

中国领导力
提升系列

主编 胡月星

领导人才

李 军◎著



前沿 | 全面 | 深入 | 实用

打造一流的领导力和执行力

米古



中国出版集团



研究出版社

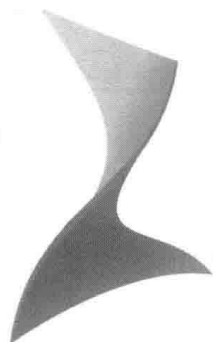
领导力
系列

LEADERSHIP

中国领导力
提升系列 | 主编 胡月星

领导人才

李 军◎著



中国出版集团



研究出版社

图书在版编目(CIP)数据

领导人才 / 李军 著. — 北京 : 研究出版社,

2017.5

ISBN 978-7-5199-0017-5

I. ①领… II. ①李… III. ①领导学 IV. ①C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 031471 号

领导人才

作 者 李 军 著

责任编辑 陈侠仁

出版发行 研究出版社

地 址 北京市东城区沙滩北街 2 号中研楼

邮政编码 100009

电 话 010-63292534 63057714 (发行中心)

63055259 (总编室)

网 址 www.yanjiuchubanshe.com

电子信箱 yjcsfxb@126.com

印 刷 三河市金泰源印务有限公司

开 本 710 毫米 × 1000 毫米 1/16

印 张 15.5

版 次 2017 年 5 月第 1 版 2017 年 5 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5199-0017-5

定 价 39.80 元

版权所有, 翻印必究; 未经许可, 不得转载



作者简介 | About the author

李军,1964 年出生,毕业于中国人民大学,法学博士。现为中共黑龙江省委党校(黑龙江省行政学院)领导科学教研部主任、教授,黑龙江省领导科学领军人才梯队后备带头人,主要从事党的建设、领导科学教学与研究,兼任国家社科基金项目同行评议专家,中国领导科学研究会常务理事,中国人才研究会领导人才专业委员会常务理事。近 10 年来,在《党建研究》《中国党政干部论坛》《学习时报》《理论探讨》等报刊发表论文 40 多篇,出版专著 2 部,主持完成国家社科基金课题 1 项、省部级课题 4 项,获省部级优秀科研成果奖 3 项。

内容简介 | About the book

本书以现代领导理念为研究视角,结合时代发展变化的特点及未来走势,运用比较方法、案例方法、实证方法,对当今时代需要什么样的领导人才、一个人怎样才能成为领导人才、成为什么样的领导人才作出立体式的回答。





领导心理

领导内功

领导情商

领导思维

领导决策

领导沟通

领导激励

领导道德

领导执行

领导风格

领导角色

领导威信

○ 领导人才

领导变革

领导选任

女性领导

责任编辑：陈侠仁

装帧设计：SS书装

《中国领导力提升系列丛书》编委会

顾 问

何 宪（全国政协委员，人力资源和社会保障部原副部长，中国人才研究会会长，研究员）

周文彰（全国政协委员，国家行政学院原副院长，国家行政学院公务员培训研究中心主任，教授）

编委会主任

吴 江（全国政协委员，中国人事科学研究院原院长，中国人才研究会领导人才专业委员会会长，教授）

刘 峰（全国政协委员，中国领导科学研究会副会长，国家行政学院中国领导科学研究中心主任，教授）

主 编 胡月星

编委会成员

胡冶岩 乔 兵 林 弋 鄯爱红 陶建平 孙立樵 张素玲
周 敏 李 军 来丽梅 杨国庆 胡月星 梁玉萍 赵福生
郑传贵 赵明宇 王文新 江 文 曾 荣 贺海峰 袁书杰

参与研究单位

国家行政学院

中国浦东干部学院

中国人事科学研究院

国家税务总局党校

北京行政学院

上海行政学院

黑龙江省行政学院

吉林省行政学院

广西行政学院

辽宁师范大学

宁夏行政学院

协助支持单位

国家行政学院中国领导科学研究中心

国家行政学院公务员培训研究中心

中国人才研究会领导人才专业委员会

西安思源学院新发展理念与领导力研究中心

提升领导力是聚焦点（代总序）

胡月星

领导科学研究告诉我们，组织发展与领导力提升并不是同步的。组织规模增大，并不意味着领导力随之提升。组织规模小，并不代表没有强大领导力。有的组织诞生时规模很小，但能够逐渐壮大，关键就在于其具有强大领导力。中国共产党诞生之初人数寥寥，但犹如喷薄而出的朝阳，光照四方。成功的秘诀在哪里？就在于党拥有强大的领导力，正是这一核心力量使党焕发出旺盛的生命力。今天，中国共产党是拥有 436 万多个基层党组织、8779 万多名党员的大党，但规模越大并不意味着领导力就越强。加强和改善党的领导，必须把提升领导力作为聚焦点。

那么，领导力究竟是什么？以往人们通常把领导力等同于权力，认为有权力就有领导力。这种观点至今还停留在一些人的头脑中，限制了人们探索提升领导力的视野。领导力与权力确实有密切关系，但绝不是对等关系，有权力未必就有领导力，否则就难以解释个别领导“有权无威”甚至“众叛亲离”的现象。权力仅仅是领导力的一种重要资源，而不是领导力的全部。在领导科学研究中，领导力存在于精神信仰、思想观念、规章制度等方方面面，既包括组织领导力，也包括个体领导力。组织领导力是由个体领导力积极作用而成的合力，这就像百川终归大海一样。组织领导力与个体领导力相辅相成、高度融合，共同提升

政党的领导力。我们讨论加强和改善党的领导，当然需要从组织领导力角度去分析，但领导科学研究表明，重视个体领导力对于加强和改善党的领导同样至关重要。因为组织领导力最终要具体落实到领导干部行为中，如果各级领导干部缺乏领导力所必需的知识、能力、品质以及积极行为表现等，组织领导力就会失去来源，组织就会变得软弱无力。可以说，领导干部的领导力直接决定着党的领导力。一个政党领导力的缺失，很大程度上是因为领导干部领导力的缺失。当前，从提升领导力入手加强和改善党的领导，需要把组织领导力与个体领导力紧密结合起来，从“领”入手，由“导”贯通，实现“心”与“力”的积极融合。

用信仰目标实现“领”。信仰就是希望，目标就是方向。没有信仰目标的政党是没有希望的，没有信仰目标的领导干部是难堪大任的。成立 90 多年来，我们党的领导之所以坚强有力，就是因为我们党有信仰、有目标，让广大党员有使命感，让人民群众有方向感。一个政党如果不能让自己的党员有使命感就无异于乌合之众，如果无法让群众有方向感就会失去号召力和凝聚力。新形势下，加强和改善党的领导，尤其需要把党的领导与党所坚守的崇高信仰、党所追求的远大目标紧密结合起来。要让广大党员和人民群众明白我们党究竟从哪里来、往哪里去，信仰什么、追求什么，党对人民群众来说有着什么样的功能和价值。把这些问题讲清楚，人民群众就会拥护党、追随党。

用科学理念实现“导”。信仰的追求、目标的实现都要有科学的理念。一个政党所坚持的科学理念凝聚着政党的智慧，能够引领人民群众的行动。从这个意义上说，理念科学，领导力就强。我们党一直强调用科学理念实现党的领导。习近平总书记在党的十八届五中全会上提出的创新、协调、绿色、开放、共享新发展理念，凝聚着全党的智慧，是统一全党思想和行动的指挥棒。领导干部能不能深入贯彻新发展理念，坚决纠正那些与新发展理念不相适应甚至背道而驰的错误观念与行为，直接关系我们党的领导力。领导干部要把学习贯彻新发展理念与提升领导力、加强和改善党的领导紧密结合起来。

用“心”与“力”的融合提升领导力。心为万力之本。提升领导力，从领

导干部个体角度而言尤其要注重“心”与“力”的融合，具体而言主要包括以下几个方面：一是强调忠诚。忠诚是对“心”最重要的要求，是“力”的源泉。领导干部要对党忠诚，不论身在何方，不论处于何种境地，都要把对党忠诚作为自己的道德操守和行为准则，这样才能担负起组织重托。二是强调提升能力。有“心”无“力”，最终只能流于平庸。提升领导力，既要有“心”，也要有“力”。这就要求领导干部必须高度重视提升自己的能力。三是强调责任担当。责任是“心”，担当是“力”。当前，加强和改善党的领导特别需要领导干部有责任担当。有了责任担当，就能把“心”与“力”融合后的力量充分发挥出来，不断提升我们党的领导力。

原载《人民日报》（2016年04月15日07版）

领导人才决定着人类的今天，也决定着人类的未来。

面对大变革、大跨越、互联互通、融会贯通的时代，人类社会发展行进了一个新的历史拐点，随时准备迎接各种艰难险阻和巨大挑战。而有效应对来自不同维度的艰难险阻和巨大挑战，领导人才是关键。

领导人才之所以对组织的发展、社会的进步乃至国家的繁荣、民族的昌盛极为重要，就在于其能给人以愿景、信心、勇气和力量，能够凝聚众人之心、明确前进方向并引领组织向着既定目标奋力迈进。

领导人才在众人眼里是有意志力、有感召力、有号召力、有影响力的人，他们是灯塔、是榜样、是主心骨。领导人才不是通常所讲的领导者，而是那些在领导活动实践中成长起来的优秀领导人物。这就如同人与人才不是一回事一样。领导人才的最大贡献在于能使这个群体组织中的芸芸众生上进有目标、前进有方向、奋进有动力，知晓跟谁走、往哪走、怎么走。

特别是对于一个政党、一个国家来说，能否培养出优秀的领导人才，在很大程度上决定着这个政党、这个国家的兴衰存亡。就我国而言，领导人才是人才队伍的重要构成，是推动党和国家事业发展、实现中华民族伟大复兴中国梦的中坚力量。因而，在当下国际竞争十分激烈的环境中，要使中国特色社会主义事业得到不断巩固和发展，并持续走向繁荣昌盛，党

和国家就必须拥有一大批高素质的领导人才。

然而，谁能成为各领域、各层级乃至党和国家的高级领导人才，并不是天生注定的，领导人才的素质和能力也不是与生俱来的。就中国共产党来说，从这支浩浩荡荡的队伍中涌现出来的千百万领导人才，是在生动的中国革命、建设和改革开放的伟大实践中成长成熟起来的。时势造英雄。时代需要什么样的领导人才，就必然会造就出什么样的领导人才。领导人才必须积极引领历史发展进步潮流且勇于开拓创新，消极适应、不思进取之人，是绝对不能成为领导人才的。也就是说，成为领导人才既不是少数人与生俱来的专利，也不是无需任何付出人人都可以坐享其成的。但无论如何，成为领导人才绝不是可望而不可即的幻想，只要用心去做，善于挖掘潜能、激活动能、发挥势能，注重加强自我塑造，主动接受组织培养，人人皆有机会、人人皆有可能成为领导人才，只是所处的领导人才的层级、领域不同而已。而且只要遵循领导人才的成长规律并坚持不断努力，是完全可以上层次、上境界的。这一理念是贯穿本书的鲜明主线和思想灵魂。

基于上述洞察与认知，全书布局分为八章，从宏观与微观两大维度对领导人才相关问题展开论述，注重突出指导性与应用性的整合、理论性与实践性的统一。就宏观维度而言，包括领导人才群体论、领导人才功能论、领导人才素养论、领导人才能力论四章，重点论述了领导人才是一个什么样的群体，与其他人才的区别何在；领导人才是干什么的，肩负着什么样的历史使命；领导人才需要什么样的素养，如何修炼；领导人才要具备哪些能力，体现在何处。目的在于让读者从总体上全面把握领导人才、充分认识领导人才。就微观维度而言，包括领导人才思维论、领导人才心理论、领导人才成长论、领导人才识别论四章，着重阐述了领导人才应掌握的思维方法、应有的正确心理、注重实践中成长、领会领导人才发现和使用的规律。目的在于说明领导人才是培养塑造出来的，而且这种培养塑造既可

以是自我培养塑造，也可以是组织、他人助力塑造，从而增强有志于成为领导人才之人的坚定自信心和高度自觉性，尤其对青年人而言具有重要意义。愿此书能为党和国家培养出更多更好的人民和时代所需要的各级各类领导人才提供有价值的智力支持。

第一章 领导人才群体论 //001

- 一、领导人才的重要性 // 003
- 二、领导人才的特殊性 // 010
- 三、领导人才的层次性 // 014
- 四、领导人才的全面性 // 016

第二章 领导人才功能论 //021

- 一、引领方向 // 023
- 二、凝聚人心 // 026
- 三、激活思想 // 030
- 四、影响众人 // 034

第三章 领导人才素养论 //037

- 一、政治素养是根本 // 040
- 二、品德素养是基础 // 045
- 三、知识素养是保障 // 049
- 四、文化素养是境界 // 051

第四章 领导人才能力论 //055

一、善于决策 // 057

二、善于用人 // 064

三、善于协调 // 075

四、善于落实 // 085

第五章 领导人才思维论 //091

一、培育恢宏高远的战略思维 // 094

二、培育把控全局的系统思维 // 106

三、培育理性智慧的辩证思维 // 112

四、培育勇于开拓的创新思维 // 118

五、培育心中有格的法治思维 // 130

第六章 领导人才心理论 //137

一、宽容豁达 // 140

二、亲切随和 // 143

三、处变不惊 // 145

四、意志顽强 // 147

五、理性乐观 // 149

第七章 领导人才成长论 //153

一、认知领导角色 // 155

二、把握领导对象 // 161

三、适应领导情境 // 168

四、通达领导方式 // 175

五、善用领导方法 // 185

六、深谙领导艺术 // 197

第八章 领导人才识别论 //211

一、扩大领导人才识别主体范围 // 214

二、科学确定领导人才识别标准 // 218

三、规范完善领导人才识别程序 // 222

参考文献 // 227

后记 // 231

C H A P T E R 0 1

第一章

领导人才群体论
