

领导心理学 导论

俞文钊 著





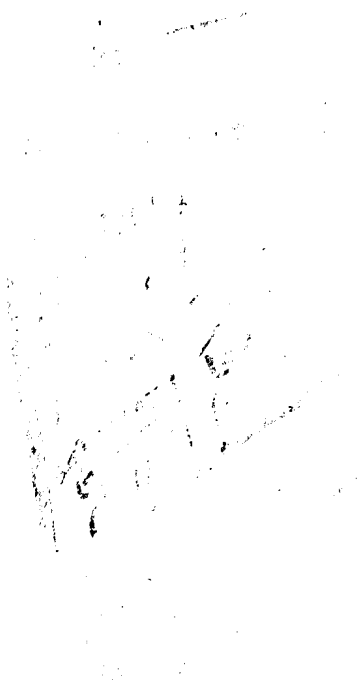
0590880



2 021 4595 4

领导心理学导论

俞文钊 著



(京)新登字 113 号

内 容 简 介

本书是适应改革开放,提高广大各级领导干部良好的心理素质的客观需要而编写的,内容包括国内外领导心理学的最新成果,共八篇二十一章,全书内容新颖、系统、全面、中国化,最适合各级各类各行业领导干部自学或作为系统培训教材。

领导心理学导论

俞文钊 著

*

人民教育出版社出版发行

新华书店总店科技发行所经销

北京东光印刷厂印装

*

开本 850×1168 1/32 印张 22.75 字数 540 000

1993 年 9 月第 1 版 1993 年 9 月第 1 次印刷

印数 1—2,900

ISBN 7-107-11031-4

G·2950 定价 11.70 元

前言 • 前言 • 前言

1987年出版了我的专著《领导心理学》，转眼六年过去了。这期间的形势发生了很大的变化，一方面国外领导心理学的新成果不断涌现，另一方面，国内，包括笔者在内的科研工作者在本门学科各领域中的科研成果已有新的积累，为此，撰写一本适合中国国情的，具有中国特色的《领导心理学导论》已具备必要与充足的条件。

当前，我国改革、开放的新形势下，要求提高各级领导干部的领导素质已成为当务之急，《领导心理学导论》的问世，正是对领导干部教育这一重要课题所作出的解答。

全书力求给领导干部，读者一个面目一新、全面、系统、新颖、中国化的总印象。

全书共分八篇二十一章，其中有《基本观点、权力篇》、《领导者自我认知篇》、《领导者有效性的基本理论篇》、《领导者

的人际关系篇》、《领导者领导过程实施篇》、《领导者对下属的激励、行为矫正篇》、《领导者个体与群体的选拔、考核、优化篇》、《领导者的自我修养与考查篇》等。

“导论”的特点是增添了国外领导心理学的最新成果,对领导心理学的基本理论、基本知识,进行了全面、系统概括的介绍与阐述,特别介绍了联系中国实际的科研成果。

本书从我国领导者的实际出发,力求做到科学性、系统性、实用性三结合,在各章节中增添了古今中外的典型的《案例分析》。

为了便于教学,每章前有《本章教学重点》,后有《本章主要概念与思考题》,教学人员可以在教学中掌握重点,学员可按要求复习与考试。

全书既照顾知识面的深度与广度,又突出重点,内容深浅适度,简明实用,为此,既可当作教材使用,也可作为领导干部自修、自学考试用,也可作进一步科学研究之用。

希望各级领导干部与读者,不断地给予笔者以“反馈信息”,使本书不断改进,修正与完善。

感谢人民教育出版社,能给我一个使“导论”在该社出版的机会。

但愿本书能在提高我国千百万各级领导干部的领导素质中作出应有的贡献。

俞文钊

1992年3月8日于华东师大

目 录

基本观点与领导者权力篇

第一章 绪论	2
第一节 领导现象与不同历史时期的领导论.....	2
第二节 领导与领导者的概念.....	8
第三节 领导的职责与作用.....	13
第四节 现代领导体制的发展.....	16
第五节 我国领导科学与领导心理学研究概况.....	18
第六节 毛泽东关于领导的论述.....	21
第二章 领导心理学的对象、方法、任务	30
第一节 领导心理学的研究对象.....	30
第二节 领导心理学与其他学科的关系.....	36
第三节 领导心理学的研究方法.....	39
第四节 领导心理学的任务.....	42
第三章 领导者的权力与威信	45
第一节 权力的一般概念.....	45
第二节 领导者的权力需要.....	51
第三节 领导者的影响力.....	55
第四节 领导者的威信.....	69

领导者的自我认知篇

第四章 领导者的个体心理过程的特征	80
第一节 领导者的社会知觉.....	80
第二节 领导者的角色知觉.....	88
第三节 领导者的时间认知与时间管理.....	97
第四节 领导者的思维.....	116
第五节 领导者的创造性.....	122
第六节 领导者的意志.....	135
第五章 领导者的个性心理特征	141
第一节 领导者个性概述.....	141
第二节 领导者的个性结构.....	147
第三节 领导者的气质及其测定.....	155
第四节 领导者的性格.....	161
第五节 领导者的能力.....	171

领导者有效性的基本理论篇

第六章 领导者的品质特征	178
第一节 传统的品质理论.....	178
第二节 现代品质理论.....	185
第三节 我国领导者品质因素的维度构成.....	188
第四节 我国改革、开放时期不同 领导者的品质因素.....	202

第五节	领导者品质的培养与识别·····	222
第七章	领导者的行为特征·····	229
第一节	领导行为研究概况·····	229
第二节	领导行为四分图模式·····	233
第三节	P·M 领导行为类型理论·····	244
第四节	领导行为与工作效果·····	249
第五节	领导方式·····	255
第六节	我国领导者的行为特征·····	264
第七节	我国领导者的工作作风·····	285
第八章	领导者的应变特征·····	293
第一节	领导者应变特征的一般概念·····	293
第二节	领导者的应变模式·····	296
第三节	我国领导者的应变能力·····	308
第四节	领导者应变能力的培养·····	315

领导者的人际关系篇

第九章	领导者的人际关系·····	320
第一节	领导者的人际关系·····	320
第二节	领导者与下属的人际关系·····	324
第三节	领导者之间的人际关系·····	339
第四节	领导者与上级的人际关系·····	345
第五节	提高与改进领导者人际关系的途径·····	347

第十章 领导者的交往与沟通	352
第一节 领导者交往的一般概念.....	352
第二节 领导者的聆听与谈话.....	355
第三节 领导者的信息沟通.....	374

领导者领导过程实施篇

第十一章 领导者对管理理论的选择	382
第一节 领导者对几种管理理论的选择.....	382
第二节 领导者在人力资源管理中的价值观模型...	386
第三节 领导者对几种人性假设的选择 及其相应的管理策略.....	389
第十二章 领导者的决策	403
第一节 决策研究现状概述.....	403
第二节 决策的一般概念.....	406
第三节 决策类型.....	409
第四节 决策的过程.....	414
第五节 决策风格的个体差异.....	423
第六节 领导者要正确对待个体与群体决策.....	425
第十三章 领导者的授权	430
第一节 授权的性质与意义.....	430
第二节 领导者在授权中的两种心理倾向.....	433
第三节 授权的种类与方法.....	435
第四节 授权的心理障碍.....	437

第五节	授权过程的心理分析·····	439
第六节	识别不成功授权方法与案例分析·····	441
第十四章	领导者对会议的有效管理·····	444
第一节	会议的性质与功能·····	444
第二节	会议的类型·····	445
第三节	会议成功的特征与实施途径·····	449
第四节	理想会议主持者应扮演的角色·····	454

领导者对下属的激励、行为矫正篇

第十五章	领导者的激励功能·····	460
第一节	领导者的情感激励·····	460
第二节	领导者的期望激励·····	466
第三节	领导者的公平激励·····	469
第四节	领导者的激励动机与效果·····	476
第十六章	领导者对群体的管理·····	483
第一节	领导者对非正式群体的管理·····	483
第二节	领导者对群体社会心理气氛的影响·····	489
第三节	领导者对群体冲突的管理·····	496
第四节	领导者提高群体效能的途径·····	507
第十七章	领导者在管理中应用心理治疗 及行为矫正法·····	514
第一节	心理治疗在人的管理中的作用·····	514
第二节	领导者进行心理治疗的方法·····	520

第三节	领导者进行行为矫正的方法·····	527
第四节	心理治疗在我国企业中的应用·····	530
第五节	我国企业中对职工不良行为的矫正·····	534

领导者个体与群体的选拔、考核、优化篇

第十八章	领导者个体的选拔与考核·····	546
第一节	差异心理学是选拔的主要理论根据·····	546
第二节	我国古代的人才选拔的思想·····	551
第三节	我国领导干部选拔的研究概况·····	558
第四节	我国党政领导者应具备的主要品质·····	561
第五节	我国选拔,使用干部的方法与程序·····	565
第六节	我国选拔干部程序的案例分析·····	572
第七节	领导者要克服心理障碍,起用开拓型干部·····	574
第八节	领导者要善于识别不称职干部·····	581
第九节	根据领导者人事生命周期正确使用干部·····	587
第十九章	领导者群体的选拔与优化·····	590
第一节	领导者群体结构合理化的意义·····	590
第二节	领导者群体的最佳结构·····	593
第三节	领导者群体的类型·····	598
第四节	我国领导者群体个性结构优化的最佳配置·····	600
第五节	建立我国优化领导者群体的途径·····	609
第六节	领导者群体中搞好党政关系的案例分析·····	615

领导者的自我修养与考查篇

第二十章	领导者心理的自我调节与控制·····	620
第一节	领导者的嫉妒心理及其调节·····	620
第二节	领导者的偏见及其调节·····	624
第三节	领导者的挫折心理及其调节·····	630
第四节	领导者的相符行为·····	632
第五节	领导者要有正确动机·····	634
第六节	领导者应该有较高层次的需要·····	638
第七节	领导者成就需要的培养·····	642
第八节	领导者廉洁勤政心理的培养·····	648
第二十一章	领导者选拔与考核中的心理测评法··	655
第一节	领导者选拔与测评中的人事测验方法··	655
第二节	领导者素质的测评方法·····	667
第三节	评价中心在领导者选拔与训练中的应用··	674
第四节	领导者能力倾向的心理鉴定·····	696
第五节	领导者理想自我与现实自我的测评····	701
第六节	领导者工作满意度的心理测定·····	706
参考文献	·····	710

基本观点与 领导者权力篇

第一章 绪 论

本章教学重点:

1. 深刻理解不同历史时期的领导论。
2. 正确了解领导与领导者概念的内涵及其区别。
3. 理解领导职责的两重性及领导者的作用。
4. 掌握毛泽东关于领导论述的基本观点。

第一节 领导现象与不同历史时期的领导论

一、领导现象

领导问题是现代社会生活中活生生的现实问题。凡是有人类群体生活的地方,都可以认为有某种形式的领导存在。

任何人类集聚的地方都有领导现象的存在。

在学校教育中,教师对儿童、学生的教育和影响过程也属于领导问题。

在家庭中,双亲对子女的领导作用,对子女性格的形成有着重大的影响。

在宗教中,存在着宗教团体中的领导问题。

在文化人类学中,存在着对未开化的社会及对处于不同文化区域的领导的比较研究。

在生态学领域中，存在着对猿猴群体中的猴王的领导作用的研究。

总之，存在着企业领导，教育领导，政治领导等等，有什么样的社会体制，组织，群体，就会有什么样的领导。

领导现象是一种复合的社会现象。以这一现象为研究对象的专业领域是复合的。领导现象在政治学、行政学、经营学、教育科学、宗教学、社会学、文化人类学以及社会人类学、社会心理学、生态学等学科中，都是可以见到的共同的社会性现象，因此，可以称之为学际性现象。

然而，以前对领导的各种研究，与其说是学际性的研究，不如说一直是在按照各个专业领域独自的特殊性现象来进行叙述、研究的。

二、不同历史时期的领导论

领导的现象，据说早已为柏拉图(公元前 427—347)，凯撒(公元前 100—44)，布尔达克(约 46—120)等古代希腊哲学家所考察。荷马(公元前 800—750)写的《伊利亚特》(Ilias)里就已经描写了几种类型的领袖。

这说明，对于领导现象的关心是从人类文化史发端时就同时存在的。

现概述不同历史时期的几种领导论：

(一) 柏拉图的领导论

古希腊柏拉图(Platon)的《共和国》也是一部领导论，在这部著作中所出现的著名思想就是：理想的领导者必须是由贤王哲人称王治国。

在柏拉图的《共和国》中出现的领导形象具有保守、维持性性格，这种性格是根据永久性的模式，为了更有意义地安定现实生活而采用的领导方法。

从柏拉图的书中可以得出，领导者必须由受过严格教育训练的人来充当，这可以认为是最本质的一点。“领导”是一种教育的产物，这是一种不可忽视的极为重要的思想。

在柏拉图的《共和国》中，所描述的“理想国”中的领导者，应该是具有深谋远虑、正义感、公平、勇气等品质。

（二）罗马时代的领导论

在罗马时代，领导模式也出现了如上述亚历山大大王或凯撒那样的具有世界影响的领导者。

罗马以它的土建工程技术统治了世界。从领导论的观点上强调的是：不管是法律，还是土建工程，虽然有形式上或本质上的不同，但这些全都是统治世界的手段，是法律手段，土建手段的统治。但是，从组织理论上，罗马并没有拿出能使自己的领导扩张到世界范围的领导论。

（三）中世纪的领导论

中世纪的领导论其实质是神权与王权的领导。

中世纪的欧洲社会本身，明确地显示出了双重性这一特点：一方面在精神领域起领导作用的是教会组织；另一方面在世俗生活中起领导作用的则是封建诸侯的国家组织。这种双重结构各自又分别形成了金字塔式的等级制。总之，在这一时期，教皇和皇帝都是合法的领导者。

基督教的所谓领导，就是猎取灵魂，即用牢牢地抓住灵魂这种特殊方法来进行领导。在佛教、伊斯兰教以及其它所有的宗教中，都具有这一共同的特征。

被称为信徒的基督教领导者，就是这样猎取灵魂的人。

我们说，人是精神存在，同时又是肉体存在，人是站在“两个世界的边界线”上。这一领导论也暗示着，不管采用任何方式的领导，他都经常地具备着精神一面与实际世俗一面的两重性。

(四) 文艺复兴时期的领导论

马基雅维里(Machiavelli 1513)的《君主论》中提出的论点属于一种经典的领导论。从中世纪末期到文艺复兴时期,领导被理所当然地认为是能够适应和应付这些变化的。领导者应该能够预测并且利用这些变化,从而避免因一步之差而导致的失败,甚至是去使用武力以谋求发展的作法。这种人物,必须具备有猛狮狡狐式的双重性格。

在《君主论》中,认为要根据领导者个人的权谋技术和力量来左右政治。君主就是那种在业已没有普遍性安定的令人难以预料的急剧变化的社会中,仅仅凭借个人力量和智谋来应付变化的领导者。

由于政治必须伴之以价值判断和价值评价,因此君主有时必须懂得如何去作恶的权术,或者说,必须懂得根据需要,时而行善,时而作恶的权术。马基雅维里认为,谁要是一个真正仁慈的君主,谁就会马上复灭;但又必须使庶民认为君主是仁慈的。但实际上,对君主来说,仁慈一些还不如冷酷一些更好。

马基雅维里过于重视领导者个人的“力”,而对领导者所领导的组织的“力”量,却没有引起足够的重视。

(五) 马克思·韦伯的统治类型

马克思·韦伯(Max·Weber, 1947)认为,统治是一个或几个“统治者”对另外的一个或几个“被统治者”发号施令,对被统治者的行动影响的过程。这种影响过程不仅仅是表面上所听从命令的结果,而且也是被领导者如何接受命令才能使统治成立的基础。

韦伯将统治结构类型分为:合法统治(Leqale Herschaft);传统统治(Traditionale Herschaft);神权统治(Charismatische Herschaft)

1. 合法统治