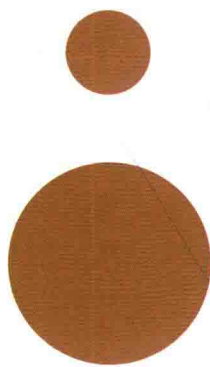


中国领导力提升系列 | 主编 胡月星

领导心理

胡月星◎著



前沿 | 全面 | 深入 | 实用

打造一流的领导力和执行力

米@古阅读



中国出版集团



研究出版社

领导力
系列
LEADERSHIP

中国领导力
提升系列

主编 胡月星

领导心理

胡月星◎著

常州大学图书馆
藏书章



中国出版集团



研究出版社

图书在版编目(CIP)数据

领导心理 / 胡月星著. — 北京: 研究出版社,

2017.1

ISBN 978-7-5199-0025-0

I. ①领… II. ①胡… III. ①领导心理学

IV. ①C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 311116 号

领导心理

作 者 胡月星 著

责任编辑 陈侠仁

出版发行 研究出版社

地 址 北京市东城区沙滩北街 2 号中研楼

邮政编码 100009

电 话 010-63292534 63057714 (发行中心)
63055259 (总编室)

传 真 010-63292534

网 址 www.yanjiuchubanshe.com

电子信箱 yjcbxfxb@126.com

印 刷 三河市金泰源印务有限公司

开 本 710 毫米 × 1000 毫米 1/16

印 张 22.25

版 次 2017 年 1 月第 1 版 2017 年 5 月第 2 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5199-0025-0

定 价 49.80 元

版权所有, 翻印必究; 未经许可, 不得转载

《中国领导力提升系列丛书》编委会

顾 问

何 宪（全国政协委员，人力资源和社会保障部原副部长，中国人才研究会会长，研究员）

周文彰（全国政协委员，国家行政学院原副院长，国家行政学院公务员培训研究中心主任，教授）

编委会主任

吴 江（全国政协委员，中国人事科学研究院原院长，中国人才研究会领导人才专业委员会会长，教授）

刘 峰（全国政协委员，中国领导科学研究会副会长，国家行政学院中国领导科学研究中心主任，教授）

主 编 胡月星

编委会成员

胡冶岩 乔 兵 林 弋 鄯爱红 陶建平 孙立樵 张素玲
周 敏 李 军 来丽梅 杨国庆 胡月星 梁玉萍 赵福生
郑传贵 赵明宇 王文新 江 文 曾 荣 贺海峰 袁书杰

参与研究单位

国家行政学院
中国浦东干部学院
中国人事科学研究院
国家税务总局党校
北京行政学院
上海行政学院
黑龙江省行政学院
吉林省行政学院
广西行政学院
辽宁师范大学
宁夏行政学院

协助支持单位

国家行政学院中国领导科学研究中心
国家行政学院公务员培训研究中心
中国人才研究会领导人才专业委员会
西安思源学院新发展理念与领导力研究中心

提升领导力是聚焦点（代总序）

胡月星

领导科学研究告诉我们，组织发展与领导力提升并不是同步的。组织规模增大，并不意味着领导力随之提升。组织规模小，并不代表没有强大领导力。有的组织诞生时规模很小，但能够逐渐壮大，关键就在于其具有强大领导力。中国共产党诞生之初人数寥寥，但犹如喷薄而出的朝阳，光照四方。成功的秘诀在哪里？就在于党拥有强大的领导力，正是这一核心力量使党焕发出旺盛的生命力。今天，中国共产党是拥有 436 万多个基层党组织、8779 万多名党员的大党，但规模越大并不意味着领导力就越强。加强和改善党的领导，必须把提升领导力作为聚焦点。

那么，领导力究竟是什么？以往人们通常把领导力等同于权力，认为有权力就有领导力。这种观点至今还停留在一些人的头脑中，限制了人们探索提升领导力的视野。领导力与权力确实有密切关系，但绝不是对等关系，有权力未必就有领导力，否则就难以解释个别领导“有权无威”甚至“众叛亲离”的现象。权力仅仅是领导力的一种重要资源，而不是领导力的全部。在领导科学研究中，领导力存在于精神信仰、思想观念、规章制度等方方面面，既包括组织领导力，也包括个体领导力。组织领导力是由个体领导力积极作用而成的合力，这就像百川终归大海一样。组织领导力与个体领导力相辅相成、高度融合，共同提升政党的领导力。我们讨论加强和改善党的领导，当然需要从组织领导力角度去

分析，但领导科学研究表明，重视个体领导力对于加强和改善党的领导同样至关重要。因为组织领导力最终要具体落实到领导干部行为中，如果各级领导干部缺乏领导力所必需的知识、能力、品质以及积极行为表现等，组织领导力就会失去来源，组织就会变得软弱无力。可以说，领导干部的领导力直接决定着党的领导。一个政党领导力的缺失，很大程度上是因为领导干部领导力的缺失。当前，从提升领导力入手加强和改善党的领导，需要把组织领导力与个体领导力紧密结合起来，从“领”入手，由“导”贯通，实现“心”与“力”的积极融合。

用信仰目标实现“领”。信仰就是希望，目标就是方向。没有信仰目标的政党是没有希望的，没有信仰目标的领导干部是难堪大任的。成立 90 多年来，我们党的领导之所以坚强有力，就是因为我们有信仰、有目标，让广大党员有使命感，让人民群众有方向感。一个政党如果不能让自己的党员有使命感就无异于乌合之众，如果无法让群众有方向感就会失去号召力和凝聚力。新形势下，加强和改善党的领导，尤其需要把党的领导与党所坚守的崇高信仰、党所追求的远大目标紧密结合起来。要让广大党员和人民群众明白我们党究竟从哪里来、往哪里去，信仰什么、追求什么，党对人民群众来说有着什么样的功能和价值。把这些问题讲清楚，人民群众就会拥护党、追随党。

用科学理念实现“导”。信仰的追求、目标的实现都要有科学的理念。一个政党所坚持的科学理念凝聚着政党的智慧，能够引领人民群众的行动。从这个意义上说，理念科学，领导力就强。我们党一直强调用科学理念实现党的领导。习近平总书记在党的十八届五中全会上提出的创新、协调、绿色、开放、共享新发展理念，凝聚着全党的智慧，是统一全党思想和行动的指挥棒。领导干部能不能深入贯彻新发展理念，坚决纠正那些与新发展理念不相适应甚至背道而驰的错误观念与行为，直接关系我们党的领导。领导干部要把学习贯彻新发展理念与提升领导力、加强和改善党的领导紧密结合起来。

用“心”与“力”的融合提升领导力。心为万力之本。提升领导力，从领导干部个体角度而言尤其要注重“心”与“力”的融合，具体而言主要包括以下几个方面：一是强调忠诚。忠诚是对“心”最重要的要求，是“力”的源泉。领导干部要对党忠诚，不论身在何方，不论处于何种境地，都要把对党忠诚作

为自己的道德操守和行为准则，这样才能担负起组织重托。二是强调提升能力。有“心”无“力”，最终只能流于平庸。提升领导力，既要有“心”，也要有“力”。这就要求领导干部必须高度重视提升自己的能力。三是强调责任担当。责任是“心”，担当是“力”。当前，加强和改善党的领导特别需要领导干部有责任担当。有了责任担当，就能把“心”与“力”融合后的力量充分发挥出来，不断提升我们党的领导力。

原载《人民日报》（2016年04月15日07版）

在领导活动中，领导心理是最丰富、最诱人、最令人神往的话题之一。认识和把握领导者的成长发展规律，首先需要认识和了解领导心理。提升领导能力素质和领导水平，首要任务是揭示影响领导行为变化的潜在原因。只有深入认识和准确把握领导心理及行为变化特征，才能更好地培养选拔领导者，充分发挥领导影响力。

对于领导心理及其领导力，中外学者倾注热情，开展了大量富有成效、影响深远的探索研究。早在19世纪初，科学家们就提出了领导特质理论，认为“领导是天生的”，具有其他人所没有的独特个性心理特征和独特魅力，具有领导他人的特殊才能。随着时代的进步发展，特质论提出的许多观点受到质疑。20世纪开始，产生了新的领导理论，称之为领导行为理论。行为理论的一个重要的观点是领导非特质造就或先天而成，而是后天行为表现的结果，领导行为是决定一切的关键因素。在管理学中出现了观察行为、控制行为、测量行为的热潮。在有效领导行为当中，领导者的行为是可以观察和解释的。然而，行为理论只重视行为的观测，没有考虑组织文化、社会环境因素对领导心理行为的重要影响。人毕竟不是动物，更不是简单操作的机器，20世纪60年代出现了领导权变理论。权变理论看重外界环境因素，也重视内在因素的作用，认为领导心理行为与社会环境、组织文化等因素密不可分。领导权变理论拓宽了人们的视野，推动了领导心理研究的深入开展。在之后的数十年间，领导心理研究更加深入具体，成果更加丰富，领导价值论、变革理论、领导胜任力理论以及超领导理论相继诞生。当代领导心理研究的共同倾向是领导特质、领导行为、领导环境、领导价值诸理论观点相互融合，它们交织重叠、相互补充，呈现包容

趋同的发展特征。

现代领导心理学研究认为，领导心理不是领导者所独有的心理活动，人人都具有领导影响力。领导力的本质是影响力，领导影响力既影响自己，也影响他人，还包括领导者与追随者之间的相互影响，领导力与领导心理互为表里，相互依存，共同作用于领导全过程。没有领导心理力量支撑的领导力是不存在的，没有领导力的领导心理更是虚无缥缈，只有了解和运用领导心理才能更好地发挥影响力。美国学者大卫·V.戴和约翰·安东纳基斯在《领导力的本质》一书中指出，领导力要从以下两点来确定：一是领导者与追随者之间的相互影响过程以及产生的结果；二是通过领导者的性格特征与行为、追随者的认知与特质，以及影响过程发生时的情境来解释该过程。由此，领导者与追随者相互影响过程，实质上就是领导心理与追随者心理相互影响作用过程，在这一过程中，领导者的认知态度、观念行为、性格特征、情感体验以及能力水平决定领导影响力的大小强弱，进而影响到追随者的心理体验与评价。领导心理及其领导力犹如土壤与庄稼一样，共同构成了领导生涯丰富多彩的美丽图案。随着社会政治经济的快速发展，领导心理已突破的学术藩篱，深入社会生活领域，成为人们热心谈论的话题。领导力研究成果及其应用超出人们的想象，无论是在政府机构、社会组织、企业内部管理，还是社会行业、民间组织机构，都把领导力作为提升组织或行业竞争力的重要手段。拥有领导力似乎成为决定机构或组织生存发展的核心因素。被誉为“领导力之父”的沃伦·本尼斯指出，未来的新经济发展将主要依靠智力资本，领导心理品质和领导力这一重要智力资本是21世纪发展变革的显著特征。因此，探索揭示领导心理及其影响力已是现代领导科学面临的重要课题。

基于对领导心理及领导影响力相互依存关系的理解把握，《领导心理》将结合心理学基本原理，以领导心理内容为基本单元，把领导心理与领导影响力作为本书的重要内容进行阐述。其价值特色主要体现在以下方面：

一是立意准确。众所周知，领导力不是权力，权力只是领导力的一种重要资源。领导力的本质特征体现为心理影响力。领导影响力越大，号召力越强，追随者就越多。而追随者增多，表明领导者的威信威望就更高，所谓人多势众、一呼百应。本书围绕领导心理内容构成，结合领导心理发展趋势特征，通过对

领导心理深层次因素的探讨，力求揭示领导影响力的内在成因，以期从心理层面阐述领导力及其内在特征，为领导力的产生提供理论依据。

二是内容充实。本书通过对领导心理基本原理及理论发展趋势探讨的同时，从认知心理、需要心理、沟通心理、动机情感、胜任特征、激励心理以及团队建设等诸因素上独立章节阐述，兼顾学术研究与实践应用，视野开阔，点面结合，兼收并蓄，内容新颖。

三是注重创新。《领导心理》的“创新”表现在以下几个方面：其一，视角新。从现实的角度出发，注重实际需要，瞄准现代领导心理研究的前沿问题予以探讨，立足于中国领导力本土化发展，把学科建设与实际需要有机结合起来。其二，内容新。以管理心理学原理为背景，领导心理影响力为抓手，吸纳心理学、政治学、领导科学、组织管理学方面的研究成果，学以致用。其三，体系新。全书章节内容不落俗套，语言风格轻松活泼，力求避免呆板单调。内容充实，自成体系，尤其是在篇幅上互相补充，拾遗补缺。其四，风格新。提倡学术性和可读性结合，章节内容贴近生活，贴近工作需要，读起来朗朗上口，引人入胜。

四是强调应用。围绕组织领导力提升和能力建设客观需要，从领导个体心理层面，集中就潜能开发、有效激励、自我认知、团队建设以及心态健康等予以阐述，着眼于领导干部队伍自身建设实际需要，着眼于推进政治生态文明建设，着眼于个体领导力提升，以期达到学有所获，学以致用，突出实效的目的。

本书适用于党校行政学院从事领导科学、管理科学和领导力等专业学科领域的学习探究，也适用于党政机关、企业部门培训机构以及社团组织的领导力提升培训，对社会生活中的人们提升领导力也具有启发借鉴意义。

胡月星

2016年11月20日

第一章 领导及其领导心理 // 001

一、领导及领导者 // 003

（一）内涵定义 // 003

（二）职责与功能 // 005

二、领导心理 // 011

（一）价值意义 // 011

（二）性质区别 // 013

（三）内容构成 // 014

（四）主要方法 // 016

三、领导心理的重点领域 // 019

（一）聚焦领导力 // 019

（二）领导行为风格 // 019

（三）领导胜任特征 // 020

（四）领导心理健康 // 021

（五）领导心理研究本土化 // 022

第二章 领导心理基本理论 // 023

一、领导心理研究的基本理论 // 025

（一）领导特质理论 // 025

（二）领导行为理论 // 029

（三）领导权变理论 // 036

(四) 领导变革及价值理论 // 044

(五) 领导胜任力理论 // 046

(六) 东方管理理论 // 054

二、领导心理理论研究的发展趋势 // 056

(一) 面临的挑战 // 056

(二) 趋势特征 // 059

第三章 领导能力素质 // 061

一、关于能力素质概述 // 063

(一) 能力素质及分类 // 063

(二) 领导者能力素质基本维度 // 065

二、领导核心能力及其框架内容体系 // 068

(一) 美国、英国等西方国家公务员核心能力框架 // 068

(二) 中国公务员核心能力框架体系 // 070

三、影响领导者能力发展的主要因素 // 072

(一) 领导经验 // 072

(二) 管理知识 // 072

(三) 教育培训 // 073

(四) 工作环境 // 073

(五) 组织培养 // 073

(六) 自我修养 // 074

(七) 社会风气 // 074

四、领导能力素质提升 // 074

(一) 培养选用 // 075

(二) 崇尚创新 // 077

(三) 科学决策 // 079

(四) 贯彻执行 // 080

(五) 强化培训 // 083

第四章 领导自我认知 // 085

一、自我意识与自我认知 // 087

(一) 意识 // 087

(二) 自我认知 // 088

(三) 自我认知价值意义 // 090

二、领导自我认知冲突 // 092

(一) 领导自我认知心理冲突类型 // 092

(二) 自我认知心理障碍 // 095

三、提升领导自我认知能力 // 097

(一) 客观观察, 找准位置 // 097

(二) 认知价值, 树立威信 // 098

(三) 悦纳自我, 增强自信 // 099

(四) 自我激励, 自我管理 // 100

(五) 相互学习, 共同进步 // 101

第五章 领导成就动机 // 103

一、成就动机及其价值意义 // 105

(一) 何谓成就动机 // 105

(二) 成就动机与领导成长 // 106

二、成就动机内在机制探索 // 107

(一) 认知系统 // 107

(二) 动力系统 // 111

(三) 反馈系统 // 113

(四) 建立领导成长的内在动力机制 // 114

三、影响成就动机的主要因素 // 116

(一) 成就需要 // 116

(二) 价值取向 // 116

(三) 抱负水平 // 117

四、领导成就动机的培养激发 // 117

(一) 从组织层面上讲 // 117

(二) 从领导者自身讲 // 118

第六章 领导人际沟通 // 121

一、人际交往，重在沟通 // 123

(一) 沟通从“心”开始 // 123

(二) 人情练达即文章 // 126

(三) 沟通也是领导力 // 127

二、人际沟通的类型和影响因素 // 128

(一) 沟通的类型 // 129

(二) 影响沟通的心理因素 // 130

三、提升领导人际沟通力 // 131

(一) 人际沟通主要心理障碍 // 131

(二) 提升沟通影响力 // 133

(三) 与同级的沟通 // 136

附：一般人际关系状态自我诊断 // 137

第七章 领导有效激励 // 141

一、了解激励 // 143

(一) 激励的价值意义 // 144

(二) 激励的基本过程 // 144

二、激励的类型与条件 // 146

(一) 激励的类型 // 146

(二) 激励的条件 // 147

三、激励的主要内容及方法 // 149

(一) 激励的主要内容 // 149

(二) 激励基本方法 // 150

四、激励效果的获得 // 153

(一) 影响激励效果的因素 // 153

(二) 激励方法艺术 // 155

第八章 领导潜能开发 // 161

一、潜能与心理潜能 // 163

二、领导心理潜能内容构成 // 166

(一) 职业兴趣 // 166

(二) 成就动机 // 167

(三) 自我意识 // 169

(四) 价值取向 // 172

(五) 领导情商 // 174

三、领导心理潜能开发 // 176

(一) 培养爱岗敬业的职业兴趣 // 176

(二) 激发优势成就动机 // 177

(三) 提高自我意识水平 // 178

(四) 树立正确的价值取向 // 181

(五) 提升领导者情商 // 182

第九章 领导情感体验 // 187

一、认识情绪情感 // 189

(一) 什么是情绪情感 // 189

(二) 情绪情感的属性 // 190

(三) 情绪情感的价值意义 // 192

二、情绪情感的类别 // 194

(一) 有关情绪情感分类的探索 // 194

(二) 情绪情感的类别 // 198

三、情感心理体验积极特征 // 202

(一) 人际和谐而温暖 // 203

(二) 了解自己多自得 // 203

(三) 心态宽松状态好 // 204

- (四) 乐观开朗威信高 // 205
- (五) 亲和接纳有魅力 // 206
- (六) 富于同情关爱多 // 207
- 四、领导美好情感“六个心” // 207
 - (一) 责任担当心 // 207
 - (二) 感恩快乐心 // 209
 - (三) 组织忠诚心 // 210
 - (四) 利他关爱心 // 211
 - (五) 积极进取心 // 212
 - (六) 敬畏自律心 // 212

第十章 领导胜任特征 // 215

- 一、胜任力或胜任特征的探索 // 217
 - (一) 胜任特征基本结构 // 218
 - (二) 国家公务员胜任特征模型构建 // 221
 - (三) 成功领导者需要什么样的胜任特征 // 226
- 二、影响领导胜任力的主要因素 // 230
 - (一) 个体心理因素 // 230
 - (二) 影响胜任力的外部因素 // 232
- 三、胜任力提升的思路方法 // 233
 - (一) 实践锻炼 // 234
 - (二) 培训教育 // 235
 - (三) 考核评估 // 237
 - (四) 提倡自我提升 // 237

第十一章 领导心理监督 // 239

- 一、监督对领导心理的影响 // 241
 - (一) 监督对领导个性心理的影响作用 // 241
 - (二) 监督对领导决策心理的影响 // 242