

领导科学丛书

领导人才学

主 编 孟庆祥 宫惠斌 王安平

人民出版社

领 导 人 才 学

主 编 孟庆祥 宫惠斌 王安平

副主编 李维祥 吴云生 杜吉明

刘世勋

黑 龙 江 人 民 出 版 社

责任编辑：田兆民 阎 爽

封面设计：大 地

领 导 人 才 学

孟庆祥 宫惠斌 王安平 主编

黑龙江人民出版社出版·发行
(哈尔滨市道里地段街179号)

黑龙江省委党校印刷厂

开本 850 × 1168 毫米·1/32·印张11.125

字数：290 000

1990年12月第1版 1990年12月第1次印刷

印数：1—5 000 定价：6.60元

统一书号：ISBN 7 - 207 - 01913 - 0/C · 87

序

孙 维 本

时代发展需要领导人才；国家兴盛需要领导人才。

然而，领导人才如何产生、如何成长、如何发挥作用？需要在实践中探索，需要从实践到认识的飞跃，需要理论的说明。

因此，近年来许多理论工作者和实际工作者，运用马克思主义的世界观和方法论，紧密结合实际，并借鉴古今中外的研究成果，对领导人才理论进行了积极的探索。这是一种可喜的现象，是一件值得倡导的事情。

所以值得倡导，其一是因为它抓住了事物发展的关键。正如毛泽东同志指出的：“政治路线确定之后，干部就是决定的因素。”只有把领导班子建设好，使领导权牢牢掌握在忠于马克思主义的人手里，社会主义现代化建设才能取得成功。其二是因为社会主义现代化建设，对领导班子建设、领导人才的产生、成长、使用提出了许多新问题，只有深入地研究解决这些问题，才能使各级领导班子和领导干部适应现代化建设的需要。其三是因为各地在实践中已经创造了许多成功的经验，只有把它上升为理论，才能从必然走向自由，指导实践，深化实践。

由中共黑龙江省委组织部和省委党校等单位一些同志撰写的这本《领导人才学》，就是这项研究工作的成果之一。尽管这本书难免存在不足之处，有些地方值得商榷、推敲，但是，它以马

克思主义的基本原理为指导，从实践中总结、提炼出来的符合领导人才发展规律的许多观点和方法，对于我们加强领导 班 子 建设、提高领导人才管理水平，不失一定的指导意义。

向读者推荐这本书，目的是推动领导人才理论的研究，实现领导人才管理科学化。热切地希望能有更多的理论工作者和党务工作者参与到这项研究中来，推出更多、更好的领导人才学著作。

我们坚信，在马克思主义领导人才理论的指导下，在社会主义现代化建设的伟大实践中，一定会人才辈出。

辛未年春于哈尔滨

目 录

第一编 总 论

第一章 领导人才学的研究对象、原则、方法及

意义……………(3)

第一节 领导人才学的研究对象……………(3)

第二节 领导人才学与相关学科……………(5)

第三节 领导人才学的研究原则与方法……………(7)

第四节 研究领导人才学的意义……………(11)

第二章 领导人才概说(上)……………(14)

第一节 高层、中层、基层领导人才……………(14)

第二节 帅型、将型、相型领导人才……………(16)

第三节 政治、经济、军事、科技领导人才……………(18)

第三章 领导人才概说(下)……………(27)

第一节 果断顽强型、神秘怪僻型领导人才……………(27)

第二节 独裁型、民主型、公仆型领导人才……………(31)

第三节 创业型领导人才……………(35)

第四章 领导人才的作用……………(42)

第一节 领导人才与人类文明……………(42)

第二节 领导人才与民族兴衰……………(46)

第二编 领导人才的成长

第五章 时势：领导人才成长的大环境……………(57)

第一节 “时势造英雄”：领导人才成长的客观
制约性……………(57)

第二节	审时度势：领导人才成长的主观能动性·····	(60)
第三节	“时势造英雄”与“英雄造时势”：一个 迷人的“理论误区”·····	(61)
第四节	顺境与逆境·····	(62)
第六章	人际关系：领导人才成长的小环境·····	(67)
第一节	领导人才的成长与上级关系·····	(67)
第二节	领导人才的成长与同级关系·····	(75)
第三节	领导人才的成长与下级关系·····	(83)
第七章	德·识·才·学·体：领导人才成长的 内在因素(上)·····	(95)
第一节	领导人才成长的内在因素分析·····	(95)
第二节	领导人才成长的历史考察·····	(99)
第三节	领导人才成长的当代考察·····	(102)
第八章	意识·志·能·威：领导人才成长的 内在因素(下)·····	(107)
第一节	领导人才意识·····	(107)
第二节	领导人才志·····	(109)
第三节	领导人才能·····	(113)
第四节	领导人才威·····	(115)
第九章	机遇：领导人才成长的偶然性与必然性·····	(119)
第一节	领导人才的机遇考察·····	(119)
第二节	机遇的神秘性和客观性·····	(125)
第三节	机遇的把握与创造·····	(129)

第三编 领导人才的行为机制

第十章	主义·信仰·原则：领导人才的政治导向 机制·····	(135)
-----	-------------------------------	-------

第一节	偶然性与必然性：领导人才政治导向机制的 选择与建构·····	(135)
第二节	主义·信仰·原则：两大政治导向机制的 对垒、冲突与渗透·····	(138)
第三节	不容忽视的“政治滑坡现象”：强化和活化领导 人才政治导向机制的极端重要性·····	(139)
第四节	资本主义：社会主义领导人才的“政治 误区”·····	(140)
第五节	超越“误区”：领导人才政治导向机制的强化、 活化和内化·····	(141)
第十一章	公·正·廉·明：领导人才的道德约束 机制·····	(145)
第一节	道德约束机制的构成与作用·····	(145)
第二节	道德约束机制的他律性和自律性·····	(149)
第三节	道德约束机制的有效性·····	(152)
第四节	道德约束机制的局限性·····	(154)
第十二章	远见卓识·总揽全局·运筹决断：领导人才 的施政能力机制·····	(157)
第一节	领导人才施政能力的特殊性·····	(157)
第二节	领导人才的远见卓识·····	(158)
第三节	领导人才的总揽全局·····	(162)
第四节	领导人才的运筹决断·····	(163)
第十三章	抱负·信念·责任感：领导人才的动力 机制·····	(170)
第一节	领导人才的行为、动力与动力机制·····	(170)
第二节	领导人才的动力机制要素·····	(173)
第三节	领导人才的动力机制结构·····	(174)
第四节	现存动力机制的冲突、渗透与紊乱·····	(176)
第五节	领导人才动力机制的净化和强化·····	(179)

第四编 领导人才的竞争、沉浮与更替

第十四章	领导人才的竞争	(185)
第一节	领导人才的竞争现象.....	(185)
第二节	领导人才的竞争基础.....	(187)
第三节	领导人才的竞争成败与意志.....	(191)
第十五章	领导人才的沉浮	(193)
第一节	领导人才的沉浮现象.....	(193)
第二节	领导人才的沉浮原因.....	(196)
第三节	领导人才的沉浮心态.....	(201)
第十六章	领导人才的更替	(205)
第一节	领导人才的更替现象.....	(205)
第二节	领导人才的周期性更替与非周期性更替.....	(206)
第三节	领导人才的有序更替与无序更替.....	(207)
第四节	领导人才的偶然更替与必然更替.....	(209)
第五节	领导人才的上行更替与下行更替.....	(211)
第六节	领导人才的职位更替与权力更替.....	(212)
第七节	领导人才的能级更替与职级更替.....	(214)

第五编 领导人才的管理

第十七章	领导人才的发现	(219)
第一节	发现隐型领导人才的社会意义.....	(219)
第二节	发现者：眼力·胆识·胸怀.....	(221)

第三节	“毛遂自荐”的启示：识别领导人才的 途径与方法·····	(225)
第十八章	领导人才的培养·····	(230)
第一节	培养领导人才的基本要求与途径·····	(230)
第二节	领导人才的品质培养·····	(236)
第三节	领导人才的能力培养·····	(241)
第十九章	领导人才的考察·····	(247)
第一节	考察的重要性与复杂性·····	(247)
第二节	考察原则和方法·····	(252)
第三节	考察的一般程序·····	(264)
第四节	诸葛亮“七观”及其他·····	(267)
第二十章	领导人才的选拔·····	(271)
第一节	选拔者与被选拔者之间的“铁律”·····	(271)
第二节	选拔机制·····	(274)
第三节	选拔决策·····	(280)
第二十一章	领导人才的调配·····	(285)
第一节	系统原理与领导人才的调配·····	(285)
第二节	功能原理与领导人才的调配·····	(288)
第三节	领袖唯一性原理与领导人才的调配·····	(292)
第二十二章	领导人才的激励·····	(300)
第一节	领导人才的潜能与激励·····	(300)
第二节	领导人才的激励机制·····	(301)
第三节	领导人才的激励方式·····	(305)
第二十三章	领导人才的道德教育·····	(310)
第一节	领导人才道德教育的目的和特点·····	(310)
第二节	领导人才道德教育的过程和规律·····	(315)
第三节	领导人才道德教育的途径和方法·····	(322)
第二十四章	领导人才的流动、回避、预测和控制·····	(326)
第一节	领导人才的流动·····	(326)

第二节	领导人才的回避	(327)
第三节	领导人才的预测	(329)
第四节	领导人才的控制	(336)
. 主要参考文献		(340)
. 后 记		(341)

第 一 编

总 论

第一章 领导人才学的研究对象、 原则、方法及意义

领导人才学是领导科学与人才学相互交叉而形成的新兴科学。就其研究领域而言，它既是领导科学的分支，又是人才学的分支。

第一节 领导人才学的研究对象

一门学科赖以生存的首要条件，就是必须有其独立的研究对象。毛泽东同志指出：“科学研究的区分，就是根据科学对象所具有的特殊的矛盾性。因此，对于某一种现象的领域所特有的某一矛盾的研究，就构成某一门科学的对象。”^①领导人才学也是如此。

人才是人类社会的特有现象。在各种各样的人才现象中，有一种独具特殊性的人才，这就是领导人才。就其本质、功能、特征而言，领导人才是统帅其他各类人才的人才。因此有人称之为“帅才”。

作为统帅其他各类人才的人才，不论是就其成长、分布、流动、沉浮、更替而言，还是就其素质、才能、行为，以及发现、考察、培养、选拔、任用、调配而言，既存在相同于其他人才的一般性和一般规律，又存在不同于其他人才的特殊性和特殊规律。因此，对于领导人才及其成长、分布、流动、沉浮、更替以及发现、考察、培养、选拔、任用、调配等的特殊性和特殊规律

① 《毛泽东选集》合订本，第284页。

的研究，就构成了领导人才学的研究对象和基本内容。概括起来说，领导人才学以领导人才及其成长、管理等规律为自己的特定研究对象。具体说来，包括以下内容。

一、研究领导人才的本质、功能和类型

领导人才的本质，即领导人才区别于其他人才的内在规定性。深入研究领导人才的本质，揭示领导人才与其他人才相区别的内在特征，是领导人才学的重要任务。

领导人才的功能，即社会作用。任何人才都有自己独特的社会作用，对社会的发展都有特殊贡献。领导人才的社会作用是什么，这是领导人才学需要回答的重要问题。

此外，领导人才学还应该研究领导人才的类型。

二、研究领导人才的成长及其规律

领导人才的成长及其规律，是领导人才学研究的基本内容。领导人才的成长涉及两大方面因素，一是内在因素，二是外在因素。领导人才成长的内在因素，除德、学、识、才、体等人才成长的一般因素外，还包括意识、志、能、威等领导人才成长的特殊因素。这类特殊因素及其对领导人才成长的作用，是领导人才学研究的重点之一。

领导人才成长的外在因素，包括领导人才成长的大环境、小环境、机遇等，这是制约领导人才成长的重要因素，是领导人才学研究的又一重点内容。研究领导人才成长的规律，就是研究制约领导人才成长的内、外因素及其相互作用规律。其中既研究领导人才成长的偶然性和必然性，也研究领导人才成长的客观制约性和主观能动性。

三、研究领导人才的素质及行为机制

领导人才与其他人才相比，不论是心理素质、伦理素质，还

是政治素质和能力素质，都有其特殊性。在此基础上，形成了领导人才特有的行为机制。揭示领导人才的独特素质及其行为机制，是领导人才学研究的重要内容。

四、研究领导人才的分布、竞争、沉浮、更替及其规律

这是从宏观角度，研究特定社会条件下的领导人才的成长变化规律，包括领导人才的分布规律、竞争规律、沉浮规律、更替规律等。

五、研究领导人才的管理及其规律

这包括领导人才的发现、考察、培养、选拔、任用、调配，以及领导人才的教育、激励、控制、交流、预测等。

此外，领导人才学还应研究古今领导人才理论，以及领导人才的比较研究等。

第二节 领导人才学与相关学科

一、领导人才学与人才学

领导人才学与人才学关系最为密切。人才学是研究人才成长及管理的一般规律的科学。人才学的研究领域当然包括领导人才学的领域。但人才学研究的重点是各类人才及其成长规律。它研究的是一般规律。领导人才学则专门以领导人才及其成长规律为研究对象，它研究的是特殊规律。二者是一般与特殊的关系。

就学科关系而言，人才学是领导人才学的“母学科”，领导人才学是人才学的分支学科。“母学科”虽然揭示了包括领导人才在内的人才成长的一般规律，但不可能揭示不同人才成长的特殊规律。因此，专门以研究领导人才、管理人才、科技人才、教育人才、军事人才等专门人才为对象的分支学科迟早会从其“母学科”中分化出来。这是学科发展的必然规律。领导人才学等分

支学科的建立，一方面大大拓宽和深化了人才学的研究领域；另一方面也进一步丰富和完善了人才学的理论体系。这是研究领导人才学等分支学科的重要意义所在。

一、领导人才学与领导科学

领导科学是研究领导现象时其内在规律的科学。任何领导现象都包含领导主体——即领导者。所以，领导科学不能不研究领导者。对领导者的研究构成了领导科学的基本内容之一。而任何真正的名副其实的领导者都是领导人才。由此看来，领导人才学与领导科学在研究对象上，具有很大程度的一致性。但在领导科学里，只是从履行领导职能角度，从领导者的本质、特征及其必备素质、条件角度，研究领导者。并且侧重研究领导者的决策、用人、思想政治工作及其所需的素质、作风、方法、艺术等。而领导者或领导人才的成长、流动、竞争、沉浮、更替，以及领导人才的控制、预测等，则不是领导科学研究的侧重点。而这些恰恰是领导人才学研究的基本内容。并且，领导人才学对领导人才的研究是全方位、全因素、全过程的研究。可见，尽管领导科学与领导人才学都研究领导者或领导人才，但二者研究的角度、广度和深度显然不同。领导者或领导人才只是领导科学研究的一部分，而它却是领导人才学的整个研究对象。从这种意义上说，领导人才学也是从领导科学中分化出来的分支学科。领导人才学的研究必将推动领导科学的深入发展，进一步丰富有关领导者的基本理论。

三、领导人才学与管理人才学

领导人才学和管理人才学同属于人才学的分支，二者关系非常密切。就研究对象而言，领导人才学和管理人才学既有联系又有区别。许多人既是领导人才又是管理人才。一般说来，大凡领导人才都是管理人才，但管理人才未必都是领导人才。在一个组