**《行政领导学》复习资料**

**单项选择题：**

1、真正意义上决策与执行的分工出现在19世纪，首先发生于（军事领域）。

2、领导学的产生是（社会化大生产）的客观要求。

3、从长远来看，在综合国力中起重要作用的主导因素是政治力和（领导力）。

4、领导活动的归宿是（领导目标）。

5、领导具有双重属性，其中占据主导地位的是（社会属性）。

6、在专家式领导中“软专家’是指（擅长领导与管理的专家）。

7、道家的政治思想是（无为而治）。

8、孔子提出“人存政举，人亡政息”的名言，体现了古代领导思想中的（人本思想）。

9、权变理论的研究重点在（领导者、被领导者的行为和领导环境的关系）。

10、领导的缓冲器、替代品与放大辞理论是由以史蒂文为代表的研究者提出的具有（权变理论色彩）领导理论。

11、我国领导学发展的重要时期是（20世纪80年代）。

12、在伯恩斯编制的测量超越型领导的问卷 MLQ 中，超越型领导包括三个子维度，分别是领导魅力、个性化关怀和（智能激发）。

13、下列关于权力起源的学说，除了（神权说）外，其他主张都有一定程度上的合理性。

14、在（传统社会）时期领导权力与宗教权力或迷信权力等曾经相互结合。

15、领导权力的发展变化是与（社会发展阶段）紧密相连的。

15A、（现代社会）的领导权力是一种法理型权力。

15B、领导权力的发展变化与（社会发展阶段）紧密相连的。

16、领导体制的核心是（各级各类领导机关职责和权限的划分）。

17、一般情况下，领导幅度应以（二八律）为宜。

18、领导体制的本质属性是（社会属性）。

19、简单而低层的组织与重复性较高的简单工作宜采用（直线）组织结构。

20、（矩阵式）组织结构有利于高效完成临时性的重大攻关任务。

21、根据领导体系中各层级领导机关与领导者职责权限的集中与分散程度，我们可以将领导体制划分为（集权制与分权制）。

22、根据组织系统内部各机构的职责权限的性质与范围的不同，我们可以将领导体制划分为（层次制与职能制）。

23、根据上级机关对下级领导机关的指挥、控制方式与程度的不同，我们可以将领导体制划分为（完整制与分离制）。

24、根据领导机关中最高决策者人数的不同，我们可以将领导体制划分为（一长制与委员会制）。

25、我国领导体制最主要的弊端是（权力过分集中）。

26、在现代社会中，组织成功的概率与组织和环境之间的一致性程度（呈正相关关系）。

27、领导环境发展的第一原则是（科学性原则）。

28、任务结构是指（任务的明确程度和对任务的负责程度）。

29、文化本质上是（社会活动的产物）。

30、文化的（非自然指向）主要用来说明人对自然的加工改造及其历史性成果。

31、文化中最为活跃的因素是（物质文化）。

32、领导生态中，领导活动的基本关系是（领导者与被领导者的互动关系）。

33、对于领导来说，（组织素质）是第一位的。

34、在现代社会中，一个人大约有（90%）的知识是在工作实践和职业学习中获得的。

35、一个人的比较稳定的心理活动的动力特征主要指人的（气质）。

36、一个人对现实稳定的态度和习惯化了的行为方式是指人的（性格）。

37、领导者素质在内外环境与矛盾的共同作用下，会不断发生变化，主要走向（正负两种方向）。

38、领导关系的两种属性中，（社会属性）占据主导地位。

39、（组织）是领导关系存在的前提。

40、（人）是领导关系的核心。

41、首先提出正式群体与非正式群体分类的是（梅奥）。

42、冲突属于（高对抗性行为）。

43、战略研究的理论基础是（系统管理学）。

44、战略环境分析有（内部环境与外部环境）。

45、战略研究的主要方法有（预测）。

46、战略制定的基本原则是（长期效应原则）。

47、按决策问题的出现概率分类，决策可分为（程序性决策和非程序性决策）。

48、按决策主体的决策方式不同，决策可分为（经验决策和科学决策）。

49、按决策目标的数量分类，决策可分为（单目标决策和多目标决策）。

50、为决策中枢系统提供专门咨询服务的是（智囊系统）。

51、不属于领导决策要素的是（决策前景）。

52、不属于渐进决策模型的特点有（最佳原则）。

53、理性决策模型的特点有（最佳原则）。

54、有限理性决策模型的特点是（满意原则）。

55、科学决策的第一步是（发现问题）。

56、事物的实际状况与应有状况之间的差距是（问题）。

57、为缩小应有状态与实际状态之间的差距而制定的总体设想是（决策目标）。

58、检测决策方案实施的情况与决策目标是否相一致的方法是（决策追踪）。

59、不属于发挥专家的团体宏观智能结构效应的决策方法是（模拟决策法）。

60、风险决策法有（决策树法）。

61、运用同态模型的原理进行决策的方法是（模拟决策法）。

62、有效预防和避免危机事件发生的方法是（危机预警）。

63、被公认为“人力资本之父”的是（舒尔茨）。

64、人力资源区别于物质资源的根本所在是由于它的（能动性）。

65、人力资源管理的核心问题是怎样（提高工作效率）。

66、提出期望理论的是（弗洛姆）。

67、提出公平理论的是（亚当斯）。

68、思维的物质性根源于（思维器官的物质性）。

69、（思维方法）是思维方式的核心内容和具体体现。

70、思维方法存在的和发展的必要条件是（思维方式的相对稳定性）。

71、现代思维方法的核心内容和本质特征是（高度辨证的系统思维方法）。

72、思维最基本、最实质的部分是（思维方法）。

73、知识经济的本质特征是（创新）。

74、美籍奥地利经济学家熊皮特是首先提出“创新”概念的学者，他在《经济发展的理论》一书中以（技术创新）为核心对“创新”进行了论述。

75、激发思维创新的首要因素是（目标）。

76、纵向理想是联想思维的一种重要方式，决定纵向联想能力强弱的因素是（对事件的敏感程度）。

77、在领导者影响力的构成中，占主导地位、起决定性作用的是（自然性影

响力）。

78、思维创新的逻辑起点是（创新意识）。

79、领导行为模式的本质特征是（领导行为和目标的间接性）。

80、阿瑞提在《创造的秘密》一书中概括了九个有利于创新活动的社会文化环境因素，他认为其中最根本的是（文化手段的便利）。

81、曹冲称象和诸葛亮的“草船借箭”，在思维形式上属于（横向思维）。

82、领导艺术美的内核是（品德）。

83、领导艺术美的体现方式是（领导技巧）。

84、下列属于领导艺术的创造性的有（有效性）。

85、生动活泼的领导艺术形象，一般都具有认识功能、教育功能和（审美功能）。

86、属于领导艺术审美特征的有（适度性）。

87、建设一个成功的团队首先要（了解团体方面的理论）。

88、在团队建设中，让每个成员都能做到各尽其才的方法是（合理建构）。

89、形成团队文化，需要（设立团队的目标）。

90、领导者把自己的意图按照可以理解的方式传递给受讯者是（领导沟通）。

91、沟通必须具备的条件是（传递信息的一种手段）。

92、造成传送障碍的原因是（非语言障碍）。

93、组织内部在信息传递过程中发生信息丢失的现象，它属于（信道障碍）。

94、组织的公共沟通首先必须（分析相关利益者）。

95、领导者对可能影响组织和谐的各种矛盾、冲突进行调整、控制的行为属于（协调艺术）。

96、通过指挥渠道来协调组织内部的关系属于（纵向协调）。

97、按照权力的控制程度来看，一切权力集中于领导集体或个体手中的是（集权式领导）。

98、受X理论影响而产生的是（重事式领导）。

99、Z理论在领导方式上的表现是（人事并重式）。

100、在《新管理模式》一书中把领导方式归纳于四种基本模式的是（利克特）。

101、领导行为四分图理论，又称（俄亥俄模式）。

102、（领导效能）既是领导活动的出发点，又是领导活动的归宿，是反映领导者能力和领导活动成效的综合性指标。

103、（领导目标）是取得领导效能的前提，是领导效能的中心线。

104、封建制领导效能理论注重对（领导者个人特质）的研究，具有浓厚的宗教色彩。

105、结构理论认为，领导效能取决于（组织特性）。

106、领导效能测评与测评对象的关系，就是（反映与被反映）的关系。

107、电子政务最重要的内涵及精髓是建构一个（虚拟政府）。

108、据联合国教科文组织200年对62个国家（39个发展中国家，23个发达国家）进行的调查，（89%）的国家在不同程度上开展电子政务。

**多项选择题 ：**

（ADE）这些与生俱来的素质条件构成了领导者素质的先天性特征。

A. 气质 D. 秉性 E. 智力

（气质、秉性、智力）这些与生俱来的素质条件构成了领导者素质的先天性特征。

“领导”包含了五个基本要素，分别是领导主体、领导客体、领导环境和（领导手段、领导目标）。

按决策本身所依据的条件分类，决策可分为（确定性决策；风险型决策；非确定性决策）。

按照管理者所管理的重点划分的领导行为方式有（重事式；重人式；人事并重式）。

按照老子原则处理冲突的主要方法有（CDE）。 C．避开法 D．不干涉法 E．预防法

按照老子原则处理冲突的主要方法有（避开法、不干涉法、预防法）。

按照权力的控制程度划分的领导方式有（集权式；分权式；重权式）。

不属于领导环境发展的原则的是（创新性、多样性原则）。

查尔斯?林德布洛姆认为之所以要推行渐进决策是因为（ABD）。A．技术上有困难 B．现实政治是渐进的 D．现行政策的巨额成本

处理不同冲突的方法有（回避；建立联络小组；采取强制办法；树立更高目标；解决问题）。

传统测评方法的主要弊端有（重经验与印象，轻客观测量；重历史表现，轻发展潜力；重定性，轻定量）。

从冲突的表现来看，冲突的主要类型有（目标冲突；认识冲突；情感冲突；行为冲突）。

挫折与失败的区别主要有（失败是一种客观事实；挫折是一种主观感受）。

德尔菲法具有的特点为（匿名性；多轮反馈沟通；预测结果的统计特征）。

电子政务的内容主要包括（ABC）。A．政府与企业之间的电子政务 B．政府与公民之间的电子政务 C．政府之间的电子政务

电子政务的内容主要包括（政府之间的电子政务；政府与企业之间的电子政务；政府与公民之间的电子政务）。

电子政务对内体现为（行政业务电子化；行政业务网络化；行政业务程序化）。

电子政务对外体现为（BC）。 B．信息公开 C．便民服务

电子政务对外体现为（信息公开；便民服务）。

定性测评与定量测评的关系是（定性测评是定量测评的基础；定量测评是定性测评的深化和精确化）。

动机对行为的支配作用体现为（发动行为；导向行为；维持行为；调整行为）。

独立性是创新思维的显著特点，它的主要表现包括（坚持一切从实际出发，实事求是；善于排除自身固有的思维习惯和思维定势；勇于打破传统、挑战权威；根据实践的发展及时转换思路、更新观念；敢于怀疑、积极探索）。

对领导效能进行定量分析主要是提高对其（科学性；操作性）的研究。

对领导者成绩的考评主要包括（精神文明建设；物质文明建设；工作效率；工作数量与质量；社会稳定方面）。

发散思维是思维痴心的重要方式，它的具体表现形式有（多向思维；反向思维）。

非正式群体形成的基础只要有（价值观的一致；个体互补；利益的一致）。

个人家长式领导主要表现为（君主专制、世袭制、中央集权制、独裁制）。

根据内隐领导理论，领导概念主要有四个方面的因素构成，分别是（BCDE）。B．人际能力 C．个人品质 D．目标有效性 E．才能多面性

根据内隐领导理论，领导概念主要有四个方面的因素构成，分别是（人际能力、个人品质、目标有效性、才能多面性）。

根据在授权时所凭借的媒介的不同，我们可以将授权分为（口头和书面授权）。

沟通必须具备的条件有（沟通情况；沟通客体；沟通主体；传递信息的一定手段；沟通渠道）。

沟通的主要功能包括（控制；激励；情绪表达信息；引起冲突）。

沟通障碍有（传送障碍；接受障碍；信道障碍）。

行政领导学多选题按照权力的控制程度划分的领导行为方式有（ACD）。 A．集权式 C．分权式 D．均权按照领导者所管理的重点划分的领导行为方式有（ABD）。 A．重事式 B．重人式D．人事并重式

赫茨伯格双因素理论中激励因素主要包括（职务；监督；工作的富有成就；工作本身的重要性；工资）。

集体主义的典型的价值观包括（完整、安全、遵从、服从）。

坚持对领导效能的主观与客观相结合的原则，具体地说要做到（分析时间因素；分析空间因素；分析人际关系因素）。

角色冲突的表现形式有（ABC）。 A．角色外冲突 B．角色内冲突 C．角色间冲突

角色冲突的表现形式有（角色外冲突；角色内冲突；角色间冲突）。

决策的特征主要包括（ABCE）。 A．预见性 B．目标性 C．实施性E．选择性

决策的特征主要包括（预见性；目标性；实施性；选择性）。

决策与执行的纵向分工是社会发展的必然产物，由此而产生的（领导与管理、决策专门化与执行专门化）的分离，对领导学的产生起到了直接的推动作用。

科学预测的特征有（ABC）。A．历史感 B．现实感 C．可验证性

科学预测的特征有（历史感；现实感；可验证性）。

利克特在《新管理模式》一书中把领导方式归纳为（剥夺式集权领导；仁慈式集权领导；协商式民主领导）。

联想思维的主要形式有（纵向联想；横向联想；逆向联想）。

良好的领导形象通常具有（教育功能；认识功能；审美功能）。

领导必须协调的对象有（协调群体中的个人；协调组织中的群体；协调不同的组织）。

领导的形象有（人格形象；视听形象）。

领导方法的共同特点（目的性和中介性；动态性和多样性；层次性和条件性）。

领导环境的基本特征（客观实在性与部分可塑性的统一；多样性与类别性的统一；稳定性与动态性的统一；连锁性与定向性的统一；常规性与突发性的统一）。

领导决策者在决策过程中必须遵循的基本准则有（信息原则；预测原则；优化原则）。

领导权力的主要内容包括（领导权力的主体、客体、目标和作用方式）。

领导权力在本质上是（CD）。 C．阶级关系D．利益关系

领导群体结构的内容主要包括（智力结构、年龄结构、心理素质结构）。

领导群体结构的优化标准主要有（立体构成合理；自我适应；协调稳定；职权分明；高效性）。

领导群体结构与功能的关系（结构决定功能；功能反作用于结构）。

领导体制的特征是(全局性、根本性、稳定性、系统性)。

领导体制的组织结构主要表现为（直线式、职能式、混合式、矩阵式）。

领导微观效能主要包括（决策效能；用人效能；办事效能；组织的整体贡献效能；时间效能）。

领导效果和领导效益的关系是（两者综合起来才能反映领导霞帔内的高低；效果显著，效益不一定好；没有效果，效益就失去载体）。

领导协调的种类（纵向协调；横向协调）。

领导选才的方法主要有（竞争考试法；竞争上岗法；领导亲自考察法；绩效考核法）。

领导选才的荐举法主要包括（自荐；领导推荐；专家推荐；群众推荐）。

领导学的学科特点包括（综合性、社会性、应用性和交叉性）。

领导艺术的创造性具有（独创性或新颖性；有效性或有用性；灵活性）。

领导艺术的审美特征，主要有（创造性、形象性、情感性、适度性）。

领导用人的方法（试用法；晋升淘汰法；委任法；聘任法；选举法）。

领导用人方法主要包括(ABCDE)。A．试用法 B．晋升淘汰法 C．委任法 D．聘任法 E．选举法

领导者的思维过程主要分为三个步骤，分别是（分析和综合；选择和概括；比较和分类；抽象、概括和具体化）。

领导者的知识素质重要包括以下几个方面（一般科学知识、宽广的知识

领导者的知识素质主要包括（ABCDE）。 A. 一般科学知识 B. 宽广的知识面 C. 实践知识 D. 专业知识 E. 现代管理知识

领导者的自然性影响力包括（ABDE）。 A．品格因素 B．才能因素 D，知识因素 E．情感因素

模拟测评的主要形式有（公文处理；即兴发言；模拟会议；情景模拟）。

情绪和情感的体验形式包括（心境、应激、激情）。

确立一个好的决策目标应该具备的条件有（目标的明确性；目标的可量化性；目标的期限性）。

群体的主要特征包括（有一定数量的人；有稳定持续的社会互动关系；心理上有归属感）。

群体规范的基本作用是（维系整体性的作用；认知标准化的作用；行为定向性的作用；惰性作用）。

人的气质的主要特点有（可变性、稳定性、先天性）。

的性格与气质的相互关系是（既相互联系，又有区别；通过性格的锻炼与修养，可以优化自己的气质）。

人力资源的主要特性有（增值性；开发性；时效性；消耗性；能动性）。

人力资源开发的新观念主要包括（人力是一种资本；人力资源开发具有特殊性；人才商品化观念）。

人受到挫折后的消极反应主要有（愤怒；焦虑；无所谓；沮丧）。

社会分工主要是在两个方向上展开的，它们是（横向分工、纵向分工）。

属于权力载体承担者的有（政党、知识、血缘、年龄、地位）。

危机对组织的积极作用有（改善组织结构；树立危机意识；完善危机管理机制）。

危机发展要经过的阶段有（前兆阶段；爆发阶段；危机平稳阶段）。

危机决策的过程有（危机控制阶段；危机消除阶段；危机识别阶段）。

文化环境思维方式的关系是（一定的文化模式直接影响着人们的思想态度和思维方式；思维方式的变换与社会文化环境关系密切；社会文化环境对思维创新具有积极的推动作用；思维创新会推动社会的发展与进步；思维方式反映了人类文化现象的深层本质）。

西方国家在培训方法上的共同特点包括（坚持择优；实行重用）。

西蒙认为决策过程可分为（设计活动；抉择活动；情报活动；审查活动）。

系统管理学的主要内容有（系统哲学；系统管理；系统分析）。

系统性是现代思维方法的特征之一，它的基本原则包括（整体性原则；动态性原则；等级性原则；有序性原则；模型和优化原则）。

下列不属于领导环境发展原则的选项是（CE）。 C．创新性原则 E．多样性原则

下列关于冲突的正确说法有（冲突是目标和利益不一致情况下发生的；单方面的态度和行为不构成冲突）。

下列那些属于李维斯对非正式群体的分类（工作型；自卫型；互利型、友谊型）。

下列是有关领导者个性特质的几种说法，正确的是（A、没有天生的领导者；B、个人素质对于领导者的造就具有重要的作用，单纯的行为培养和训练并不能根本解决问题；C、某些个性品质对于有效和成功的领导的确具有促进作用）。

下列属于权力载体的承担者的是（ABCDE）。A．政党 B．知识 C．血缘 D年龄E地位

下列说法中正确的是（在思维活动中，发散思维和收敛思维是相互联系、相辅相成的；收敛式综合是收敛的重要特点；发散思维扩展了思维视角，而收敛思维就可以实现思维创新）。

下列有关思维方式、实践方式及其相互关系的表述中正确的是（实践方式决定着人们思维能力的高低和人们思维方式的科学程度；不同的实践主体由于所从事的具体实践活动和具体实践方式不同，因而在思维方式显示出具体的个体差异）。

下列有关影响力的说法正确的是（增强领导者影响力的根本途径在于增强自然性影响力；自然性影响力的基础主要来自专长和品质；强制性影响力是为领导者所独有的）。

下面列举了有关正式领导者和非正式领导者的几种说法，其中正确的是（AB）。A．领导者按照产生的方式可以分为正式领导者和非正式领导者两种类型 B．正式领导者拥有组织指定的正式职位、权力和地位，其主要功能是通过领导活动达成组织目标。

下面是有关西方领导理论研究方向的几种描述，其中正确的是（A、从研究领导者入手和从研究领导活动人手是西万领导理论研究的两个主要方向；B、比较而言，研究领导者的时间长、学者多、成果多、影响大；C、对领导活动的研究要晚于对领导者的研究。D、对领导者和领导活动的研究呈现出相互渗透、日益融合的趋势）。

下面有关直觉思维的说法中正确的是（直觉不是凭空产生的，而是以丰富的知识和经验为基础的；直觉的创造功能主要表现在对事物的直观判断、猜测和预感上；庖丁解牛，中医通过望、闻、问、切确定病因，都是直觉思维的典型）。

现代培训方式主要包括(BCDE)。 B．案例式 C．问题诊断式 D．管理游戏式 E．拓展培训式

现代培训方式主要包括（案例式；问题诊断式；管理游戏式；拓展培训式）。

一般而言，危机通常具有的特点为（突发性；高度不确定性；颠覆性；决策的时效性）。

一个成功的团队对团队成员的作用有（ABCD）。 A．获取安全感 B．提供社交满足 C．获取集体情感的满足 D．节约成本

一个成功的团队对团队成员的作用有（减少摩擦和内耗，节约成本。可以使成员获得安全感，免于被排斥的恐惧。可以为成员提供社交满足，从中获得友爱、支持、信任和信息。可以使成员体会到工作的价值，在工作场所获取集体情感的满足。能够帮助成员克服单独面对新问题的胆怯和恐惧的心理。可以增强成员的自信心）。

一个合理的领导群体应具备如下一些功能（群体感应功能；群体互补功能；群体效率放大功能；群体自调节与自组织功能）。

以领导工作的性质和对象为标准，我们可以把领导划分为四种基本型，分别是政治领导、行政领导和（业务领导、学术领导）。

以权力行使作为基本变量的领导行为方式有（专断式；民主式；放任式）。

意志对人的各种行为都具有重要的调节作用，在思维创新活动中，良好的意志品质需要具有（自觉性；坚毅性；自制性；果断性）。

引导功能是领导活动的一项基本功能，引导功能的中心环节是（制定正确的执行计划、明确目标）。

影响机构性领导环境的主要因素包括（机构功能及其变化；机构数量及其变化；机构性领导环境要素的结合模式）。

影响思维广阔性的因素包括（人脑高级神经活动的灵活性；知识水平；坚强的意志；经验是否丰富）。

有关正式领导者和非正式领导者的正确说法是（领导者按照产生的方式可以分为正式领导者与非正式领导者两种类型；正式领导者拥有组织指定的正式职位、权力和地位，其主要功能是通过领导活动达成组织目标；一个成功的领导应当集正式领导者与非正式领导者于一身）。

有效避免危机的办法有（动态预测；树立危机意识；构建危机应对机制）。

有益冲突通常表现为（可以发泄不满；增加内聚力；促进联合；平衡权力；停止无休止的斗争）。

与领导关系最为密切的非正式群体类型有（纵向寄生型；纵向共栖型；横向进取型；横向防守型）。

与其他社会活动相比，领导的特点主要有（系统性与互动性、战略性与前瞻性、强制性与权威性）。

在沟通过程中，造成接受障碍的根本原因是（ABCD）。A．接收者的个性差异 B．知识结构水平的差异 C．选择性接受 D．价值判断差异

在领导协调工作中，必须协调的对象有（ABD）。 A．协调群体中的个人 B．协调组织中的群体 D．协调不同的组织

造成接受障碍的根本原因是（接收者的个体差异；知识结构水平的差异；选择性接受；价值判断差异）。

战略的主要特征有（后继性；前提性；稀有性；层次性）。

战略管理的过程包括（战略形式；环境分析；评估和控制；战略实施）。

战略环境分析要进行（外部环境分析；组织资源分析；组织结构分析；组织文化分析；社会环境分析）。

直接头脑风暴法的规则是（无批评原则；会上畅所欲言；与会人员有同等的发言权；意见或建议多多益善）。

制度文化包括（人们在物质生产过程中形成的相互关系，即生产关系；建立在生产关系基础上的各种社会制度和组织形式；社会关系中的种种行为规范和准则）。

智能结构主要包括（学习能力、思维能力、组织能力和研究能力）。

中国古代领导思想中的民本思想主要包括（信民、富民、教民）。

追踪决策过程中可能会出现的情况有（方案错误；目标错误；成本过高）。

组织的核心竞争力主要包括四个方面，它们是（管理体系、技术体系、知识与技能、价值观念与组织文化）。

组织文化的主要功能有（对组织整体及组织中个体的价值取向和行为取向起主导作用；以“软约束”的方式对组织成员产生特殊的激励作用；对组织成员的思想和行为具有约束和规范作用；有利于增强组织的凝聚力；增强组织的团结和统一）。

**名词解释：**

**被领导者：**是指在领导活动中执行具体决策方案、命令、任务，实现组织目标的具体执行者。

**变革型领导：**就是领导者激发组织成员的高层次需要或扩展他们的需要和愿望，使下属为团队、组织和更大的政治利益努力工作甚至牺牲个人利益。

**不充分授权：**也称为特定授权或刚性授权，是指上级行政主体对于下属的工作范围、内容、应达成的目标和完成工作的具体途径都有详细规定，下级行政主体必须严格执行这些规定。在这种形式中，被授权者的职务、责任和权力等均有明确的规定。

**不确定性避免：**也称强的不确定性避免和弱的不确定性避免。对不确定性的弱回避倾向表明，个体比较容易接受生活中固有的不确定性，他们感受到较低的应激，情绪表现不丰富，不赞成攻击行为，接受更多的不同见解，有较大的容忍力，更多地肯定青年人，强调相对论和和经验论，文化中民族主义气氛较少。对不确定性的强回避倾向表明，个体将生活中固有的不确定性感受视为一种需要与之斗争的不断的威胁，他们体验到强烈的应激，高度焦虑、情绪丰富，富于竞争性，具有攻击性，比较能接受自己和他人的攻击性行为，对一致性有强烈的要求，对年轻人普遍怀疑，相信专家，文化中民族主义常占优势地位。

**策制定模型，特点有：**一是渐进主义；二是积小成大；三是稳中求变。认为，剧烈的变革会危及社会的稳定，容易引起人们心理与行为上的抵制。

**层次制：**又称之为直线制、层次制、分级制或者系统制，是指将一个领导机关在纵向上划分为若干个层级，每一个下属层级对上一个层级负责，从指挥中心到基层形成一个类似金字塔式那样的指挥系统，每一个层级的领导业务范围基本相同，但管辖的范围与规模随层级的降低而逐渐缩小的领导体制。

**层级制：**是指将一个领导机关在纵向上划分为若干个层级，每一个下属层级对上一个层级负责，从指挥中心到基层形成一个类似金字塔式的指挥系统。

**超越型领导：**超越型领导又译作改造型领导、变革型领导，最早是在研究政治领袖问题时提出的。超越型领导强调公平、公正、人道、和谐、理解等正向价值观，并通过努力主动消解忌妒、仇恨、恐惧等负向价值情感。

**冲突：**是指两个或两个以上的社会单元之间，由于目标、各自的特点和利益的不同，所产生的对立态度或行为。

**充分授权：**也叫一般授权，是指上级行政主体在下达任务时，允许下属自己进行决策，并能进行创造性工作。可分为三种：一是柔性授权，二是模糊授权，三是惰性授权。

**戴维现象：**美国化学家戴维发现了订书匠法拉第在化学上的潜能，并将其精心培育成才，使法拉第名声大振。但此后戴维却开始贬低法拉第。伯乐由识别和培养千里马，转而处处限制和妨碍千里马奔驰，带有一定的普遍性，这一现象被叫做“戴维现象”。

**弹性授权：**又称动态授权，是指在完成任务的不同阶段采用不同的授权形式。

**道德素质：**是指一定群体或组织乃至整个社会在一定时期调节人与人之间相互关系的价值标准和价值判断、道德规范和道德要求内化为心灵内容后形成的整个精神内涵，是充满价值内容和主观取向的领导精神素质。其内容主要包括：（1）事业心和使命感；（2）进取心；（3）胸怀宽阔；（4）公正；（5）自身廉洁。

**电子政务：**就是以构建一个高效、精简、弹性、有强大的创新和应变能力、具有更高服务品质的政府为目标，以信息技术和网络为基础平台，实现政府与公民、政府与企业和其他社会组织、政府内部各不同部门之间进行有效沟通的一种方式，以及由此方式而产生的政府领导观念与管理体制的变革。

对象本质的某种手段、途径和思路，并以较为固定的、习惯的形式表现出来。

**非正式群体：**是人们在交往活动中，由于有共同的兴趣、共同的关系、共同的感情、共同的目标等等而自发组织起来的群体。

**非正式群体：**是以成员的感情、兴趣、价值观、信息沟通等非工作性因素为主要联系纽带的，以满足成员个人需要为主要目的的，无固定成员和明确职责分工的集合体。

**非正式组织：**是以成员的感情、兴趣、价值观、信息沟通等非工作性因素为主要联系纽带的，以满足成员个人需要为主要目的的，无固定成员和明确职责分工的组织类型。

**分离制：**是指凡属同一个领导层级的各机关，或者一个机关中的各个构成单位，不分工作性质异同，其所接受的上级指挥、监督与控制不集中于一位行政首长或者是一个上级机关，而是按照各个行政领导机关的不同职责分别赋予相应的权限，且彼此之间相互独立并制约的领导体制。

**分权制：**是指下级领导机关与领导者在自己的管辖范围内有独立的自主权，可以自主解决问题，上级对下级在自己的管辖范围内决定处理的事情不得随便干预的领导体制。

**个人家长式领导：**是进入阶级社会之后的现象，主要表现为君主专制、世袭制与中央集权制等形式。

个性：是个人在自然素质的基础上，由社会生活的影响，通过人的活动而形成的较为稳固的心理特征的总和。

**沟通：**也称为信息交流，是指发讯者把信息（也包括发讯者的思想、知识、观念、意图、想法等）按照可以理解的方式传递给收讯者，达到相互了解和协调一致的效果，以确保组织目标的实现。

**行政领导：**是指国家行政管理系统中，国家行政机关及其领导者依法行使国家权力，为组织和管理国家行政事务发挥领导职能的行为过程。

**横向社会分工：**按照劳动部门的不同进行的社会分工，是人类历史上最早发生的分工形式，依次包括：农业与畜牧业、农业与手工业及体力与脑力的分工。纵向分工——特别是决策与执行的分工直接导致了领导与管理的分离，成为领导学产生的客观基础。

**混合式：**混合式组织结构是一种将直线式组织结构与职能式组织结构有机结合起来的组织结构形式。

**基层领导：**主要是组织日常的工作、活动，执行和落实中高层领导的任务和决策，处理比较具体的事务性、技术性工作。

**激励**：就是激发和鼓励组织成员的工作动机，使其潜在的工作动机尽可能充分发挥和维持，从而更好地实现组织目标的过程。

**集权制：**是指一切重大问题的最后决定权都集中在上级领导机关与领导者，下级领导机关与领导者必须完全按照上级的指示或决定办事的领导体制。

既表明了人们对领导者的要求，也表明了人们对领导者的期望。心理学家将这种探明人们“内心”领导概念结构的理论称之为内隐领导理论。

**渐进决策模型：**由林德布洛姆提出，渐进决策的过程实际是不断地摸索和实验、不断地学习和反馈、不断地协调和调节的一个稳健的连续决策过程。其主要特点：渐进主义；积小变大；稳中求变。

**角色冲突：**包括角色外冲突、角色间冲突和角色内冲突。角色外冲突是指发生在两个或两个以上的角色扮演者之间的角色冲突；角色间冲突指的是发生在同一扮演者所扮演的不同角色之间的矛盾；角色内冲突是发生在角色扮演者所扮演的同一角色内部的矛盾。

**角色学习：**是指组织成员掌握社会理想角色的行为准则、技能，提高角色认知水平，缩短与理想角色的差距的过程。

**近因效应：**是指过多地依赖最近的表现对人做出评价，而不考虑他的全部历史和一贯表现的一种现象。

**矩阵式：**矩阵式组织结构是一种在混合式领导组织结构的基础上，按照数学上的矩形方阵原理建立起来的领导体制，又称“规划——目标”结构形式。

**决策树法**：“决策树”法就是把决策过程用树状图来表示。树状图一般由决策点、方案枝、状态结点、概率枝、结果点几个关键部分组成。

**决策树法**：是风险决策的一般性方法，即把决策过程用树状图来表示。树状图一般由决策点(常用方块表示)、方案枝(常用细线表示，一个方案枝代表一个方案)、状态结点(常用圆点表示)、概率枝(常用细线表示，每条概率枝代表一种自然状态)、结果点(收益值或损失值)几个关键部分组成。决策树的分析步骤是：第一，绘制决策树图；第二，计算收益期待值；第三，修枝。

**决策问题：**是指事物的实际状况与应有状况之间的差距，实际状况是是现实社会的客观状态。

**科学决策**：是指运用科学理论、科学思维、科学方法，建立科学的决策体制和科学的决策程序进行决策活动。

**灵感：**是大脑的一种特殊技能，是思维发展到高阶段的产物，是人脑的一种高级的感知能力。

**领导：**领导是以实践为中心展开的，由具体社会系统中的领导主体根据领导环境和领导客体的实际情况确定本系统的目标和任务，并通过示范、说服、命令、竞争和合作等途径，获取和动用各种资源，引导和规范领导客体，实现既定目标，完成共同事业的强效社会工具和行为互动过程。包括以下五种要素：（1）领导主体。（2）领导客体。（3）领导手段。（4）领导目标。（5）领导环境。

**领导：**是由特定组织中的领导主体，根据领导环境和领导客体的实际情况，确定组织目标，并通过示范、说服、命令和合作等途径获取和调动各种资源，引导和规范领导客体，实现既定目标的行为互动过程和强效社会工具。

**领导层次：**是指领导体制中纵向组织结构的等级层次，有多少等级层次，就有多少领导层次。

**领导的特质理论**：是指从领导者的性格、生理、智力及社会因素等方面寻找和归纳领导者特有品质或应有品质的理论，也就是素质理论。特质理论研究从19世纪末期开始，其创始人是阿尔波特，代表人物是斯托格蒂尔、吉伯和穆恩等。

**领导发展：**是指领导者对自身领导力的发展，即领导者根据时代和环境的需要，为提高自身的素质与能力所进行的有计划的训练活动。

**领导方法：**是指领导者为达到一定的领导目的，按照领导活动的规律而采取的各种方式、办法、手段、措施、步骤等的总和。

**领导方格图理论：**美国德克萨斯大学的布莱克和莫顿在领导行为四分图理论基础上提出反映领导方式的理论。他们认为领导者的行为概括为对人的关心和对生产的关心。他们以纵轴表示对人的关心、横轴表示对生产的关心。纵横两轴各分为九格，这样形成了81个方格。管理方格法实际上是把不同的激励理论运用到领导方式上的体现，它为培训管理人员提供了客观标准。图中呈现出(1，1)（贫乏）、(9，9)（战斗集体）、(1，9)（俱乐部）、(9，1)（任务）、(5，5)（中间）等几种典型的领导方式，其中(1，1)型效率最低，(9，9)型效率最高。

领导方式：指领导者为达到一定的领导目的，按照领导活动的规律而采取的各种方式、办法、手段、措施、步骤等的总和。

**领导幅度：**亦称“领导控制跨度”，是指领导者可直接下达命令发出指示并直接向他汇报，对他负责的人数。

**领导关系：**是指领导者在进行领导活动的过程中，领导者和被领导者及领导者和领导者相互之间发生发展和建立起来的一种工作和感情交往的关系，即领导主体在领导活动中与组织系统中的其他成员发生的工作关系和非工作关系的总和。

**领导行为方式：**是一种具有权威性与结果性的组织行为方和社会方式，是领导主体以其特定的作风、习惯、性格、态度、倾向、思想和教育素质在特定的领导环境制约下形成的、对领导客体做出反应并施加影响的基本行为方式。

**领导行为理论：**强调对领导行为的基本倾向进行划分，并据此界定出不同的领导风格，进而研究不同领导风格对领导绩效的影响。

**领导行为四分图理论**：又称俄亥俄模式，研究组使用了1790多种刻画领导行为的问题以收集被试者的反应，最后统计出两个基本的领导行为维度，即“关心人”（关怀维度）和“关心组织”（结构维度）。用这样的标准进行划分，可以非常容易地将任意领导者的行为投影在一个“四分图”上。经过研究发现，越是在两个维度上的值均高的领导者，其领导效能越好。换而言之，既重视人际关系，又重视抓工作组织的领导行为将收到最佳效果。

**领导环境：**是指制约和推动领导活动发展的各种自然要素和社会要素的总和；它与领导者、被领导者共同构成了领导活动基本要素。

领导环境的发展：是指领导主体通过发挥主观能动性，创造适于发挥组织成员积极性的全新环境条件，实现领导环境的优化乃至创新。

**领导角色：**领导角色是一种典范，是领导者安身立命的基础，也是行为处事的依据。领导角色由内外两个系统组成。外在系统包括领导者所处的时代背景和社会特征、领导者所在的组织环境、领导者和被领导者之间的关系，尤其是权力的渊源，决定领导者的先赋角色，也决定着领导者的规定性角色。内在系统包括领导者的自身素质、角色认知和自我期望，这是领导者角色扮演的内在质的规定，也构成角色行为内在动力，促使领导者去更好地扮演自觉角色。

**领导决策：**是指领导者为了达到某种领导目的，而选择一种最佳途径或方案的行为过程。

**领导客体：**是领导活动的执行者与作用对象。主要包括领导者的部属和领导的部分对象。

**领导权变理论**：领导权变理论就是有关领导者在不同的领导环境因素条件下，如何选取相应的领导方式，最终实现理想的领导效果的理论。

**领导权力：**就是领导者(权力所有人)，遵循相关的法律法规，运用多种方法与手段，在实现特定目标的过程中，对被领导者(权力相对人)做出一定行为与施行一定影响的能力。

**领导权力结构：**是指领导权力的各种构成要素依附于一定的组织机构，并且进行有序性活动的过程中形成的静态结构与动态结构的总称。

**领导群体结构：**是指构成领导群体的各种人员的构成比例及其组合方式。包括成员个体的专业、知识、能力、年龄、组织品德、心理素质的构成。

**领导生命周期理论：**是美国俄亥俄州立大学心理学家卡曼于1966年首创的。卡曼认为，领导者采取什么样的领导行为，应与领导者的年龄、知识经验、技术水平和自我控制能力的发展水平相适应，否则将影响领导效果。后来，荷西和布兰查德于1976年发展了该理论。

**领导手段：**领导手段是指领导主体适应、利用并改造环境，以及调动和激励下属的方式与方法。

**领导授权：**就是在组织系统内部，领导者将组织和人民赋予自己的部分职务权力授予下级行政机关或职能机构，以便下级机关能够在上级的监督下自主地行动和处理行政事务，从而为被授权者提供完成任务所必需的客观条件。

**领导素质：**是指充当领导角色的个体为完成其特定职能职责，发挥其特定影响和作用所必须具备的自身条件，是在一定的心理生理条件的基础上，通过学习、教育和实践锻炼而形成的在领导工作中经常起作用的那些基础条件和内在要素的总和，它既包括领导者的身体素质和心理素质，同时又有着更加广泛的内容，如政治思想素质、道德品质、文化专业素质，领导和管理能力等。

**领导素质测评：**就是对领导素质进行检测、测试、测量、验证、判断和评价的总称，是对领导的专项素质或综合素质进行科学客观把握的系统化应用理论与应用技术，其基本特点是科学性、客观性和公正性。

**领导素质的测评：**就是对领导素质进行检测、测试、测量、验证、判断和评价的总称，是对领导的专项素质或综合素质进行科学客观把握的系统化应用理论与应用技术。

**领导特质理论：**领导特质论以领导者为中心，从不同领导者在领导活动中显示出的不同特质出发，希望通过领导特质的研究，发现领导者的一般特征，并解释领导现象的发生与变化。这一理论的创始人是阿尔波特，代表人物有斯托格蒂尔、吉伯和穆恩。

**领导特质理论：**这一理论以领导者为中心，从不同领导者在领导活动中显示出的性格、生理、智力等不同特质出发，分析领导者与被领导者的特质差异，并希望通过对领导特质的研究，发现领导者的一般特征，解释领导现象的发生与变化，并制定选拔有效领导者的标准。

**领导体制：**就是指在组织内部与领导活动中，组织机构的设置和领导权限的划分及其所形成的用以规范领导活动范围和方式的制度体系。

**领导体制：**指在组织内部与领导活动中，组织机构的设置和领导权限的划分及其所形成的用以规范领导活动范围和方式的制度体系。

**领导文化：**是指领导者群体或个体在领导实践中形成并通过后天学习和社会传递得到发展的，对于领导活动的过程、本质、规律、规范、价值以及方式方法等各方面的综合反映形式， 是客观领导过程在领导者心理反映上的积累或积淀， 是领导者开展领导活动和从事领导行为的内驱动力和精神导向。

**领导效能：**就是领导者在实施领导活动的过程中，实现领导活动目标的能力与所获得的领导效率、领导效果、领导效益以及所引起的组织状态、组织环境与组织关系的有效变化的系统综合。

**领导效能测评：**即特定的测评主体根据一定的标准，遵循一定的原则，按照一定的程序，通过一定的方法，对领导者实施领导活动的能力与效果进行综合测试与评价的过程。

**领导协调：**就是对可能影响组织和谐的各种矛盾、冲突进行调整、控制，使组织保持一种平衡状态以实现组织的预定目标。

**领导形象：**是指组织成员或社会公众对领导者的外在风度，气质，以及通过领导活动所体现出来的品德、能力等方面进行的综合评价和形成的整体印象。

**领导战略：**是泛指重大的、带全局性、长期性、规律性或决定全局的谋划，其目标是指向组织的长期运作。

**领导者：**是指在社会生活中，经过选举、任命、聘用或由群众推举出来的能够指导和协调组织成员向着既定目标努力的、具有影响力的个人或集体。是一个组织正常运转和发展的发动者和推动者。

**领导执行力：**是指领导者通过运用各种资源，在对政策和决策准确理解的基础上，有效地对政策和决策进行宣传，科学地执行政策和决策的实施，及时对政策和决策的执行进行监督和检查，将政策和决策理论的内容转化为实际的影响，以实现既定政策和决策的一种能力和力量。

**领导主体：**领导活动的主体是由组织中担任决策、指挥、`协调和监督等职责的人员，包括领导个体和领导群体。

**领导主体：**是指组织中担任决策指挥、协调和监督等职责的个体或群体。

**马太效应：**是指对已有相当知名度的人给予的荣誉越来越多，而对那些尚未出名的人则往往忽视他们的成绩，或不承认或贬低其价值这样一种常见的不合理现象。

**魅力领导**：是那些具有高度的自信、明确的目标、出色的形象管理技巧和表达技巧，更多地依靠激发组织成员的热情，而不是依靠制度规范所授予的刚性奖惩措施来获得他们的高度认同和追随，共同为组织愿景而努力的领导者。

**民意测验法：**即通过投票法、对话法与问卷法等方式对被测评的领导者进行评议，以获得其某一方面或总体情况的方法。

**模拟测评法：**是一种比较直观的测评方法，具体来说就是让被测评的领导者进人一一个模拟的工作环境要求他按照既定的条件进行模拟操作同时运用多种方法观察他的行为方式心理素质、反应能力等，并根据这些观察的结果来评价他的领导效能。

**内隐领导理论：**有关领导概念的看法，既含有领导者是什么，又含有领导者应该是什么样的；既表明了人们对领导者的要求，也表明了人们对领导者的期望。心理学家将这种探明人们“内心”领导概念结构的理论称之为内隐领导理论。

**偏见效应：**是指从某种错误的观念和偏见出发，纯主观地做出对人的判

强制性影响力：也称权力性影响力，是由社会、组织所赋予的，带有强迫性和不可抗拒性的影响力。

**强制性影响力**：也称权力性影响力，为领导者所独有，它是由社会、组织所赋予的，带有强迫性和不可抗拒性的影响力。

**权变：**所谓权变，是指行为主体根据环境因素的变化，适当调整自身行为，以期实现理想效果。

**权力腐败：“**腐败”概念一般被作为“权力腐败”概念的简称，它特指权力的蜕变。即权力主体滥用权力或者偏离公共职责，借职务之便获取个人的特殊利益，从而使国家政治生活发生病态变化的过程。

**权力监督：**指国家权力机关、专门机关和公众为维护公共利益，依照一定的法律、制度规范对公共组织或公职人员行使公共权力的行为进行督察、监控和管理的社会活动。

**权力距离：**权力距离用来表示人们对组织中权力分配不平等情况的接受程度，权力距离有大小之分，它的大小可以用指数PDI来表示。

**权力异化：**即公共权力主体滥用权力或者偏离公共职责，借职务之便获取个人的特殊利益，从而使国家政治生活发生病态变化的过程。

**权力制衡：**是享有制衡权力的个人或者组织与群体，运用民主、法制与新闻舆论等多种手段，通过各种有效途径，对权力所有人与运行者所形成的特定的限制与约束关系。

**权力制约：**从一般意义上讲，就是对权力的限制与约束。具体地说，就是享有制约权力的个人或者组织与群体，运用民主、法制与新闻舆论等多种手段，通过各种有效途径，对权力所有人与行使者所形成的特定的限制与约束关系。

**权谋倾向：**即个体利用他人达成个人目标的一种行为倾向。

**群体：**是指介于组织和个人之间的，通过一定的社会互动关系而集合起来的，进行共同活动的人们的集合体。

群体：指介于组织和个人之间的，通过一定的社会互动关系而集合起来的，进行共同活动的人们的集合体。

**人力资源：**从广义上说，“人力资源”就是一个国家在一定时期、一定范围内能够作为生产性要素投入社会经济活动过程的全部劳动人口的总和；从狭义的角度讲，“人力资源”也就是一个经济组织内在生产过程中能够有效利用的劳动力总量。

**人力资源管理：**是指在合理制订人力资源计划的基础上，运用相关手段和方法，实现组织岗位与员工的合理匹配，并通过一系列管理手段，提高员工的素质，激发员工的工作动机，协调各方面的关系，充分调动员工的工作积极性，以保证组织目标的实现。

**人事并重式领导方式：**强调既重视人，又重视工作，两者不可偏废。Z理论。

**任务结构：**是指任务的明确程度和对任务的负责程度，是下属成熟度的重要表现之一。

**柔性领导：**就是指在研究人们心理和行为的基础上，依靠领导者的非权力影响力，采取非强制命令的方式，在人们心目中产生一种潜在的说服力，使其自觉服从和认同组织意志，从而把组织意志变为人们自觉的行动的领导行为。

**柔性领导理论：**领导活动是领导者与被领导者在思想与动机上的互动的过程，组织和社会的发展是由领导者与被领导者共同推动的，而不是主要由领导者推动的。因此，现代领导者要善于通过沟通、协调、激励等方法，依靠其非权力影响力实现下属内心的服从和认同，实现平等、理解、尊重基础上的心灵感召和互动。

**首因效应：**指对人的看法过多地依赖于第一印象，因此往往形成错误的心理定势。

**思维：**现代科学认为，思维是一种复杂的心理过程，是一种高级的人脑机能，是人们对客观事物特征和规律的一种间接的概括的反映。思维有广义和狭义两种用法。狭义的思维仅仅是指运用概念、判断、推理等处理问题、做出决策的思维活动。广义的思维泛指一切精神现象，包括人的感觉、知觉、表象，以及概念、判断等等一切观念形态和精神现象的总和。

**思维创新：**是指通过思维主体大脑的活动，运用各种思维的技能、技巧，对知识、信息进行加工处理，改变思维活动的模式或过程，获得新的思路、新的观念、新的方法、新的理论。

**思维方法：**是人们通过思维活动为了实现特定思维目的所凭借的途径、手段或办法，也就是思维过程忠运用的工具和手段。

**思维方式：**就是思维主体在实践活动基础上借助于思维形式认识和把握对象本质的某种手段、途径和思路，并以较为固定的、习惯的形式表现出来。

**思维品质：**人与人之间在思维活动中所表现出的个性差异，就是思维品质。

**态度：**是人们的价值取向和情感取向的心理表现。它可以通过一定的外显表现被外部对象所感知，是人们心理倾向中的一种直接显现。从本质上看，态度是在信念体系的基础上形成的一种心理倾向和心理表现，包含认知因素、情感因素和评价因素。

**头脑风暴法：**又称专家会议决策法，是指依靠一定数量专家的创造性逻辑思维对决策对象未来的发展趋势及其状况做出集体判断的方法。

**团队：**是指一群人，他们在一定的时间内相互配合，互相依赖也互相尊重，在行动上规范一致，并为一个目标或多个目标共同努力。团队是现代组织的重要形式，它比一般的组织群体更具凝聚力、亲和力和辐射力。

推动的，而不是主要由领导者推动的。因此，现代领导者要善于通过沟通、协调、激励等方法，依靠其非权力影响力实现下属内心的服从和认同，实现平等、理解、尊重基础上的心灵感召和互动。

**完整制：**也称为集约制、一元制或者统属制，是指属于同一个领导层级的各机关，或者一个机关中的各个构成单位，不分工作性质异同，其所接受的上级指挥、监督与控制完全集中在一位行政首长或者是一个上级机关的领导体制。

**网络时代：**是指在电子计算机和现代通信技术相互结合基础上构建的宽带、迅速、综合、广域性数字化电信网络的时代。

**网络舆情：**是指在一定的社会空间内，通过网络围绕中介性社会事件的发生、发展和变化，民众对公共问题和社会管理者产生和持有的社会政治态度、信念和价值观。

**网络舆情管理：**是信息监测、舆情态势分析、舆论环境研究、网络危机处置、互联网信息监测、分析和咨询服务体系的整体构建与实施。

**危机：**是威胁决策者的核心价值或根本利益的，迫使决策者在信息不充分和事态发展高度不确定情况下，需要迅速决策的不利情势的集合。

**危机决策：**是指一种决策情势，在这个情势中，组织决策者所认定的基本利益和核心价值面临着严重威胁或挑战，突发事件以及不确定前景造成高度的紧张与压力，为使组织在危机中得以生存，并将危机所造成的损失限制在最低限度内，决策者必须在相当有限的时间内对事件做出关键性的决策和应对措施。

**委员会制：**又称之为会议制或者合议制，是指在一个系统或者组织的领导机关内部，其法定的最高决策权力由两位或者两位以上的行政负责人共同行使的领导体制。

**文化：**人类一切活动的条件、方式、状态和结果的综合体。文化概念的四种指向，即（1）历史的指向；（2）地域性指向；（3）精神的指向；（4）非自然的指向。

**文化生态学：**是研究人与文化、环境及其关系的学科。文化生态学的主要观点是：强调物质环境的作用是不同文化的风俗、行为和生活方式的一个有力的决定因素。

**文化生态学：**研究人与文化、环境及其关系的学科。其主要观点是：强调物质环境的作用是不同文化的风俗、行为和生活方式的一个有力的决定因素。

**信念：**是指人们对组织及其发展以及领导过程的一种恒久观念、指向和信仰，它不是一种简单的对外部事物所形成的反映，而是在此基础上形成的一种复杂的价值判断和情感趋向，表现为对组织和领导的归属感、认同感、信任程度等。

**虚拟政府：**即跨越时间、地点、部门的全天候的政府服务体系。

一长制：又称之为首长负责制或独任制，是指在一个系统或者组织的领导机关内部，其法定的最高决策权力完全集中在一位行政首长身上的领导体制。

**影响力：**是一个人在与他人交往的过程中影响和改变他人心理和行为的能力。

有限理性决策模型：是美国赫伯特·西蒙创建的、他认为，每一项决策的制定，都要受到决策者的主观认识，信息处理能力和特定客观条件的限制，从面使决策制定经常处于变动状态并且表现出冲突特征。因此决策不可能达到一种理想化的模式，而只能在现实中道求有限理性，他提出用满意原则代替最佳原则。

**鱼缸法**：是一种通过领导者宏观智能结构效应的发挥来进行决策的方法。运用这个方法时，所有决策人员围成一个圆圈，通过某个中心人物同其他成员之间的互动来进行决策。因其形似鱼缸，故得名“鱼缸法”。

舆情：是指在一定的社会空间内，围绕社会事件的发生、发展和变化，作为主体的民众对作为客体的社会管理者及其政治取向产生和持有的社会政治态度。

**战略：**泛指重大的、带全局性、长期性、规律性或决定全局的谋划，其目标是指向组织的长期运作。

**战略环境：**战略环境是“与确立战略目标和达到目标有着潜在联系”的所有环境的总称，包括外部环境和内部环境两种。

**政治领导：**政治领导以解决上层建筑领域的矛盾问题为主要任务。

**直线式：**又称层次制、分级制、金字塔式或传统式组织结构。它是将一个领导系统或单位，在纵向上垂直划分为若干层次(从最高的指挥中心到最低的基层单位)，形成一个逐级扩散、层次分明的金字塔式的组织结构。

职能式：职能式组织结构又称分职制，它是一种为了完成某一较为复杂的工作任务或特定的领导功能而成立的某些专门性机构。

**职能制：**又称之为分职制、功能制或者机能制，是指在一个领导机关中在横向上平行地设置若干个职能部门，辅助领导机关实施领导。各个职能部门所管辖的范围都以本领导机关的整体为对象，只是工作的性质与内容不同的领导体制。

**职位权力：**是指与领导主体的职位相联系的正式职权以及领导主体从其上层和整个组织、群体各方面所取得的支持的程度。

**制衡授权：**是指上级行政主体将某项任务的职权分解授给两个或多个子系统，使子系统之间产生互相制衡的作用，以免出现疏漏。

**智库：**是不依附于任何组织或个人的、自主运行、不以经济利益为取向的非营利组织，其成员以影响决策为主要目的，以公共政策作为主要研究对象，或从事基础性学术研究，为应用性政策研究提供支持，以增进公共利益作为基本价值取向。

**重人式领导方式：**就是以人为中心进行领导活动，领导者关心的是如何建立和发展人际的关系，以建立一个宽松、和谐的工作环境。Y理论。

**重事式领导方式：**就是以事为中心的领导方式，领导者关心的是组织的目标、工作任务和工作效率及质量。

**追随者：**是指那些在领导活动中与领导者有共同利益或信仰，追求共同组织目标的人。

**资产阶级民主制：**是指统治阶级平等地掌握政权，并对其他阶级实行统治的一种政治领导体制。

**自然集体领导：**是一种原始的、初级的、简单的领导体制，是在原始社会生产力水平十分低下的情况下，产生在原始公有制经济基础之上的。主要表现为氏族议事会、部落议事会与部落联盟议事会等形式，是适应了当时社会简单协作劳动的领导与军事指挥要求的领导体制。

**自然影响力：**也称非权力影响力，源于个人自身的特点，通过潜移默化的自然过程，转化为某种动机的形式而发生作用。

**纵向社会分工：**按照劳动过程的不同阶段进行的社会分工，现代社会的三大纵向分工包括：决策与执行的分工、决策与咨询的分工，及决策与监督的分工。

**判断题：**

按决策目标的数量分类是单目标决策和多目标决策。(对)

按决策问题的出现概率分类是程序性决策和宏观决策。(错)

被领导者作为领导活动的主体，在领导活动中处于主导地位。(错)

冲突等同于竞争。 (错)

冲突时由于利益不同而产生的对抗性行为，因此冲突只有消极作用。(错)

道家的政治思想是仁政。(错)

对领导者的研究和对领导活动的研究是彼此独立，毫不相关的。(错)

对于领导者来说，政治素质是第一位的。(对)

对于一个社会系统来说，领导人才问题是决定其兴衰成败的决定性因素。(对)

非正式群体不是因为完成组织任务而是自发产生的，所以领导者不应该承认非正式群体。 (错)

非正式组织也是组织，组织都有自己的首领，因此非正式组织的领袖是由组织任命产生的。(错)

封建制领导效能的取得是建立在领导者与追随者个人关系基础之上的。 (对)

个人素质对于领导者的造就具有重要的作用，单纯的行为培养和训练兵不能根本解决问题。(对)

个性”包含能力、气质和性格。(对)

根据领导机关中最高决策者人数的不同，可以将领导体制划分为一长制与委员会制。(对)

根据领导系统中各层级领导机关与领导者职责权限的集中与分散程度，可以将领导体制划分为集权制与分权制。(对)

根据上级行政领导机关对下级行政领导机关的指挥、控制方式与程度的不同，可以将领导体制划分为完整制与分离制。(错)

根据在授权时所凭借的媒介的不同，可以将领导授权分为正式授权和非正式授权。(错)

根据组织系统内部各机构的职责权限的性质与范围的不同，可以将领导体制划分为层级制与职能制。(对)

关于领导权力起源的学说，除了暴力说外，其他主张都有一定程度上的合理性。(错)

关于权力起源的学说，除了暴力说外，其他主张都有一定程度上的合理性。(错)

互联网日益成为治国理政新平台，成为思想文化信息的集散地和社会舆论的放大器。(对)

激发思维创新的首要因素是意志。(错)

检测决策方案实施的情况与决策目标是否相一致的方法是决策追踪。(对)

简单而低层的组织与重复性较高的简单工作宜采用职能式组织结构。(错)

就控制意识而言，内控型的领导者比外控型的领导者更可能选择一个具有风险和创新性的组织。(对)

决策前景不属于领导决策要素。(对)

决策与执行的纵向分工是社会发展的必然产物，由此而产生的决策专门化与执行专门化的分离，对领导学的产生起到了直接的推动作用。(对)

考核人才是用人的前提和基础。(错)

科学决策的第一步是确立目标。(错)

孔子提出“人存政举，人亡政息”的名言，体现了古代领导思想中的民本思想。

(对)

离开了社会，领导关系既不能存在，也不能发展。(对)

良好的心理素质结构可以消除领导班子的内耗。 (对)

领导关系对领导活动的影响分为正面效应和负面效应两个方面。(对)

领导关系是自然属性和社会属性的统一。(对)

领导环境的发展和改善，也必须遵循领导科学本身的发展规律。(对)

领导环境发展的第一原则是超前性原则。(错) 领导环境发展的根本目标是改造领导环境。 (错)

领导环境是领导活动中主观因素和客观因素的集合。(对)

领导活动的很多方面都受制于领导环境。(对)

领导活动是一种社会活动，因此领导素质只有后天性特征。(错)

领导具有双重属性，其中占据主导地位的是社会属性。(对)

领导能力是由领导者在社会中特殊的职责所决定的。(对)

领导权力的主要内容包括权力的主体、客体和目标。(错)

领导权力与权威是截然不同的。(错)

领导权力在本质上是社会关系。(错)

领导群体的智能结构与领导群体的知识结构没有区别。(错)

领导群体中的成员，必须有明确的分工，使职责与权力相称。(对)

领导素质是领导行为的内在渊源，是开展领导活动的前提与基础。(对)

领导素质与领导力是两个不同的概念，因此领导素质不是一种重要的领导力。(错)

领导体制的本质属性是自然属性。(错)

领导体制的核心是组织结构的设置。(错)

领导体制的特征包括适应性、系统性、稳定性和灵活性。(对)

领导文化只是文化在特定领域中一个表现样式，依然符合文化的本质特性。(对)

领导效能不具有历史继承性的特点。(错)

领导效能测评要从静态理解动态，而不是从动态理解静态。(错)

领导效能分为正效能与负效能。(对)

领导效能是一个单一性指标体系。(错)

领导效能只有定性因素。(错)

领导形象不仅包括领导个体的形象，也包括领导群体的形象。(对)

领导形象具有稳定性、可变性。(对)

领导形象指领导者在进行公务活动时受到的评价，不包括领导者在非公务活动时受到的评价。(错)

领导学的产生是社会实践发展的客观要求。(错)

民本思想主要包括信民、富民、教民三个内容。(对)

能力是使人能成功完成某项活动所必须具备的心理特征，必须通过活动才能体现出来。(对)

气质具有先天性、稳定性，同时也具有可变性。(对)

权变领导理论的研究重点在领导者、被领导者的行为和领导环境的关系。(对)

权力和命令是领导关系的实质。(错)

人力资源不同于物质资源，人力资源具有增值性特征。(对) 人力资源是社会生产力的第一要素。(对)

柔性领导理论认为，领导活动是领导者与被领导者在思想与动机上的互动的过程，组织和社会的发展是由领导者与被领导者共同推动的。(错)

社会分工主要是在横向分工和纵向分工两个方向上展开的。(对)

事物的实际状况与应有状况之间的差距是问题。(对)

思维创新的逻辑起点是创新目标。(对)

思维的物质性根源于思维器官的物质性。(对)

思维形式属于思维方式的范畴，是思维方式的一部分。(对)

思维样式是思维方式的核心内容和具体体现。(错)

俗话说，“江山易改，本性难移”是指性格具有统合性。(错)

缩小应有状态与实际状态之间的差距而制定的总体设想是决策目标。(对) 同一时代的不同实践主体在思维方式上很少表现出个体差异。(错)

危机就是机会。(错)

危机决策的过程有危机控制阶段、危机持平阶段、危机解决阶段、危机消除阶段。(错)

为决策中枢系统提供专门咨询服务的是信息系统。(错)

文化中最为活跃的因素是物质文化。(对)

我国领导体制最主要的弊端是权力过分集中以及领导素质不高。(错)

我国网民的数量正处于缓慢增长期。(错)

物质性是真正把人与人在内在条件上拉开档次的地方。(错)

现代社会的领导权力是一种法理型的权力。(对)

现代社会讲究效益，所以领导只用人才，不必养人才。 (错)

现代思维方法的核心内容和本质特征是高度辩证的系统思维方法。(错)

现代思维方法的核心内容和本质特征是高度辩证的系统思维方法。(对)

因人设事，为人择官，就不能保证事得其人。(对)

应对网络舆情，要禁止网民发帖。(错)

应进一步加强和完善信息网络管理，提高对虚拟社会的管理水平，健全网上奥论引导机制。(对)

有限理性决策模型的特点是满意原则。(对)

有效避免危机的办法有树立危机意识、动态预测、构建危机应对机制、消除危机。(错) 有效领导与特质之间有着稳定的对应关系。(错)

运用同态模型的原理进行决策的方法是德尔斐法。(错)

在传统社会时期，领导权力与宗教权力或迷信权力等曾经相互结合。(对)

在领导关系的两重属性中，自然属性占据主导地位，决定着领导关系的本质。(错)

在思维活动中，发散思维和收敛思维是相互联系、相辅相成的。(对)

在现代社会中，组织成功的概率与组织和环境之间的一致性程度无关。(错)

在组织中，信念往往成为最有效的凝聚力和黏合剂，是组织发展、变革而又保持稳定的基本要素。(对)

增值性是人的本质属性，是人力资源区别于物质资源的根本所在。(错) 真正意义上决策与执行的分工出现在19世纪，它首先发生在军事领域。(对)

政党、血缘、知识、年龄都属于权力载体的承担者。(对)

知识经济的本质特征是创新。(对)

职能式组织结构有利于高效完成临时性的重大攻关任务。(错) 智商是情商的基础，智商为情商的发展确立基本的方向。(错)

最佳原则不属于渐进决策模型的特点。(对)

最佳原则是有限理性决策模型的特点。(错)

**论述题：**

**一、领导与管理的区别与联系？**

领导与管理的联系主要体现为：（1）领导是从管理中分化出来的。　（2）领导和管理无论是在社会活动的实践方面，还是在社会科学的理论方面，都具有较强的相容性和交叉性。

领导与管理的区别主要有：（1）领导具有战略性。领导侧重于重大方针的决策和对人、事的统御，强调通过与下属的沟通和激励实现组织目标；管理则侧重于政策的执行，强调下属的服从和组织控制实现组织目标。领导追求组织乃至社会的整体效益；管理则着眼于某项具体效益。（2）领导具有超脱性。领导重在决策，管理重在执行。工作重点的不同，使领导不需要处理具体、琐碎的具体事务，主要从根本上、宏观上把握组织活动。管理则必须投身于人、事、财、物、信息、时间等具体问题的调控与配置，通过事无巨细的工作实现管理目标。

**二、试述如何对领导权力进行科学合理的划分、配置。**

领导权力的行使是以领导权力的合理划分与配置为前提的，因为领导权力的行使必须首先立足于有序的组织机构，即所谓的在其职，谋其政。(1)宏观层面上领导权力的合理划分与配置：宏观层面上领导权力的合理划分与配置主要是从与社会大系统诸要素的互动中探索领导权力的合理划分与配置。①领导权力的合理划分与配置必须服从于国家的政治制度。②领导权力的合理划分与配置必须有利于公民权利的充分享有。③领导权力的合理划分与配置必须与社会经济结构相适应。④领导权力的合理划分与配置必须考虑民族传统文化的因素。(2)微观层面上领导权力的合理划分与配置：微观层面上领导权力的合理划分与配置主要是从行政系统内部各要素的联系中寻求领导权力的合理划分与配置。在组织系统内部，所有的领导与管理活动，都是围绕着领导权力的合理划分与配置以及运用展开的。而领导权力的合理划分与配置又与组织系统内部的组织职能与组织人员等要素密切相关。从以上的分析可以看出，领导权力的划分与配置必须与社会大系统相适应，并充分考虑领导系统内部的各种要素，从而把各种要素相互融合与协调，才能达到领导权力划分与配置的科学化与合理化。

**三、如何对领导权力进行有效的制约？**

对于领导权力的制约应该是与领导权力同生并存的，是由权力自身的特性决定的。而要对领导权力进行有效的制约，就必须建立完善合理的制约机制。这主要体现为以下三种权力监督与制约机制的建设： 1、权力制约机制：以权力制约权力　　以权力制约权力这一机制的核心是分权，并使不同权力机构之间形成一种监督与被监督或相互监督的关系。监督者负有监督的权力或职责。以权力制约权力是通过两种方式实现的：一是由一种高级的权力监督低级的权力；二是平行权力层级之间的监督与制约。　　以权力制约权力这一种机制可以存在于民主社会，也可以存在于专制社会，不过在两种社会中的分权程度和保障目的有所不同。2、道德制约机制：以道德制约权力：　　以道德制约权力这一机制的涵义是通过学习和教育的方法使社会或统治阶级对政府官员的要求内化为他们的道德信念，帮助他们树立“正确”的权力观，培养他们勤政廉政为统治利益或公共利益服务的意识和品质，使他们能够自觉地以内心的道德力量抵制外在的不良诱惑，自觉地严格地要求自己，行使好手中的权力。　　与“以权力制约权力”的机制相比，以道德制约权力的机制侧重于事先的预防，期望将问题解决在可能出现之前。而前者侧重于事后的阻止或惩罚，以使已经出现的问题得到解决。3、权利制约机制：以权利制约权力： 此种制约机制是民主社会所独有的一项治国战略。它的主要涵义是，在正确理解权利与权力关系的基础上，恰当地配置权利，以使它能够起到一种限制、阻遏权力之滥用的作用。以公民权利制约政府权力这一机制的实质是使公民成为监督政府的力量。以权力制约权力和以道德制约权力，这两种机制都属于统治体系的内部监督。以权力制约权力的机制意在使公共权力内部的机构和官员实行相互的监督与制约，以道德制约权力的机制在于培养官员的自我监督和自我制约的能力。而以权利制约权力这一机制所要建立的是被统治者对于统治者的监督。这是一种体现民主性质、与公民的民主地位相称的监督与制约。在民主社会中这三种机制是可以相互并存、相辅相成的。舆论监督是以权利制约权力这一机制的重要组成部分，它是一种民主性质的监督。要达到有效制约权力的目的，上述三种制约机制应相互配合，相互支持，共同作用。

**四、试述我国领导体制的主要弊端以及改革的原则和内容？**

我国领导体制的主要弊端具体表现为： 1、权力过分集中； 2、组织结构的设置不科学；3、领导法规的缺失。

改革原则：1、领导体制改革与社会主义市场经济相适应的原则2、政企分开、两权分离的原则 3、效能与效率原则4、统一原则 5、精简原则 6、权责相称原则。

改革的内容1、按照与社会主义市场经济相适应的原则转变政府管理模式，理清政府职能；2、按照统一、精简的原则构建政府的组织结构，精简机构3、按照权责相称原则确定职权体系，理顺职权关系4、按照政企分开、两权分离原则建立新型的政企关系，实行政企分开。

**五、试论领导个体素质提高的基本途径？**

领导个体素质提高的基本途径主要有三条： 1、教育。教育是最普通的领导素质提高途径，领导者的全面发展或者全面提高领导素质都要依靠教育。2、实践锻炼。领导者亲身参加社会实践，是素质培养和提高的最关键环节。3、修持。修持是公认的各种德才标准内化、德才水平提高的修炼过程，是在自我要求、自我推动、高度自律的状态下进行的品格锻炼、精神锤炼和才干提高的综合性过程。这是一种内向和内省的方法，完全依靠人的自觉性，依靠原来就具有的一定程度的领导素质，而后才有可能进行并有所提高。

**六、结合实际论述非正式组织在领导关系中的作用？**

在任何组织或社会的构成中，非正式群体的存在既具有客观性，又具有必然性，许多组织目标和组织职能的实现都是直接通过或借助于非正式群体来完成的。由于非正式群体存在的广泛性和必然性以及在领导活动中所发挥的特殊作用，使其成为诸多群体类型中与领导关系关联最为密切、影响最为重要的一个因素，特别是在正式群体的沟通和指挥协调遇到问题时，非正式群体往往成为影响和制约领导关系的关键因素。　　当非正式群体的组织结构和行为取向与正式群体保持一致或基本一致时，非正式群体往往发挥积极的作用，有助于营造良好融洽的领导关系。主要体现在： 1、协调组织成员间的人际关系，缓和或改善领导关系中存在的问题； 2、调节组织成员的心理情绪，有利于保持和创造组织内和谐的领导关系； 3、促进组织目标的实现，提高领导效能。　　当非正式群体不配合正式群体的工作时，特别是非正式群体的领导行为与正式群体的领导行为发生严重冲突时，非正式群体就会发挥消极作用，破坏既有的良好领导关系，或者激化矛盾、使得已经出现问题的领导关系进一步恶化，最终阻碍组织目标的实现。

**七、什么是领导决策体制？科学的领导决策体制应该如何设置？**

领导决策体制是指在决策过程中承担决策的机构和人员所形成的组织形式。这里所说的组织形式，是指整个决策过程中的各个层次、各个部门在决策活动中的决策权限、组织形式、机构设置、调节机制和监督方法的整个体系。　　领导决策体制在宏观上完整的结构，一般由五大系统组成： 1、决策中枢系统；2、智囊系统；3、信息系统；4、执行系统；5、监督系统。

**八、如何认识危机与契机的关系？**

危机是威胁决策者的核心价值或根本利益的，迫使决策者在信息不充分和事态发展高度不确定情况下，需要迅速决策的不利情势的集合。　　所谓契机，是指由一定事态带来的某种转折变化的机缘，即 “危险中的机会”。危机具有双重性，它有破坏的一面，也有积极的一面。　　危机对组织来讲是一个契机，是组织命运“转机与恶化的分水岭”，从组织管理的角度来看，危机也具有积极的功能效应，危机可以暴露出旧模式中的弊端，并渲染着改革的迫切性，管理者可以通过解决危机使组织获得进步。对于组织来讲，危机本身也是一种契机，对改善组织结构，树立危机意识，完善危机管理机制起到了重要促进作用。

对领导者来说，也是一种契机，领导者要善于抓住契机，有效处理危机，不失时机地推行自己的改革理念，使那些在常规情况下难以解决的问题就可能得到解决。

**九、试论领导用人的原则？**

领导在用人的过程中，应坚持的原则主要有：1、峰区年龄原则；2、扬长避短原则；3、量才任职，职能相称原则；4、诚信不疑原则；5、明责授权原则；6、环境原则；7、数量原则；8、用养并重原则；9、流动原则。

**十、结合实际分析领导用人的心理误区。**

答：(1)晕轮效应；(2)投射效应；(3)相互回报心理；(4)嫉妒心理；(5)首因效应；(6)近因效应；(7)偏见效应；(8)马太效应；(9)戴维现象。

**十一、论述创建一个成功的团队的方法？**

团队建设方法为： 1、了解团体方面的理论2、设立共同的目标3、团队设计4、合理建构5、明确阶段目标6、共同奋斗。

**十二、论述如何克服沟通中的障碍？**

障碍包括传送障碍、接受障碍和信道障碍。克服沟通障碍的方法有：1、建立正式、公开的沟通渠道；2、克服不良的沟通习惯；3、领导者要善于聆听。

**十三、论述领导处理冲突的方法？**

领导者可以采取的处理冲突的方法归纳为五种：1、回避；2、建立联络小组；3、树立更高目标；4、采取强制办法；5、解决问题。

**十四、试论领导效能测评的意义？**

对领导效能测评的意义有： 1、领导效能测评是一切领导活动的出发点与归宿2、领导效能测评是衡量领导活动成败得失的标尺3、领导效能测评是改善领导者素质和提高领导水平的重要环节4、领导效能测评是正确使用与科学培训领导者的重要依据5、领导效能测评是对领导活动进行民主监督的有效途径。

**十五、论如何改善我国的领导发展与培训现状？**

我国目前领导与培训还存在培训内容不规范、培训手段落后、培训制度不健全等一些问题，这些方面应不断予以完善。完善的具体措施有： 1、确立正确的培训目标2、设置科学的培训内容3、改革培训的手段与方式4、加强师资队伍的建设5、规范强化培训的制度。

**十六、试述电子政务对现代领导的挑战与应对策略？**

电子政务对现代领导的挑战主要表现在三个方面：（1）对领导思维模式的挑战。电子政务作为一种新的政府——公民互动方式，与传统的交流方式不同，互联网打破了信息的垄断，人与人之间的交往变得自由和平等。这就要求掌握着信息优势的政府彻底摆脱传统思维模式的束缚，真正做到与公民的平等对话，政府应无保留地提供信息资源共享，并且认真听取来自公民的意见；（2）电子政务对领导体制的挑战。网络是一个没有边界的世界，它提供了一个无中心的自由领域，它使网络使用者跨越时空加强沟通与交流，这必然加速分权化的趋势。电子政务旨在建立政府与公众的互动机制，互联网便利了大众的表达，因而参与日益增多。可以预见在不久的将来电子政务的开展将对传统官僚体制产生颠覆性影响，有学者就曾预言信息时代需求的政治形式是“共同参与制”；（3）电子政务对领导方式的挑战。电子政务的开展可以消除人为的信息壁垒和信息封锁，进而对传统的领导工作方式产生重要的影响。主要表现为：1.电子政务的开展打破了信息壁垒，公民有更多的参政机会和更强的参政意识，随着政治偏好的多元化，过去简单一直的领导方式难以实现；2.电子政务的开展，将极大地增加领导决策的透明度，简化领导和决策的中间环节，避免了虚假和冗余的信息对领导的干扰，改变了传统决策过程中存在的暗箱操作模式，起到了透明行政和公开行政的作用，有助于领导决策的科学化和民主化。         现代领导应对电子政务挑战的策略：（1）转变思维模式。这主要表现为：1.由封闭型的自我思维转向创新型的开拓思维；2.由本位思维转向整体思维；3.由单一的静态思维转向多维的动态思维；（2）改革领导体制。这主要是指减少领导和管理的中间层级，使组织结构由层级制向扁平型发展；（3）优化领导方式。这主要表现为：1.由控制型向参与型和自主型转变；2.实现以人为本的领导；3.重视政府文化建设；4.注重创新领导；（4）解决现实问题。1.加快制定政府信息化建设管理的技术规范和相关法律、法规；2.引入竞争制，建立健全政府招标和采购制度；3.网络建设、维护经费要在本级政府或部门年度预算中单独列支；4.创造电子政务的安全环境。

**第六章 行政组织的社会心理与管理**

**一、简答题**

1、组织管理心理研究的重要性主要体现在哪些方面？

2、简述期望理论在实践应用中存在的主要问题。

3、管理者应如何重视挫折与管理的关系？

4、简述群体功能的主要内容。

5、简述群体意识包括的主要内容。

6、简述群体凝聚力的主要作用。

二、论述题

1、谈谈你对马斯洛需要层次论的理解。

2、论述群体发展阶段的特征及其管理手段。

**参考答案：**

**一、简答题**

1、（1）适应了现代管理理论的发展趋势；（2）适应现代管理实践的要求；（3）适应中国国情的需要。

2、（1）理性的人的前提是否具有普遍性；（2）期望概率比较难把握；（3）没有考虑负目标价值的影响。

3、（1）注意挫折教育；（2）学会关心与宽容；（3）避免挫折；（4）心理宣泄与心理治疗。

4、（1）完成组织所赋予的任务；（2）满足群体成员的需求；（3）把个体力量汇合成新的力量。

5、（1）群体的归属意识；（2）群体的认同意识；（3）群体的促进意识。

6、（1）群体凝聚力与工作绩效的关系。两者之间有着密切的关系，得到群体凝聚力强化的群体行为如果与组织目标是一致的，那么群体凝聚力可以提高群体的工作绩效；如果得到群体凝聚力强化的群体行为与整个组织目标是不一致的，甚至是相反的，那么群体凝聚力不仅不能提高工作绩效，反而会降低群体的工作绩效。

（2）群体凝聚力与员工满意度的关系。一般来说群体凝聚力会提高满意程度，但满意程度高最终对整个群体的工作究竟是好事还是坏事也要具体情况具体分析。因为满意程度高可以令群体成员对群体忠心耿耿，尽职尽责，但也可能使群体成员安于现状，维护既得利益，产生惰性，拒绝改革。

（3）群体凝聚力与员工个人成长的关系。群体凝聚力对于个人的成长而言也是一件利弊参半的事情。从有利于员工成长的一面来说，群体凝聚力强的群体使人产生安全感，在遇到困难的时候容易得到他人的支持和帮助。从不利于员工成长的一面来说，凝聚力强的群体中的员工有时会有较强的依赖性，缺少独立性和创造性。

**二、论述题**

1、需要层次论的基本特征是将人类需要理解为一个复杂的、等级式的系统，故称为需要层次理论，马斯洛将需要分为生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重的需要和自我实现的需要等五个自低向高的需要层次。

正确理解马斯洛的需要层次理论应特别注意两点：首先是需要的满足是人类行为最基本的原则；其次是需要层次间的动态关系。

在管理学界，对需要层次论的争论非常多，这些大都以批评为主，但需要层次理论在人类行为规律及其激励研究方面是有着重要贡献的。这主要表现在：（1）它揭示了需要在人类行为中的根本性作用和层次结构；（2）它探讨了各需要层次间的动态关系；（3）简单实用。

同时，需要层次论也对我们有启示：首先要善于运用有针对性的激励措施，需要层次论告诉我们，激励措施只有“投其所需”才有激励作用。其次是要善于运用多样化的，特别是非物质的激励措施。人的需要本来就是多层次的，满足需要的手段当然也就是多种多样的，高层次的需要尤其如此。

2、一般可以将群体发展依次分为形成、磨合、成长和成熟等不同阶段。不同阶段，群体的工作中心不同，管理方法也不同。

（1）形成阶段。群体建立之初，其基本的工作任务应在于确定方向、目标以及实现目标的方法，使群体成员之间相互熟悉、相互接纳、明确关系，消除陌生感，初步形成相互信任、相互依赖。因此群体形成阶段管理工作的重点主要是确定目标和实现目标的工作计划；明确群体内部的责权关系，分工设岗；创造群体成员相互熟悉和接近的机会；初步建立基本的规章制度和信息沟通网络。

（2）磨合阶段。随着工作的逐步展开，成员间的接触日益频繁，群体内部会出现大量成员间工作关系、人际关系方面的问题。因此群体磨合阶段管理工作的重点主要是进一步补充、细化和明确各种规章制度，严格规范各岗位的责权关系；鼓励合理化建议；完善沟通网络，鼓励和提倡将矛盾摆到桌面上来，反对回避矛盾，反对放任自流；适当调整机构和人员。

（3）成长阶段。经过磨合期后，群体内部的工作关系、人际关系逐步协调，合作意识得到强化，制度基本健全合理，内耗大幅度降低，群体进入成长壮大阶段。在成长阶段，管理工作的重点集中到了工作任务上，要注意充分发挥成员的潜力和群体的整体优势；特别重视效率和决策优化；进一步完善沟通网络，特别注意沟通网络中的反馈系统，加强沟通，特别是上下级的沟通；注意研究成员的需要结构，建立合理的激励机制。

（4）成熟阶段。经过成长阶段，群体的各项规章制度已经基本完善，每个成员已经找到了合乎自己能力和兴趣的位置，成员的相互配合日益熟练，群体已经进入成熟阶段。在成熟阶段，管理工作的重点主要是形成并稳定群体的工作方式与风格；注意成员高层次需要的满足和成员个人的成长；强化评估机制；寻求新的兴奋点。

**第七章 行政组织中的领导**

**一、简答题**

1、简述行政组织领导的特点。

2、简述行政组织领导的基本职能。

3、领导影响力的作用具体表现在哪些方面？

4、简述领导素养的主要内容。

5、简述领导艺术的特点。

6、领导者在用人过程中应坚持的原则主要有哪些？

**二、论述题**

1、结合实际论述如何提高领导者的素养。

2、论述领导艺术的主要内容。

3、论述21世纪做好领导的准则。

**参考答案：**

**一、简答题**

1、（1）时代性；（2）权威性；（3）综合性；（4）执行性。

2、（1）决策职能；（2）组织职能；（3）用人职能；（4）协调职能；（5）监督职能；（6）教育职能。

3、（1）领导影响力是整个领导活动得以顺利进行的前提条件；（2）领导影响力影响着组织群体的凝聚力与团结；（3）领导影响力可以改变和影响组织成员的行为。

4、（1）政治素养；（2）道德素养；（3）能力素养；（4）知识素养；（5）心理素养。

5、（1）随机性；（2）创造性；（3）多样性；（4）科学性。

6、（1）扬长避短原则；（2）量才任职，职能相称原则；（3）诚信不疑原则；（4）明责授权原则；（5）用养并重原则。

**二、论述题**

1、（1）教育；（2）实践锻炼；（3）修持。

2、（1）“弹钢琴”艺术；（2）善于用人艺术；（3）运用时间艺术。

3、（1）胸有全球化战略；（2）在工作中善于保持平衡；（3）建立学习型组织；（4）以人为本，善待下属。

**第八章 行政组织中的决策**

**一、简答题**

1、简述行政组织决策的特征。

2、简述常见的行政组织决策的主要类型。

3、拟定方案时应注意哪些问题？

4、决策方案选择和优化时，应坚持的原则主要有哪些？

5、组织决策的理论模型的主要创始人是哪几位？

**二、论述题**

1、试分析如何实现组织决策的科学化？

2、试分析如何实现组织决策的民主化？

3、试分析如何实现组织决策的法制化？

**参考答案：**

**一、简答题**

1、（1）行政组织决策主体的特殊性；（2）行政组织决策内容的特殊性；（3）行政组织决策依据的特殊性；（4）行政组织决策作用方式的特殊性；（5）行政组织决策后果的特殊性。

2、（1）根据决策主体决策方式的不同，可分为经验决策和科学决策；（2）根据决策目标所涉及的规模和影响程度的不同，可分为战略决策和战术决策；（3）根据决策内容的具体情况不同，可分为程序性决策和非程序性决策；（4）根据决策所具有的条件的可靠程度的不同，可分为确定型决策、风险型决策和不确定型决策。

3（1）方案本身要有可行性；（2）方案要有多样性；（3）方案要有完备性；（4）方案要有突破性；（5）方案要尽可能定量化。

4、（1）方案的选择要以目标为准绳；（2）方案的选择要坚持整体利益的原则；（3）方案的选择要符合客观实际情况；（4）方案的选择要坚持民主集中制的原则。

5、（1）西蒙；（2）伊斯顿；（3）林德布洛姆；（4）杜鲁门。

**二、论述题**

1、决策科学化是指决策者及其他参与者充分利用现代科学技术知识及方法特别是行政决策的理论和方法，并采用科学合理的决策程序进行决策。

要实现决策科学化：（1）建立健全组织决策系统；（2）遵循科学决策的原则；（3）提高决策者和参与者的素质。

2、决策民主化是指必须保障广大人民群众和各种社会团体以及决策研究组织能够充分参与组织决策的过程，在决策中反映广大人民群众的根本利益和要求，并在决策系统及其运行中，形成民主的体制、程序及气氛。决策民主化是决策目标民主化和决策过程民主化的统一。

要实现决策民主化：（1）把民主机制引入决策系统，营造良好的决策氛围；（2）重视发挥参谋咨询人员在决策中的作用；（3）提高政治生活透明度，实现决策目标的民主化。

3、决策法制化是指通过宪法和法律来规定和约束决策主体的行为、决策体制和决策过程，特别是通过法律来保障广大人民群众参与组织决策的民主权利，并使组织领导者的决策权力受到法律和人民群众的有效监督。决策法制化是我国实现“依法治国”战略方针的一个重要方面，也是实现决策科学化和民主化的重要保证。

要实现决策法制化：（1）理顺决策主体关系，完善决策规则；（2）决策程序法制化；（3）充分发挥决策监控子系统的作用。

**第九章 行政组织中的冲突管理**

**一、简答题**

1、简述冲突定义的要点。

2、简述冲突的积极功能。

3、简述冲突的消极功能。

4、简述冲突处理的模式。

5、基本的冲突处理策略主要有哪几种？

**二、论述题**

1、试分析引起群体产生冲突的因素。

2、结合实际阐述如何减少冲突。

3、结合实际阐述如何引起冲突。

**参考答案：**

**一、简答题**

1、（1）冲突可能发生于个人之间，也可能发生于群体之间；（2）冲突是在目标和利益不一致的情况下发生的，如果目标和利益完全一致，则不可能发生冲突；（3）冲突是一种动态的相互作用过程，只有单方面的态度或行为，即使十分激烈和极端，也构不成冲突。

2、（1）积极冲突对组织成员心理的影响是，使坚强者从幻觉中清醒，从陶醉中震惊，从不能战胜对方中看到自己的弱点所在，发愤图强；（2）对人际关系的影响是，“不打不成交”，使人加强对对方的注意，一旦发现对方的力量、智慧等令人敬畏的品质，就会增强相互之间的吸引力，团体间的冲突促进各团体内成员一致对外，抑制内部冲突，增强凝聚力；（3）对组织成员工作动机的影响是，使成员发现与对方之间的不平衡，激起竞争、优胜、取得平衡的工作动机，振奋创新精神，发挥创造力；（4）对工作协调的影响是，使人注意到以前没有注意到的不协调，发现对方的存在价值和需要，采取有利于各方的政策，加以协调，使有利于组织的各项工作均得以开展；（5）对组织效率的影响是，反映出认识的不正确，方案的不完善，要求人全面地考虑问题，使决策更为周密；（6）对组织生存发展的影响在于，冲突本身是利益分配不平衡的表现，它迫使人通过互相妥协让步和互相制约监督，调节利益关系，使各方面在可能的条件下均得到满足，维持内部的相对平衡，使组织在新的基础上取得发展。

3、（1）对组织成员的心理影响是，带来损害，引起紧张、焦虑，使人消沉痛苦；（2）对人际关系的影响是，导致人与人之间的排斥、对立、威胁、攻击，使组织涣散，削弱凝聚力；（3）对工作动机的影响是，使成员情绪消极，心不在焉，不愿服从与之冲突的领导的指挥，不愿与相冲突的同事配合，破坏团结愉快的心理气氛，减弱工作动机；（4）对工作协调的影响是，导致人与人之间、团体与团体之间的互不配合，互相封锁，互相拆台，破坏组织的协调统一和工作效率；（5）对组织效率的影响是，互相扯皮，互相攻击，转移对工作的注意力，政出多门，降低决策和工作效率，相互间争夺人、财、物，造成积压、浪费；（6）对组织生存发展的影响是，冲突达到一定程度后，双方互不关心对方的整体利益，有可能使组织在内乱中濒临解体。

4、（1）回避型；（2）争斗型；（3）克制型；（4）妥协型；（5）协作型。

5、（1）回避策略；（2）缓解策略；（3）正视策略。

**二、论述题**

1、（1）目标因素；（2）资源因素；（3）责权因素；（4）信息沟通因素；（5）结构因素。

2、（1）谈判；（2）设置超级目标；（3）第三方介入；（4）结构调整。

3、（1）造成一定阶段、一定范围的目标差异；（2）选派开明的领导者；（3）开辟多种信息渠道；（4）结构调整。

**第十章行政组织的沟通**

**一、简答题**

1、简述组织沟通的基本构成要素。

2、简述组织沟通的特性。

3、简述非正式沟通及其优缺点。

4、比较单向沟通和双向沟通的优缺点。

5、简述组织沟通的基本原则。

**二、论述题**

1、试论组织沟通在公共组织管理中的功能与作用。

2、试论组织沟通的障碍及其克服。

3、论有效组织沟通的方法与策略。

**参考答案：**

**一、简答题**

1、（1）发讯者；（2）编码；（3）信息；（4）渠道或媒介；（5）受讯者；（6）译码；（7）受讯者的反应；（8）反馈。

2、（1）沟通的动态性；（2）沟通的互动性；（3）沟通的不可逆性；（4）沟通的环境制约性。

3、非正式沟通是指正式沟通渠道以外的信息交流和传递，它不受组织监控，自由选择沟通渠道。与正式沟通相比，非正式沟通具有迅速、灵活、程序简便的特点，并且往往能够提供大量的、通过正式渠道难以获得的信息；非正式沟通的信息往往反映了组织中成员较真实的思想、态度、动机。其缺点是难以控制，信息易于失真，意见易被歪曲，各种小道消息及流言蜚语易于传播，容易导致小集团意识，如不加以有效的诱导和控制，则可能影响人际关系，瓦解组织的内聚力。

4、单向沟通和双向沟通各有利弊，具体表现在：（1）单向沟通比双向沟通速度快、迅速；双向沟通需要不断听取反馈意见，故信息传递的速度比较缓慢。（2）单向沟通的效果较差，而双向沟通比较准确，沟通效果较好。（3）单向沟通比较严肃、呆板，由于往往采取下命令的方式，因此，在受讯者不愿意接受意见时，易产生抗拒心理，影响沟通效果；双向沟通比较灵活、自由，受讯者有反馈意见的机会，使受讯者有参与感，能增强其自信心，有助于建立和巩固双方的情感，建立融洽的人际关系。

5、（1）明确性原则；（2）准确性原则；（3）需要原则；（4）计划原则；（5）反馈原则；（6）在战略上使用非正式沟通原则。

**二、论述题**

1、（1）组织沟通是实现科学决策和有效计划的前提条件；（2）组织沟通是实施有效组织协调的依据和手段；（3）组织沟通是建立和改善人际关系的必要途径；（4）组织沟通是改变组织成员心理和行为的重要途径；（5）组织沟通有助于克服官僚主义，提高组织效率。

2、（1）组织沟通的主观心理性障碍：①从主观心理因素来看，个体的性格、气质、态度、情绪、需要、品质的差别都会成为沟通的障碍；②从知识和经验方面来看，由于沟通双方在经验、知识水平上差距过大，就会产生沟通障碍；③记忆能力不佳所造成的障碍；④需要和态度不同造成的障碍；⑤知觉选择性。

（2）组织沟通的客观性障碍：①空间距离(地域因素)所引起的障碍；②组织机构引起的障碍；③信息过量引起的障碍。

（3）由信息传递的媒介形式引起的障碍：①语言障碍；②选择沟通方式不当引起的障碍。

3、（1）提高组织信息沟通的心理水平；（2）正确运用语言文字；（3）学会有效聆听的方法；（4）学会有效沟通的方法。

**《行政领导学》题库及答案一**

**—、单项选择题（每小题1分，共10分，每小题只有一项答案正确，请将正确答案的序号填在括号内）**

1.领导具有双重属性，其中占据主导地位的是（）。

A.自然属性 B.权力属性 C.社会属性 D.服务性

2.领导体制的核心是（）0

A.组织结构的设置B.人事制度

C.领导层次与幅度 D.各级各类领导机关职责与权限的划分

3.在领导生态系统中，领导者、被领导者与领导环境之间构成了一种相互依存、相互作斥的互动关 系，其中领导活动的基本关系是（）。

A.领导者与被领导者间的互动关系B.领导者对被领导者的作用

C.领导者与领导环境之间的互动关系

D.被领导者与领导环境之间的互动关系

4.首先提出正式群体和非正式群体分类的是（）。

A.马斯洛 B.梅奥 C.弗洛伊德 D.赫茨伯格

5.冲突属于（）o

A.无对抗性行为 B.高对抗性行为 C.低对抗性行为 D.对抗性行为

6.按决策问题的出现概率分类，决策可分为（）。

A.程序性决策和非程序性决策 B.经验决策和科学决策

C.单打标决策和多目标决策 D.程序性决策和宏观决策

7.提出公平理论的是（）o

A.杜拉德 B.洛克 C.亚当斯 D.弗洛姆

8.Z理论在领导方式上的表现是（）。

A.民主式 B.重事式 C.人事并重式 D.重人式

9.纵向联想是联想思维的一种重要方式，决定纵向联想能力强弱的因素是（）。

A.对偶然事件的敏感程度 B.思维的广阔程度

C.思维的深刻程度 D,对事件的敏感程度

10.据联合国教科文组织2000年对62个国家（39个发展中国家，23个发达国家）进行的调査，（） 的国家在不同程度上开展电子政务。

A. 69% B. 89% C. 79% D. 98%

**二、 多项选择题（每小题2分.共10分，每小题至少有一项以上答案正确，请将正确答案的序号填在括 号内。多选、少选均不得分）**

11.角色冲突的表现形式有（）o

A.角色外冲突 B,角色内冲突

C.角色间冲突 D.个体之间的冲突E.目标冲突

12.下列有关影响力的说法正确的是（）o

A.在领导者影响力的构成中，自然性影响力的强度往往受强制性影响力的制约

B.增强领导者影响力的根本途径在于增强自然性影响力

C.强制性影响力是为领导者所独有的

D.一般来说，领导者的影响力强于被领导者的影响力

E.自然性影响力的基础，主要来自专长和品质

13.领导学的学科特点包括（）o

A.综合性 B.社会性 C.应用性 D.交又性E.理论性

14.下列不属于领导环境发展原则的选项是（）。

A.科学性原则 B.系统性原则C.创新性原则 D.超前性原则E.多样性原则

15.-个合理的领导群体应当具备的一些功能有（）。

A.群体感应功能 B.群体互补功能

C.群体效率放大功能 D.群体自调节与自组织功能E.结构耗散功能

**三、 名词解释（每小题5分，共20分）**

16.柔性领导

17.领导幅度

18.马太效应

19.电子政务

**四、 简答题（含辨析题。每小题10分，共20分）**

20.领导群体中的成员，必须有明确的分工，使职责与权力相称。（辨析）

21.如何认识领导决策的公正原则？（简答）

**五、 论述题（含案例分析题。每小题20分，共40分）**

22.试述如何对领导权力进行科学合理的划分与配置。

23.试论述如何改善我国领导发展与培训的现状。

试题答案及评分标准

**一、 单项选择题（每小题1分，共10分，每小题只有一项答案正确，清将正确答案的序号填在括号内）**

1.C 2. D 3. A 4. B 5. B 6. A 7. C 8. C 9. A 10. B

**二、 多项选择题（每小题2分，共10分，每小题至少有一项以上答案正确，请将正确答案的序号填在括 号内。多选、少选均不得分）**

11.ABC 12. BCDE 13. ABCD 14. CE 15. ABCDE

**三、 名词解释（每小题5分，共20分）**

16.柔性领导就是指在研究人们心理和行为的基础上，依靠领导者的非权力影响力，采取非强制命令 的方式，在人们心目中产生一种潜在的说服力，使其自觉服从和认同，从而把组织意志变为人们白觉的行 动的领导行为。

17.领导幅度，亦称“领导控制跨度”，是指领导者可直接下达命令发出指示并直接向他汇报，对他 负责的人数。

18.马太效应是指对已有相当知名度的人给予的荣誉越来越多，而对那些尚未出名的人则往往忽视他 们的成绩，或不承认或贬低其价值这样一种常见的不合理现象。

19.电子政务就是以构建一个高效、精简、弹性、有强大的创新和应变能力、具有更高服务品质的政 府为目标，以信息技术和网络为基础平台，实现政府与公民、政府与企业和其他社会组织、政府内部各不 同部门之间进行有效沟通的一种方式，以及由此方式而产生的政府领导观念与管理体制的变革。

**四、 简答题（含辨析题。每小题10分，共20分）**

20.这种看法是正确的，符合领导群体结构优化的职权分明标准。（2分）

在领导群体内部，要明确划分和规定各人的职责范围，做到人各有职，职有专司。（2分）每个领导成 员对自己职责范围以内的事情，要独立负责，创造性地完成。不能事不分大小都要集体讨论或清示上级， 这样会造成该办的事办不成，亟待解决的事解决不了，出现久拖不决的局面。所以分工不清，职责不明， 往往要贻误工作。（2分）领导成员要有职有权，按责定权。有责无权，或有权无责的职位，是不应该设置 的。有责无权，完成所负责任无保障；有权无责，一种可能是权力发挥不了作用，空有其权而无所作为， 另一种可能就是滥用权力，以权谋私，以权欺人，做出危害国家和人民利益的事情来。（2分）在领导群体 内部，任何一个领导者都不要干涉其他成员职权范围内的事，要各守其职。对自己职权范围以外的事，如 有意见，有看法，可以沟通情况，或者反映给上一级领导，通过领导集体研究解决。但个人不能任意干预， 否则将可能造成内部磨擦，影响领导内部的团结和稳定。（2分）

21 .社会公共利益是关系到每一个社会成员的切身利益的问题。（3分）无论是赢利性的，还是非赢利 性的组织，在决策时都必须考虑社会公众的利益。（2分）比如对于非赢利性的政府组织来讲，就而临着对 有限的公共资源如何分配的问题，即“决策使谁受益”，涉及的是分配公平的问题；而对于以赢利性为目 的的企业来讲，在追求利润的同时，也要考虑到社会责任的问题。比如保护环境、提供安全服务以及保障 劳动安全等问题。（2分）社会公正问题既是車要理论问题，又是紧迫的实践问题。（3分）

**五、论述题（含案例分析题。每小题20分，共40分）**

22.领导权力的行使是以领导权力的合理划分与配置为前提的，因为领导权力的行使必须首先立足于 有序的组织机构，即所谓的在其职，谋其政。（2分）

（1）宏观层而上领导权力的合理划分与配置

宏观层面上领导权力的合理划分与配置主要是从与社会大系统诸要素的互动中探索领导权力的合理 划分与配置。（2分）

领导权力的合理划分与配置必须服从于国家的政治制度。（2分）

领导权力的合理划分与配置必须有利于公民权利的充分享有。（2分）③领导权力的合理划分与配置 必须与社会经济结构相适应。（2分）

④领导权力的合理划分与配置必须考虑民族传统文化的因素。（2分）（2）微观层面上领导权力的合理 划分与配置

微观层而上领导权力的合理划分与配置主要是从行政系统内部各要素的联系中寻求领导权力的合理 划分与配置。（2分）

在组织系统内部，所有的领导与管理活动，都是围绕着领导权力的合理划分与配置以及运用展开的。 而领导权力的合理划分与配置乂与组织系统内部的组织职能与组织人员等要素密切相关。（4分）

从以上的分析可以看岀，领导权力的划分与配置必须与社会大系统相适应，并充分考虑领导系统内部 的各种要素，从而把各种要素相互融合与协调，才能达到领导权力划分与配置的科学化与合理化。（2分）

23.（1）确立正确的培训目标；⑵设置科学的培训内容；⑶改革培训的手段与方式；⑷加强师资队 伍的建设；（5）规范强化培训的制度。（以上每点4分）

（论述题要点，均须展开论述，只答要点，酌情减分）

**《行政领导学》题库及答案二**

**一、单项选择题（每小题1分，共10分，每小题只有一项答案正确，请将正确答案的序号填在括号内）**

1.孔子提出“人存政举，人亡政息"的名言，体现了古代领导思想中的（）。

A.民本思想 B.人本思想 C.谋断分离的思想 D.重视纳谏的思想

2.（）的领导权力是一种法理型的权力。

A.原始社会 B.转型社会 C.传统社会 D,现代社会

3根据上级领导机关对下级行政领导机关的指挥、控制方式与程度的不同，可以将领导体制划分为 （）o

A.完整制与分离制 B.集权制与分权制

C.层级制与职能制 D. -长制与委员会制

4领导环境发展的第一原则是（）。

A.科学性原则 B.实践性原则C.系统性原则 D.超前性原则

5人力资源区别于物质资源的根本所在是由于它的（）。

A.开发性 B.能动性C.时效性 D.增值性

6（）是领导关系存在的前提。

A.职位 B.组织C.权利 D.权力

7在领导者影响力的构成中，占主导地位、起决定性作用的是（）o

A.强制性影响力 B.权利性影响力 C.自然性影响力 D.个人魅力

8在《新管理模式》一书中把领导方式归纳为四种基木模式的作者是（）。

A.西蒙 B.利克特C.勒温 D.卡曼

9（）既是领导活动的出发点，乂是领导活动的归宿，是反映领导者能力和领导活动成效的综合性 指标。

A.领导效率 B.领导效果 C.领导效能 D.领导目标

10电子政务最重要的内涵及精臆是建构一个（）o

A.虚拟政府 B.便民政府 C.高效政府 D.精简政府

**二、多项选择题（每小厦2分，共10分，每小题至少有一项以上答案正确.请将正确答案的序号填在括 号内。多选、少选均不得分）**

11“领导”包含了五个基本要素，分别是领导主体、领导客体、领导环境和（）。

A.领导手段和领导文化 B.领导手段 C.领导文化和领导目标

D.领导目标E.领导方法和领导目标

12领导环境的基本特征包括（）。

A.客观实在性与部分可塑性的统一 B.多样性与类别性的统一

C.稳定性与动态性的统一 D.连锁性与定向性的统一

E.常规性与突发性的统一

13从冲突的表现形式来看，冲突的主要类型有（）。

A.目标冲突 B.认识冲突 C.情感冲突 D-行为冲突E.自我冲突

14电子政务对内体现为（）。

A.行政业务程序化 B.行政业务网絡化

C.行政程序透明化 D.行政业务电子化

E.行政信息公开化

15领导者的自然性影响力包括（）。

A.职位因素 B.才能因素 C.品格因素 D.知识因素E.情感因素

**三、名词解释（每小题5分，共20分）**

16领导权变理论

17矩阵式

18戴维现象

19领导发展

**四、简答题（含辨析题。每小题10分，共20分）**

20领导权力与权威是截然不同的。（辨析）

21简述群体产生冲突的主要原因。（简答）

**五、 论述题（含案例分析题。每小题20分.共40分）**

22试论领导个体素质提高的基本途径。

23如何认识危机与契机的关系？

试题答案及评分标准

**一、单项选择题（每小题1分，共10分，每小题只有一项答案正确，请将正确答案的序号填在括**

号内）

1. B 2. D 3. A 4. A 5.B 6. D 7. C 8. B 9. C 10.A

**二、多项选择题（每小题2分，共10分，每小题至少有一项以上答案正确，请将正确答案的序号**

填在括号内。多选、少选均不得分）

11. BD 12. ABCDE 13. ABCD 14. ABD 15. BCDE

**三、 名词解释（每小题5分，共20分）**

16.领导权变理论是就有关领导者在不同的领导环境因素条件下，如何选取相应的领导方 式，最终实现理想的领导效果的理论。

17.矩阵式组织结构是一种在混合式领导组织结构的基础上，按照数学上的矩形方阵原 理建立起来的领导体制，乂称“规划——冃标”结构形式。

18.美国化学家戴维发现了订书匠法拉第在化学上的潜能，并将其精心培育成才，使法拉 第名声大振。但此后戴维却开始贬低法拉第。伯乐由识别和培养千里马，转而处处限制和妨 碍千里马奔驰，带有一定的普遍性，这一现象被叫做“戴维现象二

19.领导发展是指领导者对自身领导力的发展，即领导者根据时代和环境的需要，为提高 自身的素质与能力所进行的有计划的训练活动。

**四、筒答题I含辨析题。每小题10分，共20分）**

20.这种看法是错误的。权力与权威既有区别乂有联系，二者是相互作用的。（2分）

（1）权力与权威的共同性在于能够指导、影响他人的意识和行动。在权力与权威的指示与 感召之下，人们改变了自己的想法，并按照权力与权威占有者的意志行事。（3分）

（2）权力与权威的区别主要表现为：①权力与权威的来源不同；②权力与权威的表现形式不同；③权力与权威的影响时限不同；④权力与权威的作用效果不同。（4分）

综上所述，领导者只有同时具备法定的权力与个性化的权威，才能实行最佳领导，并取得 最好的绩效。（1分）

21.（1）目标因素；（2）资源因素；（3）责权因素；（4）信息沟通因素；⑸结构因素。（以上每 点2分）

**五、论述题（含案例分析题。每小题20分，共40分）**

22.（1）教育。教育是最普通的领导素质提高途径，领导者的全而发展或者全而提高领导

素质都要依靠教育。（7分） 。一

（2）实践锻炼。领导者亲身参加社会实践，是素质培养和提高的最关键环节。（6分）

（3）修持。修持是公认的各种德才标准内化、德才水平提高的修炼过程，是在自我要求、自 我推动、髙度白律的状态下进行的品格锻炼、精神锤炼和才干提高的综合性过程。这是一种内 向和内省的方法，完全依靠人的自觉性，依靠原来就具有的一定程度的领导素质，而后才有可 能进行并有所提高。（7分）

23.危机是威胁决策者的核心价值或根木利益的，迫使决策者在信息不充分和事态发展 高度不确定情况下，需要迅速决策的不利情势的集合。（4分）

所谓契机，是指由一定事态带来的某种转折变化的机缘，即“危险中的机会” o危机具有 双重性，它有破坏的一而，也有积极的一面。（4分）

危机对组织来讲是一个契机，是组织命运“转机与恶化的分水岭”，从组织管理的角度来 看，危机也具有积极的功能效应，危机可以暴露出旧模式中的弊端，并渲染着改革的迫切性，管 理者可以通过解决危机使组织获得进步。（4分）

对于组织来讲，危机木身也是一种契机，对改善组织结构，树立危机意识，完善危机管理机 制起到了重要促进作用。领导者要善于抓住契机，有效处理危机，不失时机地推行白己的改革 理念，那些在常规情况下难以解决的问题就可能得到解决。（4分）

对于领导者来讲，危机本身也是一种契机。有效地处理危机可以使领导人得到更高的权

威，也有助于领导人在今后的「•作中更好地贯彻自己的理念。（4分）

（上述论述题要点，均须展开论述，只答要点，酌情减分）

**《行政领导学》题库及答案三**

**一、名词解释（每小题5分，共20分）**

1.领导授权

2.一长制

3.领导素质

4.头脑风暴法

**二、单项选择题（何小题1分，共10分，每小题只有一项答案正确，请将正确答案的序号填在括号内）**

1在现代社会中，一个人大约有（）的知识是在工作实践和职业学习中获得的。

50% B. 70% C. 90% D. 60%

2首先提出正式群体和非正式群体分类的是（）。

A.马斯洛 B.梅奥C.弗洛伊德 D.赫茨伯格

3通过指挥渠道来协调蛆织内部的关系属于（）。

A.纵向协调 B.内部协调 C.上行协调 D.下行协调

4权变领导理论的研究重点在（）o

A领导者的个性特质 B不同领导行为和领导风格对领导绩效的影响

C领导者的影响力 D领导者、被领导者的行为和领导环境的关系

5领导体制的核心是（）o

A.组织结构的设置 B.各级各类领导机关职责与权限的划分

C.领导层次与幅度D・人事制度

6.文化本质上是（）o

A.历史的产物 B.环境的产物

C.人类精神力量的产物 D.社会活动的产物

7.不属于渐进决策模型的特点有（）o

A.最佳原则 B.积小变大 C.稳中求变 D.渐进主义

8.在领导者影响力的构成中，占主导地位、起决定性作用的是（）0

A.强制性影响力 B.权力性影响力

C.自然性影响力 D.个人魅力

9.封建制领导效能理论注重对（）的研究，具有浓厚的宗教色彩。

A.领导者个人特质 B.领导者

C.领导组织 D.领导效益

10.在（）时期领导权力与宗教权力或迷信权力等曾经相互结合。

A.传统社会 B.转型社会'

C.现代社会 D.原始社会

**三、多项选择题（每小题2分，共10分，每小题至少有两项以上答案正确，请将正确答案的序号填在括 号内。多选、少选均不得分）**

1.追踪决策过程中可能会出现的情况有（）o

A.方案错误 B.成本过高

C.评估错误 D,环境变量E.目标错误

2.影响思维广阔性的因素包括（）o

A.思维者意识域的大小 B.人脑高级神经活动的灵活性

C.知识水平 D,坚强的意志 E.经验是否丰富

3.下列不属于领导环境发展原则的选项是（）。

A.多样性原则 B.系统性原则

C.创新性原则 D.超前性原则E.科学性原则

4.领导协调的种类有（）o

A.人际协调 B.横向协调 C.关系协调 D.纵向协调E.组织协调

5.中国古代领导思想中的民本思想主要包括（）o

A.治民 B.富民 C.爱民 D.教民E.信民

**四、简答题（含辨析题）（每小题10分，共20分）**

1.非正式群体不是因为完成组织任务而是白发产生的，所以领导者不应该承认非正式群体。（辨析）

2.简述发达国家电子政务的建设对我国电子政务建设的启示。（简答）

**五、论述题（每小题20分，共40分）**

1.列举领导的五条用人原则并详细分析。

2.试论领导效能测评的意义。

试题答案及评分标准

**一、 名词解释（每小题5分，共20分）**

1.领导授权就是在组织系统内部，领导者将组织和人民赋予自己的部分职务权力授予下级行政机关 或职能机构，以便下级机关能够在上级的监督下自主地行动和处理行政事务，从而为被授权者提供完成任 务所必需的客观条件。

2.-长制，又称之为首长负责制或独任制，是指在在一个系统或者组织的领导机关内部，其法定的最 高决策权力完全集中在一位行政首长身上的领导体制。

3.领导素质，是指充当领导角色的个体为完成其特定职能职责，发挥其特定影响和作用所必须具备 的自身条件，是在一定的心理生理条件的基础上，通过学习、教育和实践锻炼而形成的在领导工作中经常 起作用的那些基础条件和内在要素的总和。

4.头脑风暴法又称专家会议决策法，是指依靠一定数量专家的创造性逻辑思维对决策对象未来的发 展趋势及其状况做出集体判断的方法。

**二、 单项选择题（每小题1分，共10分，每小题只有一项答案正确，请将正确答案的序号填在括号内）**

1.C 2. B 3. A 4. D 5. B6. D 7. A 8. C 9. A 10. A

**三、多项选择题 （每小题2分，共10分，何小题至少有两项以上答案正确，请将正确答案的序号填在括号内。多选、少 选均不得分）**

1ADE 2.ABCE 3. AC 4. BD 5. BDE

**四、 筒答题（含辨析题）（每小题10分，共20分）1.这种观点是错误的。（2分）**

1.非正式群体是人类社会中普遍存在的群体类型。（2分）在领导活动中，作为领导行为主体的领导者不 但要对正式群体进行科学的规范和有效的领导，而且要对正式群体中大量存在的非正式群体给予充分的关 注和重视。（2分）对待非正式群体，领导者首先的和根木的就是要承认其客观存在的普遍性，承认其作用 和能量对工作的影响，并将其列入管理范围，决不能视而不见或放任自流。（2分）在任何组织或社会的构 成中，非正式群体的存在既具有客观性，又具有必然性。因此对非正式群体的无知或鸵鸟政策是极其有害 的。（2分）

2.（1）电子政务建设需要国家的强力支持；（3分）（2）电子政务是一个系统工程；（3分）（3）电子政 务的开展要有一定的社会基础；（2分）（4）电子政务建设需要相应的法律、法规与规范的支持。（2分）

**五、 论述题（每小题20分，共40分）**

1.（1）峰区年龄原则；（2）扬长避短原则：（3）量才任职，职能相称原则；（4）诚信不疑原则：（5）明责 授权原则；（6）环境原则；（7）数量原则；（8）用养并重原则；（9）流动原则。

（上述9条原则，随意选择其中5条并详细分析，每点4分。只答要点，酌情减分）

2.（1）领导效能测评是一切领导活动的出发点与归宿；（2）领导效能测评是衡量领导活动成败得失•的 标尺；（3）领导效能测评是改善领导者素质和提高领导水平的重要环节；（4）领导效能测评是正确使用与科学培训领导者的重要依据；（5）领导效能测评是对领导活动进行民主监督的有效途径。（上述要点，每点4分，均须展开论述。只答要点，酌情减分）

**《行政领导学》题库及答案四**

**一、单项选择题（每小题1分，共10分，每小题只有一项答案正确，请将正确答案的序号填在括号内）**

1.真正意义上决策与执行的分工出现在19世纪，它首先发生在（

A.工厂 B.政治领域C.军事领域 D.经济领域

2.（）是领导关系存在的前提。

A.职能 B.权力C.组织 D.权利

3.领导者把自己的意图按照可以理解的方式传递给收讯者是（）。

A.领导沟通 B.领导协调 C.领导控制 D.领导指挥

4.道家的政治思想是（）。

A.仁政 B.以德治国 C.法治 D.无为而治

5.简单而低层的组织与重复性较高的简单工作宜采用（）蛆织结构。

A.职能式 B.直线式 C.混合式 D.矩阵式

6.化本质上是（）o

A.历史的产物 B.环境的产物

C.人类精神力量的产物 D.社会活动的产物

7检测决策方案实施的情况与决策目标是否相一致的方法是（）o

A.决策追踪 B.决策检査

C.方案修正 D.慎重实施

8激发思维创新的首要因索是（）0

A.灵感 B.知识和经验 C.目标 D.总志

9封建制领导效能理论注重对（）的研究，具有浓厚的宗教色彩。

A.领导者个人特质 B.领导者 C.领导组织 D.领导效益

10（）的领导权力是一种法理型的权力。

A.现代社会 B.转型社会 C.原始社会 D.传统社会

**二、 多项选择题（每小题2分，共10分，每小题至少有一项以上答案正确，请将正确答案的序号填在括 号内。多选、少选均不得分）**

11按决策本身所依据的条件分类，决策可分成（）。

A.确定型决策 B.风险型决策

C.非确定型决策 D.非程序性决策 E.宏观决策

12独立性是创新思维的显著特点，它的主要表现包括（）。

A坚持一切从实际出发，实事求是

B善于排除自身固有的思维习惯和思维定势

C勇于打破传统、挑战权威

D根据实践的发展及时转换思路、更新观念

E敢于怀疑、积极探索

13下列不属于领导环境发展原则的选项是（）。

A.科学性原则 B.系统性原则

C.创新性原则 D-超前性原则 E.多样性原则

14利克特在《新管理模式》一书中把领导方式归纳为（）。

A.剥夺式集权领导 B.仁慈式集权领导

C.协商式民主领导 D.参与式民主领导 E.人事并重式领导

15中国古代领导思想中的民木思想主要包括（）。

A.信民 B.富民C.爱民 D.教民E.治民

**三、 名词解释（每小题5分，共20分）**

16权力制约

17一长制

18领导素质

19鱼缸法

**四、简答题（含辨析题。每小题10分，共20分）**

20非正式群体不是因为完成组织任务而是自发产生的，所以领导者不应该承认非正式群 体。（辨析）

21简述电子政务的作用。（简答）

**五、论述题（含案例分析题。每小题20分，共40分）**

22列举领导的五条用人原则并详细分析。

23试论领导效能测评的意义。

试题答案及评分标准

**一、单项选择题（每小题1分,共10分，每小题只有一项答案正确，请将正确答案的序号填在括号内）**

1. C 2. B 3. A 4. D 5. B 6. D 7. A 8.C 9.A 10.A

**二、多项选择题（每小题2分,共10分，每小题至少有一项以上答案正确，请将正确答案的序号**

填在括号内。多选、少选均不得分）

11.ABC 12. ABCDE 13. CE 14. ABCD 15. ABD

**三、名词解释（每小题5分，共20分）**

16权力制约，从一般意义上讲，就是对权力的限制与约束。具体地说，就是享有制约权力 的个人或者组织与群体，运用民主、法制与新闻舆论等多种手段，通过各种有效途径，对权力所 有人与行使者所形成的特定的限制与约束关系。

17—长制，乂称之为首长负责制或独任制，是指在一个系统或者组织的领导机关内部, 其法定的最高决策权力完全集中在一位行政首长身上的领导体制。

18领导素质，是指充当领导角色的个体为完成其特定职能职责，发挥其特定影响和作用 所必须貝•备的自身条件，是在一定的心理生理条件的基础上，通过学习、教育和实践锻炼而形 成的在领导工作中经常起作用的那些基础条件和内在要素的总和。

19鱼缸法是一种通过领导者宏观智能结构效应的发挥来进行决策的方法。运用这个方 法时，所有决策人员围成一个圆圈，通过某个中心人物同其他成员之间的互动来进行决策。因 其形似鱼缸，故得名“鱼缸法二

**四、 简答题（含辨析题。每小题10分，共20分）**

20这种观点是错误的。（2分）

非正式群体是人类社会中普遍存在的群体类型。（2分）在领导活动中，作为领导行为主 体的领导者不但要对正式群体进行科学的规范和有效的领导，而且要对正式群体中大量存在 的非正式群体给予充分的关注和重视。（2分）对待非正式群体，领导者首先的和根本的就是 要承认其客观存在的普遍性，承认其作用和能量对工作的影响，并将其列入管理范围，决不能 视而不见或放任自流。（2分）在任何组织或社会的构成中，非正式群体的存在既具有客观性， 又具有必然性。因此对非正式群体的无知或鸵鸟政策是极其有害的。（2分）

21（1）有利于优化政府的管理服务职能：（4分）（2）有利于发展社会主义民主：（3分）（3） 有利于建设高素质的国家公务员队伍。（3分）

**五、 论述题（含案例分析题。每小题20分，共40分）**

22（1）峰区年龄原则；（2）扬长避短原则；（3）量才任职，职能相称原则；（4）诚信不疑原 则；（5）明责授权原则：（6）环境原则；（7）数量原则：（8）用养并重原则；（9）流动原则。

（上述9条原则，随意选择其中5条并详细分析，每点4分。只答要点，酌情减分）

23（1）领导效能测评是一切领导活动的出发点与归宿；（2）领导效能测评是衡量领导活动 成败得失的标尺；（3）领导效能测评是改善领导者素质和提高领导水平的重要环节；（4）领导效 能测评是正确使用与科学培训领导者的重要依据；（5）领导效能测评是对领导活动进行民主监 督的有效途径。（上述要点，每点4分，均须展开论述。只答要点，酌情减分）

**《行政领导学》题库及答案五**

**一、单项选择题（每小题1分，共10分，每小题只有一项答案正确，请将正确答案的序号填在括号内）**

1真正意义上决策与执行的分工出现在19世纪，它首先发生在（）°

A.工厂 B.政治领域 C.军事领域 D.经济领域

2冲突属于（）o

A.低对抗行为 B.高对抗性行为 C.无对抗性行为 D.对抗性行为

3按照权力的控制程度来看，一切权力集中于领导集体或个体手中是（

A.集权式领导 B.专断式领导

C.剥夺式集权领导 D.仁慈式集权领导

4孔子提出”人存政举，人亡政息”的名言，体现了古代领导思想中的（

A.重视纳谏的思想 B.民本思想 C.谋断分离的思想 D.人本思想

5我国领导体制最主要的弊端是（）。

A.组织结构设置不科学 B.权力过分集中

C.领导素质不高 D.领导法规缺失

6在现代社会中，组织成功的概率与组织和环境之间的一致性程度（）o

A.无关 B.呈正相关关系 C.呈负相关关系 D.没有直接关系

7运用同态模型的原理进行决策的方法是（）o

A.头脑风暴法 B.鱼缸法 C.德尔斐法 D.模拟决策法

8美籍奥地利经济学家熊彼特是首先提出“创新”概念的学者，他在《经济发展的理论》一 书中以（）为核心对“创新"进行了论述。

A.制度创新 B.文化创新 C.技术创新 D.文艺创新

9取得领导效能的前提是（），它是领导效能的中心线。

A.领导效果 B.领导目标 C.领导效益 D.领导效能

10（）的领导权力是一种法理型的权力。

A.现代社会 B.转型社会 C.原始社会 D.传统社会

**二、多项选样题（何小题2分，共10分，每小题至少有一项以上答案正确，请将正确答案的序号填在括 号内。多选、少选均不得分）**

11.追踪决策过程中可能会出现的情况有（）。

A.方案错误 B.成本过高 C.评估错误 D.环境变量 E.目标错误

12影响思维广阔性的因素包括（）。

A.思维者意识域的大小 B.人脑高级神经活动的灵活性

C知识水平 D.坚强的意志 E.经验是否丰富

13影响机构性领导环境的主要因素包括（）。

A机构功能及其变化 B.机构性质及其变化 C.机构数量及其变化

D.机构性领导环境的结合模式 E.机构功能和机构数量

14处理不同冲突的方法有（）o

A.回避 B.建立联络小组

C.采取强制办法 D.树立更髙目标 E.解决问题

15领导学的学科特点包括（）o

A.综合性 B.社会性 C.应用性 D.交又性 E.理论性

**三、 名词解释（每小题5分，共20分）**

16领导权力

17 .直线式

18领导群体结构

19危机

**四、 简答题（含辨析题）（每小题10分，共20分）**

20非正式群体不是因为完成组织任务而是自发产生的，所以领导者不应该承认非正式群

体。（辨析）

21简述电子政务的作用。（简答）

**五、 论述题（含案例分析题）（每小题20分，共40分）**

22结合实际分析领导用人的心理误区。（至少列举五点）

23试论述如何改善我国领导发展与培训现状。

试题答案及评分标准

**—、单项选择题I每小题1分，共10分，每小题只有一项答案正确，请将正确答案的序号填在括**

号内）

1.C 2. B 3. A 4. D 5. B

6. B 7. D 8. C 9. A 10. A

**二.多项选择题（每小题2分，共10分，每小题至少有一项以上答案正确，请将正确答案的序号**

填在括号内。多选、少选均不得分）

11. ADE 12. ABCE 13. ACD 14. ABCDE 15. ABCD

**三、 名词解释（每小题5分，共20分）**

16领导权力就是领导者（权力所有人），遵循相关的法律法规，运用多种方法与手段，在实 现特定目标的过程中，对被领导者（权力相对人）做岀一定行为与施行一定影响的能力。

17直线式组织结构又称层次制、分级制、金字塔式或传统式组织结构。它是将一个领导 系统或单位，在纵向上垂直划分为若干层次（从最高的指挥中心到最低的基层单位），形成一个 逐级扩散、层次分明的金字塔式的组织结构。

18领导群体结构是在一个系统内，构成领导群体的各种人员的构成比例及其组合方式。

19危机是威胁决策者的核心价值或根木利益的，迫使决策者在信息不充分和事态发展高 度不确定情况下，需要迅速决策的不利情势的集合。

**四、 简答题（含辨析题）（每小题10分，共20分）**

20这种观点是错误的。（2分）

非正式群体是人类社会中普遍存在的群体类型。（2分）在领导活动中，作为领导行为主 体的领导者不但要对正式群体进行科学的规范和有效的领导，而且要对正式群体中大量存在 的非正式群体给予充分的关注和重视。（2分）对待非正式群体，领导者首先的和根本的就是 要承认其客观存在的普遍性，承认其作用和能量对工作的影响，并将其列入管理范围，决不能 视而不见或放任自流。（2分）在任何组织或社会的构成中，非正式群体的存在既具有客观性， 又具有必然性。因此对非正式群体的无知或鸵鸟政策是极其有害的。（2分）

21（1）有利于优化政府的管理服务职能；（4分）

（2） 有利于发展社会主义民主；（3分）

（3） 有利于建设高素质的国家公务员队伍O （3分）

**五、 论述题（含案例分析题）（每小题20分，共40分）**

22（1）晕轮效应：（2）投射效应：（3）相互回报心理：（4）嫉妒心理：（5）首因效应：（6）近因效 应；（7）偏见效应；（8）马太效应；（9）戴维现象。

（上述9种现象，随意选择其中争种并详细分析，每点4分。只答要点，酌情减分）

23⑴确立正确的培训冃标；⑵设置科学的培训内容；（3）改革培训的手段与方式；⑷加 强师资队伍的建设；（5）规范强化培训的制度。（上述要点，每点4分，均须展开论述。只答要点，酌情减分）

**《行政领导学》题库及答案六**

**一、单项选择题（每小题I分.共10分，每小题只有一项答案正确，请将正确答案的序号填在括号内）**

1领导具有双重属性，其中占据主导地位的是（）0

A.服务性 B.自然属性 C.社会属性 D,权力属性

2首先提出正式群体和非正式群体分类的是（）。

A.马斯洛 B.梅奥 C.弗洛伊德 D.赫茨伯格

3领导者对可能影响组织和谐的各种矛盾、冲突进行调整、控制的行为属于（）o

A.协调艺术 B.运筹艺术 C决策艺术 D.沟通艺术

4我国领导学发展的关键时期是（）o

A. 20世纪30年代 B. 20世纪90年代

C. 20世纪70年代 D. 20世纪80年代

5根据组织系统内部各机构的职责权限的性质与范围的不同，可以将领导体制划分为 （）

A.一长制与委员会制 B.层级制与职能制

C.完整制与分离制 D.集权制与分权制

6文化本质上是（）。

A.历史的产物 B.环境的产物

C.人类精神力量的产物 D.社会活动的产物

7为决策中枢系统提供专门咨询服务的是（）。

A.智囊系统 B.执行系统 c.信息系统' D.监督系统

8在领导者影响力的构成中，占主导地位、起决定性作用的是（）o

A.强制性影响力 B.权力性影响力 C自然性影响力 D.个人魅力

9封建制领导效能理论注重对（）的研究，具有浓厚的宗教色彩。

A.领导者个人特质 B.领导者 C.领导组织 D.领导效益

10（）的领导权力是一种法理型的权力o

A.现代社会 B.转型社会 C.原始社会 D,传统社会

**二、 多项选择题（每小题2分，共10分，每小题至少有一项以上答案正确，请将正确答案的序号填在括 号内。多选、少选均不得分）**

11査尔斯•林德布洛姆认为之所以要推行渐进决策是因为（）。

A.技术上有困难 B.考虑弱势群体的利益

C.历史进程是不可阻挡的 D.现行政策的巨额成本

E.现实政治是渐进的

12影响思维广阔性的因素包括（）o

A思维者意识域的大小 B人脑高级神经活动的灵活性

C知识水平 D坚强的意志 E经验是否丰富

13领导环境的基本特征包括（）。

A.客观实在性与部分可塑性的统一 B.多样性与类别性的统一

C.稳定性与动态性的统一 D.连锁性与定向性的统一

E.常规性与突发性的统一

14在领导协调工作中，必须协调的对象有（）。

A.协调群体中的个人 B.协调组织中的群体

C.协调组织内部关系 D.协调不同的组织 E.协调不同的国家

15“领导”包含了五个基木要素，分别是领导主体、领导客体、领导环境和（

A.领导手段和领导文化 &领导手段

C.领导文化和领导目标 D.领导目标 E.领导方法和领导目标

三、 名词解释（每小题5分，共20分）

16权力腐败

17领导体制

18领导素质测评

19鱼缸法

四、 简答题（含辨析题。每小题10分，共20分）

20冲突等同于竞争。（辨析）

21简述电子政务的作用。（简答）

**五、 论述题（含案例分析题。每小题20分，共40分）**

22结合实际分析领导用人的心理误区。（至少列举五点）

23试论领导效能测评的意义。

试题答案及评分标准

**一、单项选择题（每小题共10分，每小题只有一项答案正确，清将正确答案的序号填在括号内）**

1. C 2. B 3. A4. D 5. B 6. D 7. A 8. C 9. A 10. A

**二、多项选择题（每小j2分，共10分，每小题至少有一项以上答案正确，请将正确答案的序号填在括号内。多选、少选均不得分）**

11.ADE 12. ABCE 13. ABCDE 14. ABD 15. BD

**三、 名词解释（每小题5分，共20分）**

16“腐败”概念一般被作为“权力腐败”概念的简称，它特指权力的蜕变。即权力主体滥用 权力或者偏离公共职责，借职务之便获取个人的特殊利益，从而使国家政治生活发生病态变化的过程。

17领导体制就是指在组织内部与领导活动中，组织机构的设置和领导权限的划分及其 所形成的用以规范领导活动范围和方式的制度体系。

18领导素质测评就是对领导素质进行检测、测试、测量、驶证、判断和评价的总称，是对 领导的专项素质或综合素质进行科学客观把握的系统化应用理论与应用技术。

19鱼紅法是一种通过领导者宏观智能结构效应的发挥来进行决策的方法。运用这个方 法时，所有决策人员围成一个圆圏，通过某个中心人物同其他成员之间的互动来进行决策。因 其形似鱼缸，故得名“鱼缸法”。

**四、 简答题（含辨析题。每小题10分，共20分）**

20这种看法是错误的。（2分）冲突不同于竞争，它的特殊性质在于目标的不相容性。也就是说，冲突双方都认为对方的 目标是己方达到目标的障碍，双方的目标是不可调和的。冲突属于高对抗性行为。（4分）在 竞争中，参与的各方都具有相同的目标，都必须在相同的规则下采取行动，任何一方都不能以 阻碍其他参与者的行动为手段来达到自己的目标。二者的区别只是在于，一方的行为是否会 影响另一方目标的实现。（4分）

21（1）有利于优化政府的管理服务职能：（4分）（2）有利于发展社会主义民主：（3分）（3）有利于建设高素质的国家公务员队伍。（3分）

**五、论述题（含案例分析题。每小题20分，共40分）**

22⑴晕轮效应；（2）投射效应：（3）相互回报心理；（4）嫉妒心理；（5）首因效应；（6）近因效应；（7）偏见效应；（8）马太效应；（9）［维现象。（每点4分）（上述9种现象，随意选择其中5种并详细分析，每点4分。只答要点，酌情减分）

23（1）领导效能测评是一切领导活动的出发点与归宿；（2）领导效能测评是衡量领导活动 成败得失的标尺；（3）领导效能测评是改善领导者素质和提高领导水平的重要环节；（4）领导效 能测评是正确使用与科学培训领导者的車要依据，（5）领导效能测评是对领导活动进行民主监 督的有效途径。（上述要点，每点4分，均须展开论述。只答要点，酌情减分）

**行政领导学**

**一、单选题**

1. 思维方式中最基本、最实质的部分是（思维方法）。
2. 领导的缓冲器、替代品与放大器理论是由以史蒂文为代表的研究都提出的具有（权变理论色彩）的领导理论。
3. 根据上级领导机关对下级行政领导机关的指挥、控制方式与程度的不同，可以将领导体制划分为（完整制与分离制）。
4. 一个人的比较稳定的心理活动的动力特征主要指人的（气质）。
5. 一个人对现实稳定的态度和习惯化了的行为方式是指人的（性格）。
6. 人力资源区别于物质资源的根本所在是由于它的（能动性）。
7. 结构理论认为，领导效能取决于（组织特性）。
8. 组织的公共沟通首先必须（分析相关利益者）。
9. 活泼的领导艺术形象，一般都具有认识功能、教育功能、（审美功能）。

10、根据组织系统内部各机构的职责权限的性质与范围的不同，可以将领导体制划分为（层次制与职能制）。

11、为决策中枢系统提供专门的咨询服务是（智囊系统）。

12、按决策主体的决策方式不同分类，决策可分为（经验决策和科学决策）。

13、下列关于权力起源的学说，除了（神权说）外，其他主张都有一定程度上的合理性。

14、领导体制的本质属性是（社会属性）。

15、根据领导机关中最高决策者人数的不同，可以将领导体制划分为（一长制与委员会制）。

16、在《新管理模式》一书中把领导方式归纳为四种基本模式的作者是（利克特）。

17、椐联合国教科文组织2000年对62个国家（39个发展中国家，23个发达国家）进行的调查，（89%）的国家在不同程度上开展电子政务。

18、在现代社会中，组织成功的概率与组织和环境之间的一致性程度（呈正相关关系）。

19、根据领导系统中各层级领导机关与领导者职责权限的集中与分散程度，可以将领导体制划分为（集权制与分权制）。

20、一般情况下，领导幅度应以（二八律）为宜。

21、道家的政治思想是（无为而治）。

22、文化中最为活跃的因素是（物质文化）。

23、真正意义上决策与执行的分工出现在19世纪，它首先发生在（政治领域）。

24、不属于领导决策要素的是（决策前景）。

25、人力资源管理的核心问题是怎样（激励人的内在潜力）。

26、纵向联想是联想思维的一种重要方式，决定纵向联想能力强弱的因素是（对偶然事件的敏感程度）。

27、不属于渐进决策模型的特点的（最佳原则）。

28、（权力）是领导关系存在的前提。

29、提出公平理论的是（亚当斯）。

30、领导效能测评与测评对象的关系，就是（反映与被反映）的关系。

31、文化的（非自然的指向）主要用来说明人对自然的加工改造及其历史性成果。

32、运用同态模型的原理进行决策的方法是（模拟决策法）。

33、曹冲称象和诸葛亮的“草船借箭”，在思维形式上属于（横向思维）。

34、阿瑞提在《创造的秘密》一书中概括了九个有利于创新活动的社会文化环境因素，他认为其中最根本的是（文化手段的便利）。

35、领导者把自己的意图按照可以理解的方式传递给收讯者是（领导沟通）。

36、在领导生态系统中，领导者、被领导者与领导环境之间构成了一种相互依存、相互作用的互动关系，其中领导活动的基本关系是（领导者与被领导者间的互动关系）。

37、（领导效能）既是领导活动的出发点，又是领导活动的归宿，是反映领导者能力和领导活动成效的综合性指标。

38、（矩阵式）组织结构有利于高效完成临时性重大攻关任务。

39、理论在领导方式上的表现是（人事并重式）。

40、在领导者影响的构成中，占主导地位、起决定性作用的是（自然性影响力）。

41、（人）是领导关系中的核心。

42、领导体制的核心是（各级各类领导机关职责与权限的划分）。

43、简单而低层的组织与重复性较高的简单工作宜采用（直线式）组织结构。

44、在专家式领导中，“软专家”是指（擅长领导与管理的专家）。

45、领导者对可能影响组织和谐的各种矛盾、冲突进行调整、控制的行为属于（协调艺术）。

46、在现代社会中，一个人大约有（90%）的知识是在工作实践和职业学习中获得的。

47、我国领导体制最主要的弊端是（权力过分集中）。

48、领导关系的两重属性中，（社会属性）占据主导地位。

49、缩小应有状态与实际状态之间的差距而制定的总体设想是（决策目标的确立）。

50、权变领导理论的研究重点在（领导者、被领导者的行为和领导环境的关系）。

51、我国领导学发展的关键时期是（20世纪80年代）。

52、电子政务最重要的内涵及精髓是建构一个（虚拟政府）。

53、孔子提出“人存政举，人亡政息”的名言，体现了古代领导思想中的（民本思想）。

54、任务结构是指（任务的明确程度和对任务的负责程度）。

55、要建设一个成功的团队首先要（了解团体方面的理论）。

56、首先提出正式群体和非正式群体分类的是（梅奥）。

57、美籍奥地利经济学家熊彼特是首先提出“创新”概念的学者，他在《经济发展的理论》一书中以（技术创新）为核心对“创新”进行了论述。

58、领导者素质在内外环境与矛盾的共同作用下，会不断发生变化，主要走向（正负两种方向）。

59、检测决策方案实施的情况与决策目标是否相一致的方法是（决策追踪）。

60、受X理论影响而产生的是（重事式领导）。

61、（领导目标）是取得领导效能的前提，是领导效能的中心线。

62、（思维方法）是思维方式的核心内容和具体体现。

63、在（传统社会）时期领导权力与宗教权力或迷信权力等曾经相互结合。

64、领导环境发展的第一原则是（科学性原则）。

65、领导环境发展的第一原则是（模拟决策法）。

66、对于领导者来说，（政治素质）是第一位的。

67、冲突属于（高对抗性行为）。

68、领导行为四分图理论，又称为（俄亥俄模式）。

69、（现代社会）的领导权力是一种法理型的权力。

70、在伯恩斯编制的测量超越型领导的问卷MLQ中，超越型领导包括三个子维度，分别是领导魅力、个性化关怀和（智能激发）。

71、从长远来看，在综合国力中起重要作用的主导因素是政治力和（领导力）。

72、被公认为“人力资本之父”的是（舒尔茨）。

73、按照权力的控制程度来看，一切权力集中于领导集体或个体手中是（集权式领导）。

74、提出期望理论的是（弗洛姆）。

75、封建制领导效能理论注重对（领导者个人特质）的研究，具有浓厚的宗教色彩。

76、文化本质上是（社会活动的产物）。

77、组织内部在信息传递过程中发生信息丢失的现象，属于（信道障碍）。

78、按决策问题的出现概率分类，决策可分为（程序性决策和非程序性决策）。

79、激发思维创新的首要因素是（目标）。

80、领导具有双重属性，其中占据主导地位的是（社会属性）。

81、通过指挥渠道来协调组织内部的关系属于（纵向协调）。

82、领导权力的发展变化是与（社会发展阶段）紧密相连的。

**多选题**

1、电子政务对内体现为（行政业务电子化、行政业务网络化、行政业务程序化）。

2、对领导者成绩的考评主要包括（精神文明建设、物质文明建设、工作效率、工作数量与质量、社会稳定方面）。

3、领导效果与领导效益的关系是(两者综合起来才能反映领导效能的高低、效果显著，效益不一定好、没有效果，效益就失去载体)。

4、群体的主要特征包括（有一定数量的人、有稳定持续的社会互动关系、心理上有归属感）。

5、领导选才的方法主要有(竞争考试法、竞争上岗法、领导亲自考察法、绩效考核法)。

6、领导用人的原则主要有(诚信不疑、环境原则、数量原则)。

7、与其他社会活动相比，领导的特点主要有（系统性与互动性、战略性与前瞻性、强制性与权威性）。

8、发散思维是思维创新的重要方式，它的具体表现形式有（横向思维、反向思维、侧向思维）。

9、"领导"包含了五个基本要素，分别是领导主体、领导客体、领导环境和（领导手段、领导目标）。

10、人力资源的主要特性有(增殖性、开发性、时效性、消耗性、能动性)。

11、领导协调的种类有（纵向协调、横向协调）

12、影响思维广阔性的因素包括（思维者意识域的大小、人脑高级神经活动的灵活性、知识水平、经验是否丰富）。

13、电子政务对外体现为（信息公开、便民服务）。

14、追踪决策过程中可能会出现的情况有（方案错误、目标错误、环境变量）。

15、领导形象有（人格形象、视听形象）。

16、下列属于权力载体的承担者的是（政党、知识、血缘、年龄、地位）。

17、下面是有关直觉思维的几种说法，其中正确的是（直觉的创造功能主要表现在对事物的直观判断、猜测和预感上、直觉不是凭空产生的，而是以丰富的知识和经验为基础的、疱丁解牛，中医通过望、闻、问、切确定病因，都是直觉思维的典型）。

18、领导环境的基本特征包括（客观实在性与部分可塑性的统一、多样性与类别性的统一、稳定性与动态性的统一、连锁性与定向性的统一、常规性与突发性的统一）。

19、领导用人方法主要包括(试用法、晋升淘汰法、委任法、聘任法、选举法)。

20、影响机构性领导环境的主要因素包括（机构功能及其变化、机构数量及其变化、机构性领导环境的结合模式）。

21、挫折与失败的区别主要有(失败是一种客观事实、挫折是一种主观感受)。

22、德尔斐法具有的特点有（匿名性、多轮反馈沟通、预测结果的统计特征）。

23、对领导效能进行定量分析主要是提高对其(科学性、操作性)的研究。

24、非正式群体形成的基础主要有（价值观的一致、个体互补、利益的一致）。

25、人力资源开发的新观念主要包括(人力是一种资本、人力资源是第一资源、人力资源开发具有特殊性、人才商品化观念)。

26、领导群体结构的内容主要包括（智能结构、年龄结构、心理素质结构、知识结构）。

27、（气质、秉性、智力）这些与生俱来的素质条件构成了领导者素质的先天性特征。

28、按照权力的控制程度划分的领导行为方式有（集权式、分权式、均权式）。

29、一个合理的领导群体应当具备如下一些功能（群体感应功能、群体互补功能、群体效率放大功能、群体自调节与自组织功能）。

30、科学预测的特征有（历史感、现实感、可验证性）。

31、情绪和情感的体验形式包括（心境、应激、激情）。

32、定性测评与定量测评的关系是(定性测评是定量测评的基础、定量测评是定性测评的深化和精确化)。

33、人的气质的主要特点有（可变性、稳定性、先天性）。

34、下面列举了有关正式领导者和非正式领导者的几种说法，其中正确的是（领导按照产生的方式可以分为正式领导者和非正式领导者两种类型、正式领导者拥有组织指定的正式职位、权力和地位，其主要功能是通过领导活动达成组织目标、一个成功的领导者应当集正式领导者与非正式领导者于一身）。

35、领导者的知识素质主要包括（一般科学知识、宽广的知识面、实践知识、专业知识、现代管理知识）。

36、根据内隐领导理论，领导概念主要有四个方面的因素构成，分别是（人际能力、个人品质、目标有效性、才能多面性）。

37、下列不属于领导环境发展原则的选项是（创新性原则、多样性原则）。

38、坚持对领导效能的主观与客观相结合的原则，具体地说要做到 (分析时间因素、分析空间因素、分析人际关系因素)。

39、角色冲突的表现形式有（角色外冲突、角色内冲突、角色间冲突）。

40、有效避免危机的办法有（动态预测、树立危机意识、构建危机应对机制）。

41、按照老子原则处理冲突的主要方法有（避开法、不干涉法、预防法）。

42、在沟通过程中，造成接受障碍的根本原因是（接收者的个性差异、知识结构水平的差异、选择性接受、价值判断差异）。

43、在领导协调工作中，必须协调的对象有（协调群体中的个人、协调组织中的群体、协调不同的组织）。

44、中国古代领导思想中的民本思想主要包括（信民、富民、教民）。

45、利克特在《新管理模式》一书中把领导方式归纳为（剥夺式集权领导、仁慈式集权领导、协商式民主领导、参与式民主领导）。

46、沟通的主要功能包括（控制、激励、情绪表达、信息）。

47、处理不同冲突的方法有（回避、建立联络小组、采取强制办法、树立更高目标、解决问题）。

48、领导体制的特征包括（全局性、根本性、稳定性、系统性）。

49、赫茨伯格双因素理论中激励因素主要包括(工作的富有成就、工作本身的重要性)。

50、以权力行使作为基本变量的领导行为方式有（专断式、民主式、放任式）。

51、智能结构主要包括（学习能力、思维能力、组织能力、研究能力）。

52、根据在授权时所凭借的媒介的不同，可以将领导授权分为（口头授权、书面授权）。

53、西方国家在培训方法上的共同特点包括(坚持择优、实行重用)。

54、查尔斯.林德布洛姆认为之所以要推行渐进决策是因为（技术上有困难、现实政治是渐进的、现行政策的巨额成本）。

55、社会分工主要是在两个方向上展开的，他们是（横向分工、纵向分工）。

56、组织的核心竞争力主要包括四个方面，它们是（管理体现、技术体系、知识与技能、价值观念与组织文化）。

57、从冲突的表现形式来看，冲突的主要类型有（目标冲突、认识冲突、情感冲突、行为冲突）。

58、领导者的自然性影响力包括（品格因素、才能因素、知识因素、情感因素）。

59、人受到挫折后心理方面的消极反应主要有(愤怒、焦虑、无所谓、沮丧)。

60、下列关于冲突哪些说法是正确的（单方面的态度和行为不构成冲突、冲突发生于个人与组织之间、冲突是目标和利益不一致情况下发生的）。

61、领导权力在本质上是（社会关系、阶级关系、利益关系）。

62、传统测评方法的主要弊端有（重经验与印象，轻客观测量、重历史表现，轻发展潜力、重定性，轻定量）。

63、人的性格与气质的相互关系是（既相互联系、又有区别、通过性格的锻炼与修养，可以优化自己的气质）。

64、领导微观效能主要包括( 决策效能、用人效能、办事效能、组织的整体贡献效能、时间效能)。

65、良好的领导形象通常具有（教育功能、认识功能、审美功能）。

66、与领导关系最为密切的非正式群体类型有（纵向寄生型、纵向共栖型、横向进取型、横向防守型）。

67、领导体制的组织结构主要表现为（直线式、职能式、混合式、矩阵式）。

68、个人家长式领导主要表现为（君主专制、世袭制、中央集权制）。

69、决策与执行的纵向分工是社会发展的必然产物，由此而产生的（领导与管理、决策专门化与执行专门化）的分离，对领导学的产生起到了直接的推动作用。

70、按决策本身所依据的条件分类，决策可分成（确定型决策、风险型决策、非确定型决策）。

71、独立性是创新思维的显著特点，它的主要表现包括（坚持一切从实际出发，实事求是、/善于排除自身固有的思维习惯和思维定势、/勇于打破传统、挑战权威、/根据实践的发展及时转换思路、更新观念、/敢于怀疑、积极探索）。

72、电子政务的内容主要包括（政府与企业之间的电子政务、政府与公民之间的电子政务、政府之间的电子政务）。

73、决策的特征主要包括（预见性、目标性、实施性、选择性）。

74、模拟测评的主要形式有(公文处理、即兴发言、模拟会议、情境模拟)。

75、领导权力的主要内容包括（领导权力的主体、领导权力的客体、领导权力的目标、领导权力的作用方式）。

76、领导学的学科特点包括（综合性、社会性、应用性、交叉性）。

77、下列有关影响力的说法正确的是（增强领导者影响力的根本途径在于增强自然性影响力、/自然性影响力的基础，主要来自专长和品质、/一般来说，领导者的影响力强于被领导者的影响、/强制性影响力是为领导者所独有的）。

78、战略的主要特征有（后继性、前提性、稀有性、层次性）。

**判断题**

1、现代社会纵向分工是领导学产生的客观要求。错

2、领导的控制功能是从外部对组织战略与规划的执行过程进行宏观把握。对

3、决策效能主要属于宏观领导效能。错

4、领导素质的提高特别依赖于领导实践，完全取决于领导实践。错

5、我国传统的领导素质的测评方法越来越明显的暴露出重定量轻定性的弊端。错

6、重事式领导方式实质上是一种以工作为中心的领导管理理论。对

7、以权力制约权力的机制只能存在于民主社会。错

8、重人式领导方式是带有权变特点的现代管理理论。错

9、目标原则是领导群体结构优化组合与调整的第一原则。对

10、领导授权实际上是领导活动过程的一部分，其核心内容是上级领导给下属分配任务。对

11、权力腐败的主要表现形式是寻租和造租。错

12、领导的缓冲器、替代品与放大器理论是具有权变色彩的领导理论。对

13、直线式的领导组织结构比较适合于简单而低层的组织与重复性较高的简单工作。对

14、对员工的信任是一种荣誉激励的方法。错

15、领导交通既是领导活动的出发点，又是领导活动的归宿。对

16、以道德制约权力的思想在中国古代最为道家人物所倡导。错

17、我国在电子政务法律法规方面发展比较成熟。错

18、电子政务作为一种“公共产品”可以由国家和企业共同提供。错

19、领导素质有着很广泛的内容，其基础是与生俱来的。错

20、从理论的角度上说，上层领导者领导幅度可以比下层领导者的领导幅度大一些。错

21、一般来说，群体规模越大，发生各种冲突的可能性就越大。对

22、一般来说，对于一个领导者来说，个人的经验越丰富，他的直觉或预感就越准确。对

23、领导效能的测评工作应该重视直接效果，忽视间接效果。错

24、领导环境是指制约和推动领导活动发展的各种社会要素的总和。错

25、集体主义的典型价值观是荣誉、成就、遵从和服从。错

26、一般说来，目标是小激发思维创新的首要因素。对

27、渐进决策的模型是美国著名学者西蒙所提出的。错

28、人力资源区别于物质资源的根本所在就是增值性。错

29、最早对思维活动进行研究的是心理学家。错

30、权力腐败现象是伴随着人类私有制度与私有观念的产生而产生的。对

31、美国著名领导学家德鲁克认为有效领导者的决策是从搜集事实开始。错

32、我国领导体制和最主要的弊端是组织结构设置不够科学。错

33、领导效能测评的对象是领导都个人或者集体。错

34、科学研究表明：在现代社会中，一个人大约有10%左右的知识是在工作实践和职业学习中获得。错

35、一般来说，群体的规模越大，成员之间的沟通就越困难。对

36、领导素质的高低关系到我国社会主义现代化事业的兴衰成败。对

37、转型时期的社会权力一般与宗教权力或者宗教迷信等曾经相互结合。错

38、西方领导理论的发展的基本线索即非价值中立理论向价值中立理论的发展。错

39、领导权力和权威的影响时限是一样的。错

40、电子政务的最重要的内涵及精髓是建构一个"虚拟政府"。对

41、模拟测评法目前已经成为流行于欧美等发达国家的挑选和训练领导与管理人员的重要方式。对

42、物质文化是文化结构中最活跃的因素，其性质直接决定文化结构的整体性。对

43、领导决策的过程是动态的，一次性完成的。错

44、决策信息在决策系统内、外处于枢纽地位，是决策系统中最积极、最活跃的因素。错

45、政务就是网站与软件的简单应用，是简单的政府上网。错

46、有效的团队应该做到在一个人的领导下用一个声音说话。对

47、缓冲法是按照老子原则处理冲突的一种主要的办法。错

48、一个成功的领导者应该是集正式领导和非正式领导于一身的。对

49、任务必须由群体成员共同努力才能完成的群体，这种群体一般被称为协作群体。错

50、发散思维和收敛思维是互相对立、不能相互转化的。错

51、软专家是擅长领导与管理的专家，他们的出现使专家式领导趋于成熟，它推动了领导工作的科学化进程。对

52、经理制领导是19世纪中叶工业革命的产物。对

53、沟通主要是通过语言的渠道进行。错

54、成就感是领导激励方法中的一种内在的激励方法。对

55、在现代军事科技中如核子爆炸、推盘演习、电子模拟战等都广泛采用了模拟决策法。对

56、领导体制改革的中心环节是实现领导权力划分的科学化。对

57、英国著名经济学家西奥多.舒尔茨第一次比较系统全面的提出了人力资源发展理论。被公认为'人力资本理论之父'。错

58、一般来说，委员会制比一长制更为优越。错

59、外部的领导环境对领导活动的开展具有最为直接、最为迅速的影响。错

60、非正式群体一般总是处在不稳定、不平衡、不断重组、不断调适的状态中。错

61、传统的人事管理将人看作是组织发展的主体。错

62、危机对于组织来说既是一种毁灭，同时也是一种机会。对

63、处理冲突的回避方法就是领导者要忽视冲突，任其自身自灭。错

64、对于一个社会系统来说，领导人才问题是决定其兴衰成败的决定性因素。对

65、危机就是突发事故或者紧急事故。错