

21 世纪通识教育系列教材

21st Century Textbooks of General Education

大学生领导力

College Students' Leadership

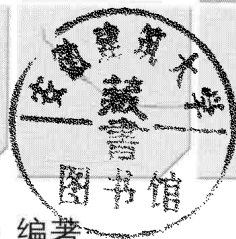
傅剑波 屈 陆 杨明娜 © 编著

 中国人民大学出版社

21 世纪通识教育系列教材
21st Century Textbooks of General Education

大学生领导力

College Students' Leadership



傅剑波 屈 陆 杨明娜 © 编著

中国人民大学出版社

• 北京 •

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生领导力/傅剑波等编著. —北京: 中国人民大学出版社, 2018. 8
21 世纪通识教育系列教材
ISBN 978-7-300-25929-1

I. ①大… II. ①傅… 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 134422 号

21 世纪通识教育系列教材
大学生领导力

傅剑波 屈 陆 杨明娜 编著

Daxuesheng Lingdaoli

出版发行	中国人民大学出版社		
社 址	北京中关村大街 31 号	邮政编码	100080
电 话	010-62511242 (总编室)		010-62511770 (质管部)
	010-82501766 (邮购部)		010-62514148 (门市部)
	010-62515195 (发行公司)		010-62515275 (盗版举报)
网 址	http://www.crup.com.cn		
	http://www.ttrnet.com (人大教研网)		
经 销	新华书店		
印 刷	北京玺诚印务有限公司		
规 格	185 mm×260 mm 16 开本	版 次	2018 年 8 月第 1 版
印 张	14 插页 1	印 次	2018 年 8 月第 1 次印刷
字 数	296 000	定 价	35.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换



内容简介

当代学生不仅需要在某些领域具备精深
的专业能力，而且需要在团队协作中具备卓
越的领导力。本书系统阐述了合作共享时代
大学生个人领导力的开发与培养问题。

全书共分11章。第1章从历史和发展的视
角阐述了对领导力的认识；第2章回顾和总结
了领导力相关理论的研究情况；第3~11章阐
述了大学生领导力的核心要素、互联网领导
情境、领导力作用过程，以及领导力的训练
与提升。本书在诸多研究成果的基础上，提
出由六个核心要素组成的领导力钻石模型，
指出领导力的六个核心要素相互交织、相互
作用，并提出一个领导力作用机理模型。读
者可根据自身实际，有针对性地训练和提升
领导力。

本书适用于大学本科生，同时也兼顾了
自学者和企业人员培训的需要。



作者简介

傅剑波 博士，成都大学商学院副教授，硕士生导师，四川省教育发展研究会专家库专家，围绕城市发展战略、产业规划、人才战略等领域承担服务地方经济课题20余项，发表学术论文20余篇、专项研究报告20余篇，主编、参编教材4部。

屈陆 博士，成都大学马克思主义学院副教授，主要从事大学生思想政治教育理论与实践及高等教育研究，发表学术论文20余篇，主持、参与省（部）厅级项目7项，主编、参编教材4部。

杨明娜 成都大学商学院教授，主持四川省教育厅、成都市科技局、成都市社科联项目6项，发表学术论文20余篇，撰写教材4部。

策划编辑 熊鲜菊
责任编辑 魏文 崔淑娟
封面设计  李尘工作室

· 前 言 ·

在中文语境里，“领导”这个词有着特别的含义，往往作为一种称谓（名词），与管理学中把“领导”作为一个职能（动词）有所不同。很多人看到“领导力”的时候，总是会将领导力直接联想为领导具备的某种能力；或者想到，一个人如果想要训练和提升自己的领导力，可能会被认为对当领导具有某种动机，这是很多人难以直截了当表达出来的，就算有也要藏在自己内心深处，绝不会轻易向人展示。我想，这也许是直到今天我们在大学里依然很少看到关于大学生领导力这样直白的课程和教材的原因之一。但我相信这样的情况很快会得到改变。随着网络技术的快速发展，以及我国在世界政治经济中地位的不断提升，每个人不仅需要对领导力有更加全面、客观的认识，更需要积极地训练和提升自己的领导力。这不仅是个人发展的需要，而且是国家发展的需要、时代发展的需要。

大学生正处在我国经济社会快速发展、技术更新日新月异、全球影响与日俱增的新时代，行业、企业和职业的边界不断消解，跨界、融合、协作成为新趋势，大学生不仅需要在某些领域具备精深的专业能力，还需要在团队协作中具备卓越的领导力，把志同道合的团队成員聚集在一起为实现共同愿景不懈努力。青年兴则国家兴，青年强则国家强。今天的中国已经走在世界的前列，在很多领域开始引领世界发展，每个大学生都应当承担为实现中华民族伟大复兴的中国梦、为世界发展进步和人类文明幸福做出贡献的责任。要扛起这份责任，我们需要知识、技术、毅力，更需要团结、协作、创新，这些都是本书要谈的领导力的重要内容。

我们正处于一个网络技术、智能技术不断推动万物互联、彼此共享、相互协作的新时代，信息快速流动，资源高效配置，文化深度交融，互联互通正在构建一个基于合作共享的世界新秩序。在这样一种新秩序下，每个人都是其中的一个节点，节点之间不是命令与指挥，不是强迫与权力，而是需要与吸引，是连接与影响，是合作与意愿。尽管每个人的努力都有可能对世界的发展进程产生影响，但一个人的能力和影响终究是有限的，因此，更好地发挥团队力量越来越重要。一个人所在团队或平台产生的影响力大小直接决定了他能创造价值的大小，而一个人能够建立、连接、引领一个怎样的团队或平台，靠的不是命令、指挥、强迫，而是吸引、合作、激发，靠的是一个人真正的领导力。

从20世纪70年代起，美国就特别重视大学生领导力的研究和训练，直到今天，绝大多数美国大学依然把学生领导力作为入学考察的重要方面，将其作为学生在整个大学期间学习和训练的重要内容。美国大学想要培养的是能够影响世界发展的各类人

才,可以说,正是这样的人才培养理念造就了美国的世界政治经济地位。网络技术、智能技术正在重塑世界政治经济秩序,在新一轮信息网络技术革命中,我们需要更多具有影响力、领导力的人才脱颖而出,站在技术巨人的肩上,充分发挥协作、创新、引领、激发等领导力,为世界发展、文明进步贡献中国智慧。

本书一共分为 11 章,杨明娜教授撰写第 1 章,从历史和发展的视角阐述了对领导力的认识;屈陆博士撰写第 2 章,回顾和总结了领导力相关理论的研究情况;傅剑波博士撰写第 3 至 11 章,阐述了大学生领导力的核心要素(第 3 章)、互联网领导情境(第 4 章)、领导力作用过程(第 5 章),以及领导力的训练与提升(第 6 至 11 章)。从内容上看,第 3 章在诸多研究成果的基础上,提出了由六个核心要素组成的“领导力钻石模型”,指出领导力的六个核心要素相互交织、相互作用,这也是造成领导力内涵丰富且一直以来争论不休的原因;第 5 章提出了一个领导力作用机理模型,试图打开领导力作用过程的“黑箱”,该作用过程与领导力钻石模型的核心要素一脉相承,对领导力核心要素之间的关系是一种梳理,希望能让读者产生一定的启发;第 6 到第 11 章的内容按领导力钻石模型的核心要素逐一展开,希望读者根据自身实际有针对性地训练和提升领导力。

本书虽然是针对大学本科生层次编写的,但也兼顾了自学者和企业人员专门培训的需要。在编写过程中,焦瀚萱、秦玲对本书案例材料进行了收集和整理;王东对本书的领导力评价量表进行了整理;中国人民大学出版社的熊鲜菊老师对本书的出版给予大力支持,在此一并表示感谢。感谢所有支持我们工作、提供宝贵资料的学者、企业家、教师和学生,感谢本教材所引用成果的作者,并向所有致力于不断推动青年学子领导力理论水平和实践能力提升的人们致谢。

傅剑波

2018 年春于成都高新区

教师教学服务说明

中国人民大学出版社工商管理分社以出版经典、高品质的工商管理、财务会计、统计、市场营销、人力资源管理、运营管理、物流管理、旅游管理等领域的各层次教材为宗旨。

为了更好地为一线教师服务，近年来工商管理分社着力建设了一批数字化、立体化的网络教学资源。教师可以通过以下方式获得免费下载教学资源的权限：

在中国人民大学出版社网站 www.crup.com.cn 进行注册，注册后进入“会员中心”，在左侧点击“我的教师认证”，填写相关信息，提交后等待审核。我们将在一个工作日内为您开通相关资源的下载权限。

如您急需教学资源或需要其他帮助，请在工作时间与我们联系：

中国人民大学出版社 工商管理分社

联系电话：010-62515735，82501048，62515782，62515987

电子邮箱：rdcbjsjg@crup.com.cn

通讯地址：北京市海淀区中关村大街甲 59 号文化大厦 1501 室（100872）

· 目 录 ·

第 1 篇 领导力概述

第 1 章 认识领导力	3
第 1 节 什么是领导	4
第 2 节 什么是领导力	10
第 3 节 为什么需要领导力	13
第 2 章 领导力理论	24
第 1 节 经典领导力理论	25
第 2 节 当代领导力理论	29
第 3 章 大学生领导力	37
第 1 节 大学生领导力发展概况	38
第 2 节 大学生领导力的核心要素	41

第 2 篇 移动互联网时代的领导力

第 4 章 移动互联网时代的领导情境	63
第 1 节 移动互联网背景	64
第 2 节 自媒体时代	66
第 3 节 信息共享时代	70
第 4 节 无边界组织	73
第 5 章 移动互联网时代的领导过程	83
第 1 节 领导力作用机理	84
第 2 节 认知情境, 洞察先机	87
第 3 节 传播魅力, 连接信任	88
第 4 节 创建愿景, 凝心聚力	91
第 5 节 赋予意义, 激发动力	92
第 6 节 构建体系, 协调行动	93
第 7 节 实现成就, 持续进化	94

第6章	认知领导力	103
第1节	认知领导力的构成要素	104
第2节	影响认知领导力的主要因素	110
第3节	认知领导力的提升路径	113
第7章	信任领导力	127
第1节	信任领导力的构成要素	128
第2节	影响信任领导力的主要因素	131
第3节	信任领导力的提升路径	135
第8章	创新领导力	149
第1节	创新领导力的构成要素	150
第2节	影响创新领导力的主要因素	153
第3节	创新领导力的提升路径	156
第9章	激发领导力	170
第1节	激发领导力的构成要素	171
第2节	影响激发领导力的主要因素	173
第3节	激发领导力的提升路径	177
第10章	执行领导力	187
第1节	执行领导力的构成要素	188
第2节	影响执行领导力的主要因素	190
第3节	执行领导力的提升路径	194
第11章	坚毅领导力	203
第1节	坚毅领导力的构成要素	204
第2节	影响坚毅领导力的主要因素	206
第3节	坚毅领导力的提升路径	209

第 1 篇

领导力概述

在中文语境里，“领导”这个词我们听得很多，这个词既可以是名词也可以是动词，那么领导与领导力是一回事吗？领导和管理有什么区别？领导力到底由哪些要素构成？为什么要提高领导力？培养领导力对当今中国大学生而言为什么如此重要？如何培养大学生领导力？本篇将从时间、空间、整体、个体等角度探寻这些问题的答案。

在中国，“领导”一词常常指那些担任领导职位的人，比如说“她是我们单位新来的领导”，或者说“他是我们公司的领导”。因此，把“领导”一词内在的“领导力”与“职位”等同起来，在中国是非常普遍的误解。这个误解带来的影响比我们想象的还要严重。

第一，把领导力与职位等同，往往就会认为有了领导职位自然就有了领导力，或者说领导职位就是领导力的证明。这样的领导就会缺乏起码的自知之明，不知道自己缺乏领导力，忽视领导力的修炼和提升。

第二，把领导力与职位等同，往往就会把领导力等同于职位权力。在需要发挥领导力的时候，这样的领导只会使用职位权力，而职位权力的作用过程与领导力的作用过程差异相当大。在正式组织中，一旦领导者离开其职位，该权力就会消失，而真正的领导力却全然不是这么回事。

第三，把领导力与职位等同还会带来另一个后果，即职位低的人就会放弃发挥领导力。例如，科长认为发挥领导力是局长的事情，部门经理认为发挥领导力是总经理的事情，销售员认为发挥领导力是销售经理的事情。所以，我们才会在现实中看到如此多的从上到下都缺乏领导力的组织。

第 1 章

认识领导力



名人名言

做领导者和做你自己是同义词。就是这么简单，也是这么困难。

——沃伦·本尼斯

本章目标

1. 了解领导与领导者的含义
2. 掌握领导与管理的区别
3. 理解领导与权力的关系
4. 掌握领导过程的要素
5. 掌握领导力的含义
6. 理解为什么需要领导力

第1节 什么是领导

一、领导是一个互动过程

为了更好地理解领导力，我们首先来看看什么是领导。这里所说的领导（lead）和领导力（leadership）是不同的，领导指的是一种行动，领导力是领导行动过程中表现出来的一种特定的能力，我们将在下一部分进一步讨论。对领导的定义众说纷纭，有管理学家曾经说过，有多少个管理学家，就有多少种领导的定义。有的研究者认为领导是影响人们为自动达成群体目标而努力的一种行为；有的研究者认为领导是对一个组织起来的团体为确立目标和实现目标所进行的活动施加影响的过程；有的研究者认为领导是领导者和追随者之间影响力的一种关系；有的研究者认为领导即行使权威与决定；有的研究者认为领导是一个人所具有并施加于别人的控制力；还有研究者认为领导是一门促使其下属充满信心、满怀热情地完成他们的任务的艺术。下面是一些关于领导的有代表性的定义：

- （1）人际影响力，贯穿所有指向目标实现的沟通。
- （2）影响力的不断累积，超越对指导和命令的机械性服从。
- （3）一种行动，促成他人朝共同的方向行动或响应。
- （4）影响他人的艺术，劝服或要求他人遵循一系列行为规范。
- （5）激励和协调组织实现目标的主要动力。
- （6）一种意愿，敢于承担责任。

领导是一种影响。领导者并不一定有官衔，也不一定是权威，但一定要有影响力。领导过程就是对他人和事物施加影响，并通过这种影响改变他人和事物，进而达到领导的目的。从这个意义上讲，任何人只要能够通过自己的努力影响他人和事物的进程，并产生一定的效果，就可以说是实现了领导过程。

领导是一门科学。领导者所进行的领导过程总是针对相应的追随者的。由于追随

者总是复杂的、千差万别的，领导者要取得一定的领导效果，就必须研究在人与人之间产生影响效果的规律。从这个意义上说，领导学是一门关于产生良好人际影响效果的方法的科学。实际上，作为行为科学的一个重要分支，领导学也是组织行为学中最重要领域之一，研究极为广泛，成果极其丰富。深入研修和掌握这门科学，对获得卓越的领导效果是十分必要的。

从上述定义中可以看出，领导这一过程更多地表现为一种影响、一种引领、一种激发，让追随者更有热情、更加有效地实现共同的目标。这种影响、引领及激发的行动过程，是领导者、追随者以及情境因素三者之间的互动过程，主要包括三个层面的互动：领导者自我互动、领导者与追随者互动、领导者与情境互动。

领导者自我互动是指领导者不断审视自我、批判自我、超越自我，是“今天的我”与“昨天的我”的对话与互动，实现自我反思、自我扬弃和自我超越，简单说就是领导自我，不断完善自我，追求卓越。

领导者与追随者互动是指实现二者的有效沟通，领导者的思想、愿景能够准确地被追随者接受，追随者的思想、行为状态也能准确地传递给领导者，实现相互信任。

领导者与情境互动是指领导者不仅能够准确认知和洞察环境变化可能给组织、成员以及自身带来的影响，也能够及时采取行动应对和适应可能的变化，以便更好地调整 and 实现既定目标。

我们采用的是领导的广义定义，即领导是在一定条件下指引和影响个人或组织实现特定目标的行动过程。其中，实施指引和影响的人称为领导者，接受指引和影响的人称为被领导者，一定的条件是指所处的环境。领导的本质是人与人之间的一种互动过程。

二、领导与领导者

在中文语境中，“领导”既可以是名词，表达的其实是领导者的意思；也可以是动词，表达的是领导过程的含义。离开了语境，我们就非常容易将动词的领导与名词的领导混淆。在英文语境中，“领导”（lead）与“领导者”（leader）的区别是显而易见的。

领导者是实施领导行为的人，领导是指领导者实施领导行为的过程。凡是实施了领导行为的人（即便他不是上级指派的领导者）都是真正意义上的领导者。换句话说，处于领导岗位的人的行为不一定属于领导行为，而处于非领导岗位的人的行为也并非都不属于领导行为。简单地讲，判断一个人是不是真正意义上的领导者，关键是看这个人是否实施了领导行为，而不在于是否处于领导岗位。甚至可以说，一个人是不是领导者，跟这个人是否处于领导岗位无关。有领袖魅力的领导者的关键特点参见专栏1-1。

专栏 1-1

有领袖魅力的领导者的关键特点

(1) 自信	对自己的判断和能力有充分的信心。
(2) 远见	有理想的目标，认为未来一定比现在更好。理想目标与现状相差越大，下属越有可能认为领导者有远见卓识。
(3) 清楚表述目标的能力	能够清楚地陈述目标，以使其他人都能明白。清楚表达目标意味着对下属非常了解，这使他们具有激励下属的能力。
(4) 对目标的坚定信念	被认为具有强烈的奉献精神，愿意从事冒险性的工作，承担高代价。为了实现目标能够自我牺牲。
(5) 不循规蹈矩的行为	其行为被认为是新颖、反传统、反规范的。当获得成功时，这些行为令下属感到惊诧而崇敬。
(6) 作为变革的代言人出现	被认为是激进变革的代言人而不是传统和现状的卫道士。
(7) 环境敏感性	能够对需要进行变革的环境约束和资源进行切实可行的评估。

三、领导与管理

对于领导与管理的区别这个问题，关心的人似乎很多，特别是学管理的人总是想去弄清楚。在现实中，特别是在正式组织的管理实践中，无论是行政管理还是企业管理，领导与管理的区别并没有人们想象的那么大，二者总是相互交织，高度融合，很难区分。作为在校大学生，对这个问题应该有充分的认识。这里特别做个提醒，我们从概念上对管理和领导进行区分，并用这些概念及其意义指导自己不断成长和提高，当然是必要的，但在具体的管理实践（或领导实践）中，就不必过分拘泥于或过于纠结自己的行为到底属于管理行为还是领导行为，为了刻意突出自己某种特定行为（管理行为或领导行为）而画地为牢、故步自封就得不偿失了。

领导与管理之间的区别是明显的。第一，从管理学的角度来看，领导是管理的职能之一。一般来讲，管理有四大基本职能，即计划、组织、领导、控制。简单来讲，计划是根据组织的资源状况为组织设定具体可实现的目标，组织是为实现既定的组织目标进行分工和落实责任，领导是为实现计划目标对不同分工进行指挥、激励从而实现相互协作，控制则是根据计划目标对完成的结果进行比较、纠偏和完善的过程。从这个角度来看，管理的范围大于领导。第二，管理与领导的作用方式不同。管理意味着带动、实现、负责、指挥，其影响的权力来自组织职位赋予的正式权力，更多地强调制度和规则，依靠他律的作用产生效果。而领导意味着影响、激发、吸引、指引方向和道路、引领行动、提出意见等，其影响的权力更多来自个人权力，是让下属心悦诚服地接受领导，自愿地投入到实现目标的努力中去。第三，管理和领导的内涵不同。管理是把事情做正确（do things right），更多体现在日常工作中，而领导是着眼于做正

确的事情 (do right things), 更多地体现在面对变化时着眼长远。第四, 管理和领导的本质不同。管理本质上是建立一种特定的组织秩序, 强调在组织各种资源之间建立一种相对稳定的配置关系, 实现规范化和流程化。而领导本质上是一种互动影响, 强调领导者、追随者及情境之间的互动, 既包括人与人之间的互动, 也包括人与情境的互动, 通过互动实现领导者、追随者、情景之间的动态影响和动态平衡。

管理者是被任命的, 他们拥有合法的权力来进行奖励和处罚, 其影响力来自他们所在的职位所赋予的正式权力。领导者可以是任命的, 也可以是从一个群体中产生的, 这里我们更强调领导者运用非正式权力来影响他人的活动。对于很多组织, 特别是那些走向衰败的组织而言, 它们的问题在于管理过度而领导不足 (参见专栏 1-2)。

专栏 1-2

让管理靠边站

人是不喜欢被人管的。

他们希望被人领导。

你可曾听过“世界管理者”这样的说法?

“世界领导人”, 这才像话。

教育领导人,

政治领导人,

宗教领导人,

童子军领导人,

社区领导人,

劳工领导人,

商业领导人,

他们都是在领导,

他们不是在管理。

胡萝卜永远比大棒有效,

不信拿你的马儿试一试。

你可以“领”着它走到水边,

却无法“管”着它喝水。

如果你想管人,

那就管管你自己。

把自己管好,

你就愿意停止管理了。

然后你就会走上领导之路。

资料来源: 沃伦·本尼斯, 伯特·纳努斯. 领导者: 第3版. 北京: 中国人民大学出版社, 2008.