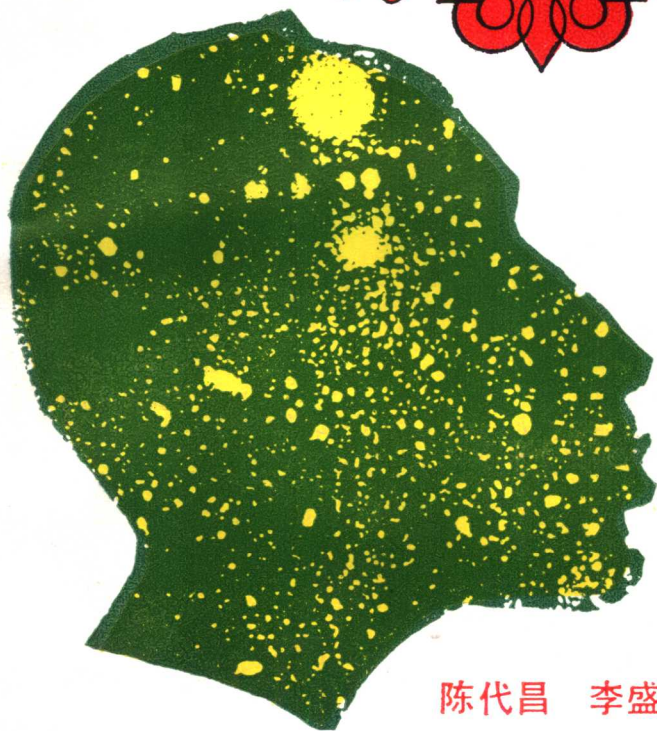


献 给

已经走上和即将走上领导岗位的
现代青年领导者



陈代昌 李盛文 著

CHONGQING CHUBANSHE

政坛：青年领导者心理

重庆出版社

政坛青年领导者心理

陈代昌 李盛文 著

重 庆 出 版 社

(川)新登字010号

责任编辑 周显军

封面设计 高济民

技术设计 费小瑜

陈代昌 李盛文 著

政坛：青年领导者心理

重庆出版社出版、发行(重庆长江二路205号)

新华书店经销 达县新华印刷厂印刷

*

开本787×1092 1/32 印张 5.5 插页 2 字数 111 千

1992年5月第一版 1992年5月第一版第一次印刷

印数：1—5,200

*

ISBN 7-5366-1867-0/C·47

定价：1.95元

献 给

**已经走上和即将走上领导
岗位的现代青年领导者**

内 容 提 要

一大批壮怀激烈的青年干部，在改革开放的洪流中走上了领导岗位，各展风姿，一试身手。

本书即从他们走上领导岗位后面临的错综复杂的心理问题出发，将青年领导者在实践、完成领导活动时千变万化的各种心理现象，着重于应用心理学的角度予以充分的阐释，这对已经走上和即将走上领导岗位的青年领导者，具有相当的指导意义。

前 言

当一个普通的青年干部，比他的同时代人先一步迈上自己所设想的领导阶层第一阶梯的时候，他会领略到古往今来一批又一批志士仁人历数年寒窗、经数载风雨，最后得到一片希望绿洲时所必然产生的那种感受。可这并不意味着青年领导者就成功了，也并不意味着他们从普普通通的女儿身、男儿体而活脱为韬略满腹的伟人。事实上，青年领导者也只是从一个新的角度认识到了自己的价值。这一步也许燃起了他们潜藏的才智，也许将断送他们本来应该充实的一生。

一个富有政治哲学素养的灵魂无数次地感叹：一个青年人，没有哪一种选择比一踏入社会政治生活领域就沿着事先选定的路线永不回头地走下去更为沉重的了。因为事情的无法预料、结果的无法预见、诺言的闪烁其辞、再加上难以预料的困难和风险，往往诱使年轻的英雄放弃既定的路线而谋求他途。

改革10多年来，不少青年领导者正是这样，在关键的半步出了问题。本该一直走下去的希望之路，却左顾右盼而另寻他辙，不是克服不了内心的疲劳，就是被眼前可能取得

的微小成绩所陶醉。要么在接触到实际、有过短时间的兴奋之后，便徘徊于繁杂的生活、交错的人际关系以及挫折和失望中，以现有的或者可能有的痛苦辛劳为转移，以人生易逝的悲哀心情和思绪为转移，表现出异常的岑寂，把个人的价值置于社会的价值之上，在实现个人价值时，又表现得迷茫无措；要么捧着艳丽的玫瑰花自我赞叹、自我欣赏，与其说他们不理解自己可笑的行为，倒不如说他们根本不愿否定自己的“劳绩”，踌躇满志，自以为是，不主动、也不积极地投入更新、更丰富的生活，让白云擦去尘泥、让蓝天纯净心灵，一次又一次地扬起生命的征帆，而是用欢喜过度来编织他们上台当“官”的桂冠。他们习惯于在行为上战胜别人，而从来没想到过在心理上战胜自己……

《政坛：青年领导者心理》正是基于这样的现实，从青年干部走上领导岗位后面临的种种错综复杂的心理问题，以马克思主义的理论为指导，运用普通心理学和青年心理学的基本原理，将青年领导者在实践领导行为、完成领导活动时千变万化的各种心理现象，择重于应用心理的角度去逐一展开论述的。作者的目的，并不是想用什么新鲜的启示，使青年领导者应接不暇、眼花缭乱，而是试图通过朋友和同志式的坦诚交谈，以热忱的心、诚挚的情，以最简单的方法和通畅的言语，同青年领导者一起去开启较为广阔的心理天地，去认识、去感受在完成领导活动中被忽视了的变幻无穷的心理现象，让青年领导者从心理科学的高度去洞察自己身边平淡朴素的心理活动、心理现象中蕴藏着的众多的、富有哲理的心理内涵，然后以一个理性的头脑去咀嚼自己已经过去的心理历史，去描述更加明媚的心理未来。

良药苦口，有益的东西未必都使人感到心里舒服。但是能够平心静气地接受逆耳之言的青年人应该是有出息的。因此，作者与青年领导者在共同开辟领导活动中心理活动的新天地时，也自然地拉着他们走进内心的隐秘世界，让青年领导者心理的各方面都在强烈的紫外线下曝光。其意图是想让青年领导者对自己心理结构有个更为详细的分析和更加深入的了解。对一些逆反和变异了的心理状态，与其说青年领导者不理解，不如说他们根本不想去理解。这样的心理如果不加以克制而任其自由地衍生下去，结果必将是一杯自己难以下咽的苦酒。

《政坛：青年领导者心理》无意给青年领导者提供在完成领导活动中包治百病的各种心理方案及其技巧，只是想为他们在完成青年领袖的塑造过程中提供一些心理上的咨询。这种咨询是成功的还是失败的，是有用的还是无益的，只有待自信的青年领导者和细心的读者在实践中去品评了。不过有一点是可以肯定的，我们捧出的是一颗坦诚的心，写出的是一番真切的话，无论从哪个角度讲，对人们多少都有裨益。

作 者

1990年5月28日

目 录

前言.....	(1)
第一章 青年领导心理的研究.....	(1)
第一节 青年领导心理.....	(1)
第二节 青年领导心理的研究内容种种.....	(7)
第二章 青年领导的素养.....	(9)
第一节 青年领导的政治素养.....	(9)
第二节 青年领导的思想素养.....	(15)
第三节 青年领导的组织素养.....	(25)
第四节 青年领导的人格素养.....	(28)
第五节 青年领导的智化素养.....	(34)
第三章 青年领导的心理需要.....	(36)
第一节 青年领导的道德需要.....	(37)
第二节 青年领导的交往需要.....	(38)
第三节 青年领导的权力需要.....	(40)
第四节 青年领导的成就需要.....	(42)

第四章 青年领导的权威	(44)
第一节 青年领导权威树立的意义.....	(45)
第二节 社会心理对现代青年领导权威的树立的影响.....	(49)
第三节 青年领导权威树立的基本内容.....	(54)
第四节 青年领导权威树立的过程.....	(58)
第五章 青年领导的关系心理	(68)
第一节 青年领导关系心理及其特点.....	(69)
第二节 青年领导与新环境关系的融洽.....	(71)
第三节 青年领导与群众关系的融洽.....	(75)
第四节 青年领导与上级领导关系的融洽.....	(78)
第六章 青年领导集团中的心理冲突	(85)
第一节 青年领导集团心理冲突的基本含义.....	(85)
第二节 青年领导集团中权益关系引起的心理冲突.....	(87)
第三节 青年领导集团中角色偏差引起的心理冲突.....	(91)
第四节 青年领导克服集团心理冲突的途径.....	(94)
第七章 青年领导活动中的自身心理障碍	(101)
第一节 青年领导的攀比心理.....	(102)
第二节 青年领导的易变心理.....	(103)
第三节 青年领导的埋怨心理.....	(104)
第四节 青年领导的抑郁心理.....	(105)

第五节	青年领导的求利心理·····	(106)
第六节	青年领导活动中自身心理障碍产生的原因·····	(107)
第八章	青年领导活动中的社会心理障碍·····	(109)
第一节	青年领导活动中的家庭心理障碍·····	(109)
第二节	青年领导活动中的职业心理障碍·····	(112)
第三节	青年领导活动中的环境心理障碍·····	(116)
第四节	青年领导克服心理障碍的途径·····	(118)
第九章	青年领导活动中的情感管理·····	(123)
第一节	青年领导情感和情感管理·····	(124)
第二节	青年领导情感管理的基本因素和内容·····	(126)
第三节	青年领导情感管理的特性与艺术·····	(133)
第十章	青年领导干部的心理变态·····	(138)
第一节	青年领导心理变态的表现·····	(138)
第二节	青年领导心理变态的原因·····	(141)
第三节	青年领导心理变态的防范·····	(145)
第十一章	青年领导的行为变异·····	(150)
第一节	青年领导行为变异的表现·····	(150)
第二节	青年领导行为变异的原因·····	(153)
第三节	防止青年领导行为变异的方法·····	(158)

第 一 章

青年领导心理的研究

随着我国社会主义革命和建设事业的迅速发展和近些年改革开放的不断深入，人们认识空间和思维空间的急剧拓展，心理学渗透到现代领导活动的各个领域，现代青年领导活动更不例外，和一般的领导活动相比，现代青年领导活动更具特殊的心理学意义。

第一节 青年领导心理

青年领导是我国干部队伍中的新生力量。青年领导干部朝气蓬勃、思想活跃。有强烈的求知欲和事业心，富有创新精神，是社会主义伟大事业希望所在。为此，研究现代青年的领导心理，从中找到一些青年领导心理活动规律，对青年领导干部的健康成长，对我们社会主义大业的健康成长和党和国家所期望的方向发展都有其重要的现实意义和深远的历史意义。

现代青年领导是领导学和心理学的研究对象之一。在领

导学中，主要是研究青年领导的活动要素、矛盾、规律、法则、组织、体制、决策、方法以及青年领导与社会发展的关系问题。探讨青年领导在社会结构中的地位、作用和受社会环境的影响。从而引导青年领导健康成长。在心理学中，则主要研究和探讨青年领导的心理素质、心理需要、心理冲突、心理障碍、人际心理、情感、权威以及现代青年领导的心理变异，行为变异以及青年领导心理完善的途径等问题，以便促进青年领导身心健康和在其领导活动中充分发挥作用。

对青年的划分，现在各个国家不完全相同，按我国心理学界的划分，一般是指14岁到28周岁为青年期，又叫青年生物性和社会性成熟的过渡期。青年期又分为青年前期（14岁至20岁）和青年后期（20岁至28岁）。按我国干部管理和人事管理方面划定的年龄范围，对青、中、老年领导干部的划分又有所不同，青年领导干部一般是在25—39岁，也就是说，大学毕业工作三年后算起。中年领导干部40—50岁，老年领导干部51—65岁。青年领导干部一般是属于按心理学划分的青年的后期。这一部分青年领导干部在我国的干部队伍中占有相当的比重。他们受过党的专门教育和培养。加之进入青年的成熟阶段和参加不少的社会实践，并分别承担了党和国家的行政、党务、军队、人民团体、企事业单位等各行各业性质的领导工作，所以他们在思想意识和心理品质等方面都与一般的青年有所不同。

青年领导是在党的教育和培养下成长的，大多数受过系统的马克思主义理论和社会主义初级阶段理论训练，基本上形成了历史唯物主义和辩证唯物主义世界观。这就决定了他

们在社会主义现代化建设的新的历史条件下基本的心理状态。

强烈的事业心理。社会主义改革是场深刻的社会革命，是当前我国经济政治发展的迫切要求。实践告诉我们，要进行四化建设，就必须有一系列的改革。没有改革，就不可能实现四个现代化，它是关系我们社会主义事业成败的大问题。当前，改革的洪流已势不可挡地冲击着我国各个领域。它不仅会引起社会结构和人们经济生活的重大变化，而且还会引起人们生活方式和精神状态的重大变化。改革的客观现实是我国现代青年领导干部强烈的事业心形成的重要原因。青年领导干部的最大特点是富有创新精神，最少保守思想，他们最欢迎改革。人类社会在经历了20世纪初工业技术第三次革命之后，一场以电子计算机、遗传工程、光纤通信、激光、航天、海洋开发、原子能等为标志的新技术革命正在世界范围内兴起。这对于我国社会主义经济的发展，无疑是一种新的机遇和挑战。在新的形势下，青年领导干部深切地感到时代的召唤。更加激起了他们振兴中华、富强祖国的高贵责任心；因而他们对关系着国家的命运和自己的前途的改革有着强烈的要求。一方面他们看到改革给国家民族带来的希望，另一方面他们感到改革对自己来说，也是一种机遇和挑战。改革把现代青年领导干部推上历史的舞台。给他们提供了施展才能、实现抱负的机会。不少青年领导干部，正是在改革的洪流中，展露了头角。在他们所领导的区域内，作出了让广大群众看得见、摸得着的实事好事，成了广大群众所拥戴的小有名气的改革家。

积极的进取心理。青年领导干部通过几年、十几年的小

学、中学、大学或研究院等校园生活，学生时代五彩缤纷的理想，通过不同程度的社会实践，不断地调整着理想的色泽和思维的视角，使理想溶进了更多的现实因素和务实精神。他们比一般青年接受了更多的马克思主义教育，有了较高的思想素养和理论水平。在经历了理想和现实中的自我矛盾冲突而获得了稳定，有了正确认识自己的过去、现在和未来的态度的能力。他们从党的需要、国家利益出发考虑自己的理想和前途，把自己的心理汇入祖国富强这个大目标的实现上，并为之勤奋好学，积极进取，在政治上要求进步，誓为党的事业奋斗终身。在业务上他们不满足在大学中学到的知识，除了抽空时间加强自学外，还参加各种形式的函授学习，千方百计立体、多维地提高自己的文化素质。同时，他们一般都能让理想职业服从现实职业，青年领导干部在未担任领导之前都有自己爱好的专业，担任领导干部后，由于种种原因，并不是所有的人都能做到专业对口，理想职业与现实职业相一致，有的即使从事了一般时间的理想职业，由于党和人民的需要，改行进入了一个不十分熟悉的领域，在这种情况下，大多数青年领导干部都能从党的利益和人民的利益出发，正确地处理好理想职业和现实职业之间的矛盾。他们深深地懂得，领导的职责就是率领并引导广大群众为达到一定的目标而奋斗。只有具备勇于进取、奋斗创新的心理，才能走出一条尽快达到领导目标的最佳途径。

高尚的美感心理。青年领导干部高尚的美感心理是通过他们的言行、举止表现出来，并在实践中不断地丰富和发展。青年领导干部的美感心理是通过美感意识到美感行动的外在表现。高尚的美感情操是把自己的理想与国家、民族前

途与人类的进步紧密地联系在一起的。在改革、开放、实现四化和建设社会主义精神文明建设中，青年领导干部的精神面貌发生了很大的变化，注重美感，崇尚道德情操，这是当前青年领导干部现实态度特点一个方面的反映。在具体的青年领导活动和日常生活中，不少青年领导干部十分注重个人的修养，能够把美感心理与道德情操，把个人威信与职务威信联系起来看待，力求使自己成为一个既有远大理想，又是心灵美、行为美的一代青年领导干部，为振兴中华、实现四化贡献自己的青春和热血。

旺盛的求知心理。青年领导干部虽然大多数都已在各自的岗位上接受了高等教育，但渴望成才，为国家作出更大的贡献是他们的主要心理需要。面对社会和世界新技术革命的挑战，青年领导干部清楚地认识到经济的竞争、政治影响的竞争是科学技术的竞争，说到底还是知识与人才的竞争，他们普遍具有成才的压力。在这种压力下产生了旺盛的求知心理，其主要表现在他们勤奋好学、勇于探索的精神。这不仅在于他们在四化建设的行列中处于领头的地位，更主要的是他们的知识是否随着时代的更新决定着事业的盛衰成败，尤其在于我国四化建设、经济体制改革实践不但需要新知识，而又同时产生新情况、新经验、创造新知识，他们觉得更新知识对青年领导干部来说是紧迫的，重要的。

良好的情绪心理。情绪是人对外界事物所产生的直接情感性反应。良好的情绪心理，是青年领导干部精神的直接体现。其内容包括坚定的信心、乐观的情绪。青年领导职务本身情绪因素的作用，大多数青年领导干部能保持良好的情绪心理，特别是在工作舒畅之时，战胜困难，取得成就之日，

这种良好的情绪心理就表现得更加突出。青年领导者的工作和生活面临的是一个比较广阔的天地，会遇到各种各样令人顺心或烦恼的问题，因而会产生自己的喜怒哀乐。但是，作为一个现代青年领导者，其情绪反应应以搞好工作，给他人带来欢乐为出发点。青年领导者应当具备饱满激情，持久稳定的情绪，而不阴沉抑郁，喜怒无常。要善于恰入其分地表现自己的情绪；当喜不狂喜，当怒不发怒。稳定激昂的情绪可以使青年领导者始终处于清醒和奋进的状态中，并可增进下级的感染力。使大家对事业，对生活充满信心。如果一个青年领导者遇到挫折就心灰意冷，就无法肩负起领导者的职责，也无法完成领导者的历史使命。因此，青年领导者在对待事业时一般都有高度的责任感，在挫折和困难面前，都能善于控制自己的情感，具有稳定、持久、乐观的情绪。青年领导者情绪的稳定而乐观，不仅有助于自己的心理健康和工作效率，而且可以稳定下属和职工的情绪。

广泛的适应心理。具有广泛的适应心理，这是青年领导干部一大特点。社会在不断的变化，改革在不断地深入和完善，青年领导干部自身的素质也在不断地变化和提高。从我国领导管理体制上看，很大一批青年领导干部不可能在一个地方或一个部门长期地坐阵下去，有的甚至几年之内调动几个单位或地区，这些青年领导干部不仅能够适应自然环境的变化，还能控制和改造自然环境，用不太长的时间就能在新的地方展现有效的领导行为。即使本身职务的变动，领导周围人员的变动，工作不断变新，同事和群众不断变化，他们也能在新的环境，和新的成员打成一片。从而使自己的意志变成群众的行动，达到为之奋斗的目标。有不少青年领导干