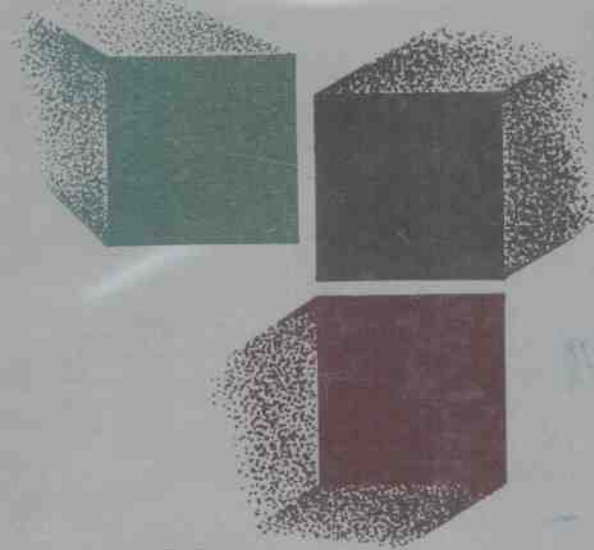




领导科学丛书

宏观领导学引论

● 王健刚



安徽人民出版社

领导科学丛书

宏观领导学引论

●王健刚

安徽人民出版社

责任编辑：解安华

封面设计：张远林

宏观领导学引论 王健刚

安徽人民出版社出版

安徽省新华书店发行 安徽新华印刷厂印刷

开本：787×960 1/32 印张：7 字数：120,000

1988年1月第1版 1988年1月第1次印刷

印数：1—7,000

ISBN 7-212 00027-2/1D7·6

统一书号：11102·103 定价：1.70元

前 言

我国在贯彻执行干部队伍的革命化、年轻化、知识化、专业化的战略方针中，一大批年富力强的中青年干部走上了领导岗位。他们从原来的微观工作岗位走上了居高临下的宏观领导位置，深感必须尽快完成从微观到宏观的转变。

从微观转向宏观，这本身就是一项重大的战略转变。当今世界上的一些发达国家，正在致力于探索本世纪末、下世纪初的高级行政管理人才模式，即未来的行政首脑，认为这是保持国家强盛的关键因素。同时指出了未来的行政首脑，必须是能领导和驾驭新的科学技术革命潮流的人。为了抓住机会，迎接挑战，我国和第三世界的许多国家，也在重视这方面的研究与探索。

领导活动千头万绪，但从历史的长河观察，它依然有着规律性。脱离了历史，就无法回答“谁来领导”、“怎样领导”的问题。我国的封建社会中，一再的改朝换代，甚至有农民运动的领袖当上了皇帝。但当他们登上了皇帝的“宝座”之后，无例外地都成为封建皇帝和地主阶级

的代表。西方资本主义国家，不管他们怎样标榜“民主选举”，甚至全民投票选举总统，但选上去的也均是资产阶级利益的代表。这是客观历史的必然性。本书正是从这一宏观角度出发，又结合现实需要，论述了下列诸方面：领导科学在当代中国兴起的必然性；领导活动的历史沿革，即发展的四个时期；现代领导观念的变革与发展，即领导观念随科学技术和生产力变革而发展的必然性；为什么要实行行政首长负责制，以及行政首长怎样负责的问题；古今中外的领导体制和人事制度的比较研究，从中观察我国的领导体制和人事制度改革的必由之路；从古今中外组织理论与实践的历史经验中，找到机构改革、简政放权的理论依据。

单纯从宏观角度总结领导活动的历史经验并指出未来发展，在我国可以说还是首次。书中的许多观点，如领导活动发展的四个时期，系作者首次提出，论点与论据显然不可能尽善尽美，但愿它是一块引玉之砖。这便是书名为什么特别加上“引论”两字的原因。

作者恳求得到各方面读者的批评、帮助，共同探索，使此书得到不断的修改、补充，以便在当前改革中发挥些微作用。

王健刚

1986年7月于上海科学学研究所

目 录

前 言	1
第一章 领导科学在中华大地崛起	1
第一节 重视领导科学研究是当今世界一种趋势	1
第二节 领导科学在我国兴起	12
第三节 领导科学的未来发展展望	23
第二章 领导活动的历史沿革	31
第一节 领导活动的基本概念	31
第二节 图腾崇拜时期	32
第三节 专制统治时期	34
第四节 经验领导时期	36
第五节 科学领导时期	37
第六节 领导科学的多元含义和领导职能的变革	42
第七节 “领导经验”与“领导科学”的辩证关系	47
第三章 现代领导观念的变革与发展	51
第一节 必须牢固确立“领导权”与“领导就是服务”的辩证观念	52
第二节 应当树立起单一模式与多重模式有机结合的观念	55
第三节 应当坚持领导人才素质的个体观念与群体观念有机结合	59

第四节	坚持开拓与实干精神辩证统一的概念···	62
第五节	应当从封闭的观念转变到开放的概念···	68
第六节	应当从重视体力型转变到重视智力型···	72
第七节	必须牢固地树立起目标观念和目 标系统观念·····	75
第八节	应当从守业型转变到创业型·····	78
第九节	应当从重视战术型转变到重视战略型···	82
第十节	现代领导者必须牢固地树立起信息 观念·····	84
第十一节	现代领导者应当树立起牢固的权变 观念·····	87
第十二节	现代领导者必须确立牢固的时效观 念·····	90
第十三节	现代领导者应当树立起牢固的民主 观念·····	94
第十四节	现代领导者应当树立牢固的法制观 念·····	97

第四章：行政首长负责制 ······99

第一节	实行行政首长负责制是我国现在和今 后领导体制改革的基本方向·····	99
第二节	为什么要实行行政首长负责制 ·····	101
第三节	行政首长怎样负责 ·····	109

第五章：领导体制和人事制度 ······118

第一节	人类最早的领导体制和人事制度 ·····	119
第二节	奴隶社会的领导体制和人事制度 ·····	121
第三节	封建社会的领导体制和人事制度 ·····	123
第四节	资本主义社会的领导体制和人事制度 ···	131

第五节	苏联和东欧国家的领导体制和人事制度	144
第六节	南斯拉夫的领导体制和人事制度	150
第七节	我国建国以来领导体制和人事制度的 形成及其改革目标	157
第六章：组织理论与实践		165
第一节	组织的概念与类型	165
第二节	组织理论的历史沿革与发展	170
第三节	传统组织的基本结构及其改革方向	185
第四节	组织设计	200

第一章 领导科学在中华 大地崛起

在中华民族上、下五千年的悠久历史中，我们的祖先曾经创造过世界上无与伦比的光辉灿烂的文化。在党和国家把工作重点转移到经济工作中来以后，我们正在继往开来，开展四化建设。伴随着党的十一届三中全会而逐步发展起来的领导科学，是在特定历史时期产生的一门新型学科。

凡有人类共同劳动和群居的地方，就必然存在着领导活动，它理应是人类有史以来就存在的。不过，人们把它辟为一门专门的学科来研究，还是科技、经济、社会高度协调发展的时期。确切地说，在我国还是近几年的事。

第一节 重视领导科学研究是 当今世界一种趋势

科学史上有这样一条一般规律：任何一门学科的产生，总是同时在不同地点引起众多人的注意。用辩证唯物主义的观点来解释，这种现象正说明了它诞生的客观必然性。领导科学的产生也

已经展示了这种规律性。当今的世界，不管哪种社会制度的国家，在它们众多的管理科学著作中，都必不可少的列有领导科学的章节。以下略举世界对领导科学学科的研究事例，便可见一斑。

1. 比较政治学中的研究结论

比较政治学研究是近年来世界上比较引人注目的一种新的研究方法，它通过不同的国家，不同的社会和政治制度的比较研究，揭示出不同的领导人的风格，使领导对象呈现出集团性的差异。即使社会制度和政治制度相同的国家，这种集团性的差异也甚为明显。

赵紫阳总理在1983年10月9日关于《应注意研究“世界新的工业革命”和我们的对策》的讲话，也用了比较的研究方法，从而得出“抓住机会、迎接挑战”的科学结论。我国在明朝以前是世界上最强盛的国家，以后日本明治维新成功，和稍后我国的戊戌变法的失败，使我国与世界列强的差距拉大了。本世纪六十年代和七十年代，资本主义国家经济有长达十多年的繁荣时期，而我国却陷入到“以阶级斗争为纲”的“文化大革命”之中，又使我国与发达国家已经缩小了的差距拉得更大了。赵紫阳总理由此进一步指出：新

的“工业革命”对我们今后向四化进军来说，

“既是一个机会，也是一个挑战”。“有两种可能：一种可能是时机利用得好，抓紧利用新的科技成果，发展我们自己的经济，使我们同发达国家在经济技术上的差距缩小。也有另外一种可能，如果我们处理不当，或者漠然视之，那就会使我们同发达国家，同世界先进水平的差距扩大，有可能把我们甩得更远。我们应当努力争取第一种可能，避免第二种可能。”

在资本主义世界和社会主义世界之间以及属于他们各自体系的众多国家都存在着巨大的差异。本世纪以来，大英帝国霸权地位在逐步衰落，而被逐步强盛的美国所取代。目前，美国却又遇到了日本在经济地位上的严峻挑战。在社会主义制度国家中，许多国家照搬了苏联的早期模式，几乎都产生了国家集权式和行政命令式的弊端，目前都在谋求改革。由于苏联1948年粗暴地对待南斯拉夫共产主义者联盟，使两国的国家关系恶化，迫使南斯拉夫较早地作出创造性思考，反省国家集权式和行政命令式的弊端，实行较为分散管理的劳动者自治制度，同样不失为一种社会主义制度的模式。

比较政治学的研究告诉我们：马克思主义经典著作，从总体上深刻地揭示了社会主义必然战胜资本主义的历史发展规律，这是我们在任何时

候、任何情况下都必须遵循的科学准则。但另一方面，它又告诫人们必须研究反映社会大生产的共同规律，以批判地吸收对领导者有益的知识，才可能把握住不同历史时期的具体进程，以一步一个脚印地具体推动这个总的历史进程。只有这样，社会主义的领导科学才能得到发展。

2. 世界新的技术革命对领导科学的影响

近些年来，世界范围内的新的技术革命发展迅猛，对传统的领导观念提出了严重的挑战，从而加速了人们对领导科学的研究。一些未来学家们纷纷地研究未来的领导模式。

丹尼尔·贝尔在《后工业化社会》的著作中总结并预言：“工业前社会的掌权者”是“地主和军人”；“工业社会”的掌权者是“商人和资本家”；“后工业社会”“将由科学家和研究人员来掌管”，权力中心将转向“大学和研究机构”。

阿尔温·托夫勒在他的《第三次浪潮》著作中说：工业化社会的特点是“标准化、专业化、同步化、集中化、放大化、中央集权化”，“权力的金字塔”是由各企业、政府各部门的统治集团所组成的、并由最高权力集团所掌握。由于新的技术革命的深入发展，将使权力又趋于分散，

将是一种“矩阵组织的领导形式”和“多元化的领导制度”。经济集权也将急剧减少，国家经济迅速地分解为地区性经济和专业性经济。他还描绘了处在“第三次浪潮”中的领导人的作风和品质不在于自信专横，而在于从善如流；不在于横行霸道，而在于富于想象；不在于权迷心窍，妄自尊大，而在于对领导新世界的局限性颇有自知之明。

约翰·奈斯比特在他的《大趋势》的著作中也预言：“集权结构将处于瓦解状态，在政治上（指美国），总统及国会已无关紧要，州政府和地方政府将成为最重要的政治实体。在经济上，曾经一度是全能的总部已经不能强硬地对待地区性的分支机构了。文化也会非集中化，人们分散到小城镇和乡村去住，老工业城市的发展，将失去建立任何形式的集中体制的要求。昔日的组织是一个金字塔式的结构，权力和信息从金字塔的顶端有秩序地流向底部，显得僵硬。而未来将出现网络组织，并成为社会行动的有力工具。……一切事物将趋于水平，权力也由垂直变成水平。”

未来学者们的这些预言，为什么值得人们的重视和研究呢？大家知道，马克思主义的一条重要理论，就是生产力决定生产关系，经济基础决定上层建筑。未来学者们从新的科学技术革命的迅猛发展出发，预言生产力的发展将带来生产

关系和上层建筑的变革，领导观念的变革。这也是一种客观反映论，所以值得我们的重视和研究。

3. 未来的行政首脑的探索

新的科学技术革命的本身，已经向人们提出了一个重大的课题——未来的行政首脑。发达国家的学者们，正在致力于研究本世纪末、下世纪初的行政首脑模式，认为这是保持国家强大的关键因素。未来的行政首脑，必须是能领导和驾驭新的科学技术革命潮流的人。其实，这个问题并不需要等到本世纪末和下世纪初，人们从目前美国的《星球大战计划》，西欧的《尤里卡计划》，苏联东欧的《东方尤里卡计划》（即经互会成员国的《科技进步综合纲要》），日本的《人类科学》计划，以及我国发展高技术的《火炬计划》中，已经看到了这种竞争的端倪。

美国的哈林·克里夫兰所著的《未来的行政首脑》一书，虽然是一部感受和传记式的著作，但也可以说是美国较早研究（1971年）领导科学的一本专著。这本书影响较大。自那以后，领导科学的研究一直吸引着较多的学者们的注意。

美国南依利诺斯大学较早地开展了领导科学的研究。从1971年开始，他们约每隔两年举行一

次国际性的领导行为研究学术讨论会。第七次会议于1982年7月10日至16日在英国牛津大学圣凯琳学院举行。这次会议的论文集以《领导者与经理》的书名于1984年出版。文中收集的论文有《重新研究领导——一个不过分的建议》，《情境解释、领导行为、有效性》，《新技术的出现：对领导理论的挑战》，《参与领导的权变途径》，《一体化结构：把竞争观念用于领导》等几十篇文章。不难看出，他们已经做了长期的大量工作。

与此同时，高层领导的研究也正在引起人们的注意。1982年美国沃纳出版公司出版了美国前总统尼克松的专著《领袖们》。作者虽然站在他固有的立场上，来叙述和评论当代各国的领袖人物以及重大的国际事件，不过，他自己有过高层领导的经历，书中毕竟还是反映了高层领袖人物主要是特殊的客观环境所造就的，基本上尊重了“时势造英雄”的客观规律，突出了领袖人物是领导科学中的一种特殊矛盾的产物。正如他自己所说：“每一位领袖都处于其特定的时间、地点和场合的条件下，领袖们和他们所处的国家是无法互换的。”“要把一位领袖列入伟人行列的可靠的公式，包括三个要素：一个大人物，一个大国和一个重大事件。”*鉴于领导科学研究中有一般规律和特殊规律的区别，所以又有学者把“领

导学”与“领袖学”分开来研究，以示区别。

4. 第三世界国家的对策

鉴于行政首脑与一个国家未来发展有着极端的重要性，广大第三世界国家为了摆脱贫困、落后，加强对行政首脑的研究显然是刻不容缓的紧迫任务。1985年12月16日至21日，由联合国技术合作部在非洲的马拉维召开了《区域间高级行政人员管理开发研讨会》。我国派出代表团参加了这次会议。此外，尚有埃塞俄比亚、赤道几内亚、斐济、冈比亚、圭亚那、马拉维、毛里求斯、尼泊尔、尼日利亚、巴基斯坦、秘鲁、泰国、突尼斯、津巴布韦、赞比亚等15国代表与会。

这次会议表明，发展中国家已经普遍地重视了高级行政人员的培养，并正在开展这一工作。不少国家设有专门的高级文官考核录用委员会，严格地遴选人才，使佼佼者能够较为顺利地进入领导层。不少国家还新建或扩建了国家一级行政学院，积极培养高级行政人员。当然，会议中也暴露了发展中国家的一些薄弱环节，以及与发达国家之间的差距，表现在：大部分发展中国家在

* 理查德·尼克松《领袖们》第2页，世界知识出版社1985年版。

培养高级行政人员方面，还没有一项整体的开发战略；培训项目临时性大，自成体系的少；不少国家因财政拮据，不得不放弃某些行之有效的培训项目。不扭转这种落后状况，对第三世界的未来发展显然是不利的。

5. 苏联东欧的研究

为了加强未来的行政首脑的培养，苏联所采取的也几乎是一种非常的措施。最为突出的是1978年苏联开办了部长会议国民经济学院。

这个学院是为苏联国民经济各重要部门培养高级领导人而开办的，学制分普通班和短训班两种。普通班为两年制，每年招收学员100名。学员的主要条件是：年龄在45岁以下；在过去的 work 实践中表现突出（大部分受过政府的各种嘉奖）；有培养前途，准备提拔重用的干部。截至1983年止，学院普通班已毕业300名学员，其中被任命为全苏副部长和各加盟共和国的部长、副部长的已有30多人。80%的人都被提拔到更高的职位上担任领导。

短训班分为三个月与一个月两种，主要招收著名大型企业的经理、副经理等。自学院开办以来到1983年，已培训了3500人。

学院的师资力量雄厚，在170名专职教员和