

# 《领导学》

## 图书基本信息

书名：《领导学》

13位ISBN编号：9787111397762

10位ISBN编号：7111397762

出版时间：2012-10

出版社：机械工业出版社

作者：理查德·哈格斯

页数：432

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)

# 《领导学》

## 内容概要

《领导学:在实践中提升领导力(原书第7版)》是一本经典的领导学入门教材，强调在实践中提升领导力。《领导学:在实践中提升领导力(原书第7版)》系统介绍了领导的三个互动因素：领导者、追随者和情境，并提供了实用的领导实践技能。大量鲜为人知的辅助阅读材料和适时插入的格言，为《领导学:在实践中提升领导力(原书第7版)》增添了更多乐趣和吸引力。

# 《领导学》

## 作者简介

作者：（美国）理查德·L.哈格斯（Richard L.Hughes）（美国）罗伯特C.吉纳特（Robert C.Ginnett）  
（美国）戈登J.柯菲（Gordon J.Curphy）译者：朱舟

## 书籍目录

译者序

作者简介

推荐序

前言

第一篇 领导是过程，而非职位

第1章 我们所说的领导是什么

1.1 概述

1.2 领导是什么

1.3 领导迷思

1.4 领导学分析的互动框架

1.5 互动框架的示例：领导角色中的女性

1.6 有效领导没有简单的诀窍

1.7 小结

思考题

活动

小案例

第2章 领导者开发

2.1 概述

2.2 行动—观察—反思模型

2.3 感知在经验螺线中的关键作用

2.4 反思与领导开发

2.5 将领导经验发挥到极致：从经验积累中学习

2.6 形成你自身的领导形象

2.7 小结

思考题

活动

小案例

第3章 领导者的自我开发技巧I

3.1 成为领导者的最初90天

3.2 从经验积累中学习

3.3 构建技术领域的胜任力

3.4 与上级建立有效关系

3.5 与同事建立有效关系

3.6 开发计划

第二篇 关注领导者

第4章 权力与影响力

4.1 概述

4.2 一些重要差异

4.3 权力与领导

4.4 影响策略

4.5 小结

思考题

活动

小案例

第5章 领导伦理与价值观

5.1 概述

5.2 领导与“做正确的事”

- 5.3 伦理与基于价值的领导方式
- 5.4 伦理与价值观在组织领导中的作用
- 5.5 小结
- 思考题
- 活动
- 小案例
- 第6章 领导特性
- 6.1 概述
- 6.2 人格特质与领导
- 6.3 人格类型与领导
- 6.4 智力与领导
- 6.5 情商与领导
- 6.6 小结
- 思考题
- 活动
- 小案例
- 第7章 领导行为
- 7.1 概述
- 7.2 领导行为研究
- 7.3 领导补给线
- 7.4 社区领导
- 7.5 评估领导行为：多评估者反馈工具
- 7.6 小结
- 思考题
- 活动
- 小案例
- 8.4 果断
- 8.5 召开会议
- 8.6 有效的压力管理
- 8.7 问题解决
- 8.8 提高创造力
- 第三篇 关注追随者
- 第9章 动机、满意度和绩效
- 9.1 概述
- 9.2 激励、满意度和绩效的定义
- 9.3 理解和影响追随者的激励水平
- 9.4 理解和影响追随者的满意度水平
- 9.5 小结
- 思考题
- 活动
- 小案例
- 第10章 群体、团队及其领导
- 10.1 概述
- 10.2 个人、群体与团队
- 10.3 群体的性质
- 10.4 团队
- 10.5 虚拟团队
- 10.6 小结
- 思考题

活动

小案例

第11章 发展他人的技能

11.1 设置目标

11.2 提供建设性反馈

11.3 工作团队的塑造

11.4 构建高绩效团队：火箭模型

11.5 授权

11.6 辅导

第四篇 关注情境

注释

版权页：插图：在使用绩效测评体系时，可能出现三个普遍问题。一个人出于晋升或担心落后的考虑，可能会利用测评体系的缺陷进行欺骗。或者，即使是有世上最好的意愿，一个人也可能在没有意识到该体系真正期望的结果的情况下，以一种能使自己的绩效测评成果最大化的方式行事。最后，一个人甚至可能牢记该体系的最大利益，但为推动有助于实现自己关注的组织目标的行为持续发生而操纵绩效测评体系。这种特殊方法的一个主要缺陷就在于，它需要“私下进行的”、关于体系目标和体系中测评方法调整的建设性谈话。当一个人构成绩效测评体系的一部分时，他应当在道德伦理方面做些什么？达利的建议是，“个人提出道德问题的时机是他感到了用不正当行为来替代道德责任的压力时，因为这正是体系所要求的。接下来就应当光明正大地检讨体系的设计，对体系本身加以干预。”那些受到绩效测评体系约束的人，需要不断地保持其道德上的警觉，领导岗位上的人尤其如此。大卫·哈伯斯塔姆（David Halberstam）描述了一个组织的情况，“数字游戏”在该组织中产生了令其腐化变质的效果。这个案例发生在福特汽车公司。在20世纪50年代，那些在全美各福特工厂工作的人眼中，底特律的“数字处理机”，如罗伯特·麦克纳马拉之流（后来在越南战争期间任国防部长），不愿意了解真相。麦克纳马拉和他在底特律的手下不断与工会签订慷慨的合同，同时不断提出越来越高的生产量标准，还总是要求改善质量。他们谈论质量，但他们不向工厂经理提供达到质量的手段；他们真正想要的就是产量。因此，工厂经理给他们想要的东西——数字，而在质量问题上，经理们只是口头应付。数年后在越南，有些知道麦克纳马拉的数字癖好的美国军官，非常聪明地玩弄数人头的数字游戏，他们这么做不是因为不诚实，而是因为他们觉得，如果华盛顿真想了解真相，他就会用一种诚实的方式来获得真相。他们的这种做法与20世纪50年代福特工厂的经理人在精神上——一脉相承。

5.3 伦理与基于价值的领导方式 有没有可能，你不是个好人却是个好的领导者？例如，希特勒虽然是个邪恶的坏蛋，却同时是个“有效的领导者”，这种说法有道理吗？从这个意义上说，尽管有些人认为伦理型领导（ethical leadership）的表达本身是冗余的，阿维利奥及其同事提出了伦理型领导定义中的两个要项：道德人（moral person）和道德型管理者（moral manager）。道德人被视为一种恪守原则的决策者，他关注他人与更大范围的社会福祉。这类人的行动表明，他们在个人生活和职业工作中都努力做正确的事，他们具有诚实、公正、公开的特性。此外，伦理型领导者在面对道德压力时，有明确的个人道德标准。除了身为道德人之外，伦理型领导者同时也是道德型管理者，他们“通过明确表达伦理、价值观信息，有意识地表现出行为楷模式的伦理行为，使伦理道德成为其领导活动的一个显在组织部分”。近年来，研究界重新燃起了对某些领导方式的研究兴趣，这些领导方式天然地或明显存在有效领导力与特定价值观系统间的相互依赖关系。这与数十年前社会科学研究传统中为追求客观公正而有意识地“价值中立”形成了鲜明对照。下面，我们更详尽地说明在这次运动中出现的两种著名的领导方法。诚信领导（authentic leadership）是建立在希腊哲学中为人熟知的名言之上的——忠实于自我。诚信领导者显示了其个人价值观、信念及行为间的高度一致性。同时，可以在心理学的人本主义运动的各种表述中，包括马斯洛的自我实现理论（见第9章）和卡尔·罗杰斯的“机能完全发挥的人”中找到诚信领导的根源。这两种理论的核心观点是，个人可以形成理解其所在社会环境并与之互动的模式，从而真正独立于他人的期望（包括个人、群体和文化层面），并更多地遵从一般真理和需要的引导。这种人的内在感受与外在行为表现、所说与所做都会表现出一致性。他们具有现实的自我感知，而不受大多数人常见的盲点和错误的自我感知的困扰。同时，他们高度认可自我，接受其本人及他人的天性。

# 《领导学》

## 编辑推荐

《领导学:在实践中提升领导力(原书第7版)》既可供本科生、MBA / EMBA、MPA和研究生使用,又可供领导学研究人员参考。



## 精彩短评

- 1、老师上课推荐的，其实没怎么读
- 2、不错，一起买了几本，这本比较有启发
- 3、公选课老师推荐的，值得一读。
- 4、上课要用的教材，比较冷门，质量不错

# 《领导学》

## 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：[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)