

<<领导学>>

图书基本信息

书名：<<领导学>>

13位ISBN编号：9787300157535

10位ISBN编号：730015753X

出版时间：2012-6

出版时间：祁凡骥 中国人民大学出版社 (2012-06出版)

作者：祁凡骥

页数：232

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<领导学>>

内容概要

“领导”是人们在生活中极其熟悉的一个名词，但是对于如何领导，大多数人却并不了解。在过去，领导之道是一种潜学，是秘不外传的。

领导者获取领导知识的途径主要有三条：一是通过自己“悟”。

这需要有丰富的领导实践作为悟的基础，并且，不同的人判断事物的价值标准存在差异，对同一事物所悟出的道也可能大相径庭。

二是通过模仿。

有不少领导者通过观察、模仿自己身边的领导者来获取领导之道。

假如幸运地遇上优秀的领导者，那么，模仿者就可以获得领导真经，否则，模仿者得到的就是斜道、歪经。

三是通过阅读史书和传记。

通过史书和传记的确可以管窥成功名人的领导方略，但是，这些方略往往带有浓厚的个性化色彩，可能仅仅是一家之言而不是领导的规律。

这三种认知途径都存在较高度度的或然性，这就造成了现实中领导者领导知识的缺乏。

而领导学的兴起为这一局面的改善燃起了希望之灯。

“如何做领导”由潜学转为显学，并借助现代的研究手段，为我们展示了领导行为选择的规律与艺术。

。

书籍目录

第1章 领导学概述 1.1 领导的基本概念与内涵 1.2 领导角色范畴 1.3 领导学的研究路径 1.4 本书的逻辑与框架第2章 胜任力与领导 2.1 胜任力的概念与内涵 2.2 领导者的特质 2.3 领导者胜任力模型 2.4 领导者胜任力的测量第3章 影响力与领导 3.1 领导影响力概述 3.2 权力与影响力 3.3 行为策略与影响力第4章 传统领导模式 4.1 行为领导模式 4.2 权变领导模式 4.3 情境领导模式第5章 现代领导模式 5.1 魅力型领导模式 5.2 转换型领导模式 5.3 “五级经理人”领导模式 5.4 “极客”与“怪杰”领导模式 5.5 “平衡”领导模式 5.6 物理学视角下的领导模式第6章 战略管理与领导 6.1 战略管理与战略领导 6.2 愿景与使命 6.3 领导战略管理的关键 6.4 领导组织变革第7章 决策与领导 7.1 政治价值与领导决策 7.2 法律价值与领导决策 7.3 管理价值与领导决策 7.4 多元价值平衡与领导决策 7.5 领导决策的优先权 7.6 决策的四大悲剧 7.7 危机决策的四大误区第8章 用人与领导 8.1 领导用人理念 8.2 领导察人之术 8.3 领导用人误区 8.4 团队管理第9章 激励与领导 9.1 领导激励的内涵 9.2 激励的基本理论 9.3 领导激励的一般原则 9.4 领导激励的方法与艺术第10章 沟通与领导 10.1 沟通视角下的领导力 10.2 领导者沟通有效性的影响因素 10.3 沟通行为与沟通有效性 10.4 冲突管理与沟通第11章 领导定位与领导力开发 11.1 领导定位 11.2 领导力开发参考文献

<<领导学>>

章节摘录

版权页：插图：需要指出的是，对下属大喊大叫，用藐视、贬低的语言斥责下属，凭借权力甚至滥用权力来进行领导等行为方式不属于专制或独裁的领导风格，那是一种非职业的行为，可以称之为“颐指气使”的领导。

（2）参与或民主的领导风格 参与或民主的领导风格是指领导者在决策过程中，允许一位或多位下属参与，但领导者仍保留最终的决策权。

当领导者仅拥有一部分信息，下属拥有另一部分信息时，参与或民主的领导风格更为适合。

需要提醒的是，领导者并不需要懂得一切。

这可能正是领导者雇用知识、技能员工的原因之所在。

采用参与或民主的领导风格，既可以让下属感觉自己是一团队中的一员，又可以使领导者的决策更为优化。

（3）委托或自由的领导风格。

委托或自由的领导风格，亦称为自由放任（laissez faire）的领导风格，是指领导者允许下属做决策，但是领导者仍然对决策的制定负责。

当下属有能力对情势做出分析，并能够决定应该做什么、如何做时，适合采用此领导风格。

要使用这一领导风格，需要领导者明白自己无需包揽一切。

领导者的领导风格并不是一成不变的，需要根据具体的情境来选择自己的领导风格。

下面是几种领导风格选择的情境参考。

采用专制或独裁领导风格的情境：见习期的新员工；领导者具备良好的胜任力，并且是一位优秀的教练；员工渴望学习新的技能；对员工来讲是一个全新的环境。

采用参与或民主领导风格的情境：熟悉自己工作的团队成员；领导了解问题，但并不拥有全部的信息；员工了解他们的工作，并希望成为团队的一员。

采用委托或自由领导风格的情境：比领导者更了解工作情况的员工；领导者可以去做其他事情。

三种领导风格并用的情境：告诉员工，现在的工作流程面临问题，必须重新构建（专制或独裁风格）

。征询他们的建议，并应用到新流程构建之中（参与或民主风格）。

委派员工任务，执行新的工作流程（委托或自由风格）。

通常情况下，影响领导者风格选择的因素包括领导者自身、下属和情境三方面因素，其具体内容包括：

时间的紧迫程度。

双方的关系是尊重、信任的，还是相反的？

谁掌握信息——领导者、下属，还是双方共同掌握？

下属是否受过良好的训练，领导者自身对任务的了解程度。

内部冲突。

任务类型。

结构化的还是非结构化的，复杂的还是简单的？

法规、程序。

<<领导学>>

编辑推荐

《高等学校通识课程系列教材:领导学:理念、行为与艺术》整体上具有国际接轨、本土视角、时代前沿、注重行为、案例互动五大特征,是一本在领导学教学与实践领域颇具价值的参考用书。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>