

新世纪
The New Century

领导学

The Leadershipology

(第二版)

(The 2nd Edition)

邱霈恩/等著



中国财政经济出版社

新世纪

The New Century

领导学

The Leadershipology

(第二版)

(The 2nd Edition)

邱霈恩 等著

中国财政经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

新世纪领导学/邱霈恩等著 .—2 版 .—北京: 中国财政经济出版社, 2007.2

ISBN 978-7-5005-9568-7

I. 领… II. 邱… III. 领导学 IV. C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 148890 号

中国财政经济出版社出版

URL: <http://www.cfeph.cn>

E-mail: cfeph@cfeph.cn

(版权所有 翻印必究)

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码: 100036

发行处电话: 88190406 财经书店电话: 64033436

北京财经印刷厂印刷 各地新华书店经销

787×1092 毫米 16 开 35 印张 833 000 字

2007 年 2 月第 2 版 2007 年 2 月北京第 1 次印刷

印数: 1—5060 定价: 65.00 元

ISBN 978-7-5005-9568-7/C·0067

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

序

刘海藩

中国领导学会会长、中央党校原副校长

人类社会一出现，领导便诞生了。领导普遍发生并存在于任何一个时代、任何一个社会层面，只不过领导的性质、范围和有效性有很大不同而已，小到一个家庭、一个村社、一个小组，大到各种经济实体、社会实体、教育实体、文化实体、军事实体和政治实体，都必定存在领导，并因为有领导才得以“活”起来和发展起来，才能够有效地发挥自身作用，实现自身价值。

任何一个国家、一个组织都无法脱离或缺少领导，否则就无以存在，更不用说谋求发展和强大了。盛世或盛况首先是因为有了领导——这种领导先进、正确而强大；乱世或乱象也是因为有了领导——这种领导落后、错误且有害。这就是说，领导对于现实的影响极其重大，是一种普遍存在的最重大社会现象；其中存在许多规律规则和机制原理，也包含了正反两方面的许多经验教训、智慧技能和方式方法。

很明显，对于领导，应需加以研究和探讨，既要上升到科学的层面来进行系统的经验总结和理论探索，也要把科学的领导原理和方法尽快应用到实践中，大力提高领导水平和领导成效，由此使一个组织、社会或国家变得更加健康、强大。这就是要最充分重视研究和发展领导学这门学科的现实需要与现实依据。

应该说，领导学是一门极端重要、不可忽视、更不可替代的独立学科。它在整个社会科学群中具有最为独特、重要的地位、作用和价值。它具有极其丰富、重大的内涵，也具有极强的理论性、实践性和普适性。对于各个单位、各个级别的领导者、领导集体来说，它都是最值得、也最应该学习和掌握的一门“本专业”。

掌握好领导学理论知识，将极大增强领导者在决策、组织、指挥、沟通、协调等方面的领导能力和领导水平，这不仅有助于增进领导职业生涯的专业化和胜任性，而且也有助于极大增强领导个体和领导集体的领导力；进而由这些领导力造就出一个组织、一个国家或一个社会的核心竞争力和强大优势，并使该组织、国家或社会得以在全球化竞争的压力下战无不胜，不断发展，不断强大。

无论是组织之间还是国家或社会之间的竞争，最重要的都是相应范围和层面的领导之间的交锋和竞赛，其实质就是领导能力的较量和领导水平的对比。而这一切又可最终归结为领导力的竞争。在新世纪竞争的大格局中，这个组织、国家或社会只要其中的领导力稍逊一筹，那就必然在核心力量上弱于他人，内功不足，竞争无力，步步落后，最终可能被淘汰出局；只有充分发展并发挥出强大的领导力，才能力克群雄，掌握主动，抓住机遇，优胜而出，成为新时代的领路先锋。然而，要造就出或者说要获得强大的领导力，就必须充分重

视、发展和应用科学的领导学理论，并以之为从事领导职业、做好领导工作的专业支撑。

这就是说，领导学不仅是一门具有重大现实意义的社会科学，而且是一门具有独特效用和价值的独立学科。

其实，早在改革开放初期，领导学在我国就已经作为一门独立的学科开始萌芽了，一直以来得到了学术界和第一线领导的高度重视。国外则早把领导学作为一门正式的社会科学确立起来了，而且还在诸如 MBA、EMBA、MPA、DBA 和 DPA 等等高级教育中普遍引入和开设领导学课程，把它作为主干课或最重要的选修课之一。进入新世纪以来，我国不仅也在类似的国民教育中开设领导学课程，而且还在干部教育与培训、领导人才选拔与任用、领导绩效考评与处置、领导队伍建设与发展、治党治国的需要与实践等方面，开始注意借助、发展和应用领导学理论了。

作为第三代领导集体的核心，江泽民同志曾专门撰写《各级领导干部都要学习领导科学》^①一文，号召领导干部积极学习领导科学和领导艺术。他说：“领导科学是一项高度综合的科学，它要解决的问题是现代化建设中的综合问题，需要运用政治、经济、哲学、科技、社会等各方面的多学科的知识。面对这样复杂的问题，现代领导工作要做到决策科学化，不研究掌握科学的规律是不行的。因此，每一个领导者都应该认真学习领导科学。”“为了适应今天联系广泛的现代大生产的复杂局面，希望各级领导干部结合工作实际，借鉴古今中外一些好的领导实例，深入地研究领导科学，不断提高领导水平和领导艺术。”

以胡锦涛为总书记的党中央在提出和推进加强执政能力建设的过程中，特别强调要大力改善党的领导，要通过建设高素质的领导干部队伍来大力提高领导能力和领导水平，并由此来极大地提高执政能力、执政成效和执政水平。这为中国领导学的建设、发展与应用提供了时代基础和明确方向。

这一切表明，领导学正以其特有的理论与实践价值赢得理论界、教育界和实践领域的高度重视，已作为最为重要的重大社会科学之一而得到了切实的发展；其应有的学科地位是毋庸置疑的，其发展前途也是无可限量的。

所以，我们需要花大力气、下大功夫去研究、学习和应用领导科学，探索、建立一门具有中国特色和中国气派的领导学学科，形成、发展一支优秀的领导学学术队伍、教育队伍和实践队伍，包括成立中国领导学学会；由此推动中国领导学的正规化建设和高水平发展，确保领导学能够更好地为我国的经济社会发展服务，为中华民族的崛起服务。这是时代的呼唤，更是发展的需求。

由邱霭恩等同志所著的《新世纪领导学（第二版）》，着眼于发展具有完整学科意义和学科形态的领导学，着眼于建立一门具有中国特色和更大实践价值的、成熟而完备的领导学理论体系，对中国领导学的研究、发展和应用做出了贡献。我想，今后应该有更多的领导学佳作问世，更多的领导学成果得到应用，为我国的现代化建设发挥更大的作用。

^① 见《现代领导》，1995年第1期。



前言

中国创造了高增长、低通胀的发展奇迹，走出了一条行之有效的和平发展之路，使世界对中国刮目相看。这是中国强大活力和创造力的迸发与展现，也是人类发展模式的一种新探索和新创举。这是全体人民共同努力的结果，也是中国领导的巨大成功。

从改革开放政策的提出与实施到改革、稳定、发展同步并重，从计划经济到市场经济的转变，从粗放型到集约型生产方式的转换，从封闭式超稳社会到开放式和谐社会的转型，从跟踪模仿到自主创新的飞跃，从经济泡沫到经济软着陆，从克服亚洲金融危机到战胜 SARS 和禽流感，从取消农业税到新农村建设，从推行公共财政到追求社会公平，从让少数人先富起来到推动共同富裕，从科教兴国战略到人才强国战略，从西部大开发战略到振兴东北老工业基地战略，从为人民服务的宗旨到以人为本的宪法精神，如此等等，无处不有创新精神与智慧、务实精神与才干、薪新理念与做法、宝贵经验与成效，无一不体现出强大而卓越的领导力。

我们今后要发展的更快更好，就需要继续依靠这样的领导力，而且还要不断开发出新的更强大的领导力。这远非只是国家层面的问题，也是一个省、一个市、一个县谋求发展所面临的一般问题，而且还是一个企业、一个事业单位所面对的问题。只有开发出新的更强大的领导力，一个单位、一个组织、一个区域乃至整个国家才能真正抓住机遇，实现更大发展，成为新世纪的赢家和主人。

那么，什么是领导力呢？领导力就是由领导素质、领导体制、领导环境和一定的物质基础等多种因素综合作用所产生出来的一种组织作用力；其实质是一种以群体或组织为依托、以各种资源为基础、以领导人才为主体、以领导素质为先决条件、以领导决策和谋略为主要内容，集中表现为领导能力和领导水平的决胜实力。从实际效用看，领导力就是领导主体制导，推动一个群体、组织或社会去克服困难、赢得竞争而达成共同目的，实现共同目标的核心力量。

在于生产部门，领导力是组织生产并确保其顺利进行和取得更大效益与发展的最能动保证，是一种核心生产力。拥有新的更强大的领导力，就意味着生产力的更大解放和更大发展，意味着财富的更大创造和更加丰足。在这一点上，领导力可以直接理解为宝贵财富。

在于竞赛场合，领导力是群体之间、组织之间或社会之间进行生存竞争和发展竞争的最关键角逐力量，实际就是核心竞争力。拥有新的更强大的领导力，就意味着群体、组织或社会更有生存能力和发展能力。

在于社会生活，领导力是一种黏合剂和推进剂，是群体内部、组织内部或社会内部加强团结、激励斗志和创造精神的凝聚力、启发力、号召力和鼓舞力。拥有新的更强大的领导力，就意味着群体、组织或社会将变得更加坚强、稳固和强大，变得更加充满生机、活力和希望。

拥有一流的领导力，就能有卓越的发展决策和策略，也就可以找到最佳的发展捷径，发挥后发优势，赶超先进国家，做到后来居上。拥有一流的领导力，就会逐步拥有一流的文教力、一流的科技力、一流的经济力、一流的军事力和一流的综合国力，进而就会有一流的企业、社会、国家和民族。可以说，领导力是最能动、最活跃、最具全局性和根本性的一种现实力量，是决定一个国家的综合国力、一个组织的综合实力的最关键因素。

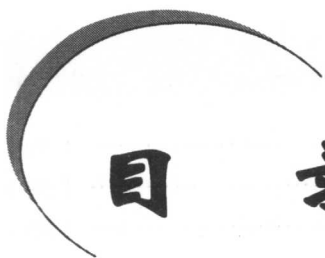
其实，领导力就是一个与竞争力和综合国力最紧密相关的现实范畴。它不仅是综合国力要素中最核心的要素，还是决定综合国力发展和竞争力大小的主导因素。除一些如地理位置、自然资源等不变因素外，其他要素都将随着领导力的改变而改变。所以说，综合国力的竞争归根结底就是领导力的竞争，要赢得竞争，就必须大力开发和强化领导力。

当然，领导力的开发与强化，并不意味着要将领导强势极端膨胀而随心所欲，而只意味着生产力、竞争力和凝聚力的更大发展，其中充满了科学和民主的精髓，与一切看似创新而实为腐朽没落的官僚扩张水火不容。这还意味着，必须首先拥有和借助先进的科学的领导理论来大大优化领导主体及其行为，由此形成可持续、高质量、更强大的新领导力。因此，如何更好地开发和发挥领导力是摆在每个领导干部、整个领导学界乃至社会科学界面前的重大现实课题和领导学课题。

基于这一点，我们以第一版《新世纪领导学》为基础，以六年来持续研究的成果为支撑，形成《新世纪领导学》（第二版），并将其付梓奉众，既奢望能有裨于当前伟大的改革与发展实践，亦想为中国领导学园地增添一抹新绿。但是，由于水平有限和努力不够，书中存在不足不可避免，因此既希望广大读者加以批评指正，亦想以此为契机，引发出更多更好的领导学成果，一起来为中国领导学的发展作出自己的努力。

邱霏恩

2007年1月于北京



目 录

第一篇 领导学概论

第一章 领导学的形成与界定·····	(3)
第一节 领导学的形成与确立·····	(3)
第二节 目前领导学界对领导学的界定·····	(6)
第三节 领导学的现代界定·····	(8)
第四节 领导学的特性·····	(10)
第二章 领导学的研究对象、范围和构成·····	(12)
第一节 领导学的研究对象·····	(12)
第二节 领导学的研究范围·····	(14)
第三节 领导学的分支学科·····	(15)
第四节 领导学的研究目的、目标与方向·····	(21)
第三章 领导学的学科地位、研究要旨与方法·····	(23)
第一节 研究和学习领导学的必要性与重要性·····	(23)
第二节 领导学与相关学科的关系·····	(27)
第三节 领导学研究要旨·····	(30)
第四节 领导学的研究方法·····	(32)
第四章 领导学的基础与发展·····	(36)
第一节 领导学的实践基础·····	(36)
第二节 领导学的思想理论基础·····	(39)
第三节 领导学的时代基础·····	(43)
第四节 领导学的学术基础·····	(47)
第五节 领导学的发展概况·····	(53)

第二篇 一般领导原理

第五章 领导的本原	(59)
第一节 领导的界定	(59)
第二节 领导本质	(65)
第三节 领导之本与领导的依据和依托	(72)
第四节 领导价值	(77)
第五节 领导取向	(80)
第六节 领导的目的与目标	(83)
第七节 领导的职能职责与领导的范围和层次	(87)
第八节 领导的类型	(91)
第六章 领导权力	(97)
第一节 权力与领导权力	(97)
第二节 权力的一般构成与主体关系	(99)
第三节 领导权力的涵义与特征	(102)
第四节 领导权力的分类与构成	(106)
第五节 领导权力的地位与作用	(108)
第六节 领导权力的变化发展	(111)
第七节 领导权力的运作	(113)
第八节 领导权力运作的原则要义	(119)
第七章 领导方法论	(124)
第一节 领导规律	(124)
第二节 领导原则	(126)
第三节 领导方式与领导模式	(130)
第四节 领导方法与领导艺术	(138)
第五节 领导方略	(144)
第八章 领导的起源与发展	(147)
第一节 领导产生的原因和基础	(147)
第二节 领导的形成和发展	(150)
第三节 新世纪领导发展的趋势与取向	(153)

第三篇 领导主体与领导客体

第九章 领导主体	(161)
第一节 领导主体的概念和特点	(161)

第二节	领导主体的构成	(164)
第三节	领导主体的职能职责	(167)
第四节	领导角色	(169)
第五节	领导群体结构	(175)
第十章	领导客体	(179)
第一节	领导客体的涵义与特征	(179)
第二节	人与社会公众	(181)
第三节	社会与组织机构	(188)
第四节	事业	(190)
第五节	政治和文化	(192)
第六节	经济与企业	(194)
第四篇 领导素质与领导人才		
第十一章	领导素质理论	(199)
第一节	素质与领导素质	(199)
第二节	素质与七个重大的成功等式	(206)
第三节	领导素质的极端重要性	(208)
第四节	领导素质的划分与构成	(213)
第五节	领导素质运动	(216)
第十二章	领导素质的具体内涵	(219)
第一节	平台性素质	(219)
第二节	基础性素质	(226)
第三节	器用性素质	(236)
第四节	核心性素质	(247)
第十三章	领导人才理论	(264)
第一节	领导人才与领导素质	(264)
第二节	领导人才规律	(267)
第三节	人才强国战略的主轴、基础和关键	(269)
第四节	领导人才工作中存在的弊端	(273)
第五节	领导人才的选拔、使用和开发	(278)
第十四章	领导人才选拔任用机制	(286)
第一节	领导人才选拔任用机制概述	(286)
第二节	综合性选拔任用机制	(288)
第三节	识人用人机制	(291)

第四节 流动调节机制·····	(296)
第五节 监督控制机制·····	(300)

第五篇 领导环境

第十五章 领导环境·····	(305)
第一节 领导环境的界定、特点与构成·····	(305)
第二节 国际环境与社会环境·····	(308)
第三节 机构性环境与制度性环境·····	(310)
第四节 领导环境与领导的关系·····	(314)
第十六章 领导体制·····	(318)
第一节 领导体制概述·····	(318)
第二节 领导体制的类型·····	(321)
第三节 领导体制对领导主体及领导业绩的影响·····	(324)
第四节 领导体制的影响因素及变化发展规律·····	(326)
第十七章 领导关系·····	(330)
第一节 领导关系的实质、特点与构成·····	(330)
第二节 领导主体与领导客体的关系·····	(335)
第三节 领导权力关系·····	(336)
第四节 领导关系对领导主体的影响·····	(343)
第五节 领导关系对领导格局和领导事业的影响·····	(345)
第六节 领导关系的影响因素及变化发展规律·····	(347)
第十八章 领导体制改革与领导关系优化·····	(351)
第一节 领导体制改革与领导关系优化的必要性和相互关系·····	(351)
第二节 领导体制改革与领导关系优化的目标和原则·····	(354)
第三节 领导体制改革与领导关系优化的对策·····	(357)

第六篇 领导过程

第十九章 决策·····	(365)
第一节 决策的实质与涵义·····	(365)
第二节 决策的要素、模型与构成·····	(368)
第三节 科学决策·····	(374)
第四节 科学决策程序与步骤·····	(377)
第五节 科学决策的原则·····	(385)
第六节 科学决策的方法·····	(387)

第七节 领导决策的科学化、民主化	(393)
第二十章 实施决策	(399)
第一节 动员	(399)
第二节 组织	(403)
第三节 指挥	(408)
第四节 沟通	(412)
第五节 协调	(416)
第六节 控制	(419)
第七节 纠错与追踪决策	(427)
第二十一章 用 人	(431)
第一节 领导用人概述	(431)
第二节 领导用人的成效及其基础	(433)
第三节 选人用人的标准与原则要义	(437)
第四节 选人用人的方式方法	(443)
第五节 做好用人工作的对策思路	(446)
第二十二章 驾 驭	(460)
第一节 驾驭的艺术	(460)
第二节 团结的方法与艺术	(465)
第三节 激励的原则、手段与途径	(467)
第四节 批评的方式方法与艺术	(471)
第五节 惩处原则和方法	(478)

第七篇 领导考评与领导监督

第二十三章 领导考评	(485)
第一节 领导考评的概念、实质与特性	(485)
第二节 领导考评的功能与作用	(489)
第三节 领导考评的范围、内容与类型	(496)
第四节 领导考评的标准和标的	(499)
第五节 领导考评的基本过程与基本原则	(501)
第六节 领导考评的基本方式与方法	(503)
第七节 领导素质考评	(506)
第八节 领导绩效考评	(515)
第二十四章 领导监督	(523)
第一节 领导监督的实质与特征	(523)

第二节	领导监督的功能与作用·····	(525)
第三节	领导监督的核心内容·····	(528)
第四节	领导监督的基本过程·····	(531)
第五节	领导监督的范围与类型·····	(532)
第六节	权力机关的监督·····	(534)
第七节	权威公共部门的自我监督·····	(536)
第八节	社会监督·····	(539)
第九节	领导监督的改进与加强·····	(541)
后 记	·····	(544)

第一篇

领导学概论

从实际内容看，领导学早就作为一门非常实际、极端重要的学问而存在了，几乎与人类历史一样久远，是最古老、最具实质意义的社会科学之一。从学科建设的实际看，领导学在 20 世纪 30 年代就已经开始了。但从现代学科划分与确立的标准看，领导学正式作为一门独立学科的兴起和发展却是近 30 年的事情。

对于领导学是不是一门独立存在和发展的学科，在国内外至今存在不同的看法，主要有三种不同意见：第一种意见认为，领导是管理的一部分，是管理的职能之一，所以领导只是管理学的一个研究内容，独立的领导学是不存在的。第二种意见认为，领导与管理是联系紧密但却显著差异的两种不同职能、两个不同领域，对领导和管理需要进行独立而专门的研究，领导学应该得到独立的发展。这即是说领导学具有完全的独立性，是一门独立于管理学之外的大学科。第三种意见认为，领导本身就包含了管理的内容，管理是领导的一个基本职能，管理学的兴起和发展是出自于对领导的不全面充分的理论理解而进行的学科性研究，所以领导学应该囊括管理学或者基于管理学。

这种情况注定了在问题一开始就必须首先把领导学与管理学的关系梳理清楚。这事关领导学能否真正拥有自己独立的学科地位和学术地位。我们将根据国内外许多领导实践资料和研究者关于领导学的研究成果，在充分研究的基础上，对领导学的不同层面进行必要的研究和阐述。

第一章

领导学的形成与界定

第一节 领导学的形成与确立

在市场竞争日益激烈的压力下，20 世纪的西方企业为了获取利润以便生存发展下去，均不约而同地把依赖重心转向于管理。管理学于是应运而生，并以直接提高生产效率为目标导向和自身价值而不断得到发展。在此过程中，管理学一直定位在企业管理上，也把许多领导学内容都划入其中加以研究。于是，领导学就在管理学的发展过程中得到孕育。伴随管理学的进一步发展，领导学逐步显示出自身所独有的范围、特点、作用和价值，逐步形成了独立的学科形态，已开始要求独立发展。

但是，在机器大工业出现以前，由于人们活动范围的狭小和社会文化及物质条件的限制，领导的实践活动只能停留在凭个人的才能和经验进行领导的阶段，关于领导活动的研究也还不能上升为一门独立的、系统的科学理论。随着生产的发展、科技的进步和资本主义固有矛盾的激化，西方学者从本世纪初以来，在系统研究管理的同时也开始了对领导学的正式研究。二战以后，领导学开始作为一门重要学科或专门学问得到广泛的重视和研究。这反映了现代社会条件下，大工程、大经济、大科学活动依赖于领导，希望认识和把握领导规律的客观要求。

20 世纪 20—30 年代，人们发现管理过程中人的因素越来越重要，管理学的重点就由原来的科学主义转向人本主义，进而主要从特质的角度对作为组织角色的人进行了广泛深入的研究。这个研究主要发生在以美国为中心的西方国家。它实际上导致了人们开始对领导进行现代学科意义上的正式研究，即领导特质研究。这个研究尽管仍被视为管理学的一部分，但却开启了现代领导学研究的序幕。

20 世纪 30—50 年代前后，管理学界和领导学研究者的研究重点已由特质研究转移到行为科学上。这个研究仍然主要发生在以美国为中心的西方国家，美国许多著名的领导学者就

是从这个时候开始名扬四海的，领导学也因此得到了更广泛的传播。尽管这个行为科学似乎是研究所有的组织行为，包括普通组织角色的行为，但事实上都在不知不觉中聚焦到领导行为的研究上了。因为领导在组织生活中太重要、太突出了，而且显然不同于管理。许多重要的领导学范畴都在这个时候形成了。

20 世纪 60—70 年代，以美国为中心的领导学界又在行为科学的研究基础上进一步深入，把人的行为同环境因素结合起来，提出了著名的权变理论。这个理论由世界著名心理学家弗雷德·菲德勒教授所创始，至今仍在世界领导学界颇有影响。由于领导者及其行为在组织系统中具有特殊作用，并占有特殊地位，所以这个理论也同行为科学一样实际上主要聚焦于领导，领导理论因此得到极大的发展。尽管这个理论依旧纳入管理学，作为管理学的新拓展，但是这时的情况也同时表明，领导学已经开始具备成形的理论体系了。

20 世纪 80 年代初开始，学者们纷纷著书立说，正式提出了“领导学”的学科概念和理论体系。尽管还不够成熟、完善，但是却已经形成不同于管理学的理论形态和理论体系，标志着领导学已经诞生并开始独立发展了。

就我国而言，领导学作为一门独立学科出现是在 20 世纪 70 年代末 80 年代初。当时随着全党工作重点的转移和改革开放的全面展开，各级领导干部急切要求更新知识，成为领导现代化建设的行家里手；随着领导班子的调整和新老干部交替的进行，大批新上岗的领导干部迫切需要掌握领导规律，提高领导水平，殷切盼望得到科学的领导理论的指导。我国的领导学就是适应这种需要而诞生的。

然而，领导学在形成和发展上要真正得到应有的重视和确认却还面临不少困难。首先，因为领导学一开始就夹杂在管理学中，并被作为管理学的一部分、依托于管理学而后得到发展，管理学不曾也无法将领导的内容同管理区分开来；甚至有人还坚持认为，领导就是一种管理职能，是管理学的一个重要范畴；领导理论是管理理论的一部分。这方面的代表是罗宾斯及其《管理学》和哈罗德与海因茨及其合著的《管理学》。这导致了一种不正常的结果，即只认可管理学而不确认领导学，尽管两者之间事实上存在明显而重大的差异（此论可参见第三章第二节第一部分）。再者，由于领导学独立发展还不过 20 多年，自身还存在较不完善的地方，甚至领导科学与领导艺术之间是什么关系还很不清楚。所以，领导学在学科地位上受到一定的怀疑，在一开始就面临挑战。

尽管如此，我们仍断定，领导学作为一门独立学科得以存在和发展是一个不容置疑的现实。如果我们认真考察历史、历史学、历史上的社会思想理论和人类社会实践的最重大主流，那么我们会发现：主导人类社会的是领导而不是管理；领导不仅是最重大的社会实践之一，而且是最重要的社会科学内容之一。大量的社会实践历史和社会思想材料都是围绕领导这个主轴而发生、存在且富有价值的，都充分体现了“领导”这门学问。

先哲们在这方面留下了丰富的可供查证的文献资料，仅就我国的“官箴之作”而言，上自西周，下至明清，历代都有。目前可以查到的有 300 余种，1000 多万字。中国古人编写历史一般均着眼于领导，从远古的《尚书》到中古的《战国策》、《春秋》、《史记》、《资治通鉴》，再到近古的《二十四史》以及大量的古代历史读物，均是围绕主要表现为统治的领导这根主线而纂写的。其中，《资治通鉴》是从史学的角度研究领导学这门学问的最杰出代表。当代的中共党史是专门研究和总结中国共产党领导中国革命和建设的经验教训的一门大学问，也同样是对领导学的一种重要研究。