

21世纪
高等院校
人力资源管理专业
教材新系

领导科学

Leadership

(第二版)

刘银花 姜法奎 编著

FE 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

21世纪
高等院校
人力资源管理专业
教材新系

领导科学

Leadership

(第二版)

刘银花 姜法奎 编著

FE 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

© 刘银花 姜法奎 2006

图书在版编目 (CIP) 数据

领导科学 / 刘银花, 姜法奎编著. —2 版. —大连: 东北财经大学出版社, 2006. 5

(21 世纪高等院校人力资源管理专业教材新系)

ISBN 7-81084-806-2

I. 领… II. ①刘… ②姜… III. 领导学—高等学校—教材 IV. C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 149992 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

总编室: (0411) 84710523

营销部: (0411) 84710711

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连业发印刷有限公司印刷 东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 148mm × 210mm 字数: 432 千字 印张: 15 5/8

印数: 33 001—39 000 册

2002 年 3 月第 1 版

2006 年 5 月第 2 版

2006 年 5 月第 8 次印刷

责任编辑: 李 彬

责任校对: 那 欣

封面设计: 张智波

版式设计: 刘瑞东

定价: 26.00 元

21 世纪高等院校人力资源管理专业教材新系

编审委员会

首席顾问（以姓氏笔画为序）

周文霞 中国人民大学劳动人事学院教授

赵曙明 南京大学国际商学院院长，教授，博士生导师

委员（以姓氏笔画为序）

朱 舟 上海财经大学国际工商管理学院博士

李严锋 云南财贸学院商学院教授，博士

何承金 四川大学工商管理学院教授

张 兵 南京农业大学经贸学院教授

张 德 清华大学经济管理学院教授，博士生导师

张 磊 华东政法学院商学院教授

张文贤 复旦大学管理学院教授，博士生导师

杨 蓉 北京物资学院教授，硕士生导师

金延平 东北财经大学工商管理学院副教授

姜法奎 云南财贸学院工商管理学院教授，硕士生导师

唐宁玉 上海交通大学管理学院副教授

崔 勋 南开大学商学院人力资源系教授

董福荣 广东商学院人力资源系教授

新世纪人力资源 管理的思考（代序）

跨入新世纪，经济全球化、技术进步和消费者地位的提升等使得企业的外部经营环境变化越来越快。很多企业管理的研究者与实践者们都有一个共识：不确定性是企业所面临的新竞争环境的主要特征。以不确定性为特征的竞争环境向企业提出了新的挑战，企业如何应对这一挑战呢？企业管理的研究者和实践者们不约而同地将目光投向了人力资源。例如，核心能力理论认为，企业在本质上是一个能力体系，能力是能够为人们共同感受到的智力资本，它包括人力资本、结构资本和顾客资本；组织变革理论认为，有效的沟通是一种重要的组织资源，组织内群体之间、个体之间以及群体与个体之间能否有效地整合和分享有价值的信息与知识是衡量组织有效性的标准，从而将研究的焦点指向了组织内的人；而以资源为基础的企业理论则认为，传统的竞争优势来源（如技术、财务资源的获得）已不再能以稀缺的、不可模仿的和不可替代的方式为企业创造价值。因为人力资源的价值创造过程具有路径依赖和因果关系模糊的特征，其细微之处竞争对手难以模仿，所以，企业的人力资源将是持久竞争优势的重要来源，有效地管理人力资本，而不是物质资本，将是企业绩效的最终决定因素等等。尽管不同的理论对“什么是人力资源”有着不同的解释，其殊途同归的根本原因却在于“人是企业能对自身进行变革以适应环境变化的唯一动力”。在企业系统中，人具有其他要素所没有的特性

——自我变革与自我发展的能力，即也只有人，才能够对企业的构成要素以及要素之间的关系进行调整。可见，当企业与环境间的平衡被打破时，必须借助于人的力量，才能重新达成企业与环境间的适配。因此，面对不确定性的竞争环境，企业管理的研究者和实践者都只能从人——这个企业自身变革的唯一动力源上，来试图找出有效的对策。从这一认识出发，可以毫无疑问地断言，人力资源成为企业管理研究与实践的热点和核心是一种历史的必然。

然而，“人力资源”并不等同于“人力资源管理”，正如一位首席执行官在回答记者提问时所说：“如果你是指小写的 hr（指人力资源），那么我认为其是企业成功的关键；如果你是指大写的 HR（指人力资源部或人力资源管理实践），那我就并不这么认为了。”这表明人力资源管理在实践中并没有受到重视。为什么人力资源管理并没有在实践中发挥应有的作用呢？我们知道，人力资源管理在本质上是人力资源能够被开发的工具。企业管理者们可以使用人力资源管理实践，如人力资源规划、招聘与挑选、培训与开发、绩效管理 with 评估、薪酬制度管理等等，来吸引、确认和保留高质量的人力资源。企业在获得高质量的人力资源之后，人力资源管理的下一个目标是鼓励人们表现出支持企业利益的行为。因为人力资源对企业持续竞争优势来说只是一个必要条件，而不是一个充分条件。人力资源潜力的实现，在一定程度上是由于人们通过表现出特定的行为而允许企业从中获益。因此，人力资源管理是人力资源和企业绩效关系的中间变量。人力资源仅仅在与正确的人力资源管理实践——通过诱发员工行为产生优势的实践——相结合时，才是有效的，即拥有正确的人力资源管理是人力资源效率最大化的必要条件。这种中间变量角色在一定程度上也解

释了为什么许多企业强调人力资源的重要性,而只有极少的企业能够开发出作为竞争优势之源的人力资源。

现实中人力资源管理没有能够发挥出应有的作用通常在于人们对于人力资源管理角色的错误定位。人们依然按照传统人事管理的观念将企业人力资源管理看成“成本中心”,而在新经济条件下企业人力资源管理应该成为企业的“利润中心”。要实现人力资源管理从成本中心向利润中心的转变,企业对人力资源管理的定位应该实现如下的转变。

首先,人力资源管理部门必须转变其思想观念,从注重“人力资源管理做什么”转变为关心“人力资源管理的产出是什么”,从解决“企业经营运作过程中的人的问题”转变为解决“与人有关的企业经营运作问题”。

其次,人力资源管理者必须从传统的职能专家向战略伙伴、员工支持者和变革倡导者转变。其中,战略伙伴角色主要集中于把人力资源的战略和行为与经营战略结合起来。在这一角色中,人力资源管理以战略伙伴的面目出现,通过提高组织实施战略的能力来帮助保证经营战略的成功。员工的支持者角色意味着人力资源管理需要帮助维持员工和企业之间的心理契约,把精力投入到员工日常关心的问题 and 需求上,积极地倾听、积极地反应,并向员工提供为满足他们不断变化的要求所需的资源,创造一个学习的氛围和环境,让企业员工置身于其中,激发出一种自然的学习动力和工作成就感。

最后,人力资源管理必须掌握新的技能:掌握业务,掌握人力资源、个人信誉和掌握变革。掌握业务要求人力资源管理成为企业核心经营管理层的一部分,了解并参与基本的业务活动,具备强烈的战略

业务导向。掌握人力资源是指人力资源管理要确保基本的管理和实践相互协调，并担当起行政职能。个人信誉是指人力资源管理者应具备良好的人际影响能力、问题解决能力和创新能力。掌握变革要求人力资源管理懂得如何领导企业变革与重组。很显然这四种新技能是与人力资源管理的新角色一一对应的。

人力资源管理任重而道远。相对于肩上的千斤重担，这门年轻的学科显得十分的稚嫩，迫切地需要企业管理研究者和实践者们辛勤地培育。东北财经大学出版社的这套丛书从不同的层面、不同的视角对人力资源管理领域内的不同问题作了全面、系统和深入的探讨，对推动人力资源管理的理论发展，提高人力资源管理的实践水平，无疑是雪中送炭。这套丛书与 20 世纪 90 年代以来陆续引进和出版的人力资源管理教材不同，其具有两个显著的特征：一是先进性，这套丛书紧跟时代步伐，汇集了人力资源管理的最新观点、内容、原理和方法；二是适用性，这套丛书以培养能力为目标，吸收了国外教材的众多优点，特别适合于企业管理专业和人力资源管理专业的本科生、硕士研究生、教师以及人力资源经理们使用。总之，这套丛书是国内不可多得的人力资源管理教材。十分感谢东北财经大学出版社给我这套丛书先睹为快的机会，读书偶感，权且为这套丛书的出版作贺。

赵曙明

2005 年 2 月 6 日于南京大学

再版前言

人是一切活动的中心，没有科学的领导，组织活动的目标就难以达成。领导科学正是以“以人中心”的领导活动作为研究对象的一门学科。领导活动是领导者、被领导者、领导环境之间互相影响、相互作用的动态化过程。凡是有人群的集体活动就有领导活动存在。领导活动作为人类群体中所共存的一种特殊现象备受人们的重视。但领导活动作为一种古老和普遍的现象并未使领导科学成为一门历史悠久的学科。只有当领导活动从其他社会活动中逐渐分离出来时，领导科学才应运而生。在 20 世纪 30 年代诞生的这门新兴的学科，既包含着古老的内涵，又具有现代含义。

西方学者将领导活动纳入科学的框架中进行分析，是他们特有的优势。正是这一领导活动科学化的倾向，使领导科学的理论方法体系得以产生，领导科学才作为一门独立的学科立于社会科学之林。

本书在 2002 年版的基础上，经过很长时间的准备，在大量收集最新研究成果的前提下，对原来的构架、内容进行了大量的调整、修改与增加，力图追踪最新的研究成果以及该学科实践中的热点问题，并尽可能反映领导科学学科的整体构架。本书共设 10 章，以国内外领导科学研究成果为基础，从领导的概念与特点入手，全面阐述了领导理论、领导生态、领导者职位、权利与责任，以及领导体制与领导结构等原理，进而分析了组织领导者的角色定位、扮演好相应角色应具备的基本素质，以及角色与素质的展现——领导力问题，最后探讨了领导方式与方法和领导者用人决策等实践问题。其主要特点是

强调了在现代社会中，人们怎样才能成为一个好的领导者，要成为好的领导者应该具备什么素质与行为特性、应该怎样行动等内容。本书体系新颖、分析得当、理论与实践紧密结合，既有理论基础又有实践价值，可作为人力资源管理专业的基础教材，又可供企业、各类团体和公共部门的领导以及有关人员在实际工作中学习和参考。

本书的编写分工是刘银花执笔第1、2、4、5、6、7章及全书的统稿工作；姜法奎、刘银花共同执笔第3章、第9章，李涛执笔第8章；李涛、刘银花共同执笔第10章。

在本书的修订过程中，我们要感谢东北财经大学出版社工作人员的耐心与细致，以及我们的学生巩固明在收集资料过程中给予的帮助。正是得益于他们的帮助，我们才能顺利完成本书的修订工作。

尽管我们尽力确保本书能够正确反映领导科学领域的基本研究内容，但是，由于我们的水平所限，不妥、疏漏，甚至错误之处在所难免，恳请各位专家同仁和广大读者不吝指教、斧正，以利于本书的不断充实、提高和完善。

编 者

2006年3月

前 言

领导科学是以领导活动作为研究对象，领导者、被领导者、群体目标和客观环境之间的相互组合、相互作用反映了领导活动的全貌。凡是有人群的集体活动就有领导活动存在。领导活动作为人类群体中所共存的一种特殊现象备受人们的重视。但领导活动的古老和普遍现象并未使领导学成为一门历史悠久的学科。只有当领导活动从其他社会活动中逐渐分离出来时，领导科学才应运而生。在 20 世纪 30 年代诞生的这门年轻的学科，既包含着古老的内涵，又具有现代含义。

西方学者将领导活动纳入到科学的框架中进行分析，是他们特有的优势。正是这一领导活动科学化的倾向，使领导科学的理论方法体系得以产生，领导科学才作为一门独立的学科立于社会科学之林。

本书在汲取国内外领导科学研究成果的基础之上，从领导的概念与特点入手，阐述了领导理论、领导结构、领导体制、领导组织等领导科学原理，进而介绍了组织领导角色定位、领导者素质和技能，对未来的组织和领导也作了必要的探讨。全书强调在现代社会，怎样才能成为一个好的领导，一个好的领导者应该具备什么特性、应该怎样行动等内容。本书体系新颖，分析得当，理论与实践紧密结合，既有理论基础又有实践价值，可作为人力资源管理专业的基础教材，又可供组织、团体和政府的领导以及有关人员在实际工作中自学和借鉴。

本书的编写分工是姜法奎执笔第 4 章、第 5 章和第 8 章及全书统稿；刘银花执笔第 1, 2, 3, 6, 7, 9 章。

由于篇幅、时间，特别是我们的水平所限，不妥、疏漏，甚至错

误之处恐难避免，恳请各位专家同仁和广大读者不吝指教、斧正，以利于本书的不断充实、提高和完善。

编 者

2002 年 2 月

目 录

第1章 领导概述

□学习目标	1
1.1 领导的概念与特点	1
1.2 领导的本质	5
1.3 领导与管理的辨识	6
1.4 领导的职能	10
1.5 领导在社会组织中的地位与作用	13
1.6 领导内容	13
□个案分析	22
□本章小结	23
□关键概念	24
□课堂讨论题	24
□复习思考题	24
□自测题	24
□补充阅读材料	25

第2章 领导理论

□学习目标	28
2.1 领导特质理论	28
2.2 领导行为理论	35
2.3 领导权变理论	45

2.4 其他领导理论.....	54
□个案分析	66
□本章小结	67
□关键概念	68
□课堂讨论题	68
□复习思考题	68
□自测题	69
□补充阅读材料	69

第3章 领导生态：三边互动

□学习目标	71
3.1 领导过程与领导生态.....	71
3.2 领导者.....	74
3.3 被领导者.....	79
3.4 领导环境.....	82
□个案分析	95
□本章小结	96
□关键概念	97
□课堂讨论题	97
□复习思考题	97
□自测题	98
□补充阅读材料	98

第 4 章 领导者的职位、权力与责任

□学习目标	100
4.1 领导者的职位	100
4.2 领导者影响力的来源——权力	101
4.3 领导者的责任	116
4.4 未来的领导者	120
□个案分析	126
□本章小结	128
□关键概念	128
□课堂讨论题	128
□复习思考题	129
□自测题	129
□补充阅读材料	130

第 5 章 领导体制与领导结构

□学习目标	132
5.1 领导体制	132
5.2 领导结构	145
5.3 领导群体结构	171
□个案分析	176
□本章小结	177

□关键概念	178
□课堂讨论题	178
□复习思考题	178
□自测题	178
□补充阅读材料	179

第 6 章 现代组织领导者的角色定位

□学习目标	181
6.1 关于组织领导者角色的几种理论	181
6.2 战略制定者	191
6.3 沟通者	200
6.4 领导者的教练角色	205
6.5 追随者	211
6.6 组织文化的创建、维持与变革者	217
6.7 危机管理者	222
6.8 组织资源的配置者	226
□个案分析	229
□本章小结	229
□关键概念	230
□课堂讨论题	231
□复习思考题	231
□自测题	231

□补充阅读材料·····	231
--------------	-----

第7章 现代组织领导者的素质

□学习目标·····	233
7.1 现代组织领导者应具备的基本素质 ·····	233
7.2 现代组织领导者的政治道德素养 ·····	241
7.3 现代组织领导者的知识素养 ·····	246
7.4 现代组织领导者的心理素养 ·····	251
7.5 不可或缺的身体素质 ·····	260
7.6 领导素质的修炼 ·····	263
□个案分析·····	274
□本章小结·····	276
□关键概念 ·····	277
□课堂讨论题·····	277
□复习思考题·····	277
□自测题·····	277
□补充阅读材料·····	278

第8章 领导力

□学习目标·····	280
8.1 领导力概述 ·····	280
8.2 决策力 ·····	284