

□ 王霁 彭新武 主编

领导

LEADERSHIP PHILOSOPHY

哲学



高等教育出版社
HIGHER EDUCATION PRESS

教学支持说明

内容简介

领导哲学

王霁 彭新武 主编

图书在版目(CIP)数据

领导哲学 / 王霁, 彭新武主编. — 北京: 高等教育出版社, 2008.3

ISBN 978-7-04-025381-5

I. ①王… ②彭… II. ①王… ②彭… III. 领导学—教材 IV. C633

中国版本图书馆(CIP)数据核字(2008)第001032号

010-28381118	编辑 王霁	出版发行 高等教育出版社	开本 787×960 1/16
010-28381118	封面设计 王霁	社址 北京市西城区德胜门内大街 2 号	印张 21.25
010-28381118	网址 www.hep.edu.cn	邮政编码 100011	印数 300 000
010-28381118	http://www.hep.com.cn	电话 010-28381000	定价 34.00 元
010-28381118	http://www.hep.com.cn	网上订购 http://www.hep.com.cn	
010-28381118	http://www.hep.com.cn	印刷 北京鑫丰源印务有限公司	
010-28381118	http://www.widete.com	发行 北京鑫丰源印务有限公司	



高等教育出版社

010-28381118

010-28381118

内容简介

领导问题,作为管理研究的一个重要领域,无论是东方还是西方,人们都多有探讨。然而,从当今研究现状来看,作为主流的现代西方领导学更多地停留在科学和技术层面。这种对管理的“科学”方面的过多强调,导致了管理实践的机械化:员工们为了谋生而工作,却不一定能认同公司;管理者除了牟利没有更高的企业 and 生活目标。其实,领导问题的研究不仅仅是一门科学,也不仅仅是一门艺术,而更应是一种哲学。相比较而言,领导科学、领导艺术是经验性和操作性的研究活动,而领导哲学则是高层次的理论体系,它所关注和指涉的是各种知识领域中的深层理念,如各种具体学科研究的出发点、前提假设和一些基本原则、文化信念和思维方式等。基于此,本书遵循科学和哲学密切结合、中西管理文化相互渗透的原则,对领导哲学的基本问题进行了一次系统阐释。本书的最大特点,就是它的跨学科研究的性质,即从多领域视角探讨领导活动的基本规律,力求客观、准确、透彻和有说服力。同时,本书在正文叙述过程中,特增设“辅文”,内容包括思想家的生平、趣闻或一些精彩言论、相关例证等,以增强可读性和趣味性。本书可作为相关专业的大学本科生、研究生教材,也适合大专以上的各种实业人员阅读。

图书在版编目(CIP)数据

领导哲学/王霖,彭新武主编. —北京:高等教育出版社,2008.3

ISBN 978-7-04-022891-5

I. 领… II. ①王…②彭… III. 领导学 IV. C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 001022 号

出版发行	高等教育出版社	购书热线	010-58581118
社 址	北京市西城区德外大街 4 号	免费咨询	800-810-0598
邮政编码	100011	网 址	http://www.hep.edu.cn
总 机	010-58581000		http://www.hep.com.cn
经 销	蓝色畅想图书发行有限公司	网上订购	http://www.landaco.com
印 刷	北京鑫丰华彩印有限公司		http://www.landaco.com.cn
		畅想教育	http://www.widedu.com
开 本	787×960 1/16	版 次	2008 年 3 月第 1 版
印 张	21.25	印 次	2008 年 3 月第 1 次印刷
字 数	390 000	定 价	24.50 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

物料号 22891-00

前言

本教材的写作可以说是一种探索,一种尝试。但我认为这种探索和尝试是有价值的,也是读者十分需要的。

从管理思想史上看,大部分关于领导问题的探讨是在“管理学”中进行的,或者说是作为管理学中的一个问题进行论述的,有时“领导”与“管理”也常常是合二为一使用的。这也说明管理学和领导学有难解难分的密切关系。当代全球知名的领导学大师约翰·科特曾试图对领导和管理这两个概念进行区分,在他看来,管理者的工作是计划与预算、组织及配置人员、控制并解决问题,其目的是建立秩序;领导者的工作是确定方向、整合相关者、激励和鼓舞员工,其目的是产生变革,等等。科特对管理与领导的区分,主要是从二者的不同功能而言的。实际上,这种区分未免显得有些机械。由于在构成管理的诸多要素中,人总是处于一个中间环节,因而任何一个管理过程,都必然要涉及领导问题,即上下级关系的处理问题。换言之,人们对领导问题的关注和研究,总是从管理中的“人”及其相互关系这一特定角度出发的,因而它必然涉及管理的所有其他问题。这正是导致这二者之间很难进行区分的一个基本原因。不过,领导显然在很多方面区别于一般的管理。一个显见的事实是,虽然任何组织都需要领导,但并不是任何管理者都能成为真正意义上的领导者。既然领导活动是一种既同管理活动有密切联系又区别于一般管理的活动,因而我们需要对此进行一番专门研究。

一般而言,以领导和领导活动为对象进行研究是“领导学”的任务,但本教材并不是探讨一般的领导学,而是探讨“领导哲学”,或者说是领导活动中的问题进行哲学思考。之所以这样,是由于领导的问题,诸如领导者、领导行为、领导思维等本身就是哲学问题,而进入当代以来,对领导特别是领导者的要求越

来越高,许多问题需要领导者从哲学的高度进行思考,从而找到正确的解决办法。这构成了本教材写作的基本动因。

从历史上看,无论在中国还是在西方,人们对领导问题都多有哲学思考。尤其在古代中国,无论是作为中国文化传统教义的诸子百家学说,还是历朝历代涌现出的封建统治阶级进行统治的“帝王术”,以及军事将领在战争中的“御将统众”之道,都为我们贡献出极为宝贵的领导哲学智慧。深入挖掘、整理古今中外各种宝贵的思想材料和理论资源,把它们同现时代领导活动实践的需求有机地结合起来,编写出一本能使当代领导者、学习者和研究者受益的领导哲学教材,这是我们的目标和追求,也是领导哲学研究的重要任务。

本书除“绪论”外,分为上、中、下三篇。上篇为“领导者”,主要是对领导者本身的哲学分析,涉及领导权力与权威的获得、确立,领导者自身的德性与能力、心理与性情、风格与模式等重要议题。中篇为“领导行为”,着重从职能角度,对领导者的行为进行哲学分析,包含制度建设、决策行为、知人用人、领导变革等方面的内容。下篇为“领导思维与艺术”,则是对古今中外的领导思维与艺术的一次系统总结,包括权变方法、和合思维、无为之术、中庸之道、奇正之变等。

本书在写作上,始终坚持中、西方领导理论的相互渗透、科学与哲学相互融合的原则,因而具有明显的跨学科研究的性质。从领导学的发展历史来看,许多学科都为领导学理论体系的建立做出了贡献,如政治学、经济学、社会学、管理学、人才学、未来学、情报学、预测学、决策学以及行为科学等。为此,本书从多领域视角进行跨学科研究,对领导现象及其相关原则从理论源头、文本及实践依据上详细解读和诠释,从深度和广度上进行全方位透视,从形而上到形而下的联系与结合上进行系统分析,力求客观、准确、透彻和有说服力。

本书的写作,由我和彭新武最初列出写作提纲,邀请一些学界同仁协作完成,最后由我和彭新武统一修改、定稿。现将本书的参与者及各自的写作分工罗列如下:绪论,王霁、彭新武(中国人民大学哲学院);第一篇,桑业明(长安大学人文学院);第二篇,闫秀敏(河南科技学院);第三篇,陈新专(甘肃酒泉教育学院)。

由于水平局限,缺点错误在所难免,渴望读者海涵,并不吝赐教。

王霁

2007年7月28日

目 录

绪论	1
上篇 领导者	二
第一章 权力与权威	21
一、领导权力	22
1. 领导与权力	22
2. 关系视野中的权力	24
3. 权力的来源和类型	29
4. 获取权力的途径	32
二、领导权威	34
1. 权威不同于权力	35
2. 权威的合法性问题	37
3. 权威的基础及扩大	39
三、影响力	41
1. 权力与影响	42
2. 权力影响力与非权力影响力	43
3. 影响力模型	44
第二章 德性与能力	47
一、领导与德性	48
1. 领导德性论的历史流变	48
2. 领导德性论的两个视阈	54
二、德性行为	57
1. 德性行为的原则	57
2. 德性水平	59
3. 德性行为与社会责任	62
三、领导能力	63
1. 领导能力及其开发	64
2. 组织变革与学习能力的提高	66

3. 创造力及其影响因素	71
四、德性领导和能力领导	75
1. 德与能的关系	75
2. 能力领导中的道德问题	77
3. 道德领导中的能力问题	79
第三章 心理与性情	83
一、领导的心理之源	84
1. 个性	84
2. 需要和动机	86
3. 价值观和态度	88
二、领导情绪	91
1. 情绪与有效领导	91
2. 情绪的控制与调适	92
三、领导沟通	93
1. 领导沟通的重要性	93
2. 心理优势与双向沟通	95
3. 跨文化沟通	96
第四章 风格与模式	101
一、领导风格的人性论假设	102
1. “经济人”、“社会人”、“文化人”	103
2. X理论、Y理论、“复杂人”	106
二、领导风格理论的简要回顾	110
1. 领导风格的特质理论	110
2. 领导风格的行为理论	111
3. 领导风格的权变理论	112
4. 领导风格的其他理论	115
三、领导模式及其改进	117
1. 领导模式的经典维度:任务导向与关系导向	118
2. 环境因素与领导模式划分	120
3. 领导模式的选择和改进	122
中篇 领导行为	
第五章 定法	129
一、领导与定法	130
1. “法”的内涵与作用	130
2. 领导的定法行为	133

二、定法原则	135
1. 利益均衡原则	135
2. 整体性原则	137
3. 科学与价值相统一的原则	139
三、定法中的矛盾	141
1. 个人定法与集体定法	141
2. 进化性定法与建构性定法	143
3. 定法与变法	145
4. 定法与守法	146
四、定法的发展趋势	148
1. 走向民主化	148
2. 追求主动性	149
3. 防止制度化	151
第六章 决策	154
一、领导与决策	155
1. 决策是领导行为的核心	155
2. 领导决策的实质	157
二、基于完全理性假设的决策	159
1. 理性的含义与决策的理性假设	159
2. 理性决策的一般模式	161
3. 从经验决策到科学决策	163
三、基于有限理性和非理性的决策	165
1. 有限理性的认识	165
2. 基于有限理性的决策模式	167
3. 非理性及直觉决策模式	169
4. 领导决策的合理要求	171
四、危机决策	173
1. 危机与危机决策	174
2. 领导的危机决策素质	175
3. 危机决策的一般原则	176
第七章 用人	180
一、领导与用人	181
1. 领导用人的必要性	181
2. 领导行为理论中的用人维度	183
3. 人本管理的历史嬗变	185
二、识人之道	187

1. 领导的识人品格	187
2. 识人的智慧	188
3. 识人的偏见	191
三、用人之道	193
1. 领导的用人品格	193
2. 用人的辩证法	194
3. 用人的激励原则	197
4. 用人的心理误区	199
四、用人理念的发展	201
1. 崇尚能力	201
2. 追求柔性	202
3. 重视授权	204
第八章 变革	206
一、领导与变革	207
1. 组织变革的必然性	207
2. 领导变革行为的凸显	208
3. 变革型领导的特征	210
二、变革的力场分析	212
1. 变革的外部动力	212
2. 变革的内部动力	214
3. 变革的阻力	216
三、变革的观念先导	218
1. 从变革信念到变革行为	218
2. 组织成员的变革感受及其引导	220
四、变革的整体谋划	223
1. 战略变革	224
2. 结构变革	225
3. 文化变革	227
4. 人员变革	229
下篇 领导思维与艺术	
第九章 权变方法	233
一、中国古代的权变思维	234
1. 《周易》中的变通思想	235
2. “诸子”论权变	237
3. 经权思维和机变思维	238

4. 权变方法的内容	240
二、权变管理理论和权变管理	241
1. “权变理论”的产生	241
2. 权变理论的类型	244
3. 权变管理	246
三、权变领导艺术	248
1. 通权达变	249
2. 权不逾经	249
3. 因人、因时、因事而异	250
第十章 和合思维	253
一、和合思维	254
1. 和合思想的源流	254
2. 和合之意	259
3. 和合之用	262
4. “天人合一”的自然和合	263
二、和合管理	265
1. 和合管理的必要性	265
2. “和而不同”的和合企业文化管理	268
3. “和合”精神的正向管理价值	269
三、和合思维与和谐社会	270
1. 以和合思维建设和谐社会	270
2. 构建社会主义和谐社会	271
第十一章 无为之术	275
一、“无为”与“有为”	276
1. 儒、道、法三家论“无为”	276
2. “无为之术”的发展	278
3. “无为”的基本含义:“无为而无不为”	280
4. “无为”思维方式的特点	282
二、“无为而无不为”的管理原则	282
1. “无为”管理的四个层次	282
2. “无为”权术学	283
三、“治大国若烹小鲜”的管理境界	285
四、“无为”管理	288
1. “无为”管理的科学内涵	289
2. 科学选择“无为”管理方法	290

第十二章 中庸之道	292
一、中庸之德	293
1. 从中庸之“政”向中庸之“德”的转化	293
2. 中庸之道的内涵	295
3. “至诚”境界的养成	296
二、极高明而道中庸	298
1. “致中和”	298
2. “时中”	301
3. 中庸的具体要求	302
三、中庸原则与策略	304
1. 中庸管理原则	304
2. 中庸管理策略	305
第十三章 奇正之变	310
一、“以正合、以奇胜”的管理原则	311
1. 《孙子兵法》论“奇正”	311
2. 李靖论“奇正”	314
二、奇正相变、出奇制胜	316
1. 奇正运用的基本要求	317
2. 使用奇正原则要注意与其他要素的关系	318
3. 运用“正合奇胜”要把握好三个方面	319
三、奇正兼备的商战谋略	320
1. 固守“正”地，以“正”为中心	321
2. 出“奇”制胜	322
3. 善出奇者与“歪打正着”	325

绪论

一、中西领导哲学溯源

领导问题,可以说是一个古老的话题。自有人类的社会组织之日起,就开始了对这种组织的管理。人类社会的这种组织性,决定了人类活动的秩序性、规则性,导致人类活动的领导与被领导、权威与服从关系的确立。经验证明,要使一个组织发挥其职能,领导问题始终处于关键部位。

从历史上看,无论在中国,还是在西方,人们对领导问题都多有论述。在中国,无论是作为中国文化传统教义的诸子百家学说,还是历朝历代涌现出的封建统治阶级进行统治的“帝王术”,以及军事将领在战争中的“御将统众”之道,都为我们贡献出极为宝贵的领导智慧。概而观之,中国传统领导理论大体有两个特点:从所涉及的领域来看,一般侧重于治国、为政、治军;从知识层次上看,则侧重于哲学层面。其中最具有代表性的,有《周易》的领导哲学、儒家的“德治”思想、道家的“无为”思想、法家的“法治”理论,兵家的“水无常形”的领导思维等。不胜枚举,蔚为大观。正是这些理论构成了中国式领导理论的基本框架。

《周易》是古代群经之首,是华夏民族文化的源头。据考证,《周易》产生于殷周之际,可以说是周兴商亡的历史经验的总结,具体而言有以下几方面内容:(1)“顺天应人”。“顺天应人”的思想体现在管理者身上,就是说要顺应天命,合乎人心。统治者能刚柔相济,顺天应人,民众则甘愿为之效劳而置生死于不顾。(2)“生生之谓易”的权变智慧。《周易》一书的思想核心就是讲变易,即运动变化。生生不息是生命的特征,也是对事业发展的描述。管理者的思想乃至行为,如果顽固守旧、一成不变,必将走入死胡同,而

“生生”不已的变易之道,才是走向希望的动力。将这一观点纳入到管理创新方面,则要求管理者要善于通权达变,随机应变,千万不能食古不化、顽固守旧,应做到因地制宜、有的放矢。要有高瞻远瞩的超前眼光,主动掌握社会环境变化趋势,以有准备的头脑应对外在环境的变化,提高管理中的积极性、主动性和创造性。

(3)“时止则止,时行则行”的中和原则。《周易》一书在讲“变易”的同时,要求在“革故鼎新”的过程中要持中守度,把握中和原则,注重整体的和谐。这种中正之道首先要求管理者为人要中正,要操守正道,本着任人唯贤的立场,不可有私心杂念,不可有所偏颇,应根据每个人的实际能力安排其位,使他们各得其所,各尽其能。

(4)“自强不息、厚德载物”的处世之道。《周易》要求人们秉承刚健自强精神,不能有丝毫懈怠,做到“终日乾乾”,“刚健笃实辉光,日新其德”,最后达到“与天地合其德,与日月合其明”的境界。《周易》在强调人要效法天道的刚健有为、自强不息的品格的同时,也提到人要效法地道的柔顺宽厚、胸怀博大之德,二者应相辅相成。《周易》所追求的这种人格,几千年来始终成为中华民族追求的理想境界,并经过历代哲人的发扬光大,已经深深地内化为中华民族的精神品质,构成民族精神的基石。

道家的领导哲学以《道德经》一书为代表,主要包含如下内容:(1)“道法自然”的管理之道。“道”是老子思想的核心范畴,是道家哲学的最高范畴。作为宇宙万物的本原,道的特性是遵循自然而然。因而,领导者应顺从客观规律,顺之则昌,逆之则亡,强作妄为,反而适得其反,顺应规律,反而能达到游刃有余的效果。

(2)“无为而治”的管理境界。在老子那里,“无为”不仅是道家最高人生价值取向,而且也是治身治国治天的基本原则。既然道的本性是自然,那么按照事物的本性去因势利导,不违背自然规律,不强作妄为,就是“无为”。老子讲“无为”,讲“自然”,不是要人们无所事事,而是要人们本着“无为”的原则做事,而后达到“无不为”的目的。其实质含义是要人们顺应自然规律,掌握自然规律,因势利导,取得成功的效应。所以,“无为”、“不争”实在不是消极无为,而是排除违背自然规律的肆意妄为,以求有大作为。“无为”思想落实到社会政治管理领域,就是著名的“无为而治”。就是说,大国者人口众多,牵一发而动全身,为政者要尽量清静不扰民,简政安民,循理而行,循道而行,做出决策和行动时不能操之过急,也不可为所欲为,要审时度势,谨慎行事,对已经确定的目标,不能任意妄为、朝令夕改、朝三暮四,要做到顺应时势,该放手时且放手,循着规律,一步步地去实现。

(3)“上善若水”的领导艺术。老子主张做事情采取以柔克刚的策略,常常用水做比喻。水的主要特性是柔、处下、滋润万物而不争,遇到坚硬之物,就绕行,遇到高的地势,就处下,在方形的容器中为方,在圆形的容器中为圆,被污垢混浊后,自己会慢慢澄清。在老子眼里,水就像道一样生长万物、养育万物,使万物各得其所、各适其性,却不居功自傲,不高高在上。老子认为越是卑下的地位越蕴藏着无限的潜能,退一步海阔天空,谦让更能

激发进取心,相反,越是锋芒毕露,越容易引起祸殃。因此领导者就应该善于以柔克刚、以弱胜强,其原理就像水性一样,虽然柔弱处下,忍辱藏垢,但却是宇宙中所有的生命之源,虽是天下至柔之物,但却能“滴水穿石”,有着无坚不摧的力量。

在中国古代思想文化的发展长河中,以孔子为代表的儒家学说一直处于主导地位,并成为千百年来统治阶级进行封建统治的精神圭臬。儒家用“德治”、“仁政”来解决领导者与人民群众的关系,提出“仁者,人也”,(《礼记·正义》)“泛爱众而亲仁”,(《论语·学而》)“四海之内皆兄弟也”。(《论语·颜渊》)“唯仁者能好人,能恶人”,(《论语·里仁》)并由此提出了一整套的德治理论。“道之以政,齐之以刑,民免而无耻;道之以德,齐之以礼,有耻且格。”(《论语·为政》)如果统治者用道德教化来治理国家,则“譬如北辰,居其所,而众星共之”。(《论语·为政》)德治不同于法治,孔子一向反对虐民苛政,认为“不教而杀谓之虐,不戒视成谓之暴”。(《论语·尧曰》)孟子把德治发展为“仁政”。“仁政”就是要“以德服人”,而不是“用力服人”。“以力假仁者霸”,(《孟子·公孙丑上》)“以德行仁者王”,(《孟子·公孙丑上》)“国君好仁,天下无敌”。(《孟子·离娄上》)孔孟思想是连贯的,不过,孟子在坚持“德治”的同时,还主张辅之以刑。因为“徒善不足以为政,徒法不能以自行”。(《孟子·离娄上》)而实现德治的重要途径,就是“修己安人”。孔子认为君子为政最根本的一条原则就是“修己以安人”,(《论语·宪问》)或者叫“修己以安百姓”。(《论语·宪问》)“修己”就是从自身的修养做起,中国历史上的领导者很注重自身的修养。孔子说:“政者,正也。子帅以正,孰敢不正?”(《论语·颜渊》)“其身正,不令而行;其身不正,虽令不从。”(《论语·子路》)“修己”、“正身”就是从我做起,从自己做起,这是实行德治的首要之道。在儒者看来,“君子之德风,小人之德草,草上之风,必偃”。(《论语·颜渊》)君子的德与小人的德其作用是大不相同的。作为领导者自身的道德品行将起着一种导向作用,它可以造成一种巨大而无形的影响力。如何做到“修己”?孔子说:“君子有九思:视思明,听思聪,色思温,貌思恭,言思忠,事思敬,疑思问,忿思难,见得思义。”(《论语·季氏》)“安人”就是“安百姓”,就是使老百姓安居乐业。这就必须实行“重民”原则和“惠民”政策。孔子主张:“所重:民、食、丧、祭”,(《论语·尧曰》)把“民”放在首位。孟子也认为:“民为贵,社稷次之,君为轻”。(《孟子·尽心下》)“惠民”,就是给老百姓以实惠。“如有博施于民而能济众”,“则必也圣乎”。(《论语·雍也》)“修己”和“安人”是什么关系?“修己”是出发点,“安人”是目的。修养自己,然后管好家庭,进而治理好国家,然后使天下太平。这就是儒家的“修—齐—治—平”的管理模式。

法家的领导哲学是“法”、“术”、“势”三个概念。商鞅说:“法令者,民之命也,为治之本也”,主张“不贵义而贵法”,“刑无等级”、“法不阿贵”、“刑过不避大臣,赏善不遗匹夫”,这是对“刑不上大夫,礼不下庶人”的贵族特权的否定。“术”是指君主

驾驭臣民的权术。“君无术则蔽于上，臣无法则乱于下，此不可一无。”（《韩非子·定法》）韩非提出“七术”：“众端参观”、“必罚明威”、“倍赏尽能”、“一听责下”、“疑诏诡使”、“挟知而问”、“倒言反事”。当然，对“七术”必须分析、批判，其中有的包含有合理的成分，有的则带有玩弄权术的内容。“势”指由权力和地位所造成的权势。势是贯彻法、术的保证。韩非把权势比作斧头的把柄，只有牢牢握住把柄，才能有效地使用利器。他告诫统治者要“执柄”。他说：“若执柄以处势，故令行禁止”，“抱法处势则治，背法去势则乱”。（《韩非子·难势》）由此看来，法家是从领导与被领导的关系来解决领导者与人民群众的关系的。

在中国传统管理思想发展史上，兵家的学说构成了其具有特色的一部分。其中，最具代表性的当推《孙子兵法》。近现代以来，许多管理学家和企业家注意到《孙子兵法》包含着丰富的管理学思想，在管理界备受推崇。管理是通过计划、组织、控制、激励和领导等环节来协调人力、物力和财力资源，以期更好地达成组织目标的过程。而军事活动就是通过计划、组织、控制、激励和指挥等环节来协调兵力、武器和后勤资源，以期更快、更好地取得胜利（达到预定目标）的过程。因此，军事活动本身就包含着管理，就可以看做一种管理活动。反之，企业管理以至于一切管理，都类似于军事活动。因此，兵法（军事活动的管理方法）也应当适用于这些部门。而贯穿于《孙子兵法》全书的一条红线是谋略思想，主导这一谋略思想的哲学基础就是以“道”为纲。管理之道，体现在管理活动起始阶段，就是要做好决策。《孙子兵法》的“未战庙算论”，就是要在作战前先做谋划决策。虽然《孙子兵法》的决策思想是就军事而论的，但其内在的决策智慧则是普遍的，其中的资讯思想、目标思想和权变思想有机地构成了《孙子兵法》的战略决策系统，对后世的管理实践产生了巨大的影响。

同样，在古代西方，领导问题早已是人们密切关注的对象。西方的领导哲学主要源于古希腊的城邦政治，历经了中世纪、文艺复兴以及启蒙时代直至当代的政治发展，启发了不少哲学家、历史学家及社会心理学家的领导哲学观点。古希腊哲学家柏拉图主张由深孚众望的领导者作专断的统治，而轻视民主统治原则，认为惟有哲学家够资格成为领导者，引导众人之路。领导者与追随者之所以得以区分，是因为前者认识正义之本质，对治理的原理、原则具有智能及眼光。从历史角度看，柏拉图的政治主张——政治家必须是哲学家，哲学家要成为政治家，二者合二为一，就是“哲学王”——可以算作它的最早萌芽；从现实角度看，管理、领导活动的客观要求——任何一位领导必须具备一些素质、能力，行使一些职能，如计划、控制、鼓动、沟通、评价等，而这些能力的获得和实施均离不开哲学思维——构成了它产生的现实条件。柏拉图力主建立一个理想国，以哲学家为王，实现他的哲学主张，或者说，让国王以哲学思维方式、哲学方法来管理、统御国家。为此，柏拉图创办了一

个学园。在这里,他不仅传授其哲学思想,培养哲学家,更重要的是培养具有哲学家头脑的政治家和政治顾问,即哲学王。

在欧洲文艺复兴时期,在领导哲学研究领域,值得一提的人物,当推马基雅维里。作为阐述其政治思想的代表作之一,马基雅维里的《君主论》的创作宗旨,是为促进意大利的国家统一和发展民族资本主义经济出谋划策的。全书主要论述了君主应该怎样进行统治和维持其统治。在马基雅维里以前,政治思想领域中流行的观点是从道德角度来解释政治的。而在《君主论》中,马基雅维里除去了以往政论史学著作一贯包裹严实的面纱,直截了当地把权力斗争作为中心议题,毫不避讳政治斗争的丑恶残酷。他使用完全客观的理解方法,没有丝毫流露出他个人的好恶、爱憎,他不动声色、完全置身事外地叙述。在马基雅维里的视阈中,道德已退居次要的地位,政治问题的一切出发点和归宿都是为了现实的政治权力,为了君主的统治服务。正如马克思所指出的,马基雅维里使政治理论摆脱了道德,而把“权力”和“法”作为政治的基础,倡导一种目标至上的权力观。这种目标至上的权力观、对专制和暴力的强调源自他对意大利现实的认知及对意大利统一的渴望,有其深刻的现实基础。他看到当时在意大利普遍的混乱的状态,认为至高无上的王权是进步的因素——王权在混乱中代表着一种秩序,代表着正在形成的民族而与分裂叛乱的各附庸国的状态相对抗,封建主义表层下形成的一切革命因素都倾向王权,正像王权倾向它们一样。不过,他也意识到,君主的暴力只能治好病态的国家,而不可视为经常的、最好的政体。他曾经明确指出,意大利在完成统一后应实行共和制,君主应交权给人民,否则,人民就有权利使用暴力让他交权或将其处死。马基雅维里在《君主论》中指出,“善行如同恶行一样可以招致憎恨”,君主的目标应是如何更好地进行统治,君主必须依据现实决定自己的行为。为此,君王需要做到的是“有足够的明智远见,知道怎样避免自己亡国的恶行,并且如果可能的话,还要保留那些不会使自己亡国的恶行”。所以,“如果没有那些恶行,就难以挽救自己的国家的话,那么他就不必要因为对这些恶行的责备而感到不安”。总的来看,为了君主的统治,在马基雅维里眼里,伦理和道德不再具有终极意义,一如善行与恶行,必须放在一定的境遇中来考量。

资产阶级启蒙运动时期,产生了为现代西方民主政治奠基的三位代表性人物及其著作:洛克的《政府论》、孟德斯鸠的《论法的精神》和卢梭的《社会契约论》等。在西方,自古希腊城邦时期起,人们就在探寻一种完善的政体,以期实现最好的治国方略。柏拉图在晚年曾提出兼顾君主制和民主制优点的政体是最适宜的,并强调以法治国的重要性。而到了近代,在英国起源的分权思想,即对国家权力进行划分,并且使各部分彼此独立、互相制衡的思想,被西方各国公认为保证民主、施行法治的有效途径。17世纪英国思想家洛克在其《政府论》中最早将国家权力划为三

种,即立法权、执行权和对外权。不过,他虽然阐述了立法权与执行权相分离,却并没有提到司法权独立。18世纪法国思想家孟德斯鸠继承并发展了洛克的思想,将国家权力划分为立法权、行政权和司法权,并且详细论证了三权制衡的必要性和现实可能性,使“三权”的范围更加明确,使权力间的关系更加明晰,由此诞生了作为后世西方资本主义国家普遍政府组织原则的“三权分立”学说。

在《论法的精神》一书中,孟德斯鸠对专制主义进行了无情抨击。他指出,在专制国家里,法律只是君主的意志,以致国家上下无法可循,最终走向混乱和腐败。为此,孟德斯鸠主张以法治代替人治,他认为只有法律才能保障人民的自由权利,而专制只会造成对人性的蔑视和对自由的践踏。于是,孟德斯鸠通过深入探讨自由和法治赖以存在的体制条件,通过对各种政体的性质和原则进行详细考察和分析,提出良好的政体必须是权力得到制约的政体。而为了保障政治自由的实现,必须实行立法、行政、司法三权分立,以防止权力滥用,即主张一种在宪法统率下进行权力分立与制衡的政治制度。他指出,“一切有权力的人都容易滥用权力,这是万古不易的一条经验”。于是,“从事物的性质来说,要防止滥用权力,就必须以权力制约权力”^①。他的这一至理名言被后世奉为人类政治生活中的“牛顿定理”。1789年法国大革命时期的《人权宣言》吸收了他的思想,宣称:“凡权利得不到保障,或分权未曾建立的社会,就没有宪法。”而美国的制宪者们更是运用孟德斯鸠的学说,将分权理论具体运用到了国家机构的创建和宪法的制定实践中,从而使“三权分立”由理论变成了现实,并从此影响了整个世界的民主化进程。

而作为近代社会契约论的集大成者,卢梭代表了下层人民的利益,比前辈契约论者的思想更加民主。他反对两极分化,提出主权在民的理论,认为人们之间通过订立契约,把自己的权利让渡给集体,实行人民自治。为了更好地实现主权在民,他认为应该建立民主共和国,人民内部实行直接选举制,而且人民要时刻监督政府,当政府违背公意时,人民有革命权。他还十分重视法律的作用,认为法律是公意的直接体现,可以保障人民的自由和平等,等等。卢梭坚信,为了克服和消除社会的不平等现象,使人类从不平等转变为平等,恢复和保障人们的天赋自由和平等权利,就必须建立以社会契约为基础的民主的国家制度。因此他被誉为“人类解放的第一个呼声,世界大革命的第一个煽动者”。卢梭的社会契约论思想在世界近代资产阶级革命史上产生了深远的影响,波及美洲、欧洲乃至亚洲,这些思想至今仍为西方民主政治的基础。从历史上看,领导的最初含义,相当于“统治”、“驾驭”、“指挥”,等等。在这种观念中,领导和被领导者处于一种不平等和不对等的位置,这和特定的等级制社会相联系。西方民主政治的建立,社会契约思想的提出和普

① [法]孟德斯鸠:《论法的精神》上册,张雁深译,商务印书馆1978年版,第154页。