

领导影响力

The Fascination of Leadership

刘玉瑛 著

人民出版社

领导影响力

The Fascination of Leadership

刘玉瑛 著

人民出版社

责任编辑:安新文
装帧设计:肖 辉
版式设计:朱启环
责任校对:夏学娟

图书在版编目(CIP)数据

领导影响力/刘玉瑛著. —北京:人民出版社,2004. 12
ISBN 7-01-004714-6

I. 领… II. 刘… III. 中国共产党—领导干部—领导学
IV. D262.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 127277 号

领导影响力

LINGDAO YINGXIANGLI

刘玉瑛 著

人民出版社 出版发行

(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京新魏印刷厂印刷 新华书店经销

2004 年 12 月第 1 版 2004 年 12 月北京第 1 次印刷

开本:850 毫米×1168 毫米 1/32 印张:12

字数:217 千 印数:0,001—5,000 册

ISBN 7-01-004714-6 定价:26.00 元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街 166 号

人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

前 言

在全党、全社会都十分关注“党的执政能力建设”的今天,探讨研究“领导影响力”这一话题,具有重要的意义。因为从党的执政能力建设的主体来看,党的执政能力建设的重点,就是提高党的各级领导干部的执政素质和执政能力,以获得人民群众真心实意的认同与拥护,赢得人民群众心甘情愿的追随与支持。而我们所撰写的《领导影响力》一书,正是着眼于这一点。

现今的社会处于一个急剧变革的时代。时代变化的内容是多种多样的,但从研究领导影响力的角度看,最重要的变化就是组织成员素质的变化。现在,组织成员的文化水平越来越高,自尊心越来越强,批判精神越来越浓。已经不再是过去那种领导说什么,下属群众就信什么的年月。下属群众已不再迷信于领导者的职位权力,而更愿意接受那些品德高尚、知识渊博、能力超强、作风民主、有亲和力的领导者的领导。

这种变化,对领导者的思想观念、领导方法、自身的素质结构等都提出了新的要求和挑战:领导者仅有职位权力是不够的,领导者还必须具有崇高的道德品质,健康

的心理素质,科学决策、依法办事的能力,具有应对突发事件、驾驭复杂局面的能力,具有理论联系实际、不断开创实际工作新局面的能力,具有协调各方、总揽全局的能力,即具有领导影响力,才能获得人民群众的认同与拥护,赢得人民群众自觉自愿的追随与支持。

正是基于上述原因,我们撰写了《领导影响力》一书,力图从理论与实践结合、历史与现实联系的角度,对领导影响力进行较为深入的分析与探讨,以期对领导者提升领导影响力,增强执政能力提供有益的帮助。

本书共分为三篇。第一篇讨论了领导影响力的一般理论。我们界定了领导影响力的内涵,分析了它的构成,揭示了它的本质特征,探讨了研究它的方法,指明了研究它的意义,并用辩证唯物主义和历史唯物主义的立场和观点总结论述了它的形成与发展过程。第二篇分析了制约领导影响力提升的主要因素。我们从现实的大量案例中,总结归纳出了制约领导影响力提升的九大因素,并将它们的表现形式逐一描述,将它们产生的原因进行了深刻的剖析,将它们对领导影响力的制约作用予以论说。第三篇探求了提升领导影响力的途径与方法。我们从十三个方面对领导者提升领导影响力的途径与方法进行了阐述。其中既有正确行使权力的方法与艺术,又有调控自身情绪的原则与方法,还有语言艺术的表达策略与选择。除此而外,我们在本书的最后部分还给出了与领导影响力相关问题的自测题。通过自测,领导者可以了解

自身的心理年龄、气质类型；知晓自身的情绪状态、创造能力；把握自身的第三状态、身体素质。

尽管我们力图全面而深刻地认识领导影响力，正确把握它的发展变化规律与特征，但由于领导影响力是一个内涵深邃、外延广泛的话题，因此，我们在分析与探讨它的过程中，难免挂一漏万。加之水平所拘，不足甚至是错误之处也会存在，希望读者批评指正。

另外，在撰写本书的过程中，国内外相关问题的专家、学者所撰写的著作论文，给了我们很大的启示，在此，我们谨向他们致以诚挚的谢意。同时，我还想对人民出版社的安新文编辑说一句“谢谢”。因为她为本书的问世付出了辛勤的劳动。

刘 玉 瑛

2004年8月于中央党校

目 录

前 言	(1)
-----------	-----

第 一 篇

领导影响力的一般理论

第一章 领导影响力的内涵、构成及其本质特征	(3)
第一节 领导影响力的内涵	(3)
第二节 领导影响力的构成	(8)
第三节 领导影响力的本质特征	(18)
第二章 领导影响力研究的意义、内容与方法	(20)
第一节 领导影响力研究的意义	(20)
第二节 领导影响力研究的基本内容	(22)
第三节 领导影响力研究的方法	(23)
第三章 领导影响力实现的心理依据与作用	(26)
第一节 领导影响力实现的心理依据	(26)
第二节 领导影响力的积极作用	(28)
第三节 领导影响力的负面影响	(30)
第四章 中国古代领导影响力思想的产生与 发展	(32)
第一节 中国古代领导影响力思想的发端	(32)
第二节 中国古代领导影响力思想的发展	(37)
第三节 研究中国古代领导影响力思想的现代 价值	(42)

第五章 西方领导影响力思想的产生与发展	(47)
第一节 西方领导影响力思想的孕育	(47)
第二节 西方领导影响力思想的发展	(52)
第三节 西方领导影响力思想的最新研究成果	(55)
第六章 马克思主义经典作家的领导影响力思想	(58)
第一节 马克思、恩格斯对领导影响力思想的创新	(58)
第二节 列宁、斯大林对领导影响力思想的贡献	(60)
第三节 毛泽东、邓小平对领导影响力思想的发展	(62)

第 二 篇

制约领导影响力提升的主要因素

第一章 权力滥用及其对领导影响力的制约	(71)
第一节 权力滥用的表现形式	(71)
第二节 权力滥用现象产生的原因分析	(73)
第三节 权力滥用对领导影响力的制约	(76)
第二章 道德失范及其对领导影响力的制约	(78)
第一节 道德失范的表现形式	(78)
第二节 道德失范现象产生的原因分析	(82)
第三节 道德失范对领导影响力的制约	(84)
第三章 心理失调及其对领导影响力的制约	(86)
第一节 心理失调的表现形式	(86)
第二节 心理失调现象产生的原因分析	(89)

第三节	心理失调对领导影响力的制约	·····	(91)
第四章	情绪失控及其对领导影响力的制约	·····	(92)
第一节	情绪失控的表现形式	·····	(92)
第二节	情绪失控现象产生的原因分析	·····	(94)
第三节	情绪失控对领导影响力的制约	·····	(96)
第五章	决策失误及其对领导影响力的制约	·····	(99)
第一节	决策失误的表现形式	·····	(99)
第二节	决策失误现象产生的原因分析	·····	(100)
第三节	决策失误对领导影响力的制约	·····	(102)
第六章	用人失察及其对领导影响力的制约	·····	(103)
第一节	用人失察的表现形式	·····	(103)
第二节	用人失察现象产生的原因分析	·····	(106)
第三节	用人失察对领导影响力的制约	·····	(110)
第七章	言行失体及其对领导影响力的制约	·····	(112)
第一节	言行失体的表现形式	·····	(112)
第二节	言行失体现象产生的原因分析	·····	(114)
第三节	言行失体对领导影响力的制约	·····	(116)
第八章	思维僵化及其对领导影响力的制约	·····	(119)
第一节	思维僵化的表现形式	·····	(119)
第二节	思维僵化现象产生的原因分析	·····	(121)
第三节	思维僵化对领导影响力的制约	·····	(123)
第九章	知识匮乏及其对领导影响力的制约	·····	(126)
第一节	知识匮乏的表现形式	·····	(126)
第二节	知识匮乏现象产生的原因分析	·····	(128)
第三节	知识匮乏对领导影响力的制约	·····	(131)

第 三 篇

提升领导影响力的途径与方法

第一章 正确行使手中的权力	(135)
第一节 树立正确的权力观	(135)
第二节 遵循权力的行使原则	(138)
第三节 领导者正确行使权力的方法与艺术	(140)
第二章 培养高尚的道德品质	(147)
第一节 重视官员道德是中华民族优良传统	(147)
第二节 新时期的领导者所应具有的道德品质	(149)
第三节 领导者培养高尚道德品质的途径与方法	(153)
第三章 拥有健全的心理素质	(158)
第一节 健全的心理素质是领导者成功的保障	(158)
第二节 领导者健全的心理素质标准	(160)
第三节 领导者培养健全心理素质的途径与方法	(165)
第四章 培养正面的情绪状态	(168)
第一节 正面情绪有益于提升领导影响力	(168)
第二节 领导者正面情绪的衡量标准	(170)
第三节 领导者调控自身情绪的原则与方法	(174)
第五章 科学正确地进行决策	(185)
第一节 科学决策是提升领导影响力的关键	(185)
第二节 科学决策的原则及程序	(187)
第三节 现代领导决策的新视点	(195)

第六章 公道正派地使用人才	(202)
第一节 领导者知人善任有利于提升领导影 响力	(202)
第二节 领导者知人善任需要处理好四个关系 ..	(204)
第三节 领导者知人善任能力的提升途径与 方法	(207)
第七章 重视人际关系的协调	(218)
第一节 领导人人际关系协调的意义与作用	(218)
第二节 领导人人际关系协调的原则	(220)
第三节 领导人人际关系协调的途径与方法	(222)
第八章 掌握激励下属的方法	(233)
第一节 激励能充分调动下属的积极性	(233)
第二节 领导者激励下属的原则要求	(237)
第三节 领导者激励下属的途径与方法	(239)
第九章 提升语言艺术的水平	(245)
第一节 语言艺术是领导者实施领导的有效 工具	(245)
第二节 领导者语言艺术的表达原则及要求	(251)
第三节 领导者语言艺术的表达策略与选择	(275)
第十章 塑造美好的外在形象	(288)
第一节 美好的外在形象有助于提升领导影 响力	(288)
第二节 领导者美好外在形象的构成及其要求 ..	(289)
第三节 领导者塑造美好外在形象的途径与 方法	(307)

第十一章	提升开拓创新的能力	(309)
第一节	开拓创新能力是新时期领导者必备的能力	(309)
第二节	制约领导者开拓创新能力提升的主要因素	(310)
第三节	领导者提升开拓创新能力的途径与方法	(314)
第十二章	构建合理的知识结构	(318)
第一节	知识是提升领导影响力的必备条件	(318)
第二节	领导者合理的知识结构	(321)
第三节	领导者构建合理知识结构的途径与方法	(324)
第十三章	拥有健康强壮的体魄	(329)
第一节	强健的体魄是领导者成就大业的基础	(329)
第二节	领导者健康体魄的构成及其衡量标准	(331)
第三节	领导者增强健康体魄的途径与方法	(333)
附录:	领导影响力相关问题自测	(339)
一、	领导者的心理年龄测试	(339)
二、	领导者的气质类型测试	(342)
三、	领导者的性格类型测试	(351)
四、	领导者的情绪状态测试	(357)
五、	领导者的创造能力测试	(360)
六、	领导者的领导方式测试	(367)
七、	领导者的第三状态测试	(370)
八、	领导者的身体素质测试	(372)
主要参考书目		(374)

第一篇

领导影响力的一般理论

第一章

领导影响力的内涵、 构成及其本质特征

什么是领导影响力？它主要由哪些要素构成？它的本质特征是什么？这是领导影响力研究首先需要面对的问题。本章将对这一系列的问题进行理论探讨，并希望通过我们的分析给读者一个基本满意的答案。

第一节 领导影响力的内涵

“领导影响力”是由“领导”与“影响力”这两个不同的概念结合而成的一个新概念。因此，要阐述“领导影响力”的内涵，首先必须对“领导”和“影响力”这两个概念进行准确的描述，然后，才能对“领导影响力”的内涵进行科学的界定。

一、“领导”的含义

“领导”这一概念，从表面上看，人们是耳熟能详，但实际上要对它进行准确的描述，却并非是一件很容易的事。否则，理论界对其定义的解释界定就不会像盲人摸

象一样,众说纷纭,莫衷一是了。

关于“领导”的含义,在领导学理论界,主要有以下几种不同的观点:

1. 领导是组织的创造者和维持者。
2. 领导是个人引导群体活动以实现共同目标的行为。
3. 领导是控制、指挥、协调多种工作和人际关系的行为系统。
4. 领导是施于某一情境的人际影响力,借助沟通过程来达到特定目标。
5. 领导是某甲的行动改变某乙的行为的影响历程,而某乙认为这种影响是合法的,其改变的行为符合个人的目标。
6. 领导是创造和维持被领导者期望并与被领导者相互作用的结构。
7. 领导就是有效的影响。
8. 领导是一种说服人们热心于追求一定目标的能力。

上述的每一个定义都从不同的方面描述了“领导”的某一方面的特征,对我们界定“领导”这一概念具有重要的启示意义。

综上所述,我们认为,领导是一种社会实践活动,即领导主体根据领导环境和领导客体的实际情况确定本组织的目标和任务,并运用一定的手段来影响领导客体,以

达成组织的既定目标,完成共同事业的行为互动过程。

该定义显示,领导活动至少包含以下五种要素:

1. 领导主体。领导主体,是在一定的组织体系中担任决策、指挥、协调、监督和控制等职责的人员,包括领导个体和群体。领导主体是领导活动的组织者和发动者,在领导活动中处于主导地位。领导活动能否顺利展开,领导目标能否成功实现,领导主体起着关键而重要的作用。

2. 领导客体。领导客体,是指那些按照领导主体的决策和意图,为实现领导目标,而从事具体实践活动的个体或群体。领导客体是领导活动的执行者与作用对象。领导目标能否顺利实现,取决于领导主体与领导客体间能否密切合作,能否良性互动。

3. 领导手段。领导手段是领导主体控制、支配、激励、调动领导客体的方式与方法。它是领导目标实现的重要工具。

4. 领导目标。领导目标是领导活动的最终结果,是领导活动的价值所在。领导活动如果没有目标,不仅失去了活动的意义,也会迷失方向。

5. 领导环境。领导环境是指能对领导活动产生影响的各种客观环境因素的总和。它既包括宏观环境,即国际环境,国内政治、经济、文化、道德环境等,也包括微观环境,即组织的内部环境等。领导环境对领导活动起着重要的影响和制约作用,领导主体只有充分发挥主观