



全国公安民警“三个必训”统编教材

2006年版

公安领导科学研究

公安部政治部 编

高级警官



中国人民公安大学出版社



全国公安民警“三个必训”统编教材

2006年版

公安领导科学研究

公安部政治部 编

高级警官

(公安机关 内部发行)

中国人民公安大学出版社

· 北 京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

公安领导科学研究/公安部政治部编. —北京: 中国人民公安大学出版社, 2007. 1

全国公安民警“三个必训”统编教材·高级警官

ISBN 978-7-81109-221-9

I. 公… II. 公… III. 领导学—中国—教材 IV. C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 063696 号

全国公安民警“三个必训”统编教材·高级警官

公安领导科学研究

GONGANLINGDAO KEXUEYANJIU

公安部政治部 编

出版发行: 中国人民公安大学出版社

地 址: 北京市西城区木樨地南里

邮政编码: 100038

印 刷: 北京蓝空印刷厂

版 次: 2007 年 1 月第 1 版

印 次: 2007 年 1 月第 1 次

印 张: 18.5

开 本: 787 毫米 × 1092 毫米 1/16

字 数: 245 千字

ISBN 978-7-81109-221-9/D·214

定 价: 42.00 元 (公安机关 内部发行)

本社图书出现印装质量问题, 由发行部负责调换

联系电话: (010) 83903254

版权所有 侵权必究

E-mail: cpep@public.bta.net.cn

www.phcpps.com.cn

www.jgelub.com.cn

序

中共中央政治局委员、书记处书记，
国务委员，公安部部长 周永康

为加强对公安民警的教育训练，不断增强公安民警教育训练工作实效，编辑出版了全国公安民警“三个必训”统编教材。统编教材涉及初、中、高级警官训练标准和24个警种、部门的业务训练标准。这是一件很有意义的事情。

党的十六大以来，以胡锦涛同志为总书记的党中央把对干部的教育培训工作作为加强党的执政能力建设和先进性建设的重要途径，作为一项事关党的建设新的伟大工程的战略性、基础性工作来抓，提出了大规模培训干部、大幅度提高干部素质的战略任务。我们要做好新的历史条件下的公安工作，切实担负起巩固共产党执政地位、维护国家长治久安、保障人民安居乐业的重大政治和社会责任，为全面建设小康社会、构建社会主义和谐社会创造安全稳定的社会环境、公平正义的法治环境、优质高效的服务环境，就必须全面提高公安队伍的整体素质和执法水平，努力造就一支政治坚定、业务精通、作风优良、执法公正的高素质公安队伍。因此，切实抓好公安民警教育训练工作，比以往任何时候都更为重要、更为紧迫。

各级公安机关要以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观为统领，全面贯彻联系实际创新路、加强培训求实效的要求，进一步加强和改进公安民警教育训练工作，积极构建具有公安特色的教育训练体系，推动公安民警教育训练工作的科学化、制度化、规范化，不断提高公安民警教育训练工作水平，更好地为提高公安机关“四个能力”、“两个水平”服务，更好地为推动公安事业长远发展进步服务。当前，要以落实《公安机关人民警察

训练条令》和“三个必训”制度为主线，以抓基层、打基础、苦练基本功为载体，坚持全员练兵、全面练兵、岗位练兵，进一步明确目标、统一标准、突出重点、创新机制、改进方法、强化保障，建立、完善集中教育训练与岗位自学自练有机结合的经常性的练兵机制，推动苦练基本功不断向纵深发展，进一步提高公安民警的政治、业务、体能素质和执法水平，使公安民警真正具备胜任岗位、履行职责、完成任务所必需的基本素质、基本技能、基本水平。

各级公安机关领导干部要做学习型领导、带学习型队伍，带头加强对马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观、构建社会主义和谐社会、社会主义荣辱观、社会主义法治理念等政治理论的学习，加强对法律法规的学习，加强对公安业务知识和经济、科技、历史、文学、艺术等方面知识的学习，加深研究公安机关面临的新形势，加深研究公安工作面临的新任务，加深研究公安队伍建设面临的新课题，切实提高科学判断形势的能力、准确把握大局的能力、驾驭复杂局面的能力、严格公正执法的能力，真正形成朝气蓬勃、奋发有为的领导层，带领公安民警与时俱进、开拓进取，开创公安工作新局面。

2006年9月7日



专题一 公安领导基本理论/1

- 一、公安领导的本质/1
- 二、公安领导的理论借鉴/10
- 三、公安领导活动的有效性/40
- 案例讨论：帕金森定律的启示/50
- 思考题/51

专题二 公安领导工作新理念/53

- 一、战略规划与战略思维/53
- 二、超优目标与科学决策/60
- 三、学习型组织与团队式管理/66
- 四、绩效考核与绩效管理/73
- 五、以人为本与领导选才用人/83
- 六、责任冲突与领导行政伦理/92
- 案例讨论：郑州市公安局金水分局
关于实行分层次等级化管理的实施方案/98
- 思考题/107

专题三 公安领导的警务实战指挥/108

- 一、警务实战指挥的基本理论/108
- 二、警务实战指挥的科学模式/117
- 三、警务实战指挥的具体要求和工作内容/122
- 四、警务实战指挥的战术策略/126
- 案例讨论：长春人质案/138
- 思考题/142

专题四 公安领导的调研工作/143

- 一、信息时代公安领导调研工作的特点与要求/143
- 二、公安领导调研工作的原则/152

- 三、公安领导调研工作的策划/154
- 四、公安领导调研工作的作风建设/158
- 五、新的历史时期公安领导调研工作的改进与创新/159
- 案例讨论：在调查研究的基础上进行决策/162
- 思考题/165

专题五 公安领导的接访工作/166

- 一、公安领导接访工作的性质与作用/166
- 二、公安领导接访工作的要求与对策/177
- 案例讨论：我处理的一起接访案件/189
- 思考题/191

专题六 公安领导工作艺术/192

- 一、领导艺术与权术的根本区别/192
- 二、几种典型的公安领导艺术/194
- 案例讨论：石家庄“谁是真凶”案与危机公关/212
- 思考题/218

专题七 公安领导效能评估/219

- 一、公安领导效能评估的核心/219
- 二、公安领导效能评估的操作/234
- 案例讨论：从余祥林案件的善后处理看公安领导效能评估/240
- 思考题/260

专题八 现代公安领导新形象/261

- 一、现代公安领导形象诠释/261
- 二、公安领导班子形象/267
- 三、公安领导自我训练/272
- 案例讨论：警务改革中的领导艺术和领导形象/277
- 思考题/279

主要参考文献/280

后 记/285

专题一 公安领导基本理论

任何社会，无论在正式组织中，还是在群体中，都离不开领导。无数事实证明，大到一个国家的生存发展，小到一个社会组织或单位的兴衰成败，都与领导水平的高低关系极大。在人类的社会实践活动中，领导不可或缺。公安领导工作是公安工作的重要组成部分，是起决定作用的部分。作为公安机关的领导者，特别是中高级干部，应该学习和掌握公安领导科学，以先进的公安领导理论为指导，有效地开展公安领导活动。

一、公安领导的本质

领导是什么？领导活动包括哪些内容？怎样的领导才是好的领导？这些问题都是领导者首先应该弄清楚的，也是领导科学必须研究和回答的。

（一）关于领导本质的基本认识

1. 领导的含义。“领导”一词在作动词用时，指率领和引导人们向一定方向前进的行为过程，亦称领导活动；而在作名词用时，则指能够影响他人思想和行为的人，亦称领导者。

在管理科学中，有关领导的含义，有多种表述。目前，最具影响和代表性的表述是：领导是一种影响力，是对人们施加影响的艺术或过程，从而使人们情愿地、热心地为实现组织或群体的目标而努力。在这个表述中明确了三个问题：

首先，它揭示了领导的本质，即影响力。正是靠着影响力，领导者在组织或群体中实施领导行为；靠着影响力，领导者把组织或群体中的人吸引到他的周围来；靠着影响力，领导者获取组织或群体成员的信任；也正是靠着影响力，组织或群体中的成员心甘情愿地追随领导者。因此，拥有影响力的人才称得上是一位真正的领

导者。

其次，它指出了领导既是一个过程，是对人们施加影响的过程，又是一种艺术。领导活动面临千变万化的组织或群体的内外环境，特别是面对各种各样的人，他们的身份不同，有着各种不同的教育、文化和经历背景，他们进入组织或群体的目的和需要各不相同，而且人们的需要、目的等都处在动态的变化之中。因此，领导活动与其说是一种过程，不如说是一种艺术。越是高层次的领导活动，因其面对因素的复杂性和不确定性，所以艺术的成分就越多。

第三，它明确了领导的目的。领导是一项目的性非常强的活动，它的目的在于使人们情愿地而非无奈地，热情地而非勉强地为实现组织或群体的目标而努力，这体现了领导工作的水平，也是领导者追求的目标。

在领导活动中，领导者虽然是施加影响的主体，通过指导、激励等影响被领导者。但是，被领导者并不只是被动地接受影响，他同样会对领导者施加影响，通过各种信息来修正领导者的现在和未来的行动。人们的能力、感受与心态是不断演变的，领导者与被领导者的关系必须不断被修正，行动必须持续被调节，因此，领导的影响力是一个双向动态的过程。

2. 领导影响力的来源。领导影响力产生的基础是权力。所谓权力，从广义上来说，如果某人能够提供或剥夺别人想要却又无法从其他途径获得之物，此人就拥有高于别人的权力。领导活动主要是运用权力来建立一种符合组织要求的行为模式。

领导影响力的大小，在很大程度上取决于领导者对权力的运用。如果运用权力始终如一，对于不良行为予以惩处，对于好的行为给予奖励，使组织成员或群体都清楚地知道奖惩的原因，那么，领导者就能够建立起所期望的组织或群体行为模式。如果领导者喜怒无常，运用权力尺度不一，那么，只会加剧部属的恐惧心理，而不会对建立行为模式产生任何积极影响。

在一个正式组织中，领导者的权力可分为职位权力和非职位权力两大类。

职位权力，是领导者在组织中担任一定的职务而获得的权力，主要有三种，即合法权、奖赏权和惩罚权。

合法权，就是组织中等级制度所规定的正式权力，被组织、法律、传统习惯甚至常识所认可。它通常与合法的职位紧密联系在一起。合法权源于被影响者内在化的价值观，部属认为领导者有合法的权力影响他，他必须接受领导的影响。

奖赏权，就是决定提供还是取消奖励、报酬的权力。谁控制的奖励手段越多，他的奖赏权就越大。奖赏权源于被影响者期望奖励的心理，即部属感到领导者能奖赏他，满足他某些需要。因此，奖赏权的影响力主要取决于被影响者是否期望这种奖赏。领导者给予部属的奖赏不是他的需要，甚至与他所期望的相违背，那么，领导者实际上没有真正实施奖赏权，也不会产生影响力。

惩罚权，就是指通过精神、感情或物质上的威胁，强迫部属服从的一种权力。惩罚权源于被影响者的恐惧，部属感到领导者有能力将自己不愿意接受的事实强加于自己，使自己的某些需求得不到满足，从而服从领导的意志。运用惩罚权的意义在于告诫部署这种行为会带来什么后果。惩罚权的运用，有时往往会引起愤恨、不满，甚至报复行动，因此，必须谨慎运用。惩罚权的主要作用在于引而不发，而不是它的实际使用。当然，这种权力也要偶尔行使一下，以刺激或提醒人们。

非职位权力，是指与组织的职位无关的权力，主要有专长权、个人魅力、背景权和感情权等。

专长权，就是源于占有信息和专业特长对他人产生影响而获得权力。知识就是力量，从某种程度上讲，知识也是权力。谁掌握的知识、信息越多，谁拥有的专长权就越大。专长权与职位没有直接的联系。

个人魅力，就是建立在超然感人的个人素质之上，吸引欣赏它、希望拥有它的追随者，从而激起人们的忠诚和极大的热忱而获得的权力。

背景权，是指个体由于以往的经历而获得的权力。只要人们知道他的特殊背景和荣誉，在某些方面，就容易倾向于听从他的意见，接受他的影响。

感情权，是指个体由于和被影响者感情较融洽而获得的权力。比如，如果多年的老朋友提出要求、请求一些帮助，无论在工作上有没有关系，人们都会感到难以拒绝，从而接受他的影响。

领导影响力的大小、持续稳定等，往往是职位权力和非职位权力的综合运用。

3. 领导的职能。一般而言，领导的职能归结起来主要是处理三方面的关系。

(1) 处理与人的关系。领导工作首先是做人的工作。在一个组织的所有资源中，第一位的是人力资源。领导首先面对的是人，要通过一系列的措施，了解、掌握人的需要，从而有目的地引导、指挥和协调人的行为，千方百计地通过提高组织成员的满足度来调动他们的积极性。领导在处理与人的关系中，一项非常重要的工作是识人、用人和育人，即发现人的长处，用好人的长处，促进人的全面发展。

(2) 处理与事的关系。一个组织或群体均有一定的存在目的，为实现目的要进行大量工作。领导的一个职能就是处理这些事务，特别表现在决策、指挥、组织、协调、控制、检查、监督等各个方面，使各项工作有条不紊地进行。

(3) 处理与时间的关系。一方面，领导需要合理安排个人和组织的时间，有计划、有条理地根据轻重缓急原则安排组织的各项活动，从而充分有效地利用时间，达到组织目标；另一方面，领导是面向未来的工作，需要预测未来，走在时间的前面，真正做到把握时机，使组织持续发展。对于领导活动而言，“忙”并不等于有工作效率，也并不说明领导者尽职尽责。

4. 领导的作用。领导的作用主要体现在两个方面：实现组织目标和在满足组织需要的同时，尽可能地满足组织成员的需要。

领导活动的首要作用，就是通过一系列的行为过程来实现各自组织的目标。没有领导，组织就无法实现目标。领导者从组织全局的角度考虑，实施领导活动以有效地实现组织目标。但是，在这一过程中，若不能满足

组织成员的合理需要，组织成员就不可能追随无法满足自己需要的领导者，没有追随就没有影响力，没有影响力就无法实施领导，也就无法引导组织向目标前进。

从另一方面讲，如果领导者只是一味满足组织成员的需要，而置组织目标于脑后，就会迷失前进的方向，组织目标无法实现，最终组织成员的需要也就无法真正得到满足。

实践表明，组织目标与个人目标常常是不一致的，不大可能是完全吻合的，因此，领导活动的作用就是将组织成员的目标融入到组织目标中，创造出组织的共同意愿，真正做到在实现组织目标的同时，最大限度地满足组织成员的合理需要。

5. 领导与管理的区别。从管理科学的角度看，领导活动是管理活动的重要组成部分，领导者属于管理者的范畴。但是，领导者不是一般的管理者，而是具有影响力的管理者。

从本质上讲，领导是一种影响力，领导者与被领导者之间主要表现为追随关系。人们往往追随那些他们认为可以满足自身需要的人，正是人们愿意追随他，才使他成为了领导者。因此，领导者既可以存在于正式组织中，也可以存在于非正式组织或群体中。有的人并没有正式职权，却能以个人的影响力与魅力去影响他人，他是一位领导者。

而一般管理活动主要表现为，在组织目标一定的情况下，如何以最高效率、最经济、最有条理的方式去完成一定任务，实现组织目标。从本质上讲，一般管理活动是一个条理化的过程。一般管理者可以凭借领导者的影响力或组织所授予的职权迫使人们按照一定的要求去从事某一项工作，但他并不能影响人们热情地、自觉自愿地追随他去工作。所以，一般管理者必须在组织中有一定的职位，相应地负有一定责任，他只能存在于正式组织之中。

由此可见，领导者与一般管理者关注的重点是不同的。领导者重点关注的是其在组织成员或一定群体中的影响力。而一般管理者重点关注的是组织的各项工作和

组织成员行为的有序与效率。

所以，人们常常说，领导者是管理者，应该成为管理的行家里手，但是，管理者不一定是领导者。为了使组织更有效，应该选取领导者来从事管理工作，也应该把每个管理者都培养成好的领导者。

（二）公安领导的含义及特点

公安领导既有领导的一般属性，也有其特殊性。所谓公安领导，就是以法定的公安组织为基础，带领公安民警实现公安工作目标的活动。实施这一活动的人，称为公安领导者。公安领导具有以下特点：

1. 合法性。公安领导活动只能存在于正式组织中，即国家法定的公安机关之中。公安机关是实施公安领导活动的基础条件。公安领导者必须是获得法定职权的人。在产生领导影响力的所有权力中，合法权是决定性的权力，其他权力尽管有助于提高公安领导影响力，但也都从属于合法权。没有合法权，就不可能成为公安领导者，也就无所谓公安领导活动。

2. 公共性。公安机关是国家行政机关，公安领导既是对公安组织及公安民警的领导，更是对社会公共安全工作的领导，具有公共领导的属性。因此，公安领导首先要站在公共利益的基点上，以坚持公平和正义为原则，不仅要发挥一般领导的作用，即对组织目标期望与公安民警目标期望进行整合，更要注重公共领导的责任，即对社会及公众安全需要的目标期望与公安机关组织目标期望进行整合。有效的公安领导应该将适当满足公安民警需求、公安组织自身发展与利益主张、社会公众的公共安全需要这三者的目标期望协调一致。其中，任何一种目标期望达不到一定要求，公安领导活动都不可能持久地开展下去。公安领导者要比一般组织诸如企业、商业的领导者承担更多的公共责任。

3. 法治性。公安领导的法治性主要体现在两个方面，一是作为公共领导的法治性。公安机关是执法机关，公安工作主要是执法工作。公安领导活动的一个重要方面，是对公安执法工作的领导。因此，公安领导必须依法领导，必须在法律法规授权范围内开展领导工

作,依法行政。二是作为公安组织行政领导的法治性。公安机关是国家行政机关,其管理组织体制、业务运行机制、内部机构设置、各级领导者的任免、公安民警的奖惩等;国家都有相关法律法规的规定,公安领导必须依法用权,依法办事。

4. 应急性。应对危机是各种组织的领导活动都会遇到的问题。但是,由于公安工作的特殊性,公安领导活动所面对的突发事件要比其他一般领导活动多得多,特别是经常面对突如其来的严重暴力犯罪案件和群体性治安事件等。这就要求公安领导者必须具有较高的紧急警务现场处置能力,能够实施有效的警务指挥,调动各种社会资源,平息危机。因此,应对危机的现场指挥能力高低是衡量公安领导水平的一个重要标准。公安领导活动的频繁的应急指挥活动是其不同于一般领导活动的一个显著特点。

(三) 有关领导本质的两个重要观点

在我国,有关领导本质的论述,有两个最具影响的观点。一个是毛泽东关于领导工作就是“出主意”和“用干部”的观点;另一个是邓小平关于“领导就是服务”的观点。

1. 领导工作就是“出主意”和“用干部”。毛泽东认为,“出主意”和“用干部”是领导工作的两件大事,也是切实有效的两个最基本的领导方式和领导方法。领导者应该从繁杂的日常事物中超脱出来,集中精力做好大事。减少领导工作的量,提高领导工作的质,领导工作简约化,正是抓住了领导工作的实质。但是,对于这一观点的理解,我们不能仅仅停留于字面上,而是应该随着时代的发展和对领导工作的新要求,与时俱进,不断深化认识。

(1) “出主意”应该包括“选主意”,对于领导工作来说,“选主意”比领导自己“出主意”更加重要。

“出主意”其实就是领导决策。按照现代科学决策的要求,领导决策应该是一个“谋”与“断”分工合作的过程。首先是“谋”,即谋划方案,就是“出主意”;然后是“断”,即决断拍板,也就是“选主意”。

“谋”可以充分发挥组织成员、咨询参谋人员或咨询机构的作用，尽可能“多谋”，“多出主意”。但是，“断”必须由领导者亲自来“善断”，“选好主意”。

经验决策是领导既“出主意”，又“选主意”，谋断合一，领导决策的质量主要取决于领导个人的经验、知识和能力等，有很大的局限性。而现代社会，随着科学进步和社会发展，日益出现科技研究专业化与科技运用综合化的趋势，决策的多目标要求与系统化程度越来越高，领导者知识和能力等局限性越来越明显，包揽决策全部工作越来越显得力不从心，决策质量也很难得到保证。因此，这就需要领导决策更多地借助他人的智慧来完成，即充分发挥决策咨询工作的作用，让咨询参谋人员或咨询机构多出主意，让组织成员多参与决策等，在此基础上，领导者再通过分析比较，选出好主意。进一步而言，领导者要让组织成员、咨询参谋人员多出主意，引导他们出好主意，而自己则要少出主意，多听主意，选好主意。

如果将领导者看做“内脑”，将组织成员、咨询参谋人员及机构看做“外脑”的话，那么，领导决策工作应该是外谋内断、外多内少、外放内聚、外先内后、外辅内主地开展。

(2) “用干部”不仅仅是“用人”，更要注重发挥制度、环境的作用。通过用制度、用环境去激励人、教育人、培养人，真正发挥组织成员的积极性，切实贯彻执行领导的各项决策，保证组织目标的实现。

从广义上讲，“用干部”并不是只用担任一定领导职务的人，还包括用骨干、用人才，如各类专业技术人才等。“用干部”其实就是发挥各类人才的智能和积极性，把领导工作做好。

过去，我们往往把“用干部”理解为人选人、人用人、人管人、人育人等。进入21世纪，我们应该转变领导方式，更新用人观念。领导者应该更加注重用制度选人、用制度用人、用制度激励人、用制度管人、用环境培养人。制度用人比人用人更可靠一些、更有效一些。

“用干部”不仅仅是“用人”、“管人”、“控制

人”，更重要的是服务于人，为各类人才和组织成员提供周到的服务，提供明确的规则，提供必要的辅导和培训，提供良好的环境，让他们的情感和潜能得到最大限度地发挥，让他们在工作中有成就感、有满足感、有幸福感，从而进一步提升领导活动效能。

2. 领导就是服务。领导影响力来自权力，但是，权力不会自动产生影响力。领导者只有通过运用权力，为组织成员提供其所需要的服务，才会对组织成员产生影响力，从而提高领导活动的效能。所以，邓小平关于“领导就是服务”的观点是极其深刻的，将“服务”作为领导本质，作为领导方式是极富创造性的。正确理解“领导就是服务”观点，有助于我们准确定位领导职能、转变领导方式、改进领导方法、提高领导艺术。

(1) 领导的服务不是后勤意义上的服务。有许多领导者把“领导就是服务”的观点理解为关心群众生活，为组织成员提供福利，做好后勤保障工作等，这显然是不准确的。邓小平所说的服务，是领导者向组织成员提供的高层次服务。服务的重点是领导者为领导活动和组织成员提供规范规则、提供制度框架、提供辅导指导、提供适合领导目标和满足需求的情境条件等。

(2) 领导的服务不是以领导者自我为中心，随心所欲、想当然地提供服务。领导的服务本质，要求领导者积极主动地向组织成员提供到位的服务、优质的服务。但是，领导的服务不是以领导者自我为中心的，而应该以组织成员的需要为中心。组织成员需要什么服务，领导者就应该提供什么服务；组织成员什么时候需要服务，领导者就应该什么时候提供服务；组织成员什么地方需要服务，领导者就应该在什么地方提供服务。反之，领导者自以为是、强行地提供服务，只会降低领导活动效能，适得其反。

(3) 在领导活动中，服务与服从应该具有一致性。现代领导活动是一个交换、互动的过程。领导者为组织成员提供服务，组织成员就应向领导者提供认同和服从。领导者提供的服务越到位，组织成员对领导者的认同越主动，服从越自觉。领导的服务是有明确目的的，

是为了促使组织成员对领导者的认同和服从,促使组织成员与领导者同心同德,更主动、更有效地实现组织目标。领导的服务要找准服务与服从的结合点,关键是要把服务同领导意图和组织目标结合起来。当然,领导服务与服从的交换,并不是市场意义的等价交换,而是现代领导活动中相辅相成的两个方面。

(4) 领导的服务进一步丰富和提高了领导艺术内容和水平。领导的服务是整合组织中的各种利益关系和人际关系,使得领导者和组织成员各得其所,又互为依靠,共同发挥最佳效能。提供优质的服务是一种间接的领导,也是一种高层次的适应现代人的领导,更是一种人性化和艺术化的领导。21 世纪人的个性是多样化的,人的需求也是多样化的,领导者提供的服务也应该个性化、多样化。因此,这不仅需要正确的领导观念、相应的领导能力,更需要领导服务的艺术。21 世纪的领导艺术在很大程度上将表现为服务的艺术。

二、公安领导的理论借鉴

领导活动是古来就有的现象,而把领导活动作为一门科学来研究是 20 世纪 30 年代开始的。所以,古今中外有关领导思想和领导理论等方面的研究成果是十分丰富的。这些研究对于我们深入认识和科学指导公安领导活动具有很大的借鉴作用。

(一) 中国传统文化中的领导思想精髓

中国民族文化的基本形态形成于春秋战国时期的诸子百家。有史可考的有“十一家”,即儒家、道家、阴阳家、法家、名家、墨家、纵横家、杂家、农家、小说家和兵家。从领导思想的角度看,对后人产生较大影响的有儒家、道家、法家、兵家、纵横家等。

1. 《周易》中的领导思想。《周易》是我国最古老、最有权威、最著名的一部经典,是中华民族聪明智慧的结晶。我国历史上凡有建树的帝王将相,不仅自己熟知《周易》,还要有易理高深卦术高超的人作为军师。《周易》中的领导思想,集中体现在以下几个方面:

(1) 变易之道。“一阴一阳之谓道,生生之谓易”。《周易》从阴阳相生相克和变与不变对立统一的阐释