

领导艺术心理学



Lingdao Yishu Xinxixue

Tao guo fu Zhu

陶国富 著

LIXIN
KUAJI
CHUBANSHE

立信会计出版社

领导艺术心理学

LINGDAO YISHU XINLIXUE

陶国富 著

立信会计出版社

图书在版编目(CIP)数据

领导艺术心理学/陶国富编著. —上海:立信会计出版社, 2005. 5

ISBN 7-5429-1465-0

I. 领… II. 陶… III. 领导心理学 IV. C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 050278 号

出版发行	立信会计出版社
经 销	各地新华书店
电 话	(021)64695050×215 (021)64391885(传真) (021)64388409
地 址	上海市中山西路 2230 号
邮 编	200235
网 址	www.lixinaph.com
E-mail	lxaph@sh163.net
E-mail	lxzbs@sh163.net (总编室)

印 刷	立信会计常熟市印刷联营厂
开 本	850×1168 毫米 1/32
印 张	14.375
插 页	2
字 数	348 千字
版 次	2005 年 5 月第 1 版
印 次	2005 年 5 月第 1 次
印 数	3 000
书 号	ISBN 7-5429-1465-0/C·0012
定 价	25.00 元

如有印订差错 请与本社联系

前 言

世界经济一体化进程的迅速发展,促使现代领导艺术心理学研究异军突起。这是管理科学和心理科学的交叉学科,人类社会正面临着科学技术高度综合和高度分化的挑战,应对这种挑战必须依靠人类的群体力量。作为一种“通过影响他人达到组织目标”的领导心理和领导艺术,正在逐渐成为管理科学和心理科学的主要研究内容。近几年来,我在上海财经大学人文学院担任培训部主任的工作,这让我有机会接触到国内各行业的各级各类管理人员,他们都对领导心理学和领导艺术这门课程表现出浓厚的兴趣和极大的关注。同时,我还担任了 EMBA 毕业生的论文指导老师,而就读 EMBA 课程的,通常都是相当层次的领导干部,在指导 EMBA 学生的论文的过程中,我迫切地感到应该将自己近几年的讲义整理出来,形成一本在理论与实际层面结合得比较好的著作。

这本著作主要是围绕现代领导心理学研究的理论、个性、能力、认知、思维、创造性、技巧、方法、价值观、人际管理、组织行为、自我管理、自我调节、自我超越、行为培养、经典理论和经典个案等几个方面展开的。

由于领导心理学本身发展的不平衡,许多与实际领导工作联

2 领导艺术心理学

系紧密的内容尚未概括进来,我只希望集中精力去阐述那些资料较多、较有把握的部分。书中还引用了大量国外资料,其目的是为了给读者朋友提供一定的国外信息源。

众所周知,科学的发展是积累型演进的,我的工作只是收集和整理这些成果,并试图以对现实更加有益的方式进行传播。在本书的写作中,得到上海财经大学,尤其是人文学院领导的关心和支持。可以说,没有他们的督促指导,没有立信会计出版社领导和资深编辑的热情帮助和大力支持,就不可能有这本著作的问世。他们对我的科研和教学倾注了很深的激情和关切,对此我谨表示深深的谢意。

中国经济建设的突飞猛进、进一步与国际接轨,期待着更多具有卓越才能和创造力的领导者,也期待着更多后起之秀能获得领导的基本技能、基本思想与科学方法。从这一视角出发,这本著作将是我对我国实现管理科学现代化探索的一个起步。我决心继续努力,进一步不断地进行研究和思考,争取有所收获。

由于本人水平的局限,时间的仓促,书中不尽如人意处在所难免,恳请读者朋友指点雅正。

陶国富

2005年6月

于上海东方名城书香斋

目 录

第 1 章 领导艺术心理学概述	1
1 现代领导艺术与现代领导心理学	1
1 现代领导与领导艺术	2
2 现代领导心理学	4
2 领导艺术心理学的理论	6
1 现代领导的品质理论	6
2 关于 PM 理论	10
3 关于现代领导管理的有效理论	12
3 领导艺术心理学研究的范畴	21
1 学习领导艺术心理学的意义与任务	21
2 领导艺术心理学的研究方法	24
第 2 章 现代领导者的个性与能力	28
1 现代领导者的个性	29
1 现代领导者的个性特点	29
2 关于个性的形成	30
3 环境对个性的影响	31
2 现代领导者的气质	32
1 现代领导者的气质特征	32
2 关于气质的类型与鉴别	34
3 现代领导者的性格	39
1 关于性格的概述	39

2 领导艺术心理学

2 关于性格类型的理论	42
3 性格差异与领导管理	44
4 现代领导者的能力	46
1 能力与知识、技能	47
2 关于能力与智力	48
3 一般能力、特殊能力与创造能力	49
4 关于能力的结构理论	49
5 能力的个别差异	51

第3章 现代领导的认知与思维

1 现代领导的认知与社会认知	57
1 现代领导的认知	57
2 现代领导的社会认知	62
3 自我认知的构成要素	67
4 关于人际认知	67
5 关于角色认知	69
2 现代领导者的社会知觉	71
1 现代领导者社会知觉的定义	71
2 现代领导者社会知觉的形成	72
3 现代领导者的角色知觉	76
3 现代领导者的思维与思维风格	81
1 现代领导者的归纳思维与演绎思维	81
2 现代领导者的分析思维与综合思维	83
3 现代领导者的抽象思维与具体思维	83
4 现代领导者的经验思维与理性思维	84
5 现代领导者的精确思维与模糊思维	85
4 现代领导者的创造性的概述	86
1 现代领导者的创造性	86
2 现代领导者的创造性的培养途径	87
3 关于创造性思维的探索	89

4 关于创造性实践	91
第4章 现代领导艺术与领导技巧	94
1 现代领导者的领导艺术	94
1 现代领导者授权的艺术	94
2 授权对领导的意义	96
3 授权对下属的意义	97
4 领导者在授权中的心理倾向	98
5 授权的种类与艺术	99
2 现代领导者的识人艺术	100
1 选人时面对的五种对象	100
2 领导者考察下属的方法	107
3 摸透应聘者的潜力	107
4 怎样识别创新人才	111
3 做正直的现代领导者	116
1 按原则办事	116
2 培养浩然正气	119
3 成事在于公平	121
第5章 现代领导的方法	125
1 领导的决策方法论	125
1 现代领导决策研究现状	125
2 关于管理决策的步骤	131
2 运用现代激励管理法	135
1 关于软性激励的技巧	136
2 关于硬性激励的技巧	139
3 关于应时激励的技巧	145
3 现代领导方法的原则	148
1 勇气领导原则	148
2 灵活领导原则	149

4 领导艺术心理学

3 坚忍领导原则	152
----------------	-----

第6章 现代领导的价值取向..... 155

1 现代领导者的文化价值观

1 著名学者梁漱溟的文化认知观	156
2 霍夫斯泰德的文化价值观	157
3 关于儒家动力的维度	164
4 关于中西方文化的差异	166
5 儒家动力维度与经济发展	167
6 管理理论与方法文化相对论	169

2 现代领导者的组织文化

1 现代领导组织文化的概念与历史	169
2 现代组织文化的基本内容	171
3 关于亏损企业文化面面观	174

3 现代领导者的经济价值观

1 现代领导者的经济概念	175
2 关于经济价格及其弹性	177
3 关于经济交易市场	179
4 关于金钱行为	180
5 关于消费心理	184
6 关于富足感与贫困感	187

第7章 现代领导者的人际管理..... 190

1 现代的人际关系

1 不同的人际关系的情绪体验	191
2 关于人际关系的类型与模式	192
3 人际关系所受的心理因素制约	194
4 影响人际吸引的个性因素	197
5 关于现代人际关系的改善	198

2 现代领导者的人际关系

1 现代领导者的人际吸引力	201
2 现代领导者之间的人际关系	202
3 现代领导者与参谋的人际关系	205
4 领导者同级之间的人际关系	206
5 领导者与下属的人际关系	207
6 领导者与上级的人际关系	214
3 改进现代领导者人际关系的途径	216
1 现代领导者要善于自以为非	216
2 现代领导者要主动改善关系	216
3 现代领导者要注意上下关系的调节	217
4 现代领导者要勇于袒露别人不知的事	218
5 现代领导者要学会角色互换	218
6 现代领导者人际关系的自我评价	218
 第 8 章 现代领导者的组织行为管理	220
1 现代组织管理概述	220
1 关于组织的定义	221
2 现代组织理论的特征	223
3 关于现代组织的类型	225
4 现代领导的组织行为理论	228
2 现代组织行为中的沟通	230
1 关于现代沟通的模式	230
2 关于现代沟通的分类	231
3 关于现代沟通的障碍	233
4 关于周哈利窗沟通分析	234
5 关于现代沟通的改进	236
3 现代领导的组织行为理论	238
1 现代领导行为的理论框架	238
2 现代领导的特质理论	243
3 现代领导的权变理论	250

6 领导艺术心理学

4 现代领导的参与模式	254
5 现代领导行为的评价理论	256

第9章 现代领导者的自我行为管理

1 现代领导者的正确动机	258
1 关于现代领导者的动机	259
2 现代领导者的动机系统	259
3 现代领导者成就需要的培养	262
2 现代领导者需要激励	265
1 现代领导者激励的重要意义	265
2 现代领导者激励的现状	266
3 国外对领导者的激励概况	267
4 调动领导者积极性的激励因素	267
5 领导他人与管理自己	268
6 领导者自我开发的要因	271
3 现代领导者自我管理的步骤	275
1 领导者的素质与领导定义	276
2 领导者必须思考的问题	276
3 正确对待批评与建议	277
4 领导者自我评价与分析	277
5 领导者价值观的自答	278
6 领导者的前景和战略规划	279
7 领导者的素质提高	279
8 领导者要掌握倾听技巧	280
9 领导者要培养别人,充实自己	280
10 领导者要善于处理危机	281
11 领导者的目标与行动	281

第10章 现代领导者的自我调节管理

1 现代领导者的偏见与调节	283
---------------------	-----

1 现代领导者的偏见及其特征	284
2 现代领导者的思维偏见	287
3 现代领导者偏见的调节	288
2 现代领导者的嫉妒心理与调节	289
1 关于嫉妒心理的概述	289
2 现代领导者嫉妒心理的表现	290
3 现代领导者嫉妒心理的有效调节	291
3 现代领导者的挫折心理与调节	293
1 现代领导者的挫折心理	293
2 现代领导者挫折心理的调节	294
3 现代领导者挫折心理的减少	294
4 现代领导者应有的相符行为	295
4 现代领导者廉洁心理的养成	297
1 领导者廉洁勤政的意义	297
2 领导者腐败的表现形式	298
3 阻碍领导者廉政的心理障碍	300
4 领导者廉洁勤政的措施	304
5 现代领导者的重新学习	306
1 新时代领导者的学习内容	306
2 领导者要激活集体创造力	314
3 现代领导者成功的举措	322
第 11 章 现代领导者的自我超越	326
1 现代领导者自我超越的动因	326
1 现代领导者在世界经济一体化中面临的挑战	327
2 现代领导者的重要地位与作用	329
3 现代领导者自我超越须战胜环境	340
2 现代领导者自我超越的新途径	343
1 不同方法从头再学	344
2 脱胎换骨修整自己	344

8 领导艺术心理学

- ③ 错误当作知识源泉 346

3 现代领导者自我超越的新手段 348

- ① 积极注重直觉效应 349
- ② 经常注重“测试衡量法” 354
- ③ 善于进行自我综合分析 358

第 12 章 现代企业家行为的培养 362

1 现代企业家行为概述 362

- ① 现代企业家的精神 363
- ② 现代企业家的环境 364
- ③ 现代企业家的任务 364
- ④ 现代企业家的特性 365

2 现代企业家的素质 366

- ① 现代企业家的思想道德素质 367
- ② 现代企业家的经营管理素质 370
- ③ 现代企业家的心理和身体素质 375

3 现代企业家素质的提升 375

- ① 学习与实践的统一 377
- ② 自律与监督的统一 378
- ③ 全局与局部的统一 378
- ④ 外在与内在的统一 379
- ⑤ 个人与集体的统一 379

4 现代企业家的创新 382

- ① 现代企业家创新概述 382
- ② 现代企业家创新的方法 389

第 13 章 经典理论与经典个案 394

1 关于领导的十大理论 394

- ① 巴纳德和西蒙的“诱导——贡献交换理论” 394
- ② 利维森的“心理契约”理论 395

3 梅奥的“管理者精英”理论	395
4 利克特的“工作集体”理论	395
5 阿吉里斯的“人际(关系)能力”理论	396
6 布莱克和穆顿的“管理方格”理论	396
7 谢泼德、伯恩和斯托克等人的“有机结构”理论	397
8 德鲁克和麦格雷戈的“目标管理”理论	397
9 莱维特的“任务管理”理论	397
10 汤普森和图登的“决策管理”理论	398
2 关于领导者的大五维个性模型	398
1 应变能力	399
2 情绪稳定性	399
3 责任感	399
4 情绪愉快	399
5 智力	400
3 泰勒与他对企业管理的贡献	400
4 霍桑的工厂实验	402
5 海尔集团的成功之道	406
1 海尔集团的发展进程	406
2 海尔集团总裁张瑞敏的管理与经营之道	408
6 联想集团的三部曲	411
1 联想三部曲之“开始曲”	412
2 联想三部曲之“借船出海”	415
3 联想三部曲之“十年一剑”	417
7 硅谷的员工激励	425
8 松柏电器公司商业人才的培养	426
9 摩托罗拉的质量管理	428
1 竞赛目的	428
2 竞赛方法	429
3 成果卓著	430
4 真正的奖励	431

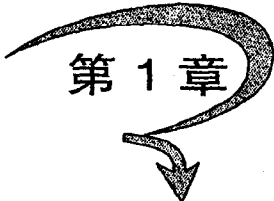
10 领导艺术心理学

■ 5 永不满足 433

■ 6 分享财富 433

10 锐意进取的韩国三星 434

主要参考文献..... 443



第 1 章

领导艺术心理学概述

人类已迈入一个全新的 21 世纪,这是一个伟大的知识经济时代。现代领导作为 21 世纪的高知识、高智慧和高层次的群体,正处在知识革命的高潮时期。展现在他们面前的是一个由无数新知识、新信息、新智能的集成块和凝聚点构成的全新的知识世纪。新知识尤其是科学技术、知识信息、创意设计和思想文化犹如商品海洋一样,遍布于各行各业,已构成现代领导日常生活的基本需要而不可或缺。作为一个现代领导,如何才能成为一个优秀的领导者,这是关系到能否在市场竞争中保持优势,立于不败的关键。面临全球经济一体化,网络信息化的新环境,在竞争激烈、瞬息万变的市场经济条件下,要成为一个优秀的领导者确非易事。领导者要掌握最先进的领导理念、管理知识与技能,但最为重要的是要从根本上提高领导者的领导艺术与心理素质。

1 现代领导艺术与现代领导心理学

现代管理科学研究表明,现代领导活动与领导者本身应该成

2 领导艺术心理学

为科学研究的对象。对领导者在领导过程中的心理活动的规律探索得越清楚,管理的线条梳理得越清晰,管理工作就搞得越好,由此联想到上至国家、下至每一个工作群体的工作效率。我们常说“火车跑得快,全靠车头带”,“经济是先锋,领导是关键”。我国现代化建设的成败关键,既依靠亿万群众的积极性,又取决于现代领导者正确而有效的领导活动。因此,建立与发展领导艺术心理学,是我国现代化建设发展与世界经济一体化进程的迫切需要。

1 现代领导与领导艺术

领导艺术心理学在国外一般称为“领导学”或“领导研究学”,是主要探讨组织中的现代领导行为和现代领导者本身心理的一门新兴交叉学科。领导艺术心理学脱胎于组织行为学中的领导部分,在此基础上有选择地结合了心理学、管理学、经济学、人类学和社会学等许多学科的相关内容,逐渐形成了自己的构造。领导艺术心理学主要关心的是领导模型的建构、领导者的心理特征以及如何提高领导效能等问题。

给“领导”下定义的方法可谓五花八门,以下列举部分定义:

小唐纳利的定义:领导是一个个人向其他人施加影响的过程。

孔茨的定义:领导是一门促使其部属充满信心、满怀热情地来完成任务的艺术。

霍根的定义:领导实际上是劝服其他人在一定时期内放弃个人目标,而去追求对群体任务和利益至关重要的组织目标。领导的这种定义在道德上是中立的。

大桥武夫的定义:领导是发挥集团内成员的全部力量,通过代表全体成员的集体意志,完成集团所规定的目标,是为实现该目标而令其成员努力进步的动力。