

领导

领导与管理者的区别

类比：领头羊与牧羊犬

管理职能

计划
组织
领导
控制

创新：紧跟时代变化

差异

领导

未来、战略、全局、例外、人、影响

管理

当期、策略、局部、例行、事、命令

领导过程

确定经营方向 ➡ 动员与联系群众 ➡ 推动与激励

领导的权力来源

个人权力

个人专长权

个人影响力

不与职位有关，而与个人有关

制度权力

惩罚权

奖励权

其它法定权

与职位有关，而与占据该职位的人无关

经典领导理论

领导特质理论

研究领导特质

鲍尔的领导特质论

领导行为观点

研究领导行为

俄亥俄州立大学四分图

布莱克和莫顿的管理方格图

领导权变理论

考虑情境因素

费德勒模型

领导生命周期理论

当代领导理论

延续领导特质理论，还是研究领导者具备的品质

自恋型CEO对组织的影响

组织绩效

理论基础：人格特质理论

自恋型CEO对组织绩效存在积极与消极的影响

企业战略选择

理论基础：高层梯队理论

自恋型CEO偏好冒险、激进的战略选择

组织形象塑造

理论基础：委托代理理论

自恋型CEO注重塑造企业正面、积极形象

组织内部管理

理论基础：人格特质理论

自恋型CEO对企业内部管理存在负面影响

延续领导行为理论，出现许多新型的领导行为研究

家长式领导（Paternalistic Leadership）

三个维度

威权（Authoritarianism）

仁慈（Benevolence）

德行（Morality）

权威领导

文化根源：法家思想，帝制历史，中央集权

下属反应：敬畏顺从

德行领导

文化根源：儒家思想，人治传统

下属反应：认同效法

仁慈领导

文化根源：儒家思想，互惠规范

下属反应：感恩图报

高层管理理论（Top Management Team, TMT）

研究管理团队的构成对绩效的影响

领导—成员交换理论（Lead-member Exchange Theory）

高LMX并非总能带来积极影响，有可能带来消极影响

从追随者视角研究领导力

追随者（follower）与下属（subordinate）

追随力（followership）是指追随者在追随领导者的过程中，表现出来的追随特质，包括工作能力、工作态度、个人品德和人际技能等方面

领导情绪的研究

领导者情绪智力（情商）

反映个人理解、控制和利用情绪的能力相关的概念体系，强调人们在有效地控制其情绪、情感生活的能力方面是存在个体差异的

领导者情感临场感（Affective Presence）

下属所感受到的领导者的情感表达行为，即领导者情感表现在下属心中的呈现

领导者情绪劳动（Emotional Labor）

个体按照职业要求和组织所期望的方式调节和表达情绪