

领导学

融会中西的视角

文茂伟◎著

Leadership:
Blend of
Chinese Wisdom
and Western
Perspectives

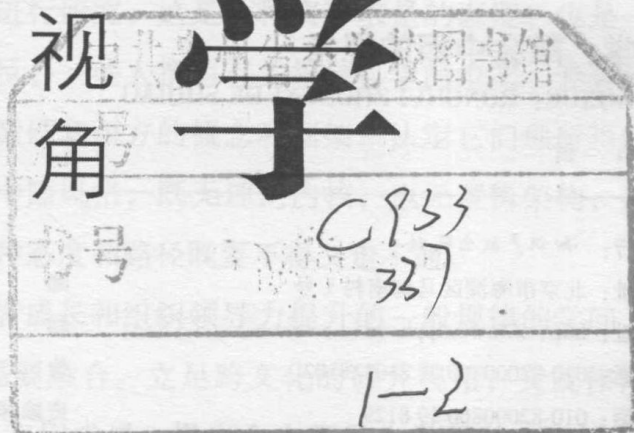


知识产权出版社
全国百佳图书出版单位

文茂伟◎著

融会中西的视角

领导学



中共贵州省委党校



图书馆 0294832



知识产权出版社
全国百佳图书出版单位

内容提要

本书旨在为有意提高领导力的组织和个人提供帮助，以系统的理论研究为基础，以实践为导向。全书围绕“领导是什么与如何有效领导”、“如何发展个人领导力”和“如何发展组织领导力”三条主线展开，以“融会中西的视角”建构领导学，旨在改变国外理论与实践的有益成分难以被国内研究者与实践者有效借鉴和国内理论研究成果反哺实践不足两种局面。

责任编辑：贺小霞

责任出版：刘译文

图书在版编目（CIP）数据

领导学：融会中西的视角/文茂伟著. —北京：知识产权出版社，2013. 6
ISBN 978-7-5130-2100-5

I. ①领… II. ①文… III. ①领导学 IV. ①C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2013）第 131098 号

领导学：融会中西的视角

LINGDAOXUE: RONGHUI ZHONGXI DE SHIJIAO

文茂伟 著

出版发行：知识产权出版社

社 址：北京市海淀区马甸南村 1 号

网 址：<http://www.ipph.cn>

发行电话：010-82000860 转 8101/8102

责编电话：010-82000860 转 8129

印 刷：知识产权出版社电子制印中心

开 本：889mm×1194mm 1/16

版 次：2013 年 6 月第 1 版

字 数：200 千字

ISBN 978-7-5130-2100-5

邮 编：100088

邮 箱：2006HeXiaoXia@sina.com

传 真：010-82005070/82000893

责编邮箱：HeXiaoXia@cnipr.com

经 销：新华书店及相关销售网点

印 张：13.25

印 次：2013 年 6 月第 1 次印刷

定 价：39.00 元

出版权专有 侵权必究

如有印装质量问题，本社负责调换。

序言（一）

中国的领导学研究已有几十年的历史，成果不少，但真正有学术分量的著作不多。近日读到重庆行政学院文茂伟博士的《领导学：融会中西的视角》，着实让我眼前一亮。我认为这是一部有理有据，有板有眼的学术著作。

作为对西方领导理论与领导力发展了解较为深广的青年学者，文茂伟博士承认中西领导思想和实用方面存在的差异，然后将中西双方的研究视角和实用智慧融合起来进行研究，这是一种实事求是的态度，也是一种聪明过人的方法。与之相反，一些人撰写有关领导科学的论文、专著和教科书，要么不加讨论地生搬硬套西方的概念和框架，认定它们理所当然适用中国情境；要么只强调中国风格，既无理论内核，也无逻辑架构，甚至自说自话。很显然，这两种态度和路径既要不得又走不通。

领导学是研究领导者成长和组织领导力提升的一般规律的学问，一切科学都需要“对话”，需要融合。立足跨文化的研究视角，文茂伟博士充分吸纳西方领导理论与实用成果，提出个人领导力发展的“四力漏斗模型”和组织领导力发展新框架这两个模型，这是她为中国领导学研究贡献的“学术增量”。这两个理论模型具有较强的诠释力和整合力，因此具有较强的理论价值和实用价值。

领导学需要简约，学术研究也需要简约，必须做到提纲挈领、纲举目张。本书在结构安排上，三篇内容分别围绕“领导是什么与如何有效领导”、“如何发展个人领导力”和“如何发展组织领导力”主线展开，全

书的内容架构一目了然。西方领导学研究固然有不少优点，但碎片化的倾向以及围绕理论前提假设和方法论争论不休是它们的一大缺点。文茂伟博士接触了大量西方文献，没有被它们牵着鼻子走，而是跳出来看问题，围绕时代背景和领导理论与实践的互动关系，梳理出一条清晰的发展主线，识得庐山真面目，表现出较强的“发现”能力和“简约”能力。这是需要悟性和功力的。

借鉴西方，必须超越西方，中国的领导学研究才有出路。文茂伟博士在明确提出两个理论框架之外，在深挖中国传统文化和领导思想的富矿上下了工夫。作者对曾国藩文告进行领导学的价值解析，并很有说服力地揭示，在西方“变革型领导”理论提出一百四十年前，中国政治家向社会发布的文告已经包含丰富的“变革型领导”内容，不仅如此，文告还富含“权变领导”和“交易型领导”内容——正是它们的相互补充、协同作用实现了有效的政治动员；在中国五千年文明史上，像曾国藩文告这样的文献还有很多，这样的文本分析证明中国古今领导思想与实践是一座宝库。

《领导学：融会中西的视角》一书是实践导向的。作者强调借鉴行动学习法和案例教学法来提高领导系统思维能力以及通过通识教育来提高大学生领导力的成功做法，旨在为国内研究者提供研究方向与研究方法的参考。

平心而论，该书对西方的领导借鉴较多，对中国的领导研究仍然偏少。要真正达到融会中西，作者还要下很大工夫，要更多地关注领导学的中国实践，关注领导学的中国特色；要在推进上述两个理论模型在中国情境中的运用上付出更大努力。近日欣闻文茂伟博士下一阶段将致力于运用组织领导力发展框架分析中国古今政治组织领导力的形成和发展，包括研究“执政党领导力发展与国家有效治理”的关系。我希望这种理论与实践相结合的研究早日启动、早出成果。

在我国从事领导学研究的学者中，无论是学科功力还是学术成果方面，文茂伟博士都堪称后起之秀。这不仅是因为她是发表学术论文数量最

多、期刊层次最高的青年学者之一，还因为她长期受过领导学的系统训练，视野比较开阔，研究思路正确，研究方法科学。最后希望文茂伟博士在这条正确的治学道路上迈出更坚定的步伐，一步一个脚印地去趋近更加高远的目标。

是为序。

序言（二）

刘峰

于国家行政学院

2013年4月18日

近十年来，文茂伟博士一直致力于领导学的学习和研究，取得了一系列成果，受到学界同行的好评。他的新作《领导学：融汇中西的视角》，在系统梳理中国领导学已有研究成果的基础上，努力探寻中西领导理论、理论与实践的融汇，为读者提供了一幅贯通中西的领导学全景图。

这本专著为中国领导科学研究提供了新的分析框架。从个人领导力发展和组织领导力发展两个维度论述了领导力的开发与提升问题。书籍中提出了一系列新的视角和观点。比如，结合国内组织领导者素养和领导力发展的实际需要，有针对性地系统梳理、归纳可资借鉴的国际资源。又如，以帮助国内政府部门、高科技企业、跨国公司、大学和科研机构等组织设计和实施领导力发展项目为目的，探讨知识经济时代组织渐进社会资本和组织资本的路径。又如，不放过而针对西方“领导者发展”方法的借鉴，专题研究如何借鉴案例教学法提高领导者能力和如何通过通识教育提高大学生领导力。另外，该书还立足本人参与实践的体验，在国内复制运用“行动学习”法较高比例不成功的情景下，分析和介绍“中瑞项目重庆子项目——重庆基本公共卫生服务均等化建设管理机制研究”运用“行动学习”的成功经验，供国内组织分享。所有这些内容对领导学的理论建构和领导实践的发展都有启示意义。

“领导”是仅重于“人类”、“国家”、“社会”与“共同体”的概念，至关重要。人类学研究证明，在历史的长河中，无论是西方还是东方，凡有人群聚居的地方，就有“领导”。如何实现有效且合伦理的领导，事关

序 言（二）

近十年来，文茂伟博士一直致力于领导学的学习和研究，脚踏实地孜孜以求，取得了一系列成果，受到学界同行的好评。她的新作《领导学：融会中西的视角》，在系统梳理中国领导学已有研究进展的基础上，努力探寻中西领导思想、理论与实践的融会，为读者提供了一幅贯通中西的领导学全景图。

这本专著为中国领导科学研究提供了新的分析框架，从个人领导力发展和组织领导力发展两个维度论述了领导力的开发与提升问题。书稿中提出了一系列新的视角和识见，比如，结合国内组织领导者培养和领导力发展的实际需要，有针对性地系统梳理、归纳可资借鉴的国际资源。再如，以帮助国内政府部门、高科技企业、跨国经营公司、大学和科研机构等组织设计和实施领导力发展项目为目的，探讨知识经济禀赋组织增进社会资本和组织资本的路径。又如，不泛泛而谈对西方“领导者发展”方法的借鉴，专题研究如何借鉴案例教学法提高领导者能力和如何通过通识教育提高大学生领导力。另外，该书还立足本人参与实践的体验，在国内组织运用“行动学习”法较高比例不成功的背景下，分析和介绍“中瑞项目重庆子项目——重庆基本公共卫生服务均等化建设管理机制研究”运用“行动学习”的成功经验，供国内组织分享……所有这些内容对领导学的理论建构和领导实践的发展都有启示意义。

“领导”是仅亚于“人类”、“国家”、“社会”与“共同体”的概念，至关重要。人类学研究证明，在历史的长河中，无论是西方还是东方，凡有人群聚居的地方，就有“领导”。如何实现有效且合伦理的领导，事关

国家繁荣、社会进步与个人福祉。西方学术界对领导理论与实践的专门研究已逾百年；作为文明古国，中国对领导实践的经验总结十分丰富，见诸《二十四史》、《资治通鉴》、《贞观政要》、《康熙政要》等古代典籍和现当代文献。在当今世界各个国家和地区谋求和平与发展，相互依存、资源互补的时代大潮之下，融会、贯通中西领导理论与实践、取长补短，至为必要。

作为该书的第一个读者，我为文茂伟博士在融会中西领导学研究方面所作的努力感到欣慰，同时也希望她能够沿着这样一个方向进一步深化对个人领导力发展和组织领导力发展两个理论框架在中国情境中的运用研究，进一步深度探讨中国古今领导实践与经验归纳对国际学术界的资源供给，切实为中国领导学的发展做出更大的贡献。

郑金洲

于中国浦东干部学院

2013年4月1日

前言

在当下中国，许多人认为自己具有成为领导者的能力且“怀才不遇”。政府机构等公共部门公开选拔领导干部，通常参与者踊跃，部分落榜者把原因归于非能力因素。然而，麦肯锡等跨国咨询公司的研究结论与之相反，近年，它们发布的报告一致认为，领导者短缺和领导力匮乏困扰着中国各类组织，大幅度提高组织领导力和大规模培养领导者是中国组织的当务之急。

本书旨在为有意提高组织领导力的组织和个人提供帮助，它以系统的理论研究为基础，以实践为导向。本书尝试以“融会中西的视角”建构领导学，具有现实针对性。一方面，改革开放以来，有关领导学的西方著述高比例地被引进到中国图书市场，但由于文化背景、发展程度和思维方式存在差异，致使国内读者难以把握西方人对领导、领导力等关键概念的认知与默会，无法有效吸收西方理论与实践的有益成分；另一方面，虽然国内学术界最近三十多年对领导学的专门研究取得了明显进步，但在以创新性理论体系和发展方法指导实践方面，成效并不明显。

毋庸讳言，中国领导学研究创新不足造成两个显著障碍：一是中国古今领导实践经验堪称丰富，由于缺乏理论框架，它们尚未被充分发掘；二是囿于领导涵义与领导者素质研究，而难以跨越到研究领导力发展尤其是作为集体能力的组织领导力发展。因此，中国领导科学学会副会长、前中国浦东干部学院常务副院长奚洁人教授明确指出，“我们需要尽快突破只是研究领导者个体的素质和能力的樊篱，进而关注和加强对组织领导力的开发，因为这是领导力研究十分广阔而诱人的重要领域”。本书将在改变西方理论与实践的有益成分难以被有效吸收和国内研究成果反哺实践不足这两种局面上做出努力。

2005年秋季至今，笔者在我国领导学领军学者指导下从事中西领导理论和实践研究，基于对国际学术成果的梳理，创新提出了个人领导力发展和组织领导力发展两个理论框架。本书将围绕这两个理论框架探讨中国情境中个人和组织领导力发展问题，这是主要创新点所在。本书的创新点和特点还有：一是所叙述的源于西方的理论和概念经过了作者的跨文化研究消化吸收，易于被国内读者理解、接受；二是在叙述理论框架的过程中，尽可能使用中外案例材料；三是根据现实需求和可行性原则，关注国内组织和个人对国际流行领导力发展方式方法的借鉴问题；四是采用“光谱（连续统一体）思维”模式而不是极化思维——“光谱思维”重视领导理论和领导力发展的时代背景和动力机制，关注领导和目的、情境等要素的平衡；极化思维非此即彼，轻言排他性肯定或否定。

本书内容安排为三编，共计十五章。第一编内容为“领导是什么”与“有效领导”。关于领导学的著述通常是从讨论“领导是什么”开始的，笔者也不能“脱俗”，但本书的特点是通过西方学术界近百年来出现的具有影响力的数十领导理论的梳理，考察它们的历史背景，发现“领导”图景的演进路线——传统领导理论以工业社会为背景；与管理区别开来、自立门户的新领导理论流派对应工业社会向后工业社会的转型；新兴领导理论则与知识经济和全球化情境相匹配。在此基础上，立足“有效领导”视角，得出关于“领导是什么”的分析性解答。该答案本身是一个分析工具。

十分显然，我们不能以纸面上的“领导理论有效性”取代真实生活中的“领导实践有效性”——这同样是一种需要警惕的极化思维；具有五千年文明史的中国古今领导实践是一座丰富的宝库，晚清政治家曾国藩是中国本土领导资源研究绕不开的重量级人物，这一编将专章分析曾国藩用作政治动员的文告的领导学价值，以阐述实践中的“有效领导”可能呈现的复合性质，并为读者从中国古代文献中学习领导提供方法参考。

第二编内容为“个人领导力发展”。“个人领导力发展”概念是笔者结合中国实际，修订西方学术界“领导者发展”概念后提出的。归纳中西文献对个人领导能力内容的既有研究，笔者提出在认知、情感、精神和行为四个维度上发展个人领导力的“四力漏斗模型”，这一编的前两章将述评

个人领导力发展的路径和主要内容。接着，立足国内组织和个人可资借鉴的角度，评析个人领导力发展及其启示，笔者认为，现阶段西方一流组织对正式教育培训的改革创新和 360 度反馈、指导（导师制）、工作任务指派三种在工作情境中发展领导力的方法值得我国组织借鉴。最后一章专题研究“借鉴案例教学法提高领导干部素质”和“在通识教育中发展大学生领导力”两个议题，期望这样的专题研究在“研究范式”的意义上对国内同行具有参考价值。

第三编围绕“组织领导力发展”主轴展开。首先以系统论为分析工具，对西方领导“图景”演进的过程与路径做再次梳理，进行此工作的目的在于为获知“什么是组织领导力发展”夯实基础。接着回应关键问题，在总结国际学术界关于组织领导力发展的主流认识的基础上，重新界定“组织领导力发展”，提出分别在实体、关系和情境层次增进组织人力资本、社会资本与组织资本的组织领导力发展理论框架。继而以为国内知识禀赋组织发展领导力提供理论借鉴为目的，探析组织社会资本与组织资本增进的路径。基于国内组织可借鉴参考的考虑，主要介绍“行动学习”和“建立关系网络”两种组织领导力发展方法的涵义、功能、实践情况、综合价值与启示，并简要评介国内组织成功开展“行动学习”的经验。在分析与总结国际一流组织的实践经验基础上，得出组织领导力发展项目的设计原则与实施程序，并通过案例研究，例证这些原则和程序。在最后一章中，从建设创新型国家的战略目标出发，论及关于改善中国组织领导观念和方式的几点反思。

融会中西领导思想，理论与实践无疑是长期的、艰巨的任务，本书的写作出版属于阶段性努力，希望书中的一些视角、方法和观点能够在国内学术界与实务界发挥抛砖引玉的作用。对于书中存在错误和不足，敬请读者诸君不吝批评指正。

文茂伟

于重庆行政学院

2013 年 3 月 16 日

目 录

第一编 “领导是什么”与“有效领导”

第一章 对领导的传统认识及演进	3
一、传统领导理论提出的背景	3
二、领导特质理论	4
三、领导风格（行为）理论	6
四、领导权变理论	8
五、LMX：另一条路线	9
第二章 自立门户的新领导理论流派	12
一、新领导理论流派的缘起	12
二、变革型领导理论	16
三、愿景型领导理论	18
四、魅力型领导理论	21
五、新领导理论的共同主张	24
第三章 响应知识经济：21 世纪诞生的新兴领导理论	30
一、组织新特征与领导范式转变	30
二、新兴领导理论的主要观点	32
第四章 对“领导是什么”的分析性解答	42
一、从认识取向角度定义“领导”	42
二、从分析层次角度界定“领导”	45

三、按照“好领导”要求建构“领导”	48
第五章 “复合领导”：曾国藩文告的领导学价值解析	52
一、曾国藩文告堪称领导学经典文献	52
二、曾国藩文告富含“权变领导”和“变革型领导”意蕴	53
三、曾国藩可谓“交易型领导”大师	54
四、曾国藩文告远胜骆宾王《代李敬业传檄天下文》	55
五、曾国藩文告的不足之处：拒不动员各级官员	56

第二编 个人领导力发展

第六章 个人领导力发展的框架、路径与最佳情境	61
一、“个人领导力发展”概念的提出	61
二、个人领导力发展“四力漏斗模型”	62
三、发展型经历三要素框架	64
四、质变学习的重要性	67
五、个人领导力发展最佳情境	69
第七章 认知、情感、精神和行为维度领导力发展	73
一、提高认知能力	73
二、培养情绪智力	76
三、修炼精神智力	83
四、优化行为能力	86
五、中国课题：怎样防止“三聚氰胺”式丑闻发生	88
第八章 个人领导力发展主要方法评析	91
一、正式教育培训现状及其启示	91
二、360 度反馈及其启示	94
三、指导（导师制）及其启示	98
四、“工作任务指派”及其启示	102

第九章 借鉴个人领导力发展方法专题研究	109
一、案例教学法与提高领导干部素质研究	109
二、通识教育与大学生领导力培养研究	115

第三编 组织领导力发展

第十章 “领导”图景再认识：系统论的视角	125
一、对领导系统要素及层次的认识发展	125
二、对领导系统结构的认识发展	128
三、对领导系统演化的认识发展	129
第十一章 回应关键问题：什么是组织领导力发展	133
一、领导力发展的两种取向——个人与集体	133
二、对组织领导力发展的既有研究	135
三、重新界定“组织领导力发展”：一个新框架	139
第十二章 增进组织社会资本与组织资本路径探析	144
一、实体关系层次的社会资本增进	144
二、集体情境层次的组织资本增进	148
第十三章 组织领导力发展主要方法及其启示	154
一、“行动学习”再认识	154
二、“建立关系网络”再认识	159
三、中瑞项目重庆子项目成功进行“行动学习”的经验	162
第十四章 组织领导力发展项目的设计与实施	166
一、设计与实施组织领导力发展项目的原则	166
二、设计与实施组织领导力发展项目的程序	167
三、经典案例评析：对领导力发展项目设计与实施程序的例证	175
第十五章 改善中国组织领导观念与方式的几点反思	181
一、强化交易型领导（管理）得以实现的基础制度建设	181

二、改变盲目崇拜与误学误用西方管理工具和技术状况	182
三、改善领导观念必须规避泛道德化和言行背离导致的失败	183
四、培养每一个组织成员的领导力并为他们参与领导过程创造条件 ...	185
五、在包容个人利益诉求基础上建构集体主义取向领导方式	185
主要参考文献	188

第一章 对领导的传统认识及演进

第一编 “领导是什么”与“有效领导”

第一章 对领导的传统认识及演进

第二章 自立门户的新领导理论流派

第三章 响应知识经济：21 世纪诞生的新兴领导理论

第四章 对“领导是什么”的分析性解答

第五章 “复合领导”：曾国藩文告的领导学价值解析

设计组织结构的目的不是为了使组织可以通过标准化和集权化方式尽可能有
效率地运转。根据马克思·韦伯的观点，在工业社会中，科层制不可避免
地要扩大，因为科层制是社会理性化的一个核心内容。为了处理日趋复杂
的事务，有必要发挥控制与管理的系统。科层制的出现是对这些需求的理
性化和高效率的反映。

用机器比喻组织，就是打造一个高度科层化的组织。组织中的行为主
要靠规则和规范来控制，组织中各层级、各岗位的责任的边界都有非常清
晰的界定。而且，西方社会崇尚以原子式个人主义为理论基石的自由主
义，把这些人理解为直接利己的理性自利，是以协议和契约为基
础的社会关系，其核心是理性和经济的计算。人们依据明确的目标而不是
传统的禁忌来习得做出理性的决策。组织是依靠独立自立的个人之间合作

