

于巧华◎著

军队领导

高效管理之道

THE WAY

ON EFFICIENT LEADERSHIP
IN MILITARY

军事科学出版社

最没有效率的人就是那些以最高的效率做最没有用的事的人

于巧华◎著

军队领导

高效管理之道

THE WAY

ON EFFICIENT LEADERSHIP
IN MILITARY

军事科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

军队领导高效管理之道/于巧华著. —北京:
军事科学出版社, 2009. 12

ISBN 978 - 7 - 80237 - 297 - 9

I. ①军… II. ①于… III. ①军队 - 领导学 IV.

①E07

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 217061 号

书 名: 军队领导高效管理之道

作 者: 于巧华

责任编辑: 张晓明

封面设计: 倪春昊

出版发行: 军事科学出版社 (北京市海淀区青龙桥 100091)

标准书号: ISBN 978 - 7 - 80237 - 297 - 9

经 销 者: 全国新华书店

印 刷 者: 北京市鑫海达印刷厂

开 本: 1000 毫米 × 1400 毫米 B5

印 张: 8. 625

字 数: 270 千字

版 次: 2009 年 12 月北京第 1 版

印 次: 2009 年 12 月第 1 次印刷

印 数: 1—5000 册

定 价: 25.00 元

销售热线: (010) 62882626 66768547 (兼传)

网 址: <http://www.jskxcbs.com>

电子邮箱: jskxcbs@163.com

版权所有·侵权必究 本社图书如有质量问题, 请与储运部 (010-66767383) 联系

目 录

导 言	1
第一章 战略决定方向	
——军队战略管理	15
1 席卷全球的浪潮	15
2 麦克纳马拉与 PPBS	23
3 战略管理的职能	27
第二章 细节成就完美	
——军队精确管理	41
1 魔鬼在细节	41
2 追溯泰勒科学管理原理	47
3 进行科学的定量分析	49
4 确立统一标准和规范	53
5 让遵守法规成为习惯	54
6 在过程控制中创造完美	56
第三章 考核是懒散的解药	
——军队绩效管理	63
1 绩效管理是把“双刃剑”？	63
2 绩效计划与绩效指标体系	69
3 绩效沟通与绩效辅导	74
4 全方位绩效考核	77
5 绩效激励与绩效追踪	80
第四章 危机时刻考验能力	
——军队危机管理	84
1 危机与危机管理	84

2	危机预警	92
3	“第一时间”控制危机	98
4	化危机为转机	107
5	从危机反思中学习	110
第五章 安全是发展的应有之义		
	——军队安全管理	113
1	影响军队安全的四大因素	113
2	军队安全管理与安全发展	117
3	事故致因机理	124
4	军队安全管理长效机制	130
第六章 人是管理的第一资源		
	——军队人本管理	136
1	行为科学与人本管理	136
2	关心人、尊重人、激励人	145
3	科学用人、培养人、发展人	152
4	美军“海上勇士”计划	158
第七章 凝聚、感召与沟通协调		
	——军队领导影响力	164
1	权力性影响力与非权力性影响力	164
2	领导的感召力、凝聚力	173
3	沟通增进情感交融	180
4	协调提升整体合力	188
第八章 素质、行为与权宜应变		
	——军队领导有效性	193
1	领导特质论与领导素质	193
2	领导行为论与领导风格	202
3	领导权变论与领导环境	212
第九章 精简、授权与自我控制		
	——军队领导简约化	220
1	简化层次	220

2 科学授权	228
3 自我控制	234
第十章 探索、变革与团队学习	
——军队领导创新力	242
1 创新：一种重要的领导力	242
2 增强领导自身创新能力	246
3 引领和推动军队创新	251
4 构建学习型组织	257
主要参考文献	263
后 记	268

导 言

领导与管理，是通过确立正确的目标和方向，凝聚人心、点燃激情，引领人们为实现共同目标而努力奋斗，并通过有效的决策、计划、控制、协调与评估等活动，力求组织运行效率的最大化，不断挑战自我，追求完美、追求卓越。军队领导与管理是军队建设的全局性、基础性工作，是促使军队建设更加科学、更加高效的活动。军队科学发展，离不开科学的领导与管理。适应中国特色军事变革发展要求，我们要以前瞻的意识、开放的视野、创新的精神，学习借鉴现代领导与管理理论，积极探索军队领导与管理的特点规律，增强各级军官的管理能力，更好地掌握军队领导艺术。

管理的目的是使平凡的人做出不平凡的事。

——彼得·德鲁克

领导就是要创造一种方式，让人们致力于做出杰出的事情。

——艾伦·基思

正确地做“正确的事”

领导与管理是既相互区别又相互联系两种活动。美国著名学者史蒂芬·柯维曾形象地做了这样一个比喻来说明领导与管理的区别与联系：“一群工人在丛林里清除低矮灌木，他们是生产者，解决的是实际问题；管理者在他们的前面拟定政策，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。”^①

^① [美] 史蒂芬·柯维：《高效能人士的七个习惯》，第90页，北京青年出版社2004年版。

世界新军事变革不仅是一场军事技术和军队组织体制的革命，也是一场军事管理革命。科学高效的管理，对于降低军队建设成本、提高军事系统运行效率、增强部队战斗力，具有非常重要的作用。

——胡锦涛

领导做正确的事，而管理是要正确地做事；领导者关注的是方向、前景、目标，而管理者致力于效率、程序、方式。领导与管理，就是要正确地做“正确的事”。

指导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。

——杰克·韦尔奇

领导即是有效的影响，是一种说服人们热心于追求某种目标的能力。

——克·阿克利斯

领导的主要任务是要“做正确的事”。领导确立正确的目标和方向，引领、影响被领导者，通过有组织的活动，实现组织共同目标。

军队领导是军队组织中各级领导者按照组织赋予的职权，做出决定，确立目标，并带领部属实现组织目标的活动。领导的主要责任，就是确定干什么、确定什么样的人去干。毛泽东曾精辟地概括：“领导者的责任，归结起来，主要地是出主意、用干部两件事。一切计划、决议、命令、指示等等，都属于‘出主意’一类，使这一切主意见之实行，必须团结干部，推动他们去做，属于‘用干部’一类。”^①军队领导活动的主要职能是：其一，确立目标。军队领导活动的重要任务，就是进行整体运筹和谋划，出主意，想办法，定决心，确立方向，制定目标。其二，选人用人。目标确立之后，要有恰当的人去负责、去完成，因此领导选人用人至关重要。“善于发现人才，团结人才，使用人才，是领导者成熟的主要标志之

^① 《毛泽东选集》第2卷，第527页，人民出版社1991年版。

一”^①。其三，创造环境。军队领导者要率领广大官兵排除障碍、克服困难，实现远大的目标，要创造一种良好的氛围、有效的机制和高尚的军营文化，充分调动广大官兵的积极性、主动性，激发蕴藏在广大官兵之中巨大的创造潜能，焕发出旺盛的工作热情，形成强大的整体合力。

西点军校将领导力定义为职业动机、军人举止、团队精神、影响他人、关心他人、职业道德、组织能力、委派能力、监督能力、培养下级、决策能力、表达能力等12种能力。认为军队领导力是在完成任务和组织运筹过程中，对目标、方向、激励机制及管理与战略动员和战斗力提升总的驾驭能力和水平。美军为适应“领导力建设”的需要，专门颁布了《领导行为准则》、《领导忠告》、《领导与疏导》等条令，对领导职责、领导行为和领导艺术进行了规范。美陆军把领导力要素浓缩为Be（成为）、Know（了解）、Do（行动）三个单词，并以此作为“领导”的重要法则。所谓Be，就是领导者要塑造诚实、胜任本职、远见卓识、鼓舞人心的特质；Know就是领导者要具备一定的知识水平，掌握人际交往、创造性思维、技术和战略战术等关键技能；Do就是领导者要综合运用性格特质、知识水平和实践经验，引导和带领部属实现目标、完成任务。

管理是要“正确地做事”。科学管理的创始人弗雷德里克·泰勒认为，管理是确切知道要别人去干什么，并注意他们用最经济的方法去干。亨利·法约尔认为，管理是所有的人类组织都有的一种活动，这种活动由五项要素组成：计划、组织、指挥、协调和控制。

在人类历史上，还很少有什么比管理的出现和发展更为迅猛，对人类具有更大的和更为激烈的影响。

——彼得·德鲁克

军队管理依据军队建设的客观规律，通过正确地进行决策、计划、组织、控制、协调、评估等活动，优化配置和使用各种资源，保持军队良好

① 《邓小平文选》第3卷，第109页，人民出版社1993年版。

的工作秩序，提高军队建设效益，促进战斗力提高。军队管理具有决策、计划、组织、控制、协调、评估等基本职能。其中，决策是制定和选择未来军队管理行动方案的过程，是管理活动的核心，决定着组织发展的方向和目标；计划是对军队管理的任务和资源进行最优化分配的过程，是决策的进一步具体化，计划形成的结果是军队管理的依据；组织是设计、选拔、编组执行决策和计划的团队的过程；控制是管理者不断发现并纠正被管理者行为偏差、实现管理目标的过程；协调是调整管理系统的整体与部分之间、部分与部分之间、系统与外部环境之间关系的过程；评估是根据一定的评价指标和标准，对军队管理绩效进行考核和评价的过程，是总结前一阶段管理成果、展开下一阶段管理工作的依据。

军事管理是：计划、组织、指挥和控制军事单位的一切活动，使之能迅速、有效、经济地达成其既定目标的一整套原则和理论。

——约翰·罗伯特·贝什兰

在军队建设实践中，领导与管理二者的关系是既相互区别又相互联系的。一方面，军队领导与管理有着天然的联系，在军队实践中有着较强的复合性和相容性。另一方面，军队领导与管理又存在明显的区别，不能简单地把领导等同于管理，也不能简单地把管理等同于领导。具体体现在以下几个方面：

领导重在确立目标，管理重在执行任务。军队领导的主要任务是确定目标和方向。从全局和长远出发，根据军队建设的目标任务，对本单位、本部门的工作目标和决策方案进行选择、评估和确定，制定总的规划和各项政策措施，引导官兵完成既定目标。军队管理的主要任务则是贯彻落实领导提出的路线、方针和政策，根据总体目标选择和确定分目标，并制定出相应的实际措施，有计划、有步骤地实现组织目标，推动组织向既定的方向迈进，使组织目标得到落实。

领导重在宏观指导，管理重在具体操作。军队领导的作用主要是统领和协调全局性的工作，侧重于从宏观上指导，既要考虑协调好组织内各部分的相互关系和整体效应，又要应对组织外部环境的影响，协调好外部关系，使整个组织和谐发展。而军队管理的作用，主要是做好具体的工作，

根据领导意图，抓具体工作的落实。所以，军队领导是控制全局的，着重解决方向性的问题。而军队管理主要是管辖某些方面和环节，着重解决贯彻落实过程中提高效率的具体问题。

领导的重点是人，管理的重点是事。军队领导的对象主要是人，领导是领导者与被领导者在特定的环境中相互作用的过程，领导通过调动部属的热情和积极性，激发他们的潜能，凝聚力量，实现组织的目标。在军队领导活动中，主要通过领导与部属的思想、情感交流，通过启发、激励、信任和授权等手段，指导、鼓舞部属克服困难，达到组织的最佳效果。军队管理的对象是由人、财、物、时间、信息等要素构成的“资源系统”，通过对资源的优化配置，完成已经规划好的目标。更注重的是如何使程序和规则的权威性体现在被管理者的观念和行为之中，按照各种规章制度、程序规范等，把人、财、物、时间、信息等各种要素统合起来，保持正常的运转。

领导重在变革与创新，管理重在秩序与约束。军队领导是一种变革的力量，致力于确立整个组织创新发展方向，激发组织的变革潜力，描绘未来美好发展蓝图，并把这种前景和目标与组织中的其他成员进行交流，力图拓展新的思路，启发新的选择空间，鼓励人们克服困难，开拓创新，实现发展目标。而军队管理则更着重于程序化的控制工作，着重保持良好的工作秩序，通过各种制度约束来进行监督、检查，促进管理计划的有效执行。正因为如此，军队领导者和管理者在想问题、做事情的方式上往往会存在一些差异。比如，领导者往往睿智热情，富有感召力，使用的语言往往富有感情色彩，用极大的热情去描绘未来前景，以唤醒人们强烈的情感、创新超越的欲望。而管理者对工作、对人都较小情绪化，保持的是一种严谨认真、持之以恒、仔细认真的品质。军队领导更着重领导艺术，因人、因事、因具体环境条件的变化而采取不同的领导方式。每个领导者都有自己独特的领导风格，并且因角色地位和领导对象以及领导情景的不同而处在动态变化当中。而军队管理则更注重规范性、程序化，角色的定位及其行为规范。

军队领导与管理的这种区别又是相对的。实际上，在实际运作过程中，军队领导与管理并不是泾渭分明的，而是相互交织、相互融合的。在达到组织的最佳效果的过程中，领导与管理具有同等的重要性，两者不可

或缺。军队领导与管理的联系主要体现在以下两个方面：

确切地说，领导与管理是两种并不相同而又互为补充的行为体系。各有自己的功能和特点。在日趋复杂、变化无常的环境中，这两者都是取得成功的必备条件。真正的挑战是，把很强的领导能力和很强的管理能力结合起来，并使两者相互制衡。

——约翰·科特

军队领导与管理活动相互交织。在军队领导活动和管理活动中，两者具有较强的复合性和相容性。军队管理中包含着领导，领导中也包含着管理，尤其是在具体工作中展开的领导行为，更具有管理的程序性、规范性。领导的目标必须通过有效的管理才能实现，而管理的高效和优化也必须在科学决策的指导下才能达成。领导包括对管理者的领导，管理包括对领导者的管理。因此，军队领导与管理总是相互渗透、相辅相成的。

军队领导与管理一肩双挑。军队领导具有层级性，中层领导相对部属而言具有领导地位，对于高层领导而言则以管理者的角色出现。管理的层次愈高，与领导的区别愈小。在军队编制序列中，营、连、排的干部属于基层管理者，即具体专业和事务的管理；师和团属于中层管理，即计划、组织、协调的管理；军以上属高层管理，即表现为决策与规划。军队中高层管理具有明显的领导属性。对军队中高级指挥员而言，领导与管理是一致的，领导工作与管理一肩双挑，两者合二为一，其任务就是“正确地把梯子靠在正确的墙上”，“正确地做‘正确的事’”。

政治路线确定之后，干部就是决定因素。

——毛泽东

领导干部不做出好样子，就带不出部队的好风气，就出不了战斗力。

——邓小平

在军队建设实践中，单纯的领导或单纯的管理都是不够的，只有把二者结合起来、互补起来，才能促进军队战斗力的提高。对于军队领导者来说，在增强领导能力的同时，也要掌握军队科学管理的程序与技巧；对于军队管理者来说，在不断提高管理水平的时候，也要增强领导能力，掌握

领导的方法与艺术，实现领导与管理的有机融合和相互促进。

全军各级要强化质量效益观念，切实转变传统的人力密集型、数量规模型的管理模式，向科学管理要效益，向科学管理要战斗力。

——胡锦涛

军队领导与管理是军队建设的基础性工作，涉及军队建设的方方面面。无论是军事、政治、装备、后勤等各个领域，还是部队的战备、训练、工作和生活等各个方面，都离不开科学的、有效的领导与管理。平时，巩固和提高部队战斗力，要靠大量、经常、有效的领导与管理来实现。战时，领导与管理即是无形的战斗力。“三分作战，七分管理”，人力物力的动员、组合、运用和协调等，都与领导和管理工作息息相关。军队领导与管理工作渗透于战斗力的生成、提高和发挥的全过程，影响战斗力的总体水平。增强军队战斗力，必须充分发挥领导与管理职能，提高领导与管理的能力。

向企业学管理

军队是最具有纪律性和效率性的管理团队。军队的领导与管理为社会各界所广泛学习，军队也为社会培养出了众多杰出的领导与管理高级人才。梳理现代企业管理百余年的历史就会发现，对管理贡献最大的不是企业家，不是商学院，而是军队、军校。一方面，现代企业管理从军队管理中借鉴、汲取了许多营养；另一方面，现代企业管理中的许多方法与原则都直接取自军队。特别是两次世界大战后，军队的管理为现代企业组织管理提供了非常好的人员、实践和理论准备。

在美国，最大、最优秀的“商学院”，不是哈佛，不是斯坦福，而是西点军校。第二次世界大战以来，在世界500强企业家中，美国西点军校培养出来的董事长有1000多名，副董事长有2000多名，总经理、董事一级的有5000多名，而世界上其他任何一所大学的商学院都没有培养出这么多优秀的管理人才。我国也有许多企业家是军人出身。联想的柳传志、海尔的张瑞敏等，

都曾在军队工作。据统计，在中国排名前500位的企业中，具有军人背景的总裁、副总裁就有200余人。

军队的忠诚、敬业、高效，也成为社会各行各业学习的榜样。向解放军学习领导与管理，成为一种时代潮流。曾经风靡全中国的图书《向军队学习：最有效率组织的管理之道》的作者写道：“在中国，没有任何组织，在执行缔造者所赋予的使命、在制度建设、在人才培养、在自主变革、在奉献精神以及最大限度地发挥效率方面能与解放军相提并论。”^① 20世纪80年代中期，日本一些企业专门组织其管理人员到福建“古田会议”旧址，学习当年红军艰苦创业的精神。美国企业也非常推崇红军的长征精神。美国军队在20世纪80年代中期明确提出“向解放军学习”，并在内部管理等方面，直接从解放军的管理理念中汲取营养。在西方国家，军校的领导力课程，也成为企业领导与管理者的必读教材。

西点军校毕业，在企业担任高层领导的凯利·普度认为：“他在西点军校受到的良好教育，以及作为一名军官所具备的经验，使他敢于面对任何挑战——不管在商业竞争中，还是在人生成长过程中都是如此。”^② 他把在西点接受教育以及在军队服役中所学到的领导与管理经验用十条原则来概括：①责任感：该做的时候你就要去做。②完美主义：既然做就一定要做好。③激情：做让自己充满激情的事。④毅力：胜利属于能够坚持到最后的人们。⑤策划力：若没有计划好，那注定要失败。⑥团队合作：舍小我，为大我。⑦忠诚：将忠诚融入你的团队之中。⑧灵活性：具备多种反应能力的人才能最终取胜。⑨无私奉献：回报社会。⑩正直：宁愿艰难地维护正确的事，也绝不轻易包庇错误。^③ 这十条原则，为许多企业所学习和借鉴。

① 张建华：《向解放军学习：最有效率组织的管理之道》，第1页，北京出版社2005年版。

② [美] 凯利·普度：《西点的10堂领导课》，第2页，中信出版社2007年版。

③ 参见[美] 凯利·普度：《西点的10堂领导课》，中信出版社2007年版。

但是，我们也注意到，20世纪90年代，军队管理尤其是现代化管理并没有跟上信息技术和现代管理理论的发展步伐，军队管理在现代化管理手段、方式方面，已经落后于企业管理、公共部门管理等其他领域。这种滞后性，在1991年海湾战争中充分暴露出来。

1991年海湾战争，美军所采取的仍然是“以防万一”式的“倍量补给”战略。结果运到战区的大约4万只集装箱备用物资中，有一半没有用上。价值27亿美元的备用物资被运回国内。物资、装备在运输与分发过程中出现严重混乱。由于战区内通信和信息自动化处理能力不足，难以掌握物资在运输过程中的所有信息，海运终端站收到物资后不能很快地通知或分发到各个物资管理中心，造成了物资积压。而在地方企业，从20世纪80年代开始，已经采取精细化管理模式。“零转产工时浪费、零库存、零浪费、零不良、零故障、零停滞、零灾害”的7个零的管理方式已被企业界广泛采用。

海湾战争后，美军开始反思军队现代化管理能力问题。认识到：“尽管我们是世界上毫无争议的军事第一强国，但是我们在冷战时期建立起来的一些政策、程序与基础设施在很多方面至少落后世界领先的私营部门10年。”兰德公司曾做过一份著名的报告，把军方和地方企业的一些数据拿来作管理的对比。如，采购物资的用户等待时间，美国后勤部后勤局需要88天，而世界一流的德克萨斯仪器公司只需要4天；修理产品的等待时间，国防部是40天到144天，而康博公司是3天，波音公司是14天；全球储存品的配送，国防部需要26天，而摩托罗拉公司只需要1天。连续4年位居世界500强的世界一流企业沃尔玛，它的商品已经达到2万种之多，2万种商品在全球任何一个点上配送不超过48个小时。企业的管理已经进入现代化管理时代。

军队管理尤其是现代化管理的方式、手段方面落后于先进的企业管理，已是一个不容忽视的问题。

面对军队领导与管理中存在的问题和差距，美军所采取的一个重要措施，就是把现代商务革命的成果应用于军事领域。

例如，美国海军在军事转型中，其重要措施之一，就是实施所谓的“海上试验、海上勇士、海上企业”这“三足支撑”的商业化竞争机制^①。通过建立类似于市场竞争环境下的开放、公平和科学的管理机制，保持海军长久优势，提高海军竞争力。“三足支撑”的商业化竞争机制着重从三个方面展开：

美国的军事革命只不过是商业领域所用的相同的技术和相同的管理方法运用于军事……军事革命就是要考虑哪些产品对于军队最有效，哪些管理过程和方法能改进军队的效率，因此，能提高效率的管理过程和方法与技术在军事领域的运用并无根本上的不同。

——美国前国防部长佩里

“海上试验”^②机制。将海军“作战概念”作为商业环境下的产品，在掌握者和使用者手里进行检验，称为“创新的过程”，并强调这个过程必须由舰队领导和实施。这样可以保持试验者与使用者的一致性，减少中间环节，提高部队把握概念、发展概念的准确性。更确切地说，这种机制是信息化产业的新型创新机制，是知识经济所遵循的开放螺旋式发展机制，可最大限度地确保海军投资效果，实现人和武器的高度统一。

“海上勇士”^③计划。由于美军全部采用“全志愿兵役制”，军队已经成为市场中的一种特殊职业，市场、信息环境下的以“个人”为中心的开放、公平、竞争的选人和用人机制完全适用于军队。因此，美海军更多地参考信息化商业环境下的人事管理使用机制，即尊重每个人的个性发展，准确确定每个人的能力，根据每个人的具体情况分配工作并设计培训方案，做到人尽其才。这一新的机制被称之为“投资于水兵”，是培养技能熟练、主动性强、最能完成任务的海军专业人员的保证。目标就是：把海

① 参见军事科学院外国军事研究部译：《新世纪美国军事转型：美军转型“路线图”文件汇编》，军事科学院2003年。

② 参见张忠：美国海军“21世纪海上力量”战略新思维，载《外国军事学术》2004年第1期。

③ 参见〔美〕阿尔弗雷德·哈姆斯：《海上勇士：最大限度地利用人力资本》，载《外国军事学术》，2003年第10期。

军人力、人事、积极的训练组织和预备队整合成为一个单一的、有效的、信息丰富的人力资源调配系统。也就是说，新人才培养战略的重点是发展个体，强调在从新兵入伍到成为优秀军官的全过程实施连续性的职业教育和训练，以适应日益增长的需求和不断发展的动态环境。

“海上企业”^①机制。所谓“海上企业”机制，即将海军当作一个企业来建设，充分运用商业效益原则，把握方向和重点，提高投资效益。“海上企业”计划强调吸取商业革命的经验，采用从企业革命中学到的程序制图技术和其他经验来评估海军的组织机构，确定要改进的区域，理顺投资的优先顺序，并据此进行资源分配以减少管理费用，优化程序，用技术替代人力，鼓励积极变革。坚持厉行节约和成本管理，并把节省下来的钱投到对作战人员最有用的地方。减少管理开支、理顺程序、加强网络连接、仔细研究采购计划和签约政策、结束不起增值作用的活动，创建行之有效的鼓励机制，激发人员工作动力。

拓展领导与管理视野

把现代商务革命的理论成果应用于军队领导与管理变革的举措，值得我们学习和借鉴。新世纪新阶段，社会信息化程度进一步提高，世界新军事变革进一步深入，军队领导与管理的内容、环境和条件都将不断发生重大变化，客观上要求我军学习现代先进的领导与管理理论，适应时代发展要求，积极探索具有我军特色的现代领导与管理新模式。

要充分认清科学管理在军队建设中的重要地位和作用，正视我军管理水平存在的差距，加强现代管理知识学习，掌握现代管理科学的基本理论和方法，更新管理观念，提高管理能力，积极探索具有我军特色的科学管理模式，向科学管理要效益，向科学管理要战斗力。

——胡锦涛

在军队领导与管理活动中，应学习和借鉴现代战略管理、精确管理、绩效管理、危机管理、安全管理、人本管理等科学管理方法，把现代领导

^① 参见常林枫译：《海上企业计划》，载《外国海军文集》2007年第2期。