

高等院校公共管理系列教材

Leadership Science

领导科学

黄东阳 林修果◎主编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

高等院校公共管理系列教材

Leadership Science

领导科学

黄东阳 林修果◎主编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

领导科学/黄东阳,林修果主编. —北京:北京大学出版社,2016.9

(高等院校公共管理系列教材)

ISBN 978-7-301-27489-7

I. ①领… II. ①黄… ②林… 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(2016)第 212825 号

书 名 领导科学

Lingdao Kexue

著作责任者 黄东阳 林修果 主编

责任编辑 朱梅全

标准书号 ISBN 978-7-301-27489-7

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 sdyy_2005@126.com

新浪微博 @北京大学出版社

电 话 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 021-62071998

印 刷 者 三河市博文印刷有限公司

经 销 者 新华书店

787 毫米×1092 毫米 16 开本 24.25 印张 462 千字

2016 年 9 月第 1 版 2016 年 9 月第 1 次印刷

定 价 52.00 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

图书如有印装质量问题,请与出版部联系,电话:010-62756370

目 录

Contents

绪 论	001
第一节 领导概述	002
第二节 领导科学研究的发展历程	015
第三节 研究领导科学的必要性及其方法	023
第一章 领导环境	032
第一节 领导环境概述	033
第二节 领导环境的内容	042
第三节 营造积极的领导环境	046
第二章 领导职能	052
第一节 领导职能概述	053
第二节 领导职能的履行	060
第三节 领导新政绩观	071
第三章 领导素质	086
第一节 领导素质概述	086
第二节 领导素质的内容	091
第三节 提升领导素质的途径	107
第四章 领导方法	117
第一节 领导方法概述	117
第二节 调查研究方法	130
第三节 走群众路线方法	138
第四节 系统分析问题方法	145

第五章 领导决策	153
第一节 领导决策概述	153
第二节 领导决策的类型	162
第三节 领导决策的程序与方法	169
第六章 领导用人	187
第一节 领导用人概述	188
第二节 领导用人原则	196
第三节 领导用人的方法	200
第七章 领导沟通	212
第一节 领导沟通概述	213
第二节 领导沟通的原则与基础	220
第三节 领导沟通方法	222
第八章 领导心理调适	232
第一节 领导心理调适的内涵与必要性	233
第二节 领导心病类型	238
第三节 领导心理调适的方法	244
第九章 领导用权	257
第一节 领导用权概述	257
第二节 领导权力的特征与类型	265
第三节 领导用权方略	274
第十章 领导变革	286
第一节 领导变革概述	287
第二节 领导变革的途径	298
第三节 领导变革的能力	308
第十一章 领导体制	316
第一节 领导体制概述	317
第二节 中国特色的领导体制	325
第三节 中国领导体制的改革	330

第十二章 领导效能	345
第一节 领导效能概述	345
第二节 领导效能评估的标准与方法	350
第三节 提高领导效能	358
参考文献	375
后记	384

绪 论

本章要点

1. 了解“领导”的含义、必要性、内在本质、特征、未来走向以及“领导”与“管理”之间的关系。
2. 了解领导科学在中国和西方的产生与发展的历程、差异性、发展趋势。
3. 了解领导科学研究的必要性、研究对象、研究角度、研究方法。

引例

雷·克罗克在1955年接管了当时规模很小的麦当劳公司,并将其发展成全球最成功的快餐集团之一。作为麦当劳的领导者,克罗克发明了“走动管理”。他不喜欢坐在办公室里,大部分的工作时间都用在走动管理上,即经常到下属各公司和各部门走走、看看、听听、问问。麦当劳公司曾有一段时间面临严重亏损的危机,克罗克发现其中的一个重要原因是公司各个职能部门经理有严重的官僚主义习气,他们习惯于躺在舒适的靠背椅上指手画脚、抽烟和闲聊。于是,克罗克想出一个奇招,将所有经理椅子的靠背锯掉。一开始很多人骂克罗克是个疯子,但不久大家开始悟出他的一番“苦心”,他们纷纷走出办公室,深入基层,开展“走动管理”,及时了解情况,现场解决问题,终于使公司扭亏为盈。^①

以上涉及的是一名成功的领导者在领导活动中是如何通过自身的示范、行为来影响被领导者,激励被领导者,激发他们的积极性,从而实现公司扭亏为盈的目标。

① 林平:《人力资源管理“五招”》,载《现代企业文化》2013年第1期。

第一节 领导概述

一、领导的必要性

社会在不断地向前发展,当历史已经迈过了不同寻常的 20 世纪,正在进行新的征程之时,回首人类在经济、政治以及军事等方面取得的非凡成就,我们需要对领导的必要性有深刻的体会。

1. 领导的存在是由现实社会中组织的复杂性决定的

社会组织是一个有许多人共同进行不同的社会生产活动的庞大而复杂的社会系统。社会组织的生产目标或任务的实现必须以生产活动的协调统一为前提条件。马克思曾说:“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,而一个乐队就需要一个乐队指挥。”^①只有当生产活动的发起者让所有的活动参与者的意志归附于他或组织的意志,才能确保社会生产活动在一种有序的状态下进行,即有序的生产活动离不开统一的意志和领导。随着社会的不断进步和科学技术的不断发展,社会生产劳动的范围与分工必定会随着管理方式的创新与科学技术的革新而愈发地宽广和愈发地细致,组织中成员相互之间的关系也必然会愈发地复杂,尤其是今天呈现在社会组织面前的新情况繁多而复杂,摆在社会组织面前的挑战也是艰巨而各异,这愈发地凸显出领导的重要性与必要性,需要领导来引领和指导组织有序发展。

2. 社会组织的愿景实现离不开有效的领导

现实社会中的任何一个组织的存在意义就是实现某个特定的使命或达成某个特定的目标。能否有效地整合与利用组织所掌握的资源,事关组织的预期目标或特定愿景是否最终能达成或实现。概言之,组织资源的主体部分包括了人力资源、物质资源、信息资源以及技术资源等。无疑,各类资源之间的合理配置要在外部某一特殊力量的作用下才能实现。众所周知,人力资源是由诸多各异的单个个体组成的,个体之间必然会存有差异性,主要体现在性格、喜好、价值观念、个人素质等方面,个体之间的这种差异性势必会影响彼此之间的配合状况。因此,想要在社会组织中这些带有差异性的个体之间建立一种融合的关系,促使他们的意志归附于组织的意志,为统一的愿景而努力,就需要领导。缺少领导,社会组织中的个体之

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

间形成合力作用于同一目标的可能性将非常渺小。组织的物质、信息、技术等资源的有效整合和利用,离不开领导。倘若领导是无效的,那么,组织资源的整合和利用就很难有效地转化为效率、创新或服务等结果,即组织所期望实现的目标。

3. 领导是社会组织不可或缺的一种力量

从领导者与被领导者之间的关系看,对于任何一个组织而言,组织预期的目标或设想的愿景想要达成,要具备两个不可或缺的条件,既要有组织领导者的明智决策,也离不开被领导者——下属的配合与支持。那么,要依靠何物来确保组织中每一成员的行动与组织目标存有共同基调?换言之,组织要达成既定的目标,其原动力或者推动力源自何处?关键在于组织的领导。领导活动能基于组织自身的发展需要以及组织外部的环境因素来设定目标,再采取宣传、沟通等手段,使有关成员也能在决策环节中发挥出各自的作用,使全部的活动参与者对组织目标产生认同感,进而塑造起组织价值,为组织目标的实现发掘原动力。在领导活动过程中缺少宣传与沟通,势必会影响全体组织成员认同和接受组织所设定的愿景。缺少领导对组织价值的提炼和塑造,有可能使得组织成员觉得自己为之奋斗的目标缺乏意义,致使在组织中的个体在工作中缺少激情,那么组织的目标无疑将难以实现。

4. 领导是国家治理现代化不可或缺的一种力量

国家治理水平是检验执政党能力的一个重要标准,实现国家治理现代化,离不开党的有效领导,需提高领导国家治理资源整合能力的科学化水平。就本质而言,国家治理体系意指治理资源配置的组合,国家治理能力指的是治理资源功能的应用。现代化进程中的国家治理,整合治理资源体现的是一种国家汲取能力。国家汲取能力的内在要义是使社会各种资源发挥各自最大功效。可以说,国家汲取能力的强弱是能不能达到社会善治的重要体现。相比较传统方式而言,现代国家治理呈现出治理主体多样化的特点,表现为除了行使治理权力的政府外,还将社会组织、群众团体以及民间力量纳入国家治理体系之中。国家治理既是从上到下的秩序化建构,也是上下互动的扁平化管理。党在治国理政的实践中,只有充分调动多元主体治理参与的积极性,充分发挥各种治理主体的功能,才能提高领导国家治理资源整合能力的科学化水平,为推进国家治理体系和治理能力现代化提供保证。

二、领导的内涵

如何理解领导?领导的存在意义在何处?这两个问题事关领导科学研究的基本方向和基本面貌,要想解答好,既需清楚领导的含义与词性,也要对领导的内在要义有一定的认识。在领导科学领域中,领导的含义在学术界被视为研究领导科学中的起点,领导本身就被视为构成领导科学知识体系的最基本、最基础的一员。研究领导科学这一新兴的学科,无疑要先对领导的含义进行探讨,对领导的属性、

内在本质有清晰的认识。

（一）“领导”的词性阐释

“领导”一词由“领”和“导”两字组成，“领”的字面意思涵盖了统率、指挥、带领的意思，“导”的字面意思则涵盖了引导、指导、开导的意思。由此可见，“领导”就是“统领”和“引导”的联合体。

“领导”既可以做名词又可以做动词。做名词时，“领导”意指“人”，并且具有带领和引导作用，这一类人归类“领导者”；做动词时，“领导”则意指过程，即带领他人进行某一实践行为的领导过程。领导者与领导过程是紧密相连的，相互以另一方为存在的前提。“领导者”的应有之义需要有带领和领导人们的行为过程来支撑，而统领和指挥追随者进行实践活动来实现预期目标的领导过程也需“领导者”才能进行。

总之，“领导”兼具了两种词性，作为名词用的“领导”和作为动词的“领导”，是对同一事物静态和动态两种视角的反映。

（二）“领导”的不同角度定义

在最近几十年领导科学的发展过程中，来自国内外领导科学领域或者管理科学领域享有盛名的专家和学者就“领导”这一概念作出了自身的理解。从诸多解释中，我们可以列举具有代表性的领导定义，并从以下三个角度进行概括：

1. 领导主体与领导对象的权力关系

基于这种权力关系，领导呈现出一种领导者对被领导者的某种控制，这种控制形成了领导主体与客体之间的关系。斯默希克和摩根认为：“领导是在一个或者更多的个人成功地限制并规定了其他人行为的过程中得以实现的。事实上，领导可以被看作是某一部分特定的个人在规范他人行为的过程中所享有的强制力或者被认同的权力。……领导者只有在自己达到了一种被认为具有强制力、预见力以及整合经验的权力的境界，或者被他人推荐或接受时，才能真正成为一个领导者。”^①从此角度出发对领导进行定义的比较有代表性的国内学者是朱立言教授，他给出的理解是：“领导的内核即领导者通过某种行为或示范对被领导者或追随者、下属进行引导和影响而筑造起来的彼此间的追随关系”。^②

2. 领导主体的角色和行为的定位

基于领导主体的角色与行为的定位，领导被认为是能够在领导活动中对其他成员在其实践行为上干预、干扰、影响的特殊行为方式。奥尔波特对领导给出了自

^① 转引自〔美〕乔恩·L. 皮尔斯、约翰·W. 纽斯特罗姆：《领导者与领导过程》，北京华译网翻译公司译，中国人民大学出版社2003年版，第38—39页。

^② 朱立言主编：《行政领导学》，人民出版社2002年版，第33页。

身的理解,认为领导就是个体对组织的控制。在蒂奇看来,领导则是引导他人进行实践达成既定的目标,倘若领导主体不参与其中,既定目标显然存在无法达成的可能性。在纷繁复杂的现代社会中,与其说愈发地要通过仰仗命令与控制来完成任务,不如说愈发地要仰仗先改变他人的观念而后再改变他们的行为方式。当下,领导需具备运用各异的观念来对其追随者持续地添加活力的能力。^①巴斯于1990年在他与斯托科蒂尔合著的《领导手册》中将领导定义为“组织内部两个或两个以上的人之间的相互作用。这种相互作用通常会涉及建立或重建一种架构,以及组织成员的意见和期望。”在巴斯看来,领导是组织结构的构筑者。这种定义是对“角色理论”的延续,它把领导者视为一种独特的角色,是“组织结构或者组织系统的构筑者”。^②在他们看来,领导者是一类能够促进或引发变革的人,是具备了一种特有的影响能力的人,这种能力表现为能够通过自身的行为或示范进而对组织系统的其他成员的行为造成影响。在组织系统中,当组织中的某些个体能够对另一个个体的动机或能力的改变起到充分作用的时候,领导就自然而然地产生了。

3. 领导主体与既定目标的相互关系

基于领导主体与既定目标的相互关系,一些学者或专家将领导定义为“指引组织系统中的成员,通过某些方式或采取某些手段,实现既定目标的过程”。如著名学者墨菲在《对领导过程的研究》一书中指出:“领导是一种确保共同行为方向的过程,缺少领导,行为便有失去方向的可能性,组织系统便会由原先的稳健有序转变为混乱无序。……能够将领导定义为组织系统中不可缺少的一员,它弄清情况并牢牢地置于把控之中,为有效地满足团队的要求提供充足的条件。”^③来自复旦大学的刘建军博士对领导的定义作出了独到的见解:“领导意指在社会实践活动中,某些影响能力突出的个体、组织或集体在特定的结构中以某些行为方式,如示范、说服、命令等,动员追随者或被领导者达成个体或组织既定目标的过程。”^④北京大学著名学者李成言教授在其著作《现代行政领导学》一书中将领导定义为:“领导就是某一具体社会系统中的领导主体根据领导环境和领导客体的实际情况确定本系统的目标和任务,并通过示范、说服、命令、竞争和合作等途径,获取和动用各种资源,制动和致变领导客体,达到既定目标,完成该系统共同事业的强效社会工具和行为互动过程。”^⑤

上述关于领导概念的观点可谓是“仁者见仁,智者见智”。他们从各个不同的

① N. M. Tichy, The Teachable Point of View, Journal of Business Strategy, January/February 1998, pp. 29—33.

② 刘银花、姜法奎编著:《领导科学(第二版)》,东北财经大学出版社2006年版,第2页。

③ 转引自〔美〕乔恩·L.皮尔斯、约翰·W.纽斯特罗姆:《领导者与领导过程》,北京华译网翻译公司译,中国人民大学出版社2003年版,第25—26页。

④ 刘建军编著:《领导学原理——科学与艺术(第二版)》,复旦大学出版社2001年版,第9页。

⑤ 李成言:《现代行政领导学》,北京大学出版社2002年版,第15页。

角度描绘了领导的全貌。从上述人们的定义中不难看出几个共同点:第一,领导可以是指领导者,也可以是领导活动。第二,领导是一种社会活动过程。第三,领导是多种要素相互作用、相互影响的活动过程。

根据上述分析,我们可对领导的概念界定如下:领导是指社会实践活动中,社会组织的领导者采用某一方式或手段对被领导者或组织中其他成员在行为或动机上产生作用,确保共同行为方向,并带领和引导他们对客观对象进行实践活动,以达成组织某一既定目标的行动过程。

这一定义涵盖了三个方面的内容:

(1) 领导的最终归宿是通过实践达成组织的既定目标。一方面,现实中无目标的领导是不存在的;另一方面,妄想缺少领导的情况下达成组织的预期目标也是“天方夜谭”的。

(2) 领导要想成其为领导首要的前提是存在于社会组织当中,缺少追随者或者其他成员,单靠个体一人是无法形成领导的。整个社会组织的生存发展与领导的存在是相互契合的。社会组织或集体的存在与进化离不开领导,领导的存在意义在于帮助社会组织或集体朝向更高级的阶段发展。

(3) 领导是一种人或个体的实践活动,体现出人与人之间或个体之间的一种互动的行为关系。领导活动的产生条件有两个,一是领导者的发起与组织,二是被领导者的积极配合与执行,当同时具备这两个条件时领导活动便产生了。

三、领导与管理的关系

领导与管理是领导学与管理学的核心范畴,既有联系又存在区别。弄清领导与管理的基本概念,理顺两者的相互关系,对于把握领导的概念和本质,深入研究领导科学有着重要意义。

(一) 领导与管理的联系

在现实生活中,领导活动与管理活动在诸多方面存在着相融性和关联性。管理学家彼得·德鲁克(亦译为彼得·杜拉克)甚至常常把管理同领导混用,视管理为领导的同义词。这也是至今仍有许多管理学的教材还把领导作为管理的一个方面的原因所在。具体地讲,领导同管理之间的联系主要体现在以下两个方面:

1. 领导是从管理中分化出来的

领导与管理现象自古有之。但在资本主义早期以前,领导同管理并没有分离,生产资料的占有者同时就是生产的决策者、执行者和监督者,也是生产的领导者和管理者。工业革命后的半个多世纪,随着社会化生产的规模迅速增大,科学技术的发展日新月异,社会联系的程度越来越复杂,生产资料的占有者很难再像以前那样,既做领导者又做管理者。1841年10月5日,在美国纽约州的阿尔巴尼与马萨

诸塞州的伍斯特之间,两辆西方火车公司的客车迎面相撞。以此为契机,在州议会的干预下,西方火车公司被迫进行了领导体制改革,实行了企业所有权、领导权与管理权的分离。领导者不再负责公司的日常管理事务,而是交给专业人员(如经理)来处理。这一变革标志着领导活动与管理活动相对脱离的新时代的开端。

2. 领导活动和管理活动具有较强的互补性与复合性

在现实活动中,管理者实际上扮演或者承担着多重的角色,时而扮演中层管理者,负责执行上级领导的决策;时而扮演起部门领导者的角色,负责对部门的发展方向进行规划与决策。这种不同角色的扮演,使得领导活动与管理活动要从一个管理者的行为中严格地区分出来变得十分困难。加之,领导与管理之间的关系紧密,领导活动的目标或任务的实现或者完成离不开有效的管理;同样地,管理要产生出效益,需要有明智的领导决策。组织朝向健康的方向发展,要具备两个条件,既要有有效的管理,也需有力的领导。缺乏其中任何一个条件或两者皆无,那么,组织便如一只无舵之船,而且船体有个大洞。^① 必要变革的产生是以有效的领导与高效的管理相结合为前提条件的,两者相互结合能使混乱或无序的状况得到有力的控制。缺少领导行为,仅仅依靠管理本身无法创造出有益的变革;相同地,缺少管理活动,单单凭借领导行为无法使一项活动有规律地按预算保持正常的运作。

(二) 领导与管理的区别

尽管领导与管理有着如此密切的联系,但我们还是可以将领导与管理作一定的区分。美国哈佛大学教授约翰·科特在《变革的力量——领导与管理的差异》一书中详细分析了领导与管理的差别,主要体现在以下几个方面:

(1) 管理的计划与预算过程的时间跨度较短,更多地侧重微观层面,强调风险的预估与弱化;而领导过程中经营方向的拟定,在时间跨度上要长于管理过程,主要关注宏观层面,注重战略的规划以及人的价值观念。

(2) 具有管理行为的企业组织在选配人员时,更注重考察备选者的专业性,强调备选者与工作岗位相匹配,凸显出针对性与合理性;而引领被领导者的领导行为则注重整体性与统一性,为所有成员确立行动方向,以统一而牢固的理想为基础,使其投身到实现所确定的目标的过程中去。

(3) 管理行为的控制和管理问题的解决往往凸显出抑制、控制与预见性;而领导的激励和鼓舞更多地侧重于授权、扩展,并不时创造出惊喜来激发被领导者高昂的工作热情。

(4) 领导与管理的实质性差异在于两者具有各自不同的功用,前者常常有助于变革的产生,而后者则往往是为了维持秩序。可以说,领导是一种变革的力量,而

^① 李乾文:《变革时代的领导艺术——约翰·科特的代表作及其贡献》,载《企业管理》2004年第10期。

管理则是一种程序化的控制工作。

总结科特的观点,领导与管理的区别可以归纳为以下三个方面:

其一,领导具有前瞻性,管理具有当前性。领导活动致力于组织发展愿景的创造,领导通过结合组织成员的不同需要,确立组织期望达成的未来景况,并使其发展成为一种可行的构想。这种愿景和构想主要体现在决策和目标的制定上。而管理活动则侧重于当前工作的落实以及现实问题的解决。

其二,领导具有整体性,管理具有局部性。也就是说,领导注重整体效益,而管理更注重局部效率。领导活动中的计划、协调和控制等环节多是以组织各部分的有效整合为目的,而管理活动的计划、协调和控制等环节多是提高组织某一项工作的效率为目的。

其三,领导具有超脱性,管理具有操作性。领导的超脱性是指领导活动多注重驾驭全局,从宏观上把握过程,强调从根本上解决问题。管理的操作性是指管理多注重微观细节问题,注重组织资源的合理配置和具体性事务的科学安排。

四、领导的特征与本质

(一) 领导的特征

领导作为人类社会的一种活动,同其他社会活动相比,有其自己独有的特征。

1. 系统性

领导者、被领导者和领导环境共同构成领导系统。在这个系统中,领导者是处于组织、决策、指挥、协调和控制地位的个人或集体,往往决定着组织的命运;被领导者则是按照领导的决策与意图,为实现领导目标,从事具体实践活动的个人或集体;环境是指独立于领导者之外的客观存在,是对领导活动产生影响的各种因素的总和。领导者与被领导者构成了领导活动的主体,他们是实现组织预定目标的基本力量,二者是权威和服从的关系。同时,领导者必须正确认识环境,适应环境,利用和改造环境,才能排除环境的干扰,实现自己的预定目标。

2. 权威性

一般来说,领导权威是领导得以开展活动的前提和基础。在现代社会,领导权威主要来自两个方面:一是合法性的确认,即按照法律法规的规定产生的领导,其权力由法律法规配置;二是领导人格等凝聚性要素的同化力,即领导者的能力、学识、品德、魅力等使得被领导者愿意追随领导者。可见,权力不等于权威,并不是所有依法取得权力的领导者都当然对被领导者具有足够的权威,领导活动的成功与否最终还要取决于人们对权威的接受程度。

3. 动态性

按照领导概念的界定,领导活动应该是领导者、被领导者、工作环境和领导目

标相互间的作用过程。这些相互作用的要素是极其复杂的,加之它们都不是固定不变的,有时甚至是经常变化的,就更增加了相互结合活动的复杂性。复杂的领导活动不是静止的,而是动态的。领导活动的一般过程,至少包括调查研究、制定决策、选人用人、沟通协调、激励监督等等行为,领导活动是这些行为构成的一个不断反复提高的过程。调查研究是领导活动的起点和基础,没有调查就没有发言权,没有调查也没有决策权,一切正确的决策都应该出自调查之后,而不是来自调查之前;制定决策是领导者的首要职能,也是领导活动成败的关键,领导者只有集思广益,制定出正确的决策目标和行动方案,才能实施正确的领导;选人用人是领导活动的重要环节,领导者只有科学地实施人才组合,才能高效地完成组织任务;沟通协调是实现领导目标的重要保证,只有协调好上下左右的关系,才能为实现领导目标开辟道路;激励监督是实现领导的重要手段,只有充分调动下属的积极性,才能保证领导目标的实现。概括而言,领导过程就是领导者不断发现新问题,确立新目标,率领组织成员开创新局面,走向新境界的反复持续的行动过程。

4. 综合性

领导的综合性主要表现为两个方面:第一,领导内容的综合性。领导活动涉及决策、控制、组织、协调、用人、沟通、监督等诸多方面,过程复杂,涉及的具体领域极为广泛。因此,担当统领和引导职能的领导活动的综合性程度也越来越高。从社会利益多元化的角度上说,领导活动面临着多方利益表达所带来的较大压力,因此,综合社会中各个群体的利益就构成了领导活动的一个重要内容。第二,领导者素质的综合性。由于领导内容的复杂综合性,决定了领导者必须具有全面综合的素质,包括政治素养、知识素养、能力素养、心理素养等。我们党提出干部队伍的革命化、年轻化、知识化和专业化的要求,这也反映了对领导者素质的高要求。

5. 战略性

从领导活动的有效性来看,领导决策的正确与否常常是关键。为保证领导决策的正确性,在复杂多变的现代社会中,领导者的任务更多的是引领,而不仅是控制和管理。因此,他应当具有远见卓识,能够准确判断未来可能发生的变化、确定组织未来可能的发展方向,并根据这种预测及时作出战略决策与战略规划,预先对内部作出调整,以适应外部环境的变化。如果没有这种超前性与战略性,必然会导致决策的盲目与混乱,最终使组织陷于困难甚至灭亡的境地。

(二) 领导的本质

领导活动是普遍存在于人类社会中的一种现象。这一活动现象呈现出的是一种个体相互之间的作用关系,即领导者与被领导者之间的关系。在这种关系中,领导者处于主导地位。我们往往能从事物的属性认识事物的本质。从概念上看,属性意指一事物与其他事物相互作用而发生联系时呈现出的质。欲对领导的本质

有一种深层次的认识与理解,首先要做的就是对领导的基本属性进行全方位的分析。领导的本质为领导活动确立了方向与目的。所谓领导的本质,意指领导活动与其他社会活动存有差异的内在规定性。马克思主义关于领导二重性的思想有助于我们弄清领导的本质这一问题。

1. 领导的二重性

从领导的性质上看,领导具有二重性,即领导的一般属性或共同特征和领导的特殊性或具体属性,也就是领导的“自然属性”和“社会属性”。领导的本质是由其社会属性决定的。领导者与被领导者的关系,兼具了自然属性与社会属性二重性,从而表现出领导的自然本质和社会本质。

(1) 领导的自然属性

领导的自然属性是指领导活动中的指挥和服从关系的属性。由于领导活动是人类社会的群体活动,因此,在任何一种社会制度中,领导均以统一的意志和一定的权力作为表征,都具有组织、指挥、协调、监督和决策等共同职能。社会共同劳动和共同生活需要领导,并贯穿于人类社会的进程中。恩格斯曾就领导活动的起源问题作过精辟的概括。他在《反杜林论》一书中指出:在原始社会的社会组织中,“一开始就存在着一定的共同利益,维护这种利益的工作,虽然是在全体的监督之下,却不能不由个别成员来担当;如解决争端;制止个别人越权;监督用水,特别是在炎热的地方;最后,在非常原始的状态下执行宗教职能。……生产力逐渐提高;较稠密的人口使各个公社之间在一些场合产生共同利益,在另一些场合又产生相互抵触的利益,而这些公社集合为更大的整体又引起新的分工,建立保护共同利益和防止相互抵触的利益的机构。”^①在恩格斯看来,所谓的领导活动就是人们在生产实践中维护共同利益的需要。

因此,不管社会形态如何演变,人们在共同的生产劳动中,为了自身的进化与外部生存环境抗争时,必定要相互配合,合理地分配任务,这需要有领导者在实践活动中发挥出带领、引导、指挥等功能。这种带领、引导、指挥和协调的属性,就是领导的自然属性,存在于每一种社会领导活动中,并且是不受社会政治、经济关系决定的一般属性。从这个意义上讲,自然属性具有“永恒性”或者说是“普遍性”。另外,领导活动是进行正常社会生产和发展生产力的保证,是组织社会生活的内在要求。

(2) 领导的社会属性

领导的社会属性是指社会生产方式决定的领导者与被领导者之间的经济、政治等利益的对立或者一致关系的属性。人类社会的发展是自然历史的过程,领导

^① 《马克思恩格斯选集》第3卷,人民出版社2012年版,第559页。

活动也是一个具体的历史范畴。一定的领导活动要基于一定的生产关系之上,并最终映射出一定生产方式的内在要求。领导的社会属性能体现该社会生产关系的固有特征。领导活动既是社会生产力发展的内在要求,也是生产关系的表现。在唯物史观看来,生产资料所有制形式是生产关系的基础,它决定了生产过程中人与人之间的关系和产品的分配形式。其中,人与人之间的关系全面地表现为生产过程中的领导关系。

领导活动的性质和目的因社会性质的不同而不同。因为,领导是社会活动的产物,必定会受到社会活动方式与生产关系的影响。在不同的社会形态下,由社会生产方式决定的经济关系和政治关系渗透到领导活动中,决定了领导关系的性质,构成了领导的社会属性。在阶级社会中,由于受一定政治关系和思想观念的影响,呈现出强烈的阶级特征,生产关系表现为阶级关系。一定的领导活动必定会映射出特定阶级和社会集团的利益,不同社会制度的领导活动必定有其显性的特点,如阶级社会中领导的统治性和社会主义社会中领导的服务性。当然,领导的这种具体属性带有变动性,同社会关系有着共同的步调,随着后者的变化而变化。可以说,领导的社会属性具有“特殊性”或者“具体性”。

(3) 自然属性与社会属性之间的关系

领导的二重性是紧密相依的,我们必须从二重性的统一中来把握特定社会的领导关系。在领导的自然属性与社会属性之间,社会属性占据主导地位。马克思曾经说过:“一旦从属于资本的劳动成为协作劳动,这种管理、监督和调节的职能就成为资本的职能。这种管理的职能作为资本的特殊职能取得了特殊的性质。”^①同时,他认为:“资本家所以是资本家,并不是因为他是工业的领导人,相反,他所以成为工业的司令官,因为他是资本家。”^②所以,尽管任何领导都具有组织、指挥、协调等自然职能和统一意志、掌握权力的永恒标志,但是,领导的本质主要是由其社会属性决定的,世界上没有纯粹只有自然属性的一般领导,而是存在着各种不同社会性质的具体的领导。在不同的社会条件下,领导者扮演着不同的角色。在资本主义社会中,领导者扮演着资本主义利益的代表者或代言人的角色,其领导活动的首要目的是剥削劳动工人,最大限度地追求剩余价值。然而,在社会主义条件下,领导者则扮演着公仆的角色,其领导活动表现为一种为人民服务的活动。

自然属性与社会属性的决定因素不同,所呈现出的特征也不同。领导活动的自然属性是由社会共同劳动过程这一性质所产生的,而领导活动的社会属性则是由特定社会关系的性质所决定的。前者是任何社会都有的,后者则是历史的、具体的、反映着不同社会领导活动的不同特征。

^① 《马克思恩格斯全集》第23卷,人民出版社1972年版,第367—368页。

^② 同上书,第369页。