

领导科学精华文丛

# 领导要览

主 编 姜明生

中国文史出版社

领导科学精华文丛

# 领导要览

执行主编 李军领

中国文史出版社

图书在版编目(CIP)数据

领导要览 / 领导科学杂志社编. —北京: 中国文史出版社, 2011.12

(领导科学精华文丛)

ISBN 978-7-5034-3139-5

I.①领… II.①领… III.①领导学—文集  
IV.①C933-53

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第224150号

责任编辑: 工 方

封面设计: 巴云飞

---

出版发行: 中国文史出版社

网 址: [www.wanshipress.com](http://www.wanshipress.com)

社 址: 北京市西城区太平桥大街23号 邮编: 100811

电 话: 010-66173572 66168268 66192736 (发行部)

传 真: 010-66192703

录 排: 河南省瑞光印务股份有限公司

印 装: 河南省瑞光印务股份有限公司

经 销: 全国新华书店

开 本: 787毫米×990毫米 1/16

印 张: 345

字 数: 5690千字

版 次: 2012年1月北京第1版

印 次: 2012年1月第1次印刷

定 价: 780.00元(全十册)

---

文史版图书, 版权所有, 侵权必究。

文史版图书, 印装错误可与发行部联系退换。

# 领导科学精华文丛编委会

编委会主任 王 耀 杨 杰

编 委 姜明生 聂世军 王 岩

王玉涵 孙 申 赵 森

王琦岩

主 编 姜明生

副 主 编 聂世军 王 岩

艺术设计 巴云飞

# 前 言

《领导科学》杂志自从1985年3月创刊以来,紧紧围绕党和国家的中心工作,紧密贴近各级各类领导干部的现实需求,针对现实领导实践中的重大问题、热点问题、难点问题深入地进行理论探索、理念传播、经验交流、教训解析,注意融会古今、贯通中外,注意理论向实践的转化、实践向理论的升华,集中刊发了从中央机关到乡镇、从事业到企业、从高校和社科研究机构到军事单位的领导关于领导理论、领导实践、领导体验等各种风格与类型的文章。同时,以领导科学、管理科学、党的建设、公共管理为研究重点,刊发了大量社会科学专家学者创新性、前沿性的学术成果,对提高干部队伍素质、对改革开放的领导实践、对领导科学学术的繁荣起到了有力的、不可替代的推动作用,受到广大领导干部和专家学者的广泛欢迎,被誉为“参谋助手”和“学科旗帜”。从1992年以来,《领导科学》杂志连续被评为全国中文核心期刊,2010年和2011年被国家邮政集团公司报刊发行局确定为时政类畅销报刊。李瑞环、姜春云等中央领导同志对《领导科学》杂志的发展非常关心,曾对《领导科学》杂志的作用给予高度评价。

《领导科学》杂志的办刊追求是“融会领导智慧,成就卓越领导”,创刊20多年来始终坚持的一个重要特色是最大限度地去除官气和迂腐气,注重研究问题、促进解决问题,交流领导经验、提供领导鉴戒,增进领导素养、陶冶领导情操,思想性强、指导性强、操作性强、可读性强,深邃的见识与生动活泼的形式融为一体,好读好用。多年过去了,许多读者对于《领导科学》杂志曾经探讨的话题仍津津乐道,对于曾经阅读过的《领导科学》的内容还记忆犹新,对于从《领导科学》杂志中得到的启发和提高仍充满感念之情。为了使那些精辟的领导思想、高超的领导艺术、切身的领导体会、饶有趣味的名篇佳句更便于集中阅读、及时参考、长久珍藏,不断有读者建议和强烈要求

把过去《领导科学》杂志刊发过的优秀文章整理成专辑出版。为了满足读者的要求,1996年10月由河南人民出版社出版了《领导科学精览》,2002年2月由中国档案出版社出版了《领导科学精华》。2004年12月由中国言实出版社出版的《领导科学丛书》,更是对《领导科学》杂志创刊以来所刊发的所有优秀文章进行的一次集大成式的结集出版,共收录了从1985年到2003年所刊发的优秀文章5097篇,共分30卷、40分册。所有这些集粹式的文集,一俟出版,便广受欢迎。

从《领导科学丛书》出版到现在已经过去了7年。这7年间,《领导科学》杂志除保持既往的风格外,还与时俱进,在内容结构上不断进行优化调整,在理论性、思想性、艺术性、可读性等方面不断强化和提升,杂志内涵更深厚,文风更清新,启发性、必读性和鉴赏性更强。对此,新老读者都给予了充分的肯定。这期间,不断有读者吁求,希望能尽快地将近几年来杂志所刊发的优秀文章结集出版,以便于学习、阅读和珍藏。尤其是年轻干部和后备干部,认为《领导科学》杂志对于公开选拔和竞争上岗的参阅价值非常大,但过去的杂志因传阅的人多,现保留的不全,而一些年度的合订本已经售罄,更是迫切希望我刊出版精选本。根据读者的要求和建议,我们从2011年4月起正式开始选编《领导科学精华文丛》。该丛书内容选自《领导科学》杂志从2004年到2010年所刊发的优秀文章,共分7卷10册,即《领导要览》、《领导方法》(上、下)、《领导艺术》(上、下)、《领导素养》、《用人之道》、《河之洲》、《小说缩写》(上、下),共计560多万字。与以往历次所出版的专辑相比,此次《领导科学精华文丛》的特色更鲜明,艺术设计、纸张和印刷更精美,充分体现了工具书、珍藏书、礼品书的价值。

百年树人,千年树文。《领导科学精华文丛》是一座纪念碑,是对作者思想与智慧的铭刻;同时是一座里程碑,是对《领导科学》杂志发展历程的见证。我们相信并期待,许多年后,每一个与这套丛书结缘的人,都会留下美好的记忆。

领导科学杂志社  
2011年10月

# 目 录

## 领导学术

- 新世纪领导活动的十大发展趋势 ..... 姜 平( 1 )
- 新世纪我国领导科学发展的十大新趋势 ..... 姜 平( 5 )
- 论丰富领导科学研究内涵的社会学视角 ..... 聂世军( 11 )
- 领导学研究应注意处理好几个关系 ..... 李 森 郑金洲( 16 )
- 领导学研究中需要澄清的几个概念 ..... 文茂伟( 20 )
- 领导科学研究中值得关注的几个重要关系 ..... 李俊臣( 22 )
- 转型时代的领导与领导创新(上) ..... 曹任何 于洪生( 25 )
- 中国浦东干部学院第二届领导论坛综述
- 转型时代的领导与领导创新(下) ..... 曹任何 于洪生( 29 )
- 中国浦东干部学院第二届领导论坛综述
- 西方领导理论演变综述 ..... 李建设 李玉君( 33 )
- 领导力五力模型研究 ..... 中国科学院“科技领导力研究”课题组( 37 )
- 领导感召力研究 ..... 中国科学院“科技领导力研究”课题组( 46 )
- 领导前瞻力研究 ..... 中国科学院“科技领导力研究”课题组( 52 )
- 领导影响力研究 ..... 中国科学院“科技领导力研究”课题组( 59 )
- 领导决断力研究 ..... 中国科学院“科技领导力研究”课题组( 66 )
- 领导控制力研究 ..... 中国科学院“科技领导力研究”课题组( 73 )
- 和谐领导力模式研究 ..... 中国科学院领导力课题组( 79 )
- 兼论领导力五力模型的应用
- 和谐社会的领导公信力研究 ..... 中国科学院领导力课题组( 88 )
- 和谐社会的领导智谋力研究 ..... 中国科学院领导力课题组( 94 )
- 和谐社会的领导亲和力研究 ..... 中国科学院领导力课题组( 102 )
- 和谐社会的领导协同力研究 ..... 中国科学院领导力课题组( 108 )

和谐社会的领导变革力研究 .....	中国科学院领导力课题组(115)
战略领导力模式研究 .....	中国科学院领导力课题组(121)
愿景领导力研究 .....	中国科学院领导力课题组(129)
结构领导力研究 .....	中国科学院领导力课题组(138)
路径领导力研究 .....	中国科学院领导力课题组(146)
均衡领导力研究 .....	中国科学院领导力课题组(153)
持续领导力研究 .....	中国科学院领导力课题组(160)
农业文明领导力范式 .....	中国科学院领导力课题组(167)
工业文明领导力范式 .....	中国科学院领导力课题组(172)
信息化领导力范式 .....	中国科学院领导力课题组(177)
领导权的替代与转移 .....	安奉钧(184)
浅谈领导权的扩张属性和制约机制 .....	李 一(188)
论“固本修元”的本质领导理论 .....	李 一(192)
浅谈互领导观点 .....	李 一(198)
浅析“平面领导” .....	李 一(202)
论领导活动的外部性 .....	李 一(207)
领导环境的特点及其与管理环境的区别 .....	鲍步云 刘朝臣(211)
领导环境中的“三角关系” .....	王献玲(215)
探析源于中国本土文化的激励理论 .....	李 一(218)
有效开发和利用激励资源 .....	杜玉先(223)
领导激励理念创新 .....	阿荣高娃(226)
哲学语境下和谐—现代领导文化的构建模式 .....	陈志龙(230)
论领导文化 .....	张世和(234)
论“形而上”的精神领导理论 .....	李 一(238)
领导力的构成及其形成规律 .....	兰徐民(246)
论复合领导力 .....	张世和(250)
试论领导者的第三面思维 .....	徐惠明(254)
论领导艺术的现实地位和培养途径 .....	林志友(258)
走向成熟的领导魅力 .....	孙 宏(261)
重视“领导”与“管理”的贯通 .....	李 一(265)
领导与管理关系辨析 .....	鲍春雷(268)
领导者与管理者身份的有效选择 .....	郑卫国(273)



领导就是选择 .....	孙志强(276)
论信息社会领导的新价值 .....	刘明辉(281)
性别视角下的领导者、领导风格和领导效能 .....	舒丽丽(287)
领导活动复杂性特征新探 .....	李巍(293)
探寻领导活动成功的规律 .....	李光炎(298)
追随力:追随者推动领导变革 .....	尹文嘉(302)
执行与执行力 .....	李光炎(307)
下属的“全人”需求与“全人领导” .....	徐莉(310)
“好人”、“能人”和“强人”型领导模型探析 .....	巩建华 周建元(316)

## 治政史鉴

中国传统文化中的领导思想及其现代价值 .....	陈新忠 李忠云(321)
韩非领导思想的现代解读 .....	田长明(324)
韩非的用人术对领导用人的启示 .....	于霞(328)
一代权臣春申君宦海悲剧的启示 .....	杨丽(332)
从赵括的悲剧谈提高选人用人公信度 .....	陶善才(338)
刘邦的“痞子领导法”蠡测 .....	聂世军(342)
汉高祖和汉文帝是如何使用老实人与不老实人的 .....	聂世军(346)
项羽失败的性格缺陷及警示 .....	郝继明(350)
刘秀的柔性管理艺术 .....	闫秀敏(355)
刘秀“善下”的现实启示 .....	邹锦良(360)
从袁绍集团覆灭看“小圈子”的危害 .....	蔡茂(364)
诸葛亮为政之失的鉴戒 .....	刘立祥(368)
从马谡之死看扬长之道 .....	张敏(373)
魏延悲剧启示录 .....	王凤先(375)
从鲁肃力谏“借荆州”谈下属建言之要 .....	杨书宝(378)
曹操的自卑与补偿心理探析 .....	蔡茂(380)
晋武帝司马炎的煊赫功业与为政败笔 .....	聂世军(385)
北魏孝文帝引领民意对当代的启示 .....	郑海峰(391)
杰出的领导也要有杰出的部下 .....	李廷海(395)

——从苻坚与王猛谈起

唐太宗纳谏抑制偏好的启示 .....	唐铁龙(400)
宋璟的用人之道及其借鉴意义 .....	李 军(403)
生于忧患而死于安乐 .....	郑强胜(406)
——解读唐玄宗与大唐的盛衰	
衰唐正臣陆贽 .....	聂世军(409)
论千古一臣郭子仪的处世智慧 .....	聂世军(413)
郭子仪化解冲突的艺术 .....	王亚群(419)
秘书的古典标本房玄龄、岑文本职业人格鉴评 .....	聂世军(421)
奸臣的经典标本李林甫是如何窃权乱政的 .....	聂世军(427)
“隐士宰相”李泌奇事钩沉 .....	聂世军(433)
岳飞三误 .....	常志刚(438)
由金宣宗知人不用的悲剧谈起 .....	孔海径(442)
南辕北辙的崇祯新政管窥 .....	曹 英(444)
崇祯的政治人格瑕疵透析 .....	曹 英(450)
明末社会溃败与崇祯回天无力的历史悲情 .....	曹 英(456)
重建统治权威与着力改善民生的文治武功 .....	曹 英(462)
——康熙治世法则之一	
厉行清官政治、打造清官文化的吏治之道 .....	曹 英(468)
——康熙治世法则之二	
建构意识形态与核心价值的统治合法性建设 .....	曹 英(473)
——康熙治世法则之三	
君臣一体、慎刑重德的政治伦理塑造 .....	曹 英(477)
——康熙治世法则之四	
功臣谨防变罪臣 .....	聂世军(481)
——侯君集和年羹尧之鉴	
从曾国藩看交易型领导风格 .....	张 抒 陈国权(487)
古代治政者知行不一的尴尬 .....	尹清源(491)
从《长短经》看中国古代的识用人才之道 .....	康 华(495)

## 中外管理

21世纪管理发展的新趋势 .....	王庆海(499)
--------------------	----------

从政府危机管理走向危机协同治理 .....	何 水(503)
——论中国危机管理范式革新	
现代思想政治工作的管理功能 .....	欧继中(507)
标杆管理:提高政府部门管理绩效的	
一种重要方法 .....	肖田野 张 衡 吴晓青(511)
凝聚力的科学表达式及其对管理的启示 .....	雒永信 聂 锐(515)
论行政成本 .....	张世和(519)
对行政成本实行过程控制的思考 .....	丁文选(523)
中国式思维与领导智慧 .....	于洪生(527)
新加坡选人用人方式借鉴 .....	曾再农(532)
问题管理及其在日常工作中的应用 .....	王自军 孔 冰(535)
建立有效的激励和约束机制 .....	王 伟(539)
参与共享式执行——破解决策执行难的有效方法 .....	陈瑞祥(543)
管理者的归因偏差与预防 .....	王诗堂 廖为仁 刘 勤(547)
包容性增长理念与单位管理创新 .....	聂世军(551)
分权管理在现代行政管理中的运用 .....	张利伟(557)
透视安全管理的“冰山理论” .....	王兆善(561)
——对安全文化管理内涵的认知	
既要找“远水”又要解“近渴” .....	过文俊(565)
——平衡计分卡管理模式的作用	
借鉴六西格玛原理提高领导成效 .....	贾 新(570)
基于人的“三种状态”的管理对策 .....	蔡祯龙 蔡贞明(573)
企业家如何锻造逆境领导力 .....	宫玉振(577)
寓“法”于“情”:把脉中国企业司训 .....	过文俊(581)
企业显规则与潜规则 .....	胡瑞仲 聂 锐(586)
现代企业:管理者与被管理者走向柔和 .....	吕 臣(590)
企业领导方式的选择 .....	蒋亚奇(595)
从创业者到企业家:成长的烦恼 .....	罗瑞荣(599)
家族企业接班人选择模式的比较 .....	梁显忠 李 静 赵宏杰(603)

## 后记

# 新世纪领导活动的十大发展趋势

姜 平

进入新世纪,随着经济全球化、政治民主化、社会信息化浪潮的奔涌,人类领导活动出现了一系列深刻变革,呈现了许多新的发展趋势。把握这些新趋势,对于我们各级领导干部提高领导能力和水平,实现领导活动由“必然王国”向“自由王国”的飞跃,具有十分重要的现实意义。

综观近年来国内外领导科学研究的最新成果,我们可以看到,进入新世纪,领导活动的发展主要呈现以下十大新趋势。

**一、人本化、自主化趋势。**新世纪,东西方领导有一个共同的特点,即都强调领导必须坚持以人为本,把尊重人、理解人、关心人,满足人的需求,激发人的工作积极性、主动性和创造性,发挥人的潜能,促进人的全面自由发展,作为实施领导的根本出发点和落脚点,作为评价领导活动得失成败的根本标准。这一特点,几乎超越了历史、政治、经济、文化、社会制度的界限。同这种强调必须坚持以人为本的特点相伴随的就是领导活动的自主化发展趋势,即领导者必须充分发挥被领导者在领导活动中的作用,充分相信和紧紧依靠被领导者来实施有效领导,放手让被领导者自己来领导自己,以实现共同的领导目标和任务。这一趋势,带来了传统领导思想和理念的革命性变革,领导活动发展的其他趋势几乎都是由此衍生而来的。

**二、阳光化、平民化趋势。**领导活动不再是领导者个人或某个领导集团内部的事。领导活动必须公开、透明。公开、透明是原则,不公开、不透明是例外。领导活动不光是领导者的事,被领导者人人都应是领导活动的主动参与者,人人都是领导。领导活动也不再是个别有特殊天赋和才能的英雄式人物的事,领导活动的机会散落在各级组织和各类人员中,被领导者也有机会承担起领导者的责任。领导是一份平凡工作,领导者是可以培养和造就的,而不是少数人的专利。领导权力公开、责任分散、机会均等,是这一趋势的主要特征。这一趋势,使得新世纪的领导者更加透明、更加亲民、更加务实,少了一点伟人的神秘色彩和英雄个性,多了一点凡人的亲切和平民的

风格。由集中领导到分散领导,由有界领导到无界领导,由暗箱领导到阳光领导,由英雄领导到平民领导,是这一趋势带来的最显著的变革。

**三、柔性化、隐性化趋势。**随着公民民主意识、参政意识的普遍增强和被领导者文化知识水平、能力的普遍提高,领导者仅靠权力、命令、控制、约束、管理等刚性、显性的手段,强迫被领导者干什么、怎么去干,已很难行得通,也很难奏效。取而代之的是靠激励、沟通、协调、引导、认同等柔性、隐性的手段,靠创造良好的氛围和环境,靠非权力性影响力、高超的领导艺术和领导文化,影响和引导被领导者去实现共同的领导目标,进而达到“春风化雨”、“细雨润物”的效果,真正实现由“悔之恨之”、“惧之警之”的领导,变为“亲之誉之”、“不知有之”的领导。领导活动发展的这一主要趋势,与中国古代强调的“无为而治”的领导思想,既有异曲同工之妙,又有本质的区别。这里的“柔”是相对于“刚”而言的;“隐”是相对于“显”而存在的,其实质强调的是刚柔相济、显隐结合,而不是不要权力、不要约束,更不是不要领导。

**四、个性化、艺术化趋势。**人类社会的进步和发展,使人们越来越明显地认识到民族、社会、文化多样化的极端重要性,促进多极、维护多样、承认差别、注重个性已成为当今世界的共同准则和趋势。体现在领导活动中,就是过去那种追求共性、忽视个性,“一刀切”、“一锅煮”,过分追求量化、模式化而忽视其复杂性、多样性、艺术性的做法越来越行不通,取而代之的是领导行为的个性化、非模式化和艺术化,即随时针对不同的领导对象、领导情景、领导任务,采用不同的领导方式和方法,形成不同的领导风格和领导艺术。重视个性、重视差异,注重多元、注重变通,强调融合、强调创造,是这一趋势的主要特点。

**五、学习化、知识化趋势。**面对时代的迅捷变革,领导者不仅自身要持续不断地学习,做学习型领导,更要把所领导的组织建设成学习型组织,这样才能不断提高组织创新、更新的能力和动力;领导者不仅自身要有丰富渊博的知识,成为知识型领导,更要重视对整个组织的知识性领导,努力为组织实现显性知识和隐性知识共享提供新的途径,以运用集体的智慧和组织外各方面的力量,提高组织的应变力和创新力。领导者要重视设置共同愿景,使具有不同个性的成员凝聚在一起;重视调整组织结构,使之符合学习型、知识型组织结构要求;重视为组织成员学习和实现知识交流、共享提供良好的环境;设立学习和知识主管,强调全员学习、全程学习、团体学习和终身学习;重视组织内外的知识共享和创新,强调组织成员的自我管理和自主

创新;重视对被领导者的精神激励,重视领导方式的转型和组织文化建设等,是这一趋势的主要内容。

**六、数字化、虚拟化趋势。**现代信息技术的广泛应用,也带来了领导理念、领导方式的革命性变革。持续创新、时速取胜、服务至上、实时领导、数字领导、虚拟领导等思想和理念,正逐步成为领导活动的主导思想和理念;组织形态的扁平化、组织性质的柔性化、组织格局的分立化、组织关系的网络化、组织边界的开放化将逐步取代传统的层级制组织结构;领导过程的网络化、数字化、智能化、透明化、实时化、虚拟化、高效化成为这一趋势的主要特征;领导活动的可仿真性、可重复性、可预测性,也将逐渐成为可能。这一切与传统的领导方式相比,对于提高领导水平和效率将是颠覆性和革命性的,它将改写人类一切已有的领导概念和方式。

**七、替代化、简约化趋势。**领导不是越来越重要,而是越来越“不重要”,越来越被其他要素所替代;领导不是越来越复杂,而是越来越“简约”,越来越有效。这里的所谓“替代”,不是指领导可有可无、无足轻重,更不是不要领导,而是指为适应时代变革的需求,以一些其他领导要素代替领导职能的发挥,以取得更有效的领导成效。这些要素主要包括:以发挥被领导者的积极性和自我领导的作用替代部分领导的作用;以建立共同的愿景、健全科学的领导体制和机制替代部分领导的作用;以创造良好的氛围、环境和文化替代领导的作用;以完善的制度、法制和不断的创新替代领导的作用,等等。这种替代趋势,导致领导由繁变简,由直接领导变为间接领导,整个领导活动越来越呈现简约化的趋势。领导工作量小了,领导环节少了,领导者可以集中精力思考和抓好该管的重要事情,而不是事无巨细处处进行领导,这样反而更有效率,这就是替代、简约的本意。

**八、国际化、跨文化趋势。**随着经济全球化的不断推进,世界将变得越来越小,不同国家、不同民族、不同文化背景下的人们的交流合作将越来越密切,这就带来了领导活动的国际化和跨文化趋势。领导行为面对的将是由不同国籍、不同文化背景的人组成的组织,在这种组织里,不同历史、文化、政治和社会背景下的领导价值观、行为准则、伦理道德、领导文化、领导风格乃至领导方式方法,将会出现相互碰撞、相互渗透、相互融合、相互借鉴、不断创新、共同发展的趋势。以人为本、科学领导与人文领导相统一、德治领导与法治领导相结合等越来越成为世人的共识。这就要求各级领导者不仅要对中国传统领导思想和领导文化有深刻的了解和把握,而且要有世

界眼光和全球视野,善于学习和借鉴世界各国在领导方面的科学理论和成功经验,并学会在不同文化、政治、社会背景下做好领导工作的本领。

**九、服务化、价值化趋势。**伴随着20世纪七八十年代在全球兴起的公共管理和企业管理改革浪潮,进入新世纪,领导领域也普遍兴起了一场以“服务至上”、“绩效导向”、“价值为本”为主要特征的变革运动。服务领导、绩效领导、价值领导等新思想、新理念、新方法应运而生;领导基于服务、基于绩效、基于价值,追求服务、追求绩效、追求价值,创造服务、创造绩效、创造价值,正越来越成为世界各国领导的普遍共识。领导没有服务重要、过程没有结果重要、目标没有价值重要,已成为新世纪领导活动发展的重要趋势。这一趋势要求各级领导者必须转变传统的重管制、重过程、重目标的领导理念,真正把领导的主要精力转移到为被领导者提供优质高效的服务,创造一流的工作业绩,实现经济、政治、文化、社会和人的全面和谐发展上来。

**十、变革化、创新化趋势。**在一切都在迅捷变化的时代,变是唯一不变的真理。任何已有的、常规的领导思想理念、领导体制机制、领导模式方式,最后都将被变革的、创新的领导思想理念、领导体制机制和领导模式方式所取代。领导变革、领导创新是新世纪领导活动发展的主旋律,是推动领导活动发展的动力和灵魂。变革、变革、再变革,创新、创新、再创新,是新世纪领导活动发展的主要趋势,是时代的要求,也是各级领导者取得成功的根本途径。新世纪的领导变革、创新,是全过程、全方位的,既包括领导思想理念的变革创新,也包括体制机制的变革创新;既包括领导方式方法的创新,也包括领导环境、文化的变革和创新。它们相辅相成,共同构成一个完整的领导创新体系,推动领导者不断向前发展。

# 新世纪我国领导科学发展的 十大新趋势

姜 平

进入新世纪,随着人类领导实践活动的不断变革与创新,作为领导活动理论形态的领导科学,在我国呈现了许多新的发展趋势。把握这些新的发展趋势,对于推进领导科学理论创新,加强领导科学学科建设,构建中国特色领导科学理论体系,具有十分重要的意义。

综观近年来领导科学研究的最新成果,进入新世纪,我国领导科学发展主要呈现了以下十大新趋势。

**一、指导思想上的一元化、服务化趋势。**领导科学在我国作为哲学社会科学的重要学科,既具有科学性,又具有强烈的意识形态性。坚持以什么思想为指导、沿着怎样的方向发展,对领导科学健康发展至关重要。进入新世纪,面对错综复杂的国际国内形势和各种思想文化的相互激荡,我国领导科学界越来越认识到、也越来越强调,繁荣发展我国领导科学,必须始终坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,不断用发展着的马克思主义指引领导科学的发展,决不能搞指导思想的多元化;必须坚持为各级领导工作服务、为社会主义现代化建设服务、为建设社会主义政治文明服务的方向;必须坚持百花齐放、百家争鸣的方针,解放思想、实事求是、与时俱进,积极推进领导理论创新,努力构建中国特色领导科学理论体系。这“三个坚持”,是我国领导科学发展的历史经验和教训的总结,是引导新世纪我国领导科学繁荣发展必须坚持的基本指导方针,也是进入新世纪我国领导科学发展的最重要的趋势。这一重要趋势,对确保我国领导科学在新世纪发展的正确方向,推进领导科学健康、蓬勃发展,充分发挥领导科学在认识世界、传承文明、创新理论、咨政育人、服务社会方面的重要作用,特别是在治国理政方面的重要作用,具有根本性、决定性的意义。

**二、发展取向上的应用化、实践化趋势。**领导科学在我国是为适应新时



期改革开放和现代化建设对领导变革的新需要而产生的,也是在不断解决改革开放和现代化建设实践中遇到的重大领导理论和现实问题中发展壮大的。领导科学从诞生那天起,就显现出了鲜明的应用性和实践性。从根本上讲,领导科学就是一门应用科学,领导科学的生命力就在于领导实践的需求。进入新世纪,面对新的形势和新的实践,我国领导科学界普遍认为,领导科学要获得长足的发展,必须进一步面向社会主义现代化建设的实际,深深地植根于活生生的领导实践。领导科学只有关注领导实践、聚焦领导实践、参与领导实践、改进领导实践,才能获得不断发展的源泉和动力。领导理论归根结底来自于领导实践,同时又是指导领导实践的。领导理论只有敢于直面领导实践,形成多样化的理论形态,才能真正推进领导科学发展。新世纪领导科学发展的这种应用化、实践化取向,丝毫不否认领导科学基础理论研究的重要性和必要性,而是强调在领导科学发展的根本取向上,应该有强烈的应用意识和实践指向,应以解决推进中国特色社会主义伟大事业进程中遇到的重大领导理论和现实问题以及我们正在做的事情为中心,不断推进领导科学理论创新,不断用发展着的领导科学理论指导新的领导实践。这样,才能从根本上永葆领导科学的生机和活力,才能不断推进领导科学的发展。

**三、体系构建上的本土化、中国化趋势。**应该说,从领导科学在我国诞生的那天起,领导科学界就提出要从中国实际出发,构建中国特色领导科学理论体系。但近年来,领导科学界对这一重大命题关注重视不够,致使这方面的研究探索时冷时热,缺乏一贯性和坚定性。所谓本土化、中国化,我们认为,从本质上讲就是要求我国领导科学能够正确地描述并科学地解释中国的领导现实,揭示中国特色社会主义的领导规律,预测中国特色社会主义领导事业发展的前景,从而指导中国特色社会主义领导实践,其标志就是形成中国特色领导科学理论体系。提出“构建中国特色领导科学理论体系”这一命题,绝非“建设中国特色社会主义”这一重大命题的简单套用,更不是为了追求时髦而给我国领导科学涂上一层“时代流行色”,而是基于对我国领导科学发展现状的把握和思考提出的重大而紧迫的课题。众所周知,在我国领导科学创立之初,引进西方管理学中的领导思想、理论和观点,对促进我国领导科学的建立和发展产生了重要作用。然而,引进毕竟不能代替中国特色领导科学理论体系的构建,更不能言必称西方,跟在西方领导理论后面亦步亦趋,甚至照搬照抄。实践证明,那样做是注定要失败的。进入新世