

- 中国政府网
- 中国行政管理学会
- 《中国行政管理》
- 关于杂志
- 编辑工作
- 发行工作
- 理事会
- 杂志在线
- 电子刊
- CPA资讯

欢迎光临本站

Email

密码

[忘记密码?](#)

- 会员服务
- 邮件资讯
- 在线阅读

友情链接

互通与共融：全球化时代的中国领导学研究

时间：2007-09-03 作者：于洪生

[摘要] 走过20多年发展历程的中国领导学，可以说正处于十字路口上。全球化浪潮不仅促使领导活动超越时空限制，而且凸现出东西方领导理论交流与对话的重要性。中国领导学要走出目前的困境，必须认清肩负的使命，深入反思以往研究中存在的问题，密切关注西方领导学研究的新领域与新热点，搭建中西学术交流的平台，在东西领导理论的互通与共融中促进领导理论的创新，确立未来研究的总体思路。

[关键词] 互通；共融；领导学；全球化

[中图分类号] C933 [文献标识码] A

[文章编号] 1006-0863 (2007) 09-0078-04

经历二十年的发展，我国的领导学研究成果已经相当丰富，但是，领导学研究中依然存在着许多问题，表现为长期在一个研究水平上徘徊，学科边界模糊，主要概念、范畴界定不清，实证研究、本土化研究薄弱。而且，社会发展的深刻变化也使领导问题面临全新的挑战。从领导者角度来说，实施有效的领导，必须适应新变化，在领导战略、领导决策、领导思维以及领导人才培养、领导资源的开发和利用等方面都进行有效的变革。从领导学研究角度来说，要使本学科在这种急剧变化的领导环境中有所作为，就必须勇于面对领导实践的变化，紧跟时代脉搏，以国际视野深入研究领导实践中出现的新情况、新问题、新矛盾，肩负起帮助领导者有效应对社会变化的使命。

一、加强领导学研究的交流与合作，走出去、请进来，在中西学术对话中促进领导理论的创新

全球化进程使得领导活动打破了国家与疆域的界限，这要求把领导理论的研究置于全球领导理论与领导实践的视野之中，必须把全球化、现代化、本土化有机地结合起来。近年来，西方领导理论不断传入中国，对中国领导学的发展带来新鲜的活力，但是，中国毕竟有不同的历史传统，在政治、经济、文化各个方面都与西方有较大的差异，照抄照搬西方的领导理论，很容易产生“水土不服”。因此，必须解决好中西方领导理论的结合问题，要挖掘中西方文明中蕴藏着的宝贵而深厚的领导思想资源和领导经验积淀，充分发挥中西文明“两种”优势。西方文明讲究个性、人权、价值和民主，但其以自我为中心，过分强调自由、利己等弊端，容易导致种种难以解决的矛盾。中国文化讲究“和”，其优点是推崇为他人服务，整体合作，团队精神，社会和谐，但中国文化中也包含了封闭、保守、专制等因素。中国的长处，正是西方的短

版权所有：《中国行政管理》杂志社 京ICP备06058857号

所谓“和而不同”。要注意中国与西方领导经验的结合，着眼于当代实际问题的解决，吸收和借鉴外国领导学的优秀成果，使之为我所用，并在理论分析中加以发展和创新。

为了促进东西方的交流与对话，国内许多机构开始重视对外学术交流，如在中国

浦东管理干部学院举办的“全球化背景下的领导与领导学”国际领导论坛上，中外学者就如何开展领导学研究达成了五点共识：一是跨越文化与领导价值理念的鸿沟，加强中西方领导研究领域的交流与合作；二是架起理论与实践沟通的桥梁，实现理论界与实践界的双向互动；三是贯通政治、经济、文化等各个领域，打破狭隘的机构、行业限制，走向共融、互通；四是突破领导者与追随者的边界，树立领导学研究的新理念，关注领导实践发展的新变化；五是超越传统领导学单一学科发展的模式，对领导学进行多学科、全方位、多视角的综合研究。同时，为了及时了解国内外领导学研究的最新趋势与发展动态，还必须走出去参加国际学术交流活动。国际领导协会

(international leadership association, ILA) 作为全球性的领导学学术组织，其宗旨是为全世界所有公立与私立机构的领导者及领导学研究者提供一个联系网络，促进个人、团队、组织、政府有效领导力的提升。该组织每年举办一次全球性学术会议。通过这样的交流与合作，及时把握西方领导学研究与发展的大趋势，使中国领导学研究获得学术创新的外在驱动力。

二、在交流与对话的基础上，准确把握中西方领导学研究领域相关范畴内涵及外延的差异

概念与范畴是一个学科研究的起点。在中西方不同的文化语境中，领导、管理、权力、权威、领导教育等概念有很多可以共通的地方，当然也有着不容忽视的差异，中西方领导学的交流与对话必须以明确差异为前提。下面仅就领导学中的两个概念加以说明。

1. 领导及领导者 (**leadership & leader**)。中国人习惯于首先把领导作名词使用，比如，有学者提出理解领导需把握三点：一是领导是群众利益和意志的代表者，二是领导是率领和引导群众前进的组织者和指挥者，三是领导者是建立在民主基础上的权威。^[1] 西方人习惯于把领导做动词使用，如博伊德·克拉克就提出“领导是一个过程，是在一定情景下，领导者与追随者（群体）互动的过程。”^[2] 目前学者们对领导所下的定义不胜枚举，从对领导的不同定义中不仅可以看出作者的不同视角，也可看出作者在领导观上的差异，并能发现领导学基本理论研究范式的变化。

对领导者的理解也能折射出领导观的变革及研究范式的变化。中国传统意义上的领导往往与权威、控制有关，因而领导者也是具有权力、职位和身份的人。而今，随着领导观的不断变革，对领导者的理解也变得宽泛，领导者不再局限于政府、企业、非政府组织内，还包括社区、团队乃至家族、村落中承担引领作用的人，领导者更多的是一种角色概念。在西方领导理念中，领导力不但是领导者应该具备的，而且是每个公民应具备的基本素质与能力。对什么是领导、什么是领导者的不同理解，决定了中西方领导学研究、领导力培养的不同理念与思路。

2. 领导教育 (**leadership education**)。对领导与领导者概念理解的异同，使得领导力培养的理念在中西方有很大差异。在西方，**leadership education** (领导教育) 主要指在中学以及大学本科、研究生阶段开设的领导学课程和项目，教育的对象主要是在校学生，教育内容包括批判性思维、领导决策、领导价值观培养等，教育目的是培养未来的领导者以及高素质、有社会责任感的公民。与中国语境中“领导教育”含义相对应的英文翻译应为**leadership development**，中文直译为领导力开发。其对象是现职的领导干部。当然，国内高校也开设有与领导学相关的工商管理、公共管理等专业，但大多偏重于专业知识传授，较少从提升素质与能力角度进行专门培训。

三、密切关注国外领导学研究的领域与热点问题，找准中西方领导学对话与交流的切入点

中西方领导学有很多可以互通的地方。当然，由于中西方社会结构和领导体制的

差异，在领导学研究涉及的领域、热点问题等方面也有一定差异。就研究领域而言，中国当前的领导学研究主要集中在党政领导研究和企业领导研究领域。前者主要涉及中国共产党的领导哲学以及国家的重大方针政策的领导学研究。西方领导学除研究企业领导、公共行政领导之外，在以下几个领域的研究也非常活跃：一是非政府组织（NGO）领导。非赢利组织在西方社会结构中占据较大比重，因此非赢利组织中的领导力以及与此相关的公民参与问题也得到了领导学界的广泛关注。二是社区领导。社区在西方社会基层民间组织中发挥着重要作用，社区领导力研究是西方领导学研究和领导教育的重要内容。三是女性领导。随着女权运动及妇女社会地位的提升，女性领导问题越来越引起西方学者的重视。妇女领导职业生涯成功案例、女性领导新模式等成为该领域研究的热门话题。

中国领导学研究热点大多与国家的大政方针有关，从全国领导学研究会每年举行的年会主题中可以看出这种动向，如执政能力建设、和谐社会的构建等。西方领导学目前研究的热点问题集中在以下几方面：一是全球化背景下的跨文化领导。随着跨国公司以及地区性、国际性组织的不断增多，多元文化背景下的组织中有效领导力，以及跨部门、跨行业多层级的合作领导等，是西方领导学关注的热点。二是领导心理及领导行为研究。西方人崇尚实证研究的思维特色，使领导心理研究成为持续的热点，领导心理测评、领导心理特质、领导心理健康、领导心理调适等都比较热门。随着人们对安全及公共危机的关注，危机领导也成为重要的议题。三是基于价值观的领导。自上世纪90年代美国学者豪斯在前人基础上提出了基于价值观的领导理论（VBL, the value-based leadership theory）以后，通过分享价值观来领导、领导活动中的价值冲突以及与价值观相关的其他问题得到越来越多的关注。基于价值观的领导从社会背景来看，源于人们对工业文明及其与之相适应的科学管理方法正负效应的深刻反思，源于时代发展所带来的领导方式日趋人性化的变革。四是领导学研究方法、研究规范本身的研究。任何一门学科的独立都需要有自己的学科边界，需要有区别于其他学科的研究方法与规范。西方领导学在关注社会重大领导现象和问题研究的同时，非常重视对研究方法、学术规范本身的研究，主要包括领导学研究方法、领导学研究项目的学术标准，以及领导教育项目实施标准等。

四、关注西方领导学最新流行的理论思潮，并注重借鉴其有益的成份，剔除其糟粕，这是中国领导学研究不容忽视的问题

西方各领导理论流派在经过近百年的发展之后，出现了各学派融合的趋向。一方面领导特质、领导行为和领导情景因素间的互动关系的理论研究呈现出融合趋势，将有利于形成科学的领导理论架构，以用于指导领导的选拔、培训及工作方法的改善；另一方面，领导理论与其他领域的理论也呈现交叉和融合趋向。从下面几种最新理论思潮中，我们可以体会到这种动向，并从中挖掘出有益于中国领导学发展的成份。

1.适应性领导理论（exercising leadership）。哈佛大学肯尼迪政府学院的Ronald Heifetz教授把领导工作区分为技术性工作和适应性工作，前者有明确的问题界定及解决方案，而后者需要不断学习才能掌握。技术性工作是领导者普遍能完成好的工作，而适应性工作则需要领导者的持续努力，优秀领导者的主要任务就是应对适应性挑战。适应性工作带有实验性质，容易产生“失衡状态”及“回避工作”的情况，领导者要给团队成员提供角色定向建议，并有效地控制冲突，维护组织规范，建立起团队内有效的合作关系，形成促使每个人能力扩大化的机制。这一理论强调团队内部所有人都参与领导的过程，不断改进团队内的协调方式，保护非常规的互动机制，并使其具有独立于常规机制而自如运转的能力。

2. 温和激进领导理论（tempered radicals leadership）。这是美国Debia E.Meyerson提出的一种理论，目的在于如何能既融入新环境中，又希望能保留自身与众不同的东西，“既要使这只船晃动，却又希望留在船上”；如何通过温和的方式推

动领导变革。他通过对三家公司的研究，说明组织文化的变革是很艰难的，必须学会用“心法”和“柔术”来达到目标。要默默抗拒并忠于自我，化个人威胁为机会，通过努力扩大影响力，用小赢、联手行动等变革策略，达到最终的领导目标。

3. 仆人式领导理论（**servant leadership**）。该理论发源于70年代，美国麻省理工学院 Robert K. Greenleaf在他的《服务型领导》（**Leader as Servant**）一书中对这一理论做了集中阐述。借助于小说《东方之旅》（**Journey to the East**）中仆人李奥(Leo)周旋于众主人之间、但已实质性成为领导者角色的故事，Greenleaf表达了这样的领导理念：领导不在于其职位高低，权力大小，而是一种态度与使命的承诺。成为领袖不是因为拥有某种权力，而是看其可为其它人做出多少贡献。此后，美国学者 James C. Hunter 在其《仆人：修道院的领导启示录》中借助一个中年企业领导人的经历，发展了仆人领导的理念，即领导者应该尽力打造有助于部属生命成长之健全环境并建立关爱、尊重、信任、接纳及承诺的关系，这样才能获得领导人的威信及影响力，并激励下属发挥最大的潜能。

4. 整合领导力理论（**connective leadership**）。该理论由社会组织行为学家、美国Claremont 大学教授Lipman-Blumen在她1996年出版的《整合的优势：在相互依赖的世界群中领先》（**The Connective Edge: Leading in an Interdependent World**）这本书中提出。其主要观点是当今新时代被相依性和差异性两种冲突的力量所左右，一个好的领导者要通过人际关系最优化找到两种冲突力量的共同诉求。这个理论现在也被广泛应用于组织变革中。

5. 用指导（**mentoring**）来促进成功的领导。美国领导力服务中心的主任Lois J. Zachary在区分指导（**mentoring**）、教练（**coaching**）和咨询（**counseling**）三者差异的基础上，提出在指导者（**Mentor**）和被指导者（**Mentee**）间要建立一种合作伙伴关系（**partnership**）。在两方互动过程中使被指导者的技能、能力、知识和思维能力得到提高。指导关系是互惠性的，对被指导者来说，能获得安全感、提供检测自己想法的机会、获得诚实的反馈、减轻压力等好处；对指导者来说，能获得综合规范能力（规划发展道路）、从帮助别人的过程中获得满足感、更多地了解组织其它方面的操作情况和实践经验、拓宽视野、得到有效地批判性反馈、学会提出、聆听和沉默、建立影响等。

从上述领导理论中，我们可以获得很多有益的启发，找出其中与中国文化相通的因子，从而深化对中国领导实践的研究。

五、借鉴西方领导学研究方法，反思中国领导学研究中的问题，确立未来研究的总体思路

中西文化背景和思维方式的不同，形成研究方法上的差异。受科学主义传统的影响，西方领导学研究更多的采用实证方法，注重通过访谈、量表、案例研究、数据分析、文献综述等定性与定量研究相结合的方法进行研究，对研究方法、研究工具有非常明确的要求。他们的研究成果往往基于对一个问题数年甚至数十年持之以恒的追踪研究。而中国长期形成的重理论思辨轻实证分析、重定性分析轻定量研究的思维传统和研究模式，也造成中国领导学研究类似的研究方法。由于缺乏样本选择、数据分析、案例研究的支撑，在西方学界看来，这种研究方法所得出结论的支持度是不够的，这也是中西方学术交流存在障碍的重要原因。中国领导学研究中存在的弊端还表现在：很多研究成果在某种程度上混同于党史党建、管理学等学科，没有形成独立的学科边界；缺乏立足于领导实践形成的在国际领导学界有影响的原创性理论；领导学学科体系还停留在八十年代中期国内推出的领导学教材所建立的理论框架上；由于没有形成严格的学术规范与研究方法，很多成果还停留在政策解释与理论推演层面等等。如何推进领导学学科独立，加快领导学理论创新，是中国领导学发展面临的迫切问题。

当前，要深化中国领导学研究，必须树立强烈的问题意识，明确学科边界并确立立体的研究维度，在发掘弘扬中国传统领导思想精华的基础上，吸收借鉴国际领导学理论成果，构建有中国特色的领导学理论。领导学是一门实践性极强的学科，必须以研究中国的重大领导问题为中心，离开了中国的领导实践，领导学就成了无源之水、无本之木。强烈的问题意识要求我们必须具备洞察领导实践本质的能力和及时把握领导实践发展的敏锐性。要有明确的学科边界，借助于其他学科的支持是必要的，但也要与其他学科保持一个相对独立的边界，否则学科独立就无从谈起。要有立体的研究维度，从外延来说，一方面，需要历史的深远眼光，另一方面要有世界的全局眼光，形成以现实重大领导问题为主线，以发掘传统领导思想、研究借鉴国际先进的领导理念和前沿理论为扩充的三维研究结构。中国传统领导思想中蕴涵着丰富的领导智慧，不仅是中国领导学得以产生、发展的根基和土壤，也是中西方文明对话与交流的重要平台。从内涵来说，领导学研究包括“技、学、道”三个层次，“技”即领导技能，是领导学的应用层面；“学”即领导学基本理论，是领导学的一般知识和理论层面；“道”即领导观和领导方法论方面，包括领导价值观、领导伦理等等，是领导学的核心层。领导学研究从内涵而言应该在这三个层面展开。

在全球化背景下创新中国领导学研究，必须善于吸纳西方领导学研究方法的合理成分，要善于在借鉴外来优点的基础上进行本土化研究，并善于进行跨文化领导学研究，要以领导学为桥梁，让世界了解中国，让中国走向世界。跨文化、跨领域、跨学科研究是当代领导学研究的大趋势，中国领导学研究也必须自觉顺应这一趋势并力图有所作为。就跨文化研究而言，一方面包括国内的跨民族研究，如少数民族地区的领导问题，另一方面包括世界范围内的跨文化研究与对话。就跨领域研究来说，中国当前的迫切问题是如何实现领导实践、领导理论、领导教育（干部教育培训）三者之间的相互推动与促进。同时，随着构建社会主义和谐社会进程的深入，社区领导力、非公有制企业中的领导力、非赢利组织中的领导力等问题也应该逐渐进入中国领导学的研究视阈。跨学科研究不但要倡导不同学科研究者之间的沟通与对话，还应利用多学科已有的理论成果和研究方法，对领导学领域的热点问题进行交叉研究和创新研究。

[参考文献]

- [1] 刘兰芬，周振林 现代领导科学基础 [M] . 中国经济出版社，2001. 25-26.
- [2] [美] 博伊德·克拉克 领导就是沟通 [M] . 胡书东译，中信出版社，2004.

（作者单位：中国浦东干部学院领导学研究所教授，上海 201204）