



公共行政学系列教材

主编/沈亚平

现代领导科学

CONTEMPORARY LEADERSHIP

■ 常 健 编著



天津大学出版社

TIANJIN UNIVERSITY PRESS

21 世纪公共行政学系列教材/主编 沈亚平

现代领导科学

常 健 编著



天津大学出版社

内 容 提 要

在知识经济、社会转型和全球互动的时代,中国领导者的领导能力面临严峻的挑战。本书针对中国领导者的实际问题和实际需要,汇集国内外领导科学的最新研究成果,分析影响领导效能的各种关键因素,介绍提高领导能力的各种方法。全书共分8章:领导的定位;与有效领导相关的领导者特质;有效的领导行为;领导情境与领导方式;权力与领导的过程;领导职能的有效履行;组织变革领导方式;领导者自身的问题。

全书深入浅出,具有很强的实用价值。不仅适用于公共行政管理专业本科生、MPA和各类培训班的教学,也便于读者了解领导科学的最新观念、最新成果以及提高领导技能的诸多方法。

图书在版编目(CIP)数据

现代领导科学/常健编著. —天津:天津大学出版社,
2004.9

(21世纪公共行政学系列教材)

ISBN 7-5618-2018-6

I. 现… II. 常… III. 领导学—教材 IV. C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 084339 号

出版发行	天津大学出版社
出 版 人	杨风和
地 址	天津市卫津路 92 号天津大学内(邮编:300072)
网 址	www.tdcbs.com
电 话	发行部:022-27403647 邮购部:022-27402742
印 刷	昌黎太阳红彩色印刷有限责任公司
经 销	全国各地新华书店
开 本	170mm × 240mm
印 张	27
字 数	652 千
版 次	2004 年 9 月第 1 版
印 次	2004 年 9 月第 1 次
印 数	1 - 4 000
定 价	38.00 元

总

序

21世纪公共行政学系列教材

公共行政学科产生于 19 世纪末 20 世纪初。一百多年以来,经过几代学者的努力,使得该学科成为社会科学领域中最富有生机和活力的学科之一。公共行政研究所取得的理论成果,对于公共行政学科的完善起到了重要作用,并取得了显著的社会效益。随着社会对公共行政要求的不断提高,民主、理性、效率、公正等已经成为政府运作所追求的核心价值。这一发展趋势为公共行政学科提供了更加广阔的研究空间。

公共行政不仅是一门社会科学理论,也是一个广阔的实践领域。自国家产生以来,作为公共权力的代表,政府履行着社会公共事务管理的职责。与传统社会相比较,当代社会政府的权责范围得到了空前的拓展。在这种情况下,如何增强公共行政能力、提高公共行政效率、卓有成效地对社会事务进行管理,是政府面临的重要问题,也是各国公共行政学界面临的世界性研究课题。因此,世界各国,尤其是发达国家都将公共行政作为理论与实践课题进行积极探索,并且取得了丰硕成果。

对于中国而言,公共行政学仍然是一门正处于发展中的新兴学科,如何根据公共行政及其改革需要,促进本学科的发展仍然处于探索阶段。但是,中国的公共行政学科从恢复研究开始,就具有得天独厚的优势,即中国公共行政学的发展一开始就深植于行政改革的实践之中。自 20 世纪 80 年代以来,随着中国改革开放和经济建设的发展,政治体制改革逐步提上了日程。在政治体制改革的整体进程中,政府职能转变是一项十分重要的任务。由于历史原因,中国政府在计划经济体制下,一直采取的是全能型政府职能模式。中国正在进行的政府职能转变,正是将与计划经济体制相适应的全能型政府模式转变为与社会主义市场经济体制相适应的有限政府模式。围绕政府职能转变,中国公共行政学界针对政府在社会生活中的角色、政府职能范围的勘定,以及与此相关的行政体制调整、行政机构改革等问题进行了理论探索,由此推动了公共行政实践的发展和理论研究的繁荣。

总

序

21世纪公共行政学系列教材

20世纪以来,中国的公共行政环境发生了重大变迁。社会转型的启动、世界经济的一体化、知识经济时代和信息社会的来临,都正在对中国的公共行政产生着重要影响。中国的公共行政能否对正在变化的行政环境做出积极的回应,能否通过自身的变革与变化的环境保持动态平衡,对于中国经济和社会的发展具有十分重要的意义。在这种情况下,公共行政学界应当在继续汲取国外先进的管理理念、管理理论和管理原则的基础上,紧密联系中国公共行政环境的变迁和公共行政实践的发展,积极探索适应本国国情的公共行政理论,推进中国公共行政理论范式的转变,以更好地指导中国行政管理改革的实践。

20世纪80年代以来,中国在高等教育中恢复了公共行政学的教学与研究。作为政治学专业的一个组成部分,公共行政学得到了长足的进步:综合性大学相继建立了行政管理专业,在本科、硕士和博士多个层次上进行教学和科研。特别是近些年来,一批高等学校建立了公共管理学院或政府管理学院,一方面使行政学的理论研究转向了理论与实践相结合的管理研究,另一方面也使公共行政学科相对独立,有利于这一交叉性学科的自我完善。2000年,国务院学位委员会第十七次会议审议通过了《公共管理硕士专业学位设置方案》。方案提出,根据新形势下公共管理现代化、科学化、专业化的要求,为建立适应社会主义市场经济需要的办事高效、运转协调、行为规范的公共行政体系,完善国家公共事务的管理和行政管理干部培训制度,建立高素质的专业化国家公共事务和行政管理干部队伍,批准在条件具备的高等院校首批设置公共管理硕士(MPA)专业学位教育试点。通过MPA专业学位教育,为政府部门及非政府公共部门培养高层次、应用型专门人才。2003年,国务院学位委员会、教育部为适应社会发展的需要,促进专业学位教育积极发展,提高专业学位人才在高层次人才中所占的比例,决定加大专业学位人才的培养规模,进一步扩大专业学位研究生培养单位的数量。很明显,国家对公共行政学科及其人员培养的重视,将对中国公共行政学科的发展产生深远的影响。“21世纪公共行政学系列

总

序

21世纪公共行政学系列教材

教材”正是为了适应新时期专业教学的需要,为政府部门和非政府公共部门培养高层次、应用型专门人才而编撰出版,也是我们为中国公共行政学科教材建设贡献的一份力量。

本系列教材体现了以下特点。

第一,根据公共行政学科的发展确定系列教材体系,从而使教材具有系统性。公共行政学科教材建设的内容应当根据本学科的发展而不断完善。公共行政学最早以行政法的研究作为开端,从法的角度研究国家的公共行政,实现行政管理的法制化始终被公共行政学界所重视。1887年,威尔逊发表“行政学研究”一文,揭开了西方国家公共行政研究的序幕。而后早期公共行政学的发展,一直以公共行政组织和公共政策执行为中心内容,从而建立了古典的公共行政理论体系。20世纪40年代以后,随着决策科学的兴起,政府的行政决策行为被纳入公共行政学的理论体系,逐步成为公共行政学的一个重要组成部分。伴随着现代信息技术为代表的高科技在管理领域的成功运用,电子政务已经成为公共行政学一个新的生长点,它也必然要进入公共行政学科的内容体系中。因此,本系列教材着眼于公共行政学科的整体发展,涵盖了该学科的主要领域。

第二,坚持理论性与应用性相统一的原则,从而使教材结构具有合理性。本系列教材既突出公共行政的应用特色,又兼顾了相关的基础理论。从教材的遴选来看,既有《决策统计分析》、《公共部门人力资源管理》、《电子政务管理》、《公共管理案例分析》等侧重应用内容的教材,也有《公共行政学》、《政策原理与政策分析》、《政府经济学》等侧重基础理论内容的教材。因此,本系列教材从理论和应用相结合出发,合理地构建公共行政人员的知识与技能结构。

第三,反映公共行政实践的最新动态和公共行政学科最新研究成果,从而具有前沿性。上个世纪末以来,国内外公共行政从理论和实践两个方面都取得了很大的进展。作为新时期公共行政教材,应当反映当代公共行政理论和实践的最新研究成果。例如,本系列教材中的《政府经济学》、《当

总

序

21世纪公共行政学系列教材

代西方公共行政》等教材就是在广泛吸收国内外最新相关文献的基础上写成的。其中,《当代西方公共行政》在教材体例安排上做了大胆创新,体现了自己的特色。

本系列教材既适用于行政管理专业本科生、研究生的教学,也适用于公共管理硕士(MPA)专业学位教育的教学,还可作为公共部门人力资源培训和相关专业社会办学的教材及参考书。

本系列教材的编写主要由南开大学的教师承担,并邀请了其他兄弟院校的教师参加。对于他们的努力与合作,我们深表敬意和感谢。应当指出的是,任何教材的编写者都试图在依据学科内在规律和特点的基础上突出自己的特色,本系列教材正是我们对高等学校行政管理专业课程体系建设思考的结果。对不完善之处,敬请读者批评指正。

21世纪公共行政学系列教材编委会

2003年4月

前

言

领导科学是近几十年来正在迅速崛起的一个较新的研究领域。其蓬勃发展主要是受到了社会对更高领导能力需求的推动,而这种推动力又来源于社会环境的迅速变化对组织领导的更高要求。我们正在经历一个社会生活急剧变化的时代:经济体制的转型,全球化进程的加速,知识经济时代的到来以及跨文化的信息交流与价值碰撞,这些都不断在对社会中各种组织的生存与发展提出新的挑战,也对组织的领导者提出了更高的要求。

不论是在东方还是在西方,对领导问题的研究都是源远流长。但传统的研究基本上是经验的或思辨的,并没有采用严格的科学方法,其研究结果尽管具有启发性,但却缺乏确定性和系统性。大约从20世纪中叶前后,研究者们开始采用现代科学的手段对领导问题进行统计和实验研究,这标志着对领导的研究开始作为一门科学出现。回顾几十年来的领导科学研究,我们可以发现它还远未成熟:已经提出的许多模型的解释力还极其有限;许多分析观点还处于假说阶段,缺乏系统的经验验证;各种研究之间还未达成紧密的相互联系,尚未整合成系统的理论。领导科学目前所展现出的这种稚嫩性几乎是每门经验科学在其发展初期都会经历的一个阶段。因此,我们不必过于苛求领导科学在目前阶段的完美无缺,但我们完全可以对领导科学未来的发展寄予厚望。只要我们遵循严格的科学方法,肯于付出辛劳,这片尚未充分开垦的沃土一定会在不远的将来成为一片硕果累累的绿洲。

本书作为一部供本科生和研究生使用的教材,力图充分总结领导科学几十年来的研究成果,并以简明、清晰、易懂的方式将其呈现出来。由于领导科学的大量研究主要是由西方学者作出的,因此,本书参考了大量西方学者在这一研究领域中的文献,特别是参考了西方高校所使用的主要领导学教材。作者在文中说明了所引用的各种观点的提出者,而且在脚注中标出了这些观点的原始出处,使读者可以直接查阅这些研究的原始文献。

由于目前领导科学的研究尚未成熟,几乎在每个方面都存在着不同观点的争论。本书并不想误导读者,使之以为书中介绍的观点在科学上都已

前言

成定论。因此,在介绍每一个观点时,本书总是力图指出其所面临的批评,并且尽量将不同观点同时予以介绍。希望借此可以为读者的进一步研究拓展出思考的空间。

本书的主要资料来源于西方领导科学研究的著作。但在接受学习这些成果时,应当特别注意这些研究成果的文化局限性。西方领导科学的大部分研究成果,都是在研究当地领导现象和案例的基础上总结出来的。而领导作为一种社会现象,其行为环境、行为方式和成效评价标准都受到当地文化和价值观念的深刻影响。在一种文化环境中适用的观点,在另一种文化环境中并不一定完全适用。许多西方的领导科学研究者也意识到了领导现象的这种文化差异性,并对此进行了专门的研究,但这种研究本身的出发点也不能完全摆脱西方的文化价值观。当然,这并不意味着学习西方领导科学的研究成果是完全无意义的,而是要使读者意识到这种研究成果的适用性并不是完全无条件的,而这种条件性意识正是领导科学的研究方法所要求的。只要我们具有科学的意识和态度,西方领导科学的研究成果就能以最合理的方式促进我们对领导现象的理解并促进我们对领导科学的研究。

另一方面,在介绍现代西方领导科学研究成果的同时,本书力图将对这些成果的解释与中国传统的领导智慧结合起来。这既可以加深我们对西方领导科学成果的理解,又可以扩展我们对中国传统领导智慧的理解。应当注意的是,中国古代关于领导方式的思想,是与中国古代特定的政治统治方式密切相关的。因此,在汲取中国传统领导思想的精华时,也同样要特别注意分析这些思想的适用条件及其历史局限性,不可不顾现实的社会和组织条件而直接照抄照搬。

尽管作者力图尽可能全面地总结现代领导科学的研究成果,并尽可能以准确、清晰、易懂的方式将他们表述出来,但限于作者的眼界和水平,本书在许多方面仍难尽如人意。真诚欢迎读者对此书中存在的问题提出宝贵的意见,使之再版时予以修正。

前

言

本书的写作得到了南开大学周恩来政府管理学院行政管理系沈亚平教授和王骚教授的大力支持,在此谨表诚挚的谢意。

常健

2004年7月12日

于南开大学周恩来政府管理学院

目

录

第一章 领导的定位	(1)
第一节 领导概念的定义	(1)
一、领导的定义	(1)
二、领导与统治及管理的区别	(5)
三、领导的不同形式	(10)
第二节 领导的角色和职能	(13)
一、关于领导角色的经典分类	(14)
二、面对变革时代领导角色的转变	(15)
第三节 领导是否能对组织绩效产生实际作用	(19)
一、否认领导效果的论据	(19)
二、赞成领导效果的论据	(23)
第四节 研究领导有效性的各种模式和方法	(27)
一、西方领导研究的各种模式及发展趋势	(27)
二、领导研究的主要方法	(30)
三、中国的领导学研究	(31)
第二章 与有效领导相关的领导者特质	(33)
第一节 领导者特质的各种研究角度和研究方法	(34)
一、领导特质研究角度的历史变化	(34)
二、领导者特质的各种研究方法	(35)
第二节 领导者特质的六大方面	(42)
一、生理特征和背景	(42)
二、智力	(44)
三、情感和情绪	(47)
四、驱动力	(51)
五、价值与道德	(54)
六、领导技能	(57)
第三节 个性类型对领导的影响	(59)

目 录

一、性别差异	(59)
二、内控型与外控型	(67)
三、自我监控倾向	(68)
四、A 型性格与 B 型性格	(69)
五、权谋倾向	(70)
六、个性的 5 大维度模型	(70)
七、迈尔斯—布里格斯类型显示法	(71)
第四节 领导者特质的相对性和稳定性	(72)
一、有效领导特质的相对性	(72)
二、有效领导特质的稳定性: 德克兰的宪法模型	(74)
三、特质模式的局限性	(75)
第三章 有效的领导行为	(79)
第一节 领导行为的两个维度	(79)
一、两个维度的确立	(79)
二、领导行为的两个维度与领导的有效性	(81)
第二节 领导行为的四因素理论	(87)
一、领导行为的四因素模型的确立	(87)
二、领导四因素与组织绩效	(91)
第三节 领导行为的方格模型	(92)
一、领导方格模型的提出	(92)
二、领导方格与领导绩效	(94)
第四节 专断和民主(参与)的领导模式	(95)
一、卢因的 3 种领导风格理论	(95)
二、坦嫩鲍姆和施密特的领导连续模型	(97)
三、李克特的 4 种基本模式区分	(97)
四、对参与式领导优于专断式领导的各种解释	(99)
五、对参与式和专断式领导风格的绩效研究	(101)

目

录

第四章 领导情境与领导方式	(107)
第一节 情境可控制性与菲德勒权变模型	(108)
一、问题的提出:领导培训是否有效	(108)
二、领导的权变模型	(109)
三、改善领导效果的方式	(114)
四、认知资源理论	(116)
第二节 追随者的准备程度与赫—布情境领导模型	(118)
一、对追随者状况的各种研究	(118)
二、生命周期模型	(121)
三、赫西与布兰查德的情境领导模型	(122)
第三节 期望激励与豪斯的路径—目标理论	(125)
一、4种领导者行为	(127)
二、影响领导者行为效果的情境因素	(127)
三、使领导者行为有效的情境	(129)
四、对路径—目标理论的总结和评价	(131)
第四节 决策情境与弗鲁姆的规范决策模型	(132)
一、决策的情境变量	(133)
二、各种领导风格	(134)
三、决策的机制	(135)
四、规范决策模型	(137)
五、规范决策模型的检验与局限性	(140)
第五节 决策阶段和执行阶段的不同领导方式的组合	(142)
一、不同阶段的领导方式	(142)
二、领导方式的4种组合及其适合情境	(142)
三、组织生命周期的变化与领导方式的变化	(144)
第六节 情境对领导作用的抵消、加强与替代	(146)
一、领导的替代者、抵消者和加强者的概念与种类	(146)

目 录

二、对替代者和加强者的建构	(150)
三、该理论的经验验证及进一步发展	(157)
第七节 不同的文化价值与领导方式的差异	(158)
一、评价文化差异的各种不同尺度	(158)
二、不同文化对管理思想和管理方式的影响	(162)
三、国家和群体文化对组织文化的影响	(166)
四、各种领导方式在不同文化中的有效性	(168)
第八节 领导行为的差异及其效果	(174)
第五章 权力与领导过程	(176)
第一节 领导的形成和领导者的产生	(176)
一、领导的形成是一个基于权力的构造过程	(176)
二、领导的地位依赖于追随者的确认	(179)
第二节 领导权力的来源	(182)
一、权力的概念	(182)
二、领导者权力的来源	(183)
三、追随者权力的来源	(187)
四、组织权力的来源	(189)
第三节 权力的获取、竞争与控制	(192)
一、强化组织中权力竞争的各种因素	(192)
二、获取权力的各种方式	(196)
三、控制政治权术的运用	(200)
第四节 领导权力的运用	(201)
一、权力运用的各种策略	(201)
二、各种影响策略的运用频率	(205)
三、各种影响策略的运用效果	(207)
四、建立和运用各种权力的具体方法	(210)
第五节 领导过程中领导者与追随者之间的交换	(217)

目 录

一、领导过程的交换理论	(218)
二、追随者的状况对交换关系的影响	(222)
三、归因模式对领导者与追随者交换关系的影响	(224)
第六节 授权与委托	(227)
一、授权与不授权的理由	(227)
二、授权的准备步骤	(231)
三、授权的过程及要遵循的原则	(232)
四、授权要注意的事项	(233)
第六章 领导职能的有效履行	(235)
第一节 用人与激励	(235)
一、中国古代的求贤用人之道	(235)
二、对需求的激励	(238)
三、对公平感的满足	(247)
四、如何留住优秀人才	(254)
五、如何处理不称职的员工	(256)
第二节 领导过程中的沟通	(258)
一、领导过程中的表达	(259)
二、领导过程中的理解	(265)
三、以建设性的方式提供反馈	(268)
四、创造鼓励性的沟通氛围	(271)
五、消除沟通中的冲突	(278)
六、与媒体融洽沟通	(283)
第三节 创造性决策	(287)
一、决策的正确性标准	(287)
二、达到正确决策的各种理性模型	(289)
三、创造性决策的方法	(291)
第四节 团队建设	(300)

目 录

一、群体与团队	(300)
二、团队建设与领导方式	(306)
三、团队的不同类型及其对领导的不同要求	(310)
第七章 组织变革的领导方式	(317)
第一节 交易型领导与变革型领导	(317)
一、交易型领导与变革型领导的概念区分	(317)
二、交易型领导与变革型领导在行为方式上的区分	(319)
三、变革型领导怎样促使变革产生	(322)
四、变革型领导方式的效果	(323)
第二节 魅力型领导	(329)
一、魅力和魅力型领导的概念	(330)
二、魅力型领导者的特质	(333)
三、魅力型领导者的行为方式	(335)
四、魅力型领导的追随者的特征	(338)
五、魅力型领导的情境特征	(340)
六、魅力型领导的作用机制	(343)
七、魅力型领导的效果及其质疑	(347)
第三节 宏观战略领导与微观领导	(350)
一、宏观战略领导与微观领导的差别	(350)
二、战略领导的范围与作用	(351)
三、宏观领导者的个人特征与类型	(352)
四、21 世纪对战略领导者的挑战	(355)
第四节 如何领导变革	(356)
一、变革的目标、阻力和阶段	(356)
二、实施变革的组织措施	(360)
三、鼓舞士气的措施	(362)
四、改变组织文化	(364)

目 录

第八章 领导者自身的问题	(368)
第一节 领导者的应激状态	(368)
一、领导者的乐与苦	(368)
二、领导者如何调整应激状态	(370)
第二节 领导者的自恋性格	(374)
一、领导者的自恋倾向	(374)
二、自恋倾向的三种类型	(375)
三、对自恋性格的组织治疗方案	(379)
第三节 领导者行为的两面性	(380)
一、领导者的梦想问题	(380)
二、领导者的操控行为	(383)
三、领导者的特立独行	(383)
第四节 领导者的权力腐败	(385)
一、权力腐败的原因	(385)
二、腐败对组织绩效产生的后果	(386)
三、解决领导腐败的办法	(387)
第五节 领导者的“脱轨”	(388)
一、脱轨的原因	(389)
二、自拆台脚的行为	(390)
第六节 克服有问题的领导行为的方式	(391)
一、行为改变模型	(391)
二、改变行为方式的方法	(392)
第七节 对领导者的评估与考核	(394)
一、领导测评方法	(394)
二、领导效能评估	(396)
三、领导者的自我测评	(397)
参考文献	(410)