

领导学通论

理论与实践(第二版)

THE GENERAL
THEORY OF
LEADERSHIP

梁仲明 ©编著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

013032244

C933
135-2

领导学通论

理论与实践(第二版)

THE GENERAL
THEORY OF
LEADERSHIP

梁仲明 ©编著



北航

C1639472



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

C933

135-2

图书在版编目(CIP)数据

领导学通论:理论与实践/梁仲明编著.—2版.—北京:北京大学出版社,2013.4
ISBN 978-7-301-22181-5

I. ①领… II. ①梁… III. ①领导学-高等学校-教材 IV. ①C933

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第030263号

书 名:领导学通论——理论与实践(第二版)

著作责任者:梁仲明 编著

责任编辑:贾米娜 武 卿

标准书号:ISBN 978-7-301-22181-5/F·3539

出版发行:北京大学出版社

地 址:北京市海淀区成府路205号 100871

网 址:<http://www.pup.cn>

电 子 信 箱:em@pup.cn QQ:552063295

新 浪 微 博:@北京大学出版社 @北京大学出版社经管图书

电 话:邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752926 出版部 62754962

印 刷 者:北京宏伟双华印刷有限公司

经 销 者:新华书店

787毫米×1092毫米 16开本 15印张 356千字

2007年4月第1版

2013年4月第2版 2013年4月第1次印刷

定 价:29.00元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010-62752024 电子信箱:fd@pup.pku.edu.cn

教师反馈及教辅申请表

北京大学出版社以“教材优先、学术为本、创建一流”为目标，主要为广大高等院校师生服务。为更有针对性地为广大教师服务，提升教学质量，在您确认将本书作为指定教材后，请您填好以下表格并经系主任签字盖章后寄回，我们将免费向您提供相应教辅资料。

书号/书名/作者			
您的姓名			
校/院/系			
您所讲授的课程名称			
每学期学生人数	_____ 人 _____ 年级	学时	
您准备何时用此书授课			
您的联系地址			
邮政编码		联系电话 (必填)	
E-mail (必填)		QQ	
您对本书的建议:			系主任签字 盖章

我们的联系方式:

北京大学出版社经济与管理图书事业部

北京市海淀区成府路 205 号, 100871

联系人: 徐 冰

电 话: 010-62767312 / 62757146

传 真: 010-62556201

电子邮件: em@pup.cn xubingjin@yahoo.com.cn

网 址: <http://www.pup.cn>

微 博: @北大出版社经管图书, <http://weibo.com/pupem>

目录 contents

第1章 领导与领导学	/ 1
第1节 领导活动的产生和发展	/ 1
第2节 领导学的研究对象	/ 7
第3节 领导学的历史演变	/ 8
第4节 研究领导学的意义和方法	/ 11
案例 1-1 卡特与里根	/ 13
第2章 领导原理	/ 15
第1节 领导的本质和类型	/ 15
第2节 领导的基本理论	/ 19
第3节 现代领导原理	/ 31
第4节 现代领导观念	/ 35
第5节 科学技术在领导工作中的运用	/ 39
案例 2-1 锐意改革、无畏进取的任仲夷与项南	/ 44
案例 2-2 曾国藩的修身与识人	/ 45
第3章 领导体制	/ 47
第1节 领导体制的历史演变	/ 47
第2节 领导体制的基本类型	/ 50
第3节 我国领导体制的特征与完善	/ 53
案例 3-1 我国县乡党政机关政治生态调查	/ 61
第4章 领导者的素质	/ 67
第1节 领导者素质概述	/ 67
第2节 领导者的基本素质	/ 69
第3节 领导者素质的培养和提高	/ 72
案例 4-1 女神警——任长霞	/ 74
案例 4-2 坚守信念 绿染大亮山——原保山地委书记杨善洲	/ 76
第5章 领导班子	/ 80
第1节 领导班子结构	/ 80
第2节 领导班子建设	/ 82
案例 5-1 新中国 60 年领导班子和干部队伍建设综述	/ 90

第6章 领导职责 / 95

第1节 制定战略 / 95

第2节 科学决策 / 99

第3节 执行政策 / 105

第4节 知人善任 / 112

第5节 组织管理 / 117

第6节 检查总结 / 120

案例 6-1 诸葛亮的用人智慧 / 123

案例 6-2 本杰明·富兰克林的决策方法 / 124

第7章 领导权威 / 126

第1节 领导者的法定权 / 126

第2节 领导者的影响力 / 130

第3节 领导者的权威性 / 131

案例 7-1 关于毛泽东 / 136

第8章 领导方法 / 137

第1节 领导方法概述 / 137

第2节 领导的思想方法 / 140

第3节 领导的工作方法 / 144

第4节 现代科学方法 / 148

案例 8-1 细查粮情 躬亲粮政 / 151

案例 8-2 “阿波罗”登月计划的方案选择 / 151

第9章 领导艺术 / 153

第1节 领导艺术概述 / 153

第2节 常见的几种领导艺术 / 155

第3节 提高领导艺术的途径 / 172

案例 9-1 王毅的招聘工作 / 173

案例 9-2 从温总理答记者问看舆论引导策略 / 174

第10章 领导心理 / 177

第1节 领导心理概述 / 177

第2节 领导者的心理及其调适 / 179

第3节 被领导者的心理及其训练 / 183

案例 10-1 两个老总,两种做法 / 187

案例 10-2 为什么说贪官最懂“心理学”? / 188

第11章 领导作风 / 191

第1节 领导作风概述 / 191

第2节	领导者应具有的良好作风	/ 194
第3节	加强领导作风建设的重要性和途径	/ 197
案例 11-1	周恩来的眼泪	/ 200
第12章	领导监督	/ 202
第1节	领导监督的重要性	/ 202
第2节	领导监督的基本原则	/ 204
第3节	领导监督的网络和机制	/ 206
案例 12-1	谁来遏制处长的权力?	/ 210
第13章	领导绩效	/ 212
第1节	领导绩效概述	/ 212
第2节	领导绩效考评	/ 215
第3节	提高领导绩效的途径	/ 222
案例 13-1	重庆九龙坡区处级干部考核新政	/ 224
主要参考文献		/ 227
后记		/ 229
第二版后记		/ 231

第1章 领导与领导学

内容提要

领导是由多种要素构成的综合统一体,是领导者、被领导者和他们共同作用的领导环境相结合、相互作用,实现既定目标的活动过程。领导活动伴随着人类社会的不断发展,经历了一个由经验领导走向科学领导的历史过程。领导学是领导实践经验的科学总结,是领导活动规律的系统研究。学习领导学,首先应了解领导活动的产生和发展,领导学的研究对象和体系结构,弄清这门学科产生和发展的历史过程,掌握学好这门学科的意义和方法。

第1节 领导活动的产生和发展

一、领导的含义

领导是领导科学中最基本的范畴,也是一个十分复杂而引人注目的概念。

学术界对领导的含义有各种各样不同的界定,例如美国学者哈罗德·孔茨认为,“领导是影响人们使之跟着去完成某一共同目标的行为”。华伦·本尼斯认为,“领导是促使一位下属按照所要求的方式活动的过程”。K. 台维斯认为,领导是“一种说服人们热心追求一定目标的能力”。G. 海曼、W. C. 施考特认为,“领导是一种程序,使人得以在选择目标及达成目标上接受指挥、导向及影响”^①。尤其值得注意的是,美国学者斯道戈尔和巴纳德在他们编辑的《领导手册》中,总结了西方领导学各种学派观点,归纳出十一种不同的定义:领导意味着群体过程的中心;领导意味着人格及其影响;领导意味着劝导服从的艺术;领导意味着影响力的运用;领导意味着一种行动或行为;领导意味着一种说服的形式;领导意味着一种权力关系;领导意味着一种互动中逐渐形成的效果;领导意味着一种分化出来的角色;领导意味着结构的创始;领导意味着一种实现目标的手段。

我国学术界对领导概念的定义也同样是众说纷纭,有人认为领导就是高层管理;有人认为领导是决策和用人的活动;还有人认为领导是一个社会组织系统等。

从中文词义来讲,“领”就是率领,“导”就是引导。所谓领导,顾名思义就是率领和引导

① 转引自孙立樵、冯致笈,《现代领导学教程》,北京:中共中央党校出版社2002年版,第40—41页。

的意思。在现实生活和管理实践中,人们对领导大体有三种不同的理解:(1)领导是职务的代称,当某人担任某种职务时,往往被人们称为领导;(2)领导是行为的体现,是具体的实践活动;(3)领导是影响力的反映,如人们所讲的共产党的领导,就是指共产党的影响力。

实际上,领导是由多种要素构成的综合统一体,是领导者、被领导者和他们共同作用的领导环境相结合、相互作用,实现既定目标的活动过程。

我们认为,理解领导的含义,应把握以下四个方面的规定性:

第一,领导者是构成领导的关键性因素。领导者是指在组织中承担一定的领导职务,拥有一定的权力,肩负一定的领导责任,率领、影响和组织被领导者实现一定领导目标的人。领导者是整个组织运作的发动者,是组织决策和发展战略的制定者,是组织运作的指挥者。他们的品德、学识、能力、魄力、方法等,在很大程度上决定着决策和战略质量的高低,决定着领导活动的成败。因此,领导者不仅要树立正确的领导理念、拥有良好的思想品质,而且要有运筹帷幄、多谋善断的学识和能力,还要有发动和鼓励广大被领导者的方法和技巧。

第二,被领导者是构成领导的制约性因素。被领导者是指在领导者率领、指挥之下,实现领导目标的个人或群体。被领导者与领导者相伴随而产生,相对应而存在。虽然被领导者处于执行计划和决策的从属地位,但是,他们执行的自愿程度和积极程度,在某种程度上制约着行政领导效能的高低和影响着行政目标的实现。他们既可以赞同和接受行政领导者的决策和设想,并为之努力奋斗;也可以抵制行政领导者的指令和设想,并破坏其意图的实现。因此,领导者必须把被领导者当做是一种能够不断挖掘和扩大的资源,积极加强与被领导者之间的相互沟通,切实建立起一种同心同德、和衷共济的良好关系,以提高领导效能,实现领导目标。

第三,目标是构成领导的灵魂性因素。目标是领导活动的出发点和落脚点,整个领导活动都是围绕着目标而展开的。目标是否科学合理、切合实际,对领导效能产生着巨大的影响。另外,还应指出的是,在实现既定目标的过程中,绝不是领导者自身的单一化受益,而是使组织价值、被领导者个体价值和领导者自身价值三个方面都获得社会的肯定。因此,领导者必须善于引导被领导者走上一条能够使群体成员和组织双方都满意和收益的道路,为实现科学合理、切实可行的行政目标而努力。

第四,环境是构成领导的保障性因素。任何领导活动都必然处在一定的客观社会历史环境之中,政治制度、法律框架、经济水平、技术条件、人文背景乃至自然状况都会对领导活动、领导效能产生极大的影响。领导活动的开展,只有在主动适应或有效改造外在环境的前提下,才能获得成功。因此,领导者要善于根据行政组织内、外部环境的变化,及时调整领导战略和领导手段,不断提高组织抵御和抗击各种风险的能力。

综上所述,领导实际上就是领导者、被领导者、目标、环境四个因素相互影响、相互作用的结果。借用一个公式来表示就是:领导=领导者×被领导者×目标×环境。

与此同时,为了准确把握领导的含义,我们有必要进一步考察一下领导与管理之间的关系。在管理思想发展史上,领导一度被认为是等同于管理。这是因为,二者确实有许多共同之处,甚至在某些情境下,二者可以视为同一概念。具体而言,领导与管理在以下几个方面具有十分密切的联系。

首先,领导与管理都是以实现组织目标为目的的。领导的一项重要职能就是确定组织

目标,并通过引导、激励下属,使其发挥主观能动性来实现组织预期目标;管理则是通过协调,把人、财、物等各类资源合理有效地整合在一起,从而达到实现既定目标的目的。领导与管理的最终目的是一致的,都是为了确保组织具有明确的目标并促进目标的达成。对于组织而言,只有通过领导者和管理者的通力协作,通过卓越领导和有效管理的有效配合,才能确保组织目标的顺利实现。

其次,领导与管理都是具有影响力的活动过程。领导与管理都是以实现组织目标为目的的活动,两种活动在很多方面都具有共性,一是领导与管理都需要做出决策,使其负责的工作群体或团队有明确的工作指向;二是不管是领导还是管理,为了确保目标的实现,都需要确定完成任务所需要的人力、物力以及财力等,并通过合理的配置使这些资源的效用最大化;三是领导与管理都需要通过一系列手段,诸如激励、约束、控制等,影响群体共同完成工作任务和组织目标。

再次,领导与管理都是以组织及其工作系统的存在为前提的。在实现组织目标的过程中,领导和管理都必须以组织为依托,并需要组织工作系统的支持。组织是一切领导活动和管理活动的载体,为领导与管理活动提供了发挥作用的空間;工作系统是组织中各种活动的支撑体系,为领导与管理职能的实现创造了必要条件。无论是领导还是管理,只有在其所处的组织及工作系统形成有效配合的前提下,才能够发挥应有的效用,不存在游离于组织及其工作系统之外的领导活动或管理活动。

最后,领导与管理具有高度的互补性、相容性和复合性。管理活动目标的实现离不开领导行为,领导行为的强化与完善也不能脱离不断深化的管理实践。领导需要确立目标和愿景规划,并设计好完成该工作目标的一系列计划和执行方法,管理则需进一步设计完成任务的具体事项,制订计划以及有关管理和评估的措施与标准,将现有的资源合理配置,通过强制性的方式完成任务,建立并维持一个人员精干、指挥有序的完善的组织系统。一个组织无论是领导不力还是管理不善,都可能导致严重的后果。

尽管领导与管理在很多方面存在着共性和联系,但是绝对不能将二者完全等同起来。

第一,管理是战术导向,领导是战略导向。领导具有战略性,注重组织长期的和宏观的目标的实现;而管理则具有战术性,注重短期的和具体任务的完成,领导是从战略的高度对组织的方向、目标、方针等重大问题进行运筹谋划,制定出高瞻远瞩、统筹全局的战略决策,并对组织中的人和事进行宏观统驭;而管理则是在领导制定的全局性战略的指导下,着眼于某项具体任务,不断进行计划、组织、协调、控制等活动,并在每个领域都制订具体的行动方案,保证决策的执行效率。美国通用电气公司前任总裁杰克·韦尔奇这样比喻:把梯子正确地靠在墙上是管理的职责,领导的作用在于保证梯子靠在正确的墙上。

第二,管理是细节导向,领导是全局导向。领导者需要高瞻远瞩,管理者需要注重细节。领导者需要把握的是组织的走向和战略问题,保证组织上下能够作为一个整体出现。管理者需要细化领导者所制定的战略,将宏观战略分解为每个人的具体工作。美国学者史蒂芬·柯维曾形象地做过这样一个比喻:一群工人在丛林里清除低矮的灌木,他们是生产者,解决的是实际问题;管理者在他们的后面拟定政策,引进技术,确定工作进程和补贴计划;领导者则爬上最高的那棵树巡视全貌,然后大声嚷道:“不是这块丛林!”领导只有专注于全局才能更好地把握组织前进的方向,而事无巨细地过问琐事只会影响战略的有效实施。

第三,管理是现实导向,领导是未来导向。管理者面向现实,注重具体生产过程中的工时研究,通过协调把人、财、物等各类资源合理有效地组织起来,使组织正常运转并完成既定目标;而领导行为则具有较大的可变性,领导者面向未来,主要引导组织积极变革,开拓新的局面,以促进群体或组织系统的动态演化为主,通过引导、影响、激励等方式,为群体或组织系统确立未来目标指引方向,创造长远优势。因此,管理是守业,带来良好的秩序和规律;领导是创业,带来的是组织的运动和变革。

第四,管理是秩序导向,领导是机会导向。美国著名决策理论创始人赫伯特·西蒙将组织中的决策划分为结构良好的程序化决策和结构不良的非程序化决策,并指出程序化决策一般由管理人员按照一定的规章制度来进行,领导者应当把主要精力集中在非程序化决策上,注意发现和解决各种新问题。相比而言,管理者十分看重秩序,希望建立良好的秩序,维持现状,恪守长期形成的管理原则和制度,管理者对于机会持谨慎态度,管理者有回避风险或想方设法排除风险的本能。领导者则是开放的、动态的,他们以敏锐的眼光和超常的智慧寻找发展的机遇,判定风险所带来的效益,希望通过有挑战性的努力获取更大的效益。

第五,管理是任务导向,领导是人员导向。在科学管理理论中,管理者倾向于把人员物化处理,管理活动直指工作任务的完成;而领导的对象主要是人,领导与人密切相关,领导者是人格化的领袖,以一种个人的、积极的态度面对目标。领导者通过指导、带领、引导和激励下属施加自身的影响力,为实现组织目标而努力。可以说,管理者眼中看到的是任务,是各种资源,当然包括员工这种人力资源,而领导者眼中看到的是人,他们能力不同、性格各异,有着不同的目标和价值取向,领导者针对人的需要、情感、兴趣、人际关系等,与之进行持续的沟通、引导和激励,努力把他们变成自己的追随者,从而实现组织整体目标和个人价值。

显而易见,领导与管理相比,既有相同点,又有不同点,因而把它们完全等同起来,是不适当的。

二、领导力的含义

谈到领导内涵,不能不提到人们耳熟能详且十分热门的一个词——领导力。关于领导力,人们同样众说纷纭。但一般来说,领导力可以被形容为领导者一系列行为的组合,诸如前瞻与规划、沟通与协调、真诚与均衡,等等。

领导力研究专家认为,在领导力体系中,有九种最重要的领导力^①:

(1) 愿景比管控更重要。那些真正留名千古的宏伟基业都有一个共同点,就是拥有令人振奋的、能够帮助人们做出重要决定的宏伟“愿景”。愿景是组织对自身长远发展和终极目标的规划与描述。缺乏理想与愿景指引的组织或团队只会在风险和挑战面前畏缩不前,他们对自己所从事的事业不可能拥有坚定的、持久的信心,也不可能在复杂的情况下,从大局、长远出发,果断决策,从容应对。

(2) 信念比指标更重要。每一个组织的领导者都应当把坚持正确的信念,恪守以诚信为本的价值观放在所有工作的首位,不能只片面地追求某些数字上的指标或成绩,或一切决策都从短期利益出发,而放弃最基本的行为准则。相比之下,正确的信念可以给组织带来可

^① 李开复,《最重要的九种领导力》,《中国科技产业》,2010年第6期。

持续发展的机会,而追求短期利益或指标,虽然有机会获得一时的成绩,却可能导致组织发展方向的偏差,丧失继续发展的动力。

(3) 人才比战略更重要。对于 21 世纪的组织而言,人才比战略本身更重要。有了杰出的人才,组织才能在激烈的竞争中有所作为。没有人才的支持,无论多么宏伟的蓝图,无论多么引人注目的战略,都无法得以真正实施,无法取得最终的成功。

(4) 团队比个人更重要。在任何一个成功的组织中,团队利益总是高过个人利益。一个高明的领导者,应当主动扮演“团队合作协调者”的角色,不能只顾突出自己或某个人的才干,而忽视团队合作。诚如打篮球时,后卫不能脱离整个团队独来独往,不同位置的队员需要按照战术安排紧密配合,互相支持,才能赢得比赛。

(5) 授权比命令更重要。21 世纪的领导需要给员工留出更多的空间,只有这样才能充分地调动他们的积极性和主动性,最大限度地释放他们的潜力。因此,当一个组织聚集了一批精明强干的人才之后,领导者的责任就是为他们设定目标,确定方向,而绝不能把他们当做齿轮来使用,事无巨细地控制、管理、指挥和命令他们。

(6) 平等比权威更重要。在一个组织管理中,尽管分工不同,但领导者和被领导者应该处于平等的地位,只有这样才能营造出积极向上、同心协力的工作氛围。平等的第一个要求是重视和鼓励被领导者积极参与,与被领导者共同制定团队的工作目标,允许他们提出不同意见和建议;平等的第二个要求是要真心实意地聆听被领导者的意见,领导者不要自视高人一等,刚愎自用,排斥不同意见,而是要在综合、权衡各种意见的基础上,做出正确决策。

(7) 均衡比魄力更重要。很多人错误地认为,做领导就必须高调,有魄力,像一个精力充沛、一呼百应的将军一样。其实,这样的领导也许适用于 19 世纪的工厂,而算不上 21 世纪的好领导。美国著名企业管理学家吉姆·柯林斯在《从优秀到卓越》一书中,通过大量的案例调查和统计,讨论并分析了一家企业或一位企业的领导者是如何从优秀(Good)上升到卓越(Great)的层次的。该书的重要结论之一,就是最好的领导不是那种最有魄力的领导,而是那种具备了很好的情商,能够在不同的个性层面达到理想的均衡状态的“多元化”管理者。^①

(8) 理智比激情更重要。领导者应学会自我管理,能够在工作中自觉地、理智地进行自省、自控和自律,清醒地知道自己的长处和不足,明白哪些事情是自己擅长的,哪些事情是自己办不到的,只有充分地自省,才能在各种复杂情况面前做出正确的判断,才能在与同事或下属合作时,得到他人充分的信任。

(9) 真诚比体面更重要。真诚是所有卓越的领导者的共同品质。领导者应当学会以诚待人,尊重被领导者,让被领导者知道你理解并且感谢他们的工作。一些领导者为了“面子”,处处维护自己所谓的“权威”,不愿将自己真实的一面暴露给被领导者。实际上,这种遮遮掩掩的领导者是很难得到下级的真正信任和支持的。

三、领导活动的产生

领导活动是与人类社会一起产生的。劳动产生了人,也产生了人类的领导活动。领导

^① 吉姆·柯林斯,《从优秀到卓越》俞利军译,北京:中信出版社 2006 年版。

活动是人类集体劳动、共同生活的必然产物。马克思指出:“一切规模较大的直接社会劳动或共同劳动,都或多或少地需要指挥,以协调个人的活动,并执行生产总体的运动——不同于这一总体的独立器官的运动——所产生的各种一般职能。一个单独的提琴手是自己指挥自己,一个乐队就需要一个乐队指挥。”^①原始人群在狩猎时就需要有人进行指挥,这就产生了生产领导,部落之间发生战争,需要有人出来指挥,于是就产生了军事领导。我国古代关于黄帝、炎帝领导部落和部落联盟,以及尧舜禹“禅让”的传说,充分表明我国原始社会时期,就已经有了这种肩负指挥生产活动和军事活动重任的领导与领导活动。

领导活动是人类有意识地采用组织形式改造自然、协调活动的重要形式。意识性是人类活动与动物活动的最大区别,人类劳动都是有目的性和预期性的活动,而动物的任何活动都不具有目的性和预期性。例如蜜蜂建巢的技术会让人类的工匠叹为观止,但它们却仍然是一种本能活动,而人类最蹩脚的工匠也比蜜蜂高明,因为工匠们在建筑房屋之前,就已经预先在头脑中把它建筑好了。另外,人类活动往往是通过一定的组织形式进行的,中国的万里长城、埃及的金字塔等,这些世界上浩大的工程,就是通过严密、有效的国家形式组织完成的。显而易见,预见性和组织力正是人类活动所独有,而任何动物都不具有的两种重要能力。领导正是把这两种能力发挥得淋漓尽致的重要工具。

四、领导活动的发展

领导活动伴随着人类社会的不断发展,经历了一个由经验领导走向科学领导的历史过程。

在古代社会,由于生产力不发达,人们的社会生产相对比较简单,而且生产和生活常常表现为周而复始的重复状态,所以领导者完全可以凭借个人的经验和智慧从事领导活动。与此同时,当时社会能够给人们提供智慧的,主要也是前人的历史经验以及先哲们基于自己的经验和智慧总结出来的治国理政思想。古代社会领导活动的特点是,一方面,领导者从前人留下来的资料中寻找经验和智慧,以此来治国、济世和安民;另一方面,领导者又通过自己的实践总结积累经验,并把它们留给后人。脍炙人口的《三国演义》描述的诸葛亮,之所以经常能够有锦囊妙计,就是得益于他饱读古书,同时也来自他积极实践,善于观察和总结。北宋初年的赵普、明代的刘伯温等,都曾自喻为“半部论语治天下”,表现出了杰出的领导才能和智慧。从诸葛亮、赵普、刘伯温等人表现出的大智大慧中,不难看出历史经验、个人实践和智慧在领导活动中的重要意义。

西方国家在工业革命和近代科学产生以前,也同样是经验领导。尤其是在领导决策方面,经验决策是领导唯一可以凭借的依据。经验决策是人们在长期的社会实践中形成的,是在一定的范围和时间之内行之有效的理性决策方法。应该说,在一定条件下,无论是在个人决策抑或组织决策中,经验决策都是不可缺少的,而且还是提高决策效率的有效方法。目标越明确,环境越确定,工作越程序化,经验决策越有效。

但是,随着人类社会的发展,社会的多样化、复杂性日益增强,现代化社会和市场经济的发展更加加剧了这种变化。当人类面对一个变动不居、利益多元的世界时,对于一个管理

^① 马克思、恩格斯,《马克思恩格斯全集》(第23卷)北京:人民出版社1972年版,第367页。

者,尤其是高层管理者而言,仅仅依靠经验决策,不仅是有限的,而且是有害的。

19世纪30年代,工业革命的发生,极大地改变了人类社会的生产方式和活动方式,随着企业资本所有权和经营权开始分离,出现了专门从事经营管理的职业企业家队伍,同时在政府管理方面出现了政治与行政的分离,公务员队伍成为职业化的行政管理集团,这些都要求必须变传统的经验领导为现代的科学领导。与此同时,工业革命使得科学实验被广泛运用到各种研究中来,学科的交叉性、综合性日益增强,特别是哲学、经济学、政治学、管理学、心理学和社会学的发展,为领导工作走向科学提供了重要的思想理论和研究方法。

21世纪,知识经济、信息社会和经济全球化的发展,正在把世界带到一个全新的方向,世界的变化越来越快,不确定性和复杂性急剧增加,在这种情况下,领导活动的重要性和复杂性也日益凸显,更加需要实现科学领导,更加需要有专门研究领导活动及其规律的领导学。

第2节 领导学的研究对象

一、领导学的含义

领导学是一门以科学理论为指导,研究和探索领导活动过程及其规律的应用性科学,领导学是对领导实践经验的科学总结,是对领导活动规律的系统研究。

理解领导学的含义,应注意把握以下几点:

(1) 领导学以科学理论为指导。领导活动是人类生存与发展过程中不可缺少的活动,是为了满足人类群体活动的存在和发展的需求应运而生的,伴随着社会发展的进化,领导活动逐渐由简单到复杂、由低级到高级发展,并且积累了大量的经验和理论。只有广泛地吸收这些经验和理论,并以科学理论为指导,领导学的体系和内容才能建立在坚实的基础上,才能体现出正确的立场、观点和方法,才能有效地解决领导学研究中遇到的各种新情况、新问题、新矛盾,显示出它的科学价值和实践意义。

(2) 领导学探索领导活动的过程和规律。领导活动是指在一定的领导环境下,领导者率领、引导被领导者为实现一定的领导目标而进行的社会群体实践活动。领导活动是由领导者、被领导者、领导目标、领导环境等多种要素所构成的领导系统,这些要素相互联系和作用,必然产生这样那样的问题和矛盾,领导活动的过程就是不断地应对及解决这些问题和矛盾的过程。领导学通过对领导活动过程的深入研究,揭示领导活动的特殊矛盾和一般规律,旨在对领导实践提供普遍的指导意义,促进领导工作的科学化。

(3) 领导学是一门应用性科学。与基础理论学科不同,领导学显示出显著的应用性。领导学有本身的基本原理和原则,但又不同于基础学科,它是属于第二层次的学科,就是应用性学科。领导学的基本研究思路是:立足领导实践,从领导活动的基本要素入手进行分析,找出基本矛盾;从基本矛盾的分析中得出基本规律;从基本规律中的分析中形成基本原理。注重理论联系实际,把“应用”贯穿于全部研究过程之中,是领导学的最显著的学科特色。

二、领导学的研究对象

任何一门科学,之所以能够建立和发展,是因为具有自己独特的研究对象和研究领域。

领导学也不例外。领导活动是社会生活的特殊领域,具有特殊的矛盾性和独特的活动规律。因此,以领导活动为研究对象的领导学,自然具有自己独特的研究对象和研究领域。

具体来说,领导学的研究对象就是研究领导活动过程中各种因素之间的内在的、本质的、必然的联系,科学揭示其中合乎规律性的内容,从而形成领导活动的科学理论。

领导活动过程,包括领导活动的要素、职责、方法、艺术以及保证领导活动过程顺利演进的体制、权威、作风、心理等诸多因素。领导学以科学的理论为指导,通过对上述问题的深入研究,对领导活动的实践经验进行抽象、概括,并加以系统化、理论化,揭示领导活动的特殊矛盾运动和一般规律,以寻求提高领导效能的途径和方法,达到指导领导活动实践的目的。

三、领导学的体系结构

领导学由完整的知识体系和众多的学科群体所构成,具体包括基础领导理论、应用领导理论、部门领导理论和层次领导理论以及它们相对应的分支学科,详见图 1-1。

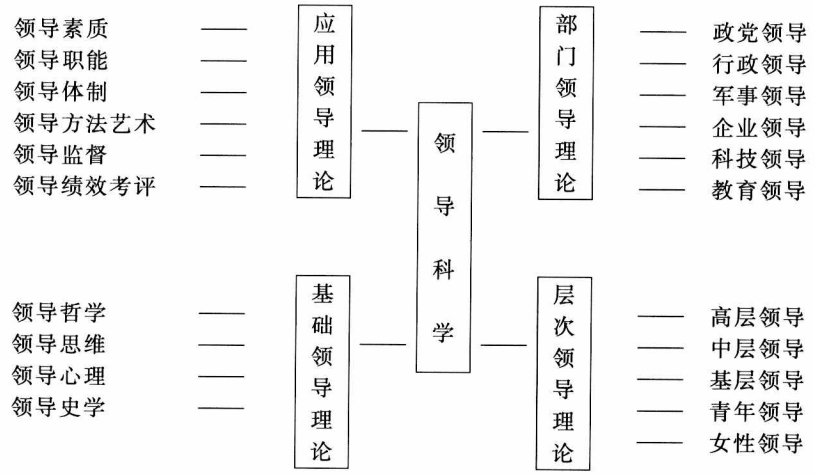


图 1-1 领导学的体系结构

- (1) 基础领导理论方面:包括领导哲学、领导思维学、领导心理学、领导发展史学等。
- (2) 应用领导理论方面:包括领导人才学、领导职能学、领导决策学、领导体制学、领导方法学、领导艺术学、领导作风学、领导监督学、领导效能学等。
- (3) 部门领导理论方面:包括政党领导学、行政领导学、企业领导学、军事领导学、科技领导学、教育领导学等。
- (4) 层次领导理论方面:包括高层领导学、省级领导学、县级领导学、乡镇领导学、青年领导学、女性领导学等。

第 3 节 领导学的历史演变

一、领导学的产生

领导作为一种社会分工,伴随着人类社会的产生而出现。在人类历史发展过程中,领导

活动经历了一个复杂、漫长的演变过程,积累了丰富的经验,留下了许多有价值的思想。但是,由于历史条件的局限,长时间内,人们没有也不可能把领导活动当做一门科学来研究,更不可能形成一门专门的科学。

把领导活动作为一门专门的学问来研究,是在现代社会条件下出现的。20世纪30年代以来,西方各国,尤其是工业发达国家的一些管理学者开始了对领导理论的研究,探讨领导的概念、领导者在管理中的地位和作用、领导的功能以及领导者的素质等问题,提出了各种领导理论和领导模式,领导理论逐渐从管理理论中分化出来,形成一个独立的学科。

科学的命运,归根到底决定于它是否来源于客观实践,能否满足时代的需要,推动社会的前进。领导科学兴起于20世纪30年代,正是由于现代化大生产的客观要求和科学技术发展的有力推动,它的产生极大地推动了人类领导活动的科学化和高效化。

首先,社会化大生产的高度发展,为领导学的产生提供了客观要求。以往人们在小生产的条件下,生产规模较小,技术落后,联系不广,变化缓慢,因此,管理者、领导者主要凭借自己的经验、智慧就能进行领导和决策。然而,随着近代社会化大生产的发展,尤其是第二次世界大战以来,第三次科技革命的蓬勃兴起,电子计算机的广泛使用,社会生产的规模越来越大,专业化分工越来越细,国民经济各部门之间的依赖关系越来越密切,这就要求改变过去的小生产式的经验领导,实施社会化大生产条件下的科学领导。

现代社会化大生产正在朝着经济一体化、生产科学化和社会信息化的方向迅猛发展,这便要求现代领导者不能因循守旧,拘泥于局部,凭感觉、想当然地办事情,而必须具有现代的战略头脑,审时度势,通观全局,勇于创新,科学决策;还要求现代领导者不仅要熟谙业务,掌握必需的现代科学知识,而且更要精通管理,掌握科学的领导方法,运用高超的领导艺术。显而易见,开展领导科学的研究,正是从理论上探索现代化大生产对领导工作现代化、科学化的客观要求。

其次,科学技术的巨大进步,对领导学的产生起了直接的推动作用。19世纪末20世纪初,物理学上的巨大发现,促使自然科学发展进入了现代科学阶段。尤其是第二次世界大战后,出现了原子能、电子计算机、空间技术等高新技术,发生了影响深远的第三次科技革命。高度专业化和高度综合化是现代科学技术发展的两大显著特点,一方面,各门学科分类越来越细,专业化程度越来越高;另一方面,各门学科相互渗透、相互联结,产生了许多边缘学科、交叉学科。由于现代科学综合化的发展,自然科学与社会科学汇流,基础理论与技术科学结合,领导学正是这种结合和汇流的产物。

最后,现代科学方法的出现,为领导学的产生奠定了科学的方法论基础和先进的研究工具。现代科学研究伴随着社会经济整体化、综合化的发展趋势,出现了两项重大的突破:一是数学突破了自然科学的范围,进入到社会科学研究领域,促进了整个科学包括社会科学的数学化;二是生物系统、工程自动控制技术、通信网络系统的发展,产生了三门全新的横断科学,即系统论、信息论和控制论。这些现代科学方法论同传统的研究方法迥然有别:它不是单学科的,而是跨学科的;它不是研究具体的物质形态,而是着重研究功能;它不是分割地研究,而是整体地研究;它不只是注重定性分析,而是更注重定量分析。运用这一崭新的科学理论和方法,深刻地改变了世界的科学图景和人们的思维方式,为研究领导科学提供了一般方法论基础和先进的研究工具。

从20世纪30年代起西方学者把领导活动纳入科学的研究范式以来,他们一直试图通过一些实证式的研究和逻辑化的推理,得出一些普遍的结论。其研究的历程大体上经历了特质理论、行为理论、权变理论、变革理论、魅力理论等阶段,构成了琳琅满目的丰硕成果,这些理论成果我们将在本书第2章展开讨论,这里暂不赘述。

二、我国领导学的产生与发展

中国领导理论的产生和发展源远流长。但真正形成领导学,则是在我国进入改革开放和社会主义现代化建设的新时期。从某种意义上来说,领导学的产生,是改革开放和社会主义现代化建设的必然产物。

首先,领导学的产生是推进中国特色社会主义建设事业的客观要求。1978年召开的中共十一届三中全会,重新确立和恢复了马克思主义的实事求是的思想路线,实现了党的工作重心的转移,领导全国人民走上了改革开放和建设中国特色社会主义的正确道路。改革开放和现代化建设,是一项崭新的、极其艰巨复杂的系统工程,加之世界新技术革命的冲击和挑战,更使我们遇到了前所未有的历史课题,面临着许多新的挑战,需要处理和解决许多层出不穷的问题和矛盾,战胜许多难以想象的艰难和困苦。而要要不辱使命,成功地把改革开放和社会主义现代化建设事业推向前进,就必须有科学的领导理论来指导,必须改变传统的领导体制和领导方式、方法,实现领导工作的科学化。我国领导学就是在这样的大背景下应运而生的。

其次,领导学的产生是总结党的丰富领导经验和领导理论的需要。在我国长期的革命和建设实践中,毛泽东、周恩来、刘少奇和邓小平、陈云等老一辈无产阶级革命家,集中和总结了全党和全国人民丰富的实践经验,对领导的本质、选拔和使用干部、领导干部素质和领导班子结构、领导制度改革、调查研究、科学决策、科学执政、民主执政、依法执政、思想政治工作等一系列问题进行过精辟的论述,积累了丰富的领导经验,形成了独具中国特色的领导理论和领导方法艺术。这些经验和理论,不仅丰富和发展了马列主义关于领导工作的理论,而且为建立具有中国特色的领导科学奠定了理论基础,总结、继承和发展这些宝贵的经验和理论,就成为我国领导学产生的一个重要因素。

最后,领导学的产生是借鉴古今中外领导思想和管理理论的结晶。随着改革开放政策的实行,我国理论界和学术界思想大解放,深入研究我国几千年文明历史发展中形成的一整套治国理政思想,广泛吸收和借鉴西方领导科学理论、学说和方法,并且把自然科学的某些成果运用于社会科学,从而逐渐形成了一门把古今中外领导理论和经验熔于一炉,具有中国特色而又面向世界和未来的新型学科——领导学。

领导学在我国创立于20世纪80年代,发展于90年代,完善于21世纪初。党的十一届三中全会以后,党中央提出,为了顺利推进社会主义现代化建设,必须研究解决管理体制和管理方式的问题,必须改进领导方法和领导作风。1980年,上海的刘吉撰写了《现代领导艺术》的论文,最早开拓了领导学这个领域。接着,中国科学理论工作者赵红州第一次提出了“领导科学”的概念,并做了开拓性研究。1982年10月,党中央、国务院做出《关于中央党政机关干部教育工作的决定》,其中把领导学列为党政干部必须学习的业务基础课之一。1983年5月,由上海的夏禹龙、刘吉、冯之浚、张念椿撰写的《领导科学基础》出版,这是我国第一