

领导学原理

— 科学与艺术

(第二版)

刘建军 编著



MPA (公共管理硕士)

系列



復旦大學出版社

www.fudanpress.com.cn

图书在版编目(CIP)数据

领导学原理——科学与艺术/刘建军编著. —2版.
—上海:复旦大学出版社,2001.3(2003.9)
(复旦博学·MPA系列)
ISBN 7-309-02763-9

I. 领… II. 刘… III. 领导学 IV. C933

中国版本图书馆CIP数据核字(2000)第85636号

领导学原理——科学与艺术(第二版)

刘建军 编著

出版发行 复旦大学出版社

上海市国权路579号 邮编 200433

86-21-65118853(发行部) 86-21-65109143(邮购)

fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

责任编辑 邬红伟

装帧设计 孙曙

总编辑 高若海

出品人 贺圣遂

印刷 浙江临安市曙光印务有限公司

开本 787×960 1/16

印张 28.25 插页 2

字数 462千

版次 2004年7月第二版第六次印刷

印数 27 001—33 000

书号 ISBN 7-309-02763-9/D·163

定价 35.00元

如有印装质量问题,请向复旦大学出版社发行部调换。

版权所有 侵权必究

第二版序言

《领导学原理——科学与艺术》第一版自2001年出版以来,受到领导学界的关注,一些院校和培训机构也把本书作为研究生、本科生以及专业培训的教材。但是,由于自己学识粗浅,我在第一版的写作中,对一些未思考清楚的问题没有进行系统的阐述。经过两年多的积累,觉得有必要对第一版进行修订,使本书更趋于完善。尤其来自学术界和实业界的建议,更加强了我为本书进行修订的决心与信心。

《领导学原理》第一版是我经过六年的积累写作而成的。我1994年在复旦大学国际政治系获得硕士学位后便留校任教,当时主管本科生教学的陈晓原教授要我为本科生开设《领导学》。我比较注重教学与科研的结合,我认为教学如果不以科研作基础,教学质量是很难提高的。在2000年,我觉得撰写《领导学原理》的时机已经成熟了。在复旦大学国际关系与公共事务学院和复旦大学出版社的共同努力下,《领导学原理》作为复旦大学MPA项目的专业教材在2001年终于面世了。

第二版与第一版的相通性表现在以下几个方面:

1. 结构上的继承性。《领导学原理》第一版所确立的总体结构,反映了我研究领导学的总体面貌。所以,在第二版中,我对第一版的结构没有作任何改动。本书在结构上包括概念篇、理论篇、主体篇、过程篇、社会篇以及未来篇六部分。

2. 中心线索的连续性。贯穿《领导学原理》的中心线索是“领导的含义与本质”。领导的含义反映了我对领导活动的判断基准,领导的本质表明了我的价值关怀。

3. 写作方法的同一性。我在写作《领导学原理》的过程中,力图实现理论、历史与案例的结合。其目的就是使本书既有一定的理论深度,又有一定的实践价值。

与第一版相比,第二版在内容上进行了较大的扩充,对不精确的地方进

行了修正,对阐述比较模糊的内容进行了重新改写。这主要体现在以下几个方面:

1. 通过对领导伦理的分析,揭示了领导道德维度的含义。第一版在继承前人研究成果的基础上,重点分析了领导的发展维度、关怀维度和结构维度。但是,领导作为一种在人与人的关系中所展开的特殊活动,必然包含着一种价值关怀,这是领导不同于管理的关键所在。因此,只有领导伦理才能使领导不至于偏离人类社会的基本价值。领导作为人类社会基本价值的捍卫力量,承担着特殊的价值使命。

2. 通过对领导者选择有效领导方式的变量的研究,揭示了领导者如何准确判断其所处情境以及如何选择有效的领导方式这一重要问题。这实际上深化了权变理论对领导的理解。

3. 通过对“领导是一种变革的力量”这一命题的分析,揭示了领导在发展维度上的展开过程。领导的根本使命在于确定方向,发动变革。这是人类社会能够不断突破传统结构的根源所在。无论是政治领导,还是各种专业化组织中的领导,都在为人们提供着一种超越个人利益范围之外的远景。这一远景在召唤着人们,也在鼓励着人们。有了这幅远景,希望就不会破灭。

4. 读者会发现我在“领导者与追随者”一章中增加了“女性领导者”和“追随者”这两个要目。女性领导是目前领导学所关注的一个重要内容。尽管人们对“女性能否成为领导者”这一问题已经没有疑问了,但是女性成为高层领导者的数量为什么如此稀少?女性领导者的领导方式与男性领导者的领导方式会存在差异吗?诸如此类的问题,目前还没有准确的答案。我试图在总结前人研究成果的基础上回答这些问题。其次,我用“追随者”这一概念替代了第一版中的“被领导者”,从而揭示了领导者的准确含义,用一位西方学者的话来说就是关于领导者的惟一定义就是拥有追随者,在这个世界上不存在无追随者的领导者。

5. 在第二版中,我对领导者的用权与授权过程进行了较为详尽的分析,这样就丰富了领导活动的艺术化过程。尤其是授权,更加体现了领导活动的特性——行为与目标的间接性。所以,如果一本领导学教科书不对这一问题进行研究,就不能算是一本高质量的教材。

6. 我用“领导结构”替代了传统的领导体制这一概念。领导体制实际上是通过正式制度将领导关系确认下来并使领导活动能够在一种有序化的

作者简介

刘建军，山东省昌乐县人，现为复旦大学国际关系与公共事务学院副教授、博士，主要从事中国政治思想与政治制度、领导学的科研和教学工作。主要著作有《单位中国——社会调控体系重构中的个人、组织与国家》、《中国现代政治的成长——一项对政治知识基础的研究》，在《读书》、《文史哲》等刊物上发表论文多篇。

前 言

领导是凭借影响力塑造人、改造人的过程。本书在总结前人研究成果的基础上,提出领导行为与目标的间接性关系是领导活动与其他社会活动区别开来的标志。价值领导、远景领导、关系导向型领导与任务导向型领导直接导致了领导具有四个维度:道德维度、发展维度、关怀维度和结构维度。领导就是在科学化与艺术化过程中展现以上四重维度的特殊活动。

一、领导学的研究对象

领导学是一门集理论性和实践性于一体的学科。在学习领导学的过程中,应该既能体会到领导理论的震撼力,又能体会到领导艺术的感染力。领导学是以领导活动作为自己的研究对象的。领导活动不同于一般的社会活动,因为大多数的活动与其目标的关系都是直接的,而领导活动却相反,领导行为与目标的关系是间接的。这一“间接性”的关系决定了领导活动实际上是一种通过影响他人来实现目标的特殊活动。领导者、追随者、群体目标和情景之间的相互结合、相互作用是领导活动的全貌。有人群集体行动,就有领导活动的诞生。但是领导活动的古老性和普遍性并没有使领导学成为一门古老的学科。只有当领导活动从其他社会活动中逐渐分化出来的时候,领导学才应运而生。在 20 世纪 30 年代诞生的这门年轻的学科,既包含

着古老的内涵,又具有现代的含义。

二、本书的中心线索

本书以揭示领导的含义与本质作为中心线索,使真实的“领导”呈现在读者的面前。英语中“Leadership”一词在19世纪诞生以来,尽管有很多歧义,但人们在“Leadership”(凝聚性领导)与“Headship”(强制性领导)的区别上逐渐达成了共识。首先,领导是依靠人格、价值的感染力去推动人的发展的一种积极行动。这就赋予了领导以特殊的道德含义和文化属性。其次,领导作为一种为别人创造理想和有能力把理想转化为现实并使之持续下去的过程,特别强调领导者通过远景和理想去推动组织乃至整个社会的变革。再次,领导作为一种影响别人的过程,特别强调追随者对领导者影响力的主动认同。这就使领导必须在关心人、尊重人的过程中展开。最后,领导作为一种依靠鼓励人们实现共同目标的特殊行动,特别强调目标的实现程度,任务导向型领导也就应运而生,这是领导与管理相通的原因所在。价值领导、远景领导、关系导向型领导与任务导向型领导直接导致了领导具有四个维度:道德维度、发展维度、关怀维度和结构维度。

三、本书的两个层面

在这个世界上,没有什么比影响人、改造人、支配人更富有吸引力了。领导恰恰是以人为对象的,其目的也在于对人的影响。因此,无论是在西方还是在东方,领导所包含的诸多神秘主义和英雄主义的特征,使领导这一特殊社会现象被蒙上了一层神秘的面纱。只有在行为论突破了特质论的垄断和一统天下之后,领导所具有的世俗化特征才开始显露。权变论试图实现科学化和艺术化的统一,把领导的有效性建立在领导者的选择以及对情境和下属的准确判断这一基础之上。但最新的领导理论表明,向领导特质论回归的倾向又开始出现。这一回归倾向说明,当人们在一种逻辑化的论证

中不能得到对领导的令人信服的解释时,领导特质论可以提供最便利的帮助。领导特质理论的复苏说明领导过程中包含着科学研究难以企及的领域。因为在这个世界上,没有什么比人对人的影响更复杂了。

可见,领导从其形态上来说是一个过程。只有在这一过程中,领导的作用才能呈现出来,否则领导者的价值关怀、魅力、职权等要素就只能处于静止状态。因此,领导作为最富有冒险性、挑战性和责任性的活动,本身即是科学化与艺术化的统一。决策是展示了领导活动的科学化过程,用人、用权以及领导方式和领导方法的选择构成了领导活动的艺术化过程。领导活动的结构性与创造性,使领导学的研究必须在科学化与艺术化两个层面上反映这一双重特征。因此,本书的基本内容是以展现领导活动的这两个层面作为主旨的。

四、本书的基本内容

本书在以上“一个线索、两个层面”的基础上,着重从概念篇、理论篇、主体篇、过程篇、社会篇和未来篇六个方面,对领导活动进行了系统的研究。概念篇致力于揭示领导的含义,理论篇则通过对领导本质和领导模式的研究,为本书提供分析的立足点和出发点,主体篇则是对领导者与追随者及其关系模式的研究,过程篇则完整地阐述了领导活动的科学化与艺术化是通过何种途径体现出来的,社会篇则把领导置于更为广阔的社会环境中进行分析,使读者从中感受到领导是如何应对社会的规约系统和评价系统的,而未来篇则为读者提供了一个崭新的思维空间,在信息化社会、知识化和全球化社会已经降临的时候,领导的变迁方向对现在的领导者会提出什么样的挑战。未来篇试图回答这一问题。

目 录

前言	1
----	---

第一部分 概 念 篇

第一章 领导的含义	3
一、学习领导学的两个前提	4
(一) 领导活动的普遍性	4
(二) 领导原理和领导艺术的相通性	5
二、领导的含义	8
三、领导与管理的区别与联系	11
(一) 领导与管理的区别	11
(二) 领导与管理的联系	14
四、领导者与管理者的区别	15
五、强制性领导与凝聚性领导的区别	20
六、形式领导与实质领导的区别	21
七、领导与统治的区别	23
八、领导学产生的两大标志	24
(一) 决策从日常的生产、管理中独立出来：决策工作专门化	25
(二) 咨询从决策中独立出来：咨询工作专业化	25
九、领导活动的基本要素、基本矛盾与派生矛盾	26
十、领导活动的特性	27
(一) 综合性	28
(二) 超脱性与全局性	28
(三) 超前性与战略性	29

(四) 领导行为与组织目标之间的间接性·····	29
十一、本书的写作方法·····	30
(一) 理论介绍·····	30
(二) 历史分析·····	30
(三) 案例分析·····	31
复习题·····	31
讨论题·····	32

第二部分 理论篇

第二章 领导哲学与领导伦理·····	35
一、何谓领导哲学?·····	36
二、领导价值·····	39
三、领导伦理·····	41
(一) 尊重·····	44
(二) 服务·····	45
(三) 正义·····	45
(四) 诚实·····	46
(五) 责任·····	47
(六) 修养·····	48
(七) 共同体·····	52
四、小结·····	53
(一) 领导是第二生产力·····	53
(二) 领导是富有挑战性的行动·····	53
(三) 领导是超越时空、穿越组织边界的行动·····	54
(四) 领导是引发变革的行动·····	55
(五) 领导是提供希望的行动·····	57
(六) 领导是展示崇高道德的行动·····	57
复习题·····	58

讨论题	58
第三章 领导理论	59
一、领导理论：诞生与发展	60
二、领导特质理论	62
三、领导行为理论	64
(一) 结构维度	65
(二) 关怀维度	65
(三) 发展维度	66
四、领导权变理论	67
(一) 菲德勒模型	69
(二) 领导者—成员交换理论	72
(三) 路径—目标理论	73
(四) 领导者—参与模型	77
五、关于领导的最新理论	79
(一) 领导的归因理论	79
(二) 魅力领导理论	80
(三) 交易型领导与变革型领导	81
(四) 领导的抵消器、替代品与放大器	82
(五) 自我领导和超级领导	83
六、总结与展望	84
复习题	87
讨论题	87
测试题	88
第四章 领导结构	91
一、何谓领导结构?	91
二、正式结构	93
(一) 领导体制的演变	93
(二) 领导体制的内容	96
(三) 领导体制的类型	97
(四) 领导体制的变革：突破分工结构和科层结构	99

(五) 团队领导: 一种崭新的领导结构	110
三、非正式结构	114
(一) 何谓非正式结构?	115
(二) 非正式结构与沟通式领导	116
复习题	120
讨论题	120
测试题	120
第五章 领导方式	122
一、何谓领导方式?	123
二、领导方式的类型	123
(一) 任务取向的领导方式和人员取向的领导方式	123
(二) 命令式、说服式和示范式的领导方式	124
(三) 自决型、放任型与民主型的领导方式	125
三、领导方式的中间形态	128
(一) 领导连续模型	128
(二) 领导模式	129
(三) 领导四分图	130
(四) 方格理论	131
(五) 管理方格理论与领导四分图的结合	133
(六) 雷定的有效领导方式和无效领导方式	133
(七) 指示式(命令式)、推销式(说服式)、参与式和授权式的 领导方式	135
(八) 师傅型、指挥型、育才型领导方式	138
四、影响领导者选择领导方式的变量	139
(一) 组织的类型与性质	139
(二) 下属数量的多少与成熟度的高低	140
(三) 工作对结构化和非结构化的需求程度	140
(四) 与个人利益相关性和与组织利益相关性的对比	141
(五) 工作专业化程度高低与领导者个人素质的联系	142
复习题	143
讨论题	143

测试题	143
第六章 领导内容	145
一、引导：远景目标的制订	146
二、维持：实现远景目标的保障	147
（一）指挥	148
（二）组织	148
（三）协调	149
（四）控制与监督	150
（五）教育	152
三、变革：实现远景目标的动力	153
（一）以稳定促进变革	153
（二）变革组织文化	153
（三）变革组织结构	157
四、小结	157
复习题	158
讨论题	158
测试题	159

第三部分 主 体 篇

第七章 领导者与追随者	163
一、何谓领导者？	164
二、领导者之一：作为个体的领导者	165
（一）领导者必备的要素	165
（二）领导者的能力要素结构	169
（三）领导者的类型	172
（四）女性领导者	178
（五）领导者的权威基础	182

(六) 通向领导者之路——如何获取权力	187
(七) 权威接受的根源与途径	189
(八) 领导者的形象	191
(九) 领导者的失败	194
三、领导者之二：作为集体的领导者	195
(一) 何谓领导集体(领导班子)?	195
(二) 领导集体(领导班子)的类型	195
(三) 领导者如何组建领导班子?	196
四、追随者	197
(一) 何谓追随者?	198
(二) 追随者的类型	198
(三) 有效追随者的内涵	201
五、领导者与追随者的关系	202
(一) 领导的社会人际关系取向	203
(二) 强化与互动(reinforcement and interaction)	203
(三) 领导者与追随者的相互依赖与相互影响	204
(四) 小结：领导关系的四种模式	205
复习题	206
讨论题	207
测试题	207

第四部分 过 程 篇

第八章 决策：领导活动的科学化	211
一、决策的概念	212
(一) 何谓决策?	212
(二) 两种决策方式：科学决策与经验决策	213
二、决策模式	216
(一) 传统的理性决策模式	216

(二) 西蒙的有限理性决策模式	217
(三) 林德布洛姆的渐进决策模式	218
(四) 埃特奥尼的综合扫描决策模式	220
三、决策的要素	221
(一) 决策者	221
(二) 决策目标	222
(三) 决策备选方案	222
(四) 决策情势	224
(五) 决策后果	225
四、决策的原则	226
五、决策的类型	229
六、决策的方法	234
七、决策的评估	239
(一) 评估的指标	239
(二) 评估的一般步骤	240
八、现代决策体制的结构	242
(一) 信息系统	242
(二) 支持系统	247
(三) 智囊系统	249
(四) 决策系统(中枢系统)	258
复习题	259
讨论题	260
测试题	260
第九章 用人：领导活动的艺术化(一)	262
一、用人的理论基础	264
(一) 领导行为与目标之间的间接性	264
(二) 人是一种惟一能够扩大资源的资源	265
二、中国传统社会的用人之术	265
三、西方的激励理论	271
(一) 何谓激励?	271
(二) 西方激励理论简介	272

四、激励理论的类型	286
五、激励的手段	287
六、激励的程序	296
七、激励的原则	302
八、激励的作用与效果	302
九、领导用人的境界	304
(一) 克服个人感情好恶	304
(二) 使员工和下属接受远景目标	305
(三) 使组织目标转化为个人目标	305
(四) 选用比自己更强的人来为自己工作	306
(五) 让每一位下属感觉到自己是最重要的	306
十、小结	307
(一) 从选人、用人到育人的转变	308
(二) 参与式激励	308
(三) 赛马而不相马	308
复习题	309
讨论题	309
第十章 用权与授权：领导活动的艺术化(二)	311
一、领导者的权力观	312
二、用权的艺术	313
三、授权的艺术	314
(一) 什么是授权?	315
(二) 为什么要授权?	316
(三) 领导者授权的障碍	318
四、授权的类型	320
五、授权的原则	321
六、授权的过程	324
七、授权的效果	326
复习题	330
讨论题	330
测试题	331

第十一章 领导方法：领导活动的艺术化(三)	332
一、何谓领导方法？	333
二、软硬领导法	333
三、会议领导法	335
(一) 为什么要通过会议进行领导？	335
(二) 会议领导法的内容	336
四、危机领导法	338
(一) 何谓危机和危机领导法？	338
(二) 如何实施危机领导法？	339
五、运筹领导法	340
(一) 运筹的要素	340
(二) 领导运筹的基本原理	342
六、目标领导法	344
(一) 目标领导法的前提	344
(二) 目标领导法的环节	345
复习题	349
讨论题	349
测试题	350

第五部分 社 会 篇

第十二章 领导环境	355
一、何谓领导环境？	355
二、领导生态学：领导学的新发展	358
三、构成领导环境的变量	361
(一) 自然变量	361
(二) 政治—法律变量	362
(三) 教育变量	362
(四) 社会—文化变量	363