

心理健康的领导者是团队成功的保障



心理指南

新世纪心理咨询丛书

LINGDAOZHE
XINLIZIXUNSHOUCE

领导者心理 咨询手册

一个聪明的领导者不仅要充分了解自己的工作对象,更重要的是要充分了解自己,决不能做自己力所不及的事。

要使你所领导的“团队”获得成功,做为领导者必需要有健康的心理和坚强的体魄。

● 华 文 出 版 社

心理指南

领导者心理 咨询手册

赵桂香 编著

华文出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

领导者心理咨询手册/赵桂香编著. —北京: 华文出版社,
2002.5

ISBN 7-5075-1351-3

I. 领... II. 赵... III. 领导心理学 IV. C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 030857 号

华 文 出 版 社 出 版

(邮编 100800 北京西城区府右街 135 号)

网址: <http://www.hwchs.com>

电子信箱: webmaster@hwchs.com

电话 (010) 83086663 (010) 83086853

新华书店经销

东方印刷厂印刷

880×1230 32 开本 14.375 印张 305 千字

2002 年 5 月第 1 版 2002 年 5 月第 1 次印刷

印数: 0001—6000 册

定价: 23.00 元

领导者个性心理咨询

领导者有哪些类型

领导者用权心理咨询

什么是领导者法定权

领导者用人心理咨询

领导者用人应遵循的原则

领导者用脑心理咨询

领导者分析方案的方法

领导者决策心理咨询

领导者需要提高决策能力

领导者协调心理咨询

领导者要协调好人际关系

领导者成败心理咨询

成功的领导者应具备的基本素质

领导者心理健康咨询

心理健康在领导活动中的意义

领导者“权、钱、色”心理咨询

领导者塑造良好的公众形象

目 录

1. 领导者个性心理咨询	(1)
领导与领导者	(1)
领导者有哪些类型	(1)
领导者主要有哪些功能	(2)
什么是领导者气质	(3)
什么是领导者性格	(5)
什么是领导者个性	(6)
什么是领导者的 IQ 与 EQ	(7)
新世纪领导者必须具备哪些素质	(7)
为什么心理活动贯穿于领导活动的始终	(8)
为什么领导的过程就是提高人的心理素质的过程	(10)
为什么良好的领导个性是取得成就的重要保证	(10)
为什么良好的领导个性是领导者吸引下属的重要因素	(11)
为什么良好的领导个性会使人健康长寿	(12)
为什么个性为领导者提供了用人和育人的依据	(13)
气质与领导活动有何关系	(13)
如何应用领导者气质差异	(14)
性格与领导活动有何关系	(15)
气质和领导者性格有何关系	(15)
如何识别领导者性格的个别差异	(16)
如何应用领导者性格的差异	(17)

什么是领导活动中的态度	(18)
领导活动中的态度有哪些特征	(19)
态度对领导活动有哪些影响作用	(21)
态度的形成有哪些过程	(22)
影响领导活动中态度形成有哪些因素	(23)
为什么领导者的“生命”在于高尚品德	(25)
为什么领导者的智慧在于勤奋学习	(26)
为什么领导者的才能在于刻苦磨炼	(27)
为什么领导者的成功在于开拓创新	(27)
为什么领导者的力量在于坚强体魄	(28)
【心理自测】领导素质测评	(29)

2. 领导者用权心理咨询

什么是法定权	(36)
什么是强制权	(37)
什么是奖赏权	(39)
什么是专长权	(40)
什么是影响权	(41)
什么是个人影响权	(42)
专制式用权有哪些特点	(45)
民主式用权有哪些特点	(47)
领导者权力有哪些内涵	(48)
什么是领导者权力驾驭能力	(50)
什么是领导者影响力	(51)
什么是领导者指挥力	(53)
什么是领导者控制力	(54)
领导者权力驾驭有哪些误区	(56)
什么是授权	(60)

领导者授权有哪些类型	(61)
领导者授权有哪些原则	(62)
领导者授权有哪些技巧	(64)
领导者怎样明确授权的对象	(65)
领导者怎样明确授权的内容	(66)
领导者怎样选择授权方式	(66)
领导者授权主要有哪些方法	(67)
领导者授权之后怎样进行交待	(70)
领导者授权后怎样控制	(70)
【心理自测】领导者权力驾驭能力测评	(72)
3. 领导者用人心理咨询	(76)
领导者选人用人有哪些方法	(76)
领导者选人有哪些步骤	(79)
领导者知人有哪些方法	(80)
领导者用人应遵循哪些原则	(85)
领导者用人时应注意哪些问题	(87)
怎样识别经营人才	(89)
怎样选择助理人才	(90)
怎样识别推销人才	(91)
什么是第一印象	(92)
什么是近因效应	(93)
什么是晕轮效应	(94)
什么是定势效应	(95)
如何抵御感情的效应	(96)
如何防止识人中的偏见	(97)
如何警惕“势利眼”	(98)
“偏正效应”有哪些危害	(100)

如何克服“偏正效应”	(101)
领导者考察下属有哪些技法	(103)
怎样选好身边的秘书	(106)
领导者选择身边副职需要哪些法则	(108)
哪些人才可以进入选择副职的范围	(109)
怎样对待有过失的人才	(110)
好干部落选有哪些主要原因	(112)
如何防止干部落选	(113)
领导者怎样对待身边的工作人员	(114)
怎样掌握不可重用的几种人	(116)
怎样掌握可以雇用的几种人	(117)
领导者如何从国家的长远利益出发而爱惜人才	(119)
【心理自测】领导者识人用人能力测评	(120)

4. 领导者用脑心理咨询

(125)

科学思维能力对领导者有何意义	(125)
领导者有哪些思维品质	(127)
什么是领导者的思维方式	(128)
什么是辩证思维能力	(130)
什么是领导者整体思维能力	(131)
什么是纵向思维能力	(132)
什么是横向思维能力	(133)
什么是辐射性思维能力	(133)
什么是辐合性思维能力	(134)
什么是领导者战略思维能力	(135)
什么是领导者创新思维能力	(137)
领导者如何获得良好的注意能力	(139)
领导者如何培养良好的观察能力	(140)

领导者如何有意识地培养和提高记忆力·····	(141)
领导者如何有意识地培养想像能力·····	(142)
为什么领导者要掌握系统思维方法·····	(144)
领导者充分认识创造性思维有哪些特征·····	(145)
如何加强创造性思维能力的锻炼与培养·····	(146)
情商及其在领导活动中有何作用·····	(148)
为什么有的领导者智力平平却能获得成功·····	(149)
领导者如何提高情商·····	(150)
【心理自测】领导者思维能力测评 ·····	(151)

5. 领导者决策心理咨询 ····· (157)

什么是领导者决策心理·····	(157)
领导者需要提高哪些决策能力·····	(158)
影响从众行为有哪些主要因素·····	(159)
领导者决策与性格有何关系·····	(161)
领导者如何拟定方案·····	(163)
领导者分析方案有哪些方法·····	(165)
领导者分析方案的内容有哪些·····	(166)
领导者选择方案有哪些标准·····	(168)
领导者选择方案有哪些方法·····	(171)
领导者如何进行反馈调节·····	(172)
领导者反馈调节有哪些类型·····	(173)
领导者常用哪几种预测方法·····	(175)
领导者决策之前应考虑哪些问题·····	(177)
怎样实施重大决策·····	(181)
为什么制定重大决策要搞好内部协调·····	(182)
为什么决策一旦实行不要轻易变更·····	(183)
领导者怎样进行择优选择·····	(184)

什么样的决策程序才是科学的·····	(185)
怎样运用传统的决策艺术·····	(188)
怎样运用直觉做出快速决策·····	(190)
什么是领导者决策的众谋·····	(193)
什么是领导者决策中的独断·····	(193)
什么是领导者决策中的详虑·····	(196)
什么是领导者决策中的力行·····	(197)
领导者决策有哪些步骤·····	(199)
现代领导者活动中有哪些决断类型·····	(201)
领导者决断失误有哪些主要原因·····	(203)
【心理自测】成功决断能力测评·····	(206)
6. 领导者协调心理咨询 ·····	(212)
什么是党性原则·····	(212)
什么是服从原则·····	(212)
什么是大局为重原则·····	(214)
什么是非理想化原则·····	(214)
什么是近效应原则·····	(215)
什么是强化自身原则·····	(216)
正职如何处理好与副职的关系·····	(217)
副职如何处理好与正职的关系·····	(219)
领导班子团结状况主要有哪几种类型·····	(221)
领导班子内耗现象主要有哪些表现·····	(221)
领导班子内耗产生的原因有哪几种·····	(222)
解决领导班子内耗主要采取哪几种措施·····	(223)
怎样纠正领导班子“一团和气”的偏向·····	(224)
怎样使领导班子高效地解决问题·····	(226)
如何给上级留下一个好的第一印象·····	(228)

为什么关键地方要多请示·····	(229)
为什么远近亲疏应适度·····	(230)
为什么以请教的方式提建议更容易让人接受·····	(231)
为什么以迂回的方式表达反对性意见·····	(232)
为什么运用“以子之矛攻子之盾”的方法提建议·····	(233)
为什么选择上级心绪好时提建议·····	(234)
为什么考虑不成熟的建议不可随便提·····	(235)
为什么产生矛盾要巧化解·····	(236)
上下级之间如何建立融洽的人际关系·····	(238)
怎样合理授权协调好工作关系·····	(240)
如何化解下级的对立矛盾·····	(242)
如何正确对待下级的差错·····	(243)
如何慎重对下级论长短·····	(245)
如何乘众之智则无不任也·····	(247)
建立良好的人际关系主要有哪些要素·····	(250)
领导者处理与上级关系有哪些原则·····	(253)
领导者如何正确处理上级关系·····	(255)
领导者处理与下级关系有哪些原则·····	(257)
领导者正确处理与下级关系有哪些方法·····	(259)
正职如何全面负责而不专断并充分发挥副职的作用·····	(262)
副职即做到分工负责又要正确进行“配角”定位·····	(264)
非正式组织是怎样形成的·····	(266)
怎样引导和利用非正式组织·····	(268)
解决破坏性冲突有哪些技法·····	(269)
【心理自测】领导者协调沟通关系能力测评 ·····	(272)
7. 领导者激励心理咨询 ·····	(280)
什么是激励的心理过程·····	(280)

领导者激励下级有哪些基本方法	(281)
领导者如何综合运用激励手段	(283)
什么是领导者的目标激励法	(288)
什么是领导者的榜样激励法	(289)
什么是领导者的褒奖激励法	(290)
什么是领导者的数据激励法	(291)
什么是领导者的反向激励法	(292)
什么是领导者的对话激励法	(293)
什么是领导者的评比竞赛激励法	(294)
什么是领导者的尊重支持激励法	(295)
什么是领导者的民主评议激励法	(295)
领导者奖励下属有哪些策略	(296)
领导者怎样进行惩罚	(300)
领导者进行惩罚有哪些技巧	(302)
领导者表扬下属有哪些要求	(304)
领导者表扬下属有哪些方法	(307)
领导者批评下属有哪些方法	(310)
领导者批评下属应注意哪些问题	(313)
【心理自测】领导者激励能力测评	(316)
8. 领导者成败心理咨询	(324)
影响和制约领导者成就动机有哪些主要因素	(324)
为什么成就动机要靠领导者的自我修养和适时调节	(325)
为什么没有毅力和奋斗将一事无成	(327)
为什么机遇偏爱有准备的人	(328)
为什么成功离不开融洽的人际关系	(329)
成功的领导者应具备哪些基本素质	(330)
成功的领导者应具备哪些能力	(333)

为什么切忌人际关系不和谐·····	(335)
为什么要抓住机遇切忌不敢适度冒险·····	(338)
为什么要保持积极的心态切忌消极的心态·····	(339)
什么是挫折产生的原因及挫折容忍力·····	(341)
领导者对挫折的容忍力受哪些因素影响·····	(342)
什么是领导者受挫后的积极行为·····	(343)
什么是领导者受挫后的消极行为·····	(344)
领导者怎样调节挫折心理·····	(345)
领导活动过程中有哪些危机类型·····	(347)
领导者应当具备哪些危机管理能力·····	(349)
为什么危机管理的基本原则重在预防·····	(351)
危机管理的总体策略和危机处理有哪些步骤·····	(353)
领导活动中危机处理有哪些程序·····	(356)
现代领导者危机管理有哪些技巧·····	(359)
【心理自测】领导者危机管理能力测评 ·····	(362)
9. 领导心理健康咨询 ·····	(369)
心理健康有何标准·····	(369)
心理健康在领导活动中有何意义·····	(370)
影响领导者心理健康有哪些因素·····	(371)
常见的心理疾病有哪几种·····	(374)
领导者自我心理保健有哪些技法·····	(375)
领导者制怒有哪些技法·····	(378)
领导者产生职业性紧张有哪些主要原因·····	(380)
为什么领导者应保持适度的紧张控制过度的紧张·····	(381)
领导者防止和克服过度紧张有哪些方法·····	(382)
如何才能克服猜疑和神经过敏·····	(384)
领导者怎样才能防止和克服嫉贤妒能的心理·····	(385)

领导者嫉妒心理有哪些主要表现·····	(386)
领导者嫉妒心理有哪些危害·····	(387)
领导者如何调节嫉妒心理·····	(389)
领导者怎样自控·····	(390)
领导者克服过度压力新技法·····	(393)
领导者如何矫正挫折·····	(395)
领导者如何抵御诱惑力·····	(398)
如何克服人生消极心理·····	(400)
什么是领导者的情绪·····	(405)
领导者的不良情绪主要表现在哪些方面·····	(406)
什么是领导者的心理调适和心理发展能力·····	(408)
领导者为什么要特别重视心理调适·····	(409)
领导者如何掌握驾驭情绪的本领·····	(412)
【心理自测】领导者心理健康能力测评 ·····	(414)
10. 领导“权、钱、色”心理咨询 ·····	(421)
为什么“权”心理表现为以权谋私·····	(421)
为什么“钱”的心理表现为贪赃枉法·····	(422)
为什么“色”的心理表现为生活糜烂·····	(423)
什么是“有权不用，过期作废”的从众心理·····	(424)
什么是“付出太多，得到太少”的攀比心理·····	(424)
什么是“贪图享乐，寻求刺激”的颓废心理·····	(425)
什么是“专横独断，胆大妄为”的贪欲心理·····	(426)
什么是“重权轻法，贪得无厌”的侥幸心理·····	(426)
什么是“台上一套，台下一套”的矛盾心理·····	(428)
为什么“权、钱、色”心理既毁灭自己又危害社会·····	(429)
为什么“权、钱、色”心理葬送事业又可能导致亡党亡国 ·····	(430)

领导者如何避免陷入“权、钱、色”心理误区·····	(432)
领导者如何做到防微杜渐·····	(433)
新时期领导者如何塑造良好的公众形象·····	(434)
【心理自测】领导者公众形象塑造能力测评 ·····	(436)

1. 领导者个性心理咨询

领导与领导者

“领导”一词有名词和动词两种用法。

作名词时，是指领导者或组织；作动词时，有率领、引导等意思。在日常生活中，人们习惯于把“领导者”或“组织”称“领导”，这是从名词的角度来讲的。有时候，人们又把领导者的领导行为和活动也称做“领导”，这是从动词的角度来讲的。

领导者有哪些类型

目前，最常用的领导者类型划分法是在勒温的群体动力学思想影响下，在怀特和李皮特实验研究基础上而提出的根据行使权力和发挥影响力的方式不同，将领导者类型划分为三种方法：

1. 专制型领导的 主要是依靠领导者个人的能力、经验、知识和胆略来指导群体或组织活动，其特点是独断专行，不听取成员的意见。

2. 民主型领导者 以平等为基础，尊重下属的能力与资历，领导者以人格感召为主，上下级间关系融洽，使组织成员在宽松的工作环境中较好地发挥积极性和创造性。

3. 放任型领导者 领导者对下属放任自流，无政府管理，

一切都由被领导者自我探索、自我决策，既不想评价或参加管理活动，也很少关心下属的需要和态度。

上述三种不同类型的领导，会造成群体或组织内的三种不同的社会气氛和工作成果。民主型的领导工作效率最高，群体的士气也最高。专制型的领导群体成员往往唯命是从，但士气低落，缺乏工作热情，因而工作效率不高。放任型领导由于领导者疏于管理，对下属成员也不接触，因而工作效率最低。

当然，在现实社会中的领导还可以具体分为许多类型，诸如开拓型、平庸型、保守型、豁达型、超脱型、灵变型、稳妥型、多疑型、“武大郎开店”型，等等。

领导者主要功能有哪些

决策和用人是领导者的基本职能。从功能的角度看，组织和激励就是领导者的主要功能。

1. 组织功能主要包括：确定目标，作出决策；合理地组织和科学地安排使用人力、物力和财力，以确保目标的实现；建立科学的管理系统，使其既具有相对稳定性，又具有一定的灵活性，以适应不断变化的内外环境。

2. 激励功能：如果领导者不能很好地运用激励艺术，实现激励功能，那么，即使目标正确，组织合理，组织目标往往也难以实现。因此，激励功能在领导功能中是主要功能。

激励功能，主要表现在提高被领导者接受和执行目标的自觉程度、激发被领导者实现组织目标的热情及提高被领导者的行为效率三个方面。其中被领导者的行为效率是指为实现组织目标所做贡献的大小或能力的发挥程度。一个成功的领导者应当通过自己的领导行为，从各方面为被领导者创造有利于提高行为效率的