

领导科学丛书

张放涛 主编

外国领导

孙 申 主编

中国言实出版社

外国领导

主 编 孙 申

副主编 王琦岩 李军领

王 娜 王秀芳

中国言实出版社

图书在版编目(CIP)数据

外国领导/领导科学杂志社编.
—北京:中国言实出版社,2004.12
(领导科学丛书)
ISBN 7—80128—514—X

I. 领…

II. 领…

III. 领导科学—文集

IV. C933.2—53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 107021 号

责任编辑:詹红旗 责任校对:王 娜

出版发行 中国言实出版社

地 址:北京市朝阳区北苑路 180 号加利大厦 5 号楼 105 室

邮 编:100101

电 话:64924761 64924716

网 址:www.zgyscbs.cn

E-mail:zgyscbs@263.net

经 销 新华书店

印 刷 河南日报社彩印厂

河南省瑞光印务股份有限公司

版 次 2004 年 12 月第 1 版 2004 年 12 月第 1 次印刷

规 格 850×1168 1/32 549 印张

字 数 13770 千字

印 数 1—3000 册

定 价 1688.00 元(全套 30 卷)

前 言

领导科学是适应改革开放时期领导工作科学化的需要产生和发展起来的,是我国改革开放以来发展最快的学科之一。作为这门新兴学科的第一个阵地——《领导科学》杂志,自1985年3月创刊以来,受到了全国广大读者尤其是各级领导干部的欢迎和好评。中央领导同志称赞她为“科学决策的参谋,领导工作的益友”;基层干部称她为“科学领导的良师,人才成长的摇篮”;专家学者称她为“学科旗帜,科研阵地”。胡锦涛同志1992年调中央工作之前,曾把他多年保存的《领导科学》杂志送给西藏自治区委办公厅工作人员,并要求他们认真阅读这份杂志。1999年6月,时任中央军委委员、总参谋长的傅全有同志委托总参政治部复函领导科学杂志社,对我刊多年来为传播现代领导科学知识、帮助各级领导干部实现决策与管理现代化所做的贡献表示敬意,衷心感谢我刊对军队建设和总参工作的支持。2002年6月,时任中共中央政治局委员、全国人大常委会副委员长的姜春云同志视察领导科学杂志社时说:“《领导科学》我了解,办得好,很成功,很有特色,很受欢迎……我认为,《领导科学》值得广大领导干部认真学习。”

各级领导的鼓舞与鞭策,广大读者的支持与厚爱,激励着我社全体同志始终以“树一流品格,创一流刊物”为目标。创刊19年来,我刊先后获得了一系列荣誉:1995年荣获全国首届优秀社科期刊奖,连续四届被评定为全国中文核心期刊,连续七届获得河南省优秀期刊、二十佳期刊称号。同时,发行量也逐年增加,目前在全国各地已拥有数十万以各级各类领导干部为主的忠实读者。

由于我们在杂志编辑过程中始终坚持应用性和创新性,我刊过去所发表的文章虽不像陈年老酒愈陈愈有味道,但今天仍有参

考价值的文章确实很多。我们曾多次因不能为读者提供早期杂志而感到遗憾。为了满足这些读者的迫切需求,我们在征求方方面面意见的基础上,编辑出版了这套丛书。该丛书与以往我们出版的几种杂志精选本相比主要有两大特点:一是内容系统、完整。全书 1377 万字,共收入 1985 年至 2003 年的文章 5097 篇,不少栏目中有参考价值的文章几乎全部入选。二是分门别类,使用方便。根据专业理论和杂志栏目设置的特点,对入选的文章重新进行分类,共分 30 类,每类 1 卷。每卷中又分若干部分,每部分中的文章以时间为序排列。全书共 30 卷,40 个分册。

在编辑过程中,我们按照党的十六大以来中央的有关精神对入选文章进行了必要的删改,而对于当时特定环境中的一些具体提法,则本着尊重作者、尊重历史的原则,基本保留了下来。对于一些现在看来失之肤浅但当时处于学术前沿的文章,也没有放弃入选。我们虽然尽了很大努力,但因受客观条件的限制,仍有不尽如人意之处:一是对入选文章的作者的情况无法全部了解;二是分类标准的多元化(在这里多元化又是必需的),使编者在操作过程中难以准确把握。

在本书出版之际,我们非常感谢多年来给我们以指导和帮助的领导和朋友们;为了提高该丛书的编辑水平,我们特邀省内外有关单位和部门的负责同志以及领导科学界的著名专家学者分别担任本书编委主任、编委副主任、编委以及分卷主编、副主编,对于他们的大力支持,我们深表感谢;非常感谢本书的所有作者,感谢中国言实出版社的领导、编辑以及为本书出版给予支持的所有朋友们;也非常感谢曾经在领导科学杂志社工作过的同志们,本书也有他们付出的心血。

领导科学杂志社

2004 年 10 月

领导科学丛书编委会

编委主任 孔玉芳

编委副主任	马正跃	臧安民	申振君	詹玉荣
	路俊福	熊金栋	林宪斋	邹文珠
	张铁岗	张召平	李恩东	苏万里
	李永新	李亚杰	陈雪枫	柴中畅
	李发军	王璋	马葆青	赵金德

编委	王敬瑞	高丹盈	程六生	张学军
	宋建生	姜会峰	鲁在利	陈武营
	赵德有	张振涛	赵继清	闫志安
	严君国	郭克明	李森林	段金生
	李庆瑞	徐宏波	薛显林	徐玉芳
	邵景均	姜平	孟艾芳	李光炎
	冯志芳	张世和	赵达军	刘兰芬
	王修和	高璞	陈一放	徐仲华

主编 张放涛

副主编 张兴民 姜明生 王玉涵 冯振广

目 录

一、领导理论与管理理论

国外领导理论简介·····	王荣耀	1
顾问的艺术		
——介绍国外企业顾问“说服法”·····	董 进	3
国外用人原则和人事制度·····	侯远长	5
您属于哪种类型的领导者		
····· T.F. 斯特罗 王武英 编译		11
美国行政官员任用的历史趋向·····	席来旺	15
来自异国的同道		
——介绍三隅二不二先生和他的 PM 理论		
····· 卢存岳 宋 寅		21
日本企业领导的最高战略和最新战略·····	张 晶	26
梅格纳公司模式·····	王瑞兴	29
P. 荷西的“情境领导模式”·····	吴连连	31
战后日本国家公务员制度中的监控机制		
····· 徐 平 陈丽华		35
美国企业领导方式的变化趋势·····	张荣阁 刘延峰	37
领导要善于博人喜爱		
····· [美] 罗杰·阿莱斯 琼·柯劳斯尔 著 沈尧月 译		39
新加坡肃贪倡廉的措施·····	刘 春	41
美国用人艺术趣谈·····	杜绍芳	44
为什么领导者不能够领导		
····· [美] 沃伦·本尼斯 著 吴业康 译		46
做个好上司····· [美] 约瑟夫·吉尔伯特 著 吴向阳 编译		50

美《时代》周刊总编辑谈如何管理知识分子	吴 明 译	54
日本企业领导者的苦恼		
——访日琐谈	徐仲华	58
危机背后有机会	[日]大野力 著 韩淑真 摘译	61
联合国需要强有力的领导人		
.....	[美]布赖思·厄克特 著 孙 申 译	63
外国政府官员的交流制度	李济德 郑周鹏	64
领导者究竟干什么	杨海滨 编译	65
日本的员工“轮调制”	田 伟 译	67
说不完的中国古典		
——日本领导理论研究的有趣现象	陈卫平	68
领导者在科技开发中的人际关系	[日]大野力	72
新加坡的严刑峻法	乔 刑	75
“制造人”的工厂	刘 辉	78
国外企业增强竞争实力谋略举要	峰 岭 群 山	79
论权力移交		
.....	[美]约翰·P.科特 著 崔新健 编译	82
韩国经济腾飞与领导行为	鲁 仁	86
泰国企业的国际经营之道	峰 岭	95
美国领导科学大师班尼士的理论	杨沛霆	99
新加坡反腐倡廉一瞥	李 哲	101
告别膏肓之疾 搭上经济快车		
——韩国治腐倡廉轨迹略探	鲁 仁	104
西方政府宏观经济决策谁说了算		
——介绍日、德、美利益集团对政府决策的制约		
.....	罗 广	110
领导者决策的逻辑步骤		
.....	[美]汤姆·菲尔普 著 李 哲 译	114

外国企业对中国兵法谋略的巧妙运用·····	邹凤岭	117
“一村一品”:日本落后地区发展经济的现代创意 ·····	蒋立群 李映红	122
寓言中的领导学 ·····	崔新健 编译	127
发达国家政府怎样管理国有企业·····	林汉川	130
出奇制胜:海外商战绝招录 ·····	车驾明	133
日本政府对中小企业的扶植与管理·····	晓理	137
日本怎样运用法律管理经济·····	寇天	140
政务公开与权力的良性运作·····	卓越	143
国外如何打假防伪·····	孙红芹	148
国外公务员考试趣闻·····	张可佳	151
国外官德建设的特点及启示·····	王凤玲	153
看英国人招商·····	肖一	157
西方政府与企业的关系给我们的启示 ·····	段捷 张沪	160
瑞典是怎样使官员清廉的·····	门贵臣 黄彦伟	163
德国公司的共同治理模式及其对我国的启示·····	李传军	166
跨国公司开掘人才资源宝藏的秘诀 ——现代企业争夺全球化人才资源的最新理念 ·····	凤文	171

二、企业家

激励下属的妙诀

——美国汽车大王艾柯卡的领导艺术(之一)

····· 董学会 177

与人打交道的能力比什么都重要

——美国汽车大王艾柯卡的领导艺术(之二)

····· 董学会 180

美国企业超级新星特朗普的经营秘诀·····	小 邸	182
美国企业:谁的权力大		

——艾柯卡等一些有名的总经理为什么相继下台

·····	吴 明 译	186
韩国商界政坛双栖明星郑周永·····	鲁 仁	188
松下幸之助的用人之道·····	吕能俊	193
韩国“速成财阀”金宇中的创业之道·····	鲁 仁	197
美国企业家走出低谷之谋略·····	吴亚琴	203

三、外国政要

威尔逊的作风与秘诀 ·····	刘昌宾 蔡曦濛 编译	207
口才:里根入主白宫的本钱 ·····	王西昆 阎德民	210
华盛顿的治国之道·····	舒运国	215
华盛顿两次引退的启示·····	张鸿基	218
法国总统德斯坦的一天		
·····	[法]阿尔贝·扎尔卡 著 吴 明 译	221
拿破仑的用才之道·····	曾文晖	225
克林顿:从“孩子州长”到青年总统 ·····	刘世海 张帅增	228
丘吉尔成功的心理素质·····	陈甲标	234
罗斯福把信息作为总统的第一需要·····	宋连家	237
华盛顿解决内阁分歧的艺术·····	颜邦华	239
元首敬畏数字趣闻·····	晓 钟	242
国外政治家争取崛起的形象艺术·····	吕能俊	244
林肯用人的“马蝇效应”·····	刘光永	248
德国有这样一位市长·····	晓 凡	249
拿破仑的用人之弊·····	孙明良	253
克林顿,你是“球长”? ·····	周德武	254
叶利钦沉浮录·····	晓 琴 王银泉	259

元首身边的谋士·····	明 亮	265
斯里兰卡政坛母女传奇·····	明 夷	270
并不神秘的金正日·····	黎能清	275
希拉克奔向权力巅峰的风雨历程·····	周尤贵	279
菲律宾新主阿罗约传奇·····	史泽华 王 波	285
查韦斯:委内瑞拉的希望之星 ·····	黄 宏	290
风光总统金大中的败笔·····	王冷一	295
亿万富翁贝卢斯科尼重掌意大利·····	张 峥	302
卡斯特罗:拉丁美洲的雄狮 ·····	孔寒冰	306
一朝成名天下知		
——美国第一位黑人国务卿鲍威尔·····	刘卫东	313
越共新领导人农德孟·····	史泽华	319
他信:一肩风雨任评说 ·····	史泽华 杨云涛	324
民本总统卢卡申科·····	朱建军	329
吴作栋:把国家建在花园里 ·····	庄礼伟	334
西美昂:流亡是最好的教育 ·····	屈从文	340
田中真纪子:洗尽铅华见本真 ·····	杨云涛 史泽华	345
铁腕首相洪森·····	刘卫东	350
沙龙:守护神和屠夫的双面雄狮 ·····	吴 强	355
政坛长青树:三进总理府的瓦杰帕伊		
·····	孙卫华 刘彦龙	361
渴望落选的当选总统		
——东帝汶开国总统沙纳纳·古斯芒 ·····	刘卫东	366
沙漠传奇人物——卡扎菲·····	刘彦龙 孙卫华	371
传奇总统卡拉姆·····	刘卫东	376
脱颖而出后的艰难前行		
——欧盟委员会主席普罗迪素描·····	盛中超	381
威利·布朗和他经营的城市 ·····	庄礼伟	386

施罗德何以连任总理·····	畅 征	391
穷乡僻壤走出的平民政治家		
——韩国新总统卢武铉素描·····	刘卫东	396
平民总统卢拉·达·席尔瓦·····	王 波	401
土耳其的困境与埃尔多安的选择·····	庄礼伟	406
“弱国家”现状下梅加瓦蒂的选择·····	庄礼伟	411
“雄狮”之子巴沙尔——从医生到总统·····	刘彦龙 孙卫华	416
浪尖上的总统哈塔米·····	刘卫东 孔令奇	421
名不见经传的阿根廷新总统基什内尔·····	刘彦龙 孙卫华	426
后记·····		432

一、领导理论与管理理论

国外领导理论简介

王荣耀

领导,是任何一个组织要取得成功的首要因素。领导理论,是国外管理理论的重要组成部分。国外领导理论中的科学部分,对我们也有借鉴意义。现对国外领导理论作个简单介绍。

什么是领导?领导可以解释为权力,或对人们施加影响的艺术和过程,从而使人们心甘情愿地为实现集体的目标而努力。控制权,包括强制权、奖赏权和法定权,即上级对下级可以进行支配和控制的权力;这些权力是由个人在组织中所处的地位决定的,要求下级对领导者机械服从。专长权,即领导者具备某种专长,赢得他人的尊敬和服从;个人影响权,即领导者具备某些优秀品质,受到下级敬佩,从而使下级自愿接受其影响。国外的领导理论,可分为三类:

一、品质理论

研究优秀领导者所具备的各种个人特征。优秀的领导者应具备下列品质:勇气,相信事业必胜,这是人的力量源泉;意志力,不达目的不罢休;适应能力,能够随着环境的变化随机应变;知识,具备指导下级克服困难,并给以帮助和支持所应具有的知识;诚实,这是品质的核心,只有诚实,才能永远取得下级支持。

品质理论虽然提出了优秀领导者应具备的各种品质,但它认为优秀的领导者是天生的,却是错误的,特别是它不能解释一个具

备优秀品质的领导者为什么也会失败的问题。

二、个人行为理论

集中研究了领导方式——是以人为中心,还是以工作为中心。领导者日常从事的活动总是与完成工作任务和处理人与人的关系有关。领导者关心人与关心工作的态度,对工作效率有很大影响。有的领导人注重工作,但不关心人,有的则相反。按照著名的《管理方格图》理论,有五种类型:理想型,领导者积极关心人,也积极关心工作;虚弱型,领导既不关心人,也不关心生产,实际上是不干工作;任务型,领导只注意生产,但不关心人;乡村俱乐部型,领导十分关心人,但不关心生产;中庸型,领导对生产和工作具有中等程度的关心。这一理论认为,理想型是一种最有效的领导方式,优秀的领导者必须保持对人的高度关心。只有这样,才能赢得下级的支持,从而搞好工作。

个人行为理论虽然也提出了有价值的东西,但它没有考虑情况的变化,任何一种被认为是有效的领导方式,并不能在所有的情况下都有效。

三、权变理论

领导者必须根据不同的环境采取不同的领导方式。环境包括:组织的历史、社会状况、集体的心理状况、下级的个性及文化影响、决策所需要的时间等因素。在不同的环境中采取的领导方式可分为三类:独裁型,领导人发布命令,期望别人惟命是从,武断又自信;民主型,事事与下级商议,鼓励下级参与决策;放任型,给予下级高度的自主权,由下级自由放任。这三种领导方式,不能片面地认为某一种好。优秀的领导者要善于根据不同的环境运用相适应的领导方式。在一个组织处于紧急混乱的状态中,比较多地用独裁型;当组织比较稳定或趋于成熟时,宜用民主型;而对于专家集团,就可以放任一些。

(作者单位:中共河南省委党校·选自 1985 年第 1 期)

顾问的艺术

——介绍国外企业顾问“说服法”

董 进

第二次世界大战后,科学技术突飞猛进,日新月异,欧美发达国家的企业家,为了求得生存与发展,不断研究与开发新产品,改进老产品,实现生产经营的科学决策,进一步提高企业的应变能力和竞争能力,纷纷借助“外脑”的帮助——聘请有关科学家、工程师和大学教授,担任企业“智囊团”的顾问,为其出谋划策,排忧解难。然而,不少企业顾问深感苦恼的是,有些企业的高级领导人好为人师,“自尊心”特强,一般很难接受顾问提出的合理化建议,尤其是严峻的批评意见。有时,顾问的尖锐批评,或不成熟的意见,竟会引起企业领导人的强烈不满,一气之下借故辞退顾问的事端也时有发生。诚然,顾问的意见仅仅作为企业领导人科学决策的参考,接受与否的权利在于企业领导人,但责任感强的顾问,爱企业如家,总希望自己的意见被采纳,在生产经营管理方面起积极作用。如何使顾问的意见让企业家心悦诚服地接受呢?这个问题引起了心理学家和顾问们的深入思考。关于探索领导心理的领导心理学也应运而生。心理学家指出:顾问们倘若没有选择好向企业家陈述材料的正确方法,掌握领导者的心理和报告自己思想的有效途径,就往往会枉费口舌,弄巧成拙,极有可能引起企业家的消极反应,挫伤其“自尊心”,带来严重后果。顾问们在实践中也深深感到,特别在自己立论不足的情况下,采取强硬的态度,过激的言词“强迫”企业家接受意见,那后果更糟糕。鉴于此,顾问们向企业领导人报告自己的想法,即使再成熟的合理意见,也不能鲁莽从事,要讲究领导心理和语言艺术。显然,用“强迫”的方法是不行的,要

创造一种行之有效的企业顾问“说服法”，才能起到顾问的智囊作用。

顾问“说服法”的核心内容是：顾问应该利用一种合乎企业领导愿望、心理，符合领导者价值观念和价值体系的方法来阐明自己的想法，并在坚持正确意见的前提下，讲究讲话艺术，随机应变地适当吸收领导者的若干意见，修改和补充自己的想法，作一些不伤原则的必要“让步”或“妥协”，合理地“照顾”领导人的“面子”，从而使领导人转怒为笑，乐意接受意见。

顾问们在运用“说服法”时，可分以下四个程序开展工作：①顾问首先通过工余散步、沙龙聊天等方式，旁敲侧击地弄明白领导人反对自己意见的症结所在，在合适的环境条件和领导人心情良好的时候，想方设法让领导人把自己的看法完全“倒”出来，顾问则有的放矢地提出和解答问题，促进其尽可能地采纳自己的建议。切忌在大庭广众的场合，例如在重要的正式会议上莽撞地提出批评意见，使领导难堪。②顾问对领导人的反对意见，不要简单地采取全盘否定或肯定，要深入细致地研究分析，作出中肯的正确评估，对突出的分歧要整理归纳，以便日后解决。③在充分了解领导人的基础上，顾问应积极思考，巧运匠心，提出两个以上的解决方案，供领导人从中选择。④当领导人选择了感兴趣的方案后，顾问还要提出实施这一方案的具体方法和完成期限，并要跟踪检查，随时修正，向领导人及时报告一点一滴有利于方案实施的意见，为使企业达到最佳目标无私地贡献自己的聪明才智。同时，这样做，也为顾问取得领导人的重视和信赖，方便日后管理咨询工作的开展，创造有利条件。

当今，企业顾问“说服法”在欧美国家已逐渐完善起来，成为一种卓有成效的科学方法。它对于我们进一步搞好企业顾问的咨询工作，不无借鉴作用。

（作者单位：上海科学学研究所·选自 1986 年第 1 期）

国外用人原则和人事制度

侯远长

人事制度属于上层建筑,是一个国家政治制度的重要组成部分,是国家制定和实现路线、方针和政策目标的可靠保证。人事制度在国家政治生活中占有重要地位。在改革中研究国外人事制度方面的理论原则、政策和方法,弃其糟粕,取其精华,取人之长,补我之短,对建立和完善我国社会主义的人事制度是十分必要的。

一、东欧社会主义国家人事制度的理论原则

东欧社会主义国家,大部分是第二次世界大战后建立起来的,在社会主义建设的实践中,创造了适合本国国情的人事制度,积累了丰富的经验,尤其是人事制度的基本理论原则,概括起来是:

1. 知识化、年轻化原则。南斯拉夫主张干部队伍要有相应的专业知识的素质,干部队伍要年轻化。匈牙利强调干部“业务称职”。卡达尔指出,各级领导人都必须是本职工作的内行。“专家治国”是社会主义国家的基本方针。波兰提倡选拔任用干部,要坚持“专业化原则”,防止外行领导。罗马尼亚、保加利亚等国也都强调干部专业化、年轻化原则,内行专家担任领导,“专家组成政府”。罗共规定,“外行不能领导内行”,知识分子必须在领导干部中占有适当的比例。科、处级领导干部必须是大学毕业,并从事专业工作6年以上;司局长必须从事专业12年以上;总局长必须从事专业14年以上;总工程师必须从事专业10年以上;中小企业领导人必须从事专业6年以上。

2. 党政领导职务分开原则。南斯拉夫从1952年起实行党政领导干部职务分开的原则,匈牙利共产党规定,除党内领导职务外,所有国家行政领导职务和社会职务都由党外人士担任,直到国