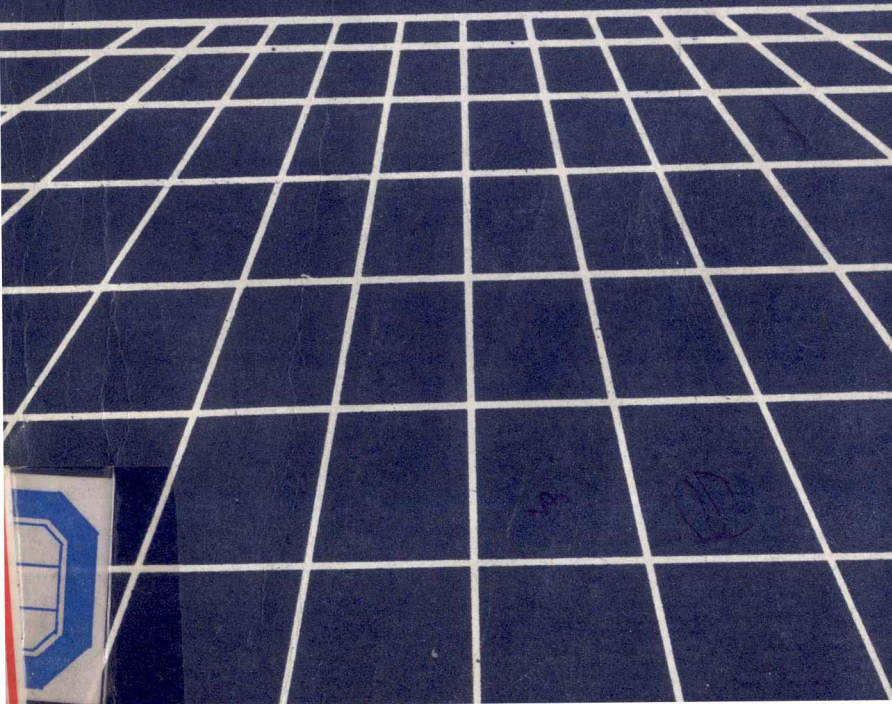


# 领 导 学

## 简 明 自 学 手 册

刘 宪 臣 编 著



# 领导学简明自学手册

刘宪臣 编著

中共吉林省委党校

# 序 言

温毓吉

领导学是一门新学科，它以研究现代领导工作的规律性及其方法为自己的对象，以其科学性、综合性、服务性为自己的特征，服务于各级领导干部，求得用科学的方法积极推进四个现代化建设。

有人讲，面对未来世界新技术革命挑战的根本对策是什么？是知识。我以为，这只是讲对了事物的一面，还有一个更为重要的方面，就是运用掌握的科学知识来解决实际问题的能力。道理很简单，没有知识的能力是低层次的能力；而不具备解决实际问题能力的知识，是空头知识。从领导科学的角度出发，领导活动绝不单纯是某一个或某几个领导者的活动，而是领导者、被领导者，包括作用对象在内的相互作用的一个整体活动。为了适应改革、开放、搞活的需要，我们不仅要十分重视按“四化”方针对领导干部的选拔，而且要着眼于实际能力，把“四化”方针切实当成整个干部工作的一个指导方针，重视对领导行为的研究和对干部的严格训练与培养。有人打过一个比方：如果把现代化社会比喻为一辆车子，那么，一个轮子是科学知识，另一个轮子是管理，而连结两轮之间的轴则是教育，这是很有道理的。

机构改革以来，适应“接班、值班、带班、交班”这一新老干部交替的规律，一大批中青年干部走上了各级领导岗

位，他们迫切需要马克思主义的领导科学知识。为了适应这一客观需要，不少专家、学者撰写论文、出版专著，开始了领导科学的研究。我是从事组织工作的干部，由于职业的需要，使我十分关注领导学这一新兴学科的发展，凡是有关这方面的文章、著述，我都乐于研读。最近，刘宪臣同志把他编著的《领导学简明自学手册》送给我，文字不少，我还是挤时间翻阅了一遍，除了有些问题还有待于从理论与实践的结合上，从适应形势的发展上作进一步探讨研究，表述得更加准确些以外，我觉得它不失为一本有实际应用价值的书籍。它有利于领导干部自学，对于引导人们打开眼界，为自学者提供学习的工具，应用这些知识来回答和解决一些实际问题，是很有益处的。我愿意做一个举荐人，把这本书推荐给大家，同时，希望组织战线、理论战线的同志，能够十分注意学习、研究这门新兴的学科，不断总结新鲜经验，写出更多更好的新书，以满足有志开拓进取的各级领导干部的实际需要。我衷心希望吉林省领导学的研究与应用工作，在坚持四项基本原则，坚持改革、开放的形势下，在总结以往经验的基础上不断前进，争取更大的成绩！

一九八七年六月二十二日。

# 目 录

序.....温毓吉

## 第一篇 概 念

一画.....	( 1 )
一长制.....	( 1 )
一级权力首脑.....	( 1 )
一般号召和个别指导相结合的领导方法.....	( 1 )
二画.....	( 2 )
PM理论.....	( 2 )
P D C A循环.....	( 2 )
二八律.....	( 3 )
二级权力首脑.....	( 3 )
人才.....	( 3 )
人才的特点.....	( 3 )
人才生长点.....	( 4 )
人才的最佳效能.....	( 4 )
人才问题上的三个不完全相等式.....	( 4 )
人事权.....	( 4 )

人能.....	( 5 )
人际关系.....	( 5 )
T型人才.....	( 5 )
七级权力首脑.....	( 5 )
八级权力首脑.....	( 6 )
<b>三画</b> .....	( 6 )
三C四A.....	( 6 )
三级权力首脑.....	( 6 )
下八律.....	( 6 )
$\pi$ 型人才.....	( 6 )
小环境.....	( 7 )
个案.....	( 7 )
个人影响权.....	( 7 )
大环境.....	( 7 )
工作方法.....	( 7 )
土光敏夫与他的会议律.....	( 7 )
<b>四画</b> .....	( 8 )
六艺.....	( 8 )
六级权力首脑.....	( 8 )
风度.....	( 8 )
风险型决策.....	( 8 )
气质.....	( 8 )
方法.....	( 9 )
方案前提分析法.....	( 9 )

心境	( 9 )
心理效应	( 9 )
心理承受力	( 10 )
反思	( 10 )
反求工程	( 10 )
反向头脑风暴法	( 10 )
分权制	( 10 )
分离制	( 11 )
今日诗	( 11 )
内部条件	( 11 )
双重优化	( 11 )
文型人才	( 12 )
公共关系	( 12 )
中心环节	( 12 )
夫人参政	( 13 )
开调查会	( 13 )
开拓型人才	( 13 )
长期计划	( 13 )
不可能事件	( 14 )
不确定型决策	( 14 )
办公自动化	( 14 )
五级权力首脑	( 14 )
比较筛选的方法	( 15 )
专家集团领导体制	( 15 )
中国实现社会主义现代化的步骤	( 15 )
韦伯和他的理想的行政组织体系理论	( 15 )

五画	( 16 )
发明	( 16 )
目标	( 17 )
归因	( 17 )
存储器	( 17 )
对演法	( 17 )
正反馈	( 17 )
正刺激	( 17 )
用人之道	( 17 )
民意测验	( 18 )
生物节律	( 18 )
外部条件	( 19 )
目标管理	( 19 )
必然事件	( 19 )
可行性研究	( 19 )
加权平均数	( 19 )
加权移动平均数法	( 20 )
电子计算器	( 20 )
头脑风暴法	( 20 )
四步循环法	( 20 )
四级权力首脑	( 20 )
圣西门的名言	( 21 )
发散思维	( 22 )
六画	( 22 )



权力	( 22 )
权利	( 22 )
权数	( 22 )
权重	( 22 )
权威	( 23 )
权势	( 23 )
权力主体	( 23 )
观念	( 23 )
网络	( 23 )
行政	( 23 )
行政学	( 23 )
行为科学	( 24 )
机遇	( 24 )
机能制	( 24 )
决策	( 25 )
决策调查	( 25 )
决策过程的四项法律原则	( 25 )
亚环境	( 25 )
亚结构	( 25 )
协同学	( 26 )
负反馈	( 26 )
负刺激	( 26 )
自制力	( 26 )
自罚权	( 26 )
自我概念	( 27 )
自我张力	( 27 )

自然状态	( 27 )
自我教育的方法	( 27 )
合力原则	( 27 )
同步效应	( 28 )
全面调查	( 28 )
全息战略	( 28 )
全面实施	( 28 )
关键因素	( 28 )
动态反馈	( 29 )
华威遗风	( 29 )
回避制度	( 29 )
回溯分析	( 30 )
回归分析法	( 30 )
会议成本	( 30 )
克己奉公	( 31 )
列名小组法	( 31 )
划类选点法	( 31 )
因果预测法	( 31 )
因人施教的方法	( 32 )
扩散思维的方法	( 32 )
成才的最近通道	( 32 )
成功之道七要素	( 33 )
机械等距抽样法	( 33 )
考任制	( 33 )
优化分析	( 33 )
早期失效	( 33 )

价值准则	( 33 )
七画	( 33 )
投标	( 33 )
作风	( 34 )
体制	( 34 )
体质	( 34 )
灵感	( 34 )
时机	( 34 )
时间序列趋势外推法	( 34 )
技术	( 35 )
技术规则	( 35 )
技术有偿转让	( 35 )
系统	( 35 )
系统方法	( 35 )
系统领导方法	( 35 )
系统分层抽样法	( 36 )
系统网络协调技术	( 36 )
吸力律	( 37 )
层次制	( 37 )
完整制	( 37 )
运筹学	( 38 )
运算器	( 38 )
运筹帷幄	( 38 )
走马观花	( 38 )
判断抽样	( 39 )

判断预测法	( 39 )
社会环境	( 39 )
社会规则	( 39 )
社会调查研究的现代化	( 39 )
针对性锻炼	( 40 )
求同性思维	( 40 )
求异性思维	( 40 )
多阶段抽样	( 40 )
纯随机抽样	( 40 )
抓苗头的方法	( 41 )
抓后进，促转化的方法	( 41 )
抓中心环节带动其它工作的领导方法	( 41 )
折半平均数法	( 41 )
八画	( 42 )
参数	( 42 )
性格	( 42 )
定势	( 43 )
定额抽样	( 43 )
定性定量分析	( 43 )
软件	( 43 )
软思维	( 43 )
软科学	( 44 )
软专家领导体制	( 44 )
知识	( 44 )
知识爆炸	( 44 )

知名度	( 45 )
知人善任	( 45 )
抽签法	( 45 )
抽样调查	( 45 )
明日歌	( 45 )
非零起点	( 45 )
非正式领导	( 46 )
择中选点法	( 46 )
择重选点法	( 46 )
择优择劣选点法	( 46 )
典型取样	( 46 )
典型示范的方法	( 46 )
实际因素	( 46 )
委任制	( 47 )
委员会制	( 47 )
线性代数	( 47 )
帕金森定律	( 47 )
实施领导原则	( 48 )
现代智囊团	( 48 )
现代领导者的基本气质	( 48 )
经验领导决策	( 48 )
经理制领导体制	( 49 )
罗兰夫人的错觉	( 49 )
受欢迎的领导者的工作作风	( 49 )
法定权	( 50 )
试验实证	( 50 )

九画	( 50 )
选任制	( 50 )
首脑	( 50 )
测定	( 50 )
结构	( 50 )
盲试	( 50 )
信息	( 50 )
信仰	( 51 )
信度	( 51 )
信息方法	( 51 )
信息科学	( 51 )
科学	( 52 )
科学学	( 52 )
科学机遇	( 53 )
科学领导决策	( 53 )
科学领导决策的前提	( 54 )
科学领导决策的基本原则	( 54 )
科学决策的基本程序	( 54 )
科学创造最佳年龄区	( 54 )
科技人才使用效益原则	( 54 )
政治	( 55 )
政治学	( 55 )
显科学	( 55 )
思想库	( 55 )
思想动机	( 56 )

思想方法	( 56 )
思想信息	( 56 )
思想政治工作	( 56 )
思想政治工作的基本规律	( 57 )
统计值	( 57 )
统计预测法	( 57 )
指挥权	( 57 )
指数法	( 57 )
指数平滑法	( 58 )
树型决策	( 58 )
追踪调查	( 58 )
追踪决策	( 58 )
战略情报	( 58 )
逆反心理	( 59 )
逆向思维的方法	( 59 )
类推的原则	( 59 )
家长制领导体制	( 59 )
总结完善的方法	( 59 )
说服教育的方法	( 59 )
按照实际情况决定工作方针的领导方法	( 60 )
奖惩权	( 60 )
十画	( 61 )
通感	( 61 )
能力	( 61 )
样本	( 61 )

效率	( 61 )
效益	( 61 )
效能	( 61 )
效价	( 62 )
效度	( 62 )
胸怀	( 62 )
素质	( 62 )
特尔菲	( 63 )
特尔菲法	( 63 )
哥顿法	( 63 )
浴盆规律	( 64 )
调查研究	( 64 )
偶发因素	( 64 )
偶遇抽样	( 64 )
偶然失效	( 65 )
耗损失效	( 65 )
消费心理学	( 65 )
耗散结构理论	( 65 )
借鉴消化的方法	( 66 )
泰罗的科学管理原则	( 66 )
<b>十一画</b>	( 66 )
强制权	( 66 )
维	( 66 )
眼力	( 67 )
绩效	( 67 )



理顺	( 67 )
职权	( 68 )
授权	( 68 )
情绪	( 68 )
情操	( 68 )
情绪指数	( 68 )
随机性	( 69 )
随机事件	( 69 )
控制器	( 69 )
控制论方法	( 69 )
领导者	( 69 )
领导观	( 70 )
领导体制	( 70 )
领导功能	( 70 )
领导方法	( 70 )
领导素质	( 71 )
领导能力	( 71 )
领导决策	( 72 )
领导决策工作	( 72 )
领导决策行动	( 72 )
领导决策的类型	( 72 )
领导学研究的对象	( 73 )
领导班子结构要求	( 73 )
领导活动的基本矛盾	( 73 )
领导和群众相结合的领导方法	( 73 )
基本因素	( 74 )