

领导学原理

PRINCIPLE OF LEADERSHIP

邱霏恩 © 著



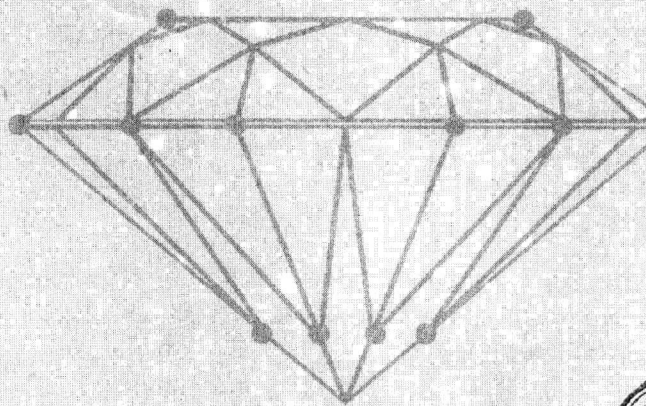
清华大学出版社



领导学原理

PRINCIPLE OF LEADERSHIP

邱霏恩 © 著



清华大学出版社
北京

内 容 简 介

本书主要针对高校管理学研究生教育,特别是 MPA 和 EMBA 等高层次应用性人才培养的需要,同时也针对我国领导干部培训的需要,以提高领导力为主线,在强调理论基础的同时,高度突出领导的实践性,系统阐述了领导学的基本理论框架和原理内容,深入探讨了领导力的构成,领导的主导力、应变力、决策力、执行力和组织力等方面的实践要义和操作要点,系统阐述了领导用人与领导考评的机理和要则,不仅介绍了自成一体的领导学观点和成果,也对国外有代表性的领导学理论进行了一定的介绍和比较。本书以高度的专业性、理论性、应用性和系统性为特点,适合于研究生教育、干部培训和自学之用,亦可供领导实践、组织人事工作和领导学学术研究等进行参考。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

领导学原理 / 邱霈恩著. —北京:清华大学出版社, 2012. 5

ISBN 978-7-302-28500-7

I. ①领… II. ①邱… III. ①领导学 IV. ①C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 064983 号

责任编辑:梁云慈
封面设计:汉风唐韵
责任校对:宋玉莲
责任印制:何 芊

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社 总 机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 刷 者:三河市君旺印装厂

装 订 者:三河市新茂装订有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm 印 张:25.25 字 数:596千字

版 次:2012年5月第1版 印 次:2012年5月第1次印刷

印 数:1~5000

定 价:45.00元

Preface



领导学是一门深受人们欢迎的新兴学科。在学科发展史上,它最早与管理学共生在一起,与管理学一同发展、一同成长。在此过程中,领导学一方面借助管理学发展的成果,吸收了管理学的科学精髓;另一方面则根据领导实践的特殊性、独立性和重要性而走了一条自主发展的道路,对领导实践所固有的作用、特点和规律进行了深度而系统的研究,逐渐形成了一套具有自己独特研究对象、范畴体系和内容框架的专门理论。可以说,领导学已经成为今天社会科学体系中最重要、最有价值的新兴成员之一。

尽管有的管理学者曾经把领导纳入管理的范畴,认为领导是管理的一个环节;但这并不能,也未曾真正把领导学纳入管理学之内而成为管理学的分支。实际的情况是,领导不仅不是管理的一个环节,而且还恰恰是管理的上层与渊源;管理不仅不内含领导,而且还恰恰是领导的一种手段、一项工作。从科学视角看,领导和管理在实际生活中是同样重要、相辅相成的,是组织成功必不可少的两个轮子。但从历史和现实看,有不少时代、不少组织都是只有领导而无管理,或者是精于领导而疏于管理,尽管其质量不高、成效不大甚至酝酿或潜伏着巨大危机,但仍能勉强维持甚或照常存在或运转;反之,如果没有领导,那么这个时代就会迅速终结,这个组织就会迅速解体,而管理则根本不会存在甚至无以发生。由此可见,相对于管理而言,领导不仅要重要得多、根本得多,而且原本就更为特殊和独立。因此,依领导实践而形成的学科必须是,也必定是独立的;在与管理学的关系上不仅相得益彰,而且更具根本性和重要性。

溯源领导学发展历程可知,作为一门学科和科学,领导学最早起步于20世纪初美国学者对于领导特质的研究。尽管领导特质研究由于科学性不足而很快走入了死胡同,但是领导学却随着此后三四十年代行为理论的兴起、五六十年代绩效理论和情境与权变理论的兴起而得到新生和重大发展,成了一门盛行

于发达国家、广受关注和欢迎的重要学科。事实上,发达国家从当初刚刚崛起之时就开始重视领导力的开发了,即使是领导特质学说也是为此目标而来的,主要是为了有助于领导人才的培养和选拔。后来的领导学则更是以多元化理论学说的形态广泛应用于西方社会的领导力开发之中,包括选拔任用与培训优化领导人才等各项活动。

至今在西方文科大学和综合性大学中,领导学都是一门显学,在MBA(工商管理硕士)、EMBA(高级工商管理硕士)、MPA(公共管理硕士)、EMPA(高级公共管理硕士)乃至DPA(公共管理博士)等实用性高层次人才培养和研究生教育中一直是核心课程。譬如,世界MPA起源地的美国雪城大学马克斯威尔学院,就一直把领导学作为MPA教育的三门核心课程之一,即使是DPA学生都必须具有这门学科的经历和成绩。美国哈佛大学商学院和肯尼迪政府学院也大体相同,都是重在培养学生的领导能力,使得学生在进入社会后更胜任CEO(首席执行官或总裁)之类的领导工作。从这个角度看,领导学早就是教育领域非常重要的一门独立学科了。

在我国,领导学是改革开放以后出现的新生事物。改革开放之初,随着“实践是检验真理的唯一标准”大讨论所引发的思想解放进程和国家发展重心向经济建设的转移,加上干部队伍建设实行革命化、年轻化、知识化、专业化,广大干部不仅变得思想活跃,而且注重拓展视野、学习新知,渴望尽快掌握领导规律,迅速成为能够有效领导改革开放和现代化建设事业的内行。这为我国领导学的产生和发展提供了历史契机。

1981年开始,我国有些党校、干校就开始探索领导科学、开设领导学课程了。当时首次开设的领导学知识讲座一经开播,就受到2000多万干部的热忱欢迎。1982年10月,中共中央、国务院发出的《关于中央党政机关干部教育的决定》中,把领导科学列为党政干部必须学习的共同业务基础课之一。1983年、1984年先后在上海和北京出现了领导学热,不仅开始聚集和形成领导学研究队伍,而且开始形成了第一批领导学著作。领导学的发展受到了中组部的重视和老一辈无产阶级革命家和马克思主义理论工作者的支持与扶植。

1986年,中组部做了一次全国县级党政干部培训需求的问卷调查,要求从22门学科中选出5门自己认为任职后最需要掌握的学科知识,结果有63.5%的答卷选择了领导学。这表明,领导学在我国是很有现实需求的,也是很有发展前途的。也就是在这样的背景下,我国的领导学迅速产生和发展,并随着时间的推移而变得越来越重要。

一直以来,党校、干校、军校,特别是行政学院对于领导学都相当重视,不仅开设了越来越多的领导学课程,而且还成了领导学教学、研究与发展的主阵地。与此同时,许多高校也日益重视领导学这门学科,从本科到研究生教育都越来越普遍地开设领导学课程,领导学教科书于是也变得越来越丰富;特别是随着MBA与EMBA、MPA与EMPA等教育项目的引进,领导学就更是成为最重要的主干课或核心课之一。

应该说,无论干部教育还是国民教育,开设领导学课程、开展领导学教育都是很有必要的,主要是因为这样才能开发出我们所需要的领导力,就像发达国家当年走过的历程一样。的确,要发展、要崛起,就要大力发展生产力;而发展生产力的核心是提高素质、开发人力;而人力开发的关键却是提高领导素质、开发领导力。为此,只有大力

研究、发展、学习和应用领导学，特别是积极开展领导学的教学，才能不断培养优良的领导素质和领导人才，端正和优化领导过程，培养和产生卓越的领导力，并将领导力转化为促进经济社会发展的核心生产力。

随着我国领导学的不断发展，相应的教学研究队伍不断发展壮大，诸如领导学研究论文、专著、译著、教材和丛书等相应的研究成果也越来越多。经过几十年来大家的共同努力，一套具有深厚理论内涵、重要实践价值和鲜明中国特色的领导学理论体系逐渐形成。2009年12月14日国务院颁布《行政学院工作条例》，将领导学列为公务员培训教育的重点学科之一，以行政法规的形式正式确立了这门学科。

在我国众多的领导学学者当中，国家行政学院邱霈恩教授算是非常刻苦努力并取得一定造诣的一位。长期以来，他与党校、行政学院和高校系统的有关专家学者合作，对领导学共同展开深入持久的研究；既注重学科体系的特定性和完善性建设，又注重从科学与艺术两个层面开发领导学的理论价值和实践价值，还善于吸收和消化国内外既有的研究成果，着力构建一门有中国特色和气派、内在完整一致、自成体系的领导学，可以说已经有一定的建树了。今天他在过去学术积累的基础上，围绕领导力开发的理论与实践，又写成了《领导学原理》以及与之对应配套的《领导案例》一书。这其实就是一个书系工程了。这样的研究很有特点：既重视理论建设，又重视案例研究；既深入领导理论的奥堂进行系统的理论探索，又紧切领导实践的需要进行操作性和规范性研究；既借鉴吸收他人成果，更独辟蹊径形成自身特色；既可供学术研究和有关实践参考，也可供干部培训和研究生教育之用。作为国家行政学院参与教学与科研的领导，对本书的出版，我感到十分高兴，故特为之序！

最后，我想说，比起法学、经济学、行政学、社会学等学科，我国的领导学无论取得怎样的成就，都属于初创阶段；还有很多专业理论与实践问题需要研究解决。特别是如何及时反映党关于执政能力建设、决策科学化和民主化、转变作风、改进工作等要求，如何及时概括和总结党领导改革发展的伟大实践经验，如何联系实际不断丰富和发展自己的理论体系和实践价值，都有待领导学界进行深入的科学研究。主要靠转述和解释外国的领导学论著是难以使领导学理论切合我国领导实践需要的。我热切期盼领导学界多在这方面下工夫。

周文彰^①

2012年5月1日于北京

① 周文彰，国家行政学院副院长，教授，博士生导师。

Foreword



领导学是一门最为现实、实用而又博大精深、深受欢迎的学问,包括科学和艺术两方面。

首先,领导学是一门关于领导和权力的学问。权力自古以来就普遍存在,关系到每个人的切身利益和前途命运,当然更关乎一个时代、社会和国家民族的命运。领导就是掌权、用权的现象和活动,领导者就是掌权、用权并深度影响现实生活的重要角色。可以说,社会上没有一个社会事物比权力、领导和领导者更现实、更严肃和更重要了。因此,关于领导和权力的学问显然就是最现实的学问,更是最现实、最重要的社会科学和行为艺术之一。

其次,领导学是一门关于如何当好领导、用好权的学问。权力是一把“双刃剑”,用好了能保境安民、造福一方而成就伟大,用差了就会碍事毁业、误己害人、祸国殃民而重悔深憾。因此,如何认识、把握和做好领导,就成为最受关注的现实问题和重大挑战。这里既包含了领导科学原理、领导者综合素质水平和伦理要则,更包含了领导实践过程中的种种工作要点和艺术要诀。这些知识和技艺就是一整套以操作性为最大特点的实践艺术。

再次,领导学是一门高端社会科学和行为艺术。它既有自身纯粹的范畴体系和内容体系,又涉及一系列重大学科领域和实践领域,犹如大海,深不可测,广阔无垠。要完全深入系统地加以把握乃至操作性应用都是高深的挑战。如何把一个一个范畴内容联系起来并加以贯通?如何从科学到艺术加以贯通并实践于自己的工作中、以期创造自己的人生辉煌?这些都是每一个领导者、领导学者和潜在领导者都深感兴趣的实际工作问题、职业生涯问题、人生价值和事业得失的问题。当然,由于深奥,这些问题常常成为颇具魅力的谜题。

最后,领导学是最受人们欢迎的核心学问之一。在成人培训教育中,领导学是最为受训者欢迎的课程。在高校研究生教育中,领导学普遍受到欢迎。事实上,要当成功企业领导的最要

学习领导学,要做成功女性领导的也把领导学当成最爱,甚至想带好科技队伍的自然科学专家也要学习领导学,而至于要做好公共部门领导工作的则更加毋庸置疑地视领导学为第一重要。其实,领导学是一门“通学”,完全真切地关联着每个组织成员的前途、成就与价值实现。

应该说,无论治理国家还是管理社会,也无论做企业还是做事业,都无法缺乏领导,甚至还完全仰赖于科学、明智和积极的领导。而领导学就是对这些重要现象与实践的科学揭示和理论升华,是切实改善和推进这些实践而从根本上造福于众的学问,是对现实社会生活产生重大而长远影响的最重要社会科学之一,具有十分突出的理论性、实践性和根本性。

这是因为,领导者是一个单位、一个地方乃至一个社会的最高权威,在领导者统辖范围内的所有重要事情都由领导者来掌管。所以,横向的各种具体领域及其中实务,纵向的各层次运作(譬如决策、执行、考评、监督),居中通用的智慧、经验、方法和手段(譬如政策、制度)等,都由领导者实际经管着。换言之,领导者在整个社会生活中是一个最为综合、多面的特殊角色,以领导为主线的各种公共实践则更是全方位的。与此同时,群众都知道领导重要;既要借助甚至赖之以解决生产生活问题,特别是公平正义的问题,也要行使自己当家做主的权利来要求、规范、约束和监督领导。

应该说,所有心智正常、健康的领导者都希望大力提高自己的胜任力和领导水平,以便更好地对组织、对人民负责,因而需要研究总结领导工作经验,需要学习更多、更全的领导理论、领导知识与技能,不断改善领导作风和领导形象,不断提高领导能力和领导绩效。

就学科形态来看,领导学具有自己特定的研究对象、研究范围、研究方法和研究特色,更有自己独特的价值体系、内容体系、方法体系和实践意义;在实质构成上,既包括了领导思想、领导理论、领导体系、领导规范和领导运作等科学层面,也包含了领导智慧、领导经验、领导特色等艺术层面;在学科体系上,既与管理学、决策学、运筹学、组织行为学等紧密相接并发生直接的交叉叠合,也与政治学、行政学、政策学、人才学、历史学、哲学等紧密相关,彼此相互滋养、无法割裂;从实践上看,最主要是与领导权力及其运作、领导人才培养成长和使用、组织系统建设及其运作、组织目标与共同事业的成败、组织内外各利益主体的得失等均息息相关。因此,这实际就是一门关切命运、博大精深的特别学问。

我国已普遍兴起的公共管理硕士教育、工商管理硕士教育在客观上也要求设立领导学课程,而且要把它设为主干课之一;而干部教育与培训工作则更是以提高领导素质和本领、改善领导工作和绩效为主要目标和主要内容的。此其中,无论是学生还是学员都有着眼未来、培养和造就自身领导素质与才干的内在需求,而身处现实生活核心、承担着重大责任的领导干部则更迫切需要和希望进一步增长自己的领导学识与才干。因此,领导学有着非常厚实的现实需求基础,也有着无限的发展前途。

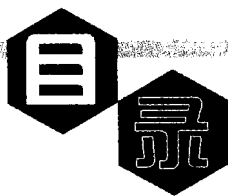
显然,在高校和干训机构正式开设这门课程,在科研机构体系中正式开展此学科的基础研究和应用研究,都有着极其重要的意义和不可估量的作用。对此,很多有关

机构都已经充分认识到了,并予以了高度的重视。这使领导学至少在本科教育、研究生教育、官员培养上得到越来越广泛、深入的推行和应用;2001年以来国内已经针对MPA教育出过多个版本的领导学教材就是典型例证。因此,从切合我国国民教育和干部教育需要上加强领导学学科建设和教材建设就显得极其必要和重要。

综上所述,加快领导学的学科建设,特别是上升到研究生教育的高度来重视领导学的学科建设、发展与应用,就显得极为自然、必要和明智。这其实也是依法办事的积极表现。有鉴于此,针对我国研究生教育的需要和特点,充分根据以干部教育为主的成人学习需要,结合国内外的研究成果和本人、本学术团队长期以来的积累,最后写成了本书,既期供研究生教育、干部培训之用,又期能为领导实践、组织人事实践和领导学学术研究提供原理性和操作性参考,更盼广大读者对本书所存不足随时予以批评指正。

作者

Contents



第一章 领导与领导力	1
第一节 领导的实质与要义	1
第二节 领导的本质内涵	8
第三节 领导之本与领导之依	16
第四节 领导价值与领导取向	22
第五节 领导的职能职责与模式类型	28
第六节 领导的作用与领导力	36
第二章 领导的权力	45
第一节 权力的现象与实质	45
第二节 权力的构成和关系	47
第三节 领导权力的含义与特征	50
第四节 领导权力的分类与构成	54
第五节 领导权力的地位与作用	57
第六节 领导权力的变化与发展	60
第七节 领导权力的行使与运用	63
第八节 领导权力的主旨与原则	68
第九节 领导权力的监督与制约	73
第三章 领导的主导力	82
第一节 领导的主导力与价值领导	82
第二节 领导主客体关系与主导力	88
第三节 领导者对下属员工的主导	92
第四节 领导者对组织群体的主导	97
第五节 领导者对人和公众的主导	104
第六节 领导者对于事业事务的主导	110
第四章 领导的应变力	115
第一节 领导应变的实质与要理	115

第二节	领导环境与情境领导	120
第三节	领导权变的理论与模型	132
第四节	领导关系的把握与处理	140
第五节	领导变革与领导创新	148
第五章	领导的决策力	157
第一节	领导的决策力与决策理论	157
第二节	领导决策的一般原理与模型	163
第三节	形成决策力的前期决策要略	173
第四节	形成决策力的后期决策要略	181
第五节	领导的多谋善断与决策力	192
第六节	决策关系的处理与决策力	198
第六章	领导的执行力	208
第一节	领导的执行力与执行艺术	208
第二节	执行性决策与执行力	212
第三节	领导的动员与执行力	216
第四节	领导的指挥与执行力	220
第五节	领导的促进与执行力	227
第六节	领导的控制与执行力	238
第七章	领导的组织力	249
第一节	组织与组织力	249
第二节	组织效应与群体结构	256
第三节	团队建设与组织工作	259
第四节	驾驭班子的领导能力	268
第五节	全面加强基层建设	277
第六节	加强团结的方法论	285
第八章	领导用人	298
第一节	领导用人的意涵、成效及其基础	298
第二节	领导选人用人的标准与原则要义	305
第三节	领导选人用人的方式方法	311
第四节	运用激励的领导用人艺术	316
第五节	事关根本的领导用人机制	329
第九章	领导考评	340
第一节	领导考评的概念、实质与特性	340

第二节	领导考评的功能与作用	344
第三节	领导考评的范围、内容与类型	351
第四节	领导考评的标准和标的	355
第五节	领导考评的基本过程与基本原则	357
第六节	领导考评的基本方式与方法	359
第七节	领导考评与绩效管理的改进	363
第八节	领导素质考评的原理与要则	369
第九节	领导绩效考评的原理与要则	378
后记		387
参考资料		388

第一章 领导与领导力

第一节 领导的实质与要义

一、什么是领导？

领导是一种最重要的社会现象和客观事物；更是一种最现实的利益枢纽和力量核心；还是一个最重大的组织行为和权力过程。领导直接影响、驾驭、支配着组织内或权阉内的一切，而且还间接影响组织外的倾向、过程与结果。一个组织群体或社会常常可以没有管理，但绝对不可以没有领导。领导在全社会、全世界普遍存在；在人世间的重要性和现实性诚可谓“无以复加”。从现实生活看，为了尽量实现自身的利益和价值，人与人、群体与群体、组织与组织乃至社会与社会、国家与国家相互之间总在围绕领导展开角逐和竞争，并总想通过增强和优化自身的领导力来取得、拥有、维持、改善和用好领导。此其中学问甚大，不仅包含了极其丰富而系统的科学内涵，而且也包含了极其众多而精彩的艺术要点；不仅要加以系统的理论把握，而且要从实践上对接行动。

既然领导是人世间最为重要的社会现象，那么其实质是什么呢？有哪些主要要义？对此，从国外到国内，从心理学、管理学、组织行为学到自成一家的领导学，都各有独到的理解和把握，各有不同的界定和主张，形成了众多的学说；但概括起来则主要有以下三类。

（一）行为说

该学说认为，领导就是通常体现为行为艺术的某种重要行为。这种学说在国际和国内领导学界都具有突出的影响，甚至常常占有主导地位。

以美国为中心的国外领导学界从行为的角度理解和揭示领导的实质。1930年，邦得尔(Bondel)提出：“领导是一种使他人按自己的意图行事的艺术。”20世纪30年代，梅奥(Myao)通过“霍桑试验”得出结论并明确提出：“领导者应能提高职工的满足感，善于倾听和沟通职工意见，使正式团体的经济需要与非正式团体的社会需要取得平衡。”1957年，黑姆菲尔、库恩斯(Hemphill & Coons)提出：“领导是个人引导群体活动以达到共同目标的行为。”1970年，贾科斯(Jacobs)提出：“领导是人与人的互动，其中一人以某种方式提供某种资讯，使另一人深信他若照着做时结果会更好。”1974年，斯托格蒂尔(Stogdill)基于其过去的观点而进一步提出：“领导就是通过预期的互动来创建并维持组织结构。”1978年，凯孜、凯恩(Katz & Kahn)提出：“领导是一种基于组织伦理和机械式服从的影响力增进与发挥。”

中国台湾省的领导学界提出了很多类似的定义与解释。有的认为：领导就是一种倡

导行为。有的认为：领导就是影响力的发挥。还有的认为：领导就是协助达成目标的行动。其中，更有代表性的观点是，中国台湾学者黄昆辉的综合性界定：“领导就是为了达成组织目标，领导人员发挥其影响力、建立团队精神、激励成员工作动机，从而达成任务之行政行为。”

中国内地领导学界在这方面的学术观点也是占主导地位的。其中，第一种代表性观点认为：领导首先是政治行为，是人民群众的意志和根本利益的集中体现，是引导和率领群众前进的向导。例如，1987年，张云庭在其《现代领导学》中提出：“领导是对人的统治，是对政治权力的运用。”2001年，冯秋婷在其《新编领导科学简明教程》中提出：“领导就是领导者通过影响群众以完成特定的生产和再生产任务的社会活动。”第二种代表性观点认为：领导是一种确立与实现组织目标的行为，是领导者的职责、艺术与影响力的综合体。例如，张云庭在提出其前述观点的同时认为：“领导是指对生产过程以及建立在生产活动基础上的社会生活过程的组织、指挥、管理和协调。”1995年，马义在其《行政领导学》中就提出：“领导是指领导者统御、指挥、引导和影响被领导者实现组织所确定的目标的行为过程。”第三种代表性观点认为：领导就是决策、用人，就是引领、带领、率领、引导、教导、指导和督导。在很多情况下，这都属于口头阐释或衍生解析。

（二）过程说

这是一种在学术影响上比较接近于行为说的重要主张，强调领导就是某种重要过程，有着很大的影响。

以美国为中心的国外领导学界对此提出了一系列很有代表性的定义。1950年，斯托格蒂尔(Stogdill)提出：“领导是在设立和实现目标的过程中影响群体活动的过程。”1959年，本尼斯(Benis)提出：“领导是行为人使下属按照期望方式行动的过程。”1984年，洛克和贝菱(Rauch & Behling)提出：“领导是领导者为达成既定的组织目标和成就而影响和主导组织活动、群体行为的过程。”

中国领导学界也比较广泛地持有这种观点。有的认为，领导是领导者运用说服能力使别人心悦诚服的过程。有的认为，领导就是以领导者的声望、影响力或者地位启发、组织和控制社会行为的过程。有的认为，领导是领导者通过一定的方式对被领导者施加影响并共同作用于客体对象，以实现某一既定目标的行动过程。有的认为，领导是在一定的社会组织或群体内领导者为了实现预定目标，运用其法定权力和自身影响力，采用一定的形式和方法，率领、引导、组织、协调、控制其被领导者，为完成预定的总任务——主要是解放和发展生产力，增强事业的实力，促进事业不断顺利发展的活动过程。中国台湾省的领导学界也认为：领导就是达成组织目标的历程。

（三）关系说、功能说和影响力说

这是一种相对独立于前两种学说之外的学术主张，着重揭示领导在现实社会关系或社会生活中的特质和特别作用。

1960年，简达(Janda)提出：“领导是一种特殊的权力关系。其特征为团体成员觉得另一团体成员有权规定他们的行为而作为全体的一分子。”1961年，坍宁邦、威勒和马萨里

克(Tannenbaum, Weshler & Massarik)提出:“领导就是为达成特定目标而通过沟通来作用于某一情境的人际影响力。”1969年,赫塞(Hersey)提出:“领导是为影响个人或团体行为而做出的任何努力。领导力就是影响力。”

中国领导学界历来就有这方面的观点和主张。有的认为,领导是建立在民主基础上的组织权威。也有的认为,领导是社会当中人与人之间关系的一种特殊形式,即一定的人和集体通过一定的方式率领并引导另外一些人或集体、在向共同趋向的目标前进的过程中体现出来的一种关系。中国台湾省的领导学界也提出一些观点,认为领导就是促进合作的一种功能,或者认为领导就是一种可信赖的权威。

显然,无论国内还是国外,领导学界对于领导的界定和把握是多视角的,因而其定义也是多种多样的。有的不一定那么严谨,甚至只求顺乎习惯,把领导意指为领导者。但是,尽管如此,也可以说人们对领导的实质做了广泛、持久而深入的探索,为我们不断趋近于科学和真理、更深入地认识和把握领导的实质提供了极好的基础。

二、领导现象的考察与分析

领导是我们大家所熟悉的日常现象或常规事物。我们每天都在接触它、经受它、体会它和理解它。在正常情况下,无论在正式还是非正式的群体、组织或社会中,没有一个人不是生活在领导的关系和氛围里。事实上,领导不是只存在于特定组织的特殊现象,而是普遍存在于广大社会现实中的一般社会现象。在人类社会,只要有组织群体存在,就一定会有,也必须要有的领导的存在,而不管这个组织群体是大还是小、是正式还是非正式。

事实上,领导这种社会现象存在于现实生活中任何一个以人为中心的系统中。从最大的系统即整个社会到最小的系统如单个人,从最正式的系统如国家、政党、政府、军队到正式、半正式的企业、公司、集团等经济组织以及各中介组织和事业组织再到非正式的各种群体、团体,都存在领导这个现象。

以单个人为例。一个人是最小的相对独立的自在系统,有意志、有经验、有体力、有智力,还有其他许多有用的条件。借此,能够为他所支配的所有资源或因素构成供他自己领导自己的现实资源。这就使他能够利用这些资源来决定他自己这个系统范围内的各种事务和行为。因而,他就当上了对自己这个系统进行领导的领导者,在这个最小系统中的领导行为也就自然而然地发生了——在发生或存在领导行为或领导现象方面,其他任何一个系统与单个人的系统都是相同的,只是其他系统都要更大更复杂而已。其中的不同之处只是在领导的依据、来源、权威、性质、范围、程度、方式和效用等方面存在差异而已。

以人为中心的系统是一个由维持其生存、运作、发展的众多因素组成的。这些因素既有物质方面,也有精神方面,更有人这种综合性的事物;其中最显示领导存在的因素就是支配和运动整个系统的意志和权力——这是一种贯彻于整个系统实质和过程、对所有因素都不同程度地发挥影响的主导因素。

一个系统的延续或发展既靠所有因素的共同作用,也靠主导因素的特别作用;缺乏这两种作用中的任何一种,该系统都不能维持下去即不能生存。而这个特别作用就是对整个系统的组织、引导、推动和支撑,也就是领导。这类系统没有领导是不可想象的,也不可能发生或存在。这些系统需要领导,领导在这些系统中的作用普遍而特别。

事实上,领导直接构成一个系统运动的主流和脉络,构成其基本框架和主线;而其中发挥领导作用的有关成分则构成该系统的核心和脊梁。通常所谓的领导重要实际就是指这种情况。现实生活中普遍存在由两个以上的人组成的群体或组织以及由这些人和组织组成的社会。它们都是比单个人系统更大的现实社会系统,具有真正的社会性。相比之下,单个人系统的社会性则极弱。系统的社会性决定着我们要研究领导的意义、价值和取向。显然,除开单个人系统以外的各种社会系统中存在的领导现象就是我们所要理解和探究的范围与对象。

在各种社会系统中,人们可以随便看到,每个系统总是一般地分成两大基本部分,其实是体现着主要地位和次要地位的两个基本层次、两大基本阶层或阶级。其中,一部分总是显得主动、较少约束和限制,总是在不断地影响、指挥、协调或决定着另一部分人,处理和决定着重要的事情,发出有效的信息和行为;而另一部分则处于被动地位,拘谨驯服,听命循令,缺少发言权,缺乏引起人或事发生某些变化的现实能力(不一定是实际能力),其现实心理和行为的局限很大。这两部分总是在不平衡中不断发生关系,不断进行互动,构成社会现实生活的基本模式。在这种模式下,前者所发出的行为及其整个过程就构成了领导;事实上,领导也就是这样发生的。而这就是人们通常感受最深的直接社会现实,是作为一般社会现象的领导现象。

此其中,所存在、所表现出来的两个部分实际就是构成领导的两种最基本成分或现实因素。前一部分可以是人和群体或组织,是一种主动因素;后一部分则可以是人、群体、组织、社会、事情及其他各种要为人所处置的被动事物,是一种被动因素。对于前一种因素,我们称之为决定性权威主体;对于后一种因素,我们称之为权威主题的作用对象。这两种因素之间不断互动或矛盾运动的直接结果就是领导。

然而,任何领导现象都是在一定的时间、地点、背景、条件以及在其他实质性因素的作用下才发生的。这些因素及其作用就直接构成领导现象得以发生的客观基础。这样的基础其实就是权威主体赖以生存和做功的客观依托,亦即现实环境。如果没有这样的环境依托,就意味着权威主体没有舞台,当然也就意味着不会发生、实际是无法产生领导现象。显然,领导环境也是产生、形成或制约领导现象的一个基本因素。

因此可知,在一个现实社会系统或社会生活中,至少要具备三个这样的基本因素,才可能发生领导现象,亦即才可能形成领导。这些基本因素以权威主体为主导,相互作用,直接发生大量的决定性权威运动,直接影响或造成各种现实因素的现实命运和结局,产生一系列重大的现实社会结果,进而出现复杂多样的领导现象。应该说,就是这样的运动过程和领导现象蕴涵着许多科学原理和客观规律,体现着领导的本义、功能与价值,反映着领导的根本性质和大量的规律性领导内容。

很明显,要认识领导、界定领导,就要抓住这三个基本因素及其相互关系,透过领导现象抓住领导本质。这样才能更科学、准确、客观地确定领导的含义。

由上考察和分析可知,领导是人类社会的普遍现象之一,是存在于由人构成的任何一个独立系统之中的一般现象;是某一独立系统中决定性权威主体及其作用对象在一定的环境下相互作用的结果,反映着诸因素之间的相互关系和内在联系;是有关的人和事被有区别地纳入被支配、被影响、被决定的范围,并发生实质变化的社会过程。

三、领导的实质与要义

在纯抽象的情况下,应该说,领导就是一种最高层次和最核心的社会现象、社会过程和社会结果,是社会生活中最富能动性的社会主流运动、社会核心运作、最重要社会行为与结果。现实中的其他社会运动、社会行为与结果都非常深刻地受到其主导和影响,并纳入其有效作用的对象体系之中,尽管对其也有反作用。

从更接近实际、更反映本质的情况看,领导就是由社会能动系统中的决定性权威主体发出的、能产生或带来现实结果或后果的权威性组织行为,包括权威的群体行为和组织行为两个方面。这实际是作为现象、过程和结果的领导的一种具体化或具体归结,比较直观,也很靠近领导的实质。因而,我们就从这个角度把领导界定如下:

领导就是某一具体社会系统即组织中的决定性权威主体根据周遭环境和作用对象的实际情况来确定本系统的目标和任务,获取和动用各种资源及手段,致动和致变作用对象,很好地完成任务、达到目标的主导性、支配性、决定性组织行为过程和强效组织工具。其具体意涵集中表现为以下十三个方面的要义:

第一,领导是某一社会系统(习惯上是专指主要社会系统,实质就是具有某种组织群体)中形成和发出的主导性、支配性、决定性社会行为和权威性社会运作过程。这里特别强调和突出的是领导的社会属性;同时也说明领导的最本质特征就是主导性、支配性和决定性。

第二,领导是社会系统中具有决定性地位和作用的权威主体具体发出的行为和具体完成的过程。而这里所谓的决定性权威主体就是领导主体。只要是领导主体发出的行为就是领导。这就是说,领导主体在一个社会系统中拥有最大权威和最高地位,在社会生活中起着关键而主要的作用。领导主体是一个内涵极其丰富的范畴,包括领导主体的种类、划分、构成、能量所在、内部相互关系及其制度化格局化等许多内容。

第三,决定性权威主体的作用对象就是领导客体,也叫做领导对象,是领导主体运用权力及其他各种资源主导、致动和致变所及的一切受体,既包括人财物,也包括自然和社会,总之包括精神世界和物质世界中一切能够触及之物;通常情况下,人是最主要的领导客体,而这种充当领导客体的人也就是通常所说的被领导者。只不过,受诸如地位、权域、领域、行业、单位等具体因素的不同影响,不同的领导主体各有相对具体而有限的领导客体。这就是说,领导客体相对于具体的领导主体来说并不是无边无际的或者可以任意确认的,而是一个依领导职能职责规范和权力范围所定的有限对象。事实上,领导客体就是一个多层面、多内涵的现实范畴;在领导主体面前虽然仍可以发挥一定的主观能动作用,但却最普遍和永久性地处于为领导所支配、主导和致动的相对被动地位。

第四,领导主体在实施领导时所根据的周遭环境,就是领导环境。领导环境是领导成败得失的外在原因与条件,也是领导主体得以产生、维持和发展或者被清退、消除的客观基础。脱离、忽视甚或未确实把握住领导环境,就极有可能导致领导失败而产生严重的全局性后果。任何领导现象都是在一定的时间、地点、背景等条件下以及在领导主客体周围其他实质性因素的有效刺激下才得以发生的。领导环境显然是产生、形成或制约领导现象的一个基本因素。