

国开电大 2025《11839 11185 行政领导学》  
期末考试题库小抄(按字母排版)  
总题量(383):单选题(78)多选题(58)判断题(82)主观题(165)

单选题(78)微信号: zydz\_9527

1. Z理论在领导方式上的表现( )。答案: 人事并重式
2. [A]按决策目标的数量分类有( )。答案: 单目标决策和多目标决策
3. [A]按决策问题的出现概率分类,决策可分为( )。答案: 程序性决策和非程序性决策
4. [A]按决策主体的决策方式不同分类有( )。答案: 经验决策和科学决策
5. [A]按决策主体的决策方式不同,决策可分为( )。答案: 经验决策和科学决策
6. [A]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( )。答案:

- 集权式领导
7. [B]被公认为“人力资本之父”的是( )。答案: 舒尔茨
  8. [B]不属于发挥专家的团体宏观智能结构效用的决策方法是( )。答案: 模拟决策法
  9. [B]不属于渐进决策模型的特点有( )。答案: 最佳原则
  10. [B]不属于领导决策要素的是( )。答案: 决策前景
  11. [C]曹冲称象和诸葛亮的“草船借箭”,在思维形式上属于( )。答案: 横向思维
  12. [C]冲突属于( )。答案: 高对抗性行为
  13. [D]道家的政治思想是( )。答案: 无为而治
  14. [C]领导权力是一种法理型的权力。答案: 现代社会
  15. [D]电子政务最重要的内涵及精髓是建构一个( )。答案: 虚拟政府
  16. [D]对于领导者来说,( )是第一位的。答案: 政治素质
  17. [F]封建制领导效能理论注重对( )的研究,具有浓厚的宗教色彩。( )答案: 领导者个人特质
  18. [G]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( )。答案: 集权制与分权制
  19. [G]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( )。答案: 完整制与分离制
  20. [G]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( )。答案: 层级制与职能制
  21. [J]激发思维创新的首要因素是( )。答案: 目标
  22. [J]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。答案: 领导效能
  23. [J]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( )。答案: 决策追踪
  24. [J]简单而低层的组织与重复性较高的简单工作宜采用( )组织结构。答案: 直线式
  25. [J]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)进行的调查,( )的国家在不同程度上开展电子政务。答案: 89%
  26. [K]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( )。答案: 人本思想
  27. [L]领导的缓冲器、替代品与放大器理论是以史蒂文为代表的研究者提出的具有( )的领导理论。答案: 权变理论色彩
  28. [L]领导关系的两重属性中,( )占据主导地位。答案: 社会属性
  29. [L]领导环境发展的第一原则是( )。答案: 科学性原则
  30. [L]领导具有双重属性,其中占据主导地位的是( )。答案: 社会属性
  31. [L]领导权力的发展变化是与( )紧密相连的。答案: 社会发展阶段
  32. [L]领导体制的本质属性是( )。答案: 社会属性
  33. [L]领导体制的核心是( )。答案: 各类领导机关职责与权限的划分
  34. [L]领导效能测评与测评对象的关系,就是( )的关系。答案: 反映与被反映
  35. [L]领导行为模式的本质特征是( )。答案: 领导行为与目标联系的间接性
  36. [L]领导行为四分图理论,又称为( )。答案: 俄亥俄模式
  37. [L]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( )。答案: 领导沟通
  38. [L]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( )。答案: 协调艺术
  39. [M]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》书中以( )为核心对“创新”进行了论述。答案: 技术创新
  40. [Q]取得领导效能的前提是( ),它是领导效能的中心线。答案: 领导效果
  41. [Q]权变领导理论的研究重点在( )。答案: 领导者、被领导者的行和领导环境的关系
  42. [R]人力资源管理的核心问题是怎样( )。答案: 激励人的内在潜力
  43. [R]人力资源区别于物质资源的根本所在是由于它的( )。答案: 能动性
  44. [S]领导关系存在的前提。答案: 权力
  45. [S]领导关系中的核心。答案: 人
  46. [S]首先提出正式群体和非正式群体分类的是( )。答案: 梅奥
  47. [S]受X理论影响而产生的是( )。答案: 重事式领导
  48. [S]思维创新的逻辑起点是( )。答案: 创新意识
  49. [S]思维方式中最基本,最实质的部分是( )。答案: 思维方法
  50. [T]提出公平理论的是( )。答案: 亚当斯
  51. [T]提出期望理论的是( )。答案: 弗洛姆
  52. [T]通过指挥渠道来协调组织内部的关系属于( )。答案: 纵向协调
  53. [W]危机决策的体系建构分为( )个阶段。答案: 4
  54. [W]危机决策分为( )个阶段。答案: 四
  55. [W]为决策中枢系统提供专门咨询服务的是( )。答案: 智囊系统
  56. [W]文化本质上是( )。答案: 社会活动的产物
  57. [W]文化中最为活跃的因素是( )。答案: 物质文化
  58. [W]我国领导体制最主要的弊端是( )。答

案：权力过分集中

59. [W] 我国领导学发展的关键时期是（）。答案：20世纪80年代

60. [X] 下列关于权力起源的学说除了（）外，其他主张都有一定程度上的合理性。答案：神权说

61. [X] 下列哪一项不是按决策本身所依据的条件进行的划分（）。答案：程序型决策

62. [X] 下列哪一项不是冲突调节的原则（）。答案：比较原则

63. [X] 下列哪一项不属于从领导关系的方向性上进行的划分（）。答案：正式领导关系

64. [Y] 要建设一个成功的团队，首先要（）。答案：了解团体方面的理论

65. [Y] 一个人的比较稳定的心理活动的动力特征主要指人的（）。答案：气质

66. [Y] 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（）。答案：性格

67. [Y] 一般情况下，领导幅度应以（）为宜。答案：二八律

68. [Y] 运用同态模型的原理进行决策的方法是（）。答案：模拟决策法

69. [Z] 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（）。答案：领导者与被领导者间的互动关系

70. [Z] 在领导者影响力的构成中，占主导地位、起决定性作用的是（）。答案：自然影响力

71. [Z] 在（）时期领导权力与宗教权力或迷信权力等曾经相互结合。答案：传统社会

72. [Z] 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。答案：90%

73. [Z] 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（）。答案：呈正相关关系

74. [Z] 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（）。答案：利克特

75. [Z] 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（）。答案：军事领域

76. [Z] 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（）。答案：对偶然事件的敏感程度

77. [C] （）组织结构又称层次性、分级制、金字塔式或传统式组织结构。答案：直线式

78. [Z] 组织内部在信息传递过程中发生信息丢失的现象，属于（）。答案：信道障碍

多选题(58)微信号: zydz\_9527

1. [A] 按决策本身所依据的条件分类，决策可分成（）。答案：确定型决策；风险型决策；非确定型决策

2. [A] 按决策问题的出现概率分类，领导决策可分成（）。答案：程序型决策；非程序型决策

3. [A] 按照老子原则处理冲突的主要方法有（）。答案：不干涉法；避开法；预防法

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

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

6. [D] 电子政务的内容主要包括（）。答案：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

7. [D] 电子政务对内体现为（）。答案：行政业务网络化；行政业务电子化；行政业务程序化

8. [D] 电子政务对外体现为（）。答案：便民服务；信息公开

9. [D] 独立性是创新思维的显著特点，它的主

要表现包括（）。答案：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

10. [F] 发散思维是思维创新的重要方式，它的具体表现形式有（）。答案：反向思维；侧向思维；横向思维

11. [F] 非正式群体形成的基础主要有（）。答案：价值观的一致；个体互补；利益的一致

12. [G] 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（）。答案：才能多面性；人际能力；个人品质；目标有效性

13. [G] 根据在授权时所凭借的媒介的不同，可以将领导授权分为（）。答案：书面授权；口头授权

14. [H] 赫茨伯格双因素理论中激励因素主要包括（）。答案：工作本身的重要性；工作的富有成就

15. [J] 集体主义的典型的价值观包括（）。答案：安全；遵从；完整；服从

16. [J] 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（）。答案：分析时间因素；分析空间因素；分析人际关系因素

17. [J] 决策的特征主要包括（）。答案：实施性；目标性；预见性；选择性

18. [J] 决策过程中的思维方法包括（）。答案：“发现问题，确立目标”的思维方法；方案制订和选择的思维方法；决策实施中的思维方法；反馈过程中的思维方法

19. [J] 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（）的分离，对领导的产生起到了直接的推动作用。答案：领导与管理；决策专门化与执行专门化

20. [J] 角色冲突的表现形式有（）。答案：角色外冲突；角色内冲突；角色间冲突

21. [L] 利克特在《新管理模式》一书中把领导

仁慈式集权领导；协商式民主领导；参与式民主领导

22. [L] 良好的领导形象通常具有（）。答案：审美功能；认识功能；教育功能

23. [L] 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（）。答案：领导手段；领导目标

24. [“] “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（）。答案：领导手段；领导目标

25. [L] 领导关系的特点有（）。答案：客观性和社会性；动态性和强制性；扩张性和渗透性；复杂性

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

27. [L] 领导决策的特征有（）。答案：目标性；预见性；选择性；实施性

28. [L] 领导权力在本质上是（）。答案：利益关系；阶级关系；社会关系

29. [L] 领导群体绩效的测评方法有（）。答案：双层测评法；群体行为测评法；人际关系的测评法；角色知觉测验法

30. [L] 领导群体结构的内容主要包括（）。答案：智能结构；年龄结构；体质结构；知识结构

31. [L] 领导体制的特征包括（）。答案：适应性；稳定性；系统性；灵活性

32. [L] 领导体制的特征包括（）。答案：全局性；稳定性；系统性；根本性

33. [L] 领导体制的组织结构主要表现为（）。答案：直线式；混合式；矩阵式；职能式

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

35. [L] 领导效果与领导效益的关系是（）。答案：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

36. [L]领导协调的种类有( )。答案：纵向协调;横向协调
37. [L]领导选才的方法主要有( )。答案：绩效考核法;竞争考试法;竞争上岗法;领导亲自考察法
38. [L]领导学的学科特点包括( )。答案：交叉性;社会性;综合性;应用性
39. [L]领导者的知识素质主要包括( )。答案：一般科学知识;宽广的知识面;宽广的知识面;专业知识;现代管理知识
40. [L]领导者的自然性影响力包括( )。答案：品格因素;才能因素;知识因素;情感因素
41. [M]模拟测评的主要形式有( )。答案：公文处理;即兴发言;模拟会议;情境模拟
42. [Q]情绪和情感的体验形式包括( )。答案：心境;应激;激情
43. [R]人力资源的主要特性有( )。答案：增值性;时效性;消耗性;开发性;能动性
44. [W]我国领导体制改革的原则包括( )。答案：环境适应原则;民主法治原则;公平正义原则;效能与效率原则和权责相应原则
45. [X]下列不属于领导环境发展原则的选项是( )。答案：多样性原则;创新性原则
46. [X]下列关于冲突哪些说法是正确的( )。答案：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;单方面的态度和行为不构成冲突
47. [X]下列属于权力载体的承担者的是( )。答案：政党;知识;血缘;年龄;地位
48. [X]下列有关影响力的说法正确的是( )。答案：增强领导者影响力的根本途径在于增强自然性影响力;强制性影响力是为领导者所独有的;一般来说，领导者的影响力强于被领导者的影响力;自然性影响力的基础，主要来自专长和品质
49. [X]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( )。答案：领导者按照产生的方法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
50. [X]现代思维方法的特征有( )。答案：系统性;创新性;定量性
51. [Y]一个合理的领导群体应当具备如下一些功能( )。答案：群体自调节与自组织功能;群体效率放大功能;群体互补功能;群体感应功能;结构耗散功能
52. [Y]影响机构性领导环境的主要因素包括( )。答案：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
53. [Y]影响思维广阔性的因素包括( )。答案：经验是否丰富;人脑高级神经活动的灵活性;知识水平;思维者意识域的大小
54. [Y]有效避免危机的办法有( )。答案：动态预测;构建危机应对机制;树立危机意识
55. [Y]与领导关系最为密切的非正式群体类型有( )。答案：纵向寄生型;横向进取型;横向防守型;纵向共栖型
56. [Z]在领导协调工作中，必须协调的对象有( )。答案：协调组织中的群体;协调群体中的个人;协调不同的组织
57. [Z]中国古代领导思想中的民本思想主要包括( )。答案：富民;教民;信民
58. [Z]追踪决策过程中可能会出现的情况有( )。答案：方案错误;环境变量;目标错误
- 判断题(82)微信号: zydz\_9527
1. [C]冲突不同于竞争，它的特殊性质在于目标的不相容性。( )答案：正确
2. [C]冲突是由于利益不同而产生的对抗行为，因此冲突只有消极作用。( )答案：错误
3. [D]道家的政治思想是仁政。( )答案：错误
4. [F]非正式组织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组织。( )答案：错误
5. [F]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。( )答案：正确
6. [G]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程度不同，可以将领导体制划分为层级制与职能制。( )答案：×
7. [G]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层级制与职能制。( )答案：错误
8. [G]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完整制与分离制。( )答案：错误
9. [G]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。( )答案：错误
10. [G]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。( )答案：×
11. [H]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。( )答案：正确
12. [J]激发思维创新的首要因素是目标。( )答案：正确
13. [J]激发思维创新的首要因素是意志。( )答案：错误
14. [J]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。( )答案：正确
15. [J]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。答案：错误
16. [J]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。( )答案：正确
- 单工作宜采用职能式组织结构。( )答案：×
17. [J]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。( )答案：正确
18. [J]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。( )答案：正确
19. [J]矩阵式组织结构有利于高效完成临时性的重大攻关任务。( )答案：正确
20. [J]决策与执行的纵向分工是社会发展的必然产物，由此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。( )答案：正确
21. [K]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。( )答案：正确
22. [K]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。( )答案：×
23. [L]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。( )答案：正确
24. [L]领导环境发展的第一原则是超前性原则。( )答案：错误
25. [L]领导环境发展的第一原则是超前性原则。( )答案：×
26. [L]领导环境发展的根本目标是改造领导环境。( )答案：错误
27. [L]领导环境是领导活动中主观因素和客观因素的集合。( )答案：错误
28. [L]领导环境是领导活动中主观因素和客观因素的集合。( )答案：√
29. [L]领导具有双重属性，其中占据主导地位的是社会属性。( )答案：正确
30. [L]领导具有双重属性，其中占据主导地位的是社会属性。( )答案：√
31. [L]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。( )答案：正确

32. [L]领导魅力是领导者构建领导形象的重要组成部分。() 答案: 正确
33. [L]领导群体的智能结构与领导群体的知识结构没有区别。() 答案: 错误
34. [L]领导思维过程主要分为三个步骤:分析和综合,比较和分类,抽象、概括和具体化。() 答案: 正确
35. [L]领导思维过程主要分为三个步骤:分析和综合,比较和分类,抽象、概括和具体化。() 答案: √
36. [L]领导素质测评的类型主要分为定性测评和定量测评两种。() 答案: 正确
37. [L]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。() 答案: 错误
38. [L]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。() 答案: 错误
39. [L]领导体制的核心是组织结构的设置。() 答案: 错误
40. [L]领导体制的特征包括适应性、系统性、稳定性和灵活性。() 答案: 正确
41. [L]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。() 答案: 正确
42. [L]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。() 答案: √
43. [L]领导效能不具有历史继承性的特点。() 答案: 错误
44. [L]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。() 答案: 正确
45. [L]领导形象的影响因素分为内部因素和外部因素。() 答案: 正确
46. [L]领导形象具有稳定性、可变性。() 答案: 正确
47. [L]领导形象指领导者在进行公务活动时得到的评价,不包括领导者在进行非公务活动时得到的评价。() 答案: 错误
48. [L]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。() 答案: 错误
49. [M]民本思想主要包括信民、富民、教民三个内容。() 答案: 正确
50. [N]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。() 答案: 正确
51. [Q]气质具有先天性、稳定性,同时也具有可变性。() 答案: 正确
52. [Q]气质有好坏之分。() 答案: 错误
53. [S]思维创新的逻辑起点是创新目标。() 答案: 正确
54. [S]思维创新的逻辑起点是意志、知识和经验。() 答案: 错误
55. [S]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。() 答案: 正确
56. [S]所谓集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。() 答案: 错误
57. [T]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。() 答案: 错误
58. [T]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。() 答案: ×
59. [W]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。() 答案: 正确
60. [W]危机只有破坏的一面。() 答案: 错误
61. [W]我国网民的数量正处于缓慢增长期。() 答案: 错误
62. [X]现代社会的领导权力是一种法理型的权力。() 答案: 正确
63. [X]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。() 答案: 正确
64. [Y]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,健全网上舆论引导机制。() 答案: 正确
65. [Y]应对网络舆情,要禁止网民发帖。() 答案: 错误
66. [Y]优秀的思维品质是成功领导的充分条件。答案: 正确
67. [Y]优秀的思维品质是成功领导的充分条件。() 答案: ×
68. [Y]有限理性决策模型的特点是满意原则。() 答案: 正确
69. [Y]有效领导与特质之间有着稳定的对应关系。() 答案: 错误
70. [Y]运用同态模型的原理进行决策的方法是德尔斐法。() 答案: 错误
71. [Z]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。() 答案: 正确
72. [Z]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。() 答案: √
73. [Z]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。() 答案: 正确
74. [Z]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。() 答案: √
75. [Z]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。() 答案: 正确
76. [Z]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。() 答案: √
77. [Z]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答案: 正确
78. [Z]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。() 答案: √
79. [Z]真正意义上决策与执行的分工首先发生在军事领域。() 答案: 正确
80. [Z]政党、血缘、知识、年龄都属于权力载体的承担者。() 答案: 正确
81. [Z]知识经济的本质特征是创新。() 答案: 正确
82. [Z]最佳原则是有限理性决策模型的特点。() 答案: 错误

主观题(165)微信号: zydz\_9527

1. 冲突
2. 冲突等同于竞争。
3. 戴维现象
4. 电子政务
5. 非正式群体
6. 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...
7. 非正式组织
8. 分离制
9. 腐败
10. 简述电子政务的作用。
11. 简述对领导形象进行管理的必要性。
12. 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。
13. 简述公共人力资源开发新观念的主要内容。
14. 简述领导发展与培训的原则。
15. 简述领导环境发展的原则。
16. 简述领导权力的特点。
17. 简述领导权力腐败的特征。
18. 简述领导权力异化的特征。
19. 简述领导权力异化的危害。
20. 简述领导权力运行需要遵循的原则。
21. 简述领导权力制衡的功能。
22. 简述领导群体的基本功能。
23. 简述领导群体结构的基本功能。
24. 简述领导群体结构优化的标准。
25. 简述领导群体结构优化的意义。

26. 简述领导授权的特点。  
27. 简述领导授权需要遵循的原则。  
28. 简述领导体制的地位与作用。  
29. 简述领导效能测评的意义。  
30. 简述领导用人的要点。  
31. 简述领导者公共人力资源开发新观念的主要内容。  
32. 简述魅力型领导者的主要特质。  
33. 简述权变理论的基本观点和理论贡献。  
34. 简述群体产生冲突的主要原因。  
35. 简述人力资本理论的基本思想。  
36. 简述人力资源的特征。  
37. 简述网络时代对领导提出的要求与挑战。  
38. 简述网络舆情的特点。  
39. 简述网络舆情管理的意义。  
40. 简述网络舆情管理的重要意义。  
41. 简述危机发展过程分为哪几个阶段。  
42. 简述我国领导体制的本质特征。  
43. 简述有效领导与性格特质的关系。  
44. 简述智库在决策中的作用。  
45. 简述中国共产党在领导思想与领导实践方面的主要贡献。  
46. 简述中国古代领导思想的主要流派及其基本观点。  
47. 简要说明领导决策的特征。  
48. 简要说明领导决策有哪些特征。  
49. 结合实际分析领导用人的心理误区（至少列举五点）。  
50. 结合实际论述非正式组织与领导关系的互动作用。  
51. 结合实际论述领导关系的作用与影响。  
52. 结合实际论述领导关系对领导活动的作用与影响。  
53. 结合实际论述领导效能测评的原则。  
54. 结合实际，试分析我国智库的现实困境。  
55. 近因效应  
56. 矩阵式  
57. “决策树”法  
58. 角色学习  
59. 良好的心理素质结构可以消除领导班子的内耗。
60. 列举领导的五条用人原则并详细分析。  
61. 列举思维创新的两个特点，并作简要分析。  
62. 领导  
63. 领导层次  
64. 领导发展  
65. 领导方法  
66. 领导幅度  
67. 领导关系  
68. 领导环境  
69. 领导环境的发展  
70. 领导活动是一种社会活动，因此领导素质只有后天性特征。  
71. 领导决策  
72. 领导角色  
73. 领导权变理论  
74. 领导权力  
75. 领导权力与权威是截然不同的。（辨析）  
76. 领导群体结构  
77. 领导群体中的成员，必须有明确的分工，使职责与权力相称。  
78. 领导手段  
79. 领导授权  
80. 领导素质  
81. 领导素质测评  
82. 领导素质的测评  
83. 领导体制  
84. 领导文化  
85. 领导效能  
86. 领导效能测评  
87. 领导协调  
88. 领导形象  
89. 领导执行力  
90. 领导主体  
91. 论述创建一个成功的团队的方法。  
92. 论述领导处理冲突的方法。  
93. 论述领导形象管理的过程及其原则  
94. 论述如何克服沟通中的障碍？  
95. 论述网络舆情管理的方法。
96. 马太效应  
97. 魅力领导  
98. 民意测验法  
99. 名词解释：分离制  
100. 名词解释：近因效应  
101. 名词解释：领导  
102. 名词解释：领导关系  
103. 名词解释：马太效应  
104. 名词解释：内隐领导理论  
105. 名词解释：权力异化  
106. 名词解释：首因效应  
107. 名词解释：完整制  
108. 名词解释：正式授权  
109. 名词解释：追随者  
110. 模拟测评法  
111. 内隐领导理论  
112. 你认为现阶段我国智库应如何管理？  
113. 判断下面命题是否正确，并作简要分析：“领导环境发展过程依次为...”  
114. 强制性影响力  
115. 请结合实际论述领导素质提高的途径。  
116. 权力监督  
117. 权力制约  
118. 人力资源管理  
119. 柔性领导  
120. 如何认识领导决策的公正原则？  
121. 如何认识危机与契机的关系？  
122. 如何优化领导群体结构？  
123. 什么是领导决策体制？科学的领导决策体制应该如何设置？  
124. 试论竞争与合作的统一性。  
125. 试论领导个体素质提高的基本途径。  
126. 试论领导素质提高的途径。  
127. 试论领导效能测评的意义。  
128. 试论如何改善我国领导发展与培训的现状。  
129. 试论如何构建领导执行力。  
130. 试论如何优化领导群体结构。  
131. 试论如何改善我国领导发展与培训的现状。  
132. 试述电子政务对现代领导的挑战与应对策略。2. 案例分析：某县为...  
133. 试述领导魅力、领导形象、领导绩效的关系。  
134. 试述如何对领导权力进行科学合理的划分与配置？  
135. 试述如何对领导权力进行科学合理的划分与配置？2. 案例分析某县...  
136. 试述如何对领导权力进行有效的制衡。  
137. 试述如何对领导权力进行有效的制约？  
138. 试述我国领导体制的主要弊端以及改革的内容。  
139. 试述新时期我国领导体制改革的内容。  
140. 试述新时期我国领导体制改革的原则。  
141. 首因效应  
142. 弹性授权  
143. 头脑风暴法  
144. 完整制  
145. 网络时代  
146. 危机  
147. 危机发展要经过哪些阶段？  
148. 危机就是机会。  
149. 委员会制  
150. 现代社会讲究效益，所以领导只用人才，不必养人才。  
151. 行使领导权力需要遵循的原则主要有哪些？  
152. 行政领导  
153. 一长制  
154. 有限理性决策模型  
155. 鱼缸法  
156. 正式授权  
157. 职能式  
158. 职能制  
159. 职位权力  
160. 直线式  
161. 智库  
162. 制约授权  
163. 重事式领导方式  
164. 追随者

## 165. 自然集体领导

### 1. [C] 冲突

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

### 2. [C] 冲突等同于竞争。

答案：这种看法是错误的。

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。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。

### 3. [D] 戴维现象

答案：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，被叫做“戴维现象”。

### 4. [D] 电子政务

答案：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。

### 5. [F] 非正式群体

答案：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、共同的目标等而自发组织起来的群体。

6. [F] 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）

答案：这种观点是错误的。

非正式群体是人类社会中普遍存在的群体类型。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。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。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。

### 7. [F] 非正式组织

答案：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，无固定成员和明确职责分工的组织类型。

### 8. [F] 分离制

答案：分离制，又称为独立制或者多元统属制，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。

### 9. [F] 腐败

答案：“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。

### 10. [J] 简述电子政务的作用。

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

### 11. [J] 简述对领导形象进行管理的必要性。

答案：（1）领导形象对领导活动的开展发挥着重要作用；  
（2）领导形象对组织文化的建设发挥着重要的作用；  
（3）领导形象对组织成员的形象管理和行为管理发挥示范作用。

### 12. [J] 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。

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

### 13. [J] 简述公共人力资源开发新观念的主要内容。

答案：（1）确立人力资源是第一资源的观念；  
（2）确立人力资本的观念；  
（3）确立人才商品化的观念；  
（4）明确人力资源开发的特殊性。

### 14. [J] 简述领导发展与培训的原则。

答案：（1）领导发展与培训要根据经济与社会发展的需要和职位的要求来进行；  
（2）领导发展与培训必须贯彻理论联系实际、学用一致、按需施教、讲究实效的原则；  
（3）领导发展与培训应根据对象和性质的不同，进行分类，对不同类型、不同层次的领导者进行不同内容与方式的培训；  
（4）领导发展与培训应建立正规化的专门机构，由国家各级党校、各级行政学院以及高校的相关院系承担领导者发展与培训的任务；  
（5）领导发展与培训必须与领导者的使用相结合，要与领导者的职务晋升等相挂钩。

### 15. [J] 简述领导环境发展的原则。

答案：（1）科学原则；  
（2）层级原则；  
（3）超前原则；  
（4）系统原则。

### 16. [J] 简述领导权力的特点。

答案：（1）载体的确定性；  
（2）职责范围

的限制性以及职权层级性；  
（3）领导权力的强制力往往具有强大的组织保障和资源保障；  
（4）目的的复杂性；  
（5）高度的垄断性。

### 17. [J] 简述领导权力腐败的特征。

答案：（1）权力腐败的主要表现形式是以权谋私；  
（2）权力腐败的主要内容为寻租与造租；  
（3）权力腐败的主客体趋向法人化与集团化；  
（4）权力腐败的范围扩大，程度加深；  
（5）权力腐败的新形势不断涌现。

### 18. [J] 简述领导权力异化的特征。

答案：（1）权力异化的主要表现形式是以权谋私；  
（2）权力异化的主要内容为“寻租”与“设租”；  
（3）权力异化的主客体趋向法人化与集团化；  
（4）权力异化的范围不断扩大，程度日渐加深；  
（5）权力异化的新形式不断出现。

### 19. [J] 简述领导权力异化的危害。

答案：（1）权力异化直接损害了一个国家的政治稳定，并可能造成动摇根本的合法性危机。  
（2）权力异化直接消解了一个国家政治生活朝着民主化方面发展的积极力量。  
（3）权力异化破坏了行政效能。  
（4）权力异化阻碍了社会经济的发展。  
（5）权力异化已经并将继续对经济收入的分配产生极其严重的不利影响。  
（6）权力异化完全可能造成优秀人才的外流和埋没。  
（7）权力异化会导致社会整体道德水平的下降。

### 20. [J] 简述领导权力运行需要遵循的原则。

答案：（1）正当性原则；  
（2）可行性原则；  
（3）民主性原则；  
（4）效益性原则；  
（5）权变性原则。

### 21. [J] 简述领导权力制衡的功能。

答案：（1）导向功能  
（2）保障功能；  
（3）防范功能；  
（4）矫正功能；  
（5）惩戒功能；

(6) 调整功能。

## 22. [J] 简述领导群体的基本功能。

答案: (1) 群体感应功能; (2) 群体互补功能, (3) 群体功率放大功能; (4) 群体自调节与自组织功能。

## 23. [J] 简述领导群体结构的基本功能。

答案: (1) 群体感应功能; (2) 群体互补功能; (3) 群体功率放大功能; (4) 群体自调节与自组织功能。

## 24. [J] 简述领导群体结构优化的标准。

答案: (1) 立体构成; (2) 自我适应; (3) 协调稳定; (4) 职权分明; (5) 高效性。

## 25. [J] 简述领导群体结构优化的意义。

答案: (1) 领导群体结构优化, 有利于实施系统性领导 (2) 领导群体结构的优化, 有利于运用现代管理技术和科学方法 (3) 领导群体结构优化是高效能领导的需要。

## 26. [J] 简述领导授权的特点。

答案: (1) 领导授权在本质上是组织内部权力分配的特定形式。 (2) 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派任务以及相应的资源配置权限。 (3) 领导授权是一种权责高度统一的行为。

## 27. [J] 简述领导授权需要遵循的原则。

答案: (1) 适当原则; (2) 责任原则; (3) 可控原则; (4) 信任原则; (5) 考绩原则。

## 28. [J] 简述领导体制的地位与作用。

答案: (1) 科学的领导体制有助于更好地推动社会生产力的发展; (2) 科学的领导体制有助于保障领导活动的正常开展; (3) 科学的领导体制有助于造就优秀的领导者, (4) 科学的领导体制有助于建立领导者与被领导者之间的良性关系; (5) 科学的领导体制有助于克服官僚主义, 提高领导活动的效率并增强活力。

## 29. [J] 简述领导效能测评的意义。

答案: (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。

## 30. [J] 简述领导用人的要点。

答案: (1) 着眼关键;

(2) 覆盖周延;

(3) 兼顾灵活;

(4) 包容争议;

(5) 动态调整;

(6) 准确得当。

## 31. [J] 简述领导者公共人力资源开发新观念的主要内容。

答案: 1) 确立人力资源是第一资源的观念; 2) 确立人力资本的观念; 3) 确立人才商品化的观念; 4) 明确人力资源开发的特殊性。

## 32. [J] 简述魅力型领导者的主要特质。

答案: (1) 高度自信; (2) 精力充沛, 充满激情; (3) 积极乐观, 坚韧不拔; (4) 有勇气, 愿意承担风险和责任; (5) 敏锐, 决断力和调控力兼备; (6) 出色的表达能力以及杰出的激励本领。

## 33. [J] 简述权变理论的基本观点和理论贡献。

答案: 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。

权变理论认为, 领导是在一定环境条件下, 通过与被领导者的交互作用去完成特定领导目标的动态性行为过程, 领导的有效行为应随着被领导者的特性和环境因素的变化而发生变化。这一理论认为领导的成效依赖于领导者本身的条件、被领导者的条件、环境条件三个因素的交互关系。此外, 这一理论还

认为应把研究的重点放在领导者、被领导者的行为与环境的相互影响上。

领导权变理论的主要贡献在于, 它使领导具有了更强的艺术化色彩, 并且使得人们对领导的判断不再局限于道德范畴。

## 34. [J] 简述群体产生冲突的主要原因。

答案: (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。

## 35. [J] 简述人力资本理论的基本思想。

答案: (1) 单纯从自然资源、资本资源和技术资源这些生产要素的投入来看, 人们无法解释现代社会生产力提高的全部原因; (2) 人力的取得不是无代价的, 其成长过程需要消耗各种稀缺的资源, 也就是说, 需要消耗资本投资; (3) 人力投资的结果是将货币资本或财富转换为人的知识和能力形态, 使人力与其他商品一样, 具有了价值和使用价值; (4) 人力投资的目的是要获得投资收益。

## 36. [J] 简述人力资源的特征。

答案: (1) 能动性; (2) 增值性; (3) 开发性; (4) 时效性; (5) 消耗性。

## 37. [J] 简述网络时代对领导提出的要求与挑战

答案: (1) 网络的普遍性和共享性对领导的分权化、民主化提出要求; (3分)

(2) 网络的时空观呼唤领导更加灵活、时效性更强; (3分)》

(3) 网络的资源性质促进了领导的创新和持续学习; (2分)

(4) 网络的复杂性、混乱性对领导者提出了挑战和期待。 (2分)

## 38. [J] 简述网络舆情的特点

答案: 网络的开放性和虚拟性, 使得网络舆情特点具备了直接性、随意性和多元性、突发性、隐蔽性以及偏差性。

## 39. [J] 简述网络舆情管理的意义。

答案: (1) 网络舆情管理是社会主义民主建

设的重要组成部分; (2) 网络舆情管理能更好地实现社会公众作为监督主体的本位回归;

(3) 网络舆情管理是信息安全管理的重要构成部分; (4) 网络舆情管理是塑造政府公信力的重要途径。

## 40. [J] 简述网络舆情管理的重要意义。

答案: (1) 网络舆情管理是社会主义民主建设的重要组成部分; (2) 网络舆情管理是实现社会公众作为监督主体的本位回归; (3) 网络的内容安全离不开对网络舆情的依法管理; (4) 互联网信息混乱的现状对网络舆情的管理提出现实需求。

## 41. [J] 简述危机发展过程分为哪几个阶段。

答案: 一般而言, 危机发展的过程可以分为以下阶段:

(1) 前兆阶段; (3分) (2) 爆发阶段; (3分) (3) 持平阶段; (2分) (4) 危机解决阶段。 (2分)

## 42. [J] 简述我国领导体制的本质特征。

答案: (1) 人民群众的主人地位; (2) 中国共产党的领导核心作用; (3) 中央集权式的领导和管理。

## 43. [J] 简述有效领导与性格特质的关系。

答案: 首先是稳定性, 即在领导者的个性中, 普遍包括有助于导向有效领导的特性; 其次是相对性, 即领导者的个性特质在不同环境或不同阶段具有相对性; 最后, 领导的特质对有效领导行为有一定影响, 但没有确定的匹配模式。

## 44. [J] 简述智库在决策中的作用。

答案: (1) 发现并提出前瞻的政策问题; (2) 收集汇总信息, 并进行科学分析; (3) 激发创造性思维; (4) 制订可行性方案; (5) 政策推行的舆论引导。

## 45. [J] 简述中国共产党在领导思想与领导实践方面的主要贡献。

答案: (1) 决策与执行分工的领导观念; (2) 群众路线的领导方法; (3) 注重领导作风与素质的领导思想。

#### 46. [J] 简述中国古代领导思想的主要流派及其基本观点。

答案：（1）儒家：儒家反对一味以刑杀治国，主张以“德治”和“仁政”维护政治统治。（2）道家：道家的政治思想是无为而治，主张“齐物论”和“道法自然”。（3）法家：与儒家相反，法家主张“法治”“刑治”“霸道”。其核心是依靠严刑峻法，以力服人。（4）兵家：作为一部军事理论著述，《孙子兵法》的贡献不仅仅体现在对军事指挥的经验总结上，更体现在以下方面：一是对战略和战术的区分；二是对帅才和将才的素质进行了界定；三是提出了“故普战者，求之于势，不责于人，故能择人而任势”的权变理念。

#### 47. [J] 简要说明领导决策的特征。

答案：（1）目标性；  
（2）预见性；  
（3）选择性；  
（4）实施性。

#### 48. [J] 简要说明领导决策有哪些特征。

答案：（1）目标性；（2）预见性；（3）选择性；（4）实施性。

#### 49. [J] 结合实际分析领导用人的心理误区（至少列举五点）。

答案：晕轮效应

定义：晕轮效应是指在人际知觉中，人们会因为对他人的某一突出特点或品质的认知，而影响对其整体特征的判断。这种突出特点就像一个光环，掩盖了对其他特点的正确认知。

举例：比如在面试过程中，一位求职者外表出众，面试官可能会因为这个因素，下意识地认为他 / 她在工作能力、沟通技巧等方面也很优秀。这就导致在评价过程中，对其其他方面的评价也偏高。在明星效应中也很常见，当观众喜欢一位明星的演技时，往往也会认为他 / 她在品德、才华等其他方面同样出色，甚至会忽略一些负面新闻。这种认知偏差可能会导致对他人的不客观评价，影响人际关系和决策的

#### 公正性。

影响：在管理中，可能会使领导者对下属的评价有失偏颇，不利于人才的选拔和团队的公平管理。在社交场合，容易让人产生错误的第一印象，从而影响后续交往。

#### 投射效应

定义：投射效应是指个体将自己的特点归因到其他人身上的倾向。自己具有某种特性，就认为别人也一定会有与自己相同的特性。  
举例：一个心地善良的人会觉得周围的人也都是善良的，在遇到别人的行为不符合自己的预期时，很难理解对方可能是出于其他动机。比如，一位工作非常努力的员工，他可能会认为其他同事也和他一样，把工作当作生活的重心，当看到别人在工作时间稍微放松一下，就会产生误解。在教育领域，有的老师自己擅长逻辑思维，在教学过程中可能会认为学生也能很容易地理解逻辑推理的内容，而忽略了学生个体的差异。

影响：投射效应会导致误解他人的意图和行为，引发人际冲突。在团队合作、师生关系等各种关系中，都可能因为这种认知偏差而产生沟通障碍和矛盾。

#### 相互回报心理

定义：相互回报心理是指人们在交往过程中，往往希望自己的付出能够得到相应的回报，并且在得到别人的帮助或好处后，会产生一种想要回报对方的心理倾向。

举例：在商业合作中，一方为另一方提供了优质的产品和服务，并且价格合理，那么另一方在后续的合作中就会更倾向于回报以长期的合作关系、良好的口碑宣传或者同等优质的资源共享。在朋友之间，当一个人在朋友困难时伸出援手，那么这个朋友在其需要帮助时也会更积极地提供帮助。例如，A 朋友帮助 B 朋友解决了工作上的一个难题，之后 A 朋友遇到经济困难，B 朋友可能会主动借钱给他，这种相互回报的心理有助于巩固人际关系。

影响：从积极方面看，它有助于建立和维护

良好的人际关系，促进合作的持续进行。但从消极方面看，如果这种回报心理被过度利用，可能会导致不公平的交易或者不健康的依赖关系。比如，在一些不正当的利益交换中，双方基于互相回报的心理，进行违法或违背道德的行为。

#### 嫉妒心理

定义：嫉妒心理是指当人们看到他人在某些方面（如才能、财富、地位、容貌等）优于自己时，产生的一种复杂的情绪，包括不满、怨恨、焦虑等负面情绪。

举例：在工作场所中，当同事得到晋升而自己没有时，可能会产生嫉妒心理。嫉妒的人可能会在背后说坏话，或者暗中破坏对方的工作成果。在学校里，学生之间也会出现嫉妒现象。比如，当一个学生成绩优异，经常受到老师表扬，其他同学可能会嫉妒他，不愿意和他一起学习，甚至会孤立他。

影响：嫉妒心理会破坏人际关系，影响团队和谐。对于嫉妒者自身，长期处于嫉妒情绪中会导致心理压力增大，影响自己的工作效率和生活质量。同时，也会对被嫉妒者造成伤害，影响其正常的生活和工作。

#### 首因效应

定义：首因效应是指在人际交往中，最初获得的信息对印象形成产生的主导作用。也就是说，人们往往会根据第一印象来判断一个人，这种第一印象会在后续的认知过程中占据重要地位。

举例：在初次见面时，一个人的穿着打扮、言谈举止会给对方留下深刻的第一印象。如果一个人在初次见面时穿着整洁、礼貌待人，那么对方可能会认为他是一个有素养、可靠的人。例如，在求职面试的开头几分钟内，求职者的表现（如进门的姿势、眼神交流、开场白等）往往会给面试官留下第一印象，这个印象会对面试官后续的评价产生重要影响。即使在后面的面试过程中表现略有不足，面试官可能也会因为第一印象不错而给予相对较高的评价。

影响：首因效应有助于快速形成对他人的初步判断，但也可能导致先入为主的观念。如果第一印象是错误的，那么可能会在后续的交往中产生误解，影响对他人真实品质和能力的发现。

#### 近因效应

定义：近因效应是指在多种刺激依次出现的时候，印象的形成主要取决于后来出现的刺激。即当人们识记一系列事物时对末尾部分项目的记忆效果优于中间部分项目。

举例：在一场演讲比赛中，最后一位选手的精彩表现可能会让评委在打分时给予较高的分数，因为这个最后的印象在评委的记忆中更加清晰。在评价一个人的工作表现时，如果在考核期的最后阶段，员工完成了一个重要项目，领导可能会因为这个近期的成果而对他的整体评价提升，忽略之前工作中的一些小瑕疵。例如，一个销售人员在季度末成功谈下一笔大订单，上级在评估他这个季度的表现时，可能会因为这个近因而给予较好的评价，而对之前销售业绩不太理想的情况有所淡化。

影响：近因效应提醒人们在评价他人或事物时，要综合考虑整个过程，避免仅仅根据近期发生的事情做出片面的判断。同时，在沟通和展示自己时，也要注意结尾部分的表现，因为它可能会对他人的印象产生重要影响。

#### 偏见效应

定义：偏见效应是指对某个人或群体基于刻板印象或先入为主的观念而产生的不公平、不合理的态度。这种偏见可能是基于种族、性别、年龄、地域等因素。

举例：在一些招聘过程中，存在性别偏见，某些岗位被认为只适合男性，如建筑工程领域的一些体力劳动岗位，招聘者可能会在没有充分了解女性应聘者能力的情况下，就认为女性不适合。还有地域偏见，例如，认为某个地区的人都比较精明或者比较懒散。在跨国公司中，可能存在对不同种族员工的偏见，比如认为某一种族的员工在技术能力或管理能力上不如其他种族。

影响：偏见效应会导致歧视行为，限制某些人发展机会，造成社会不公平。它还会阻碍不同群体之间的交流与合作，引发社会矛盾和冲突。

### 马太效应

定义：马太效应出自《圣经》，是指好的愈好、坏的愈坏，多的愈多、少的愈少的一种现象。在社会心理学中，常用于描述在财富、名誉、地位等方面，强者愈强、弱者愈弱的情况。

举例：在学术领域，知名学者往往更容易获得科研项目、资金支持和学术荣誉，因为他们已经积累了较高的声誉。而年轻的、尚未出名的学者则很难获得这些资源，这使得知名学者能够开展更多的研究，进一步提升自己的知名度和影响力，而年轻学者的发展可能会受到限制。在经济领域，富有的人可以利用手中的资金进行更多的投资，获取更多的财富，而贫困的人可能连基本的生活都难以维持，更不用说积累财富了。

影响：马太效应一方面可以激励人们积极进取，追求成功，因为成功会带来更多的回报。但另一方面，它也会加剧社会的不平等，使弱势群体更难获得发展机会，需要社会进行适当的干预来平衡资源分配。

### 戴维现象

定义：戴维现象是指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的一种现象。通常是因为领导者嫉妒下属的才能，担心其威胁到自己的地位而产生的不良心理。

举例：在一个科研团队中，导师一开始发现并培养了一位非常有潜力的学生，在学生初期的研究阶段给予了很多指导。然而，当学生的研究成果逐渐显现，有可能超过导师的成就时，导师可能会产生嫉妒心理，不再像以前那样支持学生，甚至会在资源分配、学术交流等方面设置障碍，阻碍学生的进一步发展。在企业中，也有类似的情况，部门经理可能会对能力出众的下属进行打压，不让他们有机会展示自己的才能，或者在晋升机会上故意忽视他们。

## 50. [J]结合实际论述非正式组织与领导关系的互动作用。

答案：非正式组织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，使其成为诸多组织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，特别是在正式组织的沟通和指挥协调遇到问题时，非正式组织往往成为影响和制约领导关系的关键因素。当非正式组织的组织结构和行为取向与正式组织保持一致或基本一致时，非正式

组织往往发挥积极的作用，有助于营造良好融洽的领导关系。当非正式组织不配合正式组织的工作时，特别是非正式组织的领导行为与正式组织的领导行为发生严重冲突时，非正式组织就会发挥消极作用，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。在领导活动中，作为领导行为主体的领导者不但要对正式组织进行科学的规范和有效的领导，而且要对正式组织中大量存在的非正式组织给予充分的关注和重视。对待非正式组织，应着重做好以下工作：第一，承认；第二，分析；第三，利用；第四，控制。

## 51. [J]结合实际论述领导关系的作用与影响。

答案：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。我们主要谈正面效应，就是积极、友好、和谐的领导关系。良好的领导关系，能够形成良好的领导格局，使领导集体富有活力和创造力，从而创造出优秀的领导业绩。（3分）

第一，良好的领导关系能使领导集体内部形成优势互补，激发领导活力，增强领导集体整体的适应能力，优化领导格局。同时，良好的领导关系还可以使组织中的不同成员正确理解在领导活动中客观存在的权力、地位的差别，摆正位置，调整心态，认真有效地做好本职工作。（5分）

第二，良好的领导关系有利于保证领导活动和领导事业的持续发展。良好的领导关系不但能保证领导集体的稳定、和谐，而且能促进领导集体不断更新，并有助于领导集体在代际转换的动态过程中保持相对稳定的状态，保证领导活动和领导事业的延续，避免出现“人存事兴，人亡事废”的局面。（5分）

第三，良好的领导关系有助于提高领导效能。它能够有效整合领导活动中的各个方面，促进各种信息的交流，使各种领导资源得到有机的结合和充分的利用，塑造团结协作、同心协力的领导集体，提高领导效能，不但能够有效地解决现存的问题，而且具备迎接未来各种挑战的应变力。（5分）

总之，领导关系是对领导活动的综合反映，它产生于领导活动的实践，同时又直接制约着领导行为，直接导致某种现实的领导结果和社会结果。正确地把握和处理领导关系并加以充分合理的运用，有助于领导职能职责的履行和领导成功的实现。（2分）

## 52. [J]结合实际论述领导关系对领导活动的作用与影响。

答案：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。我们主要谈正面效应，就是积极、友好、和谐的领导关系。良好的领导关系，能够形成良好的领导格局，使领导集体富有活力和创造力，从而创造出优秀的领导业绩。（3分）

第一，良好的领导关系能使领导集体内部形成优势互补，激发领导活力，增强领导集体整体的适应能力，优化领导格局。同时，良好的领导关系还可以使组织中的不同成员正确理解在领导活动中客观存在的权力、地位的差别，摆正位置，调整心态，认真有效地做好本职工作。（5分）

第二，良好的领导关系有利于保证领导活动和领导事业的持续发展。良好的领导关系不但能保证领导集体的稳定、和谐，而且能促进领导集体不断更新，并有助于领导集体在代际转换的动态过程中保持相对稳定的状态，保证领导活动和领导事业的延续，避免出现“人存事兴，人亡事废”的局面。（5分）

第三，良好的领导关系有助于提高领导效能。它能够有效整合领导活动中的各个方面，促进各种信息的交流，使各种领导资源得到有机的结合和充分的利用，塑造团结协作、同心协力的领导集体，提高领导效能，不但能够有效地解决现存的问题，而且具备迎接未来各种挑战的应变力。（5分）

总之，领导关系是对领导活动的综合反映，它产生于领导活动的实践，同时又直接制约着领导行为，直接导致某种现实的领导结果和社会结果。正确地把握和处理领导关系并加以充分合理的运用，有助于领导职能职责的履行和领导成功的实现。（2分）

## 53. [J]结合实际论述领导效能测评的原则。

答案：在“实事求是，客观公正和民主公开”总原则和总要求的指导下，根据具体情况，在领导效能的测评工作中，坚持下列原则：

- (1) 主观测评与客观测评相结合的原则；
- (2) 静态测评与动态测评相结合的原则；
- (3) 直接测评与间接测评相结合的原则；
- (4) 定性测评与定量测评相结合的原则；
- (5) 整体测评与局部测评相结合的原则。

## 54. [J]结合实际，试分析我国智库的现实困境。

答案：内容与渠道的矛盾：

在信息爆炸时代，我国智库并不缺乏研究素材，但在成果传播渠道上却面临诸多阻碍。一方面，大量智库研究成果内容专业、深入，聚焦于宏观经济政策解读、前沿科技战略布局、社会治理创新模式等复杂议题，如关于碳达峰碳中和背景下能源转型路径的研究，满是专业术语与精细模型分析，普通公众乃至部分政策执行者难以理解。另一方面，传播渠道有限且不畅，传统学术期刊发表周期长、受众窄，新媒体平台运用不充分，缺乏有效的科普化、通俗化转化机制，导致优质研究内容“养在深闺

人未识”。许多关乎民生改善、产业发展的智库建议，因传播不力，无法及时送达决策者与社会大众手中，难以发挥对实践的指导作用，造成知识资源的浪费，阻碍智库影响力的拓展。

#### 建议与参考的矛盾：

智库的核心使命是为决策提供科学建议，然而在现实中这一功能的发挥不尽人意。部分智库研究与实际决策需求脱节，在一些区域发展规划项目中，智库提交的建议过于理想化，未充分考量当地财政实力、产业基础、人才储备等现

实制约因素，看似完美却难以落地。同时，决策部门对智库成果的重视程度参差不齐，存在“拍脑袋”决策现象，忽视智库基于严谨调研、数据分析得出的参考意见。例如在城市交通拥堵治理方面，智库提出构建智能公交优先系统、优化道路潮汐车道设置等方案，却因未被纳入决策视野，交通问题持续恶化，既挫伤智库积极性，又使决策错失专业智慧支撑，降低政策科学性与有效性。

**基础与应用的矛盾：**我国智库在基础研究与应用转化间存在失衡困境。基础研究旨在探索学术前沿、揭示规律，为长远发展筑牢根基，但往往耗时久、见效慢、资金投入大，如对量子计算原理、基因编辑伦理等基础课题研究，短期内难出“看得见、摸得着”的成果，致使部分智库望而却步。与之相对，应用研究聚焦当下热点问题解决，更易受青睐，然而过度追逐应用，忽视基础理论沉淀，会让智库发展后劲不足。以人工智能领域为例，若一味跟风开发应用产品，不深耕机器学习、算法优化等基础技术，很快将在国际竞争中因缺乏核心创新能力陷入被动，难以持续为产业升级、社会变革提供源动力，制约智库对国家发展战略的深度支撑。

#### 市场与立场的矛盾：

随着市场经济发展，智库运营面临市场与立场的艰难权衡。一方面，为维持自身生存发展，智库需拓展资金来源，与市场接轨，通过承接企业咨询项目、开展商业培训等方式创收。但在此过程中，易受商业利益裹挟，在研究诸如新能源汽车补贴政策、医药行业监管规范等议

题时，可能偏向出资方诉求，损害公共利益立场。另一方面，坚守公益、独立立场，拒绝商业诱惑，又会面临资金短缺、人才流失困境，限制研究广度与深度。例如一些小型专业智库，因不愿迎合市场放弃学术操守，在研究环境政策时直言行业污染真相，却因资金断流难以为继，无法持续为生态保护发声，削弱智库作为公共政策“瞭望者”的职能。

#### 55. [J]近因效应

答案：近因效应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。

#### 56. [J]矩阵式

答案：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。

#### 57. [“]“决策树”法

答案：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。

#### 58. [J]角色学习

答案：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。

#### 59. [L]良好的心理素质结构可以消除领导班子的内耗。

答案：这种看法是正确的。  
任何一个领导群体，都是由若干人组成的系统，把不同心理素质类型的领导者组合起来形成一个“班子”，这里面就存在一个群体心理素质结构的问题。群体的心理素质结构

如何，将对“班子”的整体效应产生重大的影响。科学而合理的群体心理素质结构，能够弥补领导者个体心理素质上的某些缺陷，产生最佳的整体效应。反之，如果群体心理素质结构不合理，即使每个领导者个体都是优秀人才，有良好的能力素质，却也未必收到好的效果，而且还有可能出现人才能量相互抵消的“内耗”情况。

#### 60. [L]列举领导的五条用人原则并详细分析。

##### 答案：峰区年龄原则：

人才在不同年龄阶段呈现出不同的能力特点与优势。峰区年龄通常是指个体在知识储备、精力体力、创新思维等多方面达到相对最优组合的年龄段。例如在科研领域，许多重大突破性成果往往是科研人员处于30—50岁期间取得的。这个阶段，他们积累了一定的专业知识，又保有充沛的精力去钻研前沿难题，思维活跃度高，勇于尝试新理论、新技术。领导遵循峰区年龄原则，就是要敏锐洞察团队任务与不同年龄阶段人才优势的匹配度。对于需要高强度创新研发的项目，优先选拔处于峰区年龄的科研人才，让他们在最具创造力的时期承担关键任务，充分发挥潜能，实现人才价值与团队目标的高效契合，避免人才资源错配导致的效率损耗。

##### 扬长避短原则：

每个人都有独特的长处与短板，领导用人的关键在于精准识别并合理运用。以体育团队为例，有的运动员爆发力强，擅长短跑项目，但耐力相对不足；有的则耐力出众，适合长跑赛事。教练作为领导角色，深知队员特点，安排短跑选手参加100米、200米竞赛，让长跑健将角逐马拉松、5000米等项目，充分发挥他们的优势，回避劣势。在企业中同样如此，有的员工沟通能力卓越，适合市场营销、客户对接岗位；有的技术精湛，专注产品研发、技术维护更能施展拳脚。领导依据扬长避短原则，将员工安置在

最能凸显其优势的岗位，不仅能提升个人工作满意度，激发工作热情，还能优化团队整体效能，实现人尽其才。量才任职，职能相称原则：

这要求领导对人才的能力水平有精准评估，确保岗位要求与人才能力高度匹配。在政府部门的岗位设置中，高级领导岗位需要具备卓越的决策力、统筹协调能力以及深厚的政策理解与执行功底；基层办事员岗位则侧重基础业务执行、资料整理等实操技能。若将一名擅长基础事务处理、缺乏宏观决策经验的人员安置在高层领导岗位，必然导致决策失误、工作推进受阻。反之，把高学历、综合素养强的人才长期束缚在简单重复劳动岗位，也是人才浪费。领导依据该原则，通过科学考评、多维度了解人才，做到岗得其人、人适其岗，保障团队各环节顺畅运行，发挥人力资源最大效益。诚信不疑原则：

当领导将任务托付给下属后，给予充分信任是激发员工积极性与创造力的关键。以历史典故为例，刘备白帝城托孤，对诸葛亮委以重任且深信不疑，诸葛亮感其信任，为蜀汉鞠躬尽瘁。在现代企业，领导将重大项目交给团队成员负责，不轻易干涉具体执行细节，不过度质疑成员决策，让员工感受到被尊重与信任。这种信任氛围给予员工自主发挥空间，促使他们主动承担责任，全力以赴解决问题。相反，若领导频繁猜忌、监督过度，员工会畏首畏尾，不敢施展拳脚，限制团队活力与创造力，最终影响工作成效。

##### 明责授权原则：

领导明确员工职责范围，并依据职责合理授予权力，是保障任务有序推进的重要手段。在大型工程项目管理中，项目经理清晰划分各部门、各成员职责，如工程技术部负责技术方案制定、施工质量把控；物资采购部负责原材料供应、设备租赁；安全管理部负责施工现场安全保障等。在此基础上，赋予相应权力，技术部有权决定施工工艺调整，采购部有资金调配权采购物资，安全部有权责令违规施工停工整改。明确责任避免推诿扯皮，合理授权让员工

有权处理职责内事务，提高工作效率，使整个项目团队如精密仪器般协同运作，达成项目目标。

#### 61. [L] 列举思维创新的两个特点，并作简要分析。

答案：（1）新颖性。思维创新贵在一个“新”字。创新性的思维活动一般都具有鲜明的开拓性和首创性；

（2）独立性。要实现思维的创新，就必须避免重复，具有鲜明的独立性；

（3）艺术性。作为人类思维活动的高级过程，创新型思维已经超越于一般的思维形式，是对思维方法和技巧的最高层次的把握，成为一种富有艺术性的思维活动。

（4）综合性。思维创新的综合性主要包含了两个方面的含义：一是任何思维创新都是在综合利用已有思维成果的基础上实现的新的进展与新的突破；二是思维创新是一项复杂的劳动，成功的思维创新，取决于多种思维方法、思维技巧、思维品质的综合运用。

#### 62. [L] 领导

答案：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。

#### 63. [L] 领导层次

答案：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。

#### 64. [L] 领导发展

答案：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。

#### 65. [L] 领导方法

答案：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。

#### 66. [L] 领导幅度

答案：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。

#### 67. [L] 领导关系

答案：是指领导者在进行领导活动的过程中，领导者与被领导者及领导者与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。

#### 68. [L] 领导环境

答案：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。

#### 69. [L] 领导环境的发展

答案：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。

#### 70. [L] 领导活动是一种社会活动，因此领导素质只有后天性特征。

答案：这种看法是错误的。

领导素质具有先天性与后天性的特征。先天性是指领导素质的基础是遗传，从生理到气质、秉性、禀赋、智力等等心理因素都有遗传，这些与生俱来的素质条件构成领导素质的先天性特征。后天性是指领导素质主要是后天学习实践锻炼的结果，即由有需要、有目的的培养而来，并在社会实践中不断得到强化和发展的各方面素质，主要是思想道德素质、社会能力素质等。

#### 71. [L] 领导决策

答案：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。

#### 72. [L] 领导角色

答案：是指符合领导者个人的社会地位及其义务要求的行为模式。

#### 73. [L] 领导权变理论

答案：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。

#### 74. [L] 领导权力

答案：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。

#### 75. [L] 领导权力与权威是截然不同的。（辨析）

答案：这种看法是错误的。：权力与权威既有区别又有联系，二者是相互作用的。（1）权力与权威的共同性生于能够指导、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。

（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。

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。

#### 76. [L] 领导群体结构

答案：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。

#### 77. [L] 领导群体中的成员，必须有明确的分工，使职责与权力相称。

答案：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。

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。

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请示上级，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。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。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。

#### 78. [L] 领导手段

答案：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。

#### 79. [L] 领导授权

答案：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。

#### 80. [L] 领导素质

答案：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。

#### 81. [L] 领导素质测评

答案：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。

#### 82. [L] 领导素质的测评

答案：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。

### 83. [L]领导体制

答案：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。

### 84. [L]领导文化

答案：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，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。

### 85. [L]领导效能

答案：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。

### 86. [L]领导效能测评

答案：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，通过一定的方式，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。

### 87. [L]领导协调

答案：行政领导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。

### 88. [L]领导形象

答案：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。

### 89. [L]领导执行力

答案：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。

### 90. [L]领导主体

答案：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，领导主体是领导活动得以展开并取得成功的核心力量。

### 91. [L]论述创建一个成功的团队的方法。

答案：了解团体方面的理论：

熟悉不同的团体发展理论是打造成功团队的形式，是客观领导过程在领导者心理反映上的基石。例如塔克曼的团队发展阶段模型，将团队发展分为形成、震荡、规范、执行和 adjourning（解散，适用于有明确结束任务的团队）五个阶段。在形成阶段，团队成员

初次相识，彼此试探，领导者此时要营造开放包容的氛围，促进成员相互了解；震荡阶段，成员因观点分歧、角色模糊等产生冲突，了解这一理论能让领导者提前预判，通过有效沟通、协调矛盾，引导团队走向规范阶段，此时成员达成共识，建立规则。勒温的团体动力学理论强调团体氛围、成员间相互影响等因素，依据此理论，领导者可关注团队内聚力的形成，鼓励积极互动，减少负面情绪传播，像组织团建活动增强成员归属感，为团队高效协作奠定理论认知基础，明白团队成长规律，适时调整管理策略。设立共同的目标：

共同目标如同团队前行的灯塔，指引方向、凝聚力量。以研发新冠疫苗的科研团队为例，他们的共同目标是在最短时间内研发出安全有效的疫苗，拯救全球生命健康。这个宏大目标吸引了病毒学家、免疫学家、临床试验专家等不同领域人才汇聚。为实现它，大家分工明确，有的专注病毒基因测序，有的负责动物实验，有的开展临床试验。企业团队亦是如此，如一家致力于打造智能家居生态的公司，将“为用户提供便捷、智能、舒适的家居生活体验”作为目标，研发、设计、营销等部门围绕此协同作战，研发攻克技术难题、设计优化产品外观与交互、营销

精准推广，让团队成员清楚努力方向，心往一处想、劲往一处使。团队设计：

合理的团队设计涵盖角色分工、流程优化等关键要素。在角色分工上，要依据成员技能、性格特点精准匹配岗位。例如在软件开发项目团队中，有擅长架构设计的系统分析师，负责搭建软件整体框架；有精通编程代码的程序员，实现具体功能模块；还有细心严谨的测试人员，查找漏洞。流程优化方面，采用敏捷开发流程，打破传统瀑布式开发的冗长周期，将项目分解为多个迭代周期，团队成员在短时间内完成开发、测试、反馈、改进环节，快速响应市场需求，提升团队开发效率，确保团队运作流畅，像互联网产品快速迭代上线，抢占市场先机。合理建构：

团队结构建构需兼顾层级与沟通渠道。一方面，适度的层级有助于明确指挥链，在大型制造企业车间团队，班组长、车间主任、生产经理等层级设置，让任务分配、监督考核有序进行，基层问题可逐级上报解决。另一方面，要拓宽沟通渠道，避免信息阻塞。引入项目管理软件、即时通讯工具等，实现信息实时共享，跨部门团队可建立矩阵式结构，打破部门墙，如汽车研发项目涉及研发、生产、采购等多部门，成员既向部门主管汇报，又在项目组内紧密协作，横向沟通顺畅，让团队灵活应对复杂任务，提升整体执行力。明确阶段目标：

将长期共同目标细化为阶段性目标能增强团队成就感与动力。以举办奥运会这一庞大项目为例，筹备团队会划分阶段目标，前期数年聚焦场馆建设，完成选址、设计、施工，按年度设定开工率、竣工数指标；中期着手赛事组织，安排赛程、招募志愿者，阶段性验收筹备进度；临近赛事则全力保障运营，确保交通、安保、餐饮等服务到位。每个阶段目标达成都给予团队正向反馈，激励成员向最终目标奋进，企业新产品研发、市场拓展等项目同理，小步快跑，持续积累成功经

验，推动团队不断前进。共同奋斗：

共同奋斗不仅是口号，更需落实到行动。营造积极奋进的团队文化至关重要，通过树立榜样、奖励机制激发斗志。在体育团队，如中国女排，老队员以身作则，训练刻苦、比赛拼搏，新队员受感染迅速融入，教练团队精心指导，为胜利共同挥洒汗水；企业中对攻克技术难题、超额完成业绩的团队给予奖金、荣誉表彰，让成员收获物质与精神回报。同时，在困难时刻不离不弃，面对市场竞争失利、项目挫折，团队成员相互打气、分析问题、调整策略，携手跨越难关，以实际行动诠释共同奋斗精神，铸就团队辉煌。

### 92. [L]论述领导处理冲突的方法。

答案：回避：

回避并非是逃避问题，而是在特定情境下的一种策略性选择。当冲突处于萌芽阶段，且冲突的根源尚不清晰，或是当下并非解决冲突的最佳时机时，领导可以采用回避策略。例如，在一个项目团队刚刚组建，成员们还在相互熟悉、摸索工作流程的初期，出现了一些关于任务分工的小争执，此时领导若立即介入裁定，可能会因为对成员能力了解不够深入，反而激化矛盾。不如暂时回避，给团队成员一些时间自行磨合，在观察中等待更合适的介入时机，让冲突在自然发展中逐渐明晰，避免过早干预引发不必要的反感或混乱。同时，当冲突涉及一些敏感问题，如涉及员工个人隐私、宗教信仰等深层次矛盾，且这些问题与工作核心关联不大时，领导选择回避，既尊重了员工的个人空间，又防止冲突进一步升级，待氛围缓和后再从侧面引导解决。建立联络小组：

在跨部门、跨团队合作项目中，由于各部门或团队目标、利益、工作方式存在差异，冲突时有发生。此时，建立联络小组是行之有效的方法。例如，一家大型企业启动新产品研发项目，涉及研发、生产、销售、售后等多个部门。研发部门追求技术创新，可能设计出生产成本较高的产品原型；生产部门为控制成本、

保证生产效率，希望简化设计；销售部门则从市场需求出发，要求产品功能更贴合客户偏好；售后部门关注产品的稳定性与易维护性。各部门站在自身立场产生分歧，领导便可抽调应急预案，强制统一调配资源，要求各部门各骨干人员组成联络小组。这个小组作为无条件服从指挥，保障救援行动高效开展，信息沟通与协调的桥梁，定期开会交流各自部迅速化解危机，避免因内耗延误战机。解决门的需求、困难与最新进展，共同商讨解决问题：

案，促进信息共享，打破部门壁垒，让各部门在充分理解彼此的基础上，朝着共同的产品目标协同努力，化解因沟通不畅、目标差异导致的冲突。**树立更高目标：**

当团队成员陷入低层次的利益冲突或工作方式不均，如使用健身房时间、教练指导时长等问题产生矛盾，甚至影响训练氛围。此时，教练作为领导，要把目光从这些琐碎冲突上移开，为队员们描绘在国际赛场上夺牌争光、为国争光的宏伟愿景，强调团队荣誉高于一切个人私利。让队员们意识到，只有团结协作、摒弃前嫌，共同提升训练水平，才有可能实现更高目标。企业团队亦是如此，当部门间为年度预算分配、短期业绩考核指标争论不休时，公司高层领导提出打造行业领军品牌、引领市场变革的长期战略目标，促使各部门放下眼前利益纷争，为实现共同的远大抱负携手奋进，将内部冲突转化为前进动力。

**采取强制办法：**为依据：（2分）第二，要与领导环境的要求相一致；（2分）第三，要以自身素质条件为基础，实事求是。（2分）法迅速解决时，领导不得不采取强制办法。比如，在一家工厂面临紧急订单交付任务，却因生产线上工人与质检人员就产品质量标准的执行细节产生激烈冲突，导致生产停滞。此时，车间主任作为领导，必须依据企业既定的质量管控流程、生产规范，果断下达指令，强制要求双方严格按照标准流程操作，停止无意义的争吵，先确保生产任务按时推进。对于违反规定、拒不执行的员工给予相应纪律处分，以维

护生产秩序。又如，在公共危机事件处理中，政府部门领导面对各部门在救援物资调配、救援力量部署上的混乱冲突，有权依据各相关部门骨干部组成联络小组。这个小组作为无条件服从指挥，保障救援行动高效开展，信息沟通与协调的桥梁，定期开会交流各自部迅速化解危机，避免因内耗延误战机。解决

这是最直接、最根本的处理冲突方式，要求领导深入了解冲突的本质原因，对症下药。例如，在一个客户服务团队中，客户投诉量突然上升，团队成员内部互相指责，有人认为是接待流程繁琐导致客户不满，有人归咎于售后跟进不及时，还有人指责技术支持不

需要高瞻远瞩，树立更高目标来引领大家走出困境。以一支参加国际体育赛事的队伍为例，队员们在日常训练中，可能因为训练资源分配不均，如使用健身房时间、教练指导时长等问题产生矛盾，甚至影响训练氛围。此时，教练是领导，着手优化工作流程，建立统一的客户问题处理平台，实现信息实时共享，明确为队员们描绘在国际赛场上夺牌争光、为国争光的宏伟愿景，强调团队荣誉高于一切个人私利。让队员们意识到，只有团结协作、摒弃前嫌，共同提升训练水平，才有可能实现更高目标。企业团队亦是如此，当部门间为年度预算分配、短期业绩考核指标争论不休时，公司高层领导提出打造行业领军品牌、引领市场变革的长期战略目标，促使各部门放下眼前利益纷争，为实现共同的远大抱负携手奋进，将内部冲突转化为前进动力。

**94. [L] 论述如何克服沟通中的障碍？**  
答案：（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。

**95. [L] 论述网络舆情管理的方法。**  
答案：（1）加强舆情管理的领导机制建设；（2）加强网络舆情管理的法制建设，为网络舆情管理提供基本的规范和保障；（3）加快网络舆情监督平台建设；（4）加强网络舆情监督的信息过滤机制建设。

**96. [M] 马太效应**

答案：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。

**97. [M] 魅力领导**

答案：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。

**98. [M] 民意测验法**

答案：民意测验法是现代民主社会日益广泛使用的一种测评方法，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。

**99. [M] 名词解释：分离制**

答案：又称独立制或多头统属制，是指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，按照不同的职责分别被赋予相应的权限，分别接受特定的上级领导或上级机关的指挥、监督与控制且彼此之间相互独立并制约的领导体制。

**100. [M] 名词解释：近因效应**

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

**101. [M] 名词解释：领导**

答案：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。

**102. [M] 名词解释：领导关系**

答案：领导关系是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。

**103. [M] 名词解释：马太效应**

答案：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。

**104. [M] 名词解释：内隐领导理论**

答案：有关领导概念的看法，既含有领导者是什么的内容，又含有领导者应该是什么的内容，既有实然，也有应然。心理学家把这种探明人们“内心”领导概念结构的理论称为内隐领导理论。

**105. [M] 名词解释：权力异化**

答案：权力异化特指权力的蜕变，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或群体的非公利益，从而使国家政治生活发生病态变化的过程。

**106. [M] 名词解释：首因效应**

答案：首因效应是指对人的看法过多地依赖第一印象，因此往往形成错误的心理定式。

**107. [M] 名词解释：完整制**

答案：完整制，又称集约制、一元制或统属制，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，接受同一位上级领导或同一个上级机关的指挥、监督与控制的领导体制。

**108. [M] 名词解释：正式授权**

答案：正式授权是指领导主体根据法律规定并按照法定程序所进行的授权活动，即下属据其合法地位获得相应职权的过程。

#### 109. [M] 名词解释：追随者

答案：追随者是指那些在领导活动中与领导者有共同的利益或信仰，追求共同的组织目标的人。

#### 110. [M] 模拟测评法

答案：模拟测评法是一种比较直观的测评方法，具体说来就是让被测评的领导者进入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。

#### 111. [N] 内隐领导理论

答案：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各种要求，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。

#### 112. [N] 你认为现阶段我国智库应如何管理？

答案：(1) 准确定位智库性质；(2) 理顺政府与智库的关系，确保智库的独立性和公正性；(3) 建立健全有关法律法规，保障智库的建设有法可依、有序推进；(4) 进一步推动智库的内部管理体制建设，提高智库的专业化程度。

#### 113. [P] 判断下面命题是否正确，并作简要分析：“领导环境发展过程依次为适应环境、认识环境和改造环境”。

答案：此命题错误。领导环境发展的过程包括认识环境、适应环境和改造环境三个方面。

(1) 认识环境：就是领导者在周密调查的基础上，对领导环境的各方面情况进行全面研究分析，把握客观环境的本质及其发生发展的规律。正确认识环境是开展领导工作和改善、发展领导环境的前提。

(2) 适应环境：就是领导者在认识和熟悉领导环境的基础上，根据客观环境的特性和要求，采取适当的方式方法开展领导工作，使领

导活动符合领导环境的情况及发展规律。

(3) 改造环境：就是领导者在认识环境、适应环境的基础上，通过发挥主观能动性，促使环境条件向有利于实现领导目标的方向转化，最终实现领导环境的优化和创新。领导环境发展的上述三个过程环环相扣、密切关联、缺一不可，具有时间上的相继性和逻辑上的继承性。在实现领导环境发展的过程中，任何一个步骤的疏漏或失误，都有可能造成环境发展受阻、停滞乃至倒退。

#### 114. [Q] 强制性影响力

答案：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。

#### 115. [Q] 请结合实际论述领导素质提高的途径。

答案：(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升。

#### 116. [Q] 权力监督

答案：是民主或民主政治的重要范畴，它是指国家权力机关、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。

#### 117. [Q] 权力制约

答案：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。

#### 118. [R] 人力资源管理

答案：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。

#### 119. [R] 柔性领导

答案：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自觉的行动的领导行为。

#### 120. [R] 如何认识领导决策的公正原则？

答案：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。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。比如对于非赢利性的政府组织来讲，就面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。社会公正问题既是重要理论问题，又是紧迫的实践问题。

#### 121. [R] 如何认识危机与契机的关系？

答案：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，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”。

危机并不是绝对的坏事，危机有时会蕴藏巨大的机会。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。危机对改善组织结构、完善管理机制、提高领导效能起到了重要的促进作用。

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工作中更好地贯彻自己的理念。富有改革精神的领导人，应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得到解决。

#### 122. [R] 如何优化领导群体结构？

答案：实现领导群体结构优化的途径主要有两个：一是采取组织措施，也就是适当调整，以重新选拔或招聘群体成员的方法，改变群体结构；二是发挥群体中每个成员的内部因素作用，改善各自的素质状况，使结构不断优化。

具体的措施有：(1) 从整体上选配领导人才；(2) 努力开发人才资源，重视提高领导者后备队伍的建设；(3) 大力开展领导者的继续教育工作；(4) 加强领导群体自身建设；(5) 引入竞争机制，建立能上能下、有进有出的干部制度。

#### 123. [S] 什么是领导决策体制？科学的领导决策体制应该如何设置？

答案：所谓领导决策体制，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，一般由以下五大系统所组成：决策中枢系统：

决策中枢系统处于领导决策体制的核心地位，犹如人体的大脑，掌控着整个决策流程的方向与节奏。它通常由组织或机构中的高层领导者组成，这些领导者凭借丰富的经验、卓越的领导才能以及对宏观局势的精准把控，肩负起制定战略决策的重任。例如在国家层面，国务院作为最高行政决策中枢，面对国内外复杂多变

的政治、经济、社会形势，需权衡各方利弊，制定关乎国计民生的政策方针，像“十四五”规划的制定，就是决策中枢系统基于对国家发展阶段、产业布局需求、民生保障目标等多方面综合考量后做出的顶层设计，为国家未来数年的发展锚定方向。在企业领域，公司董事会作为决策中枢，要依据市场动态、企业自身实力和发展愿景，决定企业的投资方向、产品研发重点、市场拓展策略等关键事务，决定着企业能否在激烈竞争中脱颖而出。**智囊系统：**

智囊系统堪称领导决策的“外脑”，为决策中枢提供专业知识、多元视角与前瞻性思维支持。它汇聚了各个领域的专家、学者以及资深从业者，他们运用深厚的专业理论与实践经验，针对复杂问题进行深入研究与分析，为决策提供备选方案与优化建议。以城市规划为例，地方政府在制定城市新区建设规划时，会召集城市规划专家、交通工程师、生态环境学者等组成智囊团。城市规划专家依据城市发展规律，从功能分区合理性上提出布局建议，如商业区、住宅区、文教区的科学划分；交通工

程师则聚焦于新区交通流量预测，设计高效的道路网络与公共交通线路；生态环境学者负责评估建设对当地生态的影响，给出保护生态、打造绿色宜居环境的措施。这些智囊的合力，助力决策中枢做出更优决策。**信息系统：**

信息系统如同领导决策的“神经末梢”，负责广泛收集、精准筛选、快速传递内外部各类信息，为决策提供数据基石。在当今大数据时代，无论是政府部门还是企业组织，信息的完备性与及时性都至关重要。政府在制定公共卫生政策时，卫生健康信息系统需实时监测疫情动态，包括感染人数、地域分布、传播链等详细数据，同时收集医疗机构的救治能力、医疗物资储备情况等信息，还需关注国际上先进的疫情防控经验与科研成果，将海量信息汇总、整理后第一时间呈递给决策中枢。企业在市场竞争中，市场调研信息系统要持续追踪消费者

需求变化、竞争对手的产品创新与营销策略调整、原材料价格波动等信息，如电商企业通过大数据分析用户浏览、购买行为，洞察消费趋势，让企业决策层依据精准信息及时调整产品品类、优化价格策略、改进营销手段，确保企业紧跟市场步伐。**执行系统：**

执行系统是决策落地的关键力量，负责将决策中枢的指令转化为实际行动，推动目标达成。它涵盖了组织各层级的执行人员，依据明确分工，按步骤、高效率地落实各项任务。在大型基础设施建设项目中，如高铁建设工程，执行系统涉及从工程指挥人员到一线施工人员的庞大队伍。工程指挥人员依据项目规划，分解任务，安排不同施工队伍在不同路段同步作业，协调物资调配、机械调遣，针对复杂问题进行深入研究与分析，为决策提供备选方案与优化建议。以城市规划为例，地方政府在制定城市新区建设规划时，会召集城市规划专家、交通工程师、生态环境学者等组成智囊团。城市规划专家依据城市发展规律，从功能分区合理性上提出布局建议，如商业区、住宅区、文教区的科学划分；交通工

程师则聚焦于新区交通流量预测，设计高效的道路网络与公共交通线路；生态环境学者负责评估建设对当地生态的影响，给出保护生态、打造绿色宜居环境的措施。这些智囊的合力，助力决策中枢做出更优决策。**信息系统：**

信息系统如同领导决策的“神经末梢”，负责广泛收集、精准筛选、快速传递内外部各类信息，为决策提供数据基石。在当今大数据时代，无论是政府部门还是企业组织，信息的完备性与及时性都至关重要。政府在制定公共卫生政策时，卫生健康信息系统需实时监测疫情动态，包括感染人数、地域分布、传播链等详细数据，同时收集医疗机构的救治能力、医疗物资储备情况等信息，还需关注国际上先进的疫情防控经验与科研成果，将海量信息汇总、整理后第一时间呈递给决策中枢。企业在市场竞争中，市场调研信息系统要持续追踪消费者

**答案：**（1）竞争与合作都能促进系统功能的充分发挥。与竞争相比，合作注重全局性和总体性，是系统保持相对稳定的力量，有利于系统功能的充分发挥。同时，竞争也能促进系统功能的充分发挥。

（2）竞争与合作都能推动系统的有序化。领导关系建立之后，随着领导活动的进展而不断发展，其有序性在质、量两方面都不同程度地发生着变化。合作有助于系统的稳定和团结，有助于推动系统的有序化。竞争能够充分展现系统不同元素的个性和差异性，形成优胜劣汰的局面，为有序化的发展指明了方向。

（3）竞争与合作同时存在于领导关系中，它们既对立又统一，反映了领导关系运动的基本规律。合理的竞争并不纯粹是一种对立，它同时也包含着一定的合作和互助。

## 125. [S] 试论领导个体素质提高的基本途径

**答案：**（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。

## 126. [S] 试论领导素质提高的途径。

**答案：**（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升。

## 127. [S] 试论领导效能测评的意义。

**答案：**领导效能测评是一切领导活动的出发点与归宿：

任何领导活动在启动之初，都需要依据组织目标、团队现状等设定预期的领导效能指标。这些指标就像航海中的灯塔，指引着领导决策、资源配置以及行动策略的方向。例如，一家新成立的科技创业公司，领导者期望在一年内推出具有创新性的产品原型，获得市场初步认可，实现一定的用户增长。基于此效能目标，领导者决定招聘专业研发人才、投入研发资金、制定紧凑的项目时间表，所有行动围绕达成预定效能展开。而当领导活动结束或阶段性收尾时，测评结果又反映了目标达成程度，是对前期投入与努力的总结反馈。若产品成功上市且达到用户增长预期，说明领导活动方向正确、执行得力；反之，则促使领导者反思失误，为后续行动调整提供依据，因此它贯穿领导活动始终，是起点也是终点。领导效能测评是衡量领导活动成败得失的标尺：

领导活动涉及众多复杂因素，如决策质量、团队协作、资源利用、目标达成进度等，领导效能测评将这些抽象因素量化或给予定性评价，直观呈现领导成效。以城市基础设施建设项目建设为例，领导者负责推进地铁线路建设工程，效能测评指标涵盖工程进度是否按时、工程质量是否达标（如隧道坚固程度、轨道铺设精度）、资金使用是否合理（有无超预算、浪费现象）、对周边居民生活影响是否控制在最小范围等。若工程提前竣工、质量过硬、资金略有结余且居民投诉少，无疑标志着领导活动取得显著成功；反之，若出现工期延误、质量问题频出、资金超支严重等情况，通过效能测评精准定位问题所在，衡量出领导在此过程中的

## 124. [S] 试论竞争与合作的统一性。

失误与不足，为后续改进提供清晰参照。领导督落地。

效能测评是改善领导者素质和提高领导水平的重要环节：

测评结果恰似一面镜子，让领导者清晰洞察自身优势与短板。例如，通过 360 度测评反馈，下属指出领导者在沟通风格上过于强硬，导致团队成员积极性受挫；上级评价在战略眼光上稍显短视，错过一些新兴市场机遇；同事反馈在跨部门协作时协调能力不足，引发资源分配冲突。这些反馈促使领导者针对性学习提升，参加沟通技巧培训改善交流方式，研读前沿商业资讯拓展战略视野，参与跨部门项目锻炼协调能力。持续的效能测评与改进循环，推动领导者素质逐步提升，进而提高整体领导水平，适应组织发展需求。领导效能测评是正确使用与科学培训领导者的重要依据：

在组织内部人才选拔与任用环节，领导效能测评数据至关重要。一个拟晋升的中层管理者，过往领导项目的效能数据，如团队业绩增长率、员工满意度提升幅度、创新成果数量等，能客观反映其领导潜力与胜任力。高绩效者更有理由被委以重任，实现人才合理晋升。同时，依据测评发现的能力短板，为领导者定制个性化培训方案。若测评显示某位领导者在数字化管理工具运用上薄弱，组织可为其安排专项培训课程，提升其利用大数据分析决策、运用项目管理软件优化流程的能力，确保领导者持续成长，与组织发展同步。领导效能测评是对领导活动进行民主监督的有效途径：

在现代组织中，无论是政府部门还是企业机构，利益相关者都有权了解领导活动成效。员工通过参与效能测评，表达对领导决策公正性、资源分配合理性、职业发展支持度等方面的看法；公众对政府官员领导效能测评，可聚焦公共服务质量提升、民生政策落实、城市发展规划科学性等问题。例如，市民对市长任期内城市环境改善、教育资源扩充、就业机会增加等方面进行测评打分，促使领导关注民生诉求，增强责任意识，公开透明地开展领导活动，保障组织运行符合公众利益，实现民主监

督落地。

128. [S] 试论如何改善我国领导发展与培训的现状。

答案：（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。

129. [S] 试论如何构建领导执行力。

答案：（1）提高学习力；（2）更新管理理念；（3）加强组织文化建设；（4）提升情商水准。

提高执行力，各级领导要起到“领路人”的作用。

“领导”的职责无非两条，一个是“领”，一个是“导”。所谓“领”，就是要率先垂范，以身作则，不搞特权，充分发挥领导的模范和带头作用。所谓“导”，就是要在“领”的基础上，把握方向和大局，及时解决遇到的各种矛盾和问题，纠正出现的偏差和错误，积极引导广大员工朝着正确的方向前进，促进企业的发展。

提高执行力，各级中层干部要切实发挥“桥梁”作用。

中层干部的主要职责就是承上启下、上传下达，既要对上级负责，又要对下级负责；既要吃透上级精神，把领导的意图完完整整地向职工传达，又要结合实际，把落实过程中出现的问题及时全面地向领导汇报。好的主管人才要能独立思考及独立行动，只要最少的指示，就能去执行工作。一位主管的主要责任是，指导他手下员工的活动——他们的工作。指导就是指示领导，因此好的主管人才，一定要像领导者一样能统御及思考。

提高执行力，普通员工要充分发扬“蜜蜂”精神。

普通员工的本职就是落实，就是执行。要进一步树立大局意识、责任意识和学习意识，加强理论知识和业务技能学习，全面提高自身素质，充分发扬“蜜蜂”那种兢兢业业、任劳任怨的精神，扎实高效地干好自己的本职工作，不

折不扣地落实上级精神。

130. [S] 试论如何优化领导群体结构。

答案：实现领导群体结构优化的途径主要有两个：一是采取组织措施，也就是适当调整，以重新选拔或招聘群体成员的方法，改变群体结构；二是发挥群体中每个成员的内因作用，改善各自的素质状况，使结构不断优化。

具体的措施有：（1）从整体上选配领导人材；（2）努力开发人才资源，重视提高领导后备队伍的建设；（3）大力开展领导者的“继续教育”工作；（4）加强领导群体自身建设，这是提高领导群体“自优”能力的关键措施；（5）引入竞争机制，建立“能上能下、有进有出”的干部制度。

131. [S] 试论述如何改善我国领导发展与培训的现状。

答案：确立正确的培训目标：

培训目标应紧密契合国家发展战略与社会需求。在当前全球化竞争加剧、科技创新日新月异的背景下，领导培训目标要有前瞻性眼光。例如，为助力“双碳”目标实现，针对能源领域领导干部，培训目标设定为使其具备推动能源结构转型的战略规划能力，熟悉清洁能源政策法规、技术创新路径，能够引领传统能源企业向绿色低碳方向变革。从社会治理层面，面向基层领导的培训旨在强化其解决民生痛点、构建和谐社区的能力，以应对人口老龄化、社区多元化带来的诸多挑战，如培养他们组织老年志愿服务、化解邻里文化冲突的技巧，确保领导培训为国家各项事业发展精准定向，让领导干部在各自岗位发挥关键引领作用。

设置科学的培训内容：

培训内容要依据不同层级、领域领导的工作特性量身定制。对于高层领导，侧重于宏观经济形势研判、国际政治格局分析等知识板块，像组织研讨全球产业链重塑对本国产业布局的影响，提升其把握大势、布局未来的

决策高度；中层领导着重学习组织变革管理、项目精细化运营，如通过企业重组案例剖析掌握团队融合、流程优化策略；基层领导聚焦实操技能，如政务服务窗口人员强化业务办理流程熟练度、沟通礼仪规范，提升群众办事满意度。同时，融入思政教育、职业道德培养，确保领导干部德才兼备，使培训内容既涵盖专业硬实力，又兼顾品德软实力，全方位适配领导岗位要求。改革培训的手段与方式：

摒弃传统灌输式教学，引入多样化培训手段。采用情景模拟教学法，模拟商业谈判、突发公共事件应急指挥场景，让领导干部身临其境应对复杂局面，锻炼临场决策与协调沟通能力；开展行动学习项目，围绕城市老旧小区改造、乡村振兴产业规划等实际难题，组建跨部门领导干部小组，边干边学，在实践中摸索解决方案，积累实战经验；借助虚拟现实（VR）、增强现实（AR）技术，打造沉浸式学习环境，如让文物保护领域领导身临古迹修复现场，直观掌握修复技艺与保护要点。结合线上线下混合式学习模式，线上利用微课程、直播讲座满足领导碎片化学习，线下组织集中研讨、实地调研强化深度交流与实践感知，提升培训的趣味性、实效性。加强师资队伍的建设：

打造一支“理论+实践”复合型师资队伍。一方面，邀请知名高校教授、科研院所专家，凭借深厚学术造诣，为领导干部带来前沿理论知识，如请经济学权威解读数字经济底层逻辑，拓宽领导思维视野；另一方面，吸纳具有丰富领导经验的退休干部，他们凭借实战经历，分享政策落地实操窍门，像曾任县长的讲师讲述县域脱贫攻坚实战经验，传授基层工作难点突破方法。引入行业精英，如科技独角兽企业创始人剖析创新创业生态构建，助力领导干部紧跟产业潮流。定期组织师资团队参加高端学术论坛、行业峰会，更新知识储备，优化教学方法，保证师资供给与时俱进，为领导培训注入源头活水。规范强化培训的制度：

建立严格的培训准入与考核制度。在准入环节，依据领导岗位需求、干部现有知识技能水

平，精准筛选参训人员，确保培训资源精准投向。传统思维定式，促使其思维向敏捷化、动态化、数据驱动化转变。

标者优先参与高阶培训；考核方面，摒弃单一纸笔考试，采用多元化考核体系，综合评估知识掌握、实践应用、团队协作等多维度表现。平台便捷地参与政策讨论、政务监督，提出设立培训质量监督机制，由第三方专业机构定期评估培训机构资质、课程质量、师资水平，对不达标的责令整改或淘汰；构建培训成果转化机制，而是要融入公众参与思维，主动倾听民意，对不达标的责令整改或淘汰；构建培训成果转化机制，线上公开化跟踪制度，持续关注领导干部培训后在工作中的绩效提升、创新成果产出，将培训成效与干部晋升、单位绩效考核挂钩，以制度刚性保障培训实效，推动领导发展与培训工作规范化、长效化。

### 132. [S] 试述电子政务对现代领导的挑战与应对策略。

#### 2. 案例分析：

某县为了搞活经济，县委县政府结合本县实际寻找农村经济的新的增长点，经过调查分析认为...门人员具体管理山地开发工作。由于该县决策正确，措施得力，因而农村经济取得了较大发展。

根据上述材料，分析县委县政府为什么能制定出正确的政策？

答案：1. 电子政务对现代领导的挑战主要表现在：电子政务对领导思维模式的挑战：

在传统政务模式下，领导决策往往依赖于线下层层汇报、经验判断以及相对有限的信息资源。然而，电子政务的兴起打破了这种局面，海量、实时的数据扑面而来。例如，政务大数据平台整合了来自各个部门、各个地区的经济运行数据、民生反馈数据、社会舆情数据等。这就要求现代领导摒弃以往的线性、静态思维，转而具备大数据思维，能够从海量数据中敏锐捕捉关键信息，洞察趋势。以往领导可能依据季度、年度报表做决策，现在则要随时关注实时动态数据，像城市交通拥堵情况，通过智能交通系统实时反馈，领导需即刻思考应对策略，提前布局资源调配，这种对信息即时处

理与深度分析的要求，挑战着领导长期形成的思维定式，促使其实现向敏捷化、动态化、数据驱动化转变。

电子政务带来的开放性与互动性，也冲击着领导的封闭决策思维。如今民众可通过网络平台便捷地参与政策讨论、政务监督，提出多样化诉求。领导不能再关起门来制定政策，而是要融入公众参与思维，主动倾听民意，对不达标的责令整改或淘汰；构建培训成果转化机制，线上公开化跟踪制度，持续关注领导干部培训后在工作中的绩效提升、创新成果产出，将培训成效与干部晋升、单位绩效考核挂钩，以制度刚性保障培训实效，推动领导发展与培训工作规范化、长效化。

#### 132. [S] 试述电子政务对现代领导的挑战与应对策略：

传统领导体制层级分明，信息传递呈纵向逐级式，决策权相对集中于高层。电子政务环境下，信息流通瞬间化、扁平化，基层信息能快速直达高层，这就对原有的集权式决策体制形成挑战。例如，在基层社区治理中，网格员通过电子政务系统实时上报社区安全隐患、环境卫生问题，若仍按旧体制层层审批决策，必然延误问题解决时机。这促使领导体制向扁平化、分权化变革，适度下放决策权，让基层在面对即时性问题时有一定自主决策权，提高行政效率，以契合电子政务的高效信息流转需求。

电子政务还要求不同部门间打破壁垒，协同合作。以往各部门基于自身职能分工，信息孤立，业务衔接不畅。但电子政务系统如一休化政务服务平台，涵盖多部门业务办理流程，企业开办、项目审批等涉及工商、税务、环保等多部门联动。领导需重新构建跨部门协调机制，打破条块分割，实现资源共享、流程协同，否则无法应对电子政务下民众对一站式服务的需求，推动体制从分散孤立向协同整合转型。

2. 案例分析

电子政务对领导方式的挑战：

以往领导签字审

批流程繁琐，耗时漫长。如今电子政务系统内置智能审批模块，依据预设规则自动判别审批事项是否合规。领导不能再单纯依靠人工干预推进工作，而要学会利用智能工具，从微观事务管理迈向宏观战略把控，通过设定系统规则、监督智能运行来保障政务有序，推动领导方式从直接管控向间接引导、智能驱动转变。

电子政务拓展了政务沟通空间，线上沟通成为常态。领导不仅要擅长面对面交流，还要精通网络沟通技巧，有效组织远程会议、线上研讨，凝聚团队共识。在跨地区项目协作中，领导通过视频会议软件与各地成员沟通项目进展、协调任务分工，若缺乏线上沟通驾驭能力，会导致信息误解、团队协作松散，影响项目推进，促使领导重塑沟通领导方式，提升数字化沟通素养。

现代领导应对电子政务挑战的策略 - 转变思维模式：

领导应主动学习大数据、云计算、人工智能等前沿信息技术知识，参加相关培训研讨，了解其在政务领域的应用原理与潜力，培养数据敏感度。定期分析政务数据报告，模拟数据决策场景，锻炼从数据洞察问题本质的能力，将数据思维融入日常决策流程。同时，积极参与线上政策研讨、网络问政活动，亲身体验公众参与热度与诉求多样性，学习借鉴先进地区电子政务下公众参与的成功模式，逐步构建开放、互动、数据驱动的新型思维架构，以全新思维迎接电子政务变革。

#### 现代领导应对电子政务挑战的策略 - 改革领导体制：

推动组织架构扁平化改革，减少中间层级，拓宽基层信息反馈渠道，建立快速响应机制。可通过定期轮岗、跨部门项目锻炼等方式培养复合型基层干部，赋予其一定自主决策权，配套建立权力监督与绩效评估体系，确保权力下放后的执行效果。在跨部门协同方面，设立专门的跨部门协调小组或首席数据官岗位，统筹数据共享、业务协同事宜，制定统一的数据标准、接口规范，优化部门

间信息共享流程，以体制改革适配电子政务发展需求。

现代领导应对电子政务挑战的策略 - 优化领导方式：

掌握智能政务工具应用技能，参与智能政务系统的优化升级讨论，依据工作需求定制个性化智能模块，如智能预警、智能分析报告等，利用智能工具提升决策精准度与效率。同时，提升线上沟通领导力，学习网络沟通礼仪、技巧，运用在线协作平台组织高效团队活动，定期开展线上团队建设，增强团队凝聚力。针对不同线上沟通场景，制定相应沟通策略，如政策宣贯会注重信息简洁明了、互动答疑环节注重倾听民意，全方位优化领导方式，驾驭电子政务新场景。

现代领导应对电子政务挑战的策略 - 解决现实问题：

在电子政务实践中，聚焦民众办事痛点、难点，如政务流程繁琐、线上线下业务衔接不畅等问题。领导牵头成立问题解决专项小组，联合技术专家、业务骨干，深入调研分析问题根源。通过简化流程、优化系统界面、完善线上线下联动机制等措施加以解决。以企业群众反映强烈的不动产登记办理难为例，领导组织相关部门重新梳理业务流程，整合资料提交环节，开发线上预约、预审功能，引入电子证照，减少群众跑腿次数，切实提升政务服务效能，让电子政务落地见效，增强民众满意度。

#### 2. 案例分析

县委县政府能够制定出正确的政策，是因为他们在制定政策时，形成了一套严谨的科学步骤，从而决策有序，政策制定合理。首先县委县政府对全县的实际情况进行了深入调查研究，在此基础上确定了正确的行政目标；其次在确立目标后，又召开各方面专家、学者和实际工作者反复分析和论证了实现上述目标的各种方案，为决策提供了科学依据；最后，县委县政府在综合比较的基础上确定了具体政策，而且立即组织实施，因而获得成功。

### 133. [S] 试述领导魅力、领导形象、领导绩效的关系。

答案：领导魅力是一种无形的影响力，是通过领导者的言行举止传递给被领导者，并引发被领导者的欣赏、喜爱、信任，服从行为的非强制性权力。当这种影响力作用于被领导者时，被领导者就会感知到并对其做出评价，进而形成稳定的印象。因此，领导魅力是领导者构建领导形象的重要组成部分。

有魅力的领导者，更容易树立良好的领导形象，但也不能忽视，魅力型领导者理想化的或英雄化的领导形象也有可能对组织绩效产生负面影响。

因此，领导魅力作为领导形象的重要构成要素，可以塑造良好的领导形象，并推动组织健康发展，也有可能引导组织成员走向背离组织目标的方向。这样的领导者既能够成就组织，也能够毁灭组织。

### 134. [S] 试述如何对领导权力进行科学合理的划分与配置？

答案：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。领导权力的合理划分与配

置必须服从于国家的政治制度：

国家的政治制度是整个社会运行的根本框架，规定了权力的来源、归属与运行基本规则。在民主共和制国家，权力通常源于人民的授权，通过选举等民主程序，让代表人民意志的领导者掌握权力。例如，美国实行三权分立制度，立法权归国会、行政权归总统、司法权归最高法院，这种权力划分确保了权力制衡，避免权力过度集中引发专制风险，使领导权力在既定政治轨道内运行，维护国家政治稳定与民主进程。又如我国实行人民代表大会制度这一根本

政治制度，一切权力属于人民，由人民选举产生的各级人大代表组成国家权力机关，统一行使国家权力，在此基础上划分出行政、监察、审判、检察等不同职能部门的领导权力，各部门各司其职又相互配合，保障国家各项事业发展符合最广大人民根本利益，领导权力的配置与运行紧密围绕人民当家作主这一核心，遵循宪法和法律规定，与国家政治制度高度契合。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：

领导权力存在的终极意义之一是保障公民权利。当权力划分合理，公民能切实感受到自身权利得到尊重与维护。以教育领域为例，政府部门领导权力合理配置下，教育部门有足够的权力调配资源，推动教育公平，让每个孩子不论出身、地域都享有平等受教育机会，从学前教育到高等教育的普及与质量提升，都离不开教育领导权力的有效运用，保障公民受教育权。在社会福利保障方面，民政等部门合理分工协作，利用领导权力精准识别困难群体，发放救助金、提供住房保障等，确保公民在遭遇困境时有获得救助的权利。若领导权力划分混乱，可能出现资源错配，如教育资金被挪用，福利政策落实不到位，公民权利就会受损，所以合理配置权力是公民权利得以充分实现的基石。领导权力的合理划分与配置必须与社会经济结构相适应：

社会经济结构决定了生产、分配、交换、消费等各个环节的运行模式，领导权力划分需紧跟其步伐。在市场经济主导的社会，企业作为市场主体活力迸发，政府领导权力就需要适度调整，一方面要赋予市场监管部门足够的权力规范企业竞争行为，维护公平竞争环境，打击垄断、不正当竞争，如反垄断机构有权调查处罚巨头企业垄断行为，保障市场效率；另一方面，经济发展部门要能精准施策促进产业升级，针对新兴产业给予政策扶持，引导资本、人才流入，像为新能源、人工智能产业提供研发补贴、税收优惠，助力

经济结构优化转型。若权力配置滞后，如仍对传统重工业过度保护，忽视新兴产业培育，会阻碍经济持续健康发展，只有与经济结构动态适配，领导权力才能推动社会财富增长与合理分配。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：

民族传统文化深深扎根于民众心中，影响着人们的价值观与行为模式，领导权力划分不能脱离这一土壤。在一些具有深厚宗族文化传统的地区，基层治理中引入宗族长辈的智慧与威望，辅助社区领导开展矛盾调解、民俗传承等工作，既尊重传统文化中“以和为贵”“尊老敬贤”理念，又借助本土力量化解纠纷，提升治理效率。再如日本，受传统文化中集体主义、忠诚观念影响，企业领导权力分配注重团队协作与层级服从，员工对上级决策高度认同与执行，形成独特的企业管理文化，推动企业发展。反之，若忽视文化传统，强行照搬外来权力模式，易引发民众抵触，如在某些少数民族聚居区，不考虑其独特的节庆、礼仪文化习俗，在权力行使、政策推行时缺乏沟通与尊重，就会导致治理困境，所以融入传统文化是领导权力合理配置的必要考量。

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。

### 135. [S] 试述如何对领导权力进行科学合理的划分与配置？

的划分与配置？

#### 2. 案例分析

某县一位年富力强的青年县长工作不力。他对记者说“我没有安排时间的主动权，进了会议...乡都不断来找你办事，你不理，就会挨骂。整天忙忙碌碌，感觉根本不能履行一县之长的职责。”

根据上述材料，请分析该县长为什么不能很好地履行职责？

答案：1. 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。领导权力的合理划分与配置必须服从于国家的政治制度：

国家的政治制度是整个社会运行的根本框架，规定了权力的来源、归属与运行基本规则。在民主共和制国家，权力通常源于人民的授权，通过选举等民主程序，让代表人民意志的领导者掌握权力。例如，美国实行三权分立制度，立法权归国会、行政权归总统、司法权归最高法院，这种权力划分确保了权力制衡，避免权力过度集中引发专制风险，使领导权力在既定政治轨道内运行，维护国家政治稳定与民主进程。又如我国实行人民代表大会制度这一根本

政治制度，一切权力属于人民，由人民选举产生的各级人大代表组成国家权力机关，统一行使国家权力，在此基础上划分出行政、监察、审判、检察等不同职能部门的领导权力，各部门各司其职又相互配合，保障国家各项事业发展符合最广大人民根本利益，领导权力的配置与运行紧密围绕人民当家作主这一核心，遵循宪法和法律规定，与国家政治制度高度契合。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：

领导权力存在的终极意义之一是保障公民权利。当权力划分合理，公民能切实感受到自身

权利得到尊重与维护。以教育领域为例，政府提升治理效率。再如日本，受传统文化中集中部门领导权力合理配置下，教育部门有足够权体主义、忠诚观念影响，企业领导权力分配力调配资源，推动教育公平，让每个孩子不论出身、地域都享有平等受教育机会，从学前教育到高等教育的普及与质量提升，都离不开教化，推动企业发展。反之，若忽视文化传育领导权力的有效运用，保障公民受教育权。统，强行照搬外来权力模式，易引发民众抵触，在社会福利保障方面，民政等部门合理分工协作，如在某些少数民族聚居区，不考虑其独作，利用领导权力精准识别困难群体，发放救助金、提供住房保障等，确保公民在遭遇困境时有获得救助的权利。若领导权力划分混乱，所以融入传统文化是领导权力合理配置可能出现资源错配，如教育资金被挪用，福利的必要考量。

政策落实不到位，公民权利就会受损，所以合理配置权力是公民权利得以充分实现的基石。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。

社会经济结构决定了生产、分配、交换、消费在组织系统内部，所有的领导与管理活动都等各个环节的运行模式，领导权力划分需紧跟其步伐。在市场经济主导的社会，企业作为市场主体活力迸发，政府领导权力就需适度调整，一方面要赋予市场监管部门足够权力规范素密切相关。

企业竞争行为，维护公平竞争环境，打击垄断、不正当竞争，如反垄断机构有权调查处罚巨头企业垄断行为，保障市场效率；另一方面，经济发展部门要能精准施策促进产业升级，针对新兴产业给予政策扶持，引导资本、人才流入，像为新能源、人工智能产业提供研

发补贴、税收优惠，助力经济结构优化转型。造成青年县长工作不力的一个最重要的原因是若权力配置滞后，如仍对传统重工业过度保护，忽视新兴产业培育，会阻碍经济持续健康发展，只有与经济结构动态适配，领导权力才能推动社会财富增长与合理分配。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：

民族传统文化深深扎根于民众心中，影响着人们的价值观与行为模式，领导权力划分不能脱离这一土壤。在一些具有深厚宗族文化传统的地区，基层治理中引入宗族长辈的智慧与威望，辅助社区领导开展矛盾调解、民俗传承等工作，既尊重传统文化中“以和为贵”“尊老敬贤”理念，又借助本土力量化解纠纷，

136. [S]试述如何对领导权力进行有效的制衡。

答案：（1）进一步调整权力结构：以权力制衡权力

权力的监督存在于上下级关系间，而权力的制衡则依赖于权力的平等与平衡。进一步调整权力结构，包括调整执政党与权力机构的关系、执政党与政府的关系、执政党与政府和司法部门的关系。合理的权力结构既要确保执政党的领导，又要避免党政不分、以党代政。

（2）道德制衡机制：以道德监督和制衡权力  
道德制衡机制的含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，自觉地严格要求自己，运用好手中的权力。

现实中道德制衡机制与以权力制衡权力两种机制往往是并存的。

（3）权利制衡机制：以权利制衡权力  
权利制衡机制是民主社会所独有一项治国战略。它的主要含义是，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。这里包含两重意思：第一，承认公民的权利，这是一种消极的制衡作用。第二，一些公民权利可以发挥积极的制衡作用。

民主原则表明，以权利制衡权力这一机制具有正当性的基础。这一机制不仅充分体现了制衡权力的根本目的，而且弥补了其他两种机制的缺陷。

上述三种机制存在不同的内在制衡原理，但是在民主社会中这三种机制是可以相互并存、相辅相成的。这三种机制是相辅相成，共同作用的。保证权力的相互制衡机制正常运行，是避免“集体异化”和“官官相护”现象出现的一种有力措施。健全以权利制衡权力的机制，使公共利益的主体广大公民承担起监督者的责任。而同时，要发挥权利附

权力的制衡作用，又离不开公共权力的恰当配置和有效的相互制衡。另外，在每一种机制的内部也要注意相互配合的问题。

137. [S]试述如何对领导权力进行有效的制约？

答案：（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。

（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。

（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一项治国战略。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，这两种机制都属于治理体系的内部监督。而以权利制约权力这一机制所要建立的是被治者对于统治者的监督。这三种机制是可以相互并存、相辅相成的。

在制度建设中，这三种制约机制相互配合和相互支持，相辅相成，共同作用。就是在每一种机制的内部也要相互配合。

138. [S]试述我国领导体制的主要弊端以及改革的内容。

答案：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。

139. [S] 试述新时期我国领导体制改革的内容。

答案：加强社会主义协商民主的制度建设，提升民主参与的效能：

在新时期，社会多元利益主体蓬勃发展，加强协商民主制度建设至关重要。一方面，拓宽协商渠道，线上线下相结合，搭建常态化协商平台。例如，各地政府利用政务新媒体开设民意征集专区，围绕城市规划、环境治理等议题广泛征求意见，民众随时反馈想法，打破时空限制；线下定期召开社区协商会、行业座谈会等，面对面交流，让不同声音充分表达。另一方面，完善协商流程与反馈机制，确保协商成果转化落地。从议题选定、人员组织到协商成果转化，各环节规范透明，对民众提出的合理建议，政府部门及时吸纳并公开回应处理进度，如老旧小区加装电梯问题，经协商形成可行方案后迅速实施，提升民众参与感与获得感，凝聚社会共识，为领导决策注入民意智慧，使政策更贴合实际、顺应民心。加强权力制约机制的建设，是加强领导体制改革的核心内容：

权力若缺乏制约，易滋生腐败与滥用，危害极大。构建全方位权力制约体系，内部强化党内监督，各级纪委监委严格执纪问责，对领导干部权力行使全程监督，紧盯重大项目审批、人事任免等关键环节，防止以权谋私；外部拓展群众监督、舆论监督渠道，发挥新媒体监督力量，对违规用权行为及时曝光，形成强大舆论压力。同时，完善制度法规，细化权力边界与运行规则，如制定公职人员财产申报、利益回避等制度，从源头预防权力寻租。以行政审批改革为例，削减不必要审批权，公开权力清单，剩余权力在法治轨道运行，接受各方监督，保障权力为公所用，提升政府公信力，为领导体制健康运行筑牢防线。建立健全司法体

制，持续维护公平正义：

司法是维护社会公平正义的最后一道防线，健全司法体制刻不容缓。推进司法独立与公正审判，排除行政干预、人情干扰，各级法院依法依规审理案件，让法律成为唯一裁判标准，确保每一个司法判决经得起检验。深化司法责任制改革，明确法官、检察官办案主体责任，错案追究，激励司法人员提升专业素养、严谨办案。加强司法便民服务，推广线上立案、远程庭审等举措，降低诉讼成本，让民众便捷维权。例如，知识产权纠纷频发背景下，专业知识产权法庭高效审理，保护创新成果，激发社会创新活力；对弱势群体法律援助力度加大，保障其平等诉讼权利，使司法天平不偏不倚，为领导体制改革营造法治良序，保障社会稳定和谐。进一步深化行政领导体制改革，提高领导效能：

行政领导体制关乎政府运行效率与服务质量。优化行政层级与职能配置，推进简政放权，减少不必要的中间层级，如省级向市县下放经济社会管理权限，激发基层活力；精准界定部门职能，避免职能交叉、推诿扯皮，以市场监管领域为例，整合多部门执法权，组建综合执法队伍，统一高效监管。加强行政领导干部能力建设，通过精准培训提升战略决策、危机应对等能力，如组织应对突发公共事件模拟演练，培养领导干部应急指挥智慧。同时，引入现代管理技术与绩效考核机制，利用大数据辅助决策，依绩效定奖惩，促使领导干部主动作为、创新实干，提升行政整体效能，推动国家治理体系与治理能力现代化。

140. [S] 试述新时期我国领导体制改革的原则。

答案：（1）环境适应原则；（2）民主法治原则；（3）公平正义原则；（4）效能与效率原则；（5）权责相应原则。

141. [S] 首因效应

答案：指对人的看法过多地依赖第一印象，

因此往往形成错误的心理定势。

142. [T] 弹性授权

答案：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。

143. [T] 头脑风暴法

答案：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。

144. [W] 完整制

答案：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。

145. [W] 网络时代

答案：网络时代：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。

146. [W] 危机

答案：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。

147. [W] 危机发展要经过哪些阶段？

答案：一般而言，危机发展的过程可以分为以下阶段：（1）前兆阶段；（2）爆发阶段；（3）持平阶段；（4）危机解决阶段。

148. [W] 危机就是机会。

答案：这种看法是错误的。

这是一种比较绝对的观点，但任何事务的发展都存在正负两方面的因素。就危机而言，危机并不是绝对的坏事，危机同样蕴藏着巨大的机会。在汉语中，“危机”是“危”与“机”这两个不同词义的组合，“危”具有困难、危险的含义，泛指事件来得突然，事件的发展达到了一个临界值和既定的阈值，给人以很大压力。“机”具有机会、时机、

契机的含义，指事情变化的枢纽与重要关系的环节。危机具有双重性，只有抓住时机，危机才是机会。

149. [W] 委员会制

答案：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。

150. [X] 现代社会讲究效益，所以领导只用人才，不必养人才。

答案：这种观点是错误的。

领导者在用人过程中应坚持用养并重的原则。领导者不仅要用才，更要爱才、护才、养才，以避免人才的浪费与搁置，要建立一套完整、配套的人才保护培养制度，以解决人才的后顾之忧，为其不断成长与成熟创造条件。同时，在用才养才的过程中，要注重对潜人才的培养与开发，使人才辈出而不会后继乏人。

151. [X] 行使领导权力需要遵循的原则主要有哪些？

答案：（1）正当性原则；（2）可行性原则；（3）民主性原则；（4）效益性原则；（5）权变性原则。

152. [X] 行政领导

答案：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。

153. [Y] 一长制

答案：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。

154. [Y] 有限理性决策模型

答案：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，从而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，而只能在现实中追求有

限理性，他提出用满意原则代替最佳原则。

#### 162. [Z] 制约授权

#### 155. [Y] 鱼缸法

答案：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”。

答案：又叫复合授权，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约的作用，以免出现疏漏。

#### 156. [Z] 正式授权

答案：是指行政领导者依据法律法规及组织规

定，按照法定程序授权。

答案：就是以事为中心的领导方式，领导者关心的是组织的目标，工作的任务和工作效率及质量。

#### 157. [Z] 职能式

答案：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。

答案：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。

#### 158. [Z] 职能制

答案：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。

答案：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，产生于原始公有制经济基础之上。

答案：它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

会对简单协作劳动的领导与军事指挥要求的

对象，只是工作的性质与内容不同的领导体制。

制。

#### 159. [Z] 职位权力

答案：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。

#### 160. [Z] 直线式

答案：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。

#### 161. [Z] 智库

答案：智库是自主运行、不依附于任何组织或个人的、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。