

领导学学科体系

王雪峰◎著



人民出版社

领导学学科体系

王雪峰 著

人民出版社

责任编辑:陈寒节

责任校对:湖 催

图书在版编目(CIP)数据

领导学学科体系/王雪峰 著. - 北京:人民出版社,2014.2

ISBN 978-7-01-012877-1

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(2013)第 283495 号

领导学学科体系

LINGDAOXUE XUEKE TIXI

王雪峰 著

人民出版社 出版发行

(100706 北京市东城区隆福寺街 99 号)

北京中科印刷有限公司印刷 新华书店经销

2014 年 2 月第 1 版 2014 年 2 月北京第 1 次印刷

开本:710 毫米×1000 毫米 1/16 印张:43

字数:636 千字 印数:0,001-2,200 册

ISBN 978-7-01-012877-1 定价:85.00 元

邮购地址:100706 北京市东城区隆福寺街 99 号

人民东方图书销售中心 电话:(010)65250042 65289539

前言:构建领导学学科

本书是一本与众不同的领导学著作。尽管篇与章的标题同国内各种领导学教科书类似,但内容(观点、方法及其构成的体系)与现有的绝大部分领导学著作截然不同,甚至是“颠覆性”的。

写这本书的目的是构建真正的领导学学科。实现生活中领导活动的不佳现状和领导学学术研究的当前困境,都呼唤着构建真正的领导学学科。这将通过下列四个话题阐明。

第一个话题:人类需要领导学研究

领导活动(而非一般的管理活动)是人类社会最重要的活动。在任何组织中,领导活动都是驾驭组织的活动,它对各种组织(大到国家、小到微型企业)的成败兴衰起着决定性的作用。然而,据美国学者霍根和柯菲对企业组织的研究发现,占所调查比例 50% 的领导者经营无能^①。其实,非营利组织等其它微观组织(微观组织指企业、学校、医院等面向某一类特定人群的组织)和国家等宏观(宏观组织指政府、政党等参与社会宏观运行的、面向广大公众的组织)的情况甚至更糟。在现实生活中,大多数组织的领导活动都不如人意。每个人无论近观身旁还是放眼世界,都可以轻易地发现或感受到领导活动的缺陷。不佳的领导活动会导致人类劳动和自然资源的极大浪费,不仅糟蹋已经创造出来的财富,而且还会阻碍技术和管理的创新,

^① 理查德·哈格斯,罗伯特·吉纳特,戈登·柯菲:《领导学——在经验积累中提升领导力》,朱舟译,清华大学出版社 2007 年版,第 76—77 页。

或者把创新的成果用到不应该用的地方去。人类社会没有哪种活动的错误比领导活动的错误所造成的损失更大。因此,人类需要对领导领域进行深入的研究。

第二个话题:领导学研究忧大于喜

自古以来就有学者研究领导活动。管理学诞生后,领导问题一直是管理学的研究内容之一。从20世纪20年代到70年代,先后出现了大家熟知的领导特质理论(研究领导者的素质特征)、领导行为理论(研究领导者的行为)、领导权变理论(研究领导与情境的匹配性)。70年代后期,美国政治学家詹姆斯·麦格雷戈·伯恩斯(James Mac Gregor Burns)提出了变革型领导理论,该理论界定了交易型和变革型两种领导类型,并详细描述了被许多学者认为优于传统的交易型领导方式的以价值观和愿景等激励组织成员的变革型领导方式;罗伯特·豪斯(Robert House)提出了魅力领导理论,认为具有高度自信、支配他人的倾向和对自己的信念坚定不移三种特征的领导者是魅力型领导者。80年代出现了一系列相近的领导理论,例如把领导类型分为命令型、交易型、变革型、授权型四种的四因素理论^①等,并且提出了“领导学”这一名称。20世纪末21世纪初又出现了分担式领导、有机领导、复杂领导、愿景式领导、全球性领导、关系性领导、团队领导、自我领导、学习型组织分权式领导等各种新的理论^②。

上述研究内容丰富,如彼得·德鲁克(Peter F. Drucker)从管理的实践经验中提炼出一系列领导方法要领、彼得·圣吉(Peter M. Senge)提出学习型组织理论^③、詹姆斯·克劳森(James G. Clawson)提出钻石模型^④等,还有许多学者的在变量、量表等方面做了细致、精确的实证研究。20世纪80年

① BASS B M, AVOLIO B J, GOODHEIM L. Biography and the Assessment of Transformational Leadership at the World-chess Level. *Journal of Management*, 1987, 13(1): 7~19.

② 文茂伟:《21世纪美国新兴领导理论缘起与主张》,《理论探讨》2009年第2期,第149—153页。

③ 彼得·圣吉:《第五项修炼——学习型组织的艺术与实务》,郭进隆译,上海三联书店1998年版。

④ 詹姆斯·克劳森:《克劳森领导学》,姜文波译,中国人民大学出版社2009年版。

代以来,中国学者也对领导学的概念与内容进行了探讨。有的对领导学科体系的构建提出了设想,更多是对国外成果进行了“汉化”或验证。

然而,上述成果虽然丰富,但却尚未形成一个结构和逻辑线索清晰、基本理论透彻的学术体系,甚至在一些最基本的命题上都没有达成共识。同时,事实也证明这些研究并未明显改善领导活动的成效。这种情况类似管理学大师彼得·德鲁克在管理学诞生半个世纪后说的那样:“表面上看来,如何管理一个企业的问题既然如此重要,相关书籍似乎早应汗牛充栋。但实际上,几乎看不到一本真正的关于如何管理企业的书。”^①领导学研究的现状更是如此。人类面临这样的事实:对自身最重要的活动研究得最浮浅!

总体而言,以美国为主的国外领导学研究呈现“内容丰富但体系缺乏”的状态,就像一个摆着许多商品的杂货摊;中国的领导学研究呈现“追求体系但缺乏内容”的状态,就像一个空仓库,设立了一批分类清晰的库区和货架,但架上少有货品。那么,是否可以把美国的“货品”填充到中国的“货架”上,从而形成一个科学的学术体系呢?不行。因为国外的研究成果主要集中在领导方法和领导素质等少数几个方面,很少涉及领导思维、领导体制、领导机制等领导学的其它重要方面。更重要的是,美国学者的“树木思维”(重“树木”轻“森林”,甚至只见“树木”不见“森林”)的习惯使他们的成果难以形成甚至难以适应一个真正的学术“森林”体系,顶多只能重现管理学中谁也说服不了谁、谁也包容不了谁的“理论丛林”现象。最重要的则是,美国学者的工具理性的实用性研究习惯,使他们对纯思辨的基础理论不感兴趣,因而他们的成果很难达到最基础的理论深度,无法产生学科的基本理论(管理学中也有这种现象,这正是管理学科的最大隐患之所在)。而国内许多学者过于浮躁、缺乏扎实性,很难使那些空空的“货架”长出硕果。

此外,还有一个使领导学研究时不时会走入迷途的原因,那就是在领导学研究成果最丰富的美国,学者们对权力集中有着本能的反感甚至恐惧。从17世纪初美洲殖民开始,主张民众自治、反对权力集中的意识就深入这

① 彼得·德鲁克:《管理的实践》,齐若兰译,机械工业出版社2012年版,第20页。

些殖民者(尤以签署“五月花号公约”的人们为代表)之心。直到三个世纪后的1913年,美联储成立并集中了经济领域的核心权力“铸币权”(货币发行权)后,美国才真正成为一个严格意义上的国家。但美国人至今不愿放弃枪支拥有权,反映了他们仍不愿意把对外防御、对内治安的权力完全让渡给国家。本书在第一章一开始就将阐明,领导是组织的特有属性,领导来自于组织成员的权力让渡,没有公共权力的集中就没有组织,也就没有领导。因此,带着反对权力集中的潜意识的美国学者很难真正理清领导命题。他们本能地愿意用非组织自发群体的领袖来替代组织的领导(参见第一章第三节中的“附论:权力与影响力及领导与领袖”),从而给领导学带来了基础性的混乱。

第三个话题:必须认真构建领导学学科

人类领导活动和领导学研究的不佳现状,并非说明正确乃至卓越的领导像某种稀有的天赋一样难觅。正如彼得·德鲁克认为卓有成效的管理是可以学会的^①那样,本书作者发现,领导活动无论是在整体上还是在每个具体细节上,都有明确的客观规律可循。认真阐发这些规律,把它们用于领导实践,每个组织的领导活动都能卓越。而系统性地阐发这些规律,必定会形成一个学科体系。然而,在目前已有的学科中缺乏相应的平台。即使是与领导研究关系较密切的有工商管理、公共管理和政治学也无法为领导学研究提供一个合适的平台。

工商管理以研究企业这种微观组织为主,公共管理以研究政府这种宏观组织为主,它们都无法完全包容对各种组织中领导活动普遍规律的研究。更重要的是,现有的管理学科使用心理学视角和实证研究方法,对领导研究不甚适合。领导研究更需要哲学视角(尽管心理学对领导活动及其研究也十分重要)和思辨研究方法,因为领导研究需要在管理的最高层面从价值理性、工具理性、审美性的系统视野研究组织整体运行的合法性、方向性、方法性问题,而工商管理与公共管理都是从工具理性视野研究管理中的具体路

^① 彼得·德鲁克:《卓有成效的管理者》,许是祥译,机械工业出版社2012年版,第20—23页。

径与方法。所以,这两个学科无法提供对领导活动基本矛盾之类的基本理论的研究,也无法在领导理念、领导体制、领导机制、领导方法、领导艺术、领导素质等方面进行居于具体操作之上的普遍规律与普适原则的研究,而这些东西恰恰是领导活动内在的根基与灵魂。

政治学是一个宏观学科,领导研究则像工商管理、公共管理一样是微观学科。政治学以人群为研究对象,主要研究社会中的宏观群体(不一定是组织)之间围绕着统治这一核心问题的互动,基本上不面对一个个单独的个人。领导学则以个人为研究对象(这种研究在组织的视野中进行),主要在组织内部研究处于领导者与被领导者互动之中的领导活动,必须面对一个个单独的个人。如果政治学去研究一个个单独的个人,社会的宏观叙事和宏观规律就无法显现。如果领导学不研究一个个具体的个人,领导方法、领导素质、领导修养就无从谈起,领导职能、领导机制、领导体制就空洞无物,领导规律也就无法显现。

由此可见,必须从头建设一个适合于领导学研究的平台,即领导学学科。尽管一些学者声称或认为领导学学科已经存在,但在中国大陆国务院学位委员会和教育部颁布的学科目录中没有领导学学科,以实证研究为主流的西方管理学界也未形成一个有别于现有管理学的领导学研究领域。这种情况不仅严重阻碍了领导学的研究,而且也影响到了管理学。分析公共管理和企业管理中出现的许多问题,可以发现其中很大一部分不在于管理技术的落后,而在于领导的低效、无效甚至负效。现在,很多国家的政府和企业都重视对公共管理和工商管理学科研究或总结出来的新管理技术的应用,但却忽视对领导活动的改善。

第四个话题:如何建设领导学学科

领导学学科应该是管理学学科门类中的一个一级学科。其理由将在第一章第二节“领导学的基本定位”中详细阐述。面对国外“内容丰富但体系缺乏”、国内“追求体系但缺乏内容”的现状,领导学一级学科的构建必须以认真的、系统性的态度和严谨的、逻辑化的思辨来进行。虽然领导学像管理学的已有分支一样,是应用性学科,研究的目的是为实际的领导活动服务。

但是,领导学学科的构建不能仅仅凭借对领导实务中的具体问题和具体个案的肤浅、杂乱的研究。而要深入到基底层面,辨析清楚最根本的理论基石(如领导活动的基本矛盾、领导学的逻辑起点与基本概念等等);然后以理论基石来逻辑化地审视、矫正整个体系框架。并以基本理论为“干细胞”,在体系中的每个领域培育真正属于领导学学科自身的成果。这样成长起来的学科,才能成为逻辑自洽、特色鲜明、实用价值高的有机体系。本书要做的正是这样的工作,尽管一本书的容量不足以把这些工作都做完,但本书将构筑一个初步的框架以及其中的主干内容。

由于管理学已有的学科分支和政治学学科已经比较成熟,并且它们已有许多涉及领导活动的研究成果,所以领导学的学科构建必须重视与这些学科的区别。而这种区别,只有在真正弄清了领导活动的基本矛盾和领导学的逻辑起点后才会显现。也只有把这种基本矛盾和逻辑起点根植到领导学的各个具体方面和具体命题中,领导学的各项成果才会真正区别于相邻学科,并为实际的领导活动提供其它学科无法提供的帮助。本书要做的正是这样的工作。

本书说明

一、本书的特点

本书的目的是构建领导学学科的基础体系,旨在揭示古今中外从宏观到微观的各种组织中领导活动的普遍规律,为领导实践提供真正有用的指导。本书不是介绍领导学的发展历史和研究现状的综述性著作,而是深入研究领导学学科体系的原创性论著。

由于要构建学科体系,本书具有系统性的特点;由于是原创研究,本书具有新颖性的特点;由于要揭示普遍规律,本书具有深刻性的特点;由于要指导实践,本书具有操作性的特点。因此,本书既可以作为一本理论读物,也可以作为一本实用的培训教材。

二、本书的结构逻辑

本书所涉内容具有这样的内在逻辑:领导学基本理论为整个领导活动实务指明基本规律,由领导职能与领导情境的互动形成的领导过程是领导活动的直接展现,领导过程凭借领导手段来实现并受领导制度的制约,领导思维决定着领导制度的构建和领导手段的使用,领导素质影响着领导思维的形成、领导手段的选择和领导利益的获取,领导利益还受领导制度的制约和领导过程实绩的影响。

本书按照领导理论(第一篇)、领导思维(第二篇)、领导过程(第三篇)、领导制度(第四篇)、领导手段(第五篇)、领导素质与利益(第六篇)的顺序展开。其原因是:首先理清基础理论和基本思想(包括思维方法),为全书

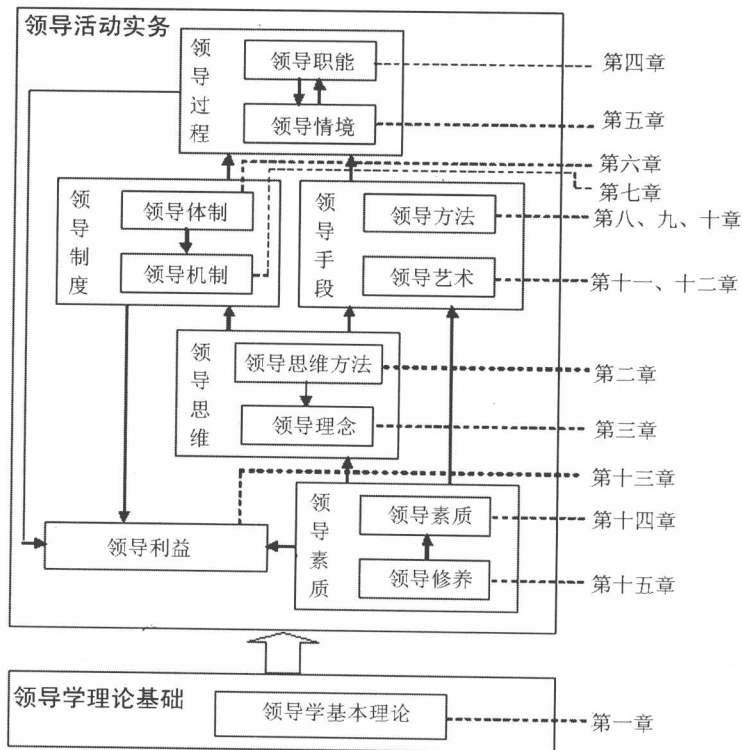


图1 本书内容与结构的逻辑图

的其它部分建立依据；然后直击领导活动的正确过程，阐述领导活动应有的总体面貌；接着以从大到小的方式，先探讨总体的领导制度，再阐述具体的领导手段，最后研究个体的领导者素质与利益。

三、本书的做法

本书采用理论与实务紧密结合、融为一体的研究方式，除了第一章基本理论是专门的理论探索外，其它各章都是针对领导活动中各类实务的规律性探讨。然而，这种针对实务的规律性探讨又是理论化的，不是简单的实务罗列与叙述，也不是浮浅的实务梳理与归类，而是探讨这些实务的客观原

理,阐发它们的客观规律,提供能够有效驾驭它们的哲理和技术。

所谓规律,不是某些文献中出现过的“ $\times \times$ 律”的命名,而是事物呈现的客观规定性。对客观规定性的认识以知识的形式(一个客观事实的陈述或一段客观机理的揭示等)呈现出来。为了能够在实践中遵循这些规律,还必须研究并阐发一系列与之相关的可供人们操作的理念和方法。因此,本书各处都遍布着对普适性的知识、理念和方法的阐发。普适性的知识、理念、方法就是规律。

领导学一级学科将是一个庞大的体系,但在建设初期应该从一些最基本的问题开始。对这些问题的研究是否严谨、扎实、深入,决定了今后整个学科体系的建设是否正确。因此,本书是严谨的,同时也是具有系统性的,但不是包罗万象的。然而,有些不属于领导学但却与领导活动密切相关的命题对本书所涉内容具有重要的直接影响,如果不对它们进行必要的研究和论述,本书的某些内容就缺乏必要的依据。对此,本书在相关的章节中采取“附论”的形式来解决(在相关处以不同的字体写出“附论: $\times \times \times \times$)。

此外,本书在使用许多通用的概念时,不一定遵照已有的甚至是已经形成某种共识的定义。如果本书对某个通用概念的语义进行了专门的说明,那就表明本书以这种语义来使用该概念,本书会保持这种语义自始至终的一致性。但要声明的是,本书对这种语义的使用并不表示与其它文献的论辩,也不表示对其他学者所持观点的支持或反对。

四、对若干最重要用语的说明

为了避免歧义,在这里就要对本书中一些最重要的用语进行语义说明:

1. 领导、领导者与干部

很多领导学文献把领导、领导者、干部混为一谈。从领导学的角度,必须申明:领导者与干部不是一回事。通常讲的“干部”是指管理者或官员,不是所有的管理者或所有的官员都是领导者。第一章第一节将阐明领导者是组织的核心和最高驾驭者。一个庞大组织的中层管理者可能比一个小组织的领导者管的人多、享受的待遇高,但他不是自己所在组织的核心和最高

驾驭者。所以他不是领导者,而小组织的领导者则是。

本书用“领导”一词表示领导活动或领导现象,但也在较少的场合、在不会产生歧义的情况下,为了简练或顺口用其表示领导者。本书基本上不用“干部”这个词,而用“管理者”和“官员”这两个语义更加清晰的词。

2. 组织和群体

第一章第一节将阐明,不是所有的群体都是组织,只有组织化的群体才是组织,组织最明显的标志是拥有领导者。例如,社会、阶级是群体但不是组织,国家、政党是群体也是组织。本书使用“群体”一词时,表示包括组织在内的所有群体;使用“组织”一词时,表示组织化的群体,而不指其它群体。

3. 权力

西方管理学中提出“职位权力”和“个人权力”的概念,这实际上是把权力与影响力混为一谈。第一章第三节的附论“权力与影响力及领导与领袖”中将澄清这一误区。本书使用“权力”一词时,仅指职位权力。

4. 利益

人的利益是多样的、分层次的(第一章第一节“五、领导的使命”中将详述)。本书单独使用“利益”一词时,指的是全部利益,不仅包括物质利益,也包括精神利益。

目 录

前言:构建领导学学科	1
本书说明	1

第一篇 领导理论

第一章 基本理论	3
第一节 领导学的基本概念	3
第二节 领导学的基本定位	37
第三节 领导活动的基本矛盾	56
第四节 领导活动的基本阻力	67
第五节 领导活动的基本难题	72

第二篇 领导思维

第二章 领导思维方法	81
第一节 领导思维方法体系	81
第二节 科学思维方法	96
第三节 逻辑思维方法	105
第四节 艺术思维方法	119
第五节 辩证思维方法	129

第三章 领导理念	139
第一节 领导世界观	139
第二节 领导价值观	150
第三节 组织基本诉求	160

第三篇 领导过程

第四章 领导职能	167
第一节 文化构建	167
第二节 战略构建	189
第三节 组织构建	200
第五章 领导情境	208
第一节 领导情境辨析	208
第二节 被领导者状态	219
第三节 组织的亚健康状态	237

第四篇 领导制度

第六章 领导体制	251
第一节 正常的领导体制	251
第二节 非正常的领导体制	261
第七章 领导机制	270
第一节 领导者产生与退出机制	270
第二节 领导权力运用机制	278
第三节 领导监督机制	285
第四节 领导纠错机制	293
第五节 领导评价机制	300

第五篇 领导手段

第八章 战略性领导方法	315
第一节 以人为本	316
第二节 系统筹划	318
第三节 讲求实效	321
第四节 依托学习	324
第五节 规范先行	328
第六节 组织保障	332
第七节 战略引领	335
第八节 文化覆盖	337
第九节 突出重点	341
第十节 以虚保实	354
第十一节 以奇带正	364
第十二节 做好细节	380
第九章 战术性领导方法	392
第一节 示范方法	392
第二节 沟通方法	395
第三节 授权方法	400
第四节 帮助方法	404
第五节 麻烦处理方法	408
第六节 对外交往方法	413
第七节 表扬批评方法	417
第八节 会议方法	420
第九节 视察方法	423
第十节 监督方法	425
第十章 程序性领导方法	429

第一节	问题方法	431
第二节	调研方法	435
第三节	决策方法	438
第四节	计划方法	443
第五节	组织方法	448
第六节	舆论方法	454
第七节	落实方法	457
第八节	激励方法	460
第九节	指挥方法	464
第十节	调控方法	467
第十一节	检查方法	472
第十二节	总结方法	474
第十一章	领导处事艺术	478
第一节	整体与局部	478
第二节	形式与内容	482
第三节	数量与质量	486
第四节	平衡与倾斜	490
第五节	理想与现实	493
第六节	规矩与灵活	498
第七节	从众与专断	501
第八节	说与干	505
第九节	进与退	509
第十节	快与慢	512
第十二章	领导待人艺术	517
第一节	使用与培养	517
第二节	一致与分歧	524
第三节	聚与分	528
第四节	宽与严	531