

# Leadership Psychology

# 领导心理学

俞文钊  
刘建荣  
编著



东北财经大学出版社  
Dongbei University of Finance & Economics Press



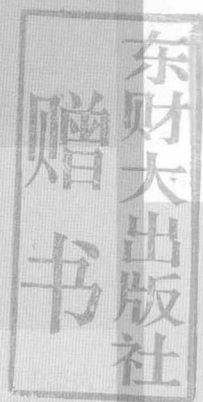


1499257

# Leadership Psychology

## 领导心理学

俞文钊  
刘建荣  
编著



东北财经大学出版社  
Dongbei University of Finance & Economics Press

大连

© 俞文钊 刘建荣 2012

图书在版编目 (CIP) 数据

领导心理学 / 俞文钊, 刘建荣编著. —大连: 东北财经大学出版社, 2012. 8

ISBN 978-7-5654-0955-4

I. 领… II. ①俞… ②刘… III. 领导心理学 IV. C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 198510 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

教学支持: (0411) 84710309

营 销 部: (0411) 84710711

总 编 室: (0411) 84710523

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: [dufep@dufe.edu.cn](mailto:dufep@dufe.edu.cn)

大连美跃彩色印刷有限公司印刷

东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 170mm×230mm 字数: 206 千字 印张: 14 1/2 插页: 1

2012 年 8 月第 1 版

2012 年 8 月第 1 次印刷

责任编辑: 郭 洁

责任校对: 王娟 赵楠

封面设计: 张智波

版式设计: 钟福建

ISBN 978-7-5654-0955-4

定价: 28.00 元

在当今深入改革、开放的新形势下，如何才能使自己成为一个成功、优秀的领导者，这是每个在领导岗位上和有志成为领导者的人都极为关注的问题。

领导素质，特别是领导者心理素质，并不是天生就具备的，而是需要后天的教育与培训来培养和提高，同时，领导者还需要不断地学习与掌握先进的领导理念。本书力图以全面、系统、简洁、通俗的内容选择与结构安排，成为领导者素质教育与培训的指导教材，帮助现在和未来的领导者装备自己。

尽管我在最近 20 多年间先后出版过《领导心理学》（上海人民出版社，1987）、《领导心理学导论》（人民教育出版社，1993）、《现代领导心理学》（上海教育出版社，2004）等著述，但这些书的专业性太强，且篇幅都很长，难以满足切实的需要，因为工作忙碌、事务繁多的领导者根本无法静下心来阅读大部头的书。鉴于此，我与刘建荣博士共同撰写了这本内容深浅适度、简明实用的《领导心理学》，尽管本书是简编读本，但它的内容同样反映了国内外领导心理学方面的最新成果。

全书共分 15 章，覆盖了领导心理学的主要内容。

第 1 章，领导与领导心理学概述，从不同角度阐明了领导概念的内涵与外延，并对“领导”与“管理”在性质上与职能上的差异作了详细分析，同时介

绍了西方有关不同历史时期的领导学说。

第2章,领导者的权力观,阐明了一个重要的观点:权力是一把双刃的剑,适度地追求权力,用权力来为人民服务是值得鼓励的;过度地追求权力,以权谋私,会走向腐败。本章所阐述的核心内容是领导者应树立正确的权力观。

第3至5章介绍了领导者有效性的三大理论——品质理论、行为理论和权变理论,阐述了三大理论中的最新研究成果。

第6至8章提出了新的领导类型:魅力型领导、变革型领导及道德型领导。其中关于道德型领导的内容是本书的一个新亮点。此部分全面揭示了领导者为提升“德商”应如何树立道德权威,并对中西文化中有关功利与道德的关系作了正确分析,提倡领导者应坚守道德行为标准,识别与抵制不道德行为。此外,还提出了坚守道德品质、提升道德水平与道德修养的标准与途径。

第9至13章涉及到领导者的领导艺术与领导技能,如人际关系技能、决策技能、授权技能、聆听与谈话技能以及会议有效管理技能等。在《领导者的人际关系》一章中具体阐述了领导者应如何区分与对待不同类型的下属以及领导者一部属交换理论(LMX)的内涵及其在我国的实际应用。在决策、授权等章节中都有清晰与图解式的阐述,便于读者理解与应用。

鉴于市场经济中出现了新型领导者——职业经理人,故此,在第14章具体介绍了七种类型的职业经理人——首席执行官(CEO)、生产运作经理人、市场营销经理人、财务经理人、人力资源经理人、企划公关经理人和项目经理人,并阐述了这些新的领导角色的特征、角色定位、心理素质及核心能力的结构维度等。

鉴于反腐倡廉已经成为我们所面临的一项重要任务,为此,第15章中我们重点阐述了领导者的反腐倡廉心理以及应如何进行自我调节与控制,其中包括领导者应有正确的动机从而抑制腐败动机的产生,领导者应有正当的需要从而抑制不正当的需要等内容。这一章中还具体分析了腐败领导者的心理特征与失衡心态,探讨了如何从心理层面培育优良的个体性格和健康的社會性格,进而培养清正廉洁的行为态度与抵制诱惑的意志力。

对本书与领导心理学的理论与实践有兴趣或存有任何疑问的读者,都可与刘

建荣博士联系 (eliu@sh163.net) 或登录 [www.cnsulting.com](http://www.cnsulting.com) 查询相关信息。

书中应用了国内外学者的相关资料, 在此表示感谢!

俞文钊

2012 年 8 月于上海

# 目 录

|                         |    |
|-------------------------|----|
| 第1章 领导与领导心理学概述 .....    | 1  |
| 重点内容 .....              | 1  |
| 1.1 领导心理学的社会意义 .....    | 1  |
| 1.2 领导概述 .....          | 2  |
| 1.3 领导者与管理者的联系与区别 ..... | 6  |
| 1.4 西方不同历史时期的领导论 .....  | 9  |
| 1.5 领导心理学的任务 .....      | 13 |
| 本章主要概念 .....            | 15 |
| 思考题 .....               | 15 |
| 第2章 领导者的权力观 .....       | 16 |
| 重点内容 .....              | 16 |
| 2.1 权力概述 .....          | 16 |
| 2.2 权力的形式与类型 .....      | 17 |
| 2.3 领导者影响力的构成 .....     | 20 |
| 2.4 领导者影响力的影响策略 .....   | 24 |
| 2.5 领导者应有正确的权力观 .....   | 25 |

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 本章主要概念 .....                | 27 |
| 思考题 .....                   | 27 |
| 第3章 领导者有效性的品质理论 .....       | 29 |
| 重点内容 .....                  | 29 |
| 3.1 领导者的品质理论 .....          | 29 |
| 3.2 与领导效能相关的领导者品质八因素 .....  | 32 |
| 3.3 我国有关领导者品质因素的论述 .....    | 34 |
| 3.4 要善于识别不称职领导者的品质因素 .....  | 38 |
| 本章主要概念 .....                | 40 |
| 思考题 .....                   | 40 |
| 第4章 领导者有效性的行为理论 .....       | 41 |
| 重点内容 .....                  | 41 |
| 4.1 领导行为研究概况 .....          | 41 |
| 4.2 任务与关系导向型领导者的关键行为 .....  | 45 |
| 4.3 领导者的领导风格与工作作风 .....     | 48 |
| 4.4 我国领导者的行为特征 .....        | 49 |
| 本章主要概念 .....                | 50 |
| 思考题 .....                   | 50 |
| 第5章 领导者有效性的权变理论 .....       | 52 |
| 重点内容 .....                  | 52 |
| 5.1 领导方式与下属成熟度匹配理论 .....    | 52 |
| 5.2 领导行为的情境理论 .....         | 54 |
| 5.3 领导权变模式 .....            | 56 |
| 5.4 通路—目标的权变理论 .....        | 58 |
| 5.5 领导风格与情境匹配的权变理论与模式 ..... | 59 |
| 本章主要概念 .....                | 60 |
| 思考题 .....                   | 61 |

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| 第6章 魅力型领导 .....                      | 62 |
| 重点内容 .....                           | 62 |
| 6.1 魅力型领导概述 .....                    | 62 |
| 6.2 魅力型领导的个性特征与行为表现 .....            | 63 |
| 6.3 魅力型领导的正面与负面影响 .....              | 64 |
| 6.4 交易型领导与魅力型领导的比较 .....             | 66 |
| 本章主要概念 .....                         | 67 |
| 思考题 .....                            | 67 |
| 第7章 变革型领导 .....                      | 68 |
| 重点内容 .....                           | 68 |
| 7.1 变革型领导概述 .....                    | 68 |
| 7.2 变革型领导的领导因素的构成 .....              | 69 |
| 7.3 变革型领导的行为特征 .....                 | 70 |
| 7.4 变革型领导与魅力型领导的区别与联系 .....          | 71 |
| 7.5 变革型领导与交易型领导的比较 .....             | 71 |
| 本章主要概念 .....                         | 73 |
| 思考题 .....                            | 73 |
| 第8章 道德型领导 .....                      | 74 |
| 重点内容 .....                           | 74 |
| 8.1 道德型领导者理论的时代背景 .....              | 74 |
| 8.2 领导者的“德商”与权威 .....                | 75 |
| 8.3 中国与西方文化中的道德观 .....               | 82 |
| 8.4 领导者要始终坚守行为的道德标准 .....            | 87 |
| 8.5 领导者要识别与抵制不道德行为 .....             | 89 |
| 8.6 市场经济条件下领导者应该兼有经济人与道德人的行为特征 ..... | 92 |
| 8.7 领导者的道德观与品德修养 .....               | 94 |
| 本章主要概念 .....                         | 99 |
| 思考题 .....                            | 99 |

|                            |     |
|----------------------------|-----|
| 第9章 领导者的人际关系 .....         | 100 |
| 重点内容 .....                 | 100 |
| 9.1 领导者的人际关系概述 .....       | 100 |
| 9.2 领导者与下属的人际关系 .....      | 103 |
| 9.3 领导者与上级的人际关系 .....      | 109 |
| 9.4 提高与改进领导者人际关系的途径 .....  | 110 |
| 9.5 领导者—部属交换理论 (LMX) ..... | 113 |
| 本章主要概念 .....               | 118 |
| 思考题 .....                  | 118 |
| 第10章 领导者的决策 .....          | 120 |
| 重点内容 .....                 | 120 |
| 10.1 决策概述 .....            | 120 |
| 10.2 决策过程 .....            | 124 |
| 10.3 决策理论的发展 .....         | 128 |
| 10.4 决策风格的个体差异 .....       | 132 |
| 10.5 领导者要正确对待个体与群体决策 ..... | 135 |
| 本章主要概念 .....               | 137 |
| 思考题 .....                  | 137 |
| 第11章 领导者的授权 .....          | 138 |
| 重点内容 .....                 | 138 |
| 11.1 授权概述 .....            | 138 |
| 11.2 授权的内容与方式 .....        | 142 |
| 11.3 授权过程的四个阶段 .....       | 145 |
| 11.4 领导者在授权中的两种心理倾向 .....  | 147 |
| 11.5 授权的心理障碍 .....         | 148 |
| 本章主要概念 .....               | 150 |
| 思考题 .....                  | 150 |

|                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| 第 12 章 领导者的聆听与谈话 .....          | 151 |
| 重点内容 .....                      | 151 |
| 12.1 领导者的聆听 .....               | 151 |
| 12.2 领导者的谈话 .....               | 154 |
| 本章主要概念 .....                    | 167 |
| 思考题 .....                       | 167 |
| 第 13 章 领导者对会议的有效管理 .....        | 168 |
| 重点内容 .....                      | 168 |
| 13.1 会议的性质与功能 .....             | 168 |
| 13.2 会议的类型 .....                | 169 |
| 13.3 会议成功的特征与实施途径 .....         | 172 |
| 13.4 高效率成功会议的组织模式 .....         | 173 |
| 13.5 理想会议主持者应扮演的角色 .....        | 175 |
| 本章主要概念 .....                    | 178 |
| 思考题 .....                       | 178 |
| 第 14 章 市场经济中的新型领导者——职业经理人 ..... | 179 |
| 重点内容 .....                      | 179 |
| 14.1 职业经理人的特征 .....             | 179 |
| 14.2 职业经理人的类型 .....             | 180 |
| 14.3 职业经理人的角色定位 .....           | 183 |
| 14.4 职业经理人的心理素质 .....           | 187 |
| 14.5 职业经理人的核心能力 .....           | 189 |
| 本章主要概念 .....                    | 196 |
| 思考题 .....                       | 197 |
| 第 15 章 领导者反腐倡廉心理的自我调节与控制 .....  | 198 |
| 重点内容 .....                      | 198 |
| 15.1 领导者要有正确的动机 .....           | 199 |
| 15.2 领导者要抑制腐败动机 .....           | 203 |

|        |                         |     |
|--------|-------------------------|-----|
| 15.3   | 领导者要有高层次的需要             | 205 |
| 15.4   | 领导者要防止因心态失衡而产生腐败心理      | 208 |
| 15.5   | 领导者要培养自己清正廉洁的行为态度与意志力   | 210 |
| 15.6   | 领导者要自觉培育优良的个体性格与健康的社会性格 | 212 |
|        | 本章主要概念                  | 215 |
|        | 思考题                     | 215 |
|        | 参考文献                    | 216 |
| 16.1   | 领导的概念                   | 221 |
| 16.2   | 领导的功能                   | 221 |
| 16.3   | 领导者的素质                  | 221 |
| 16.4   | 领导者的角色                  | 221 |
| 16.5   | 领导者的权力                  | 221 |
| 16.6   | 领导者的影响力                 | 221 |
| 16.7   | 领导者的决策                  | 221 |
| 16.8   | 领导者的沟通                  | 221 |
| 16.9   | 领导者的激励                  | 221 |
| 16.10  | 领导者的控制                  | 221 |
| 16.11  | 领导者的协调                  | 221 |
| 16.12  | 领导者的监督                  | 221 |
| 16.13  | 领导者的评价                  | 221 |
| 16.14  | 领导者的选拔                  | 221 |
| 16.15  | 领导者的培养                  | 221 |
| 16.16  | 领导者的任用                  | 221 |
| 16.17  | 领导者的考核                  | 221 |
| 16.18  | 领导者的奖惩                  | 221 |
| 16.19  | 领导者的辞职                  | 221 |
| 16.20  | 领导者的退休                  | 221 |
| 16.21  | 领导者的死亡                  | 221 |
| 16.22  | 领导者的评价                  | 221 |
| 16.23  | 领导者的选拔                  | 221 |
| 16.24  | 领导者的培养                  | 221 |
| 16.25  | 领导者的任用                  | 221 |
| 16.26  | 领导者的考核                  | 221 |
| 16.27  | 领导者的奖惩                  | 221 |
| 16.28  | 领导者的辞职                  | 221 |
| 16.29  | 领导者的退休                  | 221 |
| 16.30  | 领导者的死亡                  | 221 |
| 16.31  | 领导者的评价                  | 221 |
| 16.32  | 领导者的选拔                  | 221 |
| 16.33  | 领导者的培养                  | 221 |
| 16.34  | 领导者的任用                  | 221 |
| 16.35  | 领导者的考核                  | 221 |
| 16.36  | 领导者的奖惩                  | 221 |
| 16.37  | 领导者的辞职                  | 221 |
| 16.38  | 领导者的退休                  | 221 |
| 16.39  | 领导者的死亡                  | 221 |
| 16.40  | 领导者的评价                  | 221 |
| 16.41  | 领导者的选拔                  | 221 |
| 16.42  | 领导者的培养                  | 221 |
| 16.43  | 领导者的任用                  | 221 |
| 16.44  | 领导者的考核                  | 221 |
| 16.45  | 领导者的奖惩                  | 221 |
| 16.46  | 领导者的辞职                  | 221 |
| 16.47  | 领导者的退休                  | 221 |
| 16.48  | 领导者的死亡                  | 221 |
| 16.49  | 领导者的评价                  | 221 |
| 16.50  | 领导者的选拔                  | 221 |
| 16.51  | 领导者的培养                  | 221 |
| 16.52  | 领导者的任用                  | 221 |
| 16.53  | 领导者的考核                  | 221 |
| 16.54  | 领导者的奖惩                  | 221 |
| 16.55  | 领导者的辞职                  | 221 |
| 16.56  | 领导者的退休                  | 221 |
| 16.57  | 领导者的死亡                  | 221 |
| 16.58  | 领导者的评价                  | 221 |
| 16.59  | 领导者的选拔                  | 221 |
| 16.60  | 领导者的培养                  | 221 |
| 16.61  | 领导者的任用                  | 221 |
| 16.62  | 领导者的考核                  | 221 |
| 16.63  | 领导者的奖惩                  | 221 |
| 16.64  | 领导者的辞职                  | 221 |
| 16.65  | 领导者的退休                  | 221 |
| 16.66  | 领导者的死亡                  | 221 |
| 16.67  | 领导者的评价                  | 221 |
| 16.68  | 领导者的选拔                  | 221 |
| 16.69  | 领导者的培养                  | 221 |
| 16.70  | 领导者的任用                  | 221 |
| 16.71  | 领导者的考核                  | 221 |
| 16.72  | 领导者的奖惩                  | 221 |
| 16.73  | 领导者的辞职                  | 221 |
| 16.74  | 领导者的退休                  | 221 |
| 16.75  | 领导者的死亡                  | 221 |
| 16.76  | 领导者的评价                  | 221 |
| 16.77  | 领导者的选拔                  | 221 |
| 16.78  | 领导者的培养                  | 221 |
| 16.79  | 领导者的任用                  | 221 |
| 16.80  | 领导者的考核                  | 221 |
| 16.81  | 领导者的奖惩                  | 221 |
| 16.82  | 领导者的辞职                  | 221 |
| 16.83  | 领导者的退休                  | 221 |
| 16.84  | 领导者的死亡                  | 221 |
| 16.85  | 领导者的评价                  | 221 |
| 16.86  | 领导者的选拔                  | 221 |
| 16.87  | 领导者的培养                  | 221 |
| 16.88  | 领导者的任用                  | 221 |
| 16.89  | 领导者的考核                  | 221 |
| 16.90  | 领导者的奖惩                  | 221 |
| 16.91  | 领导者的辞职                  | 221 |
| 16.92  | 领导者的退休                  | 221 |
| 16.93  | 领导者的死亡                  | 221 |
| 16.94  | 领导者的评价                  | 221 |
| 16.95  | 领导者的选拔                  | 221 |
| 16.96  | 领导者的培养                  | 221 |
| 16.97  | 领导者的任用                  | 221 |
| 16.98  | 领导者的考核                  | 221 |
| 16.99  | 领导者的奖惩                  | 221 |
| 16.100 | 领导者的辞职                  | 221 |

## 重点内容

- 正确理解领导概念的内涵与领导的职责
- 学会区分领导者与管理者在性质与职能等方面的区别与联系
- 了解西方不同历史时期的领导论及其启示
- 探讨当今领导心理学的任务与方向

## 1.1 领导心理学的社会意义

我们常说“领导是关键”，这是因为我国改革开放成败的关键，一方面要依靠广大人民群众积极性的发挥，另一方面则取决于广大各级领导者的正确而有效的领导。

由于领导者的重要与关键作用十分明确，因而领导、领导活动与领导者就成为了领导科学与领导心理学的研究对象。对领导者在领导过程中的心理活动的规律揭示得越清楚，领导者的领导活动就会越有成效，从而提高上至国家、下至每一个工作团队的工作效率。

领导心理学是在管理心理学的母体中孕育出来的一门学科。管理心理学研究的主要对象是管理系统中的个体、群体、组织和领导。由于领导在管理系统中的

重要与特殊的地位,因而有必要将这一领域独立出来,进行系统而深入的研究。

领导心理学能够成为一门独立的学科,首先在于这门学科具有自己独特的研究对象,并有相应的研究方法。其次,领导心理学中所揭示的规律,已在实践中被证明是有普遍适用性的。

当前,在深入改革、开放的新形势下,大批干部走上了领导岗位,这就要求迅速提高领导干部的领导素质。领导心理学所阐述的各种知识,如领导者的权力观,领导者的品质、行为、权变理论与实践,领导者的人际关系,领导艺术与技巧等都是对领导干部进行教育培训的重要内容。

在新的形势下,领导干部的贪污与腐败现象也日益严重,如何从源头上抑制这些现象,领导心理学将指导领导者进行心理的自我调节与控制以及培养领导者的廉洁勤政心理。

## 1.2 领导概述

### 1.2.1 领导现象

在自然界与社会中都存在着“领导现象”。

自然界的动物群体中存在着明显的领导现象,如猿猴中存在“猴王”,蚂蚁中存在“蚁王”,羊群中存在“领头羊”。

在人类社会,只要有人类集聚的地方都会有领导现象的存在。领导现象只能在两个人之间相互产生影响时才能出现,如果只有一个人自己对自己发生影响就不能称为领导现象。在家庭中父母对子女存在着绝对的影响作用,这种影响会影响子女性格的形成。从某种意义上看,父母对子女也有着绝对的领导作用。在学校中,教师对学生也有着绝对的影响与领导作用,对学生的教育和影响过程也是属于领导问题。在社会中,政府对人民群众时时刻刻存在着领导问题。

至于企事业单位中的厂长、经理与员工的关系显然是一种领导与被领导的关系。在社会中的各种社团与会员,甚至宗教团体中的教主与教友之间也存在着领导现象。

总之,在人类社会存在着政治领导、教育领导、企业领导等等,可以这样

说,有什么样的社会体制、组织、群体,就会有什么样的领导。

由于领导现象存在于社会生活的方方面面,因而多种学科都可以从自己的角度去研究领导现象,如政治学、行政学、社会人类学、教育科学等。当然,领导心理学将从自己特有的视角出发去研究领导现象。

随着市场经济的发展,新型领导者群体——职业经理人也随之产生,有关职业经理人的特征、类型、角色定位、心理素质、核心能力等都已成为新一轮新型领导培训与教育的内容之一。

我们认为,领导心理学是一门研究领导者在领导过程中的心理活动与社会心理现象的规律性的一门学科。

### 1.2.2 领导的概念

在过去的50年中,领导概念的定义其数量之多与研究的数量相等,可以说有多少种研究,就有多少个定义。其实不同研究者是从不同角度定义领导,其内涵与外延都不同,甚至可以多达65种不同的分类体系。这些角度包括目标、权力影响、个性与组织角度,或者品质、行为、影响、互动模式、角色关系、行政职位等。

目标角度是指领导者是实现目标的手段。上至一个国家,下至一个基层组织都要由领导者带领才能达到既定目标。权力影响角度是指领导者是权力影响者,藉此可对别人产生影响。组织角度是指领导是组织变化和活动的中心,领导体现着组织的愿望。个性角度是指领导应拥有能带领组织与群体、个人完成任务的特质。

1957年,Hemphill & Coons称领导是一种“个人指导一个团体朝着一个共同目标活动的行为”。

1978年,D. Kafz & Kahn提出,领导是“对组织日常生活的机制性的影响”。同年,Burns称“当个人运用制度的、政治的、精神的和其他的资源去激起、促使和满足追随者的动机时,就实行了领导”。

1984年,Bauch & Behling认为领导是“影响一个有组织的团体朝着既定目标活动的过程”。

1986年, Richard & Engle 称“领导就是在能实现的事情中阐明愿景、赋予价值和创造环境”。

1990年, Jacobs & Jaques 称“领导是一个对集体努力给予目的(意义)指导,以及为激起期望达到目的的意愿而努力的过程”。

1992年, E. H. Schein 认为“领导是运用外界文化使其更具适应性变化的能力”。

1994年, Drath & Plaus 将领导定义为“领导是给人们共同工作赋予意义的过程,因而人们能够理解它,并为之献身”。

1999年, House 等认为“领导是个人影响、鼓动和促使其他人奉献于组织的效能和成功的能力”。

尽管存在着许多不同的观点与提法,但是以下一些观点是共同的:领导只产生于一定的组织中,又服务于一定的组织;领导是一种统御和指引他人的行为过程;领导是从管理中分化出来的高层次的管理组织活动;领导是影响群体活动,使之实现目标的过程;领导是两个人或更多人之间的一种关系,在这种关系中影响力和权力不是均等分配的。

此外,还存在以下的共同观点,即领导概念的核心要素包括以下四个方面:领导是一个过程;领导具有影响力与控制力;领导是发生在群体中;领导的愿景是关注和实现目标。

### 1.2.3 领导是一个行动过程

领导是指一个过程,是指引导与影响个体、群体、组织使之在一定条件下实现固定目标的行动过程。领导过程的范围包括选择所追求的目标和战略;鼓励组织成员去实现目标;进行组织工作;促进成员之间的相互信任和合作;发展成员的技能 and 自信;在成员中学习和分享新知识;在外围人员中谋求支持和合作。

领导这个概念实质上包含着动态的过程,在一个组织中要实现某种目标,完成整个的领导过程,其中不仅需要领导者,还要有被领导者以及包括目标在内的整个环境对象。

领导者是指致力于实现领导过程的引导者与影响者,致力于实现这个过程

领导班子，就称之为领导者群体。

任何一项事业都是需要领导的，有的甚至需要长期的、连续不断的领导过程才能实现，在这一领导过程中要有无数的领导者与领导者群体具体地参与其中。领导者是实现领导过程的特定人物。

领导者是一个被委派到某一职位上，具有职权、责任和义务来完成组织目标与目的的人。

在英语中领导（Leadership）与领导者（Leader）是两个词，而在汉语里“领导”这个词既是名词又可作动词。通常人们习惯地把领导者与领导过程都称之为领导。

区别领导与领导者概念的意义在于，任何领导者只是在无限领导过程的有限时段发挥一定的作用，要完成特定的目标任务就需要领导者前赴后继地工作，才能最终实现目标。

将领导看作是一个过程，在这个过程中，从事领导的人称作领导者，领导活动直接指向的个体称之为追随者（Followers）。“追随者”是描述这样一个人，他承认工作的主要指导来源核心是上级领导者，而不论这个领导者实际上有多少正式权威。领导者力图使追随者相信，他们的最佳利益是在实现共同的任务目标中进行合作实现的。领导过程实际上就是帮助一群个体（追随者）实现目标的一种影响过程。

#### 1.2.4 领导的职责

职责是指由领导职位所确定的责任。责任都是双重的，一方面是要贯彻上级的政策、法令、指示、决定；另一方面是要维护下属、群众的合法权益。

所谓“尽责”，就是要把“贯上”和“维下”结合起来，把对上级领导负责和对下属群众负责统一起来。

邓小平同志说：“什么是领导，领导就是服务。”（摘自1985年5月20日的《人民日报》）换言之，领导的职责主要就是“服务”。服务是“权”、“责”统一的基础。权力是为人民服务的手段、工具，“责任”是为人民服务的体现。权力越大，为人民服务的责任就越大。所以“权”、“责”都是建立在“服务”的