

普通高等教育秘书学系列规划教材

领导学概要

LINGDAOXUE GAIYAO

主编：姚怀山

主审：梁忠民



3

第三章

领导主体





第一节 领导者

一、领导者的概念

对于领导者概念的认识，研究者并无完全一致的解释。一般而言，领导者是指处于某一特定领导职位、享有一定领导职权、承担一定领导责任、实施一定领导职能并代表群体利益的个人或集体。在这个概念的表述当中，职位、职权、职责是构成领导者这一角色的核心要素，代表群体利益则是其价值要求和目的所在。



第一节 领导者

一、领导者的概念

(一)对领导者的角色认识

角色的本意是指演员在戏剧中扮演的人物。社会学意义上的角色是指一个人在特定的社会关系中的身份及由此而规定的行为规范和行为模式的总和。

1.对领导者的不同解释

国内学者对领导者的概念解释也很多，但大体可以分为两类。一类解释认为，领导者是处于领导岗位，并对组织目标的制定和实施过程施加影响的人；另一类对领导者的解释是，经过选举或任命获得一定职位，享有一定职权，负有一定责任，并能指导和协调群体成员共同完成目标的个人或集体。

从以上解释大体可以看出，西方强调领导者本身的魅力和价值，国内则强调领导者的职位及职位的获得。但共同点都是对他人的引领和组织目标的实现。由此



第一节 领导者

一、领导者的概念

2.领导者角色的特征

角色都有自身的角色特征，作为一种特殊的社会角色，领导者的角色特征主要表现在如下几个方面：

- 第一是领导角色的复合性。
- 第二是领导角色的主导性。
- 第三是领导角色的导向性。
- 第四是领导角色的公共性。



第一节 领导者

一、领导者的概念

3.对领导角色的认识

- 第一，领导者是思想库。
- 第二，领导者是设计师。
- 第三，领导者是决策人。
- 第四，领导者是教练和老师。
- 第五，领导者是裁判和调停者。
- 第六，领导者是道德模范。
- 第七，领导者是责任人。



第一节 领导者

一、领导者的概念

(二)领导者的角色要求

领导者角色的本质含义有三个方面:一是表明了领导者的行为;二是表明了领导者的身份地位;三是表明了对领导者的期望。领导者要充分履行其职责职能,扮演好领导角色,就必须符合领导角色的要求。

领导者的角色要求其实就是领导者的角色规范。

1.领导者角色实现的主观要求

第一是领导者对角色的理解与认识。

第二是领导者对角色的自觉扮演。

第三是领导者的角色素质。



第一节 领导者

一、领导者的概念

2.领导者角色实现的客观要求

第一是民主与法治的政治环境。

第二是科学合理的领导体制。

第三是优良高效的组织机构。

第四是必要的物质基础。

第五是良好的组织文化。

第六是优秀的追随者。



第一节 领导者

二、领导者的类型

(一)按照领导者对权力的控制程度划分

按照对权力的控制程度，领导者可以划分为集权型领导者、放任型领导者和民主型领导者。

(二)按照领导者所属的领域划分

领导者所属的领域，是指领导者所供职的机构性质和行业区分，按照这一标准，习惯上把领导者划分为政党领导者、政府领导者、军事领导者、企业领导者、文化领导者等，现在一般按照领域性质，将领导者划分为公共行政领导者和工商企业领导者两大类。



第一节 领导者

二、领导者的类型

公共行政领导者与工商企业领导者的区别如下：

- (1)任期不同。
- (2)工资支付不同。
- (3)素质要求不同。
- (4)工作方式不同。
- (5)人事权限不同。
- (6)与传媒的关系不同。
- (7)绩效评价不同。
- (8)公共监督不同。



第一节 领导者

二、领导者的类型

(三)按照领导者的管理风格划分

1.命令式领导者

2.说服式领导者

3.激励式领导者

4.模范带头式领导者



第一节 领导者

二、领导者的类型

(四)按照领导者的产生渠道划分

1.选任制领导者

2.委任制领导者

3.聘任制领导者

4.考任制领导者



第一节 领导者

二、领导者的类型

(五)按照领导者的层级划分

1.高层领导者

2.中层领导者

3.基层领导者



第一节 领导者

二、领导者的类型

(六)按照领导者的性别划分

(七)按照领导者的晋升程度与绩效划分

领导者类型的划分并不是绝对的，它只是对领导者所具有的基本特征或一贯风格的描述，事实上并不存在绝对的“型”。集权型的领导者并非自始至终都处在集权状态，放任型领导者也不是从来都是放任的。即使按照年龄划分，老中青也只是个相对状态。对领导者类型的了解，只是我们对领导者的一个基本的静态认识，进一步研究领导者，必须涉及领导者的职位、权力、素质等众多要素。另一方面，领导者的类型是多种多样的，领导者类型也没有绝对的优劣之分，决定领导者类型有效性的不是类型本身，而是它与被领导者和工作环境的适应与相符程度，只有类型与情景相匹配，因时、因地、因人、因事制宜，才能取得预期的领导效果。



第一节 领导者

三、领导者的职位

1.领导者职位的构成要素

领导者的职位由三个基本要素构成。

- 领导者职位的第一个要素是职务
- 领导者职位的第二个要素是职权
- 领导者职位的第三个要素是责任



第一节 领导者

三、领导者的职位

2.领导者职位的特点

职位是领导者行使领导职责的必要条件，领导者的职位具有以下几个方面的特点：

- (1)职位都是由职务、职权与责任三个要素构成的；
- (2)职位必须由权力机关或人事部门依法选举或任命；
- (3)职位都有适当的工作量和职责范围；
- (4)职位都有相应的职权(支配人、财、物，奖惩等)；
- (5)领导者的水平高低、称职与否，与职位本身无关。



第一节 领导者

三、领导者的职位

3.领导者职位设置的原则

领导职位的设置必须科学合理，要保证职位设置的科学合理，就必须遵循一定的原则。主要包括以下几点：

- (1)依法设定职位，以保证职位的合法性；
- (2)依工作需要设定职位，防止因人设职；
- (3)职位必须有数量的限制，防止机构膨胀，人浮于事；
- (4)职位应有稳定性，不应随意增减，以保证职位的严肃性；
- (5)职位与职位的设置需要匹配，防止职能交叉。



第一节 领导者

四、领导者的权力

一般而言，权力有广义和狭义之分，广义的权力是指某种影响力和支配力，它分为社会权力和国家权力两大类。狭义的权力指国家权力，即统治阶级为了实现其阶级利益和建立一定的统治秩序而具有的一种组织性支配力。



第一节 领导者

四、领导者的权力

(一)领导者权力的类型

从不同的观察角度，可对权力进行不同的分类，如从社会领域的角度看，权力可以划分为政治权力、军事权力、文化权力等；从国家政治的角度看，权力可以划分为立法权力、行政权力、司法权力等；从经济运行的角度来看，权力可划分为所有权、经营权、分配权等。领导者的权力类型也是基于对领导者权力构成的不同方面的认识来划分的。对于领导者权力的类型划分，不同的学者有不同的标准和划分方法，从认知比较一致的角度出发，领导者权力的类型可以划分为法定权和个人影响权。



第一节 领导者

四、领导者的权力

1.法定权

法定权也叫职位权或强制权，是依法获得的权力(职位)。谁获得了该职位，谁也就获得了该职位带来的相应权力，即获得相应的人权(人事任命、奖惩)、物权(对物质资源的配置使用)、财权(支配财政用途)和组织权(重大问题的决策权、对组织的统御权、审批权等)，这种权力是以制度、法律的形式保障其强制执行的。法定权是由组织正式授予领导者的、由组织中的职位所引起的、指挥他人并促使他人服从的权力。法定权是领导者职权大小的标志，是领导者的地位或在权力阶层中的角色所赋予的，是其他各种权力运用的基础。换句话说，组织依法正式授予领导者一定的职位，从而使领导者占据权势地位和支配地位，使其有权对组织成员发号施令。法定权与领导者的职位对应，领导者调离或退位后，相应的权力就随之消失。



第一节 领导者

四、领导者的权力

2. 个人影响权

个人影响权是领导者个人的修养、品质、能力、情感、作风等带来的力量，这种力量存在于一般人身上，我们通常将其称为人格力量或人格魅力，而在拥有权力的领导者身上，就是个人影响权。领导者的个人影响权属于领导者的自然性权力，它是由领导者本身的天赋、主观努力和自主行为所造就的。领导者的个人影响权以内驱力的形式在组织中发生作用，组织成员对这种权力的认可是在对领导者的尊敬、信赖、钦佩甚至崇拜的基础之上的，不具有任何强制色彩。表面上看，这种权力并没有法定权那样鲜明的约束性，但在实际效能上，它不仅具有法定权力的影响力性质，而且常常能够发挥出法定权力所不能发挥的激励、推动和约束作用。



第一节 领导者

四、领导者的权力

(二)领导者的权力来源

领导者权力的来源也就是领导权力的获得途径，除了法律的授予外，还必须从以下两个方面认识。

1.职位权力的获得

- 第一，通过完成关键工作而获取职位权力；
- 第二，通过正常的晋升而获得职位权力；
- 第三，在克服危机中获得职位权力；
- 第四，通过上级领导者的赏识、信任而获得职位权力；
- 第五，通过组织成员的认可与信任获得职位权力。



第一节 领导者

四、领导者的权力

2.个人权力的获得

第一，通过人格感染力获取个人权力；

第二，通过自身专长的提高获取个人权力；

第三，通过感情和利益的投放获取个人权力；

第四，通过特殊关系获取个人权力。



第一节 领导者

四、领导者的权力

(三)领导者的职权与权力

职权是由职位所决定的、具有强制性的法定权力，职权有明确的行使范围，因职位的变化而发生变化，与领导者的个人因素关系不大。职权与职位联系在一起，首先是获得职位，然后按照职位规定获得权力。权力不仅包含职位权力(强制性权力)，还包括非强制性权力(领导者个人因素所带来的影响力)。职权更多的是一种象征性的静态权力，是法律和制度对它的认可，同时也是一种有限度的权力，不能超出其职位范围。



第一节 领导者

四、领导者的权力

(四)领导者的权威与权力

权威就是组织成员对权力的一种自愿服从和支持，是一种极具公众影响力的威望，领导权威代表的是领导者的地位、实力、信誉、威望以及权力。人们对权力安排的服从可能有强制的成分，但是对权威安排的服从则属于认同与自愿。领导者的权威是靠领导者的品德和能力等获得下属的信任和拥戴来确立和维持的，是职位与权力的高度符合。



第一节 领导者

四、领导者的权力

(五)对领导者权力的认识

领导者权力是社会管理的需要，也是一种自古即有的客观存在，我们必须对此加以科学理性的认识，才能保证权力在现实中的正确运用。对领导者权力的认识，应该包含三个方面的内容：一是人民群众对领导者权力的认识；二是领导者自身对所拥有的权力的认识；三是体制设计者(或法律层面)对领导者权力的认识。从群众的角度看，领导者的权力是领导者依法获得的，在民主社会里，也是大众意志的体现，领导者是公共权力的委托人，只要领导者依法行使权力，群众就应该服从这种权力，这是社会正常运转和组织活动有效开展的前提保证。



第一节 领导者

五、领导者的职责

从现代领导活动的实际情况看，领导者的职责可以概括为如下八个方面：

第一，调动一切积极因素，不遗余力地去实现群体或组织目标；

第二，在领导范围内充分、正确、恰当地使用权力权威；

第三，恰到好处地利用各种社会资源，不能浪费或荒废这些资源；

第四，建立、健全和维护群体或组织乃至社会的制度或法律；

第五，对群体或组织乃至社会的信任和委托做出令它们感到满意的回答；

第六，接受群体或组织乃至社会的检查监督；

第七，成为清正廉洁、言行一致、品质高尚的实践者和楷模，当好组织的栋梁和轴心，保证群体或组织乃至全社会崇尚真理和正义，营造良好的道德环境；

第八，必须确保整个领导行为都有最充分、最饱满的服务性质。



第二节 领导者的素质与形象

一、领导者的素质构成

关于领导者的素质，古今中外都有很多论述和研究，但结论却五花八门，莫衷一是，并没有完全一致的认同标准。领导者具有社会属性和自然属性，一方面，由于领导者所处的社会时代不同，对领导者的素质要求就不同；另一方面，领导者所处的地位层次不同，所处的领域和承担的领导工作不同，其素质要求也不尽相同。但从领导者的自然属性上讲，却有着许多共性的素质要求，以这些共同的素质为基础，结合领导者所处的社会时代和具体的行业岗位，研究不同领导者应该具有的素质，是领导学研究的一个重要范畴。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/396150224220010130>