

【领导特质：领导人才之魂】

中国时代经济出版社

什么样的人适合当领导？

怎么样才能当好领导？

围绕这

本书阐述

领导特

出最需要

心理定势

其中包括知人善任、

人格魅力五个方面

全书通过古今中外许多著名正反面知名人

系统深刻地揭示了实践对领导人才的这种普遍

为已在领导岗位和正走向领导岗位者提供基本而必要的理性指导

谁想当好领导者，谁想成为领导人才，

谁就必须具备领导特质

领导特质

- ◎ 谁想当好领导者，
- ◎ 谁想成为领导人才，
- ◎ 谁就必须具备领导特质。

史策◎著

领导人才之魂

宿遷縣志

宿遷縣志



史策◎著

领导特质。

领导人才之魂

- 谁想当好领导者，
- 谁想成为领导人才，
- 谁就必须具备领导特质。

◆ 中国时代经济出版社

图书在版编目(CIP)数据

领导特质:领导人才之魂/史策编著. —北京:中国时代经济出版社,2006.7

ISBN 7-80221-124-7

I. 领… II. 史… III. 领导学 IV. C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 055920 号

领导特质
——
领导人才之魂

史策
著

出版者 中国时代经济出版社
地 址 北京东城区东四十条 24 号
青蓝大厦 11 层
邮政编码 100007
电 话 (010)68320825 68320496
传 真 (010)68320634
发 行 各地新华书店
印 刷 北京昌平百善印刷厂
开 本 787×1092 1/16
版 次 2006 年 8 月第 1 版
印 次 2006 年 8 月第 1 次印刷
印 张 15
字 数 290 千字
印 数 1~6000 册
定 价 26.00 元
书 号 ISBN 7-80221-124-7/C·021

版权所有 侵权必究

前 言

几千年来,人类社会的领导活动中,称职与优秀的领导者各有千秋,昏愦与庸劣的领导者却也略绩相当、恶习相似。众所周知,领导活动涉及人类社会生产、生活的方方面面,领导者如何加以有效成功地组织、指挥、规划、监督、控制、协调,往往千差万别,千变万化,令人眼花缭乱。因之千百年来无数政治家、思想家对于如何成为一个称职、优秀的领导者,从不同角度做过很多总结探讨。从过去儒家的“修身齐家治国平天下”之说,到现今各种关于怎样当好领导的著述;从西方的特质理论,到后来的行为科学与能力学说;从李世民的《帝范》、司马光的《资治通鉴》,到伯恩斯的《领袖论》、德鲁克的《有效的管理者》等各种名篇名著,见仁见智,百花齐放。这一论题至今还在热烈争鸣,可谓一道千古难题、千古疑题与千古热题。这些著述无疑都有其特定角度和价值,然而领导活动作为人类社会的一种普遍性的特殊实践,有其特殊的工作对象和工作内容、特殊的绩效标准与条件要求,并非人人皆可胜任,有权谁都会,更非此亦一是非,彼亦一是非。

担任领导职务不等于就是领导人才。那么领导人才与其他人才到底有什么不同之处呢?带着这一悬念,十几年来,教研之余,我常反复思索,既然是人们带共性的实践活动,就必定对主体存在相似的客观要求。如同从职业角度评价一个人怎么才算得上一个好医生、好翻译、好教师或好工程师一样,领导人才也理应有其带共性的特殊内涵。随着时间的延伸和知识的积累,终于逐渐感悟到领导实践的内容虽然繁多,涉及面广泛,领导者采取何种方式处理各自面临的各种问题,往往因时因地因人而异,有的甚至只可意会,不可言传。但不管目的何在,要点不外乎正确用人和处理所在群体的发展与其他公共事务。于是发现,大凡高明的领导者,或者说可以称得上领导人才者,最可贵的就在于具备对待各种问题的良好领悟力和判断力,也就是我们所说的领导特质。“内圣外王”,一切领导绩效辉煌、令人景仰的领导者,其主观原因都主要在于此。

究竟怎样做好领导工作?怎么做好领导者?如何才能成为领导人才?至此就可以比较符合实际地作出回答:从职业的视角看,说一千道一万,最根本的

一条就是要有领导特质。这样,对于领导者而言,面对各种各样的疑问或看法,包括那些司空见惯、耳熟能详的问题,诸如水平与能力、见识与谋断、批评与自我批评、气量与人格等问题都可以作出有说服力的回答,较好地避免以往有关这些析述的零乱性、与表面性,从而为领导者成才提供有意义的指导。

随着信息和技术的进步,全球化的时代正在来临,中华文明是人类文明的重要组成部分。在对领导者成才规律的探索中,能够有所发现,有所创新,特别当我们的眼光视野和努力方向投向的是全人类历史与整个世界,汇入滚滚向前的时代洪流,共享整个人类社会文明成果的同时,也有益于促进许许多多领导者完善和提高自己的认识、把握和履行好职责。

本书的前期成果曾以《领导素质论》为名,于1998年和2002年两次出版发行,受到许多读者、特别是不少领导同志的好评。国家行政学院和中国人民大学的同行专家,分别在《中国行政管理》与《公共行政与人力资源》发表长篇书评,认为这是对“领导职业的崭新探索”,是“领导管理理论研究的一个重大突破”。新华社于1999年6月20日对专著的出版进行了报道,《每日电讯》等媒体分别加以刊发。福建省人民政府于2000年,评授该书为社会科学优秀成果二等奖。一部书稿能够由学术专著走向社会认可,说明它所阐述的内容不再只是个别人的见地,这是可喜之事,也令人鼓舞。

史 策

2006年盛夏于福州

目 录

导论 领袖本色

一、领导者成功的历史争议	(3)
1. 中国自先秦迄今的探讨	(3)
2. 西方自古希腊以来的探索	(5)
3. 领导人才所具有的与众不同	(7)
二、领导特质是领导人才的灵魂	(9)
1. 领导特质释义	(9)
2. 领导特质与性格有联系也有区别	(12)
3. 领导特质与领导能力不能画等号	(15)
三、领导特质的源起	(16)
1. 王侯将相宁有种乎	(16)
2. 后天因素具有强大的塑造性	(18)
3. 先天因素有时也起主要作用	(21)
四、寻找几分历史的清醒	(23)
1. 走向优秀与卓越的奥秘	(24)
2. 树立领导人才的科学理念	(25)
3. 社会制度对领导特质存在重大影响	(27)
4. 领导特质与其他专业技术能力不宜混同	(28)

第一篇 知人善任

一、大将受任 必先料人	(33)
1. 知人之道，圣人所难	(33)
2. 三千年“辨材”史略	(35)
3. “试玉”有方决狐疑	(38)
二、任贤使能 国无不治	(43)
1. 德才并举，用人唯贤	(43)
2. 良将无弃才，明主无弃士	(48)

领袖特质是领导人才的灵魂，是领导职业所需要的良好习惯、心理定势与悟性直觉。内容包括知人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。领袖特质是领导人才的灵魂，是领导职业所需要的良好习惯、心理定势、悟性直觉、内容包括知人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。领袖特质是领导人才的灵魂，是领导职业所需要的良好习惯、心理定势、悟性直觉、内容包括知人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。

3. 有机组合, 优势互补	(52)
三、周公吐哺 天下归心	(56)
1. 视卒如爱子, 故可与之俱死	(57)
2. 礼义备而君子归之	(60)
3. 士为知己者用	(63)
四、得士者昌 失士者亡	(66)
1. 致治之本, 为政之要	(66)
2. 英雄所见略同	(69)
3. 知贤用贤先自贤	(72)

第二篇 远见卓识

一、高瞻远瞩 未萌见微	(77)
1. 为之于未有, 治之于未乱	(77)
2. 凡事预则立, 不预则废	(79)
3. 风物长宜放眼量	(81)
二、不审全局 难谋一域	(84)
1. 善弈者谋局谋势	(85)
2. 包藏天地之妙	(86)
3. 吞吐宇宙之机	(89)
三、明察秋毫 更见舆薪	(91)
1. 总其纲则万目张, 握其纪则万目起	(91)
2. 扬汤止沸, 不如釜底抽薪	(93)
3. “捡芝麻”与“抱西瓜”	(95)
四、雄才大略 风云际会	(97)
1. 回首再识“春风面”	(97)
2. 弃俗绝愚, 力戒平庸	(100)

第三篇 多谋善断

一、良谋深算 鲜有败事	(105)
1. 上兵伐谋	(105)
2. 谋算的奇正阴阳	(109)
3. 足智方能多谋	(112)

领袖特质是领导人才的灵魂, 是领导职业所需要的良好习惯、心理定势与悟性直觉, 内容包括知人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。领袖特质是领导人才的良好习惯、心理定势与悟性直觉, 内容包括知人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。领袖特质是领导人才的良好习惯、心理定势与悟性直觉, 内容包括知人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。

二、乘隙握机 张势阻险	(115)
1. 疑行无名, 疑事无功	(116)
2. 时至不疑, 机至不息	(119)
3. 决断“三戒”	(122)
三、处变不惊 临危不乱	(127)
1. 愤怒出诗人, 冷静出领导	(128)
2. 每临大事有静气, 指挥若定失萧曹	(130)
3. 心和为本, 胆识为要	(133)
四、运筹帷幄 决胜千里	(135)
1. 总文武者军之将	(136)
2. 大贤虎变愚不测	(139)

第四篇 气量恢弘

一、从善如流 何虑壅蔽	(145)
1. 好善优于天下	(145)
2. 兼听则明, 多听则圣	(148)
3. 孜孜以求, 犹惧不至	(153)
4. 自是者祸生, 自非者事败	(156)
二、尺蠖之屈 以求伸也	(158)
1. 小不忍, 则乱大谋	(159)
2. 量小非君子, 无度不丈夫	(163)
3. 盈缩为宝, 用之有方	(166)
三、宽以待人 吴越一体	(169)
1. 褚宽怀大, 纆长汲深	(169)
2. 容人之短, 谅人之过	(172)
3. 不做“东郭先生”和“农夫”	(177)
四、海纳百川 有容乃大	(179)
1. 宰相肚里能撑船	(179)
2. “鹏程之远”与“鹤梦之悠”	(181)

第五篇 人格魅力

一、行高品洁 众望所归	(185)
1. 无偏无党, 王道荡荡	(185)

领袖特质是领导人才的灵魂, 是领导职业最需要的好习惯。心理定势与悟性直觉, 内容包括知人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。领袖特质是领导人才的灵魂, 是领导职业最需要的好习惯。心理定势与悟性直觉, 内容包括知人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。领袖特质是领导人才的灵魂, 是领导职业最需要的好习惯。心理定势与悟性直觉, 内容包括知人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。

2. 子帅以正，孰敢不正	(191)
3. 谦廉诚信，为官“四宝”	(194)
二、心悦诚服 无形之治	(198)
1. 相得益彰，也相互影响	(198)
2. 推动帆船前进的风	(199)
3. 权力行使的“通行证”与“放大器”	(202)
三、立德立功 求善求美	(205)
1. 合理的“二律背反”	(205)
2. 都应该有点“氏族酋长的尊敬”	(207)
3. 好人与好官	(209)
四、天序有常 得失有道	(211)
1. “十年寒窗”和“一举成名”	(211)
2. 相对稳定与得而复失	(213)

结语 五省吾身

一、五个要素紧密联系	(217)
二、不同层面的要求各有侧重	(218)
三、历史评价是流级	(220)
主要参考文献	(225)
后记	(228)

领袖特质是领导人才的灵魂，是领导职业所需要的良好习惯、心理定势与悟性直觉，内容包括知人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。领袖特质是领导人才的灵魂，是领导职业所需要的良好习惯、心理定势与悟性直觉，内容包括知人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。领袖特质是领导人才的灵魂，是领导职业所需要的良好习惯、心理定势与悟性直觉，内容包括知人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。

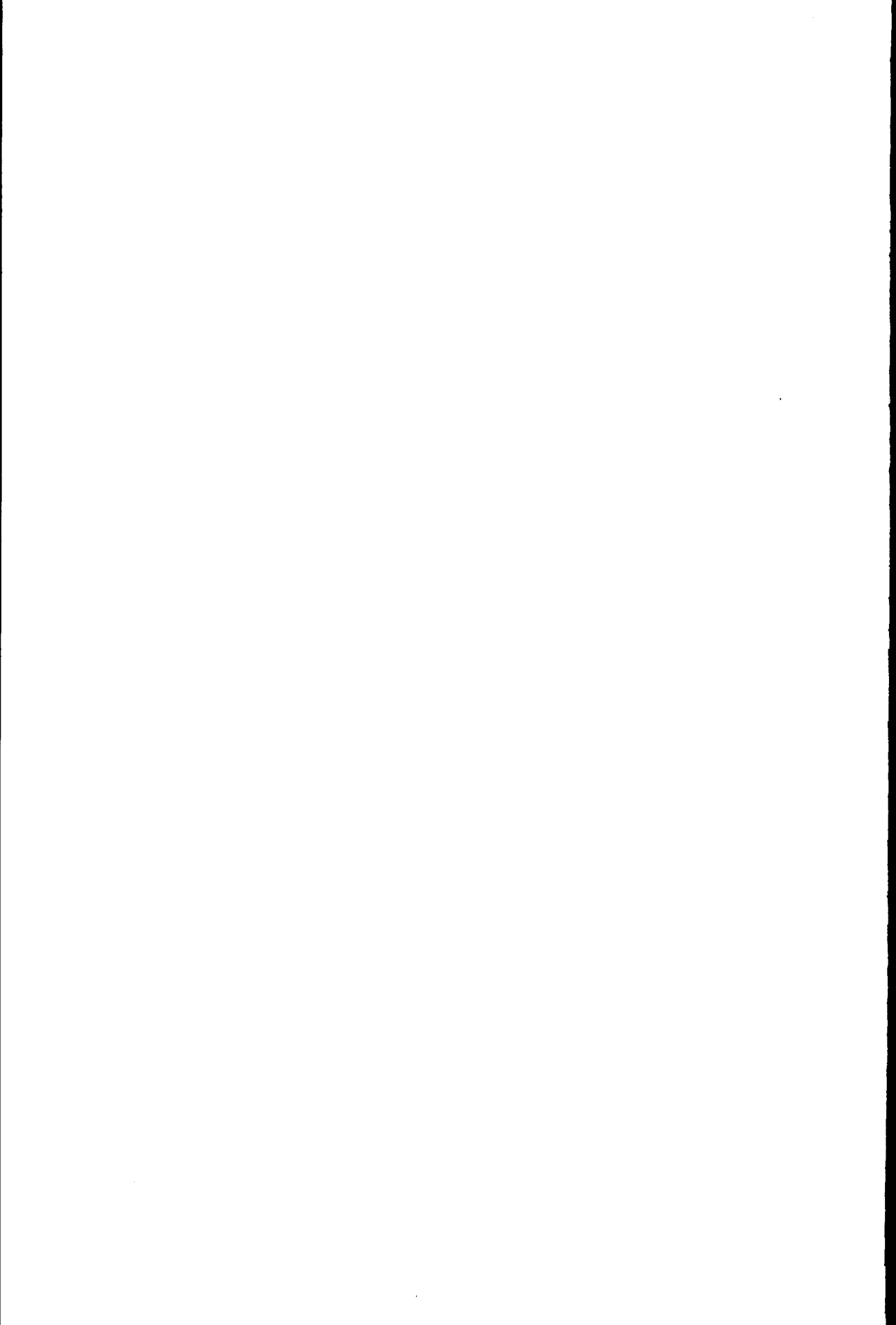
社会要有管理与秩序才能进步，人类要有组织与协调才能发展。随着领导者的脚步，我们可以听到历史的隆隆雷声。但古往今来，代表不同国家、不同民族、不同阶级、不同阶层、不同集体，乃至社会最基层组织、机构、团体利益的领导者，在他们各自充当的角色里，有的业绩突出，乃至十分辉煌，文治武功，彪炳史册，令人们倾倒、崇拜，寄之以强烈的情感，像一颗颗彗星曳过冥暗的天空。而有的领导者却碌碌无为，甚至危害一方，千夫所指，亦或是黯然无光，昙花一现，过眼烟云，乃至遗笑万年。为什么从事同一活动，结局如此迥然相异，冰炭不同？当好一个领导者究竟需要什么条件？这是几千年来无数智者一直在不懈探索的一个重大问题。因而，进行比较系统、深刻地研究，不仅是我们这个星球千百万领导者长期渴望解开的困惑，而且也是一切鉴别、选拔、培养、造就领导人才不可缺少的伟大工程。

导 论

领袖本色

领导特质

社会要有管理与秩序才能进步，人类要有组织与协调才能发展。随着领导者的脚步，我们可以听到历史的隆隆雷声。但古往今来，代表不同国家、不同民族、不同阶级、不同阶层、不同集体，乃至社会最基层组织、机构、团体利益的领导者，在他们各自充当的角色里，有的业绩突出，乃至十分辉煌，文治武功，彪炳史册，令人们倾倒、崇拜，寄之以强烈的情感，像一颗颗彗星曳过冥暗的天空。而有的领导者却碌碌无为，甚至危害一方，千夫所指，亦或是黯然无光，昙花一现，过眼烟云，乃至遗笑万年。为什么从事同一活动，结局如此迥然相异，冰炭不同？当好一个领导者究竟需要什么条件？这是几千年来无数智者一直在不懈探索的一个重大问题。因而，进行比较系统、深刻地研究，不仅是我们这个星球千百万领导者长期渴望解开的困惑，而且也是一切鉴别、选拔、培养、造就领导人才不可缺少的伟大工程。



领袖特质是领导人才的灵魂，是领导职业所需要的好好习惯、心理定势与悟性直觉。内容包括知人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。领袖特质是领导人才的灵魂，是领导职业所需要的好好习惯、心理定势与悟性直觉。内容包括知人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。领袖特质是领导人才的灵魂，是领导职业所需要的好好习惯、心理定

一、领导者成功的历史争议

称职优秀的领导者、也即领导人才，与其他人才究竟应该有什么不同？自古至今，众说纷纭。无论是东方还是西方，至今仍然莫衷一是，还在争相探讨，可谓一道千古疑题、千古难题、千古热题。

1. 中国自先秦迄今的探讨

早在商周时期，《尚书·皋陶谟》就提出，为政者必须“宽而栗，柔而立，愿而恭，乱而敬，扰而毅，直而温，简而廉，刚而塞，强而义”。也就是必须宽宏而又庄重，柔和又能决断，善良而不卑不亢，能治乱又尊重下级，和顺而又果敢，正直而又随和，有度量而又廉洁，果断又不失疏忽，坚定而又合情合理。

孔子认为，在从政过程中，由于“忿数者，狱之所由生也；拒谏者，虑之所以塞也；慢易者，礼之所以失也；怠惰者，时之所以后也；奢侈者，财之所以不足也；专独者，事之所以不成也”，因此为官必须“有善勿专，教不能勿怠，已过勿发，失言勿倚，不善勿遂，行事勿留”。“君子入官”，只要除此六弊，“有此六者，则身安誉至而政从矣”。（《孔子家语·入官》）

韩非子强调，由于“法之所加，智者弗能辞，勇者弗敢争”；“奉法者强则国强，奉法者弱则国弱”。术则“偶众端而潜御群臣者也”，“君无术则弊于上”；“势位足”才能“令则行，禁则止”；所以，当统治者关键在于不懂得理解和实行“法、术、势”，用术“抱法处势则治”，不用术“背法去势则乱”；“人主之大物，非法则术也”，“人主所恃者，势位而已”。（《韩非子·难三、难势、定法》）

老子指出，“圣人之治”在于“以道莅天下”，首先在态度与原则上要以天地为宗，以道德为主，以无为为常，“抱一为天下式”，“治大国若烹小鲜”，“处无为之事，行不言之教”，才能“其鬼不神”。其次在方式上要“大盈若冲，大直若屈，大巧若拙（大智若愚），大辩若纳，大赢若绌”；“知其雄，守其雌；知其白，守其黑；知其荣，守其辱”；“将欲弱之，必固强之；将欲废之，必固兴之；将欲取之，必固予之”；“上善若水，以其善下之，故能为百谷王，天下莫能与之争”。还强调，“我有三宝，一曰慈，二曰俭，三

曰不敢为天下先（不要处处争强好胜）。慈故能勇，俭故能广，不敢为天下先故能成器长”。概言之，应该以退为进，以柔克刚，以弱胜强，后发制人，委曲求全，因势利导，低调行事。何也？物极必反。有道是“大道废，有仁义；智慧出，有大伪；六亲不和，有孝慈；国家昏乱，有忠臣”。（《老子·第六十、二、十二、二十八章》）

墨子则说：“君子之道也：贪则见廉，富则见义，生则见爱，死则见哀。四行者不可虚假，反之身也。藏于心者，无以竭爱；动于身者，无以竭恭；出于口者，无以竭驯。畅之四支，接之肌肤，华发黧颠，而犹不舍者，其唯圣人乎！”（《墨子·修身》）

孙武则从军事领导的角度提出，为将必须“智、信、仁、勇、严”。指出“凡此五者，将莫不闻，知之者胜，不知者不胜”。（《孙子兵法·计篇、九地篇》）他说的“智”，泛指智谋、知识、经验、才能，包括周密的思考能力、科学的预测力、准确的判断力、灵敏的应变力、均衡的协调力等；“信”主要指言必信，行必果，赏罚分明，包括信赖下级，胸怀坦荡，建立威信等；“仁”泛指对部下的宽厚、关心，包括有群众观点，体恤下情等；“勇”主要指勇气、魄力，包括处事果断，雷厉风行，不回避矛盾等；“严”主要指一切行为要有规范，包括遵守法纪，纪律严明，令行禁止，以身作则等。

到了唐代，魏征则提出，作为一个统治者要“见可欲则思知足以自戒，将有作则思知止以安人，念高危则思谦冲而自牧，惧满溢则思江海下百川，乐盘游则思三驱以为度，忧懈怠则思慎始而敬终，虑壅蔽则思虚心以纳下，惧谗邪则思正身以黜恶，恩所加则思因喜以谬赏，罚所及则思因怒而滥刑”。也就是要经常对照自己思考，是否达到了节欲、安民、忧患、谦虚、敬业、勤政、纳谏、明智、公道、正派十条标准，然后“简能而任之，择善而从之”，就可以做到“智者尽其谋，勇者竭其力，仁者播其惠，信者效其忠。文武并用，垂拱而治”了。（《贞观政要·君道》）

除此之外，历代还努力从制度上对各级统治者的条件作出规定。早在秦代，对官员就提出以“五善五失”来衡量。所谓“五善”，“一曰中信敬上，二曰精廉毋谤，三曰举事审当，四曰喜为善行，五曰龚敬多让。”所谓“五失”，“一曰夸以逸，二曰贵以大，三曰擅制割，四曰犯上弗知害，五曰贱士而贵货贝。”（李超纲等编写《中国古代官吏制度浅论》）到唐、宋、金时期，则要求以“四善”为主，另加“二十七最”、“十七最”等，清代则以“四格”、“八法”作为衡量的标准等。

在近现代，探讨总结领导者条件的也甚多。毛泽东总结，“领导者责任，

领袖特质是领导人才的灵魂，是领导职业所需要的良好习惯、心理定势与悟性自觉。内容包括：人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。领袖特质是领导人才的灵魂，是领导职业所需要的良好习惯、心理定势与悟性自觉。内容包括：人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。

归结起来，主要就是出主意、用干部两件事”。（《毛泽东选集》·中国共产党在民族战争中的地位）《周恩来选集》里的《怎样做一个好的领导者》一文则指出，作为一个领导者，除了要有一定的政治思想立场、领导方法、道德高尚外，还“必须正确地决定问题，慎重地挑选干部，必要时应忘记他所受的侮辱”。改革开放以来，党和国家对各级领导干部的原则要求是革命化、专业化、知识化、年轻化，具体包括能开拓创新，能实事求是，有革命事业心、政治责任感、组织能力、专业知识及文化水平，能清正廉洁、以身作则、密切联系群众，善于团结同志等。一些留心这一问题的研究者也发表了不少看法和观点，如有人认为，现代领导者应该博学多识，通情达理，能力较强，灵活多变，公道正直，以身作则，铁面无私，赏罚严明，敢负责任，敢担风险等。在许多相应的著述中，则认为领导者应该有“为实施领导在德、才、体等方面应具备的基本条件”，包括各种领导能力；并且，都一致把它们列为“领导科学”的一个重要组成部分。

2. 西方自古希腊以来的探索

在西方各国，早在古希腊时期，著名哲学家和政治思想家柏拉图就认为，由于哲学是一切知识的总汇，是“科学之科学”，所以只有懂得以哲学方式思维、用哲学方法管理的人，才算真正的统治者。他说：“除非是哲学家们当上了王，或者是现今号称君主的人像真正的哲学家一样研究哲学，集权力与智慧于一身，让现在的那些只搞政治不研究哲学或者只研究哲学不搞政治的庸才统统靠边站，否则国家是永无宁日的，人类是永无宁日的。不那样，我们拟定的这套制度就永远不会实现。”（孙钱章《国外实用领导方法与艺术》）为此，他还创办学堂，专门培养具有哲学头脑的政治家；不辞辛苦，四处西西里岛，想把叙拉古城邦的新主训练成哲学王。他毕生为建立以哲学王为首的理想国而努力。

人文主义复兴以后，思想解放浪潮汹涌澎湃。在对如何当好统治者的探讨中，佛罗伦萨的政治学家马基雅维利（Niccolo Machiaveli，公元1469～1527年）的一些权术性观点颇有影响。一是“狮狐兼备论”，认为君主（实际包括其他统治者）应该兼备狮子和狐狸的本性，“必须是一只能认识陷阱的狐狸，同时又必须是一头能使豺狼惊骇的狮子。”为什么？他认为，“因为狮子不能够防止自己落入陷阱，而狐狸则不能够抵御豺狼。”拿破仑后来十分赞赏地说：“我有时是狐狸，有时是狮子。进行统治的全部秘密在于，要知道

领袖特质是领导人才的灵魂，是领导职业最需要的良好习惯、心理定势与悟性直觉，内容包括知人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。领袖特质是领导人才的灵魂，是领导职业最需要的良好习惯、心理定势与悟性直觉，内容包括知人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。领袖特质是领导人才的灵魂，是领导职业最需要的良好习惯、心理定势与悟性直觉，内容包括知人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。

什么时候应当是前者，什么时候应当是后者。”（周一良等主编《世界通史》）二是“善恶实行观”，认为统治者处事待人的行为方式应根据善恶而有区别，关键的是在于知道“恶行应该一次干完，以便使老百姓少受一些损害，老百姓的积怨就少一些。相反，恩惠应该是一点儿一点儿地赐予，以便使老百姓能够更好地品尝恩惠的个中滋味。”（马基雅维利《君王论》）

进入20世纪以后，由于民主的意识日益深入人心，学术气氛更是空前自由活跃，对领导人才基本条件的探讨更加异彩纷呈。较早有影响的一种理论是把领导者的与众不同归结为先天的“人格特质”，如智力过人、心理健康、判断力强、外向而敏感、力求革新、良好的人际关系、有支配他人的趋向、敢于承担责任，甚至身材高大、外表英俊等。例如，西拉季和华莱士的“六类素质论”，提出领导者应具备“体质特征、社会背景、智力、性格、工作相关特征与社会特征”；还如，普林斯顿大学教授鲍莫尔强调，领导者（主要在企业）应具备合作精神、决策才能、组织能力、恰当授权、善于应变、勇于负责、敢于创新、敢冒风险、尊重他人、品德超人等十个条件。

20世纪30年代初，戴高乐在他尚未成名和掌握权势时写的《剑之刃》一书中提出，领导人必须具备三个基本条件：为了制定正确的道路，他既需要智慧，也需要直觉；为了说服人民走这条道路，他还需要权威。尼克松因此称赞戴高乐“以异常深刻的见解使我们领略了领导的条件和领导的艺术。对这些，很少有人分析得像他这么中肯或者写得这么透彻”。（尼克松《领导人》）

第二次世界大战前后，随着政治、军事、经济、科技等领域竞争的日益激烈，对领导人才的研究趋于活跃。从三四十年代到60年代，较为流行的是行为科学的相关理论（Behavioral Theories of Leadership）。提出当好主管人员，主要在于把领导者所应具备的行为模式植入个体身上。如里克特的“领导风格理论”，他通过一系列实验，将领导风格由下到上分为剥削式独裁、慈善式独裁、协商式领导、群体参与式领导四种类型，认为最值得提倡的是群体参与式领导。还如，美国密执安大学学者的“领导行为四分图理论”，按照生产导向（又称抓组织）及员工导向（或称关心人）两个维度，把领导行为划分为四种：第一种是“低抓组织、高关心人”型，第二种是“高抓组织、高关心人”型，第三种是“高抓组织、低关心人”型，第四种是“低抓组织、低关心人”型，结论是第二种最好，其他三种都需要就其“低”者改善提高。

在70年代至80年代，比较盛行权变理论（Contingency Theories of Leader-

领袖特质是领导人才的灵魂，是领导职业最需要的良好习惯、心理定势与独特直觉，内容包括知人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。领袖特质是领导人才的灵魂，是领导职业最需要的良好习惯、心理定势与独特直觉，内容包括知人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。领袖特质是领导人才的灵魂，是领导职业最需要的良好习惯、心理定势与独特直觉，内容包括知人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。

ship), 认为实践中并没有什么放之四海而皆准的领导方法, 当好一个领导者, 关键在于具体情况具体对待, 使用何种领导方法手段要因时因地因人而异。如加拿大学者豪斯、伊万斯等人的“途径——目标理论”, 认为当好领导的关键在于懂得根据领导对象的具体情况分别有针对性地采用启发式、参与式、支持式或成就指向式领导管理办法。还如, 美国学者坦南鲍姆等人的“连续流理论”则认为, 做好领导管理工作应该根据对象的素质分别采用独裁式、民主式或放任式的方法。

90年代迄今, 能力理论(Capability Theories of Leadership)被逐渐看重。如美国管理学会在对1800名各界主管进行调研后, 结论是领导能力的要素在于工作知识、工作才能、工作效率, 以及善于处理人际关系和心理的成熟性等。还如, 美国著名学者华伦·班尼斯(Warren Bennis)提出, 领导才能的主要内容在于有坚定的雄心壮志、领导的工作才能与优秀的道德品质。又如, 日本许多企业对中高层管理干部的能力要求, 主要放在意志坚定、有责任心、善于规划、气量较大与享有威信五个方面。再如, 哈佛大学研究领导问题达数十年之久的约翰·科特教授认为, 成功的领导者有五个共同特点: 第一是善于帮助一个集体确定某种明智的方向; 第二是善于挑选赞成、支持、笃信他们所确定的方向而又能发挥作用的伙伴; 第三是能够创造那种赋予人们力量、鼓励他们实干的条件; 第四是善于分配资本; 第五是坠入情网(即敬业与献身精神)。([美] 托马斯·斯图尔特. 《公司受人崇拜, 关键在于领导》 [N]·参考消息·1998-3-1(4))

近二三十年来, 欧美等国陆续出版发行的一些新作也颇引人注意, 如詹姆斯·伯恩斯的《领导论》、彼德·杜拉克(又译德鲁克)的《有效的管理者》、安德鲁·布朗的《怎样成为多维领导人》、西里尔·利维奇的《领导基因》, 还有我国留英学者的《领导商数》等。国内外对领导人才的探讨与总结还很多, 简直举不胜举。

3. 领导人才所具有的与众不同

以上各种观点, 似乎都有一定道理, 但认真琢磨, 又觉得仿佛都言犹未尽, 没有完全揭示出问题的本质。那么, 为什么对同一种活动会有如此多的不同看法? 仁者见仁, 智者见智? 主要是因为领导者待人处事的基本态度和行为方式等是具有社会评价意义的心理活动特点, 缺乏确定时间内的确切标准, 尤其在气象万千、纷纭复杂的现实中具有极大的相异性、不稳定性、不

领袖特质是领导人才的灵魂, 是领导职业所需要的良好习惯、心理定势与悟性直觉, 内容包括知人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。领袖特质是领导人才的灵魂, 是领导职业所需要的良好习惯、心理定势与悟性直觉, 内容包括知人善任、远见卓识、多谋善断、气量恢宏、人格魅力五个方面。领袖特质是领导人才的灵魂, 是领导职业所需要的良好习惯、心理定