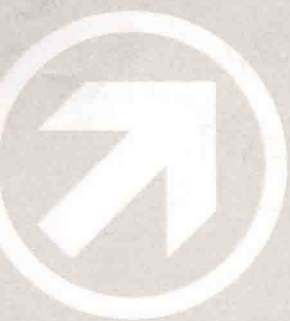


LINGDAOXUE

XINLUN

领导学新论

(增订本)



王凯伟 著

湘潭大学出版社

湘潭大学研究生教材资助项目

LINGDAOXUE

XINLUN

领导学新论

(增订本)

王凯伟 著

湘潭大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

领导学新论 / 王凯伟著. — 增订本. — 湘潭 :
湘潭大学出版社, 2015.12

ISBN 978-7-81128-549-9

I. ①领… II. ①王… III. ①领导学 IV. ①C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015)第 305039 号

领导学新论 (增订本)

王凯伟 著

责任编辑: 吕 花

装帧设计: 张春燕

出版发行: 湘潭大学出版社

社 址: 湖南省湘潭市 湘潭大学出版大楼

电话(传真): 0731-58298966 邮编: 411105

网 址: <http://press.xtu.edu.cn>

印 刷: 国防科技大学印刷厂

经 销: 湖南省新华书店

开 本: 787×1092 1/16

印 张: 24.5

字 数: 523 千字

版 次: 2015 年 12 月第 1 版

印 次: 2015 年 12 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-81128-549-9

定 价: 49.00 元

(版权所有 严禁翻印)

本书由

湖南省“十二五”公共管理重点学科
湖南省政府绩效评估与管理创新研究基地

行政管理国家特色专业

湘潭大学研究生教材资助项目

湖南省哲学社会基金成果立项资助项目

资助

目 录

第一章 领导本质论.....	001
第一节 领导概述.....	001
第二节 领导理论对领导本质的解读.....	010
第三节 领导本质的认识误区.....	013
第四节 如何树立正确的领导观.....	017
第二章 领导体制论	022
第一节 领导体制概述.....	023
第二节 领导体制的发展与现实分析.....	031
第三节 领导体制改革.....	036
第三章 领导权力论.....	042
第一节 领导权力概述.....	043
第二节 领导权力的运行.....	050
第三节 领导权力的异化.....	055
第四节 领导权力的制约和控制.....	066
第四章 领导权威论.....	073
第一节 领导权威概述.....	074
第二节 领导权威与领导权力、领导威信的关系.....	084
第三节 部分领导者在树立领导权威上存在的误区.....	090
第四节 提升领导权威的途径.....	093
第五章 领导素质论.....	100
第一节 领导素质概述.....	101
第二节 领导素质的主要内容.....	105

第三节 领导素质存在的问题	110
第四节 提高领导素质的途径	113
第六章 领导心理论	117
第一节 成功领导者的心理素质	118
第二节 领导者的心理健康及其障碍	121
第三节 增进领导者心理健康的途径	127
第七章 领导决策论	131
第一节 领导决策的内涵	132
第二节 领导决策的理论阐述	137
第三节 领导决策存在的问题	144
第四节 健全领导决策机制	145
第八章 领导用人论	151
第一节 用人——领导活动的艺术化	152
第二节 领导用人的基础理论	155
第三节 领导用人原理	156
第四节 中国传统领导用人	158
第五节 现代领导用人	163
第九章 领导战略论	172
第一节 领导战略的内涵	173
第二节 领导战略的过程	176
第三节 领导战略存在的问题	183
第四节 完善领导战略的策略	185
第十章 领导目标论	189
第一节 领导目标概述	189
第二节 领导目标的确定	194
第三节 领导目标的实施	199
第四节 领导目标的运用	202
第五节 领导目标管理	206
第六节 构建与实现领导目标的途径	208

第十一章 领导环境论	211
第一节 领导环境概述	212
第二节 领导环境对领导方式的影响	222
第三节 领导环境的优化	226
第十二章 领导关系论	233
第一节 领导关系概述	234
第二节 领导关系的构成	238
第三节 领导关系的影响以及影响因素	241
第四节 领导关系的误区——庸俗关系	245
第五节 和谐领导关系的塑造途径	248
第十三章 领导监督论	253
第一节 领导监督概述	254
第二节 领导监督存在的问题及原因	258
第三节 完善领导监督的对策建议	262
第十四章 领导效能论	271
第一节 领导效能概述	272
第二节 领导效能的制约因素与提升对策	276
第三节 领导效能的考评	280
第十五章 领导艺术论	288
第一节 领导艺术概述	290
第二节 领导艺术的主要内容	294
第三节 提高领导艺术水平存在的问题	303
第四节 提高领导艺术水平的方法和具体途径	306
第十六章 领导文化论	311
第一节 领导文化概述	312
第二节 东西方领导文化	316
第三节 中国传统领导文化分析	318
第四节 领导文化存在的问题及原因	320
第五节 现代领导文化的构建	323

第十七章 领导创新论.....	330
第一节 领导创新概述.....	331
第二节 领导创新的主要内容和基本过程.....	336
第三节 领导创新面临的困境及原因.....	340
第四节 领导创新的基本途径.....	344
第十八章 领导哲学论.....	353
第一节 领导哲学概述.....	354
第二节 领导哲学的理论阐释.....	360
第三节 古今中外领导哲学思想.....	364
第四节 领导哲学的运用.....	371
参考文献.....	376
后记.....	380
增订本后记.....	382

第一章 领导本质论

领导学是一门交叉性、综合性、边缘性很强的学科，它的涉及面很广。目前，国外对领导学的研究比较深入，领导学成为独立的学科，并形成了较为成熟的学科体系。我国对领导学的研究也逐步凸显出其价值和特色，对领导学理论的发展作出了一定的贡献。要了解领导知识，掌握领导艺术，提高领导效能，就必须梳理领导学理论体系，逐步理清领导本质、领导权力、领导权威、领导目标、领导艺术、领导战略、领导文化等内容。领导本质的了解是学习领导学的前提和基础，也是正确实施领导权力、树立领导权威、提高领导效能的保证。

第一节 领导概述

自人类产生以来，领导活动便应运而生，但凡人类群居生活就不可能脱离领导活动。那么，什么是领导？领导有什么特点？为什么要有领导？如何实施领导？它与管理有什么区别？这些是研究领导学首先要解决的问题。

一、领导的内涵和特征

关于“领导”的内涵，国内外学者有不同的看法，至今尚未形成一致的见解和观点。目前对“领导”的定义，比较典型的有以下几种：

乔恩·L·皮尔斯认为：“领导是一种社会现象、一个过程，这种过程实际上就是某个人对组织中的其他某个或某些人施加影响，以促进大家为达到共同的目标而努力的过程。”^①

泰维斯认为：“领导是一种说服人们热心与追求某种目标的能力。”^②

詹姆斯·库洋斯认为：“领导是一种人与人的关系，是领导者与其追随者之间

① [美] 乔恩·L·皮尔斯. 领导者与领导过程 [M]. 北京：中国人民大学出版社，2003：19.

② 李德伟，马璐. 领导是什么 [M]. 北京：中国经济出版社，2004：2.

的关系。”^①

陈国权认为：“领导就是人们通过影响他人而达成某种目标的过程和行为。”^②

黄强认为：“领导指的是有助于引导和动员人们的行动和其思想的过程。”^③

王乐夫认为：“领导是指领导者在一定的环境下，为实现既定目标，对被领导者进行统御和指引的行为过程。”^④

分析以上几种观点可知，中外学者对“领导”内涵的界定都有一定的道理。他们在对“领导”内涵进行界定时，选取了不同的角度。有些学者侧重于分析领导活动的过程；有些学者侧重于分析领导结果；有些学者侧重于分析领导目标等。由于分析问题的角度不同，得出的结论也大相径庭，因此导致了世界上有两百多种关于“领导”这一概念的定义。不过这些定义大多从单一的角度来探讨，缺乏全面的、系统的、权威的论断，或多或少存在一些问题。如何恰当、准确地界定“领导”这一概念，关键在于研究者所要实现的目标以及利用“领导”这一概念所要解决的问题。

我们认为，要正确解读“领导”的内涵，应从“领导”本身的特质来分析，即从领导的产生、领导的本质属性等方面来探讨。

（一）领导是一种有意识的社会活动

领导是一种特殊的劳动，是在一定的环境条件下形成的，在社会生产生活中建立的，起组织、协调、指挥和管理作用的活动，是人类社会特有的现象。人类活动从根本上来说就是社会活动，人类总是以这样或者那样的方式参与其中，形成一种特定的环境，而领导总是有意识地使人在社会活动中协调起来，以实现特定的目标，追求特有的利益。例如，在原始社会，很多氏族的首长、部落的首领等需要依靠自己特殊的地位和能力，将本族的人们组织起来，共同劳动，解决族内外的纷争，从而维持整个部落乃至社会的秩序。

领导是如何产生的？一项社会活动一般会受到许多内外部因素的影响，如何顺利完成既定目标，协调关系、理清思路、因势利导，这都是一个领导者需要完成的。领导产生于社会活动，并且服务于社会团体和组织，离开了社会团体和组织，领导就是空谈。同样，没有领导，任何组织和团体也无法开展自己的社会活动。

（二）领导具有双重属性

领导的本质属性即领导和其他事物发生联系时所表现出来的性质，包括自然属

① [美] 詹姆斯·库洋斯. 领导力 [M]. 北京：电子工业出版社，2004：25.

② 陈国权. 组织行为学 [M]. 北京：清华大学出版社，2011：330.

③ 黄强. 领导科学 [M]. 北京：高等教育出版社，2000：19.

④ 王乐夫. 领导学：理论、实践与方法 [M]. 广州：中山大学出版社，2006：36.

性（一般属性）和社会属性（特殊属性）。领导作为一种社会活动，是人类群居活动的必然产物，是建立在社会生产过程中的客观需要。根据马克思的观点，领导拥有自然属性和社会属性，主要体现在以下两个方面：一方面，任何领导行为都是建立在人类共同改造自然的基础上的，表现为对事物的管理和生产过程的组织、指挥、管理和协调，反映着人和客观世界的关系；另一方面，任何领导行为都是建立在一定的劳动方式的基础上的，表现为对被领导者不同性质、方式的影响，反映着人与人的关系，在阶级社会中则反映着不同阶级的关系和利益。前者是领导的自然属性，后者是领导的社会属性。领导的自然属性是指领导者在社会共同劳动和共同生活中的自然需要，具有带领、引导、指挥、协调等特征。领导的社会属性是指领导方式由社会生产方式所决定，即领导者采取什么样的领导方式由生产方式的性质所决定。在领导活动中首先被发现和察觉的不是自然属性，而是社会属性，社会属性占主导地位，起决定性作用。正确认识领导活动，需要我们不仅仅发现其自然属性，还应通过其自然属性来揭示其社会属性。

（三）领导是一个复杂的体系

领导工作是一个庞大而又复杂的体系，它既有不同领域的领导，又有不同层面的领导。从领域上来看，有党的领导、政府的领导、业务的领导等，其中业务的领导又包括工业的领导、科技的领导、农业的领导、文化的领导等。从层面上来看，有中央的、地方的、基层的领导，同一个单位或者企业又有低、中、高层领导。这些不同领域、不同层面的领导都无法脱离人类的社会活动，更不能与客观环境分裂开来。

在领导这一复杂的体系中，为了实现有效的领导，我们不仅要使领导处于一种高效率运转的状态，还要注意充分利用外界环境因素，创造有利的条件，更好地研究和提高领导者的综合素质，注重领导方法、领导艺术、领导作风以及应遵循的领导制度等问题。

综上所述，我们认为：领导是指领导者在一定的环境中，利用自己的影响力，指导被领导者为实现既定的目标而进行的一种社会活动过程。

二、领导者的内涵和特征

领导的好坏是决定群体和组织能否生存及取得成功的最重要因素之一。一方面，有效的领导往往能够弥补设备和资源的不足，有时还起着决定性的作用。领导者能力的大小对于一个群体或一个社会组织的生存和发展意义重大，事关全局。昔日能够在阿津卡特战役中以 15000 人的饥疾交加之师大胜 45000 人敌军的英王亨利五世，当代创造了美国福特汽车公司新辉煌和令克莱斯勒公司起死回生的美国汽车巨子李·艾柯卡，都是很好的例证。另外，希特勒对德国的煽动和传教士吉姆·琼

斯诱使 800 余名教徒殉教,也同样说明领导者力量之巨大。那么,到底什么样的人才是领导者呢?领导学界的专家从不同的角度对其进行了不同的表述。

一种观点认为领导者就是权力的执掌者,即他是在特定的社会组织中,依法享有职权,并通过决策、组织、指挥、协调、控制和影响等活动,率领被领导者实现既定目标的人。因此,领导者就是指一个组织中的当权者,是这个组织或机构的掌舵人,他履行的是一定的领导职务。显然,这种观点把权力作为领导者存在的基础,尤其是把职权当做构成领导者的一个必备要素。这一观点虽然在一定程度上反映了正式领导者的内涵,却大大缩小了领导者的外延,即忽略了非正式领导者的存在。

另一种观点认为领导者就是其身后拥有追随者的人。美国著名的管理大师彼得·杜拉克在其所著的《未来的领导》一书的序言中写道:“所有成功的领导者都知道下面四件简单的事情:(1) 领导者的唯一定义就是其后面有追随者。一些人是思想家,一些人是预言家,这些人都很重要,而且也很急需,但是,没有追随者,就不会有领导。(2) 一个成功的领导者不一定是受人爱戴的人,而是使追随者做正确的事情的人。结果才是最重要的。领导者都是受人瞩目的,因此必须以身作则……领导地位并不意味着头衔、特权、级别、金钱,而是责任。”^①按照杜拉克的观点,领导者是无处不在的,群众中的领袖人物以及没有正式职位但仍有一定影响的人物都可以称为领导者。无独有偶,J. W. 伯恩斯也认为领导者无处不在。在其《领袖论》一书中,伯恩斯认为:“政治领袖无处不在。在大多数社会中,领袖并不局限于少数一群有无限权力的杰出人物的范围内,而是还包括人数众多但尚不明确的人员的行为在内。”^②依此观点,领导者显然不会局限于政治家、政府首脑、大企业经理等,那些只有四五个下属的加油站站长或楼房管理员等,也都是领导者。

以上两种不同观点分别从最狭义和最广义的角度描述了领导者的含义。综合这些观点,我们认为领导者的概念可以作如下表述:领导者是在社会共同的生活,经过选举、任命或从群众中涌现出来的能够指导和协调组织成员向着既定方向努力的、具有影响力的个人或集体。

正确理解领导者的含义应把握以下三个方面:

第一,领导者就是一个组织正常运作和发展的发动者和推动者。

第二,领导者通过计划、组织、协调、监督和控制组织成员的活动,维持组织成员之间的团结以及调动其工作积极性,使之成为一个有机的整体。

第三,领导者之所以能够指导和协调其组织成员,不是因为他被冠以某种头衔

① [美] 彼得·杜拉克. 未来的领导 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2006: 2.

② [美] J. W. 伯恩斯. 领袖论 [M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1996: 126 - 157.

(如老板、顶头上司、主管、总裁、组长、主席、董事长、经理等),而是因为他所具有的影响力。

三、领导的作用

领导的作用主要体现在以下四个方面:

(一) 指挥作用

优秀的军事指挥家——毛泽东^①

抗日战争开始后,以毛泽东同志为首的中共中央坚持统一战线中的独立自主原则,努力发动群众,开展敌后游击战争,建立了许多大块的抗日根据地。1943年,在毛泽东同志的指挥下,根据地军民开展生产运动,度过了严重的经济困难时期。同年3月,毛泽东同志被选为中共中央政治局主席。1945年,毛泽东同志主持召开中共第七次全国代表大会,作《论联合政府》的报告。大会制定了“放手发动群众,壮大人民力量,在我党的领导下,打败日本侵略者,解放全国人民,建立一个新民主主义的中国”的战略。毛泽东思想在这次大会上被确定为中共的指导思想。

正是在毛泽东这位杰出的军事家的正确指挥下,我们的新中国才没有被蒋介石扼杀在摇篮中,由此可见,优秀领导者的指挥作用重大。在社会活动中,领导者通常起带头作用,优秀领导者往往指挥着领导活动向积极的方向前进,高效率地完成既定目标。反之,平庸领导者的指挥则往往导致领导活动难以顺利进行,达不成既定目标,同时还易使被领导者产生消极、厌恶、不信任等负面情绪,使之在以后的工作中不能更好地配合领导工作,进而导致领导活动停滞。

(二) 激励作用

IBM公司:非同一般的激励^②

美国的IBM公司是世界上最大的计算机制造公司。该公司为了激励科技人员的创新欲望,促进创新成功的进程,在公司内部实行了一系列别出心裁的激励制度。该制度规定:对有创新成功经历者,不仅授予“IBM会员资格”,还对获有这种资格的人提供5年的时间和必要的物质支持,从而使其有足够的时间和资金进行

^① http://news.ifeng.com/history/gundong/detail_2011_07/01/735277_0.shtml.

^② <http://www.docin.com/p-73819465.html>.

创新活动。

这是一种非同一般的激励制度,它对于那些优秀的创新者不仅是一种有效的报酬、一种强有力的促进剂,还是一种最经济的创新投资手段。它使创新者获取了实物形式的自主权,这种自主权主要表现在:

(1) 有选择自己所追求的设想的权利。一个人如果没有充分的时间和资金去追求自己的设想,他就不能自由地选择怎样行动,就必须等待公司批准。

(2) 有犯错误的权利。没有自己的资金,一个人就要向别人负责,有了自己的资金,他就只需向自己负责。

(3) 有把由成功带来的财富投资未来的权利。

(4) 有通过自己的勤奋获得利益的权利。

IBM公司实行这种奖励一举数得。它既使创新者追求成功的心理得到满足,又是一种经济奖励,它还可以以此留住人才,并促使他们为公司的投资能得到偿还而更加努力地进行的创新。

“激励”在《辞海》中的解释是“激发使振作”,即“振奋,奋发”,通过激励,在某种内部或者外部刺激的影响下,使人始终维持在一个兴奋状态中。从广义而言,激励就是调动人的积极性;从狭义而言,激励就是一种刺激,是促进行为的手段。激励是对人们内心活动状态的一种激发,具有推动并引导行为使之朝向预定目标的作用。领导激励,就是领导者遵循人的行为规律,运用物质和精神相结合的手段,采取有效的方法,最大限度地激发下属工作的积极性、主动性和创造性,以保证组织目标的实现。优秀的领导者通过激励使被领导者充分发挥主动性、创造性,增加工作热情,强化团队意识,提高工作效率,实现组织目标。

(三) 协调、沟通作用

伟大的总理——周恩来^①

邓小平评价周恩来在“文革”中的作用:

周恩来在中国特殊的历史时期,起到了任何人无法取代的重大历史作用。他以自己特有的方式,挑起了历史的重担。他在“文化大革命”中的所思所想、所作所为,都不是个人思想、感情、行为的简单直接的反映。他是从国家、人民和民族的利益出发,在动乱的年代里,以其博大的胸怀和对党对人民的忠诚、智慧,总理国家的事务,协调、处理方方面面的关系和矛盾。周恩来承受着各方面的压力,相忍为国,相忍为党,相忍为民。他顾全大局,担当大任,忍辱负重,苦撑危局。如

^① http://www.sznews.com/culture/content/2009-06/08/content-3829704_2.htm.

果没有周恩来在“文化大革命”中苦撑危局，其后果是不堪设想的。周恩来在“文化大革命”中处于极端困难的境地，起了“灭火器”、“消防员”的作用。

领导是沟通上下、联系左右的纽带，是服务基层、联系群众的桥梁，是社会活动正常进行的润滑剂。就像一辆车子，即使性能优良，且有了技术全面的驾驶员，但如果要跑得更远、更快，就少不了润滑剂。领导者协调好下级关系非常重要，下级是领导者实施领导的具体对象，没有下级就谈不上上级，失去了下级也就等于失去了领导对象。如果与下级的关系处理不好，一方面工作很难开展，下级不听指挥，或表面听从、背后一套，个别素质不高的人还有可能破罐子破摔、公开撂挑子出难题；另一方面，与下级的关系僵化、矛盾激化，对与上级领导及群众关系的处理、自身职位的升迁以及个人权威的提升都会带来不良影响。

四、领导的原则

这里所讲的原则主要是指符合我国国情的领导原则。如前所述，领导的本质主要是由社会属性来决定，所以，认清一个社会的领导性质，首先要看社会属性，当然也不能忽略其自然属性。

社会主义领导者在领导活动过程中，在处理领导者与被领导者关系时，要自觉遵守反映社会主义本质的各项原则。社会主义本质的各项原则既是社会主义领导区别于资本主义领导之所在，又是实现社会主义领导作用的重要保证。应该遵守的几个领导原则是：

（一）坚持全心全意为人民服务

全心全意为人民服务是我党的根本宗旨，是党全部工作和一切行动的根本出发点、立足点和最终归宿，直接关系着广大人民群众的根本利益，也关系着无产阶级和社会主义国家的根本利益。因此，领导者必须坚持全心全意为人民服务的原则，做到“想人民群众所想，急人民群众所急，做人民群众所需”。

（二）坚持以马列主义、毛泽东思想为指导

坚持以马列主义、毛泽东思想为指导是我国社会主义建设事业的前提和基础。作为人类伟大的精神文明成果，马列主义、毛泽东思想是社会主义建设事业和我党领导的理论基础，是认识世界和改造世界的有力武器，它为我国实现伟大的社会主义宏愿指明了道路。

（三）坚持中国共产党的领导

历史和实践证明，在我国，没有中国共产党，就没有新中国；没有中国共产党

的领导,就不可能实现社会主义现代化。

只有坚持共产党的领导,才能始终沿着社会主义的建设方向前进。

只有坚持共产党的领导,才能最大限度地调动人民群众建设社会主义的积极性。

五、领导与管理的区别和联系

要真正领悟领导的内涵、把握领导的原则、了解领导活动的过程,就必须正确地认识领导和管理的关系。唯有掌握了领导和管理的联系和区别,领导者在实施领导的过程中才会事半功倍、卓有成效。有学者将领导等同于管理,认为“领导就是管理,管理就是领导”;有的学者将领导视为管理职能之一。

事实上,这两种观点从某种角度看都有一定的道理,但前者过分夸大管理的内涵,后者过分缩小领导的外延,这都是片面的。实际上,从“领导”的内涵来分析,领导不等同于管理,领导的外延远远大于管理的外延,领导包括管理,管理是领导的职能之一。国内外学者极为重视“管理和领导的关系”的研究,从多种角度探析两者之间的关系,并取得了一些有价值的成果(见表1.1、表1.2)。

表 1.1 国外学者认为的“管理与领导的区别”

	管理	领导
指导	制定计划、预算;注意细节控制	形成理念,制定战略;注重把握全局
协作	组织、调配、指导、控制、建立界限	营造共享的文化和价值观,帮助他人成长,打破界限
关系	注重目标;产品制造/销售和服务 职位权利是基础角色是老板	注重人力资源:激励和鼓舞员工个人的影响力是基础角色是教练、促进者、仆人
个人品质	感情上保持距离,专家头脑,表达作风保持一致,对组织有深刻的洞察力	倾心结交,开放的思维,倾听交流,善于革新(有勇气),对自我有深刻的洞察力(正直)
产出	保持稳定	创造革新甚至是巨变

表 1.2 国内学者认为的“领导与管理的区别”

序号	领导	领导与管理	管理
1	工作方法是引导	工作方法是引导与督促检查	工作方法是督促检查
2	对下级是工作指导	工作指导与行政命令并用	对下级是行政命令
3	重视领导者表率作用	表率作用与制度管理并重	重视制度管理的作用
4	重视组织机构的建立和完善	重视组织制度建设和处理上下级关系	重视组织制度的执行情况和内部的和谐

序号	领导	领导与管理	管理
5	指挥方式注重原则性	指挥方式注重灵活性	注重管理意识
6	注重服务意识	服务意识与管理意识并重	注重管理意识
7	主要是对外协调和在下级之间进行协调	对内与对外协调并重	主要是对内协调
8	注重规划的拟订	制定规划和下达有关的计划	注重计划的实施
9	确定有关目标	分解有关目标	实现有关目标
10	制定有关政策	执行有关政策	实施有关政策
11	做出决策	参与决策的制定	实现决策的具体任务

从上表可知，国内外学者认为领导与管理是既有联系又有区别的。要正确认识领导与管理的关系，可以从领导与管理的职能出发。因为领导学是从管理学分化出来的，两个学科既有学术交叉，又有诸多不同，各有侧重，领导学的一些原理和理论是借助管理学的一些原理产生的。严格地说，领导学的层次是高于管理学的，所以，可以借助领导者与管理者的异同（见表 1.3）来具体探讨领导与管理的区别和联系。

表 1.3 领导者与管理者的异同

	领导者	管理者
制定计划	确定方向	制定计划和预算
人员开发	使人们达成一致	组织和配备人员
实施过程	激励员工	检查和解决问题
实现结果	促进变革	实现有序性和可预见性

首先，研究的内容不同。领导主要研究领导活动中人与人之间的关系，即研究领导活动中的组织、协调、领导和行为控制等内容；管理虽然也研究人的行为，但主要是从生产力资源的合理配置和整合的角度去研究的，即如何把有限的人力、物力、财力资源合理地进行分配和使用。

其次，研究的层次不同。领导研究的是宏观管理，即高层次的管理。它很少直接处理具体的业务，主要研究带有方针性、战略性和原则性的重大问题。而管理研究的是微观管理，即基层管理。它直接管理具体的人、财、物，主要研究各行各业的具体业务规律。

再次，研究的方法不同。管理可以用数学等工具做定量描述，在研究时可以较多地运用定量分析的方法；而研究领导时固然可以采用定量分析，但主要运用定性