

公共管理硕士(MPA)系列教材

MPA

领导学

主 编 祁凡骥 刘 颖

 中国人民大学出版社

公共管理硕士(MPA)系列教材

领导学

主 编 祁凡骥 刘 颖

中国人民大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

领导学/祁凡骥, 刘颖主编. —北京: 中国人民大学出版社, 2014. 5
公共管理硕士 (MPA) 系列教材
ISBN 978-7-300-19430-1

I. ①领… II. ①祁…②刘… III. ①领导学-研究生-教材 IV. ①C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 113169 号

公共管理硕士 (MPA) 系列教材

领导学

主 编 祁凡骥 刘 颖

Lingdaoxue

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

电 话 010-62511242 (总编室)

010-82501766 (邮购部)

010-62515195 (发行公司)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com> (人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 北京宏伟双华印刷有限公司

规 格 185 mm×260 mm 16 开本

印 张 18.75 插页 1

字 数 427 000

邮政编码 100080

010-62511770 (质管部)

010-62514148 (门市部)

010-62515275 (盗版举报)

版 次 2014 年 7 月第 1 版

印 次 2014 年 7 月第 1 次印刷

定 价 38.00 元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换

公共管理硕士 (MPA) 系列教材

编 审 委 员 会

顾 问 夏书章：中山大学教授

总 主 编 纪宝成：全国公共管理专业学位研究生 (MPA) 教育指导
委员会副主任委员，中国人民大学教授

副总主编 王乐夫：中山大学教授

编 委 (以姓氏笔画为序)

王浦劬：全国公共管理专业学位研究生 (MPA) 教育指导
委员会委员，北京大学教授

毛寿龙：中国人民大学教授

皮纯协：中国人民大学教授

朱立言：中国人民大学教授

许光建：中国人民大学教授

孙 涛：全国公共管理专业学位研究生 (MPA) 教育指导
委员会委员，南开大学教授

张成福：中国人民大学教授

张德信：国家行政学院教授

陈庆云：北京大学教授

陈振明：全国公共管理专业学位研究生 (MPA) 教育指导
委员会委员，厦门大学教授

竺乾威：全国公共管理专业学位研究生 (MPA) 教育指导
委员会委员，复旦大学教授

周光辉：吉林大学教授

周志忍：北京大学教授

胡 伟：上海交通大学教授

娄成武：全国公共管理专业学位研究生 (MPA) 教育指导
委员会委员，东北大学教授

姚先国：全国公共管理专业学位研究生 (MPA) 教育指导
委员会委员，浙江大学教授

顾建光：上海交通大学教授

徐晓林：全国公共管理专业学位研究生 (MPA) 教育指导
委员会委员，华中科技大学教授

高培勇：中国社会科学院教授

唐任伍：全国公共管理专业学位研究生 (MPA) 教育指导
委员会委员，北京师范大学教授

董克用：全国公共管理专业学位研究生 (MPA) 教育指导
委员会委员、秘书长，中国人民大学教授

谭跃进：国防科学技术大学教授

薛 澜：全国公共管理专业学位研究生 (MPA) 教育指导
委员会副主任委员，清华大学教授

《公共管理硕士（MPA）系列教材》

总 序

纪宝成

公共管理是以政府为核心的公共部门运用管理学、政治学、经济学、法学、社会学、系统科学等多学科理论与方法对国家和公共组织进行有效治理的管理活动。公共管理学是运用管理学、政治学、经济学等多学科理论与方法研究公共组织，尤其是政府组织的管理活动及其规律的学科体系。它是一个科际整合的交叉学科群，是以解决公共问题为导向的应用科学。

中国作为一个统一的国家有几千年的历史，在政府管理领域有着丰富的经验，这些经验对世界很多国家都产生过重要影响。从这个意义上说，中国是公共管理理论与实践的发源地之一。

现代公共行政与公共管理的研究和教育于20世纪初在西方兴起，迄今有上百年的历史。我国从20世纪80年代开始公共行政与公共管理研究和教育的恢复和重建，自此以后该学科得到了长足发展。

根据新形势下社会公共管理现代化、科学化、专业化的要求，为建立适应社会主义市场经济需要的办事高效、运转协调、行为规范的公共管理体系，完善国家公共事务和行政管理干部培训制度，建设高素质的专业化国家公共事务和行政管理干部队伍，1999年5月国务院学位委员会第17次会议审议通过了《公共管理硕士（MPA）专业学位设置方案》，并决定于2001年10月在我国首次进行MPA招生考试，2002年3月MPA学员正式入学。

为了提高我国公共管理硕士（MPA）专业学位教育水平，保证公共管理硕士专业学位教育工作的健康、顺利发展，国务院学位委员会、教育部和人事部于2001年2月成立了全国公共管理硕士（MPA）专业学位教育指导委员会。MPA专业学位教育指导委员会的教材工作小组就教材建设问题专门进行了讨论。

20世纪80年代以后，我国曾经出版过一些公共行政与公共管理的教材。这些教材在公共行政与公共管理专业人才培养方面发挥了重要作用，但仍存在一些缺陷，即教材相对比较分散，不系统，没有一个完整的知识体系，联系实际不够。

公共管理是一个不断成长和发展的学科，公共管理实践尚在不断发展中，因而公共管理教育也处在探索和发展阶段。为适应公共管理硕士（MPA）教育对教材和教学参考资料的需要，不断探索在公共管理实践中出现的新问题，反映国内外公共行政与公共管理研究的最新成果，中国人民大学出版社组织有关专家编写了这套公共管理硕士（MPA）系

列教材。本套教材包括按照国务院学位办确定的《公共管理硕士专业学位培养方案》的要求而编写的9门核心课程教材,也包括公共管理各领域、各新兴学科的方向性必修课程教材及部分选修课程教材。

本套教材力求体现如下特色:第一,系统完整,基本涵盖了公共行政与公共管理专业教育的主要知识领域;第二,反映国内外公共行政与公共管理研究领域的最新成果,为公共行政与公共管理领域的教育者、学生、实际工作者提供了本领域的最新信息、资料及多视角思考空间;第三,反映公共行政与公共管理硕士(MPA)专业教育的特点,重视应用性,注重能力的培养,为此在教材中除讲授一般理论知识外,还加有大量案例分析;第四,将中国传统的行政管理思想、国外先进的管理理论与中国现实管理实践紧密结合,力求理论联系实际。

本套教材除适合MPA学生使用外,也适合公共管理学科的研究生及各级行政管理人员作为培训参考资料使用。

参与本套教材编写的有中国人民大学、北京大学、清华大学、复旦大学、中山大学、厦门大学、上海交通大学、国防科技大学等十几所大学的老师,他们都是公共行政与公共管理教育领域的专家,在该领域中积累了丰富的理论与实践经验。本套教材的作者来自全国各地,突破了一个学校、一个区域的界限,我们的指导思想是尽量把公共行政与公共管理领域有影响的学校和老师都吸收进来,博采众家之长。为此,中国人民大学出版社邀请有关专家成立了公共管理硕士(MPA)系列教材编委会。

随着公共行政与公共管理教育和实践的不断发展,公共行政与公共管理学科的研究和教育也在不断发展和完善,这就要求教材也要不断更新内容。我们编写的这套教材只是一个初步的探索和尝试,还希望广大读者对这套教材提出批评建议,以便于我们不断修订、完善。

致 谢



这本适用于公共管理专业学位研究生（MPA）教育的《领导学》教材的出版凝结了许多人的智慧和辛劳：刘颖、潘娜、胡晓东、吴鹏参与了教材的撰写；中国人民大学的MPA学员提供了大量的实践案例；笔者指导的研究生做了大量的基础工作；朱海燕编辑为此书的出版进行了积极推动；还有其他为此书付出努力的朋友。在此，对他们的辛勤付出表示衷心的感谢。书中疏漏之处肯定存在，希望您不吝指正，笔者尽力在日后至臻完善。

祁凡骥

顺应 MPA 教育新趋势，培养驾驭变革的职业化领导者

自 2001 年 10 月中国举行 MPA 招生考试至今，拥有 MPA 专业学位教育资格的院校已达 149 所，招收了 10 多万名研究生，已毕业的学生在不同领导岗位上承担着重要的职责。MPA 教育为中国公共部门培养了一大批优秀的领导人才，可以说成绩斐然。但是，全球化和中国的社会转型对未来中国的 MPA 教育提出了新的命题，在人才培养、知识传播方面呈现出以下新趋势：

第一，MPA 人才培养的全球化视野日益凸显。进入 21 世纪之后，全球化进入了加速发展时期。日本的核辐射可以抵达太平洋彼岸的美国加利福尼亚州；美国的量化宽松货币政策让中国政府感受到借钱给最有钱的人也是有风险的；欧洲债务危机更是急需全球合作、共同应对。一个国家的公共管理事务越来越受到世界其他国家政策和行为的影响。公共管理不仅要关注不同组织间的关系，更要关注国际间关系。公共管理研究的范畴不得不随之拓宽。为了迎接全球化的挑战，培养国际型的 MPA 人才已成为摆在 MPA 教育者面前的一项重要任务。

公共管理实践和制度层面的效仿成为一种常态。过去，中国隋唐的科举制度被西方的文官制度所效仿；现在，美国的政府绩效管理被经济合作与发展组织（OECD）成员国普遍学习和引入。随着全球化的演变，公共管理理念、知识的共享也必然成为一种趋势。这就要求我们进一步开放 MPA 教育的思维，减少国际间 MPA 教育合作的壁垒，持续推动国际公共管理学院之间的合作。实施“走出去，请进来”的应对策略，即选派更多的青年学生与官员到国外特别是西方发达国家学习，为他们直接感受国外的教育及其他公共服务提供机会。同时，我们可以邀请更多国外大学、研究机构的知名学者到中国的大学来授课，为我们的青年人才提供分享国际课程的机会。国外学者学术休假、暑假都是较好的时间段选择。广泛的国际交流是应对全球化挑战的必然选择。此外，在 MPA 教学中，我们应加入全球化的视野和知识点，为公共政策的制定、公共事务的管理提供必要的理念指导。

第二,MPA 人才培养的信息化需求日益明显。公共管理的实践者和教育者对信息化所带来的挑战感受越来越真切。美国外交绝密文件被“维基解密”网站公开,引发一连串外交风波;美国前中央情报局工作人员斯诺登所爆出的“棱镜门”事件更使网络信息安全成为政府管理的新课题;网络技术的发展,使表达民意诉求的工具和方式发生了极大的变化,许多类似于“占领华尔街”的群体性事件背后都有网络组织者的身影;中国的网络反腐更是件件惊艳。以网络化为核心的信息化所带来的一系列问题,已经成为公共管理理论与实践的热点与焦点。

信息化正在改变我们的公共管理。正如泰勒和威廉姆斯(Taylor & Williams)所言:“信息化正在创造一个全新的公共管理。网络和信息流是公共管理流程创新的基础。”首先,信息化将进一步促进传统官僚组织的变革,由等级结构转为分权式的功能结构和地域结构;其次,信息化将大幅度提升公共管理的效率和效能,使公共服务的可及性不断改善;再次,信息化使标准的统一和一致更为简便,公共管理中的一致性对待等公平性问题也得到了更为妥善的解决。但网络所带来的监管问题一直是困扰政府管理的难题,如何在信息开放与规制之间做好平衡是一个需要不断摸索的课题。这就要求我们不但要加强网络管理方面的研究,还要增设与之相关的MPA课程,培养更多具有现代信息管理能力的优秀人才,满足公共管理实践的新需求。

此外,信息技术的发展为知识的传播提供了更为便捷的通道。网络中的虚拟社会已经是年轻人生活中所不可缺少的组成部分。通过网络公开课的形式来传播知识必将成为一种既有效又时尚的选择。但在网络公开课中鲜见MPA类课程的身影。这方面,MPA教育界需要积极行动。

第三,公共管理理论的本土化需求日益迫切。社会科学与理工科不同,理工科可以建立国际统一的标准来衡量技术发展的先进程度,而社会科学不可能形成一个大家公认的国际统一的评判标尺,所以,亚里士多德反对“一刀切”(one-size-fits-all)的制度设计。虽然国际的理论和经验可以提供极具价值的经验模式,但是,针对一个国家的公共管理实践所形成的理论,很难直接指导和解决另一个国家的公共事务问题,即使同为OECD成员国,德国、瑞士、日本对新公共管理理念的认同度就相对较低。中国的佛家、儒家传统文化不同于西方的新教伦理精神,中国的政治体制和西方国家也不相同,公共事务的管理自然需要不同的方式方法。本土化对中国的公共管理来讲尤为重要。

中国经济30多年的飞速发展,是在政府主导下取得的,这从另一个角度证明,并不完美的中国行政体制在中国的环境下有其独特的价值和作用。对中国发展经验的总结梳理,可以为其他发展中国家提供颇具价值的参考,也可以成为丰富国际MPA教育的重要元素。本土化也就是国际化。

美国公共管理学界在吸收借鉴欧洲经验的基础上,形成了当今优秀的公共管理理论和模式。中国MPA教育的后发优势也相当明显,我们是否能够像美国公共管理的同仁一样,凝练出中国本土化的公共管理理论,以此来指导中国的公共管理改革,解决中国公共管理实践中的问题,是当前中国MPA教育和研究者的核心任务。

第四,公共管理的职业化趋势日趋明显。社会公共事务日趋复杂,公共管理的职业化是一种必然选择。当前,国际国内群体性事件多发,这反映出公共管理教育所培养出来的

公务人员的能力，还不能满足社会发展的要求；腐败现象前仆后继，这反映出我们公共管理教育过程中，对职业道德的训练和教化存在明显的欠缺。此类问题，不胜枚举，都昭示着 MPA 人才培养体系的不足。

首先，职业化的公共管理队伍需要具备公共管理的精神，即肩负使公共管理公平、公正及平等对待的责任。这正如乔治·弗雷德里克森（George Frederickson）所言：“要充分体现公共行政的精神，我们必须真诚地关爱公民并与公民一道工作；我们必须关爱和相信我们的宪法与法律；我们既要对良好的管理充满激情，也要对正义充满激情。我们称之为‘乐善好施’，它意味着一种对公民的广泛的和问心无愧的热爱。”其次，职业化的公共管理队伍需要具备专业化的公共政策分析能力。传统的政策制定主要靠定性和直觉判断，常常造成政策偏差。现代政策制定是以数据为基础的政策分析，需要掌握政策分析的各类工具，以此来增加政策的准确性和有效性。再次，职业化的公共管理队伍需要具备依法行政的知识与意识，自觉在法律规范的范畴内展开公务活动，遵守正当程序，维护公民和社会主体的正当权益，捍卫公平与正义的基本法律价值。最后，职业化的公共管理队伍需要具备驾驭变革的领导力。我国正处于社会转型期，社会管理矛盾多样化、复杂化，驾驭变革的领导力是一种时代需求。

为适应公共管理职业化的趋势，革新 MPA 培养模式是当务之急。我们需要革新传统的思想教化模式，结合传统文化与现代职业理念，从职业伦理的角度树立公务人员的公共管理精神；我们需要增加政策分析类的课程设置，增强数据统计分析的基本技能，养成以数据为基础的政策分析素养，不断改善公务人员的专业管理能力；我们需要继续强化行政法律类知识积淀，使公务人员具备依法行政的知识和理念，以此来推动政府行政的法治化和专业化；我们需要重视 MPA 领导知识的积淀、领导力的塑造，提升他们引领变革的能力。

祁凡骥等人所主编的这本 MPA 领导学教材，正是对 MPA 教育发展新趋势的回应，既介绍了领导学国际发展的前沿知识，又传承了中国传统文化中的领导理念的精华之处，最值得称道的是对各种理念进行了当前时代与文化背景的解读，提供了许多可操作性的建议和工具。作为中国 MPA 教育领域的研究者和教育者，我对这本书的出版感到十分高兴，愿这本《领导学》给读者带来新的知识分享，成为 MPA 学员领导力提升的新锐器。

朱立言

于中国人民大学求是楼

目 录



第1章 领导学概述	1
1.1 领导学的基本概念与内涵	2
1.2 领导角色范畴	8
1.3 领导学的研究路径	12
1.4 本书的逻辑与框架	16
本章小结	19
关键术语	20
复习思考题	20
第2章 文化与领导	21
2.1 文化的维度与圈层	21
2.2 组织文化与领导	28
2.3 中国领导者与文化挑战	36
本章小结	41
关键术语	41
复习思考题	41
第3章 胜任力与领导	43
3.1 胜任力的概念与内涵	44
3.2 领导者的特质	47
3.3 领导者胜任力模型	52
3.4 领导者胜任力的测评	54
本章小结	58

关键术语	58
复习思考题	58
第4章 影响力与领导	59
4.1 领导影响力概述	60
4.2 领导权威	65
4.3 权力与影响力	67
4.4 行为策略与影响力	76
本章小结	81
关键术语	82
复习思考题	82
第5章 传统领导模式	84
5.1 领导行为模式	84
5.2 权变领导模式	88
5.3 情境领导模式	94
本章小结	96
关键术语	97
复习思考题	97
第6章 现代领导模式	98
6.1 魅力型领导模式	98
6.2 转换型领导模式	100
6.3 五级经理人模式	102
6.4 极客与怪杰领导模式	106
6.5 平衡领导模式	108
6.6 量子物理视角下的领导模式	110
本章小结	112
关键术语	113
复习思考题	113
第7章 战略管理与领导	114
7.1 战略管理与战略领导	115
7.2 愿景与使命	119
7.3 领导战略管理的关键	123
7.4 领导组织变革	128
本章小结	131
关键术语	132

复习思考题	132
第 8 章 决策与领导	133
8.1 政治价值与领导决策	134
8.2 法律价值与领导决策	138
8.3 管理价值与领导决策	141
8.4 多元价值平衡与领导决策	144
8.5 领导决策的优先权	147
8.6 决策的四大悲剧	151
8.7 危机决策的四大误区	154
本章小结	159
关键术语	160
复习思考题	160
第 9 章 用人与领导	161
9.1 领导用人理念	162
9.2 领导察人之术	165
9.3 领导用人之术	173
9.4 领导用人误区	176
本章小结	180
关键术语	180
复习思考题	181
第 10 章 团队管理与领导	182
10.1 团队概述	183
10.2 团队建设	191
10.3 团队领导	198
10.4 团队决策	203
本章小结	214
关键术语	214
复习思考题	214
第 11 章 激励与领导	216
11.1 领导激励的内涵	216
11.2 激励的基本理论	220
11.3 领导激励的一般原则	225
11.4 领导激励的方法与艺术	229
本章小结	233

关键术语	234
复习思考题	234
第 12 章 沟通与领导	235
12.1 沟通视角下的领导力	237
12.2 领导者沟通有效性的影响因素	242
12.3 沟通行为与沟通有效性	249
12.4 冲突管理与沟通	254
本章小结	260
关键术语	260
复习思考题	260
第 13 章 领导定位与领导力开发	261
13.1 领导定位	261
13.2 领导力开发	266
本章小结	275
关键术语	276
复习思考题	276
参考文献	277

第1章

领导学概述



别忙着管理了，赶快领导吧！

——杰克·韦尔奇

没学过领导学的领导者，你熟悉吗？

B，正处长，工作能力强，精力充沛，脾气暴躁，智商高而情商低，领导力指数偏低。

(1) 不尊重别人。不论对内对外，对上对下，都态度倨傲，除了对上司略有收敛，对其他人都动辄咆哮怒骂。下属、平级、外单位领导得罪遍，工作自然难开展。

(2) 独裁专制。B在就职之初曾表明鼓励大家集思广益。在第一次内部会议上有下属对工作提出了与其不一致的想法与思考，B即变脸对其严厉批驳。从此会上再无别人发言。因控制欲比较强，B作为一个机关的一位普通处长，将自己定位为该处所有大小事务的绝对领导者。副处长、业务干部乃至上级的意见都不予采纳。所有权力紧握手中，副处长们被架空。有了这种定位，他与其他人的沟通以不认同为前提，自然无效，且对别人缺乏尊重，招致反感。

(3) 管理下属显失公平。该处人数较多，但B在日常管理中明显偏向其中一人，利益分配基本一边倒。在这种前提下，下属一般会出现不平、抱怨、追问等反应，但是该处人员却沉默并冷眼旁观，原因是B与该下属正在进行众所周知的办公室恋情，二人出双入对。显失公平有了解释，处内人员自知努力工作无回报，无论如何也不可能与此下属竞争，人心涣散。

(4) 大小利益紧抓在手。在与自己利益无关的事情中不与人为善,反而习惯损人不利己,进一步得罪人。

(5) 自损形象。喝酒必失态,情绪经常失控(曾酒后无故殴打同事),上班迟到早退,毫不掩饰婚外情,等等,都使其个人的公众形象丧失殆尽。

(资料由 MPA 学员提供)

1.1 领导学的基本概念与内涵

1.1.1 领导与领导力

生活中我们经常使用“领导”一词,有时用其泛指处于领导岗位的管理者,有时用其代指具体的领导行为。从领导学学科的角度来看,领导首先指领导者(leadership/leader),指处于领导岗位的人。其次,领导指领导者的行为或从事领导活动的过程。所以,对领导一词的理解要依据具体的语境而加以判断和区分。

西方的领导学教科书多以“leadership”来命名。而“leadership”又包含领导能力的意思,所以我们中文翻译中出现了“领导力”、“领导学”两种翻译。经常看到,同一本书,不同的版本,翻译就出现“领导力”和“领导学”两种名称。既然“领导力”和“领导学”两种不同的表达都被大家认可,笔者在本教材中也就有所沿用。

不同的学者对领导的内涵有着不同的解读(见表 1—1)。纵观领导学的沿革,对领导内涵的解读可以分为六种类型。

表 1—1 领导内涵

观点	来源
领导是“个人指导一个团体朝着一个共同目标活动的行为”	Hemphill& Coons, 1957
领导是“对组织日常活动的机制性的影响”	D. Katz&Kahn, 1978
当个人运用制度的、政治的、精神的和其他的资源去激起、促使和满足追随者的动机时,就实行了领导	Burns, 1978
领导是“影响一个有组织的团体朝着既定目标活动的过程”	Rauch&Behling, 1984
领导是一个对集体努力给予目的(意义指导)的过程,以激起期望达到目的意愿而努力的过程	Jacobs&Jaques, 1990
领导是“运用外界文化使组织更具适应变化的能力”	E. H. Sehein, 1992
领导是给人们共同工作赋予意义的过程,因而人们能够理解它并为之献身	Drath&Plaus, 1994
领导就是在能实现的事情中阐明愿景、赋予价值和创造环境	Richard&Engle, 1986
领导是“个人影响、鼓动和促使其他人奉献于组织的效能和成功的能力”	House et al., 1999

资料来源:[美]加里·尤克尔:《组织领导学》,3页,北京,中国人民大学出版社,2004。

(1) 焦点是群体行为过程。从这个角度来看,领导是群体变革和行动的中心,是群体意愿的代表。

(2) 焦点是个体特征。从这一视角来看,领导者是特定特质与特征的综合。这些特征能够激励和诱导其他人致力于任务的完成。

(3) 焦点是行动或行为。领导的内涵是为组织带来变革与革新。

(4) 焦点是权力关系。其关注的是领导者和追随者之间的权力关系。领导者拥有权力并通过权力运用来有效地改变他人。

(5) 焦点是转变过程。领导者激励追随者去达成超越追随者自己期望的成就。

(6) 焦点是技能。这一观点强调实施高效领导所需要的能力,包括知识和技能。

由领导内涵的多样化解读我们可以了解到,不同学者的研究角度不同,其关注的焦点自然不同,所得出的领导概念也存在差异。我们认为,领导是指运用个体、群体、环境中的各种资源有效地影响他人实现战略目标的行为、艺术和过程。

领导首先应具备组织能力,能够成功地组织环境中的各种资源,包括领导者个体的资源、群体的资源、外部环境中的资源,高效地利用这些资源来实现群体和组织的目标。

其次,领导者实现领导过程的方式是影响他人,而不是控制他人、迫使他人。通过各种有效的方式来影响他人的目标设定和行为选择,使其实现个体原本无法达到的目标。

再次,领导者应当关注的是长远战略目标的制定和实现,而不仅仅是眼前、短期的利益。这既是领导者所应有的职责,也是领导者和管理者区别的关键之所在。领导者应当帮助追随者认识到环境的未来变化,明确未来的发展战略,进而为战略目标的实现而努力和奉献。

最后,领导是一种艺术和过程,这正像亨利·明茨伯格(Henry Mintzberg)在中国人民大学的一次演讲中所谈到的,组织中行为分为技术(technique)、管理(manage)、艺术(art)三类,艺术行为高于技术行为和管理行为(见图1—1)。随着社会的演进和发展,将更多地采取艺术的行为。所以,我们说领导是艺术。正因为此,我们在现实中才得以发现,不同的领导者有着迥异的领导风格,但都深受追随者的欢迎和认可。

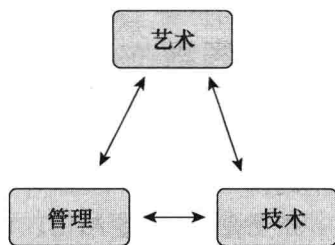


图 1—1 组织中行为示意图

领导力是指从事领导行为的能力。沃伦·本尼斯(Warren Bennis)认为,领导力包括四种能力。

(1) 吸引注意的能力。吸引他人的能力是领导者身上最为明显的特征之一。领导者通过愿景、梦想、目标、计划、参照系等将他人吸引到自己的周围。预期将拥有更加美好的未来是他人追随领导者的驱动力。否则,领导者将失去他人的追随,自然也就失去了作为