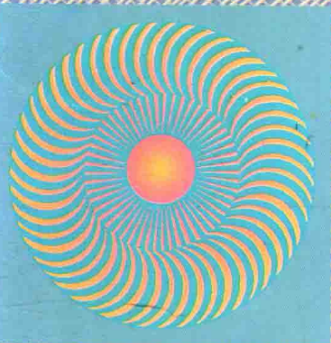


现代 领导哲学

张兴国 著



哲学

辽宁大学出版社

现代领导哲学

张兴国 著

辽宁大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

现代领导哲学/张兴国著. —沈阳:辽宁大学出版社,2000.4
ISBN 7-5610-3968-9

I. 现… II. 张… III. 领导学—研究 IV. C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 04852 号

辽宁大学出版社出版

网址:<http://www.lnupress.com.cn>

Email:mailer@lnupress.com.cn

(沈阳市皇姑区崇山中路 66 号 邮政编码 110036)

丹东日报印刷厂印刷 辽宁大学出版社发行

2000 年 5 月第 1 版 2000 年 5 月第 1 次印刷

开本:850×1168 毫米 1/32 印张:8.625

字数:220 千字 印数:1—1000 册

责任编辑:贾海英

封面设计:邹本忠

责任校对:王 莹

版式设计:海 水

定价:12.00 元

自 序

马克思说：“任何真正的哲学都是自己时代精神的精华。”对这句话可以做以下理解：（1）作为时代“精神”精华的哲学，它是时代精神的本质、核心，是理论思维高度抽象的产物，是“更高的即更远离经济基础的意识形态”。（2）哲学作为“自己”时代精神的精华，它植根于属于自己时代的社会生活实践沃土之中，哲学的生命活力存在于它同时代发展的紧密联系之中；就是说，哲学既是抽象的又是具体的，既是理论的又是实践的。哲学的抽象性和理论性，决定其应用于实际的必要性，它的具体性和实践性又规定其应用的可能性。因此说，哲学的应用既有必要也有可能。

当然，承认真理是一回事，实际运用它则是另一回事。在我国长期以来，对哲学的学习、研究、传播和应用，往往有悖于哲学自身的本质规定，被局限在“哲学家的书本和课堂里”，与火热的社会生活实践相脱离，致使哲学在市场经济大潮中陷入“困境”。彻底改变哲学这种尴尬的处境，重新焕发哲学反思生活、指导实践的强大生命力，这是社会发展提出的时代要求，也是广大哲学工作者义不容辞的历史责任。我作为这支队伍中的普通一员，对此深有体会并同样产生一种责任感。因此，哲学的应用即哲学如何走向生活实践，成为我多年来从未间断思考的问题。自1984年首次全国哲学改革与哲学应用研讨会在武汉召开以后，我先后在浙江宁波和北京参加过两期“管理哲学”讲习班，此后便在辽宁大学哲学系为本科生开设了“管理哲学”选修课，使自己有机会接触更多的有关哲学应用方面的资料，对这方面的思考和理解也随之不断深化。1992年

夏,有幸参加在营口鲅鱼圈召开的全国第三次哲学应用与应用哲学研讨会,受益匪浅。1991年底以来,我在从事教学工作的同时,也兼做一些党务和行政工作,虽称不上真正意义的领导者或管理者,但也自觉在工作中有所体会和收益。以上这些是我之所以选择领导哲学作为研究课题的主要原由,从这个意义也可以说,《现代领导哲学》这本书,是我从事哲学教学、科研近20年的收获,和兼做党务与行政工作近10年体会的一种总结。

对哲学应用与应用哲学的理解,历来歧议颇多。我所理解的“领导哲学”,它不是研究领导活动中的哲学问题,而是从哲学的视角、运用哲学的思考方式,去研究领导活动中的基本问题,去审视领导活动的基本要素关系及过程,以期揭示领导活动的本质及其规律性,说明领导活动对推动社会文明进步和人的全面发展的价值意义。所谓“哲学的视角”,是指从马克思主义的人学立场和观点出发,而“哲学的思考方式”即“反思”的方式,是对领导活动的本质及规律性“是什么或为什么”的连续追问。我以为,这样就可以把领导哲学与领导学、管理学及管理哲学区别开来,这是我构思和撰写“现代领导哲学”这本书的基本思想。至于在领导哲学前加上“现代”二字,只是表示书中大量内容涉及的是当前社会领导活动的现象,仅此而已。

“说者容易行者难”,在本书的写作过程中对这句话有了更深刻的体认。由于作者的基本理论功底和学术专业基础不够厚实,相关知识的水平和综合文化素养不够高,写作中时常出现言不由衷或词不达意的现象和感觉,许多问题尚未论证清楚。因此,主观目的与客观结果之间出现“错位”就是在所难免的事。这种补缺填位的工作,是我今后在这方面继续学习和研究的一项任务,同时也诚恳地期待本书读者的批评、指教。

作者

2000年元月

目 录

自序.....	1
第一章 领导本质论.....	1
第一节 领 导.....	1
一、领导的含义	2
二、领导与管理的关系.....	11
第二节 领导活动	16
一、人的活动与领导活动.....	16
二、领导是人类社会特殊的实践活动.....	23
第三节 领导与社会发展	31
一、社会发展的哲学观.....	31
二、领导在社会发展中的作用.....	37
第二章 领导关系论	43
第一节 领导的主客体要素	43
一、领导主体的规定.....	43
二、领导主体的类型及其相互关系.....	46
三、领导客体的规定.....	48
第二节 领导的主客体属性	50
一、领导主体的属性.....	51
二、领导客体的属性.....	53
第三节 领导主客体的关系	58
一、领导主体与领导客体关系的基本方面.....	58
二、领导主体与领导客体关系的辩证法.....	60

第四节 领导主客体关系的实现	64
一、需要与利益是实现领导主客体关系的动力	64
二、价值是实现领导主客体关系的内在尺度	66
三、文化与教育是发展领导主客体关系的重要 机制	67
第三章 领导决策论	70
第一节 决策在领导活动中的作用	70
一、决策概念的解析	70
二、领导决策的本质	72
三、决策在领导活动中的重要作用	76
第二节 领导决策的价值原则	80
一、领导决策价值原则的实践意义	81
二、领导决策价值原则的客观依据	84
第三节 领导决策的辩证性质	86
一、决策的个体性与群体性	86
二、决策的经验性与科学性	90
三、决策的确定性与不确定性	94
四、决策中的理性与非理性	96
第四节 领导者素质与决策的有效性	100
一、领导决策有效性的关键要素——领导者素质 ...	100
二、领导者素质的构成	103
三、领导者素质的辩证法	115
第四章 领导权力论	117
第一节 权力的本质	117
一、权力是一种社会关系	118
二、权力的实现具有不可替代的优势机制	120
三、权力具有两重性	122
第二节 领导权力的实质——权威	125

一、领导权威的构成及其特征	125
二、领导权威的价值体现	128
三、领导权威的培植	133
第三节 领导权力类型及其效用差异	137
一、强制型权力	137
二、报偿型权力	140
三、信仰型权力	142
第四节 现代领导活动中的集权与分权	143
一、从集权到分权:历史发展的必然趋势	144
二、集权与分权的哲学含义	147
三、集权与分权的辩证关系	149
四、集权与分权的相互制约与消除腐败	152
第五章 领导方法论	156
第一节 领导方法与方法论	156
一、领导方法的性质与领导实践活动	156
二、领导方法的基本特征	160
三、领导方法论的任务	162
四、现代领导工作中的方法论原则	166
第二节 领导方法的辩证性	171
一、安人与诲人	171
二、激人与律人	172
三、消极与积极	175
四、有形与无形	177
五、规范与权变	179
六、求利与求义	180
第六章 领导价值论	183
第一节 价值的本质	183
一、价值的哲学意义	183

二、价值的实践基础	184
三、价值的存在形态	186
四、价值的合理性及其标准	190
第二节 领导价值的本质及其社会作用	192
一、领导价值的本质	192
二、领导价值的社会作用	196
第三节 领导价值观念	200
一、领导价值观念的作用	200
二、领导价值观念的冲突	202
三、市场经济中的领导价值观念体系	205
第四节 领导价值的实现条件	209
一、领导价值实现的客观条件	209
二、领导价值实现的主观条件	213
第五节 领导活动中对多元价值的整合	216
一、寻求共同的价值观	217
二、整合价值标准	218
三、坚持真、善、美的价值导向	220
第七章 领导文化论	222
第一节 领导是人类的社会文化活动	222
一、文化的属性	223
二、领导与文化的关系	227
三、领导文化的本质	230
四、影响领导活动的文化要素	232
第二节 文化要素与领导模式	244
一、日本文化及其领导模式	245
二、美国文化及其领导模式	248
三、中国文化及其领导模式	251
第三节 知识与领导文化	255

一、知识经济中的领导文化创新	256
二、知识经济中的文化管理	259
后记	264

第一章 领导本质论

领导作为名词是指领导者,而作为动词则是指领导行为和领导活动,无论哪一种指谓,它都是人和社会区别于动物界所特有的。也就是说,领导是人类社会特有的一项重要活动,对推动人类社会的发展起着不可替代的作用。因而,揭示领导的本质,便成为领导哲学的题中应有之义。

第一节 领导

领导作为一种社会现象存在,应该说自人类活动那一天起就有了。但领导作为名词概念形式,却是以后若干年的事情,据学者考证,英语词汇中的“领导者”(Leader)一词最早出现在 1300 年,而“领导”(Leadership)一词直到 1800 年尚未见到,这说明人类自身对“领导”的自觉意识,与领导活动的现实存在相距甚远。实际上,伴随着社会的发展,领导在人类生活中的地位和作用日见凸现,逐步引起人们的注意,进入科学研究的视野,对领导的比较集中地开展研究,是从第二次世界大战后开始的,而且大多是从心理学的角度进行研究的。后来,领导逐渐成为管理学、政治学、伦理学等学科的研究对象。从哲学的视角研究领导则是更晚且鲜为人重视的题目。

由于领导问题的研究散见于各具体学科之中,极少得到哲学的关照,因此,综合概括各具体学科对领导问题的研究成果,加以“形而上”的理论提升,从而揭示领导的本质,确非易事。同时,领导

成为多学科研究的对象这一事实,也说明领导活动本身的多面性和复杂性,企图用几句“经典”语言来表述其复杂、多面的本质属性,也的确强人所难。而且,领导与其他社会事物一样,依赖于一定的社会条件而存在,其内容和形式,都在不断变化,不可能有一成不变的本质和规律。我们是在这样的“背景”下研讨领导及其本质的。

一、领导的含义

由于领导本身的多面性和复杂性,它不仅成为多学科研究的对象,而且即使在同一学科内,从不同的角度对领导含义的理解,也多有歧义。这里仅择其有代表性见解如下:“1. 领导是一种统治形式,其属下或多或少地愿意接受另一个人的指挥和控制。2. 领导是对一个组织起来的集体为确立目标和实现目标所进行的活动施加影响的过程。3. 领导是促使一位属下按照所要求的方式活动的过程。4. 领导即有效的影响。”“这四个定义贯串着一个共同的思想,即:领导是一个个人向其他人施加影响的过程。”^①;“领导的本质就是被领导者的追随服从。”^②;“领导是一种评价。”^③;“领导就是带领、引导的意思,是领导者通过一定的方式对被领导者施加影响并共同作用于客观对象,以实现某一既定目标的行动过程。”^④;“领导是一种行为过程。它是领导者为了实现预定的目标,采用一定的组织形式和方法,率领、引导、指挥、协调和控制被领导者完成预定任务的一种活动过程。”^⑤。从以上对领导含义的理解可以看出,把领导归结为一个人对其他人施加影响的目的性行为过程,只

① [美]小詹姆斯·H·唐纳利等:《管理学基础》,中国人民大学出版社,1982年版,第282—283页。

② [美]哈罗德·孔茨等:《管理学》,贵州人民出版社,1982年版,第681页。

③ [美]克里斯托弗·霍金森:《领导哲学》,云南人民出版社,1987年版,第196页。

④ 黄强等:《领导科学》,中国教育出版社,1992年版,第19页。

⑤ 叶宇伟:《领导六艺》,海天出版社,1996年版,第1页。

是揭示了领导活动的一般属性,“施加影响”仅仅是领导活动的“外在”表现,还没有深入其本质;而把领导视为一种“评价”活动,涉及到了领导活动的本质层面,但还有失片面。“领导”一词的字面上的含义就是“带领”、“引导”之意,而“领”和“导”的字义就包含着劝说、规导、教育等施加“影响”的意思,它所表达的多是“应当”如何,而很少“必须”如何;但是,这种对领导本质的理解,虽然不能说错,但终究会给人以过于“抽象”和“空泛”的感觉,还必须进一步说明“领”和“导”的“载体”即在人的活动中的哪些环节上“体现”出领导。在弄清“是什么”之后,再去追问“为什么”。循着这个思路,才可能探寻到领导本质的真实含义。

(一)领导是一种思想、观念和意识

人的活动都是在意识指导下的目的性活动。就人类个体而言,对其行为起“领”和“导”作用的是他们自身头脑中的思想、观念和意识,而对人类群体(各种社会组织)来说,这个“领导者”就是能够被组织成员接受的、较为系统化、理论化的思想、观念和意识,即通常所指的各种领导和管理的理念和学说。纵观古今中外,林林总总的领导、管理理论可谓五花八门,这些理论因文化背景、时代条件的差异而各有不同,但透过那些光怪陆离的理论表层,我们可以发现其中的共同之处,这就是任何一种领导管理理论的背后,都必然有一定的人性观点(假设)作为基础和前提。这是因为,领导的主体和客体都是人,换言之,领导从本质上说,是人在领导和对人的领导。对人性的不同理解,产生不同的领导观念、思想和理论,进而决定不同的领导关系、领导方式、方法和作风等方方面面;正如管理哲学家哈罗德·孔茨所说:“一个管理者的人性观点如何,将会影响着激励和领导的方法”,“除非管理者理解人的个性和复杂性,否则他们可能会误用关于动机、领导和沟通方面的概念”。^①

^① [美]哈罗德·孔茨,西里尔·奥唐奈:《管理学》,上海人民出版社,1990年版,第592、596页。

在现代西方管理史上,曾出现过建立“理性经济人”假设基础上的科学管理模式。“理性经济人”的观点认为,人的本性就是懒惰、缺乏雄心壮志、不愿承担责任,不求进取,只关心自己,对组织需要漠然处之,与此相适应的科学管理模式的要旨,就在于强调通过满足人在经济和物质方面的需要来调动人的劳动积极性,特别看重严格的规章制度和对工人劳动动作的精确分析和计算对提高劳动生产率的作用;“理性经济人”假设的缺陷是忽视人的社会和心理方面需要的满足,为弥补这一缺陷,产生了“人际关系学派”的管理模式,它的人性观点被称为“社会人”,这种人性观点主张人性天生勤奋,把劳动视为休息和游戏一样,愿意对自己的行为负责,对劳动报酬的要求主要的不是金钱,而是自主、自尊和自我实现的满足,“人际关系模式”十分重视人的各方面需要、欲望和感情,认为与社会关系密切联系着的需要、欲望和感情,制约着人的行为,因而把创造和谐、融洽的人际关系,作为调动人的生产积极性、创造性,进而提高劳动生产率的决定性手段。综合上述两种人性理解,后来形成所谓“复杂人”的观点,强调人性的多面性和可变性,与之相匹配的管理模式即“权变模式”(权变理论),它从对人性和事物的复杂性和多变性的认识出发,否定任何一种领导和管理方式的普遍适用性和绝对有效性,认为一切领导、管理方式的有效性都是有条件的、相对的,都必须以时间、地点和条件为转移。

在中国历史上,关于人性的探讨已成为传统文化的核心,成为历代统治者治国安民之道的理论基础。孔孟从“性善论”必然引导出的“仁政思想”;荀子从他的“性恶——善伪论”出发,认为要治理好国家就必须对百姓进行“礼仪之治”;韩非则把“性恶论”推向极端,坚决主张“法治”,认为礼仪教化乃是法治的最大障碍,必须彻底扫除,尔后施之以严刑重罚。孔孟和荀韩的人性观点对立是明显的,但对立中还有统一,就是他们都认为人性是可以改变的,即“人性可塑”。特别是老子的“性无善无不善”的观点和世硕的“人性有

善有恶论”，在一定意义上是对孔孟和荀韩“人性可塑”观点的“综合”和发展。

通过上述分析，不难发现，中国哲人与西方学者在人性关怀及其领导管理之道方面，大有殊途同归、异曲同功之妙处。这绝非偶合，而是人类认识及实践发展之必然，说明领导和管理在本质上，首先是一定的思想观念和意识的“领导”。

（二）领导就是决策

领导的职能表现在诸多方面，决策是其中之一，但为什么说决策体现领导的本质呢？这是因为：

第一，是决策在领导活动中的地位决定的。领导的实质与核心是个“领”字，要发挥“领”的作用，第一位的就是作出正确的决策，确定合理可行的工作目标，为被领导者指出努力的方向，朝着明确的目标、方向的行动，才是有效的、有意义的。没有决策的行动是盲目的、无意义的，有时甚至是有害的，常言说，“人无头不走，鸟无头不飞”，一个社会组织中的领导者，就是这个群体的“领头雁”，领导者就是靠正确的决策去“领头”，因为领导者“不是站在一个群体的后面去推动与鞭策群体中的人们，而是站在群体的前列去促使人们前进并鼓舞群体去实现目标。正如一个管理乐队的指挥，他的作用就是通过演奏家的共同努力而形成一种和谐的声调和正确的节奏。由于乐队指挥者的指挥才能不同，乐队也会作出不同的反响：或者演奏得杂乱无章；或者表现出激情与才华。”^①因此，决策既是领导者的重要职责，又是领导的本质特征。

第二，是决策的性质决定的。领导活动是一项主观见之于客观的实践活动，而决策是介于主客观之间的过渡环节。一方面，相对于纯思维的领导观念、观点而言，决策的结果更接近于客观实际，有相当的可操作性，不同于纯主观的东西；另一方面，相对于领导

^① [美]哈罗德·孔茨，西里尔·奥唐奈：《管理学》，贵州人民出版社，1982年版，第682页。

活动的客观对象和实践结果来说,决策所确定的目标、方向一类的东西,仍属于主观范围内的事物,尚未转化为现实存在。总之,通过决策把“观点”转化为“目标”,把领导活动中“领”的作用,从主观向客观推进一步,把可能的东西向现实靠近一步,使“领”的作用表现得更感性可观。

第三,是决策的特点决定的。领导在决策中所涉及的因素是多方面的,一个正确科学的决策,是决策者综合运用各方面知识、技术和方法,科学地分析客观实际,严格遵循必要的程序而作出的,而对领导进行正确决策具有决定性影响的因素主要有两个:即“事实要素”和“价值要素”,事实要素是决策者对决策环境及环境作用方式的某种描述(信息);价值要素则反映决策者对某种事物的“态度”、“偏好”,重在对事物的判断,从这个意义上可以说,决策就是决策者基于对客观情况的事实描述和价值判断,所作出的“做”或“不做”的决定。这个决定正确与否,取决于决策者对客观情况的事实描述是否真实可靠,特别是在此基础上,对事实描述的价值判断是否合理;合理的价值判断才能真正保证决策的科学性、“领导”性,同时反映决策者的“领导”才能。这是因为,事实描述准确、真实与否,可以凭经验观察或实验加以验证,但价值要素不能以客观的事实证明真假,即不能通过检验或实验来判断其真伪。价值要素与决策者本身的价值观念、伦理观念和世界观密切相联,它只有合理不合理的问题,而不存在是否真实、准确的问题。对于决策者来说,掌握科学的世界观、价值观和伦理观,具有较强的价值判断能力,比具有较高的对事实观察和描述水平更重要。因为在决策中,价值要素对事实要素具有某种驾驭、统摄的作用,“笼统地讲,价值要素和事实要素的区分相当于目标和手段的区分”。^①而“目标”是否合理,只能由“手段”是否有效来检验,可见,“价值要素”是决策的基

^① 转引西蒙语,《管理法则全书》下册,中国致公出版社,1998年版,第589页。

石,价值判断是否合理,是检验决策者的领导能力水平的重要标准。

(三)领导就是协调

协调是领导和管理过程中的一个重要环节,也是领导者的重要职责任务。所谓协调是运用一定的手段(程序、规范、方法等),使各种组织及组织内部人员的行为和活动,相互配合、协同一致,形成并维持一定的结构和秩序的状态,从而有效地达到一定的目标的过程。如果用最简洁的词语来表述协调的确切含义,那就是汉语中的“和”字。“和”有两层含义,一是“和无寡”。是指“和”必定是两个以上不同东西之和,是两个不同东西之间的一致性,或两种事物之间,或同一事物内部各要素之间,而不是事物与自身的同一;二是“和而不同”,即指和谐一致并非没有区别,并不是“合二为一”的等同,而是有差别的一致,是对立的统一。可以说,“和”作为调和、和谐、协调之意的抽象概括,是哲学辩证法的范畴,它概括和揭示了协调的哲学意义。

协调主要有以下几个特点:第一,普遍性。协调普遍存在于人的一切活动之中,人与人之间,组织(企业、事业单位、国家等)与组织之间,个人与组织之间、组织与环境之间,无论从横向联系还是纵向关系看,都存在协调问题。协调是领导、管理工作的核心,它无处不在,无时不有,只要有人群的地方,就有协调。第二,渗透性。协调虽属领导管理过程中的一个环节和方向,但在整个领导、管理活动中,它渗透到其他各环节、方面之中,如在计划、组织、控制等环节中,都有不少需要协调的问题,这正显示协调在领导、管理工作中的重要地位。第三,层次性。协调必须在一定的层次结构体系中才有意义。从系统学的观点看,协调就是减少或消解系统内的混乱现象和无序状况,增强系统的有序性。因为系统越混乱无序,系统内的熵就越大,根据热力第二定律,这样的系统是没有生命力的。系统的结构化、层次化就是系统向有序、进化的方向发展,而协调