

经济师中级人力资源管理专业考试笔记一 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/83/2021_2022__E7_BB_8F_E6_B5_8E_E5_B8_88_E4_c49_83440.htm (中级第一章) 人力资源管理 第一部分 组织行为学与组织文化 第一章 领导行为学 基础 第一节 领导理论 领导的含义：领导指影响群体、影响他人以达成组织目标的能力。特点：1.领导必须具有影响力。2.领导必须具有指导和激励能力。早期关于领导的研究 1.勒温的研究：20世纪30年代进行的有关领导行为的先驱研究。结论：不同的领导风格能够在相似的组织中产生不同的反应。2.斯托克蒂尔的研究：(1) 1948：分析1904-1947年间124项特质研究，鉴别出一系列重要的领导特质。发现：一个个体不可能只因为拥有特定的特质就能够成为领导者，领导者拥有的特质必须与领导者形式职能的情绪相关。表明；领导不是一个被动的状态，而是产生与领导者和其他群体成员的工作关系。这一研究标志着一个新的强调领导行为和领导情境的领导研究理论的诞生。(2) 1974：1948-1970年163项研究分析，指出：人格和情境因素都决定着领导。3.俄亥俄模式 20世纪40年代俄亥俄大学关于领导的行为研究，得出2个维度：关怀和创制。4.密西根模式 20世纪40年代密西根大学研究、测量与工作绩效有关的领导行为。得到两个描述领导行为的维度：员工取向和生产取向。传统领导理论 1.领导的特质理论 领导这具有某些固有的特质。2.领导成员理论(LMX理论) 把下属分出“圈里人”和“圈外人”。3.权变理论 费德乐的权变理论认为团队绩效取决于领导者与情景因素间是否搭配。认为情景性的因素分为三个维度：

领导与下属的关系，工作结构，职权。产生八种情景。4.路径目标理论（罗伯特·豪斯）领导者的主要任务是帮助下属达到他们的目标，并提供必要的指导和支持以确保下属的目标与群体或组织的目标相互配合。（1）指导式领导：让员工明了别人对他的期望、成功绩效的标准和工作程序。（2）支持型领导：努力建立舒适的工作环境，亲切友善，关心下属的要求。（3）参与式领导：主动征求并采纳下属的意见。（4）成就取向式领导：设定挑战性目标、鼓励下属实现自己的最佳水平。现代领导理论 1.魅力领导理论（罗伯特·豪斯）魅力型领导者是指具有自信并且信任下属，对下属有高度期望，有理想化的愿望，以及使用个性化风格的领导。魅力型领导的研究除了研究领导者自身的特质，还必须考虑到领导者所处的情境，以及工作任务的性质。2.转换型领导理论（伯恩斯）伯恩斯最初确立了两种类型的领导：交易型和转换型 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com