

<<领导科学与艺术>>

图书基本信息

书名：<<领导科学与艺术>>

13位ISBN编号：9787040124354

10位ISBN编号：7040124351

出版时间：2003-8

出版时间：蓝色畅想

作者：高军 编

页数：212

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>

## <<领导科学与艺术>>

### 内容概要

本书是普通高等教育“十五”国家级规划教材（高职高专教育）。

主要内容包括：领导观念,领导者,被领导者,领导者的素质,领导者的个性特征与修养,领导者的选才用人,领导艺术,领导体制等内容。

本书内容全面、系统,吸收了国内外最新研究成果,力求反映最新研究动态,突出案例教学的特点,增强了教材的生动性,以提高学生的学习兴趣。

本书可作为高等职业院校、高等专科学校、成人高等院校经济管理专业学生学习用书,也可供五年制高职学校、中等职业学校及有关人员使用。

## &lt;&lt;领导科学与艺术&gt;&gt;

## 书籍目录

绪论 第一章 领导观念 第一节 信息观念 第二节 竞争观念 第三节 “人本”观念 第四节 系统观念 第二章 领导者 第一节 领导者及其作用 第二节 领导者的职权、权力和权威 第三节 领导者的根本工作 第四节 领导者的经常工作 第五节 领导者效能 第六节 领导方式 第三章 领导者的素质 第一节 领导者必须具备的素质 第二节 领导者的增效素质 第四章 领导者的个性修养 第一节 领导者的个性特征 第二节 领导者的个性修养 第三节 领导者的个性品质 第四节 领导者的影响力 第五节 怎样做一个孚众望的领导者 第五章 领导者的形象 第一节 领导者形象及其作用 第二节 领导者形象塑造 第三节 领导者形象的特性 第六章 被领导者 第一节 被领导者及其作用 第二节 被领导者的个体心理 第三节 被领导者的个体行为规律 第四节 被领导者遭受挫折后的情绪反应 第七章 领导者选才用人 第一节 人才及其作用 第二节 领导者的人才观 第三节 领导者鉴才与识才 第四节 领导者选才与用才 第八章 领导艺术 第一节 待人的艺术 第二节 说做的艺术 第三节 开会的艺术 第四节 批评的艺术 第五节 表扬的艺术 第六节 激励的艺术 第九章 领导体制 第一节 领导体制及其历史沿革 第二节 领导集团组织结构 第三节 领导班子结构科学化 第十章 决策艺术 第一节 决策的历史与发展 第二节 决策的类型和原则 第三节 决策的基本程序 第四节 决策艺术方法 第五节 决策者的素质类型与修养 第六节 决策咨询机构 第十一章 创造性工作的艺术 第一节 创造性思维 第二节 创造过程 第三节 创造性工作技术方法 第四节 影响创造力发挥的因素 第五节 创造型人才的个性特征 参考文献

## 章节摘录

版权页：插图：有的领导者不重视岗位责任制，让大家自觉地干，结果犹如有的齿轮碰到皮带，有的皮带又与链条相交，内耗丛生，这部管理机器是无法正常运转的。

有的领导者也十分强调岗位责任制，但让下属自己制定，这也是失职的。

因为每个组成部门应该有什么功能，不应有什么功能，彼此之间如何协调配合，只有作为总设计师，统观全局的领导者才最清楚，这是属于领导者的责任。

让处于局部地位的下属自定职责就难免会出现有的事大家抢着干，有的事没人干的情形，这必然使整个管理机器的效能大大降低。

当然，这也不是说要领导者亲自去写所有岗位责任的条文，领导者主要是确定直接下属的岗位责任，在职责明确以后，下属还应去充实和加以具体化。

最后，再报请领导者审查，批准后就作为该岗位的管理制度，在工作中加以贯彻执行。

（二）赏罚法制定了岗位责任制，这还是纸上的东西，静态的东西，要使下属都按各自责任行动起来还必须制定赏罚法。

所谓赏罚法，是指对岗位责任制履行效果所进行的奖赏或惩罚的一种具体方法。

赏罚法总的指导原则是对恪尽职责，完成使命好的予以奖赏；对玩忽职守，自行其事，不履行岗位责任以及造成责任事故者，要视情节给以相应的处罚。

无赏无罚故然不行，有赏无罚或者有罚无赏也不行，只有赏罚分明，企业才能充满朝气，才能保持旺盛的生机和活力。

赏罚法用得好，需要注意两个问题。

首先是赏罚必须严格执行，不严格就谈不上分明，不分明就会失去作用。

不能赏罚条文制订得好而到执行时就手软了。

尤其要注意赏罚面前人人平等，如果有几把尺子，那么赏罚反倒会造成更大的管理混乱。

其次是赏罚不可承袭积累，此功不可顶那过，那过也不可掩此功。

这样才能使赏罚产生永不枯竭的动力。

如果因为过去有功，犯了错也不罚，再有才能的人也会躺在功劳簿上沉沦下去；如果因为过去有错，现在立了功也不赏，人们就会感到绝望而自暴自弃。

最后值得说明的是，不同的规划目标，应该有不同的规范，因此没有长期僵化不变的组织机构和管理法，不同的领导者的思想不同，目标规划就会不同，因而改变规范也是正常的事。

即使同一个领导者，随着客观形势的变化也应及时调整目标或确定新的规划目标，从而相应改变规范，也是经常的事。

规范不怕变化，只要变得有理，变得有利于实现总体目标就好；可怕的倒是规范“几十年一贯制”。在小生产的情况下，有一条古训：“以不变应万变”，实际上生产的变化是十分缓慢的，所谓万变也可以近似看成不变的，这条古训本质上是“以不变应不变”，所以，“几十年一贯制”的规范与小生产是相适应的。

然而，在大生产、大经济的复杂多变的情况下，莫说规范“几十年一贯制”不行，就是“十几年一贯制”也不行，因为它必然使规范日益背离目标，与已经变化的客观实际发生冲突，结果规划破坏了目标的贯彻，还有什么领导效能呢？

因此，在现代社会中，企图一直维持现状的领导者，如果不是一个懒汉，至少也是一个缺乏思想和无所作为的领导者。

<<领导科学与艺术>>

编辑推荐

《普通高等教育"十五"国家级规划教材(高职高专教育):领导科学与艺术》可作为高等职业院校、高等  
专科院校、成人高等院校专业学生学习用书,也可供五年制高职院校、中等职业学校及其他有关人员  
使用。

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>