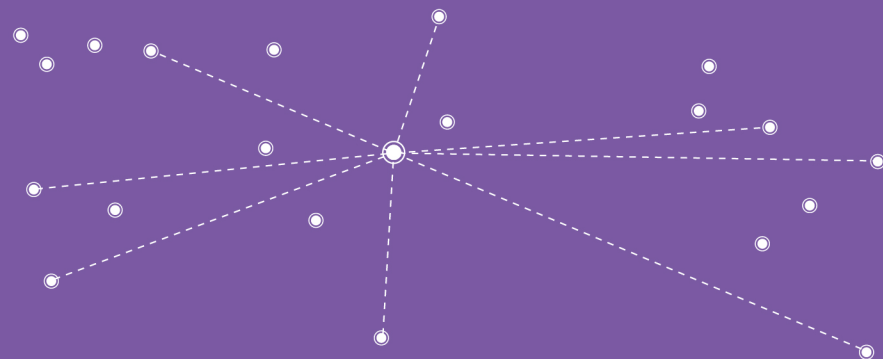




策划编辑：关振兴
责任编辑：谷建亚 董 玲 李莹肖
装帧设计：刘文东

领导科学

LINGDAO KEXUE



普通高等院校行政管理系列教材



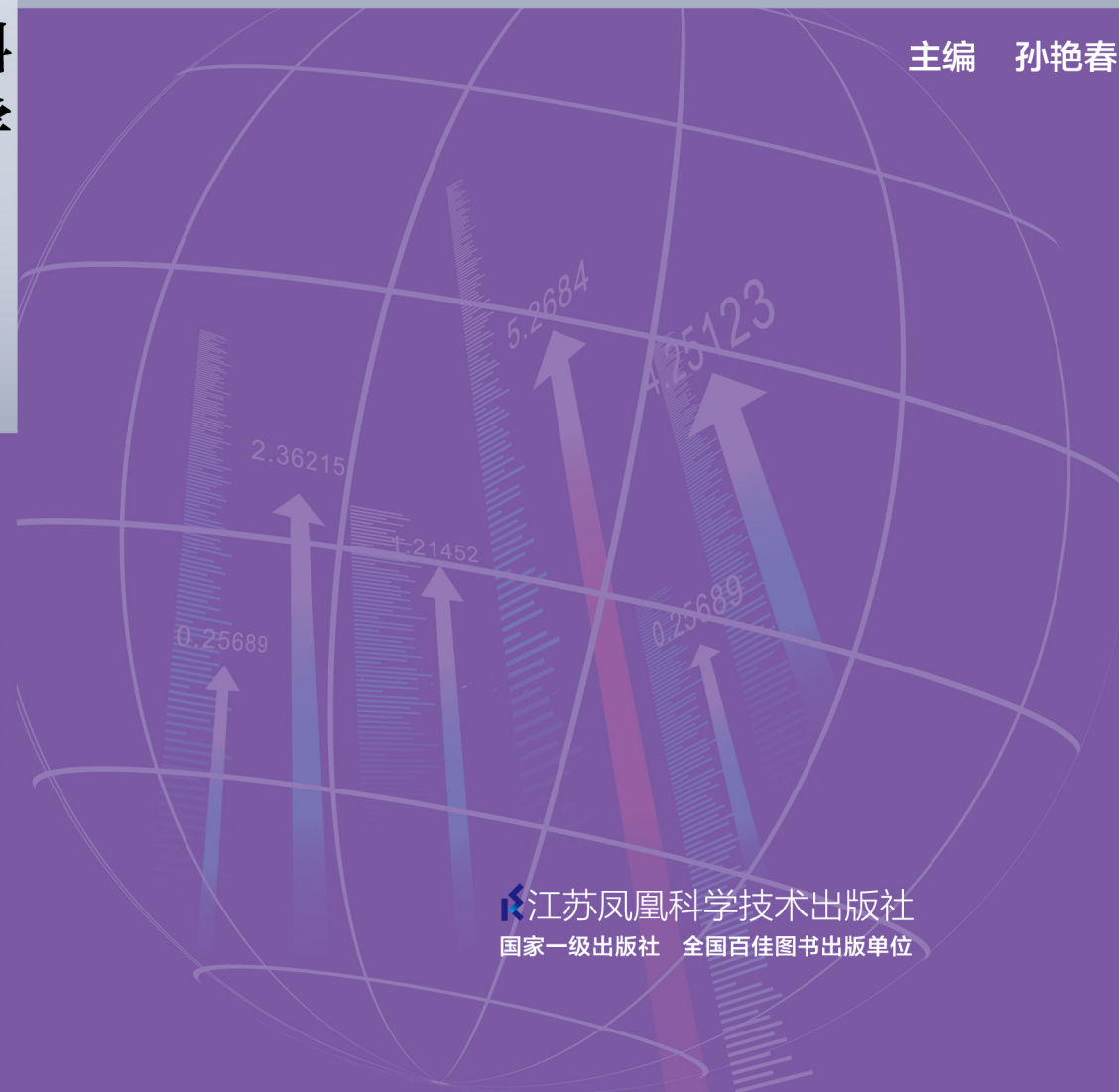
普通高等院校行政管理系列教材

领导科学

主编 孙艳春 章启庆

领导科学

江苏凤凰科学技术出版社



江苏凤凰科学技术出版社
国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

X-A

免费提供
精品教学资料包
服务热线：400-615-1233
www.huatengzy.com



定价：42.00元

普通高等院校行政管理系列教材

领导科学

主 编 孙艳春 章启庆
副主编 林珠兰

 江苏凤凰科学技术出版社
国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

图书在版编目(CIP)数据

领导科学/孙艳春,章启庆主编. —南京:江苏
凤凰科学技术出版社,2016. 1(2022. 7 重印)

ISBN 978-7-5537-6149-7

I. ①领… II. ①孙… ②章… III. ①领导学 IV.
①C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 028844 号

普通高等院校行政管理系列教材

领导科学

主 编 孙艳春 章启庆
责任编辑 谷建亚 董 玲 李莹肖
责任校对 郝慧华
责任监制 曹叶平 周雅婷

出版发行 江苏凤凰科学技术出版社
出版社地址 南京市湖南路 1 号 A 楼,邮编:210009
出版社网址 <http://www.pspress.cn>
印 刷 三河市骏杰印刷有限公司

开 本 787 mm×1 092 mm 1/16
印 张 14.75
字 数 359 000
版 次 2016 年 3 月第 1 版
印 次 2022 年 7 月第 3 次印刷

标准书号 ISBN 978-7-5537-6149-7
定 价 42.00 元

如有图书印装质量问题,请致电 010-88433760。

前言

PREFACE

现代化建设需要现代化管理,如何在汲取中国古代领导思想精华、合理借鉴西方领导理论的基础上解决现代化管理中面临的新问题、新情况,是摆在各级、各部门领导者面前的一项重要任务。

领导科学有广义和狭义之分。广义的领导科学,是由基础领导理论、应用领导理论、部门领导理论、层次领导理论,以及与它们相对应的分支学科组合而成的理论体系。狭义的领导科学,是一门研究领导活动各个因素之间的相互联系、相互作用的客观规律及如何有效运用的综合性科学。本书所讲的领导科学是狭义的领导科学。

学习领导科学的必要性在于:领导工作是人类一种特殊的、重要的实践活动。实践需要科学指导,这种实践本身包含着极其丰富的科学内容,是产生领导科学的土壤和源泉;领导工作有自身的特殊规律和科学内容,非其他学科所能代替;领导工作是一项高度综合的实践活动,涉及社会生活的各个方面,综合运用各种知识和学问必然会产生新的知识和学问。随着现代社会经济、文化、科学技术的高度发展,任何组织和群体要有效地进行活动,顺利地实现既定的目标,就必须实施科学领导。

本书介绍了领导科学的相关理论,理论讲解全面而深入,语言叙述简洁明快,注重结合古今中外的经典案例。

本书的结构体例也经过了精心设计。每章都以“学习目标”和“案例导入”开篇,“学习目标”引导读者有针对性地进行学习,“案例导入”以精心选取的案例资料引出本章的理论知识;正文叙述简明扼要,但又不失严谨性和全面性,而且正文中穿插大量的“知识链接”和“案例启示”,不仅能使读者更好地理解理论内容,扩充知识面,而且增强了内容的可读性;在每章末,通过“思考与练习”检验读者的学习成果,有助于其巩固提高,通过“案例分析”来培养读者运用理论知识解决实际问题的能力。

本书的课时分配建议如下表所示:

章 名	课 时		
	理 论	实 践	合 计
第一章 领导科学导论	3	1	4
第二章 领导概论	3	1	4
第三章 领导体制	4	1	5
第四章 领导决策	6	2	8
第五章 领导用人	5	2	7
第六章 领导方法	4	1	5
第七章 领导者素质	5	1	6
第八章 领导作风	3	1	4
第九章 领导艺术	6	2	8
第十章 领导绩效	4	1	5
总计	43	13	56

本书由孙艳春、章启庆担任主编，林珠兰担任副主编。具体编写分工如下：第一章至第六章由孙艳春编写，第七章至第九章由章启庆编写，第十章由林珠兰编写。全书由孙艳春定稿。

在编写本书的过程中，我们翻阅了大量的书籍和资料，从中得到很多有益的启示，并借鉴了很多经典的理论观点，在此向有关作者表示衷心的感谢。同时，我们融入了自己的观点和理解，结合当代领导科学发展的前沿成果，既保留了传统的理论精华，又有突破创新。

本书可作为普通高等院校行政管理类、人力资源管理类相关专业的教材，也可作为各行各业的领导工作指南。

由于作者水平有限，书中难免会有错误或者疏漏，敬请广大读者批评指正。

编 者

目录

CONTENTS

▶ 第一章 领导科学导论	1
第一节 领导科学的产生与发展	2
第二节 领导科学的研究对象、性质和任务	6
第三节 学习领导科学的意义和方法	8
第四节 现代西方领导理论研究的基本概况	9
第五节 中国古代领导思想	18
第六节 领导科学与相关学科的关系	23
▶ 第二章 领导概论	30
第一节 领导的含义和特征	30
第二节 领导要素	33
第三节 领导关系	38
第四节 领导者的责任与作用	43
▶ 第三章 领导体制	48
第一节 领导体制概述	49
第二节 领导体制的结构与类型	54
第三节 领导体制的演进和变革	62
▶ 第四章 领导决策	75
第一节 领导决策概述	76
第二节 领导决策的类型、程序和方法	83
第三节 领导决策评估	93
第四节 现代领导决策体制	96
▶ 第五章 领导用人	101
第一节 人才概述	102
第二节 人才选拔	112
第三节 人才使用	122

▶ 第六章 领导方法	133
第一节 领导方法概述	134
第二节 基本领导方法	138
第三节 领导的思维方法	143
▶ 第七章 领导者素质	148
第一节 领导者素质概述	149
第二节 领导者素质的基本内容	152
第三节 提高和培养领导者素质	156
▶ 第八章 领导作风	163
第一节 领导作风概述	163
第二节 领导作风的基本内容	167
第三节 领导作风的改进	169
▶ 第九章 领导艺术	176
第一节 领导艺术概述	177
第二节 领导艺术的内容与形式	179
第三节 提高领导艺术水平的途径	201
▶ 第十章 领导绩效	204
第一节 领导绩效概述	205
第二节 领导绩效考评的概念、内容和意义	207
第三节 领导绩效考评的原则、程序和方法	214
第四节 领导绩效考评的影响因素及当前存在的问题	222
第五节 提高领导绩效的途径	225
▶ 参考文献	230

第一章 领导科学导论

学习目标

- 了解领导科学产生与发展的时代背景和历史条件。
- 掌握领导科学产生的标志。
- 了解领导科学在我国产生和发展的现实条件和原因。
- 掌握领导科学的研究对象、性质和任务。
- 了解学习领导科学的意义和方法。



案例导入

领导科学在管理工作中的重要作用

领导科学的关键在于科学决策。科学决策,就是领导者运用科学的思维方法,对组织群体未来行动的目标、方法、对策中若干方案所做的选择和决定,并在实施过程中加以修正完善,以期达到最优效果。

领导者是否能进行科学决策是事业兴衰成败的关键。为事业的发展制定战略目标,本身就是一项决定事业兴衰成败的重大领导决策,决策的失误是最大的失误。实践证明:正确的领导决策能使各项工作顺利开展,并不断取得新的成就,使整个事业得到蓬勃发展;而错误的领导决策,则会导致重大的挫折或损失,甚至导致整个事业的衰败。因此,领导决策的正确与否,是事关全局方向目标的重大问题,是决定整个事业兴衰成败的决定性因素。

领导者是否科学决策是决定领导行为方向的重要基础。领导决策和领导行为是密切相关、互为依存的:决策是对行为的选择,而行为是对决策的执行。因此,领导决策是决定领导行为方向的重要基础。

领导者是否科学决策是领导活动的关键。领导者的职能很多,但其中最基本的或居首位的职能是进行领导决策。一切领导者无论其层次高低,也不论其所在单位是什么系统或行业,都是不同层次或范围的决策者,都在一定程度上参与或执行着决策。制定决策和实施决策是一切领导工作最基本的内容。从决策目标的提出到方案的制定和择优,再到贯彻实施的全过程,领导者都必须参与、跟踪并负责到底。我们在衡量一个现代领导者的水平优劣时,不是看他的工作有多么繁重和辛苦,也不是看他管辖了多少事和人,主要是看他的决策水平和能力及其所取得的业绩和效能。

自从有了人类社会,就有了领导活动;有了领导活动,便产生了对领导活动的思考。自古以来,人们对哪些因素造就了一个有效的领导者的问题进行了广泛的关注,并进行了深入的研究,但直到 20 世纪,才把领导活动作为一门系统的学科来研究。

第一节 领导科学的产生与发展

领导科学的产生绝不是个别天才人物的偶然发现,而是有着深刻的历史背景的。领导科学的产生是现代化大生产的必然产物,也是和科学技术的发展联系在一起的。

一、领导科学产生与发展的时代背景

1. 政治领域中的分权制已经形成并得以发展

分权制的形成与发展为领导科学的产生提供了思想基础。1689年,英国议会颁布了《权利法案》。这一法案的颁布实施冲破了传统的集一切权力于一身的政治专制主义——政治领域中的家长制,国王的无限权力受到限制,资产阶级开始控制制定国家决策、掌握立法大权的议会,分权制由此而生。此后,美国的独立战争和法国的大革命也都确认并发展了分权制,并把立法、行政、司法三权分立的制度以法律的形式固定下来。

2. 军事领域中参谋部的设立带来的积极影响

1806年,法国皇帝拿破仑为了适应大规模战争的需要,在其统率部之外设立了单独的参谋部,其职责除了协助司令部制定决策之外,主要负责执行司令部的决策。这一举措给拿破仑带来了军事上的胜利,后为美国、英国等国家仿效。军事领域中的领导实践不仅丰富了军事科学的内容,也为领导科学的产生提供了有益的经验材料。

3. 传统家长制的管理方式在经济、科技等领域中难以为继

19世纪末20世纪初,受资产阶级产业革命的影响,西方主要国家的社会化大生产发展迅速,大规模的工厂取代了小规模的手工场生产,众多工人的集中劳动取代了少量劳动者的分散作业。科技领域也是如此。例如,在第二次世界大战期间,美国制造原子弹的“曼哈顿工程”集中的科研人员多达15万人,研究单位有几百个,社会联系日益广泛而复杂。在这种情况下,统揽一切的家长制管理方式难以为继,实行经营权和管理权的分离,把决策与执行分开,提高社会生产效能,已经成为当时不可置疑的选择。

二、领导科学产生与发展的历史条件

1. 领导科学的产生与发展是现代社会分工和科学技术发展与深化的结果

(1) 现代化大生产。在小生产条件下,企业规模较小,技术落后,联系不广,变化迟缓,与之相适应的领导方式主要是依靠领导者个人的经验。到了近代,随着生产社会化的发展,领导方式也开始发生变化。特别是20世纪30年代以来,现代化大生产规模越来越大,专业化分工越来越细,社会联系越来越密切,社会生产力迅猛发展,出现了一大批大科学、大企业、大工程。大科学这个概念是由美国科学家普赖斯首先提出来的。其是指不仅规模大、涉及面广、综合性强,而且可以取得较广泛的知识,解决涉及国计民生或与人类社会密切相关重大科研项目或课题。一般,大科学又可分为:需要大型技术装备和精密仪器的基础理论研究,如高能物理;采用多学科定向研究的综合性学科,如海洋科学和

环境科学;围绕大型科研项目进行多学科的协同配合研究,如阿波罗计划等。所谓大企业,是指由市场规划、研究开发、生产储运、营销维修等各部门,以及主体工厂和若干分厂组成的规模庞大的生产经营系统,人员少则几万,多则几十万,有的还有若干分支机构遍及全国以至世界各地。还有一种由若干大型企业联合组成的企业集团公司,实际上是一个自成体系的“经济王国”,它们有的还有一套自己的金融机构。我国国企改革的强强联合也正是朝此方向发展。所谓大工程,是指各种大型的水利、电力、铁路、桥梁等工程项目,有的不仅在国内跨越数省,甚至跨国、跨洲,需要投入巨大的人力、物力和财力,由若干行业单位联合分工承办才能完成。改革开放以来,我国这类大工程项目屡见不鲜,诸如三峡工程、葛洲坝工程、京九铁路等。和小生产相比,大科学、大企业、大工程的共同特点是规模大、投资多、结构复杂、信息膨胀、因素众多。要想领导好大科学、大企业、大工程项目,只靠传统的形式和方法,单凭个人的经验和智慧是远远不够的,必须有一套科学的理论方法做指导,把上下、前后、左右、内外等一切相关因素密切配合起来,协同动作才行,这套理论方法就是领导科学。

(2) 现代科学技术的发展。在19世纪末20世纪初,力学、物理学上的巨大发展带来了一场科学革命。蒸汽机的发明,标志着科学技术的发展跨入了一个新的时代。尤其是第二次世界大战以后,出现了原子能、电子计算机和空间技术,发生了影响深远的新技术革命。现代科学技术发展的新趋势是高度分化和高度综合。一方面是各门学科分类越来越细,分支越来越多;另一方面是各种学科彼此渗透,相互联结,高度综合。人们不断开辟科学研究的新方向、新领域,产生了许多边缘科学、综合科学、交叉科学。科学技术已经渗透到社会生活的一切方面,经济、政治、军事、教育、文化各个领域无不深受现代科学技术的影响。特别是当代生物研究、工程自动控制技术、通信网络系统的发展,产生了系统论、控制论和信息论等新兴学科,这为科学领导提供了基础理论和方法论手段。电子计算机和智能机器系统的出现,使人们可以利用参数、根据数学模型进行社会经济运行的“模拟实验”。又如,现代军事指挥上的战斗模拟就是利用电子计算机模拟战斗中的复杂因素,从而获得战术上的最佳方案的。所有这些理论和技术手段的发展,对于领导科学的建立起了积极的推动作用。

2. 领导科学的产生与发展是领导经验与艺术的积累、总结与升华的结果

在几千年的人类社会中,出现过许多杰出的人物,他们以自己卓越的领导能力积累了丰富的领导经验。一些古代的军事家、政治家、思想家对领导活动做过许多研究,写下了很多著作,为现代领导科学的产生奠定了思想基础。例如,我国古代的《孙子兵法》就是一部著名的军事领导学著作。由于“兵书不只是言兵”,它至今还受到各类领导者的高度重视和广泛研究。近几十年来,日本和西方国家把《孙子兵法》引入了国家战略的制定和企业管理的实施当中。例如,美国制定了所谓“孙子核战略”,日本则把它列为管理人员的必读书目。《论语》可称为一部关于政治领导的学术著作,它的价值和深远影响已昭示于历史。在中国古代,历来有“半部《论语》治天下”的美谈。司马光编写的《资治通鉴》堪称我国古代的一部政治学教科书,所载史实内容丰富、纲目清晰,其中有许多领导方面的论述,为后来的历代统治者和政府官员的必读书籍。在国外,对领导问题的研究自古就不乏其人。从柏拉图的《理想国》、亚里士多德的《政治学》、马基雅维利的《君主论》、洛克和孟德斯鸠的“三权分立”学说,到卢梭的《社会契约论》和“天赋人权”思想,他们都从一定的阶级立场出发,对人类社会的领

导行为及其产生发展过程、社会领导体制、领导结构等问题做了研究和论述,但他们或者不能上升为系统的理论,或者受社会阶级的局限不能得出科学的结论,因此,这些对领导活动的研究还不能形成专门的科学。

随着人类文明的长足发展和科学技术的不断进步,经济生活在人类生活中的地位越来越重要。为了更好地关注和研究经济领域中的领导者和领导活动,领导学逐渐从管理学中独立出来。到了20世纪30年代,以经济领域的领导活动为主要研究对象,同时兼顾政治、军事等其他领域领导活动的新兴学科——领导学,开始走进人类科学研究的殿堂。

三、领导科学产生的标志

作为一门独立学科,领导科学的产生有以下两个标志:

1. 决策工作的专门化

决策工作的专门化是指决策从日常的生产、管理中独立出来,或者说决策与执行相分离。西蒙(Herbert A. Simon)认为,决策、计划等职能从日常生产、管理活动中分离出来,即决策工作的专门化的结果直接导致了领导学的产生。20世纪20年代,美国通用汽车公司总裁斯隆(Alfred P. Sloan)在经理制的基础上提出“集中决策,分散管理”的事业部制,即让公司最高层——董事会或总经理负责企业的经营决策,而日常的具体管理工作交由各事业部负责。其实质是经营权同管理权分开,即决策与执行分开,领导与管理分离。这一新的领导体制不仅使通用汽车公司的规模超过当时最大的福特汽车公司,而且世界各国的大公司几乎都采用了这种决策与执行分离的领导体制,斯隆也因此被誉为带来组织革命的“现代组织之父”。并不精通钢铁生产知识和技能的卡内基(Andrew Carnegie),凭着自己卓越的领导才能和领导艺术成为美国著名的“钢铁大王”;并非是一流物理学家和技术专家的总指挥奥本海默(J. Robert Oppenheimer)以其非凡的组织领导能力使美国制造原子弹的“曼哈顿工程”一举成功,他也因此被世人称为善于领导组织的军事科技帅才。可见,一切领域(政治、经济、军事、科技领域)的领导者,都是决策者,而不是决策的执行者。

2. 咨询工作的专业化

咨询工作的专业化,即咨询从决策中独立出来。大科学、大工程、大企业的兴起使得决策工作日益繁重、复杂,单一的领导者或某一领导集团无论是在知识结构、人员素质、技术水平等方面都难以适应决策工作的要求。在此情况下,咨询业开始从决策中分化出来,逐渐成为一门专业性工作。咨询业的发展有效弥补了传统的个人决策和集体决策的缺陷,把领导者从繁重的、技术化的论证过程中解脱出来。自此,领导者在决策过程中的作用主要体现在抉择,而智囊团(咨询人员)的作用则主要致力于对被选方案的提供和论证。

四、领导科学在我国产生和发展的现实条件和原因

领导科学作为一门新兴学科,在我国的出现和蓬勃发展除了有历史背景外,还有现实的条件和原因。

(1) 我国的领导工作需要理论指导。当前,我国面临着建设中国特色社会主义的伟大的历史性任务。如何完成这一任务,是摆在全国人民,特别是摆在各级领导者面前的一个严峻问题。新时期的新特点对社会主义事业的领导者提出了新的要求。今后对任何重大问题

的决策,不能再停留在凭领导者个人经验和意志办事的传统方法和水平上,而必须采取科学的方法,按照科学的程序,进行科学的论证,力求减少和避免可能出现的重大失误。这就迫切要求我们加强理论建设,逐步建立具有中国特色的领导科学体系,从而使我们的领导工作科学化,开创领导工作的新局面。

(2) 加强领导科学的研究是培养和造就大批领导人才的需要。正确的政治路线要靠正确的组织路线来保证。中国的事情能不能办好,经济能不能快一点发展起来,从一定意义上说,关键在人,特别是在于领导者。选拔培养中青年干部,是关系到我们的革命和建设事业能不能兴旺发达的问题,是不是后继有人的问题。

在国家建设过程中,虽然很多领导者已经积累了丰富的经验,有比较高的素质,能有效地运用领导的职能,讲究领导方法,有一定的领导艺术,但是,在科学技术和社会化大生产迅猛发展的今天,在改革开放的新形势下,经验丰富的领导者也会遇到新情况、新问题。做一名现代的领导者,还需要学习领导科学理论,具备领导科学知识。

(3) 建立和完善社会主义市场经济体制的需要。市场经济首先表现为对经济发展具有加速作用,它将带来经济运行机制的根本性变化。就其基本的方面来说,它要求更多地按价值规律办事,按国际惯例办事,要求从行政指令型经济变为需求主导型经济。市场经济的竞争性很强,并且竞争出效率。发展市场经济,可以带来资源的大范围流动和优化配置;可以促使企业真正独立自主地活跃于市场,提高经济效益,求得发展壮大;可以促进经济结构的合理调整 and 不断优化,使经济步入新的成长和发展阶段;可以促进区域经济和世界经济一体化,提高经济的外向型程度;可以使宏观调控机制、市场调节机制通过价值规律紧密结合起来。

只有学好建设中国特色社会主义理论,解放思想,更新观念,勇于实践,才能尽快适应新形势,并在市场经济这个现代化建设的“快车道”上充分展示现代领导者的风采。市场经济需要科学领导和发展领导科学理论。

(4) 重视科学、尊重知识、讲究实际的社会环境是领导科学蓬勃兴起的政治基础。1978年召开的党的十一届三中全会,开始纠正过去指导思想上“左”的和主观主义的错误,拨正了中国巨轮的航向,使之重新回到实事求是的思想路线指导的航道上,我国开始出现了百业俱兴的大好局面。在科学研究方面,强调解放思想、开拓创新,认真执行尊重知识、尊重人才的方针,这就为总结领导工作正反两方面的历史经验和教训、创立新的领导科学理论提供了宽松的环境和自由民主的气氛。

(5) 近年来国内外一些迅速兴起的相关学科也为我国领导科学的研究提供了丰富的思想资料。

① 管理科学。1911年,美国工程师泰勒(Frederick W. Taylor)的《科学管理原理》一书的出版,标志着现代管理思想的产生。此后,科学管理逐渐发展到管理科学,产生了许多分支学科,如经济管理、行政管理、企业管理、工程管理、科研管理等,创立了一系列管理理论和管理方法。近年来,我国很多专家和学者翻译、撰写了许多管理学著作,其中很多都涉及对领导者和领导行为的科学研究。于是,领导科学在管理学研究成果的基础上,作为一门新兴学科建立起来。

② 人才学。人才学对人才的成长规律、人才的选拔与使用、人才的流动与培养等方面进行了大量卓有成效的研究。这些研究成果对领导班子结构的改进、干部的培养与选拔、人才的使用与流动都起到了非常重要的作用。

③ 决策科学和预测科学。决策科学和预测科学的兴起,对建立科学的决策程序,提高决策能力,促使领导决策民主化、科学化,减少领导工作的失误提供了科学的依据。

④ 心理学和社会学。心理学研究人的行为和动机,社会学把个人放在社会环境中加以研究。这些学科所取得的研究成果有助于领导者了解人的动机、需要,为领导者任用干部、调动下属积极性提供了有益的启示。而对于团体动力、组织理论、权力和冲突等问题的研究,则又为领导者科学地设计组织机构、妥善地解决各种矛盾、正确地使用手中的权力提供了值得参考的研究成果。

⑤ 政治学。政治学为我国的政治体制改革提供了一定的理论依据;而政治学对国家、阶级、政党、政府等问题的研究,则又为我国领导体制的改革、建立科学合理的领导机构指明了方向,奠定了理论基础。

五、我国领导科学产生和发展的历程

最早开拓这个领域的是我国知名科学家刘吉教授,他在1980年撰写了一篇题为《现代领导艺术》的论文。最早提出“领导科学”概念并做了开拓性研究的,则是我国另一位知名科学家赵红州教授,他撰写了我国第一篇全面论述领导科学与领导艺术的论文。推动和关怀领导科学成长的是中共中央及其组织部、宣传部。1981年11月,在中组部和中宣部联合召开的部分省、市、自治区干部教育座谈会上,第一次明确提出了“各级党校要筹备开设领导科学课”的建议。于是,1983年全国第一个领导科学教研室在黑龙江省委党校正式创建。^①

1983年,我国第一本领导科学专著出版;1984年冬,我国第一期领导科学师资班在北京举办;1985年4月,我国首届领导科学艺术讨论会在河南洛阳召开;1985年10月,中国展望出版社出版了王惠岩教授主编的《领导科学》教材。随后,研究领导科学的论文、著作、辞典、论文集、学术讨论会、研究会、杂志社等纷纷出现。

很明显,这些进步是沿着“普及—提高—再普及—再提高”的道路发展的。领导科学是我国在20世纪80年代兴起的新兴学科,经过多年的发展,已进入一个新的发展阶段,应本着“古为今用,洋为中用,以我为主,博采众长,融合提炼,自成一家”的精神,以继承和发扬领导经验、领导方法、领导艺术、领导理论为主,注意吸收现代领导和管理工作中有益的经验,并借鉴古代领导工作中于今有用的东西。

第二节 领导科学的研究对象、性质和任务

一、领导科学的研究对象

任何一门科学都有其特定的研究对象,领导科学也不例外。我们可以从以下两个方面去界定领导科学的研究对象:

(1) 从任何科学都是探讨某一事物发展规律的角度,领导科学就是专门研究领导活动

^① 彭向刚.领导科学概论[M].2版.北京:高等教育出版社,2013:10.(有改动)

的特点及其发展规律的学问,或者说,领导科学的研究对象就是领导活动的特点及其一般规律。

(2) 从领导活动的一般构成要素看,领导活动就是领导者通过一定方式影响被领导者共同作用于客观对象,以实现预期目标的行为过程。因此,领导科学就是以研究领导者与被领导者同客观环境之间的联系,领导者与被领导者之间的内在联系,以及领导者在领导活动中的功能、作用、方法、手段等为核心内容的科学。

因此,领导科学是研究现代领导工作规律及其方法的一门学问。领导科学的研究对象是现代领导活动,其根本任务是揭示领导活动中各种因素之间内在的、本质的、必然的联系,即领导活动的规律。

二、领导科学的性质

1. 领导科学是实践性很强的学科

领导科学与现代领导实践紧密联系,是为解决领导工作的实际问题而发展起来的。脱离了领导实践,领导科学的理论便成为无根之木、无源之水。领导科学理论的升华有助于更好地指导领导实践,而随着社会经济的发展,领导科学又会不断出现新的问题和新的情况,这就要求领导科学理论紧跟时代要求,并有一定的前瞻性。

2. 领导科学是综合性很强的学科

领导科学具有很强的综合性,是由领导活动的特点决定的。领导活动是一项高度综合的实践性活动,它要解决的是一系列综合问题,因而会运用到很多其他学科的专业知识,尤其在现代社会化大生产的情况下,这种综合性就更为突出。领导科学这门学科的综合性,不仅体现在领导活动本身所涉及的对象上,而且体现在领导者的综合素质和领导科学的知识体系的综合性上。实践表明,领导者面临的问题大多是复杂多变的,要从战略上解决这些复杂的综合性问题,需要领导者具备多方面的知识和在此基础上的高超的领导艺术。

3. 领导科学是一门应用学科

领导科学不是一门基础理论学科,而是与领导者实践紧密联系,并为解决领导者实际问题而进行的研究。所以,它主要是一门应用学科。领导科学融多学科知识于一体,目的就在于培养领导者的多方面的实践能力,即综合创造的能力。领导科学的综合性与领导艺术的统一表现了领导科学的应用性,一个领导者的综合运用能力越高,其领导艺术水平就越高,从而,其实际应用能力就越强。^①

三、领导科学的任务

领导科学的研究是从规范理论的角度对领导活动及其规律进行把握,具体有以下几项基本任务:

(1) 规范领导科学理论,揭示领导活动遵循的客观规律,为领导活动提供科学的理论支持和行动指南。

(2) 提高领导活动的质量和效率,有效规范领导活动的进行。

^① 彭向刚.领导科学概论[M].2版.北京:高等教育出版社,2013:14.(有改动)

(3) 培养和造就一批业务素质、知识素质和思想素质优秀的领导队伍,以其示范带头作用更好地指导各项领导活动。

第三节 学习领导科学的意义和方法

一、学习领导科学的意义

学习和研究领导科学具有十分重要的现实意义,具体体现在以下几个方面:

1. 有助于认识和把握领导活动的规律,培养科学的领导观念

当前,人类社会的不断发展和科技的不断进步给传统的领导方式提出了诸多新的挑战。这就要求领导者必须提高领导水平,更新领导观念,更好地为人民服务。首先,领导者要提高理论水平,就必须拓展理论视野,加强理论思维。其次,领导者要更新领导观念,就必须完善知识结构、丰富知识内涵,这就要求领导者学习和研究领导科学。最后,当今社会,领导者不仅要有市场意识、平等意识,而且要有民主精神,要实现领导工作的民主化,于是用科学的领导理论做指导是必不可少的。

2. 有助于总结实践经验,提高实践能力

较强的实践能力是做好领导工作的前提和基础。但是,领导的实践能力不是凭空就有的,而是源于实践经验(包括个人经验、他人经验和历史经验)的总结。因此,领导者要善于总结实践经验,不断提高领导能力,才能不断提高领导工作水平。

3. 有助于感悟领导艺术,提升领导意境

领导科学是一门科学,也是一门艺术。领导艺术也是领导者的领导方法,但不是一般的领导方法。领导艺术是指领导者在认识领导活动规律的基础上,灵活地处理模糊性、随机性问题的能力和技巧。它主要是处理那些无章可循的非规范性问题,于是较复杂、有难度。但领导艺术并不神秘,领导艺术来自经验,又高于经验。学习和研究领导科学,有助于感悟领导艺术,提升领导意境。

二、学习领导科学的方法

学习领导科学的方法主要有以下3种:

1. 系统分析法

系统分析法是社会科学研究经常采用的一种方法。就其本质而言,是根据客观事物所具有的系统特征,从事物的整体出发,着眼于整体与部分、整体与层次、整体与结构、整体与功能、整体与环境等相互联系和相互作用,求得优化整体目标的现代科学方法。领导学中使用系统分析法的目的是,要帮助人们理解领导系统及其与社会环境的关系,鼓励对领导系统的各个组成部分与公共管理过程的各个环节进行同时的研究;引导人们注重这一系统中的结构、层次与功能,促使人们从不同的角度提出问题,开拓新的知识领域。系统分析法的内容包括整体分析、环境分析、结构分析、层次分析、相关分析等。

2. 案例分析法

案例分析法是指通过对已经发生的领导事件,尽可能地从客观公正的观察者立场加以描写叙述,力图再现与事件相关的当事人的观点及环境,供读者分析评判。哈佛大学管理学的教学方法主要采用案例教学法。这种方法的重点是强调人际关系、政治因素等对领导过程的影响,而不是抽象的推理或细节的刻画,因而它特别适合领导学及公共管理学的需要。

3. 比较研究法

比较研究法是指通过对不同或同一事物在不同阶段的情况进行比较,从中找出共同点、本质的或规律性的东西。比较研究法要求研究者对不同国家或地区的领导系统及过程加以比较,对同一国家或地区在不同历史时期的领导系统及过程加以比较,从中既找出领导学一般的或普遍性的理论,又发现各个国家或地区在不同时期的领导特色,以丰富整个领导学的理论及方法体系。

第四节 现代西方领导理论研究的基本概况

虽然领导科学作为一门学科的时间还不到一个世纪,但对领导的思考却同领导活动的历史一样久远了。古今中外,先哲们留下了丰富的有关领导的宝贵思想,值得我们学习、继承和发展。

一、现代西方领导理论研究的特点

现代西方领导科学的研究可以追溯到 19 世纪资产阶级产业革命时期,迄今已有 100 余年的历史。研究人员运用各种科学方法,对领导科学的基本内容进行了全方位多角度的探索和研究,其基本情况如下:

1. 一个基本宗旨

现代西方领导理论的研究不论有多少流派,有多少观点,经历了多少不同的发展阶段,其理论的差异有多大,都有一个共同点,即其研究的基本宗旨就是一个:通过辨识影响领导有效性的各种因素,寻求提高领导绩效的有效途径和方法。几乎所有的研究都围绕着这样一个目的而展开,无论是领导的特质理论、行为理论,还是领导的权变理论、价值理论,都概莫能外。围绕着这样一个基本宗旨,研究者不断探索制约领导有效性的各种因素,从领导者的素质特征到领导者的行为模式,从领导活动与环境的互动到领导者的价值取向等,拓展了领导科学研究的领域和范围,在领导科学研究的广度和深度上取得了前所未有的成就,在领导科学研究的方法上也不断创新,使领导科学的研究成为一个世界性的热点问题。

2. 两大研究领域

现代西方领导科学的研究从诞生起就主要集中在两大领域,即企业领导理论研究领域和政府行政领导理论研究领域。其中,企业领导理论研究得到更多的重视,所取得的成果也最丰富和最引人注目。例如,世界管理学大师德鲁克的《管理实践》《有效的管理者》等,K. 布兰查德和 S. 约翰逊的《一分钟经理》,约翰·科特的《总经理》《领导变革》《变革的力量》

《现代领导的艺术》等,彼得·圣吉的《第五项修炼》等。政府行政领导理论研究的成果相对少一些,如塔克的《政治领导》、尼克松的《领导者》、詹姆斯·麦格雷戈·伯恩斯的《领袖论》等。这种状况与西方社会实际的生活特征是一致的。西方社会企业高度发达,无论在数量上,还是在影响力和规模上都占绝对优势。并且,企业的生存竞争非常激烈,迫使企业不断提高技术水平,不断改进管理方式,不断创新领导模式,这些推动了企业领导科学的深入发展。西方一般领导理论主要来源于企业的领导研究成果,然后在此基础上促进政府的领导改革,推动政府行政领导科学的发展。企业的领导活动与政府的行政领导活动有着许多共通的地方,在市场经济条件下更是如此。例如,企业要决定未来的发展方向,确定战略发展计划,政府也要为国家确定社会的发展方向,决定社会的发展战略;企业要为顾客提供优质价廉的产品和服务,政府也要为社会提供公共产品和服务;企业要关注效率,政府也要注重效率;等等。因此,在西方的政府行政改革中经常借鉴企业领导的一些理论和方法。例如,当前西方比较盛行的“政府再造”活动,就是运用企业的领导方法和精神来改造政府,以提高政府的工作效率,改善政府形象。但是,两者毕竟属于不同的领域,在领导的本质、领导的原则等方面存在着较大的差别,不能把两者完全等同而互相照搬照抄,只能借鉴。

3. 两种研究范式

西方尤其是美国领导理论的研究,主要有两种研究范式:一是从研究领导者的角度入手来研究领导理论;二是从领导活动的角度来研究领导理论。领导科学创立的初期,主要是从领导者的视角出发来进行研究,不仅研究时间长,研究者多,而且成果多,影响大。西方领导理论在20世纪80年代以前基本上都是从领导主体的角度来研究领导者素质、领导作用和领导方法的。尽管研究者也离不开领导活动,但研究的重点在于领导者的能力和素质、领导权力和权威、领导方法和艺术等,这些内容不仅构成了领导理论的传统内容,而且成为领导理论不断创新的生长点。近20多年来,这种情况有所改变,不少学者从领导活动的角度来研究领导理论。尤其是研究领导活动与领导环境之间的互动,并取得了极大的成就。一般来说,西方学者认为沟通、协调、激励是主要的领导活动。

4. 两种存在形态

西方领导理论比较明显地存在着两种不同的形态,即领导科学和领导艺术。领导科学强调用科学实证的方法来研究领导者或领导活动,侧重于领导的原则、规律和特点,如科维的领导学,主要以领导原则为中心,注重领导规律和特点的探索和分析。领导艺术主要从经验的角度来探求如何提高领导的有效性,侧重于领导理论的可操作性和实用性。一般来说,在西方国家,领导艺术研究成果的影响远远超过领导科学,如近年来在世界上影响较大的彼得·圣吉的《第五项修炼》,就是一种领导艺术理论。领导艺术并非领导经验的简单总结与提炼,它同样需要深厚的理论底蕴,如彼得·圣吉提出学习型组织的领导者要掌握五项修炼的实务和艺术,而每项修炼都有相应的领导理论做指导。在几乎每本领导艺术的论著中都包含着大量的领导案例,作者从领导者和领导活动的具体实践案例中,抽象概括出一些简明深刻的结论,然后把这些结论运用到实践中进行验证、调整和完善。领导艺术虽然不注重体系的完整性和内容的系统性,但它仍然有着独特的理论形态,成为领导科学的重要补充。

5. 多元发展趋势

21世纪以来,领导理论在西方得到了高度的重视,研究者认为,领导力是制胜21世纪的

强大武器,谁拥有高超的领导艺术和超强的领导力,谁就能称霸世界。由此可以判断,领导理论在 21 世纪将得到迅速的发展并取得更多的成果,领导理论将更加繁荣。领导理论在研究的目的是和宗旨上仍围绕领导的有效性,但视野将更开阔,注重宏观领导如跨国公司、主权国家乃至国际组织在领导上的有效性,而且,将不断重视领导的人文价值,领导的目的在于不需要领导,即使现在的被领导者通过激励、学习、锻炼都成为领导者,人人自己领导自己,成为自己的主人。在研究的范式上,将超越领导者和领导活动这两个研究范式,从更多的视角来研究、探索获得有效性的途径和方法,如将重视被领导者的研究。在研究领域上,将从企业、政府领导进一步扩展到第三部门、非政府组织及国际组织领域,研究的领域将更加广泛。在存在形态上,领导科学和领导艺术两者将逐步融合,其界限变得十分模糊并融为一体,既重视领导科学的研究,也关注领导艺术的探讨。

二、现代西方领导研究的基本理论

现代西方领导理论的发展大体上经历了 4 个阶段。第一个阶段从 19 世纪末到 20 世纪 40 年代。研究的重点主要是具备哪些素质的人才适合当领导,即作为领导者需具备哪些素质修养,或者当了领导之后需要具备哪些素质才能成为一个出色的领导者。人们把这一时期关于领导者特质的研究统称为领导特质理论,将这一时期称为特质研究时期。第二个阶段始于 20 世纪 40 年代中期到 70 年代早期。研究的重点主要集中于领导行为,探讨什么样的领导行为、领导风格才能提高领导绩效。人们把这一时期关于领导行为的研究称为领导行为理论,将这一时期称为领导行为研究时期。第三个阶段始于 20 世纪 60 年代早期到 90 年代。这一时期研究的重点是影响领导绩效的情境因素,如工作任务、团体类型、下属特征等。人们将这一时期称为权变理论研究时期。第四个阶段从 20 世纪 80 年代至今。这一时期的研究可以说比较分散,人们从多方面、多角度来研究影响领导绩效的各种因素,产生了多种领导理论,如交易型领导理论、改造型领导理论及自我领导和超级领导理论等,形成了领导理论的百花齐放的繁荣景象。

(一) 领导特质理论

“领导是天生的”,这种信念在 19 世纪末至 20 世纪上半叶占主导地位。这也是领导特质理论的出发点和基本前提。领导特质理论就是通过对大量领导者的考察、分析和研究,从性格、生理、智力及社会因素等方面寻找领导者特有的素质或应有的品质的理论,也称素质理论。它强调领导者先天的个性和行为,认为它们是与生俱来的,先天就具有领导他人的特殊才能和素质。这种特定的领导才能和品质意味着,不管在什么情况下,具有这些特质的人最终将被推向领导者的位置。对人格力量和先天品质的信念,使人们把研究的重点集中在领导品质的研究上,形成了一些理论观点和假设。到了 20 世纪 80 年代,特别是知识经济时代的来临,人们又对特质理论产生了新的兴趣并继续深入研究,取得了新的成果。

1. 早期领导特质理论

早期一些管理学家和心理学家感觉到领导者与被领导者的不同是如此显著,于是希望通过观察与分析,尤其是通过对大量的成功领导者的分析研究来揭示这一现象。他们收集了关于成功领导者的各种详细的资料,包括人口统计学和个人品质特征方面的资

料,并对数以百计,乃至千计的领导品质进行了测量,包括年龄、体质、智力、动机、主动性和自信心等各种参数,试图发现领导者所特有而被领导者所缺乏的才能和品质。在此基础上确定出领导者的标准,以此作为选拔领导者的依据。该研究一般从这些方面入手:一是生理特质,如领导者的身高、体重、体质、音容笑貌和仪态举止等;二是个性特质,如自信、热情、外向、开朗、幽默、正直、负责、勇敢、独立性和内控性等;三是智力特质,如领导者的记忆力、判断力、逻辑能力及反应能力等;四是工作特质,包括责任感、事业心、首创性等;五是社会特质,包括沟通能力、激励能力、协调能力、控制能力、人际交往能力等。

在早期的理论和假说中,比较著名的有亨利的特质理论。亨利于1949年提出成功领导者应具有以下几个特质:

(1) 成就欲强烈,把工作当成乐趣和兴奋点,对其关注和追求超过对金钱报酬和职位晋升的关注和追求。

(2) 敢于承担责任,干劲大,希望迎接工作的挑战。

(3) 尊重上级,认为上级水平高、经验多,能够帮助自己上进和提高,与上级关系好。

(4) 组织能力强,把混乱的事组织得很有条理。

(5) 决断力强,能在较短的时间内对各种备选方案加以权衡并迅速做出决断。

(6) 思维敏捷,有较强的预测能力,能从有限的材料中预测出事物的发展动向。

(7) 自信心强,对自己的能力有充分的自信,目标坚定,不受外界干扰。

(8) 极力避免失败,不断接受新任务、树立新目标,驱使自己前进。

(9) 讲求实际,重视现在,而不大关心不肯定的未来。

(10) 眼睛向上,对上级亲近而对下级较疏远。

(11) 对父母没有感情上的牵挂,而且一般不同父母住在一起。

(12) 忠于组织,忠于职守。

经过40多年的研究,研究者仍未能找到有效的领导者所应该具有的区别于被领导者的才智、个性、身体等方面的特质,也几乎没有证据表明领导者是天生的。只是更多的数据表明,一般而言,领导者比其他人更好交往,更具主动性,更为活泼。除此之外,领导者通常好像具有一点原创性,较受欢迎,而且具有一点幽默感。但所有这些都不能确保一个人成为领导者,更不用说成为一个有效的领导者。

虽然这一时期的领导特质理论研究没有取得预期的成果,并具有很局限性。但其也有一定的成就,如美国著名管理学家斯蒂芬·P. 罗宾斯提出的几点内容:第一,大多数人相信对于所有成功的领导者来说,都具备一系列一致而独特的个性特点;第二,在确定与领导关系密切的特质方面的研究中,得到的结果引人注目,如研究发现,进取心、领导意愿、正直与诚实、自信、智慧和具备与工作相关的知识对领导者尤为重要;第三,大半个世纪以来的研究可以得出这样的结论,即具备某些特质确实能提高领导者成功的可能性,但没有一种特质是成功的保证。

2. 现代领导特质理论

20世纪70年代以来,由于社会环境发生了巨大的变化,知识经济对领导者提出了新的挑战,人们对领导特质理论的研究又迅速升温。虽然原来的领导特质理论的研究结果基本上否认了“伟人论”的观点,但人们始终都认为有效的领导者必须具备一定的素质。世界著名的管理学大师德鲁克认为,一个有效的领导者必须具有以下五项主要学习习惯:善于利用

时间;注重贡献,确定自己的努力方向;善于发现和用人之所长;分清主次,集中精力;做有效的决策。

美国学者詹姆士·M.库塞基和贝瑞·波斯纳是著名的领导学专家,他们认为领导是个人的任务,领导是人类组织中不可或缺的重要事务。他们从1980年开始调查近千家企业及政府行政部门,而后又在1987年和1995年进行了两次调查。他们发现排在前四位的领导特质是诚实、有远见、懂得鼓舞人心、能力卓越。

(1) 诚实。诚实是领导者和被领导者关系中最重要因素。83%的人期望领导者诚实、讲信用、有道德、有原则。如果领导者对自己所倡导的原则言出必行,那么下属就会心悦诚服地追随。

(2) 有远见。不管我们称这种能力为眼光、梦想、召唤、目标或计划,它的信息或内涵都是很清楚的。如果领导者期望别人愿意加入他们的行列,那么他们必须知道目标何在,前景如何,即要有远见。

(3) 懂得鼓舞人心。追随者期望领导者拥有满腔热情、充满活力,尤其是在困难时期能对未来感到乐观。领导者若能表现得极其热忱和兴奋,显示出其个人对所追求目标的投入,就更能鼓舞人心。

(4) 能力卓越。领导者必须有领导能力,这是指领导者必须具备运转工作的核心技术。尽管不同职业对领导者的要求不同,但领导者必须具备为他的职业带来某些附加价值的能力。

除此之外,还有许多的研究者都提出了他们的观点。其研究表明,领导者至少在某些领域确实有天赋和才能,成功的领导者存在某些特质上的共性,但特质仅仅是领导者应当具备的必要条件,仅有这些天赋和才能是不够的,个人的经验、正确的抉择及对环境正确判断也是使这些因素得以充分发挥的关键因素。领导特质理论只能说明具有哪些素质会有较大的机会成为领导者,成为有效的领导者;但能否真正成为领导者,成为有效的领导者,其制约的因素还很多。领导者的特质只为其成功提供了某种可能,重要的还是后天的学习和实践锻炼。但不论如何,领导特质理论毕竟为培养、培训和选拔领导者提供了一定的标准和依据。

(二) 领导行为理论

由于领导特质理论研究没有取得预期的结论,也由于20世纪40年代中期行为科学的兴起,研究者从领导特质研究转向了领导行为研究,通过考察领导者实际做了什么和怎么做来寻找领导效果的答案。领导行为研究具有特质理论研究所不具备的几个有利条件:一是行为能够被观察,比素质更具有客观性;二是行为能够被测量,比素质更精确和正确;三是行为可以通过学习而获得,但素质是先天或者在早期生活中形成的。由此,人们把研究的重点集中到了领导行为上,使得领导行为理论的研究占据了主导地位。领导行为理论认为:领导者不是天生造就的,而是后天培养、塑造和形成的;通过对有效的领导行为模式和领导风格的研究,可以按照一些精心设计的培训项目把有效的领导行为模式移植到其他人身,使之成为有效的领导者;领导工作的绩效主要取决于领导者的行为和风格,而不是领导者的特质。领导行为理论强调的是有效率的领导者的行为,而不是判断谁应该是一个有效的领导者。

1. 有关领导行为的早期研究

著名心理学家勒温和利普特等人最早对领导行为方式进行研究,他们通过试验研究不

同的领导方式对下属群体行为的影响,认为存在着三种不同的领导工作方式:专制方式、放任方式和民主方式。勒温认为,独断的领导者是那些自己单独制定决策的人,他们通过严格的管理来达到工作目标,但却导致群体成员没有责任感,情绪低落,逆来顺受,消极被动。放任式的领导者既不为下属提供明确的方向,也不参与他们的决策制定。这种领导方式效率最低,只达到社交目标,不能有效地完成工作任务,由于几乎没有指导和评价,会引起群体的失望和混乱,导致了工作质量很低。民主的领导者在制定决策时与下属商讨,允许下属参加决策。这种民主的领导方式效率最高,不但能够完成工作目标,而且群体成员关系融洽,有凝聚力,工作主动性强并有创造力。虽然对这三种领导方式可以比较明确地予以界定,但该研究却无法判断哪一种类型是最有效的,或者在什么环境下应该采取哪一种领导方式,因为每种领导方式对下属都有不同的效果。

2. 领导行为四分图理论

大量全面且重复较多的领导行为理论研究来自 20 世纪 40 年代末期美国俄亥俄州立大学。该研究工作在斯托格迪尔(Stogdill)教授的指导下进行,研究的目的是确定领导行为在实现群体和组织目标过程中的重要性,采用的方法主要是问卷调查法,让下属来描述领导者的行为。研究者收集了大量的有关对领导行为描述的数据资料,开始时列出了 1 800 个因素,后来减少到 150 个。通过逐步筛选、归并,最后归纳为两个独立的维度——结构维度和关怀维度。结构维度指的是领导者更愿意界定和建构自己与下属的角色差异,强调组织的需要,以达成目标。领导者的主要工作就是抓组织,即为职工提供组织结构方面的条件使之做出令人满意的成绩,包括进行组织设计、制定计划和程序、明确职责和关系、建立信息通道、安排并确定工作日程、强调工作的最后期限等。高结构维度的领导者向组织成员分配具体任务,要求员工保持一定的绩效标准。关怀维度指的是领导者尊重和关心下属的观点与情感,更愿意同下属建立相互信任的工作关系,其工作主要以人际关系为中心,关心人,尊重下级意见,注重职工需要。高关怀维度的领导者帮助下属解决个人问题,友善且平易近人,公平对待每个下属,关心下属的生活、健康、地位和满意度。按照这两个维度的内容,研究者设计了领导行为描述问卷,要求下属说出他们对组织、形势、团体的特点、团体工作成绩的衡量、各种情况下有效的领导行为等问题的看法。最后,他们把领导行为分为四种类型:高关怀,低结构;高关怀,高结构;低关怀,低结构;低关怀,高结构。

俄亥俄州立大学研究小组的研究结果表明,不同的领导方式对工作效率和职工情绪有直接的影响。他们发现,高结构、低关怀的领导方式容易造成领导和下属产生对立情绪,下属的满意度低,缺勤率高且流动性大,工作效率较低。斯托格迪尔等人认为,领导行为就是领导者领导群体实现目标的行为。领导行为的这两个维度并不是相互排斥对立的,而应把两者结合起来。他们认为,一个两方面结构都很高的领导者,其工作效率和领导的有效性必然较高。

俄亥俄州立大学的这项研究工作具有重要的意义,他们发现了领导行为的两个最基本的考察维度,他们所提出的四种领导风格也为以后的许多类似研究奠定了基础,后来许多领导理论如李克特(Likert)的领导系统模式理论,布莱克(Blake)和默顿(Mouton)的管理方格理论,坦南鲍姆(Tannenbaum)等的领导连续统一体理论,PM 领导模型等就是以此为基础而发展起来的。我们主要介绍一下影响比较大的管理方格理论。

1964 年,美国得克萨斯州立大学心理学教授布莱克和默顿在领导行为两维度的基础

上,将每个维度再细分为 9 等,用坐标线画出,得出 81 种方格组合。他们认为,所有领导者的行为都可以投射到图 1-1 所示的方格图上:

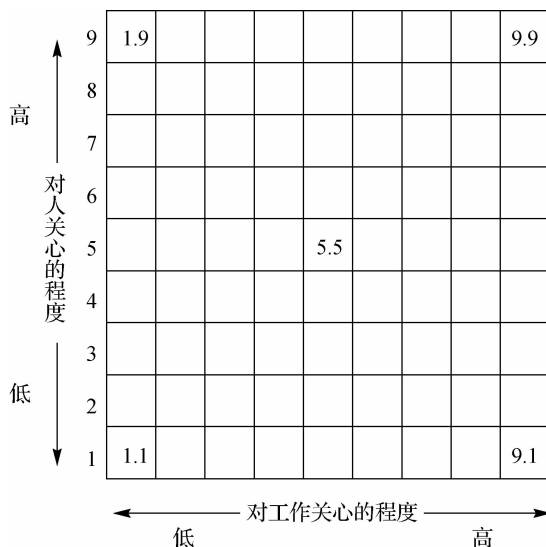


图 1-1 管理方格图

在管理方格图中,共有 5 种典型的领导方式:

(1) “1.1 型领导”——虚弱型管理。这种类型的领导者最大的特征是身在其位,不谋其政;对下属和工作都漠不关心,放任自流。这是最低能的领导方式,也是很少见的极端情况。但这种领导者能够胜任日常单调、重复而没有挑战性的工作。在激烈的竞争环境中,这样的领导方式必然导致失败。

(2) “1.9 型领导”——俱乐部型管理。这种类型的领导者最大的特征是重视下属的态度和情感,对下属关心备至,一味迁就,做老好人,不关心工作,认为只要职工精神愉快,生产成效自然好,把对下属的关心放在第一位。这种领导方式的结果可能很脆弱,一旦和谐的人际关系遭到破坏,生产成效就会随之下降。

(3) “5.5 型领导”——中庸型管理。这种类型的领导者对人的关心与对工作的关心程度基本保持平衡,既不过分偏重人的因素,也不过分偏重工作任务,努力保持两者的和谐统一,以免顾此失彼。他们喜欢显示民主作风,不喜欢冲突,希望维持现状,只图维持一般的工作效率和士气,不能促使下属发挥创新精神。因此,从长远来看,这种类型的领导者难以在激烈的竞争中立足。

(4) “9.1 型领导”——任务型管理。这种类型的领导者的最大特征是好强和有力量,控制他人的欲望特别强烈,只注重工作任务的完成,强调生产和效率,不注重人的因素,把下属看成机器。对他们来说,工作任务是第一位的,成功是最重要的。他们常常独断专行,喜欢监督别人,喜欢使用能力强的人,常常发怒,尤其在失败的时候。这种领导方式把人的因素的影响降到最低,在竞争激烈的有限时间内,可能效果显著;但长期下去,这种领导者就会疏远下属,并造成生产效率的下降。

(5) “9.9 型领导”——团队型管理。这种类型的领导者对人的关心与对工作的关心都达到了最高点。领导者诚心诚意地关心下属,把对人的关心与工作任务的完成和谐地统一

起来,使组织的目标和个人的需要最完美、最有效地结合起来,使下属了解组织目标,关心工作成果,进而形成休戚与共、士气旺盛的团队,并能出色地完成任务。这种领导方式既可以增加组织的竞争能力,改善各单位、各部门之间的关系,也可以增进职工间的相互理解与合作,促进职工发挥创造力,发扬团队精神,增强职工的责任感。这是一种最理想的领导方式,这种方式可以在激烈的竞争中获得成功。

布莱克和默顿认为,“9.9型领导”方式是可以学习的,只要认清自己的风格,客观地分析各种情况,通过一系列步骤,领导者可以转变自己的领导方式,使之成为团队型领导方式,以取得成功。管理方格理论在理论方面和实践方面都取得了相当的成功,在领导理论中占有一定的地位。许多组织都采用这种领导风格理论来培训自己的领导者。

领导行为理论有助于增加对各种不同类型领导行为的理解,注重行为模式而非领导特质,强调了领导培训的重要性。但领导行为理论和领导特质理论研究一样,都属于静态层面上的研究,只注重行为而没有考虑环境因素,也仅为高度复杂的领导过程提供了一个简单的视野,只考察了领导过程的强化因素。因此,其指导意义也是有限的。

(三) 领导权变理论

由于领导特质理论和行为理论都没有从根本上解决领导的有效性问题,因而人们开始重视情境因素对领导活动的影响,并在此基础上逐渐形成了领导权变理论。领导权变理论所关注的是领导者与被领导者的行为与环境的相互影响,尤其关注不同的领导方式与各种环境之间的适应性。该理论认为,在领导活动中并不存在着一种普遍适用的“最好的”或“不好的”领导方式,任何领导类型都可能是有效的,也可能是无效的,关键看它与环境是否适应。领导是一个动态过程,而且领导方式应随着被领导者的特点和情境的变化而变化,这样才能获得较高的领导绩效。领导绩效取决于领导者、被领导者和环境3个因素之间相互作用的结果。领导权变理论的代表性研究主要有菲德勒的领导权变模型、赫塞和布兰查德的情境领导理论、豪斯的路径—目标理论、弗鲁姆和耶顿的领导参与模型等。

1. 菲德勒的领导权变模型

菲德勒自1951年起,经过10多年的调查研究,提出了领导权变理论。其权变理论的基本前提是:领导绩效是领导方式和领导情境相互作用的产物。如果领导方式与情境相容,那么这种领导就是有效的;如果领导方式不能满足领导情境的需要,那么这种领导将失去有效性。领导者必须是一位具有适应能力的人。

(1) 确认领导风格。菲德勒对1200个群体进行了广泛调查,设计了一个“最不愿与之共事者问卷”。让一个领导者在所有过去与现在的同事中选取他认为不受欢迎、最难合作的人,以一套截然相反的形容词来描述他们,然后根据程度高低选取相应的得分。通过调查表的得分高低来衡量领导者的个性,从而确定领导风格。问卷以等级记分,最后累加得分,得分高的人,是关系导向型的,是宽容且关心人的领导者。他们主要以人际关系为目标来激励自己,通过与其他人建立良好的人际关系来实现自我。得分低的人则是任务导向型的,是对人苛刻、以工作为中心的领导者。他们主要依靠任务和成就来激发自己的动机,凭借完成任务的好坏来实现自我。

(2) 分析情境因素。菲德勒认为,决定领导绩效高低的情境因素有3个:领导者与被领导者的关系、任务结构、领导者的职位权力。

① 领导者与被领导者的关系。菲德勒认为这个因素是最重要的,因为职位权力和任务结构大多可以置于组织的控制之下,但是领导者与被领导者的关系不易控制,如果处理不好,就可能影响被领导者对领导者的信任和爱戴。领导者和被领导者之间良好的人际关系意味着他们具有一种团队精神,相互支持,凝聚力强。

② 任务结构。它是指工作任务的明确程度和人们对这些任务的负责程度。当被领导者对所承担任务的性质、目的、方法和绩效标准清晰明确时,领导者对工作质量较易控制。而含义模糊不清的任务会带来一种不确定性,从而降低领导者对情境的控制度。

③ 领导者的职位权力。这是指领导者所拥有的对被领导者的雇用、解雇、报酬和奖惩等正式的与领导者职位相关联的权力,以及领导者从上级和整个组织各个方面取得的支持程度。职位权力是指领导者对其被领导者的实有权力。当领导者拥有一定明确的正式的职位权力时,则更容易使群体成员遵从他的领导。

根据这3个权变因素可以评估环境是否对领导者有利。菲德勒指出,领导者与被领导者关系越好,任务结构化程度越高,职位权力越大,领导者拥有的控制力和影响力也越高,环境对领导者越有利;反之,环境对领导者则不利。这3项权变因素组合起来,可以得到8种不同的情境和类型,每个领导者可以从中找到自己的位置。

(3) 进行领导与情境的匹配。菲德勒把8种情境与3项权变因素分别组合起来,进行各种匹配。他认为,在领导职位权力不足、任务结构不明确、领导与被领导者的关系恶劣的情境因素下,任务导向型的领导者将是最有成效的;在职位权力很高、任务结构明确、领导者与其成员关系良好等情境因素下,任务导向型的领导者也是最有成效的;但当情况在中等有利时,关系导向型的领导者是最有成效的。总之,在情境因素最好或最差的条件,应选择任务导向型的领导方式;反之,则应选择关系导向型的领导方式。

菲德勒的领导权变理论的应用非常广泛。菲德勒认为,个体的领导风格是稳定不变的,个体的“最不愿与之共事者问卷”的分数决定了他最适合于何种情境条件。因此,提高领导有效性的途径只有两条:第一条是替换领导者以适应情境,即如果领导者不能适应他所在的领导情境,那么只能用另外一个领导者来替换他;第二条是改变情境以适应领导者,重新建构任务结构和领导职位权力,使环境符合领导者的风格。

2. 赫塞和布兰查德的情境领导理论

赫塞和布兰查德在1981年提出了情境领导理论(SLT),受到了广大领导者的推崇,并被作为培训被领导者的主要手段和方式。赫塞和布兰查德的情境领导理论与菲德勒的领导权变理论的领导不同点在于,它把研究的重点放在被领导者身上,重视被领导者的作用。情境领导理论认为恰当的领导方式必须根据被领导者的成熟度来确定,因为领导是通过被领导者起作用的,领导权力从某种意义上说来自被领导者,如果被领导者不认同、不接受领导者,无论领导者的观点多么正确,行动计划多么周密,都只能是领导者自己的事,难以变成现实,因此就没有什么绩效可谈。领导方式的选择应根据被领导者的成熟度而定。成熟度包括工作成熟度和心理成熟度两方面,两个不同方面成熟度的高低结合形成了四种类型的成熟度构型,领导方式应随着被领导者成熟度的变化而变化。

(四) 自我领导和超级领导理论

从特质理论、行为理论到权变理论,都在试图揭示有效领导背后的真正原因。但从整体

来说,仍然没有找到和揭示出真正的原因,这些研究都存在着局限性,人们仍然在进行不懈的探索。20 世纪 80 年代以来,社会结构发生巨大变化,社会成员受教育的程度普遍提高,科学技术尤其是信息技术突飞猛进,并在领导过程中发挥重大的作用。传统的官僚体制模式和领导方式受到挑战,人们积极寻找新的组织形式和领导方式,不断探索新的领导理论和方法。尤其是 20 世纪 90 年代以来,人类进入了全球化、信息化的时代,经济全球化、政治民主化、信息网络化的时代在呼唤着新型的领导,迫切需要领导理论的创新与发展。为回应时代的呼唤和社会的挑战,人们经过研究,提出很多的新理论、新观点,如领导替代理论、交易型领导理论、改造型领导理论、领导激励理论、自我领导和超级领导理论等,我们仅简要介绍一下自我领导和超级领导理论。

1. 自我领导理论

所谓自我领导,顾名思义,就是自己领导自己,即领导者的主要任务和职责就是采用各种方式方法把被领导者培养和造就成为领导者,使他们具有高度的责任感和自我控制能力,自觉努力地工作,使被领导者由过去的“要我做”变为“我要做”。

自我领导有以下两类策略:

第一类是注重有效的行为和行动,即以行为为中心的策略,对下属自己完成一些困难但又必须完成的任务十分有帮助,包括自定目标、自我提示、自我检查和自我排练。自我排练即在完成一项重要任务之前进行周密的安排和训练,自行实施奖励和惩罚措施。

第二类是注重有效的思想和情感,即以认知为中心的策略。认知策略主要是关于下属如何建构自己建设性的管理思维模式,然后通过它影响行为。这种策略分为两个部分:一部分是考察如何利用来自任务本身的快乐和自然回报,以形成具有建设性的思想与感受;另一部分则通过信念、自我暗示和想象等方法形成建设性思维。

2. 超级领导理论

所谓“超级领导”,就是领导者带领下属领导他们自己。超级领导适用于那些有责任领导他人的管理者。

自我领导和超级领导有着内在联系。理解自我领导是理解超级领导的关键一步,因为对下属的所有控制最终要靠下属的自我影响起作用。无论控制从何而来,其效果仍然依赖于这些控制在多大程度上能被下属认同和内化。

第五节 中国古代领导思想

中国有 5 000 年悠久的历史 and 文明,形成了独特的传统文化,并给我们留下了丰富的领导思想遗产,下面简要地介绍其中的精华部分。

一、重视领导的基础

领导者的基础是民众,离开了民众,离开了民众的支持和拥护,就不可能有领导者,即使依靠暴力,也不可能长期维持其领导地位。中国古代的统治者历来比较重视民众的力量,注

重维护领导者的基础。

1. 以民为本,顺乎民意

中国古代思想家大多都高度重视人民的力量和作用,认为人民是国家的根本,要以民为本,顺乎民意,取信于民,赢得民心。统治阶级多数也持有相同的观点。民本思想在夏朝即萌芽,在春秋时期基本形成。孔子说:“民以君为心,君以民为体。”《太平御览》载,孔子的学生子夏将君民关系喻为鱼水关系,提醒执政者不要脱离民众:“鱼失水则死,水失鱼犹为水也。”《管子》中说:“政之所行,在顺民心;政之所废,在逆民心。”战国时期,民本思想达到了高峰,有代表性的观点是孟子的“民为贵,社稷次之,君为轻”和荀子的“君舟民水论”。汉唐以后,民本思想也有一定程度的丰富和发展。

民本思想的主要内容包括以下两点:

(1) 得民心者得天下,失民心者失天下。国家能否治理得好,关键在于执政者能否赢得民心。宋代程颐云:“为政之道,以顺人心为本。”历史表明,民心向背关乎统治的稳固和长久,关乎国家的兴衰成败。政局的治与乱,事业的兴与衰,国家的存与亡,以及为政者个人的荣辱得失,莫不系于此。

(2) 顺乎民心,取信于民。统治者欲得民心,必须顺乎民意,获得民众的信任。孔子认为,民众的信任比粮食军备更重要,是治国理政第一位的大事。要取信于民,执政者要顺乎民意,倾听百姓的呼声,顺从民众的意愿;要信任民众,相信民众;要开诚布公,以诚待民,无伪诈之心;要作风正派,举止得体,以身作则,公正廉洁。

2. 富民教民,民安邦固

民众既然是国家的基础和根本,那么统治者的基本职责就是富民教民。

(1) 富民。民富,才能国富。只有民众富裕了,生产才会发展,国家才会更富裕。《论语》中说:“百姓足,君孰与不足?百姓不足,君孰与足?”《荀子》中说:“民富则田肥以易,田肥以易则出实百倍。”民富,才能君富。《荀子》中又说:“下贫则上贫,下富则上富。”只有让老百姓先富起来,方能实现“上下俱富”。民富,才能国安。《管子》中说:“民富则易治也,民贫则难治也。”百姓丰衣足食、安居乐业,国家就安定。怎样才能富民呢?古人主张:首先,要体恤民众疾苦。孔子要求执政者对民众要“仁爱”,孟子要求统治者要“爱民如伤”,行“仁政”。其次,要兴利民之举,所做的事情要对老百姓有利,要多做些于民有利的实事、好事,正确处理取民与予民的关系。再次,要有富民之策,统治者不仅要有富民之心,而且要有富民之策、富民之举。统治者要轻徭薄赋,取民有制;劳役适度,不误农时;体察下情,关心民众痛痒,帮助民众发展生产,使百姓拥有土地等基本生活资料等。

(2) 教民。民富,不一定国安,为了国家的稳定和统治的久远,统治者还必须教化民众,使民众服从统治。孔子认为,在经济上使民众富裕起来之后,统治者的第二件大事就是对民众进行教化,即“富之”“教之”。孟子认为,有无教化是区别人类与禽兽的根本标准:“饱食、暖衣、逸居而无教,则近于禽兽。”“上无礼,下无学,贼民兴,丧无日矣。”并且通过对民众的教化可以改善执政者与民众的关系,从而赢得民心。“善政不如善教之得民也。善政民畏之,善教民爱之;善政得民财,善教得民心。”教化的核心内容是仁、义、礼、智、信、忠、孝、廉、耻等道德规范。

二、重视“治术”和“权谋”

中国古代领导思想的一个重要特征就是以领导艺术和方法的研究为核心,重视对领导艺术和方法的探讨和运用,即重视“治术”“权谋”,较少对领导制度和本质的思考。

1. 儒法相济,德刑相辅

德治与法治、王道与霸道是中国先秦时期儒法两家提出的相互对立的政治主张,后来成为封建统治者的基本治国方略。

(1) 儒家的治国方略。

儒家主张实行礼治、德治、仁政、王道。这种治国方略的核心是主张以德治国,以德服人,通过德治达到天下太平,国泰民安。孔子主张“为政以德”,孟子认为“以德行仁者王”。

儒家以德治国的主要内容和特点有以下几个:

① 依靠君主和各级官吏个人的能力品德来治理国家,不大重视法制的作用。他们认为,“有治人,无治法”,“法不能独立,类不能自行,得其人则存,失其人则亡”。他们把国家的兴亡、人民的安危祸福寄托在个人或少数人,即明君、贤臣、清官、廉吏的身上。

② 主张礼治,用温和的手段来治理国家,主要方法是礼仪教化、等级名分、典章制度、行为规范等。

③ 要求统治者有爱民之心。他们主张爱民恤民,使百姓安居乐业。

④ 提倡伦理至上,以德治国。将道德政治化,政治伦理化,把伦理纲常作为治国的根本,把修养教化作为管理社会的主要手段。

(2) 法家的治国方略。

与儒家相反,法家主张法治、霸道。其核心思想是依靠严峻刑法来达到国家大治。其主要观点和特点是:

① 重视法治。法家认为人性本恶,“民固骄于爱,听于威矣”,用说服教育的方法使人向善是不可能的,只有靠严刑峻法才能治理好国家。

② 提倡重法严刑。韩非子强调必须用暴力进行威慑,提出“峭其法而严其刑”,“罚莫如重而必,使民畏之”。

③ 重视法制队伍建设。法家认为“吏不良,有法而莫守”,“奉法者强则国强,奉法者弱则国弱”。

需要指出的是,儒家和法家虽然在治国主张上是根本对立的,但在长达两千多年的封建统治过程中,历代的统治者把两者作为工具结合起来运用,外儒内法,儒法相济,德刑相辅,根据统治的实际需要,交替使用,以巩固和维护其统治。

2. 重视人才,选贤任能

历代统治者都高度重视选拔和使用人才,在隋唐时建立了科举制度,用于考核与选拔人才。在发现人才、选拔人才、使用人才、培养人才等方面,古人留下了丰富的宝贵思想。

(1) 人才为本。人才是国家兴衰、事业成败的关键因素。因此,历代统治者和思想家都高度重视。《管子》云:“天下者,无常乱,无常治,不善人在则乱,善人在则治。”所以“争天下者,必先争人”。荀子总结说:“尊圣者王,贵贤者霸,敬贤者存,慢贤者亡。”范仲淹说:“得贤

杰而天下治,失贤杰而天下乱。”

(2) 选贤任能。中国古代除了皇帝是世袭制之外,在选拔各级官吏时都要求遵循任人唯贤的原则,在用人标准方面,强调德才兼备。《管子》主张德、功、能三者兼顾。墨子将德、官(处理政务的能力)、劳、功四者并列。荀子提出“论德而定次,量能而授官”,认为德、能不可或缺。唐太宗李世民要求官吏“才行兼备”。

(3) 知人善任。统治者要能选贤任能,必须学会识别人才、发现人才,掌握观察人、了解人、考核人的方法。其主要方法有:察人七途,即鉴其表、听其言、察其行、观于友、询于众、试于事、考于绩;取人八忌,即忌以貌取人,忌以爱憎观人,忌以固定模式律人,忌以出身资历相人,忌以一时一事论人,忌以传闻毁誉鉴人,忌以假象判人,忌以私心察人。

(4) 用人之道。统治者要善于使用人才,做到人尽其才,才尽其用。用人之道主要有以下几点:

① 扬长避短。人有长短,世无全才,关键要善于扬长避短。

② 职能相称。人才有不同的类型,为此必须因事设职,因职择人;善于组合,取长补短。

③ 用人不疑,疑人不用。统治者主张以诚相待,充分信任,给予人才一定的权力和自由。

3. 赏罚并行,奖惩分明

奖惩是一种调动人的积极性的重要方法,奖励是应用积极的方式通过正面的鼓励来调动积极性,惩罚是应用消极的方式通过反面的刺激来驱动人的行为。古人认为,奖惩具有统御、引导、鞭策、教化等多种功能,于是非常重视运用这种手段来进行领导。

(1) 赏罚并行,功过相称。赏与罚,奖与惩,二者互相依存,相辅相成,不可分割。奖赏的作用是褒扬、鼓舞,从正面进行激励;惩罚的功能是威慑、惩戒,从反面进行督促。只有赏罚并施,才能引导人做好事,禁止人干坏事,使人进有所得,退有所失,各尽其能。另外,赏罚要公正,必须功过相称。赏有所依,罚有所据。奖之薄厚,惩之轻重,须与功过相称,既不能小功大赏,大功小赏,也不能重罪轻罚,轻罪重罚。并且不分亲疏贵贱,一视同仁。赏罚只有公正、不徇私情,才能真正起到激励作用。

(2) 奖惩分明,及时守信。奖赏和惩罚要分明,使获奖者得到真正的实惠,该重奖则重奖,使之引人羡慕效仿。惩罚要足以使受罚者受到真正损失,以警戒他人,不敢重犯。如果奖惩不痛不痒,贤者就会不屑一顾,恶者就会有恃无恐,这样会适得其反。奖惩还应该及时守信。有功则奖,有过则罚,要及时兑现,立竿见影。否则,事过境迁,则效用大减。只有该奖则奖,该罚则罚,信守诺言,才能真正调动人们的积极性。

4. 集思广益,多谋善断

决策是一项关系事业成败、国家兴衰的重要活动。领导者的一个主意或决定,小则关系组织的兴旺,大则关系国家的安危。司马迁说:“安危在出令,存亡在所任。”高层领导者的一举一措乃天下向背所系,多谋善断是领导者重要的素质和职责。

(1) 凡事预则立,不预则废。古人强调做任何事都必须预先进行周密的谋划。《中庸》里说:“凡事预则立,不预则废。”《孙子兵法》中指出:“多算胜,少算不胜,而况于无算乎?”《旧唐书》中也指出:“先谋后事者逸,先事后谋者失。”

(2) 知己知彼,百战不殆。全面深入地了解各方面的情况,掌握基本的信息,是谋划的前提。《孙子兵法》云:“知己知彼,百战不殆。”领导者要重视信息在决策中的作用,注重信息的搜集、整理、分析、研究和利用。

(3) 兼听则明,偏听则暗。领导者的知识、经验、智慧有限,只有兼听广纳、博采众议、集思广益,才能防止决策失误。汉代桓宽说:“谋及下者无失策。”清代思想家唐甄说:“以众人之明为一明,以众人之聪为一聪。”在博采众长、兼容并蓄的多谋基础上,领导者还要有主见,善于决断;并且要不失时机,当机立断。古人认为,适时决策,事半功倍;举措失时,事倍功半。《国语》中说:“得时无怠,时不再来,天予不取,反为之灾。”《列子》中也说:“凡得时者昌,失时者亡。”

三、重视领导者的道德修养

在 2 000 多年的封建统治时期,儒家思想一直占统治地位,它主张行“仁政”,讲“礼治”“德治”,重视领导者的品德修养。

1. 修身正己,为政以德

中国传统治国之道把“修身齐家”作为治国平天下的基础和前提,要求为政者必须加强修养,完善人格,提升品德。孔子说:“政者,正也。子帅以正,孰敢不正?”“其身正,不令而行;其身不正,虽令不从。”领导者必须具有高尚的道德修养,才能以德服人、为政以德,才能造福社会和人民。为此,领导者应处理好以下关系:

- (1) 公与私。要求立政为公,不谋私利,不徇私情,不行私人权术,不计私仇私怨。
- (2) 言与行。要求谨言慎行,知行合一,言行一致,身教重于言教。
- (3) 义与利。要求“见利思义”,“不义而富且贵,于我如浮云”。
- (4) 勤与惰。要求“称身就位”,“计能受禄”,不尸位素餐,警惕“少德而多宠”“才下而位高”“无功而受禄”。

2. 清正廉明,为政之本

为政者必须廉洁奉公。吏治清明是政权巩固、经济发展、社会进步的重要保证,而吏治腐败则是民不聊生、国破家亡的祸根。因此,历代统治者无不要求官吏清正廉洁。反腐倡廉的措施主要有以下几种:

- (1) 重教育。对官员在入仕前和入仕后都加强廉政思想的灌输和训诫;旌表廉吏,树立榜样,以正风气;执政者以身作则,严于律己。
- (2) 重预防。防微杜渐,及时治理,“勿使积重难返”。
- (3) 重高官。抓上层,治下先治上,正人先正己,“正朝廷以正百官,正百官以正万民”。
- (4) 重法制。严刑峻法,重法治贪。^①

^① 彭向刚.领导科学概论[M].2版.北京:高等教育出版社,2013:42-48.(有改动)

第六节 领导科学与相关学科的关系

领导科学具有明显的社会性、高度的综合性和很强的应用性等特点。因此,它同相关学科之间就呈现出相互渗透、交叉,以致在某些研究内容上的重复现象。但是,领导科学研究界限上的“模糊性”并不排斥其研究对象上的“稳定性”。就领导科学研究界限来看,它与马克思主义哲学、管理科学和党的建设学说等都既密切联系又相互区别。

一、领导科学与马克思主义哲学

领导科学与马克思主义哲学有着密切的联系。这是因为领导科学中处处渗透着辩证唯物主义和历史唯物主义的世界观和方法论原则,它是马克思主义理论在领导活动领域的具体运用。而马克思主义哲学以整个世界为研究对象,它的任务是要揭示自然界、社会与人类思维最一般的规律。它作为无产阶级的世界观和方法论,无疑对领导科学具有指导作用。当然,马克思主义哲学也代替不了领导科学,因为领导科学的任务是要研究社会现象中的现代领导活动的一般规律,具有综合性应用科学的性质,它与马克思主义哲学这样的基础理论科学毕竟是不同的。这就决定了我国各级领导干部,不仅要认真学习马克思主义基础理论,尤其是哲学,而且要运用马克思主义哲学这一科学的世界观和方法论,去揭示现代领导活动的规律性,以更有效、更具体地指导领导工作。作为现代社会的领导者要既有马克思主义哲学的基础理论,又有领导科学的系统知识。

二、领导科学与管理科学

领导科学是从管理科学中分化出来的。两者有交叉的地方,但又有分工的不同。领导科学和管理科学是各有其侧重的。现代管理科学中的关于领导职能、组织结构及领导行为方式等问题,对于领导科学是十分有用的。管理科学所研究的内容比领导科学要具体得多。诸如计划管理、设备管理、科研管理、质量管理、财务管理、人事管理等都属于管理科学的范围。而在这一切管理中,都有个领导问题,从这个意义上讲,领导科学是管理科学中的管理学,是更高层次的管理学。但两者又是有区别的,领导科学与管理科学的主要区别有以下几点:

1. 研究对象不同

管理科学研究的对象,如国民经济管理学、部门经济管理学及企业经营管理学等,是研究经济管理的规律性,探讨经济系统、单位内部诸因素之间的最佳结合形式及规律。管理科学研究的对象,集中在事业层的具体业务规律上,专业性、操作性比较强。因此,其范围相对具体而狭窄。如全面质量管理主要研究生产过程中如何控制和监测产品质量的方法和规律,成本管理主要研究具体的生产成本在经济过程中的特殊规律等。而领导科学研究的则是对社会发展、社会组织的活动如何进行宏观指导的问题,如何保证重大决策的优化问题,揭示的是领导者和被领导者之间的关系和发展规律。

2. 研究内容不同

管理科学虽然也研究人的行为,但主要是从生产力要素的合理配置和组合的角度加以研究的,侧重于研究如何对有限的人、财、物力资源进行合理地分配和使用;而领导科学则主要研究人与人的关系,即社会生活中的群体活动的组织、领导和行为引导与激励等问题。

3. 表现形态不同

管理工作的实践,在很大程度上是技术性的,所以,管理科学相对而言已形成比较定型的专业理论,更接近硬科学。它较多地可以进行定量分析,如目标规划、线性规划、投入产出法、网络计划技术、存储论、价值工程、变动成本法、回归分析法等。这些都是数学方法在管理中的有效运用。而领导工作所面临的问题常常是非规范性的,十分复杂,千变万化,领导工作在一定意义上是一项实践的艺术。因此,领导科学更多地接近软科学。许多领导活动不能用数学工具进行定量描述,它更多地需要形成于正确的观念和创造思维基础上的经验与智慧。

4. 应用范围不同

管理科学是较专业化的“将才”理论与方法。它包含的知识面比较窄,可供应用的面也比较窄,如质量管理不适用科研管理,人才管理不适用成本管理;领导科学也是一种专业理论,但是这种专业要比别的专业面宽得多,是“帅才”理论与方法。

三、领导科学与政治学

政治学是历史悠久和学理成熟的学科。古典政治学主要研究权力问题。从广义的角度讲,领导科学包括在政治理论之中。近代政治学获得了长足的发展,尤其是政治哲学。可以被称为现代领导科学奠基之作的一——意大利著名政治学家马基雅维利所撰写的《君王论》,是用政治学方法研究领袖权力及其运用的经典著作。现代政治学的学科分化比较细。政治哲学、政治科学的划分使得政治学对于现代政治现象的分析更为深化。现代政治学是构成领导科学最深厚的学理基础之一。但是,领导科学与政治学又是不同的两门学科,体现在以下几点:

(1) 两者的研究对象不同。领导科学以领导者与领导活动、领导环境,以及领导活动的基本规律为研究对象。而政治学则对整个人类社会的政治现象加以研究。

(2) 两者的研究方式不同。政治学的规范分析,由于有千百年的积累和改进,已经使其具有了经典学科的地位。领导科学还刚刚脱离经验描述的状态,尽管它在理论的建构上已经有巨大的突破,但是研究中对于经验事实的借重,还是学科建设中起支撑作用的方式。

在政治学的分支学科中,对领导科学的学理建设影响具有不可忽视作用的一门学科是行政学(行政管理学),两者的关系也有必要加以简略地说明。行政学是研究国家行政机关依法管理国家事务、社会公共事务和机关内部事务的客观规律的科学。它主要围绕行政主体、行政过程和行政效益来展示自身的理论内容。行政学与领导科学有一致之处,它们都研究权力的规范化操作问题。但是,两者的差异也是明显的。行政学研究这一问题时,主要关注的是国家行政机关的活动及其规律性,对于行政机关的工作人员也要研究,但不作为研究的中心。而领导科学虽然也研究领导机关的活动,但主要的关注点在领导者、被领导者、

领导目标与领导环境的互动状态。从这一特定的角度来说,行政学重事,领导科学重人。

四、领导科学与法学

法学是现代社会科学中发展最迅速的学科,也是对现代社会影响最深的一门学科。现代社会是法治社会。法治社会以法律制度的健全为基本前提,以法的形式至上性为社会治理的特点,以依法治理为社会权力运用的基本方式。现代法学划分为法理学(法哲学)、法律社会学和部门法学三个层次。三者以对法律建构的合理性研究、法律发生作用的社会机制的讨论、各种法律戒条的有效社会规范作用的综观分析,为现代社会的正常运转提供最有力的法治支持条件。而且,法学的国家法、国际法的共同发展,更为国际社会的秩序建构提供了有力的理论支持。

领导科学在研究领导现象时,一般都得以作为研究对象的领导者所在社会与时代的法律为基本背景。尤其是在现代社会,对于领导现象的描述与分析,必须在法治的框架中对一个领导者是否合格或优秀进行定位。而同时,现代社会的领导者都必须在法治的范围内运用权力。依法行使权力已经是一个众所公认的用权原则。这清楚地体现了领导科学与法学的学科关联性。当然,法学与领导科学的区别也是明显的。例如,法的规定性、强制性与法学的严谨性、规范性,同领导活动的随机性和领导科学的情境性相比,显然是差别很明显的。

五、领导科学与经济学

领导科学研究的展开,必须借助于经济学的帮助。这是因为现代经济学的学科分化,使得经济学对于现代社会生活的解剖层次分明、鞭辟入里。政治经济学对国家(政府)作用及其限度的研究,对国家—市场—社会相互关联性的深入分析,为领导科学对领导的活动背景及社会机制的研究奠定了基础。部门经济学的高速发展则为领导科学具体分析领导活动提供了各种宏观与微观条件,社会经济的理性研究成果可以作为领导科学借鉴和征引的对象。

领导科学作为研究领导活动的学科,当然关心的是领导者与领导环境互动的公共后果。领导科学也要对领导者、被领导者和环境三要素的“私人性”因素加以考虑。但是,后者相比于前者而言,重要性明显要低一些。这样,领导的活动主要是公共活动,领导的决策主要是公共决策,领导者影响主要是公共影响。在这一方面,由现代经济学家开创的公共政策科学,为分析领导活动与过程的公共性提供了最直接的理论养料。

领导科学与经济学的差异是很明显的。领导科学以领导者的活动过程及其规律为研究中心,经济学则以揭示客观的经济现象及其规律为研究目标。两者的研究对象、方式、目标、范围、功能都有不同。

六、领导科学与领导艺术

所谓领导艺术,是指领导者在一定的知识和经验的基础上,巧妙地运用领导条件、领导原则和领导方法的基本技能。这种技能往往表现为灵活地运用已有的知识具体地分析复杂的社会因素的综合能力。而领导科学则是领导艺术中具有稳定性、规律性的东西的结晶,是对领导艺术的系统化、规范化的总结。每个领导者由于知识、经验、气质、意志不同,运用知识、综合分析的能力也不同,掌握领导艺术的水平会相差很大。领导艺术因人而异,而领导

科学则具有普遍的指导意义。

一方面,领导艺术是领导科学的基础,现代领导工作不能离开领导艺术。领导艺术表现为非模式化的技能,而领导科学则表现为规范化、模式化的知识体系。领导艺术越高超,非模式化的经验技能越丰富,那么包含其中的模式化知识就会越成熟。把领导艺术中具有稳定性、规律性的东西,加以提炼,经过总结,就可以上升为领导科学的内容。相对来说,领导艺术更忠实于、更接近于生活实践,它要追逐生活实践的浪花而不断充实、发展、更新自己;而领导科学,由于它是规范化的知识体系,一经形成则具有很大的稳定性,这就使它很容易在生活的“常青树”面前显得逊色和尴尬。因此,仅有领导科学知识是不够的,还必须发展和提高领导艺术。这不仅是生活实践向领导科学发展提出的要求,也是现代领导工作的需要。现代社会化大生产的复杂性、多变性,要求领导工作必须适应新的形势。一般来讲,领导者的层次越高,领导工作的随机性越强,程序化的可能性越小,就越需要具有高超的领导艺术。领导艺术体现领导者生气勃勃的创造力,它经常在经验的基础上激起创造性思维的火花。

另一方面,领导科学能够促进领导艺术的发展,领导工作不能离开领导科学的指导。我们知道,领导艺术是领导经验和知识的综合运用。无论是经验的取得,还是经验的把握与运用都离不开一定的知识。领导艺术越高超,越说明领导者的领导科学知识扎实、深厚,且善于与实践结合;领导者对领导科学知识掌握得越好,就越能在复杂的问题面前应付自如,其领导艺术就会越臻于完善。我们很难设想一个知识贫乏的人会创造出高超的领导艺术。领导艺术所表现出的智谋是执行领导原则过程中的灵活性。没有这种灵活性,领导科学当然会变成僵死的理论教条;但是,若失去领导科学的原则性指导,则领导艺术就会成为机会主义的行动。因此,接受领导科学的指导,不仅是运用和发展领导艺术的需要,而且是领导工作科学化的需要。

高明的领导者,是那些既掌握了大量的领导科学、管理科学知识,又善于运用领导艺术的人。只谈领导知识不懂领导艺术的人,容易成为教条主义的书呆子;只讲领导艺术不讲领导知识,则有可能陷入资产阶级权术和主观主义的泥坑。领导艺术只有建立在领导科学知识的基础上,才能运用自如,如虎添翼。我国的建设事业正迫切需要大批善于把理论与实践、经验与科学、艺术与知识统一起来的领导人才。

七、领导科学与自然科学

科学技术是第一生产力。现代科学对于社会发展的巨大推动力,已经为现代历史所充分证明。自然科学在其中所起的作用是一个为人们所耳闻目睹的事实,而自然科学对于我们认识和改造世界的认知能力的提高也是一个为人所公认的事情。自然科学为人们提供了认识自然、社会、思维的有效工具,如数学、物理、化学、天文、地理、生物等基础学科,给人类的认识飞跃予以了最有力的推动。其中,数理科学的方法,最普遍地被运用到各门具体科学的建构之中。还在19世纪时,马克思就曾经强调,一门科学要具有科学的尊严,就要看其能否应用数学。

在领导科学的研究与运用中,与数理科学紧密结合的研究成果是运筹学。运筹学是指在涉及决策的经验过程中,尤其是政府和商业部门的决策过程中采用数字计算方法。在运

筹学中所使用的数学技术包括最优化理论、动态规划和控制理论,以及数据分析方法——包括最传统的统计学和许多最新的非概率技术、模拟方法,即涉及产生有关一个系统的数学模式和在计算机上验证这种模式的程序。运筹学除了在商业上的广泛运用之外,还对公用事业和社会服务部门制订计划 and 需求预测,有极其重要的价值。

除此以外,领导科学与人文科学中的历史学、心理学、语言文学,与社会科学中的社会学、民族学等众多学科的联系也是比较紧密的。



关键术语

领导科学



思考与练习

1. 简述领导科学产生与发展的时代背景和历史条件。
2. 领导科学产生的标志是什么?
3. 领导科学在我国产生和发展的现实条件是什么?
4. 领导科学的研究对象有哪些?
5. 学习领导科学主要有哪几种方法?



案例分析

现代社会领导发展基本趋势

1. 集体的科学领导超越个体的经验领导

在长期的人类社会历史长河中,古今中外出现过许多卓越的领导人才,但在进入现代社会以前,他们的共同特点就是凭借他们个人的知识、经验和智慧等发挥其领导才能,即经验领导。这种个体的经验领导,虽然在当时发挥过巨大的作用,但都是与当时的小生产方式相适应的,小生产方式具有规模小、变化慢、影响面狭窄等特点。与此相适应,经验领导主要是凭个人的知识、经验和智慧进行决策。但现代的社会化大生产,不仅规模大、分工细、联系广、发展快、功能多,而且结构复杂,因素复杂多变,往往“牵一发而动全身”,一两个环节不慎失误则可能会祸及全局。因此,仅凭传统的经验领导越来越不够了,现代集体的科学领导已经成为必然趋势,当然,领导者个人的知识、经验、智慧和才能等仍然是很宝贵和重要的,但只有在现代集体的科学领导中得到运用,其作用才能得到充分的发挥。

2. 领导与管理由合一走向相对分离

在过去小生产条件下,领导与管理是融为一体的。随着生产力的发展,特别是19世纪中叶产业革命以后,这种二位一体的形式越来越不能适应新形势的需求而走向分离,在现代社会化大生产条件下更是如此,其原因有以下几点:

(1) 管理者大都较多考虑维护自身的局部利益。如果决策与执行合一,决策就很容易受到局部利益的牵制,从而导致因小失大;为保证全局利益,领导对局部得失必须更超脱才行,这就必须与管理分离。

(2) 管理机构一般都设有若干职能部门,它们都各有一定的决策权。如果领导与管理

合一,势必使决策分散割裂,导致各自为政和政出多门;为避免这种现象,有利于统一领导和指挥,领导与管理也必须分离。

(3) 情报信息全面、系统、准确、及时是决定现代领导工作成效的重要因素之一。如果由执行者制定决策,就可能因情报信息倾向局部而影响全局,因某种程度的主观夸大或缩小造成情报信息的失真或取舍不当而导致决策偏差和失误,为此领导与管理也必须分离。

(4) 由于社会化大生产的一系列新特点,如果领导与管理合一,那么其精力和效率,在客观上都难以完全胜任和避免顾此失彼,为此领导与管理也必须分离。

3. 重视信息及信息工作

现代社会已经进入信息时代,信息和知识的掌握与运用越来越具有比资本和产品的积累更重要的作用,尤其信息的反馈对事业的兴衰成败往往具有决定性的意义。

所谓信息,从广义上来说,就是客观世界的各种事物特征和变化的反映。从狭义上来说,信息是以物质载体为媒介反映出来的一种新的信号和消息。完整的信息工作系统包括四个部分:信息输入、信息处理、信息输出、信息反馈。信息输入就是收集信息的原始情况和材料;信息处理是对原始情况和材料加以分析研究,去伪存真,进行加工处理;信息输出是把根据加工处理的信息做出的决策以各种文件或其他形式传播出去;信息反馈是对决策执行后的情况进行反映和收集。现代社会信息复杂多变,领导决策往往很难做到万无一失,为此必须善于随时从不断发展变化的形势中捕捉新的信息,从实际情况出发,及时修正、充实、调整或更新原有的决策,这就必须加强信息反馈工作的力度,充分发挥其功能,以保持应有的应变能力,减少和避免不应有的失误和挫折。现代领导工作的每个环节,决策的每个步骤都离不开信息的作用,信息工作系统的四个部分贯穿领导决策的全部过程。因此,现代领导工作应适应信息社会的需要,特别重视信息及信息工作在领导决策中的作用,尤其重视信息反馈,这是保证领导决策的连续性和不断趋于优化的重要环节。如果说管理靠认真来支撑,经营靠变化来支撑,那么,领导和决策就要靠充分、及时、准确的信息来支撑。

4. 智囊与参谋的作用越来越重要

在现代社会化大生产条件下,领导工作尤其是一些重大决策所涉及的专业领域和知识范围既深又广,所面临的不确定性因素和随机性事件都远远超出了领导者本人的知识和经验的范围,仅仅依靠领导者和其他领导成员的努力,往往难以胜任甚至完全无能为力。因此,必须加强智囊机构的建设,依靠各有关方面的专家,充分发挥其咨询作用,以实现领导工作的科学化。

智囊机构是组织内的常设咨询机构,主要指由“软专家”组成的独立团体,为领导决策提供咨询服务,充当领导指挥机构的“参谋”和“外脑”。智囊机构的作用主要是:为领导决策提供咨询服务,充当现代领导的“外脑”;及时把决策的执行情况反馈到决策中心,充当现代领导的“耳目”;对未来的发展前景进行科学预测,充当现代领导的“尖兵”。因此,从某种意义上也可以这样说:没有现代智囊与参谋,就没有现代领导工作,也就无法实现领导决策从经验到科学的转变。

5. 加强法治的趋向

近代以前的领导方式主要是领导者以个人的意志理事治国,故简称“人治”。那时的领导学方面的著作大多是对帝王将相的政治活动和个人领导经验的记录和总结,那时的领导

活动带有较大的领导者个人的主观随意性。

现代领导工作则十分重视以法律理事治国。它是一种维护民主、铲除专制、安定社会、提高领导效绩的工作方式。在我国,由于历史的关系,法治观念比较淡薄。因此,我们要特别注意加强法治,要完备法律,杜绝法律空白。目前尤其要加强经济和行政立法,严格执法,反对特权。领导者尤其要依法办事,做到法律面前人人平等,铲除封建特权,真正实现“有法可依,有法必依,执法必严,违法必究”。

问题:

现代社会领导如何适应目前的最新发展趋势?