

领导的革命

——二十一世纪领导者必备

主编：赵 广 孙钱章 张瑞敏

当代世界出版社

《领导的革命》

——二十一世纪领导者必备

上 卷

当代世界出版社

责任编辑：新 雨
封面设计：柏 平
责任印制：传 世

图书在版编目（CIP）数据

领导的革命/赵广等主编. — 北京：当代世界出版社，1999.5
ISBN 7-80115-199-2

I. 领… II. 赵… III. 领导学 IV. C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字（1999）第 10392 号

领导的革命 ——二十一世纪领导者必备

*

当代世界出版社出版

（北京复兴路4号）

邮政编码：100860

当代世界出版社总发行

新华书店经销

北京市华文印刷厂印刷

*

787×1092 毫米 16 开本 113.375 印张 3047 千字

1999 年 6 月第 1 版 1999 年 6 月第 1 次印刷

印数：0001 - 2000

ISBN 7-80115-199-2

D·54 定价 496.00 元

《领导的革命》

——二十一世纪领导者必备

编委会名单

主 编：赵 广 中央社会主义学院常务副院长
孙钱章 中国管理科学院副院长、中国领导科学学会副会长
张瑞敏 中国企业管理协会副会长、海尔集团总裁

常务主编：张岩森 北京大学法学博士
副 主 编：王 炳 中央党校函授学院教学处长、经济学硕士
朱尚德 国家烟草专卖局经济研究所所长
袁利军 中央党校研究生、汾酒集团进出口公司总裁

常务编委：李其铁 瑞安市常务副市长
李金河 山东大学历史学博士
王安喜 海尔集团党委副书记
陈伟东 香港万基集团董事长
张巨声 美菱股份有限公司董事长
王效金 古井股份有限公司董事长

编 委：（排名不分先后）

康 健 《中央党校学报》编辑部主任、博士
白津夫 中央党校《理论前沿》杂志社编辑部主任、博士
杨利民 《人民日报》海外版编辑、研究生

田应奎	中央党校经济学博士
倪德刚	中央党校法学博士
史志钦	清华大学法学博士
那日苏	北京大学哲学博士
刘鸿雁	北京大学社会学博士
李程伟	北京大学政治学博士
宋世明	国家行政学院行政管理学博士
彭 甄	北京大学语言学博士
刘建飞	北京大学法学博士
王凤鸣	北京大学国际政治系博士
王寿林	北京大学法学博士
张海滨	北京大学国际政治系博士
张 高	中国科学院博士
马占稳	北京大学法学博士
李清伟	北京大学法学博士
袁吉富	北京大学哲学博士
陆杰华	北京大学经济学博士
郭庆松	南开大学经济学博士后
张风雨	北京大学人口学博士
梁 峰	北京大学哲学博士
林国春	南开大学金融学博士
张岩鸿	北师大世界经济学硕士
杨国华	北京大学法律博士
刘能杰	中央党校哲学博士
任定成	北京大学哲学博士
鄯爱红	中国人民大学伦理学博士

邓中好 《人民日报》理论部记者

丁京玉 《人民公安报》新闻部记者

作者：(排名不分先后)

赵 广	孙钱章	张瑞敏	张岩森	王 炳
朱尚德	袁利军	李其铁	陈伟东	张巨声
王效金	李金河	王安喜	康 健	白津夫
杨利民	田应奎	倪德刚	史志钦	那日苏
刘鸿雁	李程伟	宋世明	彭 甄	刘建飞
王凤鸣	王寿林	张海滨	张 高	马占稳
李清伟	袁吉富	陆杰华	郭庆松	张风雨
梁 峰	林国春	张岩鸿	杨国华	刘能杰
任定成	鄯爱红	邓中好	丁京玉	王振海
卢光鉴	樊裕宏	巩树青	张军兰	

前 言

知识经济时代的来临,领导学正式成为一门全新而又丰富的管理学问,它新鲜而实用,我敢断言:科技界的电脑和人文类的领导学正并驾齐驱,要统领这个即将全球一体化的社会。

——史蒂芬·柯维(美国现总统管理顾问、美国第一家庭顾问)

人类依靠自己的巨大创造力,经过长期不懈的艰辛努力,终于创造出了灿烂的精神文明和丰富的物质文明。在这一漫长的创造过程中,人类不仅极大地丰富、发展和完善了自己的创造素质,而且锻炼和造就出了无数推动人类进步和社会发展的创造型人才。

人才学将能否从事“创造性劳动”,作为区别人才与普通人的重要标志。可以说,富有创造性,是各类人才的本质特征,也是领导人才的本质特征。由于领导人才是领导和管理各类人才的人才,在人类社会的复杂社会活动和生产活动中,始终处于驾驭和支配全局的重要地位,因此,领导人才的创造素质及其在实践中的“显示”,直接关系到一个国家和民族的兴衰成败。古今中外,任何一个有作为的杰出的领导人才,都是在顺应历史发展潮流的前提下,以自己超群的创造才能和丰富的创造思维,为自己的国家和民族的繁荣进步作出宝贵的贡献。当今,我国正处在进行经济体制改革和其它各项改革,以改革来推动四化建设进程的新时期。随着改革的逐步深入,越来越多的有识之士深刻认识到,对于像我国这样一个经历了几千年封建社会的东方文明古国来说,光有工业、农业、科学技术和国防现代化,是远远不够的,还必须有政治体制现代化、社会文化现代化和思想意识现代化。在实现上述各方面的现代化时,最重要最关键的,还在于首先实现人的现代化,尤其是实现各级各类领导人才的现代化。为此,我国目前迫切需要大批既有现代知识、又有创新精神,勇于开拓,敢于进取,能够开创新局面的领导人才。一大批刚刚走上领导岗位的中青年干部,面临着如何适应新形势,驾驭新潮流的重大课题,也都强烈意识到,在改革当中,墨守成规、固步自封是不行的,盲目“开拓”更会误事,只有掌握现代管理知识和科学领导方法,讲究领导艺术,才可能成为高效能的创造型领导人才,肩负起历史赋予的重任。与此同时,广大群众对各级领导者也提出了新的更高的要求,他们强烈不满和无情嘲讽那些思想保守、目光短浅、只会照抄照搬的“录音机”、“传声筒”式的平庸领导者,热情欢迎和衷心拥

戴那些善于创造性开展工作的杰出领导人才。在这一既喜人又逼人的新形势下,如何加强对于领导人才的研究,积极探索提高各级领导干部的创造素质的有效方法,就作为一个急待解决的理论问题和实践问题,摆在各级领导和组织人事干部面前。

20年改革开放的伟大实践,培养、锻炼和造就了一大批德才兼备的干部,使其领导素质与能力得到空前提高,这又转过来有力地推动了我国经济建设等各方面事业的快速发展,使改革开放取得了丰硕成果。这些成就说明,建设一支高素质的干部队伍,是我们事业取得成功的重要保证。

现在,我国正处在社会主义初级阶段。我们是在比较落后的情况下搞现代化建设,肩负的任务尤其艰巨和繁重。从整个世界情况看,科学技术的飞速发展,正在将人类引入知识经济时代。这种形势,使我们一方面面临着新的重大机遇,另一方面又承受着更为紧迫和严峻的压力。在这样的关键时刻,有更多的新问题需要研究解决,有更多的新东西需要学习掌握。作为领导者,要想适应形势发展的要求,就要努力用新的知识、新的观念来充实自己,丰富自己,从而增强自身的领导能力。否则,我们就不能有所创新,有所作为,不能担当好继续推进改革开放、迎接新的挑战的重大使命。

值得注意的是,当今世界正处在一个变革与发展的重要时期,一些最发达的国家,都在探索如何适应新形势,创造新的发展优势和竞争优势,这其中也涉及到如何变革领导观念和领导方式,以新的领导知识和素养、方法与艺术来构成新的领导能力,从而带动变革,走向成功。这种动向也说明领导者身负责任的重要性和提高领导者素质与能力的紧迫性。这些探索所得出的一些成果,对于开阔我们的视野,增进我们的见识,也是具有十分积极的借鉴意义的。

这本书是关于未来的——关于我们未来生活、企业、组织和社会的特点——以及带领我们迈入令人振奋的未来世界所需要的领导艺术。伴随着时间的脚步,下个世纪的曙光已经来临。一些人可能会慢慢踱入21世纪,尽可能按照过去的方式生活;一些人可能会胆战心惊地走进未来;一些人会充满自信地步入未来,脑子里想的都是计划和章程的蓝图,只是发现这些东西不太符合新形势的需要;一些风险承担者则会飞奔进入未知世界,用命运来做赌注。而最终能够成功塑造未来的领导者已经在审视地平线后遥远的地方。这本书就是为他们写的。

探寻未知世界需要全新的视、听和思维方式。为了帮助今天的行政官员和经理探索未来的领导艺术,我们搜集了这方面最先进的思想,这些思想都是由最著名的作者、实践者、咨询顾问、学者和哲学家提出的。每位作者都从一个特定角度对领导艺术进行阐述,并将目光伸展到未来。一些人从昨天的实践中吸取教训;另一些人则指出明天的趋势和前景。他们的观点汇总起来,代表了一个充满真知

灼见的宝库。我们希望,当你读这本书时,作者们的观点将会丰富和扩展你对未来的想象。

编辑这本书给我们提出了许多挑战。主要原因有以下几方面:

首先,世界正在瞬息万变,即使是最近刚刚提出的观念也会过时。

其次,许多思想家和领导者已经写过书,但他们没写过反映他们最近的思考的文章。

第三,许多著名思想家都是行政经理或管理咨询顾问,他们的思想得到了大型组织的认同,但一般公众却并不知晓。

第四,在这个领域里还没有如此多的领导者写的最新论文汇编。

本书作者为了向广大读者多侧面地阐述现代领导理论,系统介绍领导人才学、领导科学以及其他新兴学科的最新研究成果,先后参考了近这些年来出版的一些学术专著。同时对其中的某些新颖观点也作了借鉴和引用。由于条件有限,未能与原作者一一联系,在此深表歉意!本书是各位作者以领导人才为研究对象的又一部力作。书中围绕现代领导人才的创造素质和创造力开发,比较系统地阐述了领导人才的创造意识、创造见识和创造才能的丰富内涵,培养、激发、提高创造才能和创造思维的有效途径,以及优化创造环境的基本原则和主要途径。本书既注重学术性,又注重实用性。书中列举了许多杰出领导人才从事创造性领导活动的实例,使人读来饶有趣味。在探讨上述问题时,作者力求运用马克思主义的基本观点和方法,对当今世界上有关领导人才学、领导科学和创造学的最新知识,进行归纳和总结,并结合中国的国情,加以具体阐发。鉴于领导人才学、领导科学和创造学是近年来发展起来的新兴学科,有许多学术观点,仍处于假设阶段,在学术界尚未形成统一意见;有些领域,还属没有开垦的处女地;加上作者水平有限,写作时间仓促,本书缺点错误在所难免。渴望各方面的专家、学者及广大读者,对书中内容提出修改意见,帮助作者在再版时进一步完善。

《领导的革命》编委会

1999年6月

总 目 录

- 第一章 绪论:21 世纪的领导者——我们需要的是决定社会的运行速度
- 第二章 “一切都已发生变化”——领导者素质要求新说
- 第三章 科学与艺术:现代领导思维的宏大构思
- 第四章 运筹决胜:现代领导决策艺术革命导论
- 第五章 决策的实施:组织艺术论
- 第六章 人才资源管理学:“革命”的核心,领导的绝学
- 第七章 魅力与形象:新领导权力的塑造
- 第八章 运用之妙,存乎一心:领导者日常管理艺术论
- 第九章 “十倍速时代”——新世纪领导效能的严厉考验
- 第十章 现代领导者自我修炼指导原则
- 第十一章 现代领导人职业素质培养
- 第十二章 现代领导人基本知识必备
- 第十三章 领导人能力培养
- 第十四章 现代领导权力的运用
- 第十五章 未来领导人责任方法与技巧综述
- 第十六章 未来领导人领导能力综合测评
- 第十七章 面向未来领导人管理思想综述

《领导的革命》 ——二十一世纪领导者必备

上 卷

目 录

前言： 权力的转移与领导的革命	(1)
-----------------------	-----

“知识经济的发展是一种爆炸性的新力量，……它正在促使个人领域和公共领域的权力关系出现深刻变化。”(阿尔文·托夫勒《权力的转移》)

当人类步入今天这样一个激烈变革的时代，传统的领导观念及对领导者的素质与能力要求都产生了新的革命与飞跃

第一章 绪论：21 世纪的领导者——我们需要的是决定社会的运行速度	(1)
---	-----

21 世纪的钟声即将敲响，在一切领域都取得飞速发展的今天，作为社会主体的人、社会组织和社会活动，都将发生巨大而深刻的变化。面对新的多种多样的社会活动形式和组织形式，政府必须采取新的管理思路和方式方法

● 面对未来社会的挑战	(3)
领导对象的变化	
领导内容的变化	
领导环境的变化	
● 政府管理的全方位变革	(7)
危机与管理思想的转变	
实现未来领导职能的新体制	
管理方式的变化	
信息电子化网络管理	

组织结构的演变	
●领导观念的全新变革	(14)
超越管理的领导	
变革中的领导	
“最大的危机在于头脑的危机”	
任何人都是领导者——这就是未来社会的基本特征	
●新“领导力”诠释	(19)
学习与批判的能力	
变革与创新的能力	
协调与服务的能力	
实现智力资源合理配置的能力	
●本章结论	(26)
塑造 21 世纪的领导角色	
新时代领导者六大观念	
未来团队领导的组织方式	
领导者素质与自身角色形象定位	
领导者的培训与提高	
 第二章 “一切都已发生变化”——领导者素质要求新说	 (89)
领导者应具备什么素质,是领导学理论研究的重大课题	
心理学、生理学、伦理学、社会学、历史学、哲学、人力资源管理、运筹学、系统工程理论、信息技术……	
你必须对现有的组织方式、生活方式、管理模式、知识结构、思维方式和价值观念等作出重大调整与部署,才能具备作为一名在 21 世纪生存的领导者的资格	
这绝不是危言耸听	
●走进信息新时代	(91)
现代信息对领导者的挑战	
信息社会的主要特征	
信息与决策	
驾驭信息能力的培养	
信息社会中领导者的素质要求	
信息社会的领导新思维	
领导者信息系统工程观念的建立	
超级信息管理与信息高速公路	
●领导者基本素质要求	(186)

21 世纪健康新概念	
品德素质与情商	
自信心与意志力	
●面向未来管理的领导者知识与智力素质	(200)
知识素养与领导力	
领导者的智力类型	
领导者的语言智慧	
领导者的智力创新	
●建立面向 21 世纪的领导革命群体	(219)
现代领导群体的基本特征	
现代领导群体的组织结构	
领导群体优化的原则	
领导个体与群众关系协调	
建立朝气蓬勃、面向未来的新一代领导群体	
●本节结论	(234)
“硬件”配置“软件”升级	
决定“运行速度”的新定律	
你的职务是管理者还是领袖?	
失败领导者的四种特质	
成功定律——拿破仑·希尔的总结	
领导素质“预期效应”	
第三章 科学与艺术:现代领导思维的宏大构思	(267)
现代领导哲学与思维方式本身包含了丰富的领导方法与艺术理论运作模式。它既是一门高深而又抽象的学术理论,又是在现代社会实践中的基本经验总结	
●领导哲学——中心或者边缘的一门学科	(269)
新世纪领导哲学的对象与功能	
对变化的主客观世界的基本认识	
领导主体与对象的关系	
变化发展的目标与战略构想	
“点”、“面”新论	
●领导者科学思维方式	(278)
实证方法	
定性与定量方法	
演绎归纳方法	

试错法	
古老的博弈方法	
●领导者实践活动基本总结	(292)
领导艺术:高超的领导工作技巧	
领导艺术与领导方法概述	
领导艺术的基本特征	
●领导具体思维方法综述	(300)
发散思维、收敛思维	
动态思维、静态思维	
横向思维、纵向思维	
超前思维与反馈思维	
现代战略思维理论	
创造性思维方法	
●本章结论	(350)
21 世纪领导新思维	
独特性、新颖性与科学性	
返朴归真,追本溯源	
“乌托邦”式的思维方法	
信息系统辅助思维方法	
独立思考与集思广益	
系统思维方法	
变化中求生存与发展的思维方法	
 第四章 运筹决胜:现代领导决策艺术革命导论	 (383)
 领导决策,已被作为一门专门的学问来研究。从理论研究到实际操作都有了新的发展。然而,在扑面而来的信息社会浪潮冲击下,现代领导决策理论必须进行重新定义与归纳。席卷世界各国的领导革命热潮,其争议的焦点即在于此	
●领导要素、模式和评估	(385)
决策要素和类型	
决策制定模式	
决策的评估	
●决策信息系统与支持系统	(405)
决策信息系统	
决策支持系统	
●决策智囊系统及其发展趋势	(418)

国外智囊团的发展
现代智囊团的社会功能
智囊团的类型
现代智囊团的特点及发展趋势

●本章结论 (441)

专家决策法
德尔斐法
竞赛式决策制定法(AHP)
模拟决策法
方案前提分析法
鱼缸法
决策树法
QUID(决策定量分析法)
运筹决策的方法

第五章 决策的实施:组织艺术论 (495)

在决策的实施中,领导主体、领导客体及其外部环境都处在现代高度社会化、信息化的巨大系统之中。一个领导者要是不了解这些要素,不能全面分析和综合这些要素,提纲挈领,抓住“关键转折点”,就谈不到实施有效决策,实现有效的领导

现代的新兴学科,如运筹学、系统论、信息论、控制论等为领导者实施科学决策提供了可靠的工具

●决策目标的分解、分工及其艺术 (497)

目标与目标分解
目标分解与组织分工
目标的选择——挑战性目标
怎样使领导目标成为下属自己的目标
一分钟目标
实现目标的手段——组织
组织运行的规范
执行情况的评价和反馈

●执行机关的专门化及其执行的艺术 (516)

立法与行政的分离
统帅部与参谋部的分离
老板与经理
斯隆的组织革命

- 执行中的咨询机构和咨询的艺术 (534)
 - 领导者需要哪些助手
 - 二战中罗斯福为何下令研制原子弹
 - 要内部咨询,更要外部咨询
 - 怎样获得不看自己眼色的咨询建议
 - 怎样与咨询者相处
 - 你的下属都是你的顾问
- 系统运筹的主要特点及其要求 (546)
 - 运筹方法的主要特点
 - 运筹中的综合与控制
- 把握着力点的方法与艺术 (568)
 - 从“日理万机”到不问琐事
 - 只管两头不管中间
 - 不问细节——法约尔的忠告
 - 不要完全听信专家
 - 走动式领导和委托式领导
- 处理模糊随机事件的方法与艺术 (584)
 - 模糊随机事件与领导艺术
 - 权变理论与方法
 - “非程序化决策”的方法与艺术
- 处理突发事件和危机的方法与艺术 (591)
 - 日本地震,村山首相为何要辞职——领导者与突发事件和危机
 - 百事可乐的“针头事件”——何为突发事件与危机
 - 政治危机、军事危机、商战危机——危机种种
 - 处理突发危机要有高超的领导艺术
 - 突发事件与常例——意料之中与意料之外
 - 缓解矛盾,变害为利——“安眠药事件”
 - 处理突发事件的两个原则
 - 处理结果的风险性——里根的机智和副作用

第六章 人才资源管理学:“革命”的核心,领导的绝学 (605)

领导人不同于科学家,艺术家,领导者的目标必须依靠他人才能实现
怎样用人? 用怎样的人? 怎样才能做到知人善任? 历来是领导者的一门“绝学”

- 靠发动多方力量实现决策目标 (607)

领导目标靠别人来实现	
动员手段面面观	
●激发创造力的方法与艺术	(614)
“谁赢得智力谁就是胜利者”	
“人是唯一能扩大的资源”	
人才与奴才如何选择	
巧用人才的招法	
胜在用人、败在用人的经验总结	
●激励方法与手段	(629)
对“经济人”与“社会人”的激励方法	
马斯洛的“需要层次论”和优势需要	
人的需要、动机和激励	
领导风格与方格图:对下属积极性的影响效果	
玛丽·凯的感情激励	
激励方法的发展变化	
●忧患意识与危机激励	(644)
外国进口中国的“生于忧患,死于安乐”	
日本推出“怀抱炸弹”的忧患意识	
危机是阻力,还是动力?	
企业的忧患和危机激励种种	
政治领导的危机激励	
“自报家丑”的妙用	
●世界大趋势:“员工持股”和产权激励	(655)
美国最大的航空公司是怎样走出困境的	
最有效的激励是为自己劳动	
——从凯尔索的“员工持股”到政府的“员工股权计划”	
产权多元、利润共享、参与管理	
从劳资对立到“命运共同体”	
●本章结论	(662)
约束与激励同等重要	
自我约束与异体约束	
批评有术	
确立有“错”也要奖的新观念	

第七章 魅力与形象:新领导权力的塑造

(677)

在今天,法定职权在你的下属或群众心目当中,已经没有什么优势可言了。