

领导科学丛书

张放涛 主编

# 青年领导

宋璇涛 主编

中国言实出版社

# 青年领导

主 编 宋璇涛  
副主编 杨建民 王新年  
李长庚 徐 强

中国言实出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

青年领导/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:孙 申

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 河南日报报业集团印刷厂

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 娄会峰 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、学科概论

亟待建立的一门新学科——青年领导学·····	霍宪章	1
------------------------	-----	---

## 二、基本素养

青年干部的基本功·····	李昌来	5
论青年干部被社会认同的问题·····	陈甲标	6
青年领导干部要正确处理社会化过程中的矛盾·····	颜邦华	9
谈“德”对中青年领导干部成功的决定作用·····	李盛福	13
自信——中青年领导干部成功的基石·····	伍大荣	16
适度——青年干部成熟的一个重要标志·····	吴海波	18
松树的风格 柳树的性格		
——对青年领导干部加强修养的思考·····	杨仲和	22
试论年轻一把手的行为选择·····	王丽秀	25
年轻干部应正确对待权力、集体和群众·····	陈广文	29
年轻干部要担当起跨世纪的重任·····	国家森	33
与青年干部谈“革命化”·····	翁振进	37
跨世纪领导干部的素质的要求·····	魏 宏	40
年轻领导干部的心理定位·····	范 捷	43
年轻干部:这几个问题您把握好了吗·····	杨俊文	46
年轻干部政治上清醒的标志·····	曹汝涛	51
年轻领导干部如何慎始·····	王贤国	56
年轻干部要做到“五个正确对待”·····	郭俊民	59
青年干部应有的敏锐与“迟钝”·····	沈耀明	66
青年干部尤其要树立正确的领导价值观·····	邵景均	70

年轻干部应辩证地看待“吃亏”·····	宋联君	73
---------------------	-----	----

### 三、提高素养的途径

青年干部如何加速提高领导能力·····	王明方	76
年轻干部怎样培养实际领导能力·····	何荣飞	79
中青年领导干部要增强自身成长的“后劲”·····	黄振国	83
中青年领导干部的一条充满希望的道路·····	陆浩	84
在适应环境中改造环境·····	杨泰波	93
善胜己者方能成功·····	方兆祥	100
在新老干部的差异中探求进取的途径·····	田水旺	103
实践:青年领导干部成长的根本途径·····	罗俊岭	106
“总结”才可长识“自省”方能完善·····	张君良	108
培养灵敏的政治嗅觉·····	王玉才	111
要始终把“革命化”放在第一位·····	毕怀恕	113
年轻干部要在提高自身素质上下工夫·····	史宁安	116
年轻干部的人格塑造·····	王荣平	118
中青年干部的修身之要·····	陈喜臣	121
年轻干部健康成长之要·····	唐方裕	123
提高年轻干部政治素质的有效途径·····	王其康	127
努力把“不等式”变“等式”·····	刘道平	130
刻苦学习 提高素质		
——与年轻干部谈心(一)·····	张柏林	134
与时俱进 开拓创新		
——与年轻干部谈心(二)·····	张柏林	136
牢记宗旨 服务群众		
——与年轻干部谈心(三)·····	张柏林	139
淡泊名利 积极进取		
——与年轻干部谈心(四)·····	张柏林	141



## 艰苦奋斗 廉洁自律

——与年轻干部谈心(五)·····	张柏林	144
年轻干部履新后的心理定位·····	黄联学	146
青年干部提高悟性之道·····	姜一峰	149
年轻干部履新要先“理心”·····	刘乃刚	151

## 四、方法艺术

### 年轻领导干部如何处理与上级、同级、下级的关系

·····	蒋绍情	155
青年领导干部的交友之道·····	李 薇	159
青年领导干部必须处理好六种关系·····	张锦堂	162
青年知识分子领导怎样建立和谐的人际关系·····	陈湘安	166
青年领导“开局”的艺术·····	谭仲池	167
新上任青年领导干部应处理好的五个关系		
·····	张仕金 陈训廷	169
青年领导干部的工作阻力及消除·····	王文贵	173
谈谈青年干部领导权威的树立·····	高朝亮	175
年轻领导与年老部属相处“八字”诀·····	崔长柏	178
年轻干部与老同志相处的艺术·····	吕冠今	182
青年干部如何克服“高原期”反应·····	沙桂风	184
年轻干部怎样当副职·····	王青华	187
青年领导干部如何尽快树立威信·····	鲁东辉	191
年轻干部的形象设计·····	史宁安	194
新任年轻领导干部的角色转换·····	程 雄	196
年轻干部要正视面临的严峻考验·····	夏光明	200
年轻一把手如何尽快适应角色·····	李书亮	203
给新上任一把手的赠言·····	刘志敏	205
青年干部成长规律综论·····	王 超	209

如何尽快在新的岗位上打开工作局面·····	王 璋	214
青年干部建立人际关系的准则·····	胡茂荣	218
青年干部要重视人格塑造·····	靳跃军	220
中青年干部健康成长规律探析·····	李新增 李逢生	223
年轻干部履新识人当慎重·····	王立君	228
“新官”与“元老”·····	周敏生	229
年轻干部成长过程的自身要素分析·····	杨云香	231
对青年领导干部健康成长的感悟·····	孙 仁	234
青年干部怎样扬长避短·····	李德甫	239
后备干部如何安全“着陆”·····	李 东	241
如何走出“怀才不遇”的怪圈·····	王志学	245
年轻干部如何在逆境中成长·····	程秀波	248
年轻正职如何赢得年长副职的拥戴·····	陶淑艳	251
年轻干部如何对待职务升迁·····	彭德洪	254
年轻干部要正确对待挫折·····	王世昌	256
对年轻干部的几点忠告·····	武占强	259
年轻干部的形象塑造·····	韩刚建	261
直面“怀才不遇”·····	邓 伟	263
学会向领导展示自己·····	田建明	265
年轻领导履新的辩证工作法·····	沈杏培 姜 瑜 王吉军	268

## 五、选拔与培养

从青年人才开发谈共青团工作的战略决策·····	郭国三	271
充分发掘中青年干部创新开拓的潜力·····	贾伟亮 任协成	274
青年知识分子领导干部的成长过程·····	黄海东	277
选拔优秀跨世纪领导干部的渠道和方法·····	罗训株	282
跨世纪领导干部心理素质的培养·····	徐文秀	285
中青年干部下基层锻炼的追踪调查·····	刘宗凡	287

培养锻炼青年干部的十种方法·····	张兆本	292
青年干部在差额选举中的不利因素及对策·····	施学新	296
引导青年干部健康成长		
——中组部召开全国青年干部锻炼成长经验交流会		
·····	钟祖彦	298
培养青年干部应抓好“五个结合”		
·····	刘满仓 穆煜山 刘建军	303
优秀年轻干部选拔难的八种原因·····	韩利嘉 衣述强	308
如何更有效地推进领导干部年轻化的进程·····	罗良仰	310
培养选拔年轻领导干部的途径与措施·····	刘满仓 霍宪章	314
培养选拔年轻领导干部的障碍及对策		
·····	中共七五五厂党委	318
培养选拔非党年轻领导干部的思考·····	赵 微 贾志伟	321
培养选拔优秀年轻干部应把握好四个关系·····	高卫东	324
选拔青年干部的主要障碍·····	赵庆淮 李 翔	328
选准用好年轻领导干部·····	蔡长松	331
坚持实践第一的观点 培养造就年轻领导干部·····	李 博	336
走出年轻干部培养中的误区·····	李 东	339
下派干部应处理好的几对矛盾·····	叶怀祥	342
培养选拔年轻干部工作的几点思考·····	李训章	347
把握好培养选拔后备干部的六个环节·····	李 华	350
挂职干部的不良心理与矫正·····	杨洪榜 刘汉军	353
选拔培养后备干部要走出的六个误区·····	李明方	356
培养选拔村级后备干部之我见·····	单新中	359
在挂职锻炼中超越自我·····	刘 颖	361
选拔年轻干部的心理障碍及矫正·····	解先文	363
重视培养年轻干部的忠诚意识·····	朱兴斌 李廷海	367
加强年轻干部上岗后管理·····	张亚平	371

培养适应新世纪需要的年轻领导人才·····	石 训	374
培养选拔年轻正职干部的探索·····	王流章	376
对年轻干部进行多岗位锻炼培养的原则与方法·····	杨有旺	381
任用年轻干部的最佳时机选择·····	张笑春	385
还是“拨”苗助长好·····	易和生	389
对培养选拔年轻干部的几点思考·····	梁宏群	391
如何提高挂职锻炼的质量·····	李尚才	396
对年轻干部要选拔与监督并重·····	冯生志	398
年轻干部应怎样看待台阶·····	陈 科	400
培养选拔优秀年轻干部有“六难”·····	张义德	401
完善年轻干部的培养选拔机制 ·····	王圣彪 朱为春 周宏才	405
年轻干部的无奈·····	朱又红	409
引导年轻部属远离浮躁·····	范廷江 刘春来	412

## 六、鉴戒与误区

### 青年领导干部的成败得失探讨

——山东省青年领导科学学术讨论会综述·····	齐思源	415
青年领导者消极防卫心理浅析·····	曹修松	418
青年领导干部“角色贬损”因素剖析·····	莫小兵	419
青年企业领导的“协调贫弱症”·····	卢忠仁	423
五种类型中青年领导干部易失利·····	黄顺成	425
青年领导“六戒”·····	陈根增	426
中青年领导者“翻车”与民族文化心态·····	屠莲芳	430
下派干部为何“下沉”·····	李电晖	434
青年领导者的危险误区·····	马后勤	437
“依附心理”对青年领导干部的消极影响及消除·····	戴 青	438
优越感与年轻干部的成长·····	唐方裕	441

青年领导者:要做接班人,不做掘墓人·····	邵景均	443
年轻干部如何走出上岗后的误区·····	华浩良	449
年轻副职放不开手脚的原因与对策·····	王存桂	453
年轻干部的心理健康问题不容忽视·····	吴传毅	456
一些年轻干部的三种不良行为		
·····	王玉林 陈治冰 龚付斌	458
青年干部错失机遇的五种原因·····	霍宪章	459
年轻干部要警惕“不良性格”·····	赵天晟	461
新官上任“七不要”·····	王 蒙	463
年轻干部应克服的几种不良心理·····	李 明	465
年轻干部要警惕“失重”·····	赵天晟	467
年轻领导干部缘何易“跌跤”·····	罗玉亮	469
青年干部要防止的思维误区·····	高振存	471
年轻干部成长进步应走出的误区·····	黄挺拔	473
警惕年轻干部的“边缘人格”·····	赵天晟	476
当你春风得意时·····	龚 恒	478
年轻干部要力戒浮躁·····	李智民	481
后记·····		485

# 一、学科概论

## 亟待建立的一门新学科——青年领导学

霍宪章

### 一、青年领导学建立的必要性和可能性

首先,从领导科学理论的发展状况看。领导科学作为一门独立的学科在我国诞生以来,其发展速度之快,受人欢迎之普遍,实属罕见。但是,领导科学不是一门孤立的学科,而是一个复杂的学科群。领导科学的研究正处于学科发展整体——分化——综合三部曲中“分”的阶段。这门学科本身分化的态势已经出现,开始向它的诸多分支学科拓展。对包括青年领导学在内的分支学科的研究,已成为领导科学自身发展的迫切需要和必然要求。近几年来,领导科学界百花齐放,一批专著和大批文章相继问世;有关青年领导方面的专门研究文章,也发表了一些,这说明青年领导学的建立已具备了一定的理论条件。

其次,从我国当前青年领导实践的状况看。最近几年,一大批青年干部走上了领导岗位,他们欠缺领导科学、管理科学方面的知识,迫切需要领导科学理论,特别是需要青年领导学理论来指导自己的领导工作。不久前,中组部教育局对县级党政领导问卷调查的结果也充分证明了这一点,认为最需要掌握领导科学知识和行政管理知识的各占 65.3% 和 35.95%, 分别居第一位和第二位。而在这些问卷调查中,青年领导占相当比例。广大青年领导者则

是青年的骨干,国家未来的栋梁。因此,建立青年领导学,以提高广大青年领导干部的领导水平,是关系到我党十一届三中全会以来的路线、方针、政策在政治上、组织上是否长期稳定地延续下去的大问题。所以,建立青年领导学,是青年干部队伍建设实践的迫切要求。几年来广大青年干部通过自己的工作实践,已积累了一定的工作经验,这些都为我们理论工作者建立青年领导学提供了丰富的实际材料。

再次,从组织人事部门工作的需要看。各级组织人事部门,为了适应干部人事制度的改革,都设立了专门的青年领导管理机构,采取了一些有力措施,使成千上万的优秀青年领导人才脱颖而出,战斗在现代化建设的第一线,但是,现行青年干部管理制度仍然存在一些重大缺陷,如缺乏科学分类和人才竞争机制,没有按青年领导干部的特点进行有效管理和训练,这就使青年干部不能做到人尽其用,各展所长。这就要求组织人事部门遵循青年领导成长的规律,对青年干部进行科学培养、教育和管理,制定出有利于青年领导成长的考察、选拔和使用等一系列的制度,按照青年领导的特点管理青年干部队伍。显然,建立青年领导学,也是组织人事部门的迫切要求和希望。事实上,几年来各级组织人事部门在对青年领导队伍进行管理方面,已经积累了一些正反两方面的经验,我们理论工作者对这些经验可以进行总结、归纳,从而使之形成科学理论。

## 二、青年领导学研究的对象及主要内容

青年领导学同其他任何一门学科一样,也有自己研究的对象和内容,这是它区别于其他学科的根本标志。要明确和确立青年领导学研究的对象,就必须弄清“青年领导”这个基本概念;要明确“青年领导”这个概念,得先明确“青年”这个概念。有关青年理论认为,青年是指处在由少年向成人过渡的年龄阶段的人。人们一般把这个发展阶段称为人生的青年时代。由于自然条件和社会环

境的差异,不同国家、不同民族的人的身心发展、成熟时间亦有差别,因而对青年的年龄界限也有不同的规定或看法。在我国,目前把 14 至 28 周岁的人视为青年。我们认为,作为青年领导学中的“青年领导”的年龄界限不应局限在现有青年理论所规定的年龄界限上。综观古今中外,20 岁以下担当领导职务,确实独当一面,真正发挥其作用,被人称道的领导者并不太多。因此,我们所讲的“青年领导”是指年龄在 20~40 岁之间的新走上领导岗位不久的各级各类的领导。

那么,青年领导学的研究对象是什么呢?青年领导学无疑是把青年领导者活动作为自己的惟一研究对象。所谓青年领导学,就是一门关于青年领导者及其活动产生、发展的一般规律的科学。青年领导者、被领导者以及两者作用的对象即领导活动的客观环境是青年领导学研究的三要素。具体来讲,青年领导学的研究主要包括以下几个方面的内容:

1. 研究青年领导的基本特点。一方面,青年领导知识理论水平较高,有雄心壮志,年富力强,奋发有为,有竞争意识和开拓精神,兴趣爱好广泛,比较敏感,情感强烈而丰富;另一方面,青年领导一般表现为社会经验少,有时处理问题不够成熟,情感起伏性大,性格不够稳定。青年领导学必须对青年领导的这些基本特点进行研究。

2. 研究青年领导的规律。规律是学科发展的基石。必须对包括青年人才由非领导向领导转化、青年领导被社会认同、青年领导的成长过程及成败得失、青年领导和客观环境的互相作用等规律进行认真研究,从而建立科学的学科理论体系。

3. 研究青年领导的领导方法和艺术。如研究青年领导的调研方法、决策方法、咨询方法、指挥方法、思维方法和青年领导的激励艺术、协调艺术、用人艺术、演讲艺术等。

4. 研究青年领导基本素质和权力影响力。一个真正能够赢



得下属佩服的领导,不在于他的权力的大小或地位的高低,而在于他的品格、知识、才智、情感等个人素质。所以,要研究青年领导的基本素质和非权力影响力。这对于青年领导者树立威望,转变方法,进行顺利领导,具有重要的现实意义。

5. 要研究干部人事制度改革对青年干部的影响。好的干部制度,可以促进人才的发展;弊端多的干部制度,就会阻碍甚至压制青年人才的成长。现行干部人事制度面临两大问题:一是年轻优秀的人才难以脱颖而出,二是用人问题上的不正之风难以避免,必须改变这种不合理的状况。我们注重建立有利于青年人才脱颖而出,有利于青年领导的选拔、使用和培养的干部人事制度。这无疑也是青年领导学研究的内容。

6. 研究青年领导学同相关学科的关系。如同哲学、青年学、领导科学、行为科学、政治学、管理学、人才学的关系等,以广泛吸取这些学科的营养。

7. 进行必要的超前研究和科学预测。我们的事业是走向未来的事业,今天的青年领导者是未来世纪的栋梁和中坚,未来的今天青年领导将有什么要求,未来的青年领导者应具备什么样的素质等,对于这些问题,我们必须进行科学的预测。

(作者单位:河南省团校·选自1988年第4期)