

# 浅析领导者非权力影响力的提升路径

刘倩

西北政法大学, 陕西 西安 710072

DOI: 10.61369/RTED.2025220023

**摘 要 :** 组织发展对领导者的非权力影响力提出了更高的要求。本文从领导者非权力影响力的内涵出发, 分析了领导者非权力影响力的构成要素, 并认为领导者应从正确发挥权力影响力、提升素质、加强学习、加强道德修养、构建基于情感的领导方式等五个方面出发, 对非权力影响力进行提升。

**关 键 词 :** 领导者非权力影响力; 构成要素; 提升路径

## An Analysis of the Pathways to Enhance Leaders' Non-Authority Influence

Liu Qian

Northwest University of Politics &amp; Law, Xi'an, Shaanxi 710072

**Abstract :** Organizational development places higher demands on the non-authority influence of leaders. Starting from the connotation of a leader's non-authority influence, this paper analyzes its constituent elements. It proposes that leaders should enhance their non-authority influence by properly exercising authority-based influence, improving personal qualities, strengthening learning, fostering moral cultivation, and constructing an emotion-based leadership approach.

**Keywords :** non-authority influence; constituent element; path to enhancement

### 一、领导者非权力影响力的内涵

领导影响力是指领导者在领导过程中, 有效改变和影响他人心理和行为的一种能力或力量。<sup>[1]</sup>任何领导活动都是在领导者与被领导者的相互作用中进行的。领导者在领导的过程中, 如果不能有效地改变或影响被领导者的心理和行为, 那么领导职能是难以实现的, 组织目标也无法达成。<sup>[2]</sup>

一般而言, 领导者在其管理工作中的影响力主要分为权力影响力和非权力影响力。领导者权力影响力是领导者所担任的职务和职位所产生的一种影响力, 具有强制性和不可抗拒性, 通过外部压力的形式来发生作用, 被领导者表现为心理与行为的被动顺从。<sup>[3]</sup>

非权力影响力是领导者凭借自身素质形成的一种自然影响力, 主要指领导者的才能、品格、知识、情感等非权力因素对被领导者造成的影响力。<sup>[4]</sup>它具有广泛性、持久性、非强制性等特点。非权力影响力没有强制性的命令与服从, 通过领导者自身的表现, 获得下属的追随与支持, 其影响力比权力影响力更广泛、更持久。

### 二、领导者非权力影响力的构成要素

#### (一) 品格因素

领导者的品格即品质和人格, 是指一个人的内在品质, 其内在化在心里, 通过言行表现出来, 包括公正、公平、信念、意志等优良品格。<sup>[5]</sup>高尚的品格会给被领导者带来心理舒适感, 产生一种

强大的感染力, 吸引人们靠近他, 把周围的人团结起来, 使联系更加紧密; 低劣的品格会使被领导者内心深处难以产生心悦诚服的认同感, 领导者影响力也会大打折扣, 不利于组织目标的实现与发展。

#### (二) 知识因素

“非学无以广才, 非学无以明识, 非学无以立德。”知识是智慧的源泉, 能力出众的领导者往往具备丰富的理论知识和实践经验, 一个缺乏必要的知识和技能储备的领导者往往会导致领导行为的低效甚至失效。<sup>[6]</sup>领导者如果具有广博的知识, 在处理事情时更容易发散思维, 从不同的切入点考虑问题, 确保方案的全面性。同时, 一个博学多才的领导者也更容易获得下属的信任, 进而对下属产生更大的影响。随着时代的发展和进步, 对领导者知识因素的要求也越来越高, 不仅需要掌握大量的专业基础知识, 还需要掌握丰富且结构合理的相关领域的知识。为了更好地带领组织员工实现组织目标, 取得进步与发展, 领导者必须持续地、及时地更新、丰富知识, 发展技能。

#### (三) 才能因素

领导者的才能对领导活动的影响是全方位的, 是领导者能否带领组织员工实现组织目标的关键因素。主要表现为人际沟通能力、语言表达能力、组织能力、管理能力、执行力和突发事件处理能力等。<sup>[7]</sup>一个能力强的领导者在工作中会不断创新, 给人以信心和力量, 如同“定海神针”一样, 使下属产生敬佩感并自觉的追随; 一个能力低下的领导者遇到工作中的问题, 不能很好的解决, 影响各项工作任务顺利开展, 往往会导致员工丧失信心, 其影响力就会大大降低。

刘倩 (1978-), 陕西澄城人, 西北政法大学政治与公共管理学院副教授, 主要研究方向为公共管理理论。

#### （四）情感因素

情感作为一种意识活动，通过情绪表达出自己的想法与观点，其力量是不容小觑的，人们很多时候会根据情感倾向而做出选择。非权力影响力需要领导者具备更高的情商和沟通能力，因为对于领导者来说，发展和运用非权力影响力有助于提升他们的领导力水平，更好地引领组织取得成功。领导者在实际工作中，必须重视“情商”的作用，识别和管理自己的情绪，建立良好的人际关系。领导者应主动关心下属，真诚的与下属进行沟通交流，形成情感上的共鸣，建立起情感相融的良好关系。这有利于下属保持积极的工作态度，提高工作效率；拉近彼此之间的距离，从而产生亲切感。为什么在别人陷入困境给予帮助的人最受爱戴，最主要的一个原因就在于情感上的认可与影响，亲近感越强，吸引力就越强，产生的影响力就越大。当领导者运用权力影响力时受到局限，非权力影响力产生的效果就显而易见，其情感作用往往会弥补权力性影响力的不足，使得领导者的影响力发挥事半功倍的效果。<sup>[8]</sup>

### 三、领导者非权力影响力的提升路径

当今社会发展迅速、竞争激烈，从积极应对、保持竞争优势等角度考量，组织发展对领导者非权力影响力提出了更高的要求。领导者应从以下五方面入手，提升非权力影响力。

#### （一）正确发挥权力影响力

非权力影响力的建立与权力影响力密切相关，二者具有内在的一致性，相辅相成。领导者要想有效地发挥非权力影响力，首先要恰当地行使自己的权力影响力。领导者需摒弃特权思维，树立正确的权力意识和服务意识，不越权、不滥权，合法、合理、合规地使用权力，赢得被领导者的认同和支持。同时，领导者要对组织成员一视同仁、公平公正；发挥好率先垂范的作用，建立自身良好的领导形象。

#### （二）提升素质，促进自身能力全面发展

##### 1. 提高决策能力

依据科学决策的原则，领导者做出决策前应重视三个方面的问题：一是是否从组织实际出发。不符合组织实际情况的考虑，都是在空想，南辕北辙、缘木求鱼，得不到成效。只有结合组织内外环境，从组织实际出发，有的放矢，才能达到预期的目标。二是时间的分配是否合理。有条不紊、井然有序的处理事务，才能更好地应对突发事件。要按照“要事优先”的原则，合理分配时间，把时间用在关键之处。三是工作方法的选择。工作方法多种多样，采用什么样的工作方法以及如何恰当运用这些方法，都是对领导者能力和水平的检验。

##### 2. 提高语言表达能力

沟通交流是人际交往中必不可少的环节。得体恰当的语言表达会使聆听者心情舒畅，自然而然在言语间拉近彼此之间的距离；失礼不当的语言表达会引起不满和冲突，不利于良好的人际交往。领导者需要具备出色的沟通技巧和协作能力，在发言论时要注意用词和语气的得体恰当，尊重下属，保持有效沟通；处

理好上下级的关系，通过与他人建立积极的互动，形成融洽和谐的成员关系。只有成员齐心协力、众志成城，组织才会永葆发展态势，不断向前发展。

##### 3. 提高组织活动能力

每一项组织活动开展的效果，都是对领导者能力的反映。领导者应不断扩大自己的知识面，积极在实践活动中积累经验，提高自己的组织活动能力。领导者在组织活动中，要高瞻远瞩，从全局出发，长远的思考问题。在用人方面，要做到知人善任，“尺有所短，寸有所长”，合理安排工作，发挥每个人的工作潜能。领导者要关注下属，了解他们的工作能力，在知人的基础上，用人所长，避其所短，同时应使下属的能力与相应的岗位所匹配，优化人力资源配置，充分发挥整体效能。

##### 4. 提高创新能力

在知识经济新时代，面对不断变化的外部环境，组织团体只有不断锐意进取、积极改革，才能在激烈的竞争中保持强劲发展的态势。领导者作为改革的引领者，需不断突破旧的思维模式，具备创新思维，拓宽视野、提高思维能力，借鉴不同行业的经验和创意，完善工作机制，勇于开拓进取，结合实际创造性地开展工作；激发团队创新，建立鼓励创新的体系，提高员工的创新意识和能力，提供条件和资源支持；推动文化创新，倡导开放、包容的企业文化，营造创新氛围。

#### （三）加强学习，以绩服人，提升下属信服力

知识储备是基础，领导者要树立终身学习的理念，把加强学习作为一种境界、一种追求、一种责任。加强理论学习和专业学习，不仅要学习管理学、领导学，还应涉猎心理学、法学、艺术学、教育学等相关学科知识，<sup>[9]</sup>因为现有的社会体系要求领导者必须掌握不同学科知识以应对各个领域出现的难题；掌握现代化的网络学习手段和方法，扩充自身的知识储量，形成知识体系，用广博的知识赢得下属的敬佩。

同时，领导者在任职时，必须求真务实、真抓实干，以实绩得到下属的信服与支持。领导者任职期间，若弄虚作假、不务正业，喊喊口号、不干实事，会导致整个组织工作效率的低下，团队士气和凝聚力下降，影响组织的长远发展；若力求实效、真抓实干，可以以身作则感染下属，调动下属的积极性和创造性，促进个人目标与组织目标的结合，带领组织团结协作向前发展。

#### （四）加强道德修养，以德聚人，提升人格感召力

领导者的品格是决定自身价值高低的一个重要方面，每位领导者都是组织形象的具体体现者，其言行举止直接影响着人们对组织的认知与看法。因此，领导者必须重视道德品格的培育，树立良好的自身形象。

##### 1. 陶冶高尚情操，加强品德培育

“人为本，德为先。”领导者只有加强个人道德修养，以身作则，才会对下属产生正面影响。一是注重诚信。人际交往以信任为基础，领导者要想取得下属的信任，就必须以心换心，以诚相待，才能对下属产生驱动力。二是务实。要树立良好的作风，说实话、干实事，与下属保持密切的联系。三是与人为善，平等待人。做到责己从严、待人以宽，不能差别化对待组织成员，这

既是营造平等和谐的组织环境，增强内部凝聚力的需要，也是领导者个人道德修养的体现。四是带动下属发展。领导者应该给予每位下属展示才能的机会，激发他们的潜力，推动员工进步。

## 2. 提升个人魅力，拉近上下级距离

个人魅力是领导者与组织成员之间建立良好关系的基础，敏锐的洞察能力、创新思维、独特的方法和积极的情感都能够展现领导者的个人魅力。因此，领导者需培养敏锐的洞察力和创新思维，运用独特的方法解决难题，以积极的情感进行人际交往。同时，一个有人格魅力的领导者能够影响组织的文化和氛围。通过自身的示范和引领，能够塑造积极向上的文化氛围，促进组织成员的发展，提高组织的凝聚力和竞争力。

### （五）构建基于情感的领导方式

和谐的人际关系和良好的感情基础在领导工作中至关重要。因此，领导者还需善用以情感人的领导方式，注重与下属的情感交流。

第一，以人为本，尊重下属。领导者需要做到理解和尊重别人，换位思考，有同理心。在人际交往中，人人都想得到他人的信任、理解与支持，领导者与被领导者之间职位的高低、年龄的大小、资历的长短、能力的强弱并不代表人格的尊卑。要以人为

本，在尊重下属的前提下，多从下属的角度出发，考虑下属的内心想法。第二，善于使用人性化的管理方式。充满人情味的领导方式，能让下属觉察来自领导者的重视与关心，能够提高下属的归属感和使命感，将个人发展与组织发展结合起来。领导者唯有动之以情，善用情感技巧，方能赢得下属的信赖与支持。缺乏人情味、对他人冷冰冰的领导者，最终会走向孤立，得不到下属的信任和爱戴。第三，重视与下属的沟通。领导者要重视与下属之间的日常沟通，倾听下属的内心想法，<sup>[10]</sup>了解下属在工作中的需要，做到关怀备至，下属工作中遇到难题积极引导与帮助，并且适当关心下属的生活。第四，要做到充分信任。“用人不疑，疑人不用”，领导者要信任自己的下属，真心相待，授予下属一定的权力，增强下属的工作自主性和责任心，使他们在工作中可以最大限度的发挥自身才能。第五，要做到由衷赞赏。领导者的赞赏能够增强下属的自信心，拉近与领导者之间的距离，使下属更加热爱自己的工作，从而更加支持领导者的工作。第六，要增强自身情绪管理能力。稳定的情绪状态有利于人际关系的建立，而情绪容易波动不稳定的领导者会使下属感到彼此之间距离的忽远忽近，进而造成下属的逐渐疏远。领导者需在自我监控中不断提高自身情绪管理水平。

## 参考文献

- [1] 李旭超. 基于质量功能展开的领导影响力对团队角色的影响分析[J]. 中国集体经济, 2023, (07): 105-108.
- [2] 顾玉林. 领导者发挥非权力影响力的要则[J]. 领导科学, 2018, (34): 29-31. DOI:10.19572/j.cnki.ltkx.2018.34.011.
- [3] 梁晨. 领导者非权力影响力双重效应探析[D]. 黑龙江大学, 2016.
- [4] 刘晓玉. 浅析领导非权力影响力的几个基本问题[J]. 海军工程大学学报(综合版), 2015, 12(02): 91-96. DOI:10.13678/j.cnki.issn1674-5531.2015.02.020.
- [5] 孙香萍. 新时代领导干部亟须加强六种心理能力[J]. 政工学刊, 2021, (08): 65-67. DOI:10.16296/j.cnki.zgxx.1979.2021.08.027.
- [6] 黄生燃. 浅析管理者的非权力性影响力[J]. 商讯, 2019, (13): 174.
- [7] 杨海洪. 领导者的非权力因素在组织管理中的作用[J]. 商业文化(学术版), 2009, (12): 54-55.
- [8] 左熹. 浅谈领导者非权力影响力在管理中的作用[C]//中国武汉决策信息研究开发中心, 决策与信息杂志社, 北京大学经济管理学院." 决策论坛——如何制定科学决策学术研讨会"论文集(上). 山西大学商务学院; 2015: 88+90.
- [9] 卜东东, 杨支才. 双一流背景下高校辅导员非权力影响力构成要素及提升路径研究[J]. 理论观察, 2020, (07): 138-140.
- [10] 杨金荣. 浅谈管理中的非权力影响力[J]. 现代经济信息, 2015, (17): 64-65.