

领导干部

LINGDAO GANBU
XINNENGLI ZHUANLUN

新能力专论

兰德刚 郝国庆 ◎ 主编
李又才 ◎ 顾问



中国出版集团

世界图书出版公司

领导干部

LINGDAO GANBU
XINNENGLI ZHUANLUN

新能力专论

兰德刚 郝国庆 ◎ 主编
李又才 ◎ 顾问

中国出版集团
世界图书出版公司
广州·上海·西安·北京

图书在版编目 (C I P) 数据

领导干部新能力专论 / 兰德刚, 郝国庆主编. -- 广州:
世界图书出版广东有限公司, 2012.8
ISBN 978-7-5100-5110-4

I. ①领… II. ①兰… ②郝… III. ①领导人员—能力
培养—中国—文集 IV. ① D630.3-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 197471 号

领导干部新能力专论

主 编 兰德刚 郝国庆
顾问 李又才
策划编辑 杨力军
责任编辑 杨力军
封面设计 陈 璐
投稿邮箱 stxscb@163.com
出版发行 世界图书出版广东有限公司
地 址 广州市新港西路大江冲 25 号
电 话 020-84459702
印 刷 广州市快美印务有限公司
规 格 787mm×1092mm 1/16
印 张 12
字 数 250 千
版 次 2013 年 5 月第 2 版 2013 年 5 月第 2 次印刷
ISBN 978-7-5100-5110-4/C-0015
定 价 43.00 元

版权所有 翻印必究

前 言

提升领导干部的能力和素质是一个永恒的话题，又是一个与时俱进的常新话题。领导干部的能力和素质是政党执政、政府行政、组织管理的基础，是构建社会主义和谐社会的保证。时代的飞速发展、社会的不断进步，会对各级领导干部的能力和素质提出新的要求，也会引发理论工作者和实践工作者从不同层面、不同角度对领导能力进行全新的专题研究，进而促进领导水平的不断提高。

中共中央总书记胡锦涛同志在 2011 年庆祝中国共产党成立 90 周年大会上的讲话中指出：“在世情、国情、党情发生深刻变化的新形势下，提高党的领导水平和执政水平、提高拒腐防变和抵御风险能力，加强党的执政能力建设和先进性建设，面临许多前所未有的新情况新问题新挑战，执政考验、改革开放考验、市场经济考验、外部环境考验是长期的、复杂的、严峻的。精神懈怠的危险，能力不足的危险，脱离群众的危险，消极腐败的危险，更加尖锐地摆在全党面前。”因此，提升领导干部的能力和素质，是当前和今后我们面临的一项紧迫而又长期的任务，也是有效防范和应对领导能力不足的必然要求。

当前，我国领导干部的能力建设已上升到国家战略和国家竞争力的高度，已成为我国领导干部制度建设的核心内容之一。2010 年 7 月，经湖北省政府常务会议审议、省委批准，《湖北省省直机关公务员通用能力席位标准（试行）》，以省委办公厅、省政府办公厅名义印发施行。《标准》将湖北省各级领导干部的能力分为厅级、处级、科级、科办员四级，各有 12 项指标。以公务员能力席位标准为基础，加大对各级领导干部能力培养的力度，对于湖北高素质专业化领导干部队伍的建设，提升湖北各级政府管理水平和推动地方经济社会发展都起着重要的作用。

为了满足广大领导干部要求，中共湖北省委党校公共管理教研部 10 余位教师，将多年关于领导干部能力的研究形成专题论文集。这部文集，不是一般性的论文，也不是一般性的理论介绍，而是对当代领导干部迫切需要提升的新能力的研究，包括领导干部领导力、政治鉴别能力、公信力、依法行政能力、公共服务能力、学习能力、创新能力、策划能力、执行力、人际关系调适能力、沟通能力、协调能力、团队协作能力、应对突发事件能力、网络问政能力、应对媒体能力、心理调适能力和形象塑造能力等，观点鲜明，内容新颖，时代气息浓厚，现实针对性和可操作性强，也具有可读性。

在写作的过程中，尽管我们力图全面而深刻地认识领导能力，正确把握它的发展规律，但由于领导能力是一个深邃而又广泛的话题，因而难免挂一漏万，加之水平所限，不足甚至错误之处也会存在，希望读者批评指正。

此外，在撰写本书的过程中，国内外相关问题的专家、学者所撰写的著作论文，给了我们很大的启示，由于篇幅有限，我们没有一一注释，在此，特表示歉意和谢意！

编者

2012年7月1日

目 录

CONTENTS

领导干部领导力·····	兰德刚 (001)
领导干部政治鉴别能力·····	吕雪枫 (010)
领导干部公信力·····	兰德刚 (019)
领导干部依法行政能力·····	孙才华 (027)
领导干部公共服务能力·····	郝国庆 (039)
领导干部学习能力·····	陈 曦 (048)
领导干部创新能力·····	周 莉 (057)
领导干部策划力·····	柯高峰 (068)
领导干部执行力·····	李又才 (079)
领导干部人际关系调适能力·····	周 莉 (093)
领导干部沟通能力·····	吕雪枫 (102)
领导干部协调能力·····	吕雪枫 (110)
领导干部团队协作能力·····	兰德刚 (121)
领导干部应对突发事件能力·····	孙大敏 (129)
领导干部网络问政能力·····	郝国庆 (138)
领导干部应对媒体能力·····	李妙颜 (152)
领导干部心理调适能力·····	万小艳 (160)
领导干部形象塑造能力·····	李妙颜 (177)

领导干部领导力

兰德刚

在 21 世纪第二个 10 年，当社会变革、国际交流、信息技术、个性发展等诸多挑战与机遇降临到社会分工的每一位参与者面前时，无论我们是否身处领导者的位置，都应该或多或少地具备某些领导力。领导力意味着我们能从宏观和大局分析问题，在从事具体工作时保持自己的既定目标和使命不变；领导力也意味着我们可以更从容地跳出一人一事的层面，用一种整体化、均衡化的思路应对更加复杂多变的世界；领导力还意味着我们可以在关心自我需求的同时，也对自己与他人的关系给予更多的重视，并总是在不断的沟通中寻求一种更加平等更加坦诚也更加有效率的解决方案，等等。

一、领导力是每个人的事情

（一）什么是领导

1. 领导与领导要素

领导是领导者为实现组织的目标而运用权利向其下属施加影响力的一种行为或行为过程。领导包括 5 个必不可少的要素，领导者、被领导者、作用对象（即客观环境）、职权和领导行为。其中，领导工作包括 3 个关键要素：（1）领导者必须有下属或者追随者；（2）领导者必须拥有影响追随者的能力；（3）领导行为具有明确的目的，并可以通过影响下属来实现组织目标。

2. 领导的基石——信誉

没有信誉就无法领导。一个人如果没有信誉，自己瞧不起自己的所作所为以及自己的处事方式，就不会有人追随他。领导者声称做了什么是一回事，追随者说他们想要什么而领导者在多大程度上满足了他们的愿望又是另一回事。领导过程就是想领导别人的人与选择追随他的人之间发生相互作用的一个过程，想领导别人的人必须迎合追随者的期望。

（1）受人尊敬的领导者的品质

受人尊敬的领导者的品质主要包括：真诚、有前瞻性、有能力、有激情、聪明、公平、气量大、能支持人、坦率、可靠、合作、果断、富有想象力、有雄心、勇敢、关心别

人、成熟、忠诚、有自制力、独立。在有关问卷调查研究中，以上所有的品质都有人选择，这说明每一项对某些人来说都很重要，但只有真诚、有前瞻性、有能力、有激情这4项品质有超过50%的人选择。在不同时间、不同地区，结果均是如此。

真诚——言行一致。如果人们愿意追随某个人，他们首先在心里承认，这个人值得信赖。我们所有的人不喜欢被欺骗；我们希望别人说的话是真话；我们希望领导能分辨真伪。我们希望我们的团队能赢，但我们不希望带领我们走向胜利的人是个骗子。他们诚实，我们才能诚实。

有前瞻性——描绘共同的愿景（梦想、天职、目标、个人抱负等）。人们希望领导者知晓前进的方向，关心组织的未来。如果领导者希望他人能加入到旅途中，他必须知道要往何处去。有前瞻性并不意味着要先知先觉，而是要脚踏实地地定一个公司、一个机构、一个社区或是一个社会的前进目标。愿景能诱导人们一步步迈向未来。我们希望有人能详尽描述出我们要达到的彼岸在哪里，这样我们才能选择到达的路线。

有能力——领导的能力是指领导者过去的成就和做事的能力。这种能力让人们相信他能够带领整个组织，无论大小，沿着既定的道路前进。如果我们怀疑领导者的能力，就不可能跟他走。领导所需要的这种能力随着领导者职位的不同和组织条件的差异而有所不同。领导者要了解本行业、市场和职业服务环境的基本知识，但他不需要成为这个领域的技术专家。相关经验也是构成能力的一个因素，一个不同于技术专家的因素。经验是指领导者曾经积极参与了各种活动，从中积累了一些知识。经验的多少与能否成功有关。

有激情——有激情的领导能使我们的生活变得有目的、有意义。我们希望我们的领导人是一个热心、充满活力、对未来充满希望的人，我们希望他有激情就像一位啦啦队队长一样。一个领导人对未来有梦想还不够，他还必须不断地向我们描绘美景，鼓励我们在漫长的旅途中保持前进。我们都渴望在日常的工作中找到一些伟大的目标和价值。虽然一个领导人热心、充满活力、态度积极并不能改变工作的内容，但能让工作变得更有意义。无论环境如何，如果一个领导者能够在我们的梦想和欲望中注入活力，我们更愿意献身于实现梦想的运动中。

（2）信誉是根本

人们希望领导有信誉，信誉是领导的根本。如果你不相信提供信息的人，你也就不会相信该信息。如果人们认为自己的顶头上司具有较高的信誉，他们的行为可能是：

第一，骄傲地告诉其他人他们是该组织的一部分；

第二，具有很强的团队意识；

第三，认为自己的理念与组织的一致；

第四，感到自己属于这个组织，全身心地投入组织的活动；

第五，对组织有一种主人翁的感觉。

如果人们认为自己的顶头上司具有较低的信誉，他们的行为可能是：

第一，只有在被仔细盯着的情况下才干活；

第二，主要靠钱来激励；

第三，在公开的场合说组织的好话，在私下的场合说坏话；

第四，组织一旦出问题就考虑找另外一份工作；

第五，感到没有得到支持，没有受到欣赏。

这清楚地表明，领导者的信誉对员工的态度和行为具有深刻的影响，员工的态度和行为也可以清楚地表明组织领导者的信誉情况。信誉不仅关系到员工的态度，它也影响到员工的忠诚、顾客的忠诚和投资者的忠诚。

（二）什么是领导力

不同的人可以从不同的角度对领导力有不同的理解。

美国前国务卿基辛格博士说：“领导就是要让他的人们，从他们现在的地方，带领他们去还没有去过的地方”。

美国通用汽车副总裁马克·赫根对领导者的描述是：“记住，是人使事情发生。世界上最好的计划，如果没有人去执行，那它就没有任何意义。我努力让最聪明、最有创造性的人们在我周围。我的目标是永远为那些最优秀、最有天才的人们创造他们想要的工作环境。如果你尊敬人们并且永远保持你的诺言，你将会是一个领导者，不管你在公司的位置高低。”

“永远不要怀疑，一小组有思想和关心的公民可以改变这个世界，事情的确就是这样。”——玛格丽特·米德

“领导力就像美，它难以定义，但当你看到时，你就知道。”——沃伦·班尼斯

“领导力是一种有关前瞻与规划、沟通与协调、真诚与均衡的艺术。”——李开复

综上所述，领导力是领导者的个体素质、思维方式、实践经验以及领导方法等，是影响具体的领导活动效果的个性心理特征和行为的总和，领导力是领导者素质的核心。领导力可以被形容为是一系列行为的组合，而这些行为将会激励人们跟随领导去要去的地方，而不是简单的服从。根据领导力的定义，我们会看到它存在于我们周围，在管理层，在课堂，在球场，在政府，在军队，在上市跨国公司，在小公司直到一个小家庭，我们可以在各个层次、各个领域看到领导力，它是我们做好每一件事的核心。一个头衔或职务不能自动创造一种领导力。作为未来最具影响力的国家，中国急需一批拥有国际化领导力知识和视野的高素质领导者。

（三）领导力的核心

1. 判断力。领导者的判断力包括思想、观点、理念、视野、分析力度、哲学理念等。

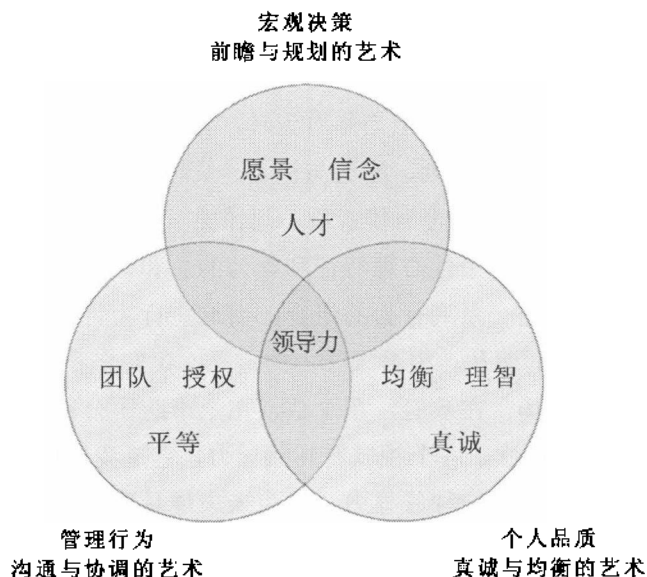
在经济飞速发展的中国，特别在西方金融危机后，世界和市场形势越来越不明晰的今天，政府政策制定者和企业的领军人物亟需提升自己的思想、视野、分析力和判断力。准确的判断力是领导者挑战现状、共启愿景的基础，也是吸引下属追随的源泉。

2. 专业知识能力。领导力就是专业能力。专业主义精神是领导力的重要源泉，也是影响力的重要基础。苏格拉底早在2千年前就评论说：“无论在什么情况下，人们总是最愿意服从那些他们认为是最棒的人。所以，当人得病的时候，他们最容易服从医生，在轮船上则服从领航员，而在农场里则服从农场主，这些人都是他们各自领域里最有技能的人。一个最清楚知道应该做什么的人，往往最容易获得其他人的服从。”

3. 品格魅力。领导力就是品格魅力。影响力的基础来源于领导者本身的品格和素质。卓越领导力可以说是领导者综合素质提炼的过程，也是人品不断完善的过程。强调领导者的品格魅力实际上强调的是：要做事，先做人。中国老祖宗孙子早在2千多年以前就把领军人物的品格视为衡量领导的重要条件——智、信、仁、勇、严。智者不惑，无信不立，仁者不忧，勇者不惧，严以律己。有品格和素质的人，不论有权无权，领导还是非领导，他们的影响力是永恒的，是不可磨灭的。

（四）领导力是一门艺术

领导力是一种有关前瞻与规划、沟通与协调、真诚与均衡的艺术。21世纪的领导力不仅仅是领导的方法和技能，也不仅仅适用于领导者，它是我们每个人都应该具备或实践的一种优雅而精妙的艺术。领导力是一种艺术。



上述3个范畴又各自包含了3种最为重要的领导力：

宏观决策：前瞻与规划的艺术。愿景比管控更重要、信念比指标更重要、人才比战略更重要。

管理行为：沟通与协调的艺术。团队比个人更重要、授权比命令更重要、平等比权威更重要。

个人品质：真诚与均衡的艺术。均衡比魄力更重要、理智比激情更重要、真诚比体面更重要。

（五）对领导力认识的几个误区

1. 领导者只存在于组织和社会的高层。有人认为，领导者只存在于组织和社会的高层。实际上，我们在每个地方都会发现领导人，这是一个令人鼓舞、给人带来希望的发现。这意味着，我们无须等待有人骑着白马来拯救我们，有一代又一代的领导人在寻找机会做出不一般的成就。就在大街上、在楼房里，有人将抓住机会把你带到伟大的事业中。他们可能是你的邻居、你的朋友或者是你的同事，你也是他们中的一个。领导是每个人的事。

2. 领导者等同于管理者。管理者和领导者的重要区别：管理者按章行事，领导者以身作则。管理者维持现状，领导者展望未来。管理者事必躬亲，领导者与人同行。管理者维持局面，领导者挑战现状。管理者独善其身，领导者激励人心。

3. 领导等于领导力，权力等于领导力。领导不等于领导力。权力更不意味着领导力。领导力的核心是影响力。唯一可以让下属心甘情愿追随的领导者身上散发出的人格魅力就是影响力。美国前总统艾森豪威尔曾明确指出领导力必须建立在领导影响下属的基础之上：领导力是让下属做你期望实现、他又高兴并愿意去做的事情的一项艺术。

长期以来，领导力的概念在国人心目中模糊不清。权力、领导、职位、提拔经常与领导力的概念混为一谈。在政府机关和国有企业，对权力的敏感和追逐成为一种时尚。厚黑学成为领导学的同义词。某些企业行为全方位政治化已经成为令人十分担忧的社会疾病。

我们一再发现，领导力并不是少数几个拥有超凡能力的男人和女人的专利。平凡的人在领导中也能把自己和别人最好的一面呈现出来。我们发现，只要解放潜藏在每一个人身上的领导潜质，人们就能作出卓越的成就。

二、在一个崭新的环境中进行领导

无论在什么地方，无论是20多岁的年轻人还是70多岁的老人，领导者们告诉我们，领导的基本东西在今天和在20世纪80年代没有什么两样，可能再过几个世纪也

不会变化。虽然领导的内容没有变化，但领导的环境在某种程度上却发生了翻天覆地的变化。这种新环境是什么？它对领导的实践活动有什么意义？其中的一部分新环境是：世界各地的不确定性更加突出、人们在内心反思生活的意义、人与人之间的联系更加密切，等等。

（一）不确定性更加突出

2001年9月11日，商用飞机成了武器，给美国带来了巨大的毁灭性打击。美国在世界范围内打击恐怖主义的活动，追剿基地组织，摧毁萨达姆政权，使本来并不太平的世界变得更加波诡云谲。发生在地球上唯一超级大国美国的这一次恐怖袭击事件，使我们所有人的生活发生了改变。现在更多的人在问：“在这个混乱和不确定性的时代，我们如何往前走？”

（二）人是第一位的因素

什么样的领导会赢？我们可以肯定地说，会赢的肯定是注重团结的人，更看重人、把人放在第一位、把利润放在第二位的人。自我意识、自我管理、社会意识和人际关系的技能越来越重要。今天更多需要的是成为行动楷模的领导者，需要那些尊重不同文化背景的人。从事团队工作的人比以前更有价值。

（三）联系更加密切

20多年来，我们注意到，技术把人们把联系在一起从而形成了一个地球村。现在，因特网和无线通信技术把地球缩小到一个手机那么小的范围。与上个世纪90年代相比，全球的联系更加密切。因为因特网具有商业功能——购物、付费、物物交换和代理业务，但因特网的目的，按照它的发明者的设想，是要把我们彼此联系起来一起工作；是要让每个人能更团结更合作；是要分享，要支持，而不仅仅是买卖。领导者要充分发挥因特网的潜力，充分利用这种强大的技术。

现在只要敲一下键盘就可得到信息，全球已经通过互联网联系起来了。这个世界没有统治者，你如何领导这个世界？你如何利用这种技术把权力下放，不再留在某些人手中？你如何在联线中不侵犯别人的隐私和个人空间？你如何利用快讯、网页、掌上电脑、手机以及电子邮件和人打交道，同时不让这些东西统治你的生活？你如何领导分散在地球各个角落的人在网上一一起工作，而其中的大多数人你并没有见过？你又如何防止用技术来替代最人性化的事情——面对面的交流？

（四）社会资本

社会资本是指人们相互认识、愿意为彼此做点事的集体价值。它是一种人际关系网，是做事的网而不是计算机的网。能做出卓越成就的领导者就是位于网正中的人。

当今，知识已替代土地和金融资本已成为新经济的资源。增加知识就是增加新的价值，无论是商品还是服务。这几年来，受教育程度高的人收入相对比较高，并且拥

有更多的机会，一个组织的竞争力取决于它的劳动力的精神面貌。在这个链条中，有一种新的资本占据了最重要的位置，这就是社会资本。社会资本的积累要经过多年的投资，领导者要了解，让这个世界运转起来的不仅是头脑，还有心。

（五）经济全球化

社会联系和社会资本大大超越了国界。资本从一个国家流到另一个国家容易而快速，金融世界变化莫测，这是一种新现象。从经济观点来看，这个世界没有边界，而领导的意义又超出了纯粹经济学的范围，还有文化上的意义。和经济全球化一起的有劳动力的全球化。

不管你的组织是大是小，是国营还是私营的，提供的是商品还是劳务，你的追随者可能来自世界各国，即使在你的国家，他们也来自不同的部门。全球性的领导意味着全球性的理解。你如何才能领导这样一个分裂的世界？一个领导者如何才能把如此分散和不同的人团结起来？

（六）速度

速度是技术作用的直接后果。我们现在的发展速度能抵得上人类好几百年的发展步伐。横跨大陆的铁路曾经是欧洲和美国 19 世纪最重大的革新，然后是汽车和高速公路、飞机和雷达，快得超出了人们的预期。因特网改变了人们对邮件的概念，“平信”被快讯所替代。当我们预定商品的时候，当我们工作的时候，我们希望很快就有回应。这些东西提高了我们的生活，降低了交易的成本。然而，它也创造出一种匆匆忙忙的文化，因为并不是每件事如高质量的人际关系都能匆忙办成。一方面要对家庭、雇员、同事、顾客和股东负责，另一方面你的时间总是很宝贵，你怎么才能平衡这两方面的关系来领导你的组织？

（七）劳动力的变化

在 20 世纪 90 年代，雇主和雇员就像签了份社会契约。大公司的岗位越来越少，临时工越来越多，许多人选择自我雇佣。人们告诉大学生一生要换多次职业，要想成为一个企业家必须找到几百万美元投资。90 年代以后，劳动力稳定、单一的日子一去不复返了，一个多样化的社会带来了一个多样化的劳动力供给，劳动力的多样化要求工作方法更加确定化。领导者如何才能保持个人独特性的同时创造一个统一的总体局面？领导者如何才能利用人的差别，找到一种适合所有人的共同目标？工作场所存在着不信任和担心，而信任是缔造任何良好关系的基础，也是作出卓越成就的基础。你如何才能创造一种人们相互信任的同时也信任制度的工作场所？你如何才能创造一个社会，在这个社会中，人们相信不管环境如何变化，他们都能受到真诚对待和尊重？领导者如何才能保证提供激动人心的有意义的工作，并且真诚地对待他们，即使对临时工也是如此？

（八）内心更渴望有意义的生活

现在，已经成熟的一批人开始回过头来探索内心的世界，我们有越来越多的人要求生活有意义，无论你把它称之为精神、宗教还是信仰，人们越来越渴望有目的的生活。领导者如何才能创造一种氛围使人们不仅带着手和脑袋来上班，还把心带来？领导者如何平衡精神生活与组织的世俗目标？领导者如何才能尊重每一种信仰，不特别偏好某一种信仰？在这样一个更看重精神的世界，领导者能给人们更大的希望吗？

针对所有这些问题，我们有无数的机会改变这个世界。我们有机会燃起希望，让我们的生活变得更有意义；我们有机会重建共同体的感觉，加深不同人之间的相互理解；我们有机会把信息变为知识，提高集体的生活水平；我们有机会把知识用于产品和服务上，为消费者创造更大的价值；我们有机会在我们的工作场所发挥不同人的聪明才智，把它们用于我们的产品和服务上；我们有机会利用技术编织人与人之间的网络；我们有机会更好地平衡我们的日常生活；我们也有机会在不确定的时代认清方向，给人们提供支持。和任何时候相比，我们现在更需要有人能抓住机会带领我们大家走向辉煌。

三、为今天和明天进行领导

领导力培养应注重什么？据美国海军对将领的研究结果，由技术能力、分析问题的认知能力组合而成的智商只占到了领导者成功变量的10%~25%；而同样的趋势出现在企业中，百事可乐集团对区域经理的调研结果显示，情商高的经理人的绩效比情商低的经理人高出15%~20%。由此可以看出，领导力培养和情商培养有很大关系。从领导海军到领导企业，从领导企业到治理社会，领导力培养可以从以下六个方面入手：

（一）积极进取

努力进取包括对成功的强烈欲望、不断地努力提高、具有雄心、抱负、精力、毅力、主动性。在一些国家，高层管理者成功的欲望与组织的增长率显示了高度的相关性。但是，如果领导者只集中于个人成就，不充分授权的话，对成功的欲望又会成为一个障碍，然而对成功的欲望只能用于预测创业型公司的有效性，而不能用于预测更大、更官僚公司的部门和更官僚组织领导的有效性。

（二）强烈欲望

伟大的领导者不仅要有进取精神，而且还要有领导的愿望。他们有强烈的权力欲望，喜欢领导别人，而不想被人领导。强烈的权力欲望促使人们试图去影响别人，并在领导过程中获得满足和收益。当权力需要符合道德要求，而不损害别人利益时，领导者将激发更多的信任、尊重和对愿景的认同。

（三）正直

正直即言行一致，诚实可信。它除了是个人较重要的性格特征外，对领导者来说更为重要，因为这个特点能激发别人的信任。

（四）自信

自信是非常重要的。领导者角色是具有挑战性的，而挫折是难免的，自信能让领导者克服困难，在不确定的情况下敢于作出决策，并且能将自信传达给其他人。

（五）情感换位

领导者通过情感换位可以将危机化为转机。英国广播公司曾做出了解散某个部门的决定，一位高级经理以无礼、傲慢的方式向该部门的 200 位员工传达了这一信息，结果是员工们被激怒了；而另一位高级经理是与这些员工进行了谈话，从讲述新闻工作的重要性开始，让大家回忆从事这项职业的初衷，激起他们的激情和奉献精神，讲话最后得到了员工们的欢呼。

（六）社交技能

社交技能是与他人建立良好关系的能力，这种能力可以有效影响他人、引导他人完成既定的目标。美军前海军领袖迈克通过与下属建立良好的关系，成为深受士兵爱戴的二战英雄。他关心自己的下属就如同自己的家人，在辞世前他要求只举办小型葬礼，原因就是不想让士兵或军官在墓地旁“寒风等待”。

领导力不是漂浮在空中的意念，而是具体可学的行动力。我们要做的就是，结合自身条件，寻找有效路径，打开自身领导力培养的大门。领导力是一门综合的艺术，它不仅仅包含了各种具体的管理技能和管理方法，也囊括了前瞻与规划、沟通与协调、真诚与均衡等诸多要素。要想成为一名符合 21 世纪发展要求的管理者，要想具备一名卓越管理者应有的基本素质，我们就必须在宏观决策、管理行为、个人品质等不同层面认真学习，体会并实践 21 世纪的领导力。

领导干部政治鉴别能力

吕雪枫

一位哲人说：人的一生总要面临选择，小到生活琐事，大到举什么旗，走什么路，似乎每件事都需要有一个选择，而选择的依据一般就要靠分辨能力和鉴别能力。生活琐事中出现错误选择在所难免，但是在大是大非面前，却决不能“一失足成千古恨”。因此政治鉴别能力对领导干部来说显得极为重要。政治鉴别能力是指能迅速而敏捷地洞察问题的本质、辨明利害、把握问题发展趋势的能力。政治鉴别能力要求领导干部政治上分辨是非，分清主流和逆流、真理和谬误、真善美和假恶丑，在大是大非面前能够站稳立场，不犯政治错误。古人云“官贤则民先受其利，官不仁则民先受其苦”。政治鉴别力是领导干部的首要能力，能否应对今天错综复杂的社会形势，很大程度上决定于领导干部政治鉴别能力的高低。

一、理论武装了头脑，政治鉴别能力才有了根

——领导干部政治鉴别力的理论要求

提高政治鉴别能力需要理论武装头脑。我们党历来就有讲政治的传统，我们取得各项胜利就是因为有政治理论指导。秋收起义失败后，我军士气低落，毛泽东同志意识到必须加强政治工作，于是进行了“三湾改编”，把党的支部建在连上，保证了军队的正确政治方向，战无不胜。而国民党军队兵则表现出极低素质，他们的士兵没有政治理论指导，战斗力低下，但被俘编入我军后就会发生很大变化，原因就是他们被注入了新的政治理论，灵魂得到了净化。抗美援朝时期，我军在装备落后情况下，仍能战胜以美国为首的装备优良的联军，重要的原因就是我军是一支政治素质极高的军队。因此，领导干部的政治鉴别能力是建立在一定的政治理论之上的，政治理论是领导干部政治鉴别能力的根。领导干部只有系统认真地学习马列基本原理、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观，掌握党的基本理论、基本路线和基本方针，才能增强政治鉴别能力，坚定马克思主义、社会主义的政治方向和政治立场，保持清醒的头脑，在任何政治风浪中站稳脚跟。

领导干部不加强政治理论学习，提高自己的政治鉴别能力，就难以抵御各种诱惑，很容易受利益驱使做违规违法之事，以致遗臭万年。张长顺被捕之前担任安徽省能源集团有限公司副总经理、党委委员（副厅级）。检察机关指控张长顺于2003至2010年间，利用担任安徽省盐业公司总公司总经理、安徽省盐务管理局副局长、局长的职务便利，先后多次收受盐及盐包装供应商、工程承包商、盐业系统干部等人所送的钱物，合计人民币现金426.5万元，美元1.2万元，购物卡7.7万元，金条4根，计310克价值人民币9.4万元，受贿所得财物用于投资经营、购房购车以及家庭日常开销。

张长顺在悔过书中说：这么多年来，我放松了政治理论学习，忽视了世界观改造，时时忙于应酬，更没有加强廉政修养，现在真是后悔不已。我辜负了党组织对我多年的培养教育，忘记了党纪国法。我将受到法律制裁，这完全是罪有应得，咎由自取。

“无论对党还是对党的干部来说，理论上的成熟就是政治上成熟的基础。”这句话包含两层意思，一是我党必须具有成熟的政治理论。二是党的领导干部也必须具有一定的政治理论水平。要提高政治鉴别能力必须先从理论学习入手。张长顺的悔过书应给当权者以警醒。作为一名领导干部，应有相应的政治理论功底，并夯实理论基础，坚定的理想信念是每一个共产党员以及领导干部所需要的政治素质前提。共产党的领导干部更是需要以坚定的共产主义理想和信念作为其革命事业的根本动力，这也是每一个从政者的世界观、人民观、地位观、权力观等一系列思想观念体系的根基。

二、你是为人民服务还是为党服务的

——领导干部政治鉴别能力要在实践中正确体现

领导干部政治鉴别能力的高低只有在实践中才能得到体现，只有在实践中才能得到发展和提升，政治鉴别能力培养的目的也是为了付诸实践。对于复杂的事物，要运用马克思主义望远镜和显微镜进行周密细致的观察和洞析，善于透过现象看本质。面对社会经济、政治和思想文化领域中的这股热、那个潮，这阵风、那层浪，必须避免只从现象和形式上去判断，要防止被假象所迷惑，决不能“跟着感觉走”。

2010年10月8日，财新网报道，江津区委书记说区内一在建楼盘挡住了政府的风水，从而导致楼盘被停工。报道称，在建的楼盘叫水映康城E区，位于江津区的滨江大道旁，楼盘背后就是江津区委办公楼。在建楼盘高108米，存续多年的区委办公楼则高不足百米。水映康城是重庆市坤泰房地产有限公司开发的项目，取得合法的用地开发手续。根据规划，整个水映康城3栋楼，楼盘编号为C、D、E栋。到2010