

护理管理学基础 **序**

第五章 领导

肇庆医学高等专科学校 护理系 陈宇清

第五章 领导 (目录)

第一节 概述

第三节 激励

第四节 沟通



一、基本概念

(一) 基本概念

什么是领导???

- 管理学的鼻祖彼得·德鲁克(Peter Drucker)认为:“领导就是创设一种情境,使人们心情舒畅地在其中工作。”
- 著名学者哈罗德·孔茨(Harold Koontz)等人将领导定义为“一种影响力,是引导人们行为,从而使人们情愿地、热心地实现组织或群体目标的艺术过程”。
- 斯蒂芬·罗宾斯(Stephen P. Robbins)的定义:“领导就是影响他人实现目标的能力和过程”。



一、基本概念

(一) 基本概念

领导

是管理的职能之一,领导是领导者为实现组织目标而运用权力向其下属**施加影响力**的一种行为或行为过程。



一、基本概念

(一)

基本概念

领导者

是一种社会角色,是领导活动的行为主体,即能实现领导过程的人。在领导工作中,领导者是领导行为的主体,与之相对应的是被领导者,被领导者是领导者执行职能的对象。

5



二、领导者的影响力

领导

是管理的职能之一,领导是领导者为实现组织目目标而运用权力向其下属施加**影响力**的一种行为或行为过程。

影响力:

影响力,是指一个人在与他人的交往中,影响和改变他人心理和行为能的力。

6

二、领导者的影响力

(一) 领导者影响力的构成

权力性影响力

非权力性影响力

领导者运用上级授予的权力强制下属服从的一种能力

领导者自身素质何现实行为形成的自然影响力

7

二、领导者的影响力

(一) 领导者影响力的构成

权力性影响力

- ① 传统因素
- ② 职位因素
- ③ 资历因素

非权力性影响力

- ① 其核心是权力的拥有,特点是:对他人的影响带有强制性,被影响者的心理与行为主要表现为被动服从。
- ② 对下属的心理和行为的影响是一种外在的因素,其影响程度是有限的。



二、领导者的影响力

(一)

领导者影响力的构成

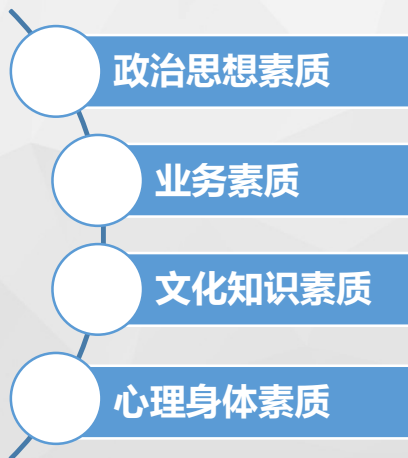


- ① 品格因素
- ② 能力因素
- ③ 知识因素
- ④ 情感因素

- ① 非对他人的影响不带有强制性,无约束力,这种影响力以内在感染的形式潜在地发挥作用;被影响者的心理和行为表现为主动随从和自觉服从。
- ② 在领导者的影响力中,**非权力性影响力占主导地位,起决定性作用。**
- ③ 非权力性影响力影响着权力性影响力。



三、领导者的素质要求



第五章 领导 (目录)

第一节 概述

第三节 激励

第四节 沟通

11



一、激励概述

(一)

激励的概念

激励的概念

- 激励,指激发和鼓励,在《辞海》里的解释是“激动,鼓励,使振作”。
- 现代管理学中的激励(motivation)是指利用外部诱因调动人的积极性和创造性,引发人的内在动力,朝向所期望的目标前进的心理过程。

12



一、激励概述

(二)

激励的作用

1. 调动护士的工作积极性
2. 有利于发挥人的能动作用
3. 有利于增强组织的凝聚力
4. 有利于形成良好的竞争氛围

13



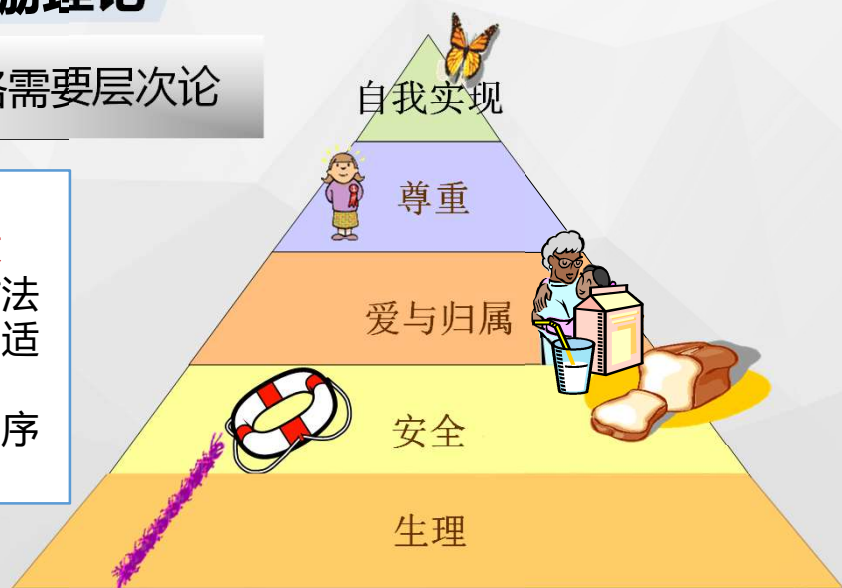
二、激励理论

(一)

马斯洛需要层次论

护理管理者要做到

- ① 合理**分析**护士的**需求**
- ② 努力使**激励**手段和方法与护士的需求层次相适应
- ③ 注意分析护士需求的序列性和潜在性

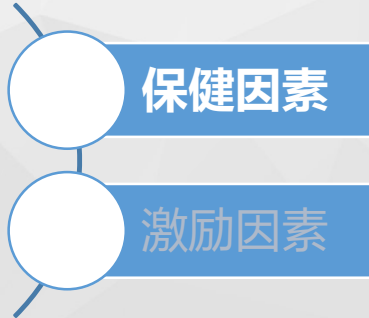




二、激励理论

(二)

双因素理论



保健因素又称为维持因素,是与工作条件有关的素,属于外在因素,能使员工不满意或没有不满意,包括员工的薪酬、工作条件、人际关系组织管理政策、稳定与保障等。

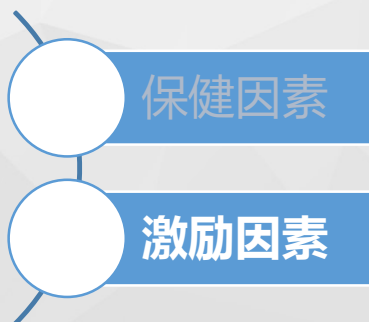
15



二、激励理论

(二)

双因素理论

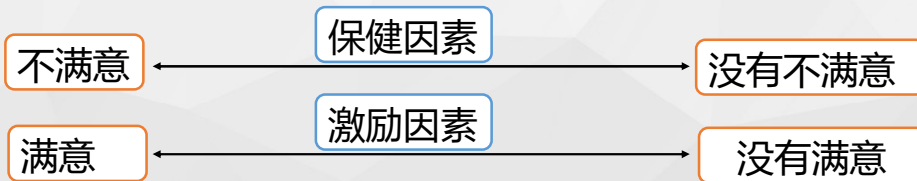


与工作任务有关的因素,属于内在因素,能使员工满意或没有满意,包括工作富有工作成绩得到认可、工作具有挑战性、负有较大责任、职业上能得到发展等。

16

二、激励理论

(二) 双因素理论



护理管理者

- ① 满足护士保健性需要
- ② 发挥激励因素作用
- ③ 重视保健因素和激励因素的转换

17

二、激励理论

(三) 期待理论

期望理论期望是指个体对于特定活动可能导致特定结果的信念。美国心理学家弗鲁姆(Victor E. Vroom)认为：激励水平的高低取决于三个变量：①期望值②关联性③效价

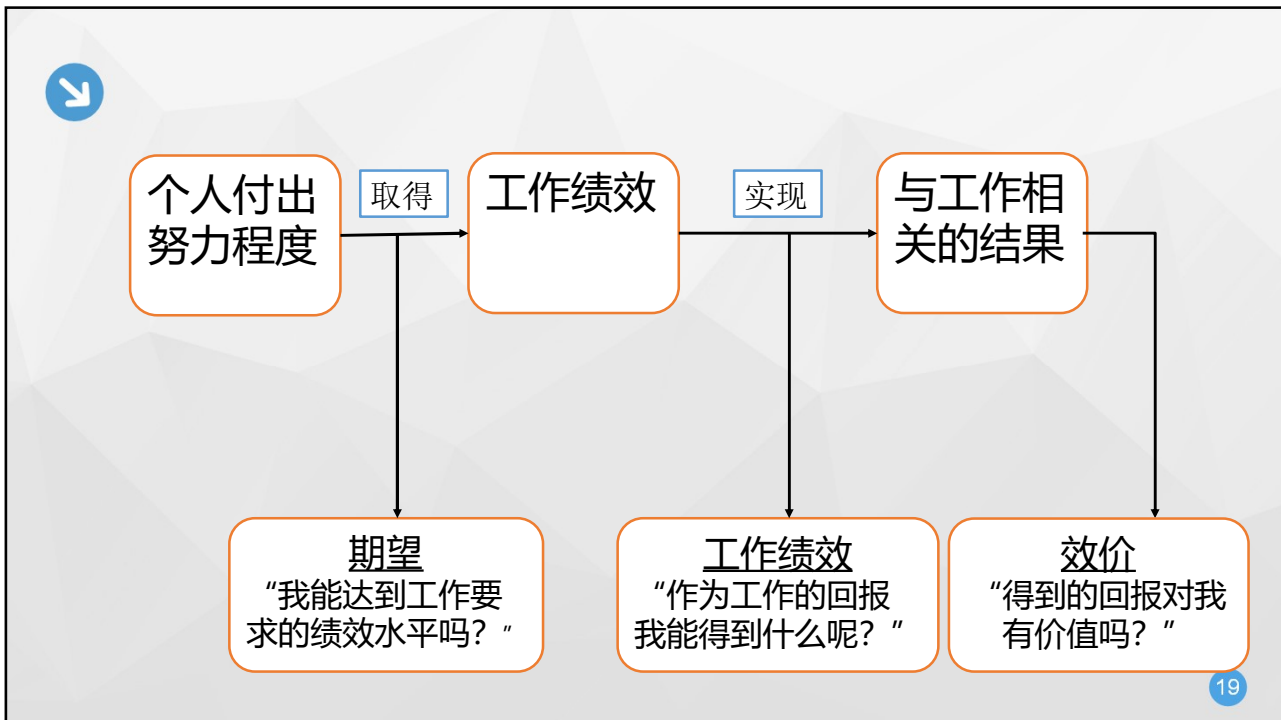
激励的效用 = 期望值 * 关联性 * 效价

达到组织目标的可能性的
大小

工作绩效与所得报酬
之间的联系

组织的目标达到后，对个
体的好处或价值

18



二、激励理论

（三）期待理论

护理管理者：

- ① 重视期望目标的难度
- ② 强调期望行为
- ③ 情调工作效绩与奖励的一致性
- ④ 重视护士的个人效价

20



三、激励的方式

1.信任激励法

2.职务激励法

3.知识激励法

4.情感激励法

5.行为激励法

6.荣誉激励法

7.目标激励法

21



四、激励原则

1.目标结合原则

2.物质、精神、信息激励相结合原则

3.引导性原则

4.合理性原则

5.时效性原则

6.正负激励相结合原则

7.按需激励原则激励的起点是满足护士需要

8.明确公开直观原则

22

