

领导：指具有影响群体，影响他人以完成组织目标的能力的人。

特点

- 1、具有影响力（主要来源于组织的正式任命。）
- 2、具有指导和激励的能力。

特质理论

领导具有某些固有的特质，并且这些特质是与生俱来的。

交易型和变革型领导理论

	特征
交易型领导	奖励、差错管理（积极/消极）、放任
变革型领导	魅力、激励、智慧型刺激、个性化关注

魅力型领导理论

魅力型领导：指具有自信并且信任下属，对下属有高度的期望，有理想化的愿景和个性化风格的领导。

特质

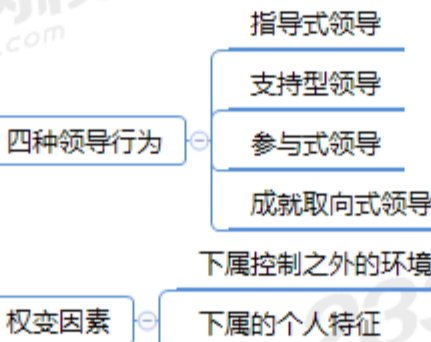
自信、印象管理技能、社会敏感性和共情

特征

道德特征（积极）

非道德特征（消极）

路径—目标理论



权变理论

观点：团队绩效的高低取决于领导风格与情境因素之间是否匹配。

情境因素

领导与下属的关系

工作结构

职权

领导—成员交换理论（LMX理论）

- (1) 团体中领导与下属在确立关系和角色的早期，就把下属分成“圈内人”和“圈外人”两个类别。
- (2) 这种交换过程是一个互惠的过程。

领导风格：指领导在实际领导中表现出的习惯化行为特点。

员工中心

管理者中心

早期关于领导的研究

勒温的民主与专制模式

领导类型：独裁、民主、放任

斯道格迪尔的研究

人格和情境都是决定领导的因素

俄亥俄与密歇根模式

★管理方格图

方格的纵坐标是“关心人”，
横坐标是“关心任务”

★生命周期理论

观点：影响领导风格选择的一个重要因素是下属的成熟程度。

成熟度

工作成熟度

心理成熟度

领导风格

指导式（高工作—低关系）

推销式（高工作—高关系）

参与式（低工作—高关系）

授权式（低工作—低关系）

★领导技能

- 技术技能
- 人际技能
- 概念技能

决策过程

西蒙

- 智力活动阶段
- 设计活动阶段
- 选择活动阶段

明茨伯格

- 确认阶段
- 发展阶段
- 选择阶段

★决策模型

理性模型

根据理性模型，决策者在任何方面都是完全理性的

有限理性模型

决策者以满意为决策的终点。

社会模型

决策风格

决策风格可以归纳为两个维度：价值取向与模糊耐受性。

	价值取向	模糊耐受性
指导型	较低	倾向于关注任务和技术本身
分析型	较高	很强的任务和技术取向
概念型	较高	倾向于对人和社会的关注
行为型	较低	倾向于对人和社会的关注

领导行为

领导风格与技能

领导决策