

管理者与领导者的区别（摘自《管理就是这么简单》by 迈克尔. B. 波特

“领导补充了管理，单不能代替管理” ----- 约翰. 科特

管理的时间和程序在很大程度上是对应于 20 世纪的一个最重要发展，即大型组织的出现而言的。如果缺乏良好的管理，复杂型组织必将一团糟，进而直接危及到它们的存在。而有序的管理则赋予组织诸如产品质量，收益等许多重要方面相应的秩序和连续性。

领导者是对于变革而言的。当今的经济更加富于竞争性，更加倾向于变化不定。日益迅猛的技术革新，日益增强的国际竞争，市场的放松管制，资本密集型产业的生产能力过剩，不稳定的石油卡特尔，垃圾证券的冲击以及劳动力的变化等等，都是导致趋势的要素之一。而如此变化的结果就是，单纯地重复昨天所做之事或仅仅比昨天改善 5% 已经难以确保成功了。在新的环境下，变革日益成为维系生存，增强竞争力的必要条件，而更多的变革总是要求更强有力的领导。

领导和管理，在工作的动机，行为的方式方面存在着很多的差异。管理者只会毫无重点地将事情弄得复杂难办。他们认为管理等于复杂，就急于表现得比其他人聪明。他们不能启发任何人。

相反，任何与“管理”联系在一起的特质往往会受到领导者的抵制，比如压抑，控制，让员工处在黑暗中，将他们的时间浪费在报告和细枝末节上，采取“紧逼盯人”的方法等。这些特质都无法培养员工的自信心。而且，领导者能以清晰的远景规划启示人们如何将事情做得更好。譬如罗斯福，丘吉尔与里根。

不能说管理者用一种消极的态度来工作，但是基本上管理者应该是循规蹈矩，即按照企业某种要求来做事情，而不是越雷池半步。但是领导者就不一样了，他完全是用一种个人的，积极的态度来面对目标。只要是对绩效有帮助和有影响的，他可以随时做。

管理者更多地强调一种程序化和稳定性，所以管理总是围绕计划，组织，指导，监督和控制这几个要素来完成，这就是管理的五个要素。但是领导者就不一样，他强调一种适当的冒险，而这种冒险可能带来更高的回报。

一个管理者仅仅是权力的载体。在我们的这个时代，一个只会简单运用权力去控制，监督下属并从而制造等级和沟通障碍的管理者必然会被淘汰。而一个领导者除了拥有权力外，他还要拥有威信，这种威信是领导者将权力与文化结合在一起综合运用的结果。只有能使自己的权力变成权威的领导者才有可能获得成功。

不是出于被动，管理者往往倾向于以一种不带个人情感的态度对待目标，管理者的目标通常源于需要而非欲望，相应地，这一目标也会深深地植根于组织的历史和文化中。而领导者对待目标的态度是积极的而非消极的，是提出设想而非回应设想。领导者以富于个性和积极的态度对待目标。

为了使人们接受对问题的解决方法，管理者常常需要调节和平衡各方完全相反的意见，有趣的是，这和外交官以及调停人员所做的工作大致相同，如基辛格便是这一行当中的一位杰出人才。管理者通过进行各种权力的平衡谋求问题的解决方法以期在各矛盾方达成妥协。领导者则不同。管理者的方法限制了选择，而领导者对待长期性问题则力图拓展新思路，并开启人们新的选择空间。为了更富有成效，领导者必须使其计划更为现实。

管理者依据自己在事件或决策制定中的角色来与他人交往，他们关心的事情应该怎样进行下去。领导者则不同，他们更关心某些想法，他们以一种直觉的和更富情感的方式与人交往。领导者关心的是事情以及决策对参与者意味着什么。

由此可见，领导者和管理者的差异何其大！为了使你们更清楚地了解管理者和领导者的区别，我把关于管理者和领导者的一些观念，行为方式等列成一个表格。

#### 管理者与领导者的区别

管理者	领导者
正确地做事情	做正确的事情
安于现状，忙于行政管理	挑战惯例，寻找新的途径
需要管理制度加以规范	使人心悦诚服
强调的是效率	强调的是结果
接受现状	强调未来的发展
注重系统	注重人
强调控制	培养信任
运用制度	强调价值观和理念
注重短期目标	强调长远发展方向
强调方法	强调方向
要求员工服从标准	鼓励员工进行改革
避免不确定性	勇于冒险
运用职务权力	运用个人魅力
等待机会的到来	令机会发生

仔细看管一切	创造成长
考虑如何把一件事情做对做好	考虑一件事情是不是对的
考虑如何把一件事情是否紧急	考虑一件事情是否重要
考虑是否以最快的速度来实现	考虑做事的方向是不是对的
担心事情不能低于怎样的底线	在乎事情能达到怎样的上限
考虑用先进方法来完成任务	考虑做一件事情的目的是否有意义
讲究事情的实用性	讲究原则
通晓如何在一个现在的系统中实施各种操作	产生一种新系统，新秩序
更在意怎样加快晋升的速度	在展望未来时，考虑哪些是有前途的
是听话的士兵	是自己的主人
是模仿者	是原创者