

<<领导心理学>>

图书基本信息

书名：<<领导心理学>>

13位ISBN编号：9787565409554

10位ISBN编号：7565409553

出版时间：2012-8

出版时间：俞文钊、刘建荣 东北财经大学出版社 (2012-08出版)

作者：俞文钊 著

页数：219

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>

<<领导心理学>>

内容概要

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。

《领导心理学》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。

<<领导心理学>>

书籍目录

第1章 领导与领导心理学概述 重点内容 1.1 领导心理学的社会意义 1.2 领导概述 1.3 领导者与管理者的联系与区别 1.4 西方不同历史时期的领导论 1.5 领导心理学的任务 本章主要概念 思考题 第2章 领导者的权力观 重点内容 2.1 权力概述 2.2 权力的形式与类型 2.3 领导者影响力的构成 2.4 领导者影响力的影响策略 2.5 领导者应有正确的权力观 本章主要概念 思考题 第3章 领导者有效性的品质理论 重点内容 3.1 领导者的品质理论 3.2 与领导效能相关的领导者品质八因素 3.3 我国有关领导者品质因素的论述 3.4 要善于识别不称职领导者的品质因素 本章主要概念 思考题 第4章 领导者有效性的行为理论 重点内容 4.1 领导行为研究概况 4.2 任务与关系导向型领导者的关键行为 4.3 领导者的领导风格与工作作风 4.4 我国领导者的行为特征 本章主要概念 思考题 第5章 领导者有效性的权变理论 重点内容 5.1 领导方式与下属成熟度匹配理论 5.2 领导行为的情境理论 5.3 领导权变模式 5.4 通路—目标的权变理论 5.5 领导风格与情境匹配的权变理论与模式 本章主要概念 思考题 第6章 魅力型领导 重点内容 6.1 魅力型领导概述 6.2 魅力型领导的个性特征与行为表现 6.3 魅力型领导的正面与负面影响 6.4 交易型领导与魅力型领导的比较 本章主要概念 思考题 第7章 变革型领导 重点内容 7.1 变革型领导概述 7.2 变革型领导的领导因素的构成 7.3 变革型领导的行为特征 7.4 变革型领导与魅力型领导的区别与联系 7.5 变革型领导与交易型领导的比较 本章主要概念 思考题 第8章 道德型领导 重点内容 8.1 道德型领导者理论的时代背景 8.2 领导者的“德商”与权威 8.3 中国与西方文化中的道德观 8.4 领导者要始终坚守行为的道德标准 8.5 领导者要识别与抵制不道德行为 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 8.7 领导者的道德观与品德修养 本章主要概念 思考题 第9章 领导者的人际关系 重点内容 9.1 领导者的人际关系概述 9.2 领导者与下属的人际关系 9.3 领导者与上级的人际关系 9.4 提高与改进领导者人际关系的途径 9.5 领导者一部属交换理论(LMX) 本章主要概念 思考题 第10章 领导者的决策 重点内容 10.1 决策概述 10.2 决策过程 10.3 决策理论的发展 10.4 决策风格的个体差异 10.5 领导者要正确对待个体与群体决策 本章主要概念 思考题 第11章 领导者的授权 重点内容 11.1 授权概述 11.2 授权的内容与方式 11.3 授权过程的四个阶段 11.4 领导者在授权中的两种心理倾向 11.5 授权的心理障碍 本章主要概念 思考题 第12章 领导者的聆听与谈话 重点内容 12.1 领导者的聆听 12.2 领导者的谈话 本章主要概念 思考题 第13章 领导者对会议的有效管理 重点内容 13.1 会议的性质与功能 13.2 会议的类型 13.3 会议成功的特征与实施途径 13.4 高效率成功会议的组织模式 13.5 理想会议主持者应扮演的角色 本章主要概念 思考题 第14章 市场经济中的新型领导者——职业经理人 重点内容 14.1 职业经理人的特征 14.2 职业经理人的类型 14.3 职业经理人的角色定位 14.4 职业经理人的心理素质 14.5 职业经理人的核心能力 本章主要概念 思考题 第15章 领导者反腐倡廉心理的自我调节与控制 重点内容 15.1 领导者要有正确的动机 15.2 领导者要抑制腐败动机 15.3 领导者要有高层次的需要 15.4 领导者要防止因心态失衡而产生腐败心理 15.5 领导者要培养自己清正廉洁的行为态度与意志力 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 本章主要概念 思考题 参考文献

<<领导心理学>>

章节摘录

版权页：插图：4.2.1 任务导向型领导行为 任务导向型领导的行为，其主要目标涉及任务的实现，有效运用人力和资源，有秩序的管理，可信赖的操作。

任务导向型领导的关键行为是计划、阐明、监督。

计划是一个宽泛定义的行为，其中包括计划的目的，是促使工作单位有效组织、协调活动以及有效运用资源。

计划工作活动中要确定计划决定做什么、如何去做、谁去做、什么时候去做。

计划是一个涉及信息处理、分析决策的理性活动。

初级计划中首先包括目标的决策，具有优先性与战略性。

然后是工作组织，分配责任，安排活动，分配资源。

次级计划中包括操作计划、行动计划。

操作计划包括对随后几天甚至一周日常工作和任务的安排。

行动计划包括制定详细的行动步骤，安排新政策，实现一个项目。

此外，应对潜在问题、灾难还需要有应急计划。

总之，计划是指决定目标和优先性，明确战略和资源分配，委派责任，安排活动并分配时间。

阐明是计划、政策和角色期望的沟通。

首先要阐明工作责任和需求，其中包括要解释重要的工作责任，阐明个人的权威范围，解释工作与单位的使命关系，解释重要的政策、规则和需求。

对指派的工作要明确地解释和分配任务，解释每一个任务的原因，阐明工作的优先性和期限，检查对工作的理解情况。

确立绩效目标时要确立清晰和特殊的目标，确立具有挑战性但又具有现实性的目标，确定达到每个目标的既定时间。

总之，阐明是指通过沟通说明委派的任务，解释工作责任，解释角色，确立特别的绩效目标和期限，指示如何去工作。

监督是指获取所需信息去评价工作单位的操作和下属的个人绩效。

监督的操作过程包括收集组织单位的运作信息，如工作过程、下属绩效、生产与服务质量、工程项目的成功率等。

监督操作中要注意：监督关键的过程变量及产量；测定与计划和预算相对的进展；开发有关绩效的独立的信息来源；在可能的情况下直接观察操作；询问关于工作的特殊问题；鼓励报告问题和错误；引入定期的进展评论会议。

4.2.2 关系导向型领导行为 关系导向型领导行为，其主要目的是改进关系和帮助他人，增进团队合作，增加下属的工作满意度，建立对组织的认同。

关系导向型领导的关键行为是支持、发展、认同。

支持是指领导要深思熟虑、接受、关心他人的需要和感情以取得友谊和忠诚，合作与支持。

支持型领导有助于建立和保持有效的个人之间的关系。

支持行为还应包括：显示接受和主动的问候；亲切地、关心地对待他人，不粗鲁和傲慢；分别地对待每个下属；记住个人的重要细节；在作解释或指示时是耐心和帮助性的；当人们焦虑或沮丧时，提供同情和支持；在任务困难时，表达对个人的信任；在必要时提供工作协助；愿意帮助解决个人的问题。

。

<<领导心理学>>

编辑推荐

《领导心理学》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。

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>