第一图书网, tushu007.com

<<胜任领导>>

图书基本信息

书名：<<胜任领导>>

13位ISBN编号：9787515004266

10位ISBN编号：7515004266

出版时间：2012-11

出版时间：胡月星 国家行政学院出版社 (2012-11出版)

作者：胡月星

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

前言

领导影响力的实质是领导者的心理影响力。
在领导者的成长发展当中，只有胜任才是硬道理。
一个领导者如果没有责任心与使命感，没有强烈的事业心和持久的忍耐力，就不可能取得成就和成功。
领导者的行为、态度、目标、激励、需要、动机、个性特点等都是影响领导胜任的关键因素。
1973年，美国心理学家戴维·麦克莱伦教授(David McClelland)在美国心理科学杂志《American Psychologist》上发表了一篇名为《测试胜任力而非智力》(Testing如r Competence Rather than for Intelligence)的论文，在该文中麦克莱伦教授明确提出：“单凭学术能力倾向测验及以知识为内容的测验并不能预测工作中的高绩效和在生活中取得成功，而一些个人特征和胜任力可以鉴别高绩效者。”他认为，胜任力是与生活各方面联系着的绩效的组成部分。
胜任力是一系列广泛的特性，只要与成功有关的心理或行为特征都可以看作是胜任力。
领导胜任力“冰山”理论的价值就在于，将人们所关注的视角从知识经验及技能的显露部分，拓展延伸到角色、认知、人格特点，以及动机、需要等潜藏的部分，而这部分因素要比显露在水面上的因素“冰山”更加重要。
从领导者的实践活动来看，也充分说明了这个事实，领导者的认知能力、动机需要、人际沟通、角色协调、态度行为、个性特点等对领导力发挥着重要的作用。
正是受胜任力理论观点的启发，围绕胜任力核心要素及其特征解释，构成了本书的章节布局和基本内容体系。
胜任领导的一个基本要求是领导必须具有相应的知识技能。
领导将知识与领导实践活动结合起来，能够运用知识经验帮助解决领导工作中存在的问题，这样的知识才是管用的。
优秀的领导者应当是业务熟练、经验丰富、技能卓越的专家型人才，而不是一知半解的人。
但是，在领导工作中，我们也看到，许多技术熟练、业务能力强的专家型领导者并不能够完全胜任，如果单从实践经验不足方面来解释，似乎有点牵强。
从深层原因来讲，难以胜任的专家型领导者大都缺乏必要的工作魄力和娴熟的人际关系把握能力，有的在自我认知上存在偏差。
也就是所谓“智商”高的同时，在“情商”、。
“胆商”方面还需要提升。
从领导影响力上来看，领导胜任需要追随者的信赖与支持，也就是我们常说的群众拥护程度。
领导者不是孤家寡人，领导影响力需要用深厚的情感力量得到下属的鼎力支持配合，没有下属支持参与的领导行为是软弱乏力的。
领导情景理论也告诉人们：不论任何类型、方式的领导行为，如果缺乏对下属的号召力、影响力都不可能发生实际效果。
当下属缺乏经验时，导向型的行为方式比较有效；当工作压力大时，就需要支持型的领导方式；当下属积极主动时，需要参与型的领导；而当工作组织性不强时，就需要目标导向型的行为方式。
因此，对下属特点的了解并采取有效的行为类型是领导能够胜任的重要因素。
领导胜任需要高度关注组织目标。
目标是旗帜，是前进的方向，没有目 标就失去了前进的动力。
领导者的使命感、事业心都是围绕组织发展远大 目标而孕育产生的。
对于一个组织来讲，目标是推进组织创新发展的原始 动力。
没有奋斗目标的组织是一盘散沙的组织，是没有战斗力和生命力的 组织。
组织的奋斗目标与政治信仰直接相关。
如果领导者失去了政治信仰 与政治抱负，领导的政治生命力也必然会终结。
因此，始终关注组织目标， 对组织的无限忠诚、对理想目标的执着坚守是领导者成功的关键品质。
胜任领导需要很强的成就动机。

几乎在所有的组织机构和团队建设当 中，人们都希望领导者充满自信、积极向上、活力四射，能鼓舞人心、振奋士 气，具有远见卓识和强烈的成就需要。
领导者应当是有自信心的人，是能够 带领组织团队勇于战胜困难走向光明前途的人。
自信是领导者的宝贵品 质，具有自信心的领导者处事果断，讲究效率，具有务实精神，能够把理想目 标与脚踏实地有效地结合起来。
自信源千自我认知，具有清晰的自我认知 能力是建立自信的基本条件。
领导者的自我认知主要表现在两个方面：一是对领导角色的把握认知，二是对自我价值的准确认知。这两个方面不仅 影响着领导者的工作激情，还影响领导者的心理健康水平。
　胜任领导需要有效激励。
优秀的领导者能够激发他人的工作热情，能够以饱满的工作热情鼓舞下属投身于工作事业当中，能够以激动人心的奋斗目标号召大家面对未来。
有效激励来自三个方面。
一是目标激励。
领导者要清楚知道目标对组织发展的重要性，有目标的组织是有希望的组织，有坚定目标的领导者是有激情的奋斗者。
二是感情激励。
领导与下属之间良好的人际关系只靠物质激励是远远不够的，更重要的是感情上的融洽和相互的理解支持。
做到感情激励，领导首先是有感情的人，领导的同情心、包容心、关爱心与下属的感情产生积极互动，当领导事业受到挫折时候，就不会担心得不到温暖。
三是行为激励。
行为激励是最有效的激励。
领导者必须身先垂范，做出表率。
要严于律己，勇于负责，时刻注意自己的言行举止。
优秀的领导者总是在行为上高标准严要求，并通过这种高标准内化为下属的行为准则，成为调动下属积极性、主动性的重要保障。
　胜任领导需要培育完善良好的性格特征。
在领导者的成长发展中，性格特征是非常重要的。
孤僻多疑、优柔寡断、鲁莽冲动、独断专行、飞扬跋扈、自卑懦弱等性格特征上的缺陷是造成领导失败的重要因素。
为此，在培育和完善领导者的性格特征中，需要重视领导者的身心修炼，要把组织上的要求逐渐变成领导内心修炼的内容，其中最根本的是自我心理品质上的完善。
领导者的自我认知、情商培育、潜能开发、人际协调、特征评价等都可视为身心修炼的重要话题。
对于这一领域的探讨，将是领导胜任力提升的核心内容。
　应当说，领导胜任是一个永恒的话题，对于如何胜任，本书并不单纯从领导力提升方面予以阐述，更侧重于从领导心理动力机制上予以探讨。
只有深层心理因素才能解释并说明领导影响力的实质问题。
诚如一只螃蟹在奔跑的时候，大家关注的是八只脚如何灵活协调，两只螯的强壮有力，多数人很少关注螃蟹身体内部状况。
如果螃蟹内部器官出了问题或者营养不足，八只脚就很难行走，两只螯也软弱无力。
我们把八只脚和两只螯比喻为领导能力的话，那么，决定其是否有力的根本点在于领导心理能量是否充足，个人心理世界是否健康。
因此，探讨领导胜任心理比单纯考察领导能力更加重要。
正是感悟到这一点，本书把研究的视野聚焦在领导胜任心理诸如动机需要、自我认知、角色把握、沟通协调及情商培育等重要方面，力求从深层次上揭示领导胜任的内在原因。
　本书的最大特点是选题独到，题材新颖，互相补充，自成体系，提供的知识信息充足，具有可操作性和实际应用价值。

第一图书网, tushu007.com

在内容构思设计上理论联系实际，力求学以致用。
本书适用于党政干部领导力提升培训及干部自学，也适用于各级各类领导人才培训机构、企业人力资源管理部门及人才测评机构专题培训参考，对社会生活领域人们发展自我，取得成就及成功也有帮助借鉴意义；对于高校科研院从事管理学科、人才学科，以及应用心理学的研究生、本科生专题研读也有一定参考价值。
胡月星　2012年10月30日

第一图书网, tushu007.com

内容概要

《胜任领导》侧重于从领导心理动力机制上予以探讨，把研究的视野聚焦在领导胜任心理诸如动机需要、自我认知、角色把握、沟通激励及胜任特征等重要领域，力求从领导心理的角度揭示领导胜任的内在原因。

作者简介

胡月星，国家行政学院政治学部领导科学教研室主任兼中国领导科学研究中心副主任蠢教授中国领导科学研究会理事，中共中央组织部领导干部考试中心合作专家，中国人力资源开发研究会测评分会常务理事，2009年12月—2011年12月挂职担任云南省昭通市人民政府副市长。
先后在陕西师范大学、宁夏大学。
苏州大学、复旦大学、中共中央党校，以及宁夏回族自治区党委组织部、中共中央组织部等高校和党政机关多个重要部门学习、工作和实践锻炼。
主持完成国家级科研基金项目3项，主持完成省部级科研课题17项，出版《领导胜任力》、《现代领导心理学》、《现代领导人才测评》、《民族地区基层干部整体素质研究》、《中国基层党政领导干部胜任特征实证研究》等学术著作16部，发表学术论文80余篇。

<<胜任领导>>

书籍目录

第一章胜任力的产生 第一节胜任力及其探索 一、胜任力的提出 二、领导胜任特征的探索 第二节既要能“领”，更应善“导” 一、“领”要有“本领” 二、“导”要有智慧 三、胜任力的原动力 第三节胜任是心智修炼的结果 一、胜任是一个渐进的过程 二、胜任需要外力推动 三、胜任更需要内力支撑 第二章需要与动机 第一节领导者的需要 一、需要及其特征 二、领导者的需要 第二节领导者的成就动机 一、成就动机的心理意义 二、影响成就动机的主要因素 三、成就动机的激发培育 第三章把握角色 第一节角色及其性质 一、角色期待 二、角色扮演 三、角色冲突 第二节角色类型特征 一、角色类型‘自勺理论观点 二、领导角色类型 三、领导角色特征 第三节角色心理调适 一、影响角色适应的因素 二、角色调适途径 第四章有效激励 第一节了解激励 一、激励的含义 二、激励的作用和意义 三、激励的基本过程 第二节激励的内容、类型与条件 一、激励的主要内容 二、激励的基本类型 三、激励的主要条件 第三节激励的方式与效果 一、激励的主要方式 二、激励效果的提高 第五章善于沟通 第一节人际沟通，从心开始 一、沟通及其特点 二、领导沟通模式 第二节有效沟通协调的方法 一、上行沟通协调 二、对下沟通协调 三、平行沟通协调 四、沟通协调成功的要素 第三节沟通的心理效应 一、首因效应 二、近因效应 三、晕轮效应 四、刻板印象 第六章自我认知 第一节意识与自我认知 一、意识 二、自我认知 第二节自我认知冲突 一、自我认知障碍 二、领导自我认知矛盾冲突 第三节提升自我认知能力 一、客观观察，找准位置 二、认知价值，树立威信 三、悦纳自我，增强自信 四、自我激励，自我控制 五、善结人缘，寻求帮助 第七章抓住机遇 第一节了解机遇 一、机遇特征 二、机遇垂青 三、机遇辨识 第二节对待机遇 一、心安理得 二、切忌浮躁 第三节把握机遇 一、果断行动 二、灵活应变 第四节创造机遇 一、机遇是相互创造的 二、给别人机遇，自己也有机遇 第八章情商培育 第一节情商及其构成要素 一、情商及构成要素 二、领导者情商的价值意义 第二节影响领导情商的核心因素 一、领导者的角色知觉 二、领导者的社会知觉 三、领导者的自我评价 四、领导者的自我体验 第三节积极培育领导情商 一、领导情商“七力” 二、领导情商培育的思路 第九章团队建设 第一节团队及团队精神 一、什么是团队 二、团队精神 第二节团队凝聚力的形成 一、团队凝聚力的评价 二、影响团队凝聚力的心理因素 第三节建设高效能团队 一、建设学习型的团队 二、建设协作型的团队 三、建设竞争型的团队 四、建设创新型的团队 第四节当好“乐队”总指挥 一、学会识“谱”——掌握领导基本知识 二、会弹“钢琴”——发挥团队作用 三、会当指挥——掌控全局形成共鸣 第十章潜能开发 第一节潜能与心理潜能 一、潜能与心理潜能的含义 二、心理潜能开发的重要意义 第二节心理潜能的基本要素 一、职业兴趣 二、成就动机 三、自我意识 四、价值取向， 第三节激发领导心理潜能 一、培养爱岗敬业的职业兴趣 二、激发优势成就动机 三、提高自我意识水平 四、树立正确的价值取向 第十一章选人用人 第一节选人要讲“靠得住” 一、选人须重德 二、用人轻德的误区 三、走出误区的有效途径 第二节用人要看“有本事” 一、看重实际能力 二、使用比自己能力强的人 三、关键是配好一把手 第三节要注意用人所长 一、识人之长，才能用其所长 二、用人长必须容其所短 三、力争让每个人都有合适的职位 四、努力为下属发挥所长创造条件 五、注意在使用中帮助和提高下属 六、有几种人不能提拔使用 第十二章胜任力提升 第一节胜任力的本质 一、胜任力的基本结构 二、胜任力与领导品质 三、成功领导者需要什么样的胜任力 第二节影响领导胜任力的主要因素 一、个体心理因素 二、影响胜任力的外部因素 第三节赢得胜任 一、敢于超越自我 二、勇于面对挫折 三、善于赢得下属 四、长于适应环境 第十三章心理健康 第一节心理健康的内涵标准 一、清醒的自我意识 二、积极的人际适应 三、稳定的情绪情感状态 四、健全的性格结构 五、富于同情心和社会责任感 六、宽容和尊重、理解 第二节积极维护健康心理 一、保持乐观积极心态 二、树立平静随和心态 三、培育知足隐忍心态 四、保持宽容豁达心态 五、保持健康情绪状态 第十四章胜任测评 第一节胜任特征模型结构体系 一、能力通用模型指标体系 二、品质要素通用模型指标体系 三、知识通用模型指标体系 第二节胜任特征行为观察点 一、能力胜任特征行为观察点 二、品质胜任特征行为观察点 第三节胜任特征测评方法 一、结构化面试 二、评价中心技术 三、知识测试 四、360。
反馈评价技术 五、内隐评价技术 六、履历背景调查技术 附：胜任特征测评案例 一、背景介绍 二、测评实施方法 参考文献 后记

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

版权页： 插图： 能正确决策，巧妙用人，恰当指挥，因此，就需要领导能够指挥若定，“ 决策于帷幄之中，决战于千里之外 ”，没有必要事必躬亲、事无巨细地大包大揽，亲力亲为，而是要适当放权，组织指挥下属去完成工作、解决问题。
3.行为示范 领导者在组织中处于特殊的地位，他们有着通过语言或行动引起别人相同的思想情感的力量。
英国萨里大学教授约翰·艾德欧认为：领导就是榜样。
领导者在下属面前要注意树立良好的形象，以此去感召他人。
领导角色的感召性特征表现为领导者既要敏于行、慎于行、善于行，又要时时努力提高自己的素质，不断形成自己的人格凝聚力、渗透力、组合力和向心力。
一个优秀的领导者应该是一个与人为善，赢得合作与深受信任，受到好评和爱戴的人，能够协调好各种关系和各个部门，善于发现、吸引、激励人才。
作为一个领导者，影响团队成员的重要途径就是要理解他人，表现出对他人的敏感性，能够设身处地地为他人着想，体会他人的心理和处境，恰如其分地做出反应，能够做到学人之长、容人之短、谅人之过。
4.个性品质 一是稳定的情绪和心态。
领导者应该保持稳定的情绪和心态，性情平和、冷静自信、具有宽广的胸怀，即使面对危机时也能坐得住、架得稳，能够处变不惊、沉着应对、泰然处之。
具有预见力。
领导角色情绪稳定才能使他们保持冷静的头脑、清醒的思维，做出正确的决策。
二是坚忍不拔的意志力和开拓创新的激昂气魄。
通用电器商业公司的创始人汤姆斯·J.沃特坦说过，通往成功的路即把你失败的次数增加一倍。
在承受风险和挫折时，领导者必须有勇气去承担责任，有较高的耐挫力，不焦虑、不沮丧、不压抑，而是用坚强的意志去克服困难，把失败当成新的起点。
领导角色应该是旗帜鲜明、勇敢果断、迅速行动，用恢弘、激昂的气魄去开拓创新。
三是乐观、热情。
领导者应该拥有满腔热情、充满活力，在面临困难时要让别人感觉到乐观、自信，在追求组织目标时要热忱、投入，在对待下属时要发挥热情洋溢的积极作用，与团队建立起融洽的关系。
莫泊桑曾说过：“ 人生活在希望之中，希望的烈焰燃烧起来，生活才有意义。
”歌德也曾说：“ 把生命看得过分严肃，有什么意义呢？
如果早晨没有新的快乐，而晚上又没有快乐的希望，生活还有什么价值？
”聪明的领导者能主宰自己，控制自己的情绪和心态，懂得如何从失意中重新站立起来，领导角色的乐观情绪也会激发下属对工作的热爱和追求。
四是强烈的成就动机。
成就动机是高效率领导者的一个重要特质，他们力求成功地完成具有挑战性的任务，高标准、高质量地追求更好的解决问题的方法，通过自己的努力取得成就并能对失败负责。

后记

领导胜任心理，是现代领导科学和管理科学研究的重要内容。
从现代领导理论发展的趋势来看，领导科学理论已经显现出特质、权变、环境、价值和情景及组织文化诸观点相互整合的基本趋势。
其中，对领导心理及领导行为的探索，始终是领导科学理论及应用领域关注的中心话题。
胜任力理论的一个重要启示就是探索领导成功的深层心理因素比关注环境因素更加诱人，更加富有挑战性。
领导胜任心理已成为现代领导科学理论创新的热点和难点所在。
近年来，围绕领导胜任力理论其及在实际工作中的推广应用，国内企业界、党政机关及科研院所的专家学者已进行了卓有成效的探索研究。
在2009年完成的国家社科基金项目《基层党政领导干部胜任特征实证研究》中，通过对访谈材料进行编码分析和问卷调查，首次得出了基层党政干部21个重要心理品质要素和16个核心胜任能力要素。
2010年受国家公务员局委托，我们又开展了《竞争上岗司处科三级公务员胜任特征框架体系及测评方法研究》重大项目的调查研究，通过对2506份调查问卷统计分析，初步确立了国家公务员通用胜任特征模型结构。
上述课题研究的组织实施，拓展了领导科学的研究视野，进一步深化了人们对领导胜任心理特征的理解认识，丰富了领导科学理论成果，课题部分成果已纳入本书内容，并作为重要章节予以介绍。
　在此，首先感谢国家行政学院纪委书记杨文明，中组部组工干部学院党委书记吴瀚飞博士，国家行政学院政治学部主任、中国领导科学研究中心主任刘峰教授的悉心指导及学院领导科学团队的关心支持；真诚-感谢时任云南省委常委、组织部长辛桂梓对作者在Z-南昭通市挂职副市长期间的提携帮助；尤其感谢昭通市各级党政领导班子和基层干部群众的关心厚爱，两年基层挂职锻炼开阔了视野，磨炼了意志，增长了见识；同时，感谢国家行政学院政治学部同事和国内领导科学界各位朋友的大力协助。
此外，还要真诚感谢我的家人在治学之路上的理解、支持与关怀。
书中的许多成果内容来源于大家的智慧与经验，来自于各级各类干部培训班许多领导学员的帮助指教。
对此，将永远铭记在心，充满感激！推进科学研究事业需要创新进取精神，更需要坚持不懈、持之以恒的执着追求。
多年来在领导科学培训、咨询、研究领域一系列的探索实践，我由衷地感受并深刻体验到领导科学内涵的博大精深，领导行为的纷繁复杂，领导胜任心理的奥妙无穷。
领导者的成长发展是一部跌宕起伏的人生画卷，充满了激情与智慧，面临着多方面的压力与挑战。
探索领导胜任心理，展现领导人生这部画卷的丰厚精妙，需要做大量具体深入的调查研究，需要对领导认知特点及行为规律进行长期深入细致的观察与体会。
本书尽管在胜任心理方面做了一些探索，但许多内容还处于描述状态，许多现实问题还需要认真思考体会。
面对领导科学研究事业发展的迫切需要，面对领导干部对领导科学课程的关注热情，我备感从事这一领域探索研究的责任与使命重大。
大家的热情期待与积极鼓励，为我提供了旺盛持久的精神动力，激励着我更加扎实努力，以期在以后的岁月里有更多的收获。
　本书作为《中国领导科学前沿丛书》之一，尽管在章节及内容上力求鲜明活泼，相映成趣，引入入胜，使大家能够一目了然，开卷有益。
但囿于内容构思及体例风格上的局限，有的地方尚显拘谨刻板有余而多彩鲜活不足。
鉴于作者水平能力有限，不到之处，恳请各位领导专家和读者朋友不吝批评指正。
　胡月星　2012年10月30日

编辑推荐

《胜任领导》的最大特点是选题独到，题材新颖，视野广阔，文字简练，知识信息内涵丰富，富有启发性，对深刻认识领导行为特点及其规律，对领导干部的成长进步及事业成功具有重要的帮助指导价值。

第一图书网, tushu007.com

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