

<<现代领导科学>>

图书基本信息

书名：<<现代领导科学>>

13位ISBN编号：9787561820186

10位ISBN编号：7561820186

出版时间：2007-3

出版时间：天津大学出版社

作者：常健

页数：410

字数：652000

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>

## &lt;&lt;现代领导科学&gt;&gt;

## 前言

公共行政学科产生于19世纪末20世纪初。

一百多年以来，经过几代学者的努力，使得该学科成为社会科学领域中最富有生机和活力的学科之一。公共行政研究所取得的理论成果，对于公共行政学科的完善起到了重要作用，并取得了显著的社会效益。

随着社会对公共行政要求的不断提高，民主、理性、效率、公正等已经成为政府运作所追求的核心价值。

这一发展趋势为公共行政学科提供了更加广阔的研究空间。

公共行政不仅是一门社会科学理论，也是一个广阔的实践领域。

自国家产生以来，作为公共权力的代表，政府履行着社会公共事务管理的职责。

与传统社会相比较，当代社会政府的权责范围得到了空前的拓展。

在这种情况下，如何增强公共行政能力、提高公共行政效率、卓有成效地对社会事务进行管理，是政府面临的重要问题，也是各国公共行政学界面临的世界性研究课题。

因此，世界各国，尤其是发达国家都将公共行政作为理论与实践课题进行积极探索，并且取得了丰硕成果。

对于中国而言，公共行政学仍然是一门正处于发展中的新兴学科，如何根据公共行政及其改革需要，促进本学科的发展仍然处于探索阶段。

但是，中国的公共行政学科从恢复研究开始，就具有得天独厚的优势，即中国公共行政学的发展一开始就深植于行政改革的实践之中。

自20世纪80年代以来，随着中国改革开放和经济建设的发展，政治体制改革逐步提上了日程。

在政治体制改革的整体进程中，政府职能转变是一项十分重要的任务。

由于历史原因，中国政府在计划经济体制下，一直采取的是全能型政府职能模式。

中国正在进行的政府职能转变，正是将与计划经济体制相适应的全能型政府模式转变为与社会主义市场经济体制相适应的有限政府模式。

围绕政府职能转变，中国公共行政学界针对政府在社会生活中的角色、政府职能范围的勘定，以及与此相关的行政体制调整、行政机构改革等问题进行了理论探索，由此推动了公共行政实践的发展和理论研究的繁荣。

## <<现代领导科学>>

### 内容概要

在知识经济、社会转型和全球互动的时代，中国领导者的领导能力面临严峻的挑战。

本书针对中国领导者的实际问题和实际需要，汇集国内外领导科学的最新研究成果，分析影响领导效能的各种关键因素，介绍提高领导能力的各种方法。

全书共分8章；领导的定位，与有领导相关的领导者特质；有效的领导行为，领导情境领导方式；权力与领导的过程；领导职能的有效履行；组织变改革领导方式；领导者自身的问题。

全书深入浅出，具有很强的实用价值。

不仅适用于公共行政管理专业本科生、MPA和各类培训班的教学，也便于读者了解领导科学的最新观念、最新成果以及提高领导技能的诸多方法。

## 书籍目录

第一章 领导的定位 第一节 领导概念的定义 第二节 领导的角色和职能 第三节 领导是否能对组织绩效产生实际作用 第四节 研究领导有效性的各种模式和方法第二章 与有效领导相关的领导者特质 第一节 领导者特质的各种研究角度和研究方法 第二节 领导者特质的六大方面 第三节 个性类型对领导的影响 第四节 领导者特质的相对性和稳定性第三章 有效的领导行为 第一节 领导行为的两个维度 第二节 领导行为的四因素理论 第三节 领导行为的方格模型 第四节 专断和民主的领导模式第四章 领导情境与领导方式 第一节 情境可控制性和菲德勒权变模型 第二节 追随者的准备程度与赫一布情境领导模型 第三节 期望激励与豪斯的路径一目标理论 第四节 决策情境与弗鲁姆的规范决策模型 第五节 决策阶段和执行阶段的不同领导方式的组合 第六节 情境对领导作用的抵消、加强和替代 第七节 不同的文化价值与领导方式的差异第五章 权力与领导过程 第一节 领导的形成和领导者的产生 第二节 领导权力的来源 第三节 权力的获取、竞争与控制 第四节 领导权力的运用 第五节 领导过程中领导者与追随者之间的交换 第六节 授权与委托第六章 领导职能的有效履行 第一节 用人与激励 第二节 领导过程中的沟通 第三节 创造性决策 第四节 团队建设第七章 组织变革的领导方式 第一节 交易型领导民变革型领导 第二节 魅力型领导 第三节 宏观战略领导与微观领导 第四节 如何领导变革第八章 领导者自身的问题 第一节 领导者的应激状态 第二节 领导者的自恋倾向 第三节 领导者行为的两面性 第四节 领导者的权力腐败 第五节 领导者的“脱轨” 第六节 克服有问题的领导行为的方式 第七节 对领导者的评估与考核参考文献

## 章节摘录

插图：如果一个领导者认同这一观点，并就工作指导和人际支持建立同事权力的平等系统，那么职业教育就可以对领导行为产生积极的替代作用。

在运作良好的医院和大学中可以发现这种方法的运用。

在这些地方，精心设计的领导方式替代者随处可见。

因此，对医生渎职行为的指控，经常由同事组成的检查小组进行调查；大学中的职位升迁和终身职位的授予决定，在很大程度上取决于同事的评价，而他们并没有正式的领导权。

事实上，许多校长已经认识到，人们强烈抵制的批评意见，如果来自同事组成的检查小组，则会被勉强接受。

运用这种方法的诀窍在于建立一定的准则和建构，当需要反馈时能随时提供反馈，而不是在情况变得不可收拾时才提供反馈。

5.选择和培养独立能干的个人即使追随者没有受过很多的正规教育，但与其经验相联系的工作能力也可以充当等级制领导方式的替代者。

卡明斯工程公司、通用汽车公司以及宝洁公司都减少了凌驾于工人之上的管理人员，而选用和发展了一批独立能干的工作人员，他们很少需要监督，或者说根本就不需要监督。

6.取代等级制反馈工作指导中最重要的因素之一是绩效反馈。

在缺乏反馈时，执行工作的能力不可能提高，也不可能保持其积极性。

大多数组织机构都为其管理人员设定了提供反馈的责任，即使是他的工作不同于其追随者的工作，或者他不能充分了解追随者的专业技术知识因而不能提供值得依赖的反馈。

然而，许多组织机构已经意识到，来自顾客、同事以及工作自身的反馈，都能充当等级制反馈的强有力的替代者。

查理·曼茨和汉克·西姆斯对一家美国公司进行了研究。

这家公司是按照自我管理的工作小组的理念组织起来的，每个小组有8~12人不等，他们被安排从事彼此密切相关的生产。

小组之间相互独立，每个小组自己编制预算，进行内部分工，监督质量控制统计和工时数，处理成员的缺勤和纪律问题。

小组成员自己召开会议解决问题。

有一个上级领导者负责各个小组，但他并不提供工作指导或支持，仅仅是鼓励工人进行自我监测、自我评估和自我提高。

他们发现，事实上，最有效的工作小组是那些领导者完全不提供任何指导和支持的小组。

有效的领导者将大量的时间花在更高一层的管理上：为小组争取各种资源，培训新员工，指导小组进行同事间的反馈和评估等。

## <<现代领导科学>>

### 编辑推荐

《现代领导科学》：回顾几十年来的领导科学可以发现它还远未成熟：已经提出的许多模型的解释力还极其有限：许多分析观点还处于假说阶段，缺乏系统的经验验证；各种研究之间还未达成紧密的相互联系，尚未整合成系统的理论。

领导科学目前所展现出的这种稚嫩性几乎是每门经验科学在其发展初期都会经历的一个阶段。

因此，不必过于苛求领导科学在目前阶段的完美无缺，但完全可以对领导科学未来的发展寄予厚望。只要我们遵循严格的科学方法，肯于付出辛劳，这片尚未充分开垦的沃土一定会在不远的将来成为一片硕果累累的绿洲。

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>