

高等学校管理类专业课程教材

LEADERSHIP

领导学

(第三版)

主 编 吴维库



高等教育出版社

非外借

L EADERSHIP

领导学

(第三版)

主 编 吴维库



高等教育出版社·北京

内容简介

本书共分 5 个单元：第 1 单元介绍领导学的一般概念，第 2 单元讨论个人领导力，第 3 单元讨论团队领导力，第 4 单元讨论组织领导力，第 5 单元讨论应用领导力。

第 1 单元概述，讨论领导、领导者、追随者、权力、影响力的概念，区别领导与管理。

第 2 单元个人领导力，重点讨论情商、情绪管理、心态管理来缔造个人领导力。

第 3 单元团队领导力，重点讨论以价值观为本的领导理论。

第 4 单元组织领导力，介绍西方领导学的主要理论。

第 5 单元应用领导力，重点讨论将领导学的主要理论应用于实践。

本书可作为本科生、硕士研究生、MBA 领导力开发课程的教材，也可作为企业管理人员的培训教材。

图书在版编目(CIP)数据

领导学 / 吴维库主编.-- 3 版.--北京:高等教育出版社,2018.9
ISBN 978-7-04-050172-8

I. ①领… II. ①吴… III. ①领导学-高等学校-教材 IV. ①C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 169632 号

领导学(第三版)

Lingdaoxue

策划编辑 刘 荣	责任编辑 刘 荣	特约编辑 吕培勋	封面设计 赵 阳
版式设计 张 杰	插图绘制 于 博	责任校对 刁丽丽	责任印制 韩 刚

出版发行	高等教育出版社	网 址	http://www.hep.edu.cn
社 址	北京市西城区德外大街 4 号		http://www.hep.com.cn
邮政编码	100120	网上订购	http://www.hepmall.com.cn
印 刷	保定市中国画美凯印刷有限公司		http://www.hepmall.com
开 本	787mm×1092mm 1/16		http://www.hepmall.cn
印 张	17.5	版 次	2006 年 7 月第 1 版
字 数	350 千字		2018 年 9 月第 3 版
插 页	1	印 次	2018 年 9 月第 1 次印刷
购书热线	010-58581118	定 价	45.00 元
咨询电话	400-810-0598		

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换

版权所有 侵权必究

物 料 号 50172-00



吴维库

博士，清华大学经济管理学院领导力与组织管理系教授。

1961年生于黑龙江省佳木斯市。东北大学（东北工学院）本科，哈尔滨工业大学硕士，清华大学博士。曾在美国宾夕法尼亚大学沃顿商学院进修“公司战略”“竞争战略”及“领导学”，在哈佛大学商学院研修“领导学”，在香港科技大学研修“组织行为学”。主要研究与教学领域是“战略管理”和“企业领导学”。

第三版前言

领导力是与时俱进的学问,更是基于实践而开发的学问。70%左右的领导力是可以通过后天培养的,即能够借助经验获得。由于一个人不能经历所有的实践,因此聪明的人把别人的经验变成自己的感受。领导力的开发,既可以通过实践活动而自我感悟,也可以通过理论和案例的研修而实现。实践之树常青,而理论总是灰色的。也就是说理论不能完全解释实践活动。这就符合老子在《道德经》中所说的“道可道,非常道”。领导力理论尤其如此。

领导活动高度复杂,虽然理论不能清晰完整地描述领导力实践,所有的领导力理论都如同盲人摸象,但是人们还是努力进行理论研究以尽可能解释实践活动。因此,有多少个领导力研究的学者就有多少个领导力的定义,而每个定义都有自己存在的根据。目前有 850 多种关于领导力的定义,这说明领导力是不精确的科学,更多的是艺术。管理无定式,战略无好坏,领导风格无对错。以成败论英雄,以结果论成败。所以,领导力的开发,更多的是开启智慧,而不是掌握知识。而学习知识的过程,也就提升了我们的智慧,就可以根据学到的有限的知识去认识无限的世界,在具体实践中创造新的知识,并能够充分驾驭实践活动。所以,领导力开发课程的真正价值,是使得学生在课程教学的过程中感悟到领导力的本质,从而能够举一反三、触类旁通、灵活应变、因地制宜地实现高绩效的领导。

我认为中国领导力理论的来源有三个:一是西方学者研究的结果,多数是基于实证研究而产生的领导学理论;二是中国本土学者基于中国企业当代的实践,由感悟而提出的中国本土思想;三是基于中国传统文化并结合西方领导学思想开发的指导当代中国实践活动的理论。因此,在领导学(第三版)中要把这三者进行有机的融合。

中国梦、一带一路、人类命运共同体等思想,为中国人民和爱好和平的世界人民指出了方向;中共十九大精神宣讲团受很多国家邀请介绍十九大精神,受到了热烈的欢迎。其给世界人民的启示是:以民为本才能够为民所接受,目光长远才能够行稳致远,心怀天下才能够赢得未来。这也是领导者的思想和行为活动的出发点。

中国人的大智慧领导力,是马克思主义理论同中国的具体实践相结合的产物,是中国传统文化与现代实践有机结合的结果。西方现代的科学领导理论类似于树冠,中国的优秀实践是树干,中国的优秀传统文化相当于树根,只有把树根树干树冠融合到一体,才能够形成一棵完美的智慧树。这棵树在中国形成了。中国正在以开放包容创新的姿态全方位大踏步前进,正在为世界的发展与和平贡献中国方案,是世界和平的建设者、全球发展的贡献者、国际秩序的维护者。这说明,中国人民具有真正强大和远见的领导力。

领导力是研究人与人互动技术的学问,离不开人的心理和文化。在中国本土研修领导力,目的是指导在中国的实践活动,更多的是与中国人打交道,因此,必须基于中国人的心理和文化来开发出自己的领导力。中国优秀传统思想文化体现着中华民族世代代在生产生活中形成和传承的世界观、人生观、价值观、审美观等,其中最核心的内容已经成为中华民族最基本的文化基因。基因决定了人的心理和行为的倾向性,有了基因则自然会得到所需的心理和行为。

基于以上逻辑,领导学(第三版)进行了大幅度的更新,使概念更加清晰,逻辑更加清楚;案例生动活泼,具有教学指导作用。课程思考题和课后练习题可以使學生针对教材内容进行复习和课外演练。配合这本教材,每章编制了单选题,可以在一章结束时扫码测验;我们还出了两套课程结束时的试卷,一套为本科层次,一套为硕士研究生层次。

本书在内容上主要的更新点如下:

1. 习近平新时代中国特色社会主义思想、党的十九大报告,为领导力理论的本土化开发和运用确定了方向和布局,因此本书以十九大报告和习近平思想做指导,在高度和格局上进行了提升和拓宽。

2. 完善地介绍西方领导学理论,尤其是新出现的领导学理论。增加了正念领导力、分布式领导力、平行领导力。其中正念领导力,是西方学者根据东方古老的智慧用科学研究手段开发出来的实用理论。

3. 基本上采用的都是中国本土的领导力案例,而且本书中来源于中国工商管理案例库的案例都是我指导 MBA、高校教师、博士生、案例中心的专业老师编写的,具有内容的针对性,且可以联系中国工商管理案例中心得到案例和案例教学指导。

4. 研修领导力开发,确实可以提升一个人的领导力。但是,单纯地开发领导力,也有很多弊端,最大的弊端是人会变得强势,不符合“刚柔并济”的中国大智慧。因此,要以追随力弥补领导力的不足。因此,本书增加了追随力的内容。

5. 领导力是担任领导者的能力。你是谁的领导,就可以向谁发出领导力。但是领导者不仅仅与下属打交道,更要同上下内外以及自己打交道,所以只是开发领导力还不足以完善领导者的岗位胜任力,必须开发出领导者核心能力。因此,本书增加了领导者核心能力的内容,包括五力模型和七力模型。

6. 心理决定行为。心中有阳光,脚下有力量。本书增加了阳光心态的内容。阳光心态这一概念,是我于 2000 年提出的,并在 2005 年写出了畅销书《阳光心态》。此书不断增加印次,常销并畅销。阳光心态已经成社会的共识,所以应该把阳光心态作为一个理念让学生们掌握。

7. 面对压力,通行的做法是解压,这确实是个好主意。但事实是压力到处存在,职场压力几乎无法卸载,解压会使人变得脆弱,引发很多弊端,因此本书增加了压力管理的内容。

8. 领导力领域不断推出新的理论,但是又因为过多而使得学生感到歧路亡羊,无所适从,所以本书提出“领导力理论的核心是内圣外王”,由细枝末节而回归本源,实现从分析走

向综合,通过树冠而回溯到树根。

9. 西学采用实证,国学采用感悟。领导力是关于人性的学问,没有国学智慧的领导力,就缺少了根与魂。因此本书适度地引入了国学智慧,以提升领导力智慧的高度。

10. 情商可以通过学习而迅速得到提升。因此本书增加了基于情商开发领导力的内容。

11. 知识越多越敏感,越敏感越容易受伤,不善于人际互动而弱化领导力。因此本书增加了“钝感力”的内容。

12. 虽然大学里面广泛地采用批判性思维以探求知识,但是由于领导力是不精确的科学,很难收敛到精准状态。季羨林先生说:“别人都说真理越辩越明白,我发现越辩越糊涂。”因此本书增加了使用批判性思维的内容。

13. 根据踢猫效应推理出了不良情绪传染的蝴蝶效应,增加了情绪管理的内容。

14. 根据互联网时代成长起来的人可能具有极强的个性和自我意识,增加了宇宙运行的团队原理、高铁动车的团队建设原理等内容。

15. 更加明晰了以价值观为本的领导逻辑和概念,在文化陀螺模型中增加了员工这一要素。

16. 完善了权变与情境领导理论,使得理论、案例、课程思考题与课后练习题融为一体,有利于学习者掌握和使用情境领导模型。

17. 本书基于我数年对清华大学经管学院 MBA 和本科双学位“领导力开发”课程的讲义而更新。新增加的内容,在本科、MBA、高管培训等课堂上已经广泛采用。

领导力就如同爱情一样,人人都知道它的存在,却又没有人能够彻底说明白是怎么回事。领导力之道实在是“道可道,非常道”。领导力时时发生,视角各有不同,因此也就会不断出现新的领导力概念和理论。尽管我尽可能全面深入地介绍和解释所出现的领导理论,但是由于知识不足、智慧有限、阅历不广,还是不尽如人意。恳请读者在包容的前提之下批评指正,如果能够为读者带来一二点之启发将会令我欣喜不已。

本书的完成,得到了国家自然科学基金群体创新重大项目(项目号:71421061, 71121001)和国家社会科学基金重大项目(批准号:17ZDA051)的支持。我在此表示衷心感谢。

如下人员对本书的成稿提供了帮助:孙同立、陈国权、杨德林、李洁、孙进安、吴维宝、朱艳华、吴志刚、尹民、吴维昌、朱雁飞、贾甲、陶骞、胡铭、易志红、刘大磊、满思达、李艾琳、刘羽、毛川江、张弘、孟菲、郭佳、孙健廷、仝斐、王东霞、雷小军、武宝忠、杨喆、张亮、马俊、高鹏、向舒婷。我在此表示诚挚的感谢。

吴维库

2018年3月于清华园

第二版前言

当世界进入知识经济时代的时候,我们能够体会到的一个最大的变化就是人变得更有知识。有知识的人更多的是需要领导而不是管理。领导是一个迷人的字眼,我们希望自己成为领导者去领导别人,也希望自己领导自己而不是被别人管理。为什么人们讨厌被管理?因为人人喜欢自由。如何成为领导者?没有岗位权力是否可以成为领导者?领导力是否可以后天培养?如何领导才有效?在本书中我们将一起探讨。

如果我们仔细研究一下领导者的定义就可以知道,领导能力是可以后天培养的,人人都可以成为领导者,无论是否拥有岗位权力都可以成为领导者。

领导者拥有领导力,领导力就是领导能力。领导就是影响,领导力就是影响力。如果能够影响别人,就有了影响力,有了影响力就有了领导力,领导力是吸引别人追随自己的能力,领导者拥有追随者,拥有追随者就是领导者,追随者造就了领导者。

在领导学的体系中,有三个概念需要澄清:领导学、领导力、领导艺术。我们可以这样理解:领导学是理论,是科学,具有一般统计上的意义。领导力是一种能力,是把科学的理论运用于实践的能力,没有领导力就如同有人只会说不会做一样。把思想变成行动的能力,叫做领导力,也可以理解成领导力就是执行力,执行就是把思想变成行动,敢于领导就是一种能力。领导艺术就是会领导,依据具体情况灵活应变。

所有的领导学理论都是盲人摸象。领导者是人,人是复杂的,领导学研究者从自己感兴趣的视角观察领导者,提出领导者的领导特点。如果有了其他学者的跟随,发表了一些同类的文章,就形成了一个流派。由于任何一个领导学理论只是描述领导的一个侧面,所以没有任何领导理论是万能的,权衡变化才是领导有效的真谛。对领导学的研究最开始是简单的认识,然后变得复杂,最后走向综合。所以领导学的研究走势是:简单—复杂—综合。当综合以后,理论则难以说清楚,最完美的综合是知识模块在人脑里面的整合,而这种整合才是灵活、权变、完美的。因此,把领导学中的一个理论当作模块来学习,积累的模块在自己头脑中就会形成魔方,其变化不可穷尽。

本书把领导力分成三个层次:个人领导力、团队领导力、组织领导力。

要想影响别人先影响自己,你内心是一团火,才能释放出光和热;你内心是一块冰,化了也还是零度。当能够领导自己的时候,才可以影响几个人。如果这几个人都代表一个团队,你就可以领导多个团队了,而且这些团队的利益与目标可能是冲突的。当你能够协调几个团队的利益冲突的时候,就拥有了组织领导力,因为组织是由多个团队构成的。在具体的日

常领导活动中,各种领导行为和风格需要交替灵活地使用,刚柔并济,阴阳平衡,这种使用又发生在不同的位置上,因此,领导力的表现是由在各个岗位上的人在各种情景下来实现的,这种表现和应用解释成应用领导力。

本书就是按照这样一个思路来整理和编写的。

为了缔造领导力,首先需要理解领导、领导者、追随者、权力及其来源,了解影响力的来源与缔造,在此基础上缔造领导力。

个人领导力通过提升情商来打造、提升情绪管理能力,锻炼情商的五个能力:知道别人情绪的能力,管理别人情绪的能力,知道自己情绪的能力,管理自己情绪的能力,激励自己的能力。通过熟悉神经语言编程的基本原理和主要假设,学习管理情绪的基本原理。

如果你同你喜欢的人在同一条船上,这条船开到哪里没有关系。什么是你喜欢的人?应该是志同道合的人,就是价值观彼此认同的人。基于这样的理解,我们提出了基于价值认同来缔造团队领导力的思路。通过凝聚价值观彼此认同的人,打造高绩效的团队,提出企业是价值观彼此认同的人聚集并且实现各方价值的平台。

如果一本领导学教材没有西方的领导学理论发展脉络,就如同缺少骨架,我们用西方的领导学理论体系缔造组织中的领导力。西方的领导学理论是一个个的模块,研究的是领导学的某个侧面,从某个视角观察领导者如何领导才有效。在现实的领导实践中,我们可以从复杂的活动中抽象出西方领导学理论所描述的特点,一个领导者可能交替使用不同的领导行为,越熟练转换,领导效果越好。

如果有能力把领导学理论灵活运用到实践中,就具有了领导艺术,这表现在做一把手、做副手、做秘书、沟通、奖励与批评、时间管理等方面。由于实践活动丰富多彩,因此难以穷尽各种情景,所以也只能选择一些重点来描述。

领导学是包罗万象的学科,是科学,但更是艺术,其体系也不成熟,因此,没有现成的框架,也不能完全从科学的角度来审视领导学,其理论是否正确只能遵守满意准则。由于领导学艺术性极强,所以领导学的写作也很困难,只有教授领导学的教师和研究领导学的人员才能够深切理解其中的苦衷。

本书吸纳了我和我的研究团队的三项国家自然科学基金研究成果。

第一个是《基于价值的领导理论与中国企业高层领导行为研究》(国家自然科学基金资助,项目号79970009),该项目得到香港中文大学资助[44M7007,2070239,2070220],同时也是由豪斯教授主持、有62个国家参与的《全球跨文化领导行为研究》的中国部分。第二个是《改造型/交易型领导行为与下属激励:关于情绪智力的效用研究》(国家自然科学基金资助,项目号70572012)。第三个是《辱虐管理的后果及其应对——一项多层次的研究》(项目号70972025)。

本书的新颖之处在于以个人领导力、团队领导力、组织领导力、应用领导力为主线,以西方领导学理论脉络为核心,以自然科学基金的研究成果为基础,以中国企业实践为背景,适合在

中国文化背景下领导力的培养。

由于知识水平和阅历有限,不足之处在所难免,敬请读者不吝赐教,慷慨批评指正。

作者向在本书写作的过程中给予极大帮助的以下人员表示衷心的感谢,他们是:胡伟科,蓝明,姚迪,袁晨,张洪意,张建国,甘志平,姚伟,韩劲春,袁楚云,黄海平,张谦,陈破,丛颢,郭娜,郭莹,李承东,朱磊,郑炜,郭振兴,邬钢,罗钊,刘青,李玉章,何朝旭,刘军,富萍萍,刘益,黄前进,吴昱舟。

吴维库

清华大学经济管理学院

2011年2月

第一版前言

当世界进入知识经济时代的时候,我们能够体会到的一个最大的变化就是人变得更有知识。有知识的人更多的是需要领导而不是管理。领导是一个迷人的字眼,我们希望自己成为领导者去领导别人,也希望自己领导自己而不是被别人管理。为什么人们讨厌被管理?因为人人喜欢自由。如何成为领导者?没有岗位权力是否可以成为领导者?领导力是否可以后天培养?如何领导才有效?在本书中我们将探讨这些问题。

如果我们仔细研究一下领导者的定义就可以知道,领导能力是可以后天培养的,人人都可以成为领导者,无论是否拥有岗位权力都可以成为领导者。

领导者拥有领导力,领导力就是领导能力。领导就是影响,领导力就是影响力。如果能够影响别人,就有了影响力,有了影响力就有了领导力,从这种意义上说,领导力是吸引别人追随自己的能力。拥有追随者就是领导者,追随者造就了领导者。

在领导学的体系中,有三个概念需要澄清:领导学、领导力、领导艺术。我们可以这样理解:领导学是理论,是科学。领导力是一种能力,是把科学的理论运用于实践的能力,是把思想变成行动的能力,没有领导力就如同有人只会说不会做一样。也可以把领导力理解成执行力,执行就是把思想变成行动。领导艺术就是会领导,能依据具体情况灵活应变。

所有的领导学理论都是盲人摸象。领导者是人,人是复杂的,领导学研究者从自己感兴趣的视角观察领导者,指出领导者的领导特点。如果有了其他学者的跟随,发表了一些同类的文章,就形成了一个流派。由于任何一个领导学理论只是描述领导的一个侧面,所以没有任何领导理论是万能的,权衡变化才是有效领导的真谛。对领导学的研究最开始是简单的认识,然后变得复杂,最后走向综合。所以领导学的研究走势是:简单—复杂—综合。当综合以后,理论则难以说清楚,最完美的综合是知识模块在人脑里面的整合,而这种整合才是灵活、权变、完美的。因此,把领导学中的一个理论当作模块来学习,积累的模块在自己头脑中就会形成魔方,其变化不可穷尽。

为了缔造领导力,首先需要理解领导、领导者、追随者、权力及其来源,了解影响力的来源与缔造方法,在此基础上缔造领导力。

个人领导力通过提升情商来打造、提升情绪管理能力,锻炼情商的五个能力:知道别人情绪的能力,管理别人情绪的能力,知道自己情绪的能力,管理自己情绪的能力,激励自己的能力。通过熟悉神经语言编程的基本原理和主要假设、学习管理情绪的基本方法来培养个人领导力。

如果你同你喜欢的人在同一条船上,这条船开到哪里没有关系。什么是你喜欢的人?应该是志同道合的人,就是价值观彼此认同的人。基于这样的理解,我们提出了基于价值观认同来缔造团队领导力的思路。通过凝聚价值观彼此认同的人,打造高绩效的团队,提出企业是价值观彼此认同的人聚集并且实现各种价值的平台。

如果一本领导学教材没有西方的领导学理论发展脉络,就如同缺少骨架。西方的领导学理论是一个个的模块,研究的是领导学的某个侧面,从某个视角观察领导者如何领导才有效。在现实的领导实践中,我们可以从复杂的活动中抽象出西方领导学理论所描述的特点,一个领导者可能交替使用不同的领导行为,越熟练转换领导效果越好。

如果有能力把领导学理论灵活运用到实践中,就具有了领导艺术,这表现在做一把手、做副手、沟通、奖励与批评、时间管理等方面上。由于实践活动丰富多彩,因此难以穷尽各种情景,所以也只能选择一些重点来描述。

领导学是包罗万象的学科,是科学,但更是艺术,其体系也不成熟,因此,没有现成的框架,也不能完全从科学的角度来审视领导学,其理论是否正确只能遵守满意准则。由于领导学艺术性极强,所以领导学的写作也很困难,只有教授领导学的教师和研究领导学的人员才能够深切理解其中的苦衷。

这个教材吸纳了我和我的研究团队的两项国家自然科学基金研究成果。

一个是《基于价值的领导理论与中国企业高层领导行为研究》(国家自然科学基金资助,项目号 79970009),该项目同时得到香港中文大学资助[44M7007,2070239,2070220]。本项目同时也是由豪斯教授主持、有 62 个国家参与的《全球跨文化领导行为研究》中的中国部分。另一个是《改造型/交易型领导行为与下属激励:关于情绪智力的效用研究》(国家自然科学基金资助,项目号 70572012)。

本教材的新颖之处在于以个人领导力、团队领导力、领导理论、应用领导力为主线,以西方领导学理论脉络为核心,以自然科学基金的研究成果为基础,以中国企业实践为背景,以实际导向为指导思想,适合在中国文化背景下领导力的培养。

由于知识水平和阅历有限,不足之处在所难免,敬请读者不吝赐教。

最后向在本书写作的过程中给予我极大帮助的以下人员表示衷心的感谢,他们是:胡伟科,蓝明,姚迪,袁晨,张洪意,张建国,甘志平,姚伟,韩劲春,袁楚云,李霞,王春峰,吴志刚,尹民。

吴维库

清华大学经济管理学院

2006 年 4 月 1 日

目 录

第 1 单元 概 述

第 1 章 领导与权力	3
1.1 领导者与领导	3
1.2 领导与管理	10
1.3 领导者的行为	12
1.4 领导力	15
1.5 影响力	18
本章关键词	23
作业 1 课程思考题	24
作业 2 课后练习题	24
作业 3 即测即评	24

第 2 单元 个人领导力

第 2 章 智商与情商培养	27
2.1 智商培养	27
2.2 情商的内涵与作用	28
2.3 知觉自己的情绪	31
2.4 管理自己的情绪	33
2.5 认识他人的情绪	34
2.6 情绪运用	37
本章关键词	44
作业 1 课程思考题	45
作业 2 课后练习题	45
作业 3 即测即评	46
第 3 章 心态管理	47
3.1 心态管理与神经语言程序编制的基本原理	47
3.2 管理情绪	55

3.3 压力管理	59
3.4 阳光心态	62
本章关键词	63
作业1 课程思考题	63
作业2 课后练习题	63
作业3 即测即评	63

第3单元 团队领导力

第4章 团队与团队管理	67
4.1 团队与群体的概念	67
4.2 打造高绩效团队	69
4.3 团队领导	73
4.4 团队成员	78
4.5 高铁动车原理与团队建设	80
本章关键词	82
作业1 课程思考题	82
作业2 课后练习题	82
作业3 即测即评	83
第5章 以价值观为本的领导力	84
5.1 以价值观为本的领导理论基础	84
5.2 组织的价值观	86
5.3 企业是一个平台	88
5.4 构造以价值观为本的企业文化	91
5.5 以价值观为本领导理论的实施	96
本章关键词	98
作业1 课程思考题	98
作业2 课后练习题	98
作业3 即测即评	99

第4单元 组织领导力

第6章 人格特质理论与领导行为理论	103
6.1 人格特质理论	103
6.2 领导行为理论	107
6.3 高效能人士的七个习惯	114

本章关键词	117
作业1 课程思考题	117
作业2 课后练习题	118
作业3 即测即评	118
第7章 权变与情境领导	119
7.1 保罗·赫塞的情境领导理论	119
7.2 路径—目标领导理论	122
7.3 弗鲁姆权变决策模型	123
本章关键词	125
作业1 课程思考题	125
作业2 课后练习题	125
作业3 即测即评	125
第8章 魅力型领导、交易型领导和变革型领导	126
8.1 魅力型领导	126
8.2 交易型领导	127
8.3 变革型领导	130
本章关键词	134
作业1 课程思考题	134
作业2 课后练习题	134
作业3 即测即评	134
第9章 领导力理论丛林	135
9.1 二元领导	135
9.2 第五级领导	138
9.3 服务型领导和仆人型领导	141
9.4 参与型领导	147
9.5 创业领导力	148
9.6 正念领导力	151
9.7 分布式领导力	153
9.8 互联网时代的领导力:平行领导力	154
9.9 领导学理论丛林讨论——内圣外王	155
本章关键词	155
作业1 课程思考题	156
作业2 课后练习题	156
作业3 即测即评	157

第5单元 应用领导力

第10章 如何做正职	161
10.1 正职及其任务	161
10.2 正职的素养	163
10.3 正职的具体职责	166
10.4 技术主管成为领导者要做的10个观念转变	174
本章关键词	177
作业1 课程思考题	177
作业2 课后练习题	177
作业3 即测即评	177
第11章 如何做副职	178
11.1 了解上级和自己	178
11.2 建立信任	181
11.3 如何向上管理	187
11.4 如何与各种上级和谐相处	191
本章关键词	193
作业1 课程思考题	193
作业2 课后练习题	193
作业3 即测即评	194
第12章 如何做企业领导者的秘书	195
12.1 秘书选拔	195
12.2 企业领导者秘书的职责	196
12.3 领导者秘书的一般处事技巧	198
本章关键词	200
作业1 课程思考题	200
作业2 课后练习题	200
作业3 即测即评	200
第13章 沟通艺术	201
13.1 沟通的基本概念及形式	201
13.2 沟通困难及其克服	202
13.3 有效沟通的艺术	204
13.4 非语言沟通的艺术	209
13.5 听的艺术	210
13.6 通过沟通建立亲和力	213

本章关键词	214
作业 1 课程思考题	214
作业 2 课后练习题	214
作业 3 即测即评	215
第 14 章 奖励与批评	216
14.1 奖励与批评的原理	216
14.2 奖励	218
14.3 批评	220
14.4 惩罚	226
本章关键词	227
作业 1 课程思考题	227
作业 2 课后练习题	227
作业 3 即测即评	228
第 15 章 时间管理	229
15.1 时间管理的重要性	229
15.2 评估自己的情况	230
15.3 重要的事先做	231
15.4 时间管理的 80/20 法则	233
15.5 建立良好的习惯	236
本章关键词	239
作业 1 课程思考题	239
作业 2 课后练习题	239
作业 3 即测即评	239
第 16 章 追随力与领导者核心能力	240
16.1 追随者与领导者相互成就	240
16.2 追随力的价值	241
16.3 有效追随与无效追随	244
16.4 追随力实现自我伟大价值	246
16.5 领导者核心能力	248
本章关键词	251
作业 1 课程思考题	251
作业 2 课后练习题	252
作业 3 即测即评	252
参考文献	253