**国开(中央电大)本科《行政领导学》网上形考任务试题及答案**

一、论述题（共 1 道试题，共 100 分。）

1. 考核内容：理论联系实际探讨领导决策和用人等相关内容

考核形式：撰写一篇不少于1500字左右的论文。要求学生用WORD修改功能，保持原始修改记录。

答案：

组织管理能力是指导者在领导活动过程中， 正确运用手中的权力， 协调组织关系， 合理调动、利用、配置和开发各种资源， 高效地实现领导目标过程中应具备的才智和技能。

组织管理能力是现代领导者不可缺少的能力， 它关系到能否制定出适合本地区、本机构和本部门的正确决策； 关系到能否设计和建立合理的组织结构、制定及执行一套必要的规章制度， 把各方面的成员组织起来， 发挥组织管理的职能； 关系到决策目标能否实现及实现的程度。组织管理能力是领导者在管理活动中体现出来的才能， 那么， 怎样培养这种能力呢？学会倾听他人的意见在领导者的必备条件中， 最迫切需要的是良好的倾听能力及善于整合所有成员的意见。即使工作能力不是很出色，但若能当一个好听众， 并整理、综合众人的意见而制定目标， 就算是一个优秀的组织领导人才。善于倾听的领导容易使人产生亲切感而更敢于亲近。因此， 他必是谦虚的， 且要有学习的态度， 才能成为一位好听众； 相反， 自我表现欲过强者会令人敬而远之。

自己有说话的权利， 更有听别人说话的风度， 这才是民主的最高表现。如果领导在与人谈论时， 能设身处地耐心听人倾诉， 并不忌谈话时间的长短， 这种领导必能得到众人的信服。现在的年轻人从小就被束缚在一连串的升学竞争之中， 使身边的朋友都变成会考的敌人， 很少有真正能知心交谈的朋友，所以， 他们都由衷渴望拥有倾听自己烦恼的对象。能设身处地为别人着想的人，便能以对方立场来思考或感受， 因而能让人有体贴温馨的感受。整合大家的意见， 就是尽量综合所有成员的意见及想法， 再经过分析整理，得出最具有代表性的结论。对于看似相互对立或矛盾的意见， 领导者须有能力找出两者的共同之处， 予以“扬弃”， 以掌握相互对立想法的中心， 再创造第三个观点。能倾听并辩证地整合下属成员的意见， 即使最初不能做得很好， 只要领导以此为努力的方向， 终能成为出色的领导者。

善于清楚阐明自己的观点人类的思考方式， 往往是运用语言为传播媒介， 而这种方式的实现是需要技巧的。运用难懂、抽象化的文字， 会使人不知所以然； 说矫揉造作的语言， 会使下属对领导敬而远之。即使是语言学家，为了使人明了其理论， 也必须从抽象的语言中走出来， 将其观念具体化。人们常常在无意中就会陷入语言的形式， 结果只知语言而不知其具体的意义， 我们常称之为“固定观念”。人类运用语言思考， 往往把其抽象化， 以求掌握自然的法则， 这很容易拘泥于固定观念。因此， 必须注意观念的具体化， 尽量使语言和事实趋于统一。要做到观念具体化，

必须真正了解思考的对象。为了检验对事物的了解程度， 可以用“为什么”、“譬如”等概念来反问自己。“为什么”是真理的探求与创造的最强大武器， “譬如”则是对实践的理解。领导者必须把知道的理论知识、经验教训灵活地付诸现实， 才能取得应有成效。力争赢得别人的支持美国一项研究结果表明： 成功的组织者30%得益于天赋、地位与权限， 其余70%则是由该组织成员的支持程度所构成。所谓天赋是指幼年就活跃于群体中， 且有不屈居于他人之下的个性。地位及权限是指被上级任命为组织领导者之后， 在组织内所拥有的职务及权力。比较而言，

在构成领导能力的诸要素中， 组织成员的支持及信赖显然比天赋和地位及权限重要。不管获得多大的权限和地位， 也不论上级如何重视， 若无法获得团体成员的支持， 则即使拥有三分之一的领导力， 将来也会丧失权威。支持和信赖是什么呢？ 从伦理道德的观点来看， 我们可以将其认为是人性，属于人格方面的内容。若从更现实的角度去思考， 就是身为一个代表人的说服力。领导者即组织代表人， 身负着所有成员的共同意见， 为代表成员争取利益， 而与组织外的人交涉谈判。因此， 领导者的交涉力、说服力就成为组织成员对领导者信赖及支持的关键因素。组织对外、对上、对有关人士不卑不亢地说该说的话，争取该争取的利益， 这种交涉能力就能得到成员的绝对支持与信赖。若交涉不成功， 领导者不但要自咎其责， 还应承担所有失败的责任。这种不逃避、不推卸的勇气与风范， 将会令所有成员折服， 自然地产生支持及信赖的感情。相反， 若领导者每次交涉都失败， 并不断地推卸失败的责任， 将使成员离心离德， 产生拒绝合作的倦怠感。或者， 领导者一旦交涉成功， 便理直气壮地独占功劳， 也会引起成员的反感与排斥。总之， 身为领导， 就应有意识努力为成员谋求福利， 使成员由衷感动而赢得支持与信赖。

具体地说， 应该从以下四个方面做起：

( 1 ) 诚恳而不虚伪。心理学家曾对500 人进行过测试， 居前几位的优良品质是正直、坦诚、忠诚、真实等等；

不良品质主要是欺骗、奸诈等几种。诚恳是人际交往中难得的品质， 诚恳的人对待竞争是公开的。竞争时是对手， 竞争的胜负确定后仍然是朋友， 这是应该大力提倡的现代人的优良品质。与同事相处时， 无论你是否与他存在事实上的竞争关系， 一定要做到坦诚陈述己见， 以诚相待。

( 2 ) 随和而不固执。随和与固执， 是两个完全相反的概念和态度， 其所导致的结果也相反。随和是为人亲和、宽容，是热爱生活的表现。随和的人， 有人生的快乐， 有众多的朋友， 对同事和上下级都不拘不束不苛求， 会得到周围人的欣赏和赞美。固执的人， 是相信个人的内心体验， 缺乏更为广阔的社会空间， 他们在自己与大众之间筑起了一道彼此隔离的屏障， 其结果是把自己孤立于众人之外。

( 3 ) 自信而不自卑。自卑的浅层表现是， 认为他人看不起自己， 而深层的体验是： 自己看不起自己， 其缺乏自信。自卑的人， 并不一定真的能力差。例如， 第一个发现脱氧核糖核酸的科学家弗兰克林， 在遇到权威挑战的国际会议上， 竟然违心地承认自己的发展是错误的， 将本应该属于他的诺贝尔奖拱手让给了别人。存在主义心理学认为， 相信自己是社会进步的动力。因此， 为了让别人信任自己， 就应首先自信。

( 4 ) 热情而不冷漠。热情是一种可以使别人感觉愉快的美好情绪。在工作中， 它主要体现在两个方面： 一是热爱自己的工作； 二是热情地关心和帮助自己的同事。勇于实现自我的领导者， 工作对他来说， 不仅是实现自我的手段， 也是心理和人生的美好追求， 是欢乐人生的重要组成部分。工作中， 不仅要爱自己的工作，更要爱自己的同事。只要能对周围的同事表示出无私而又真挚的关心和帮助， 你就会得到回报更多的热情和更大的爱心。

培养多方位的创意所谓创意， 就是在创造事物的狂热念头趋势下， 不满足于现状， 常向新事物挑战， 不断为改善、革新、创新而努力， 从而产生新颖、奇特、能够帮助你实现愿望的想法。改善是把有缺点或者不完美的地方加以改正； 革新则是针对本来已经很优良的事物， 为精益求精而做不懈的努力； 创新即努力思考全新的事物， 这也是创意的最高阶段。独有创意的领导者往往备受众人的推崇。因此， 高瞻远瞩、努力创新应是每一个领导者的追求境界。

一、论述题（共 1 道试题，共 100 分。）

1. 县委常委在讨论一名副县长候选人。摆在常委面前的是以下两个人的基本情况：

（一）解某，48岁，初中文化程度，在本县工作已27年，现任经委主任，曾分别在地委胡副书记、地委宣传部长手下工作过，很受两位领导的器重。为人比较灵活，善于协调上下左右之间关系。经济上，曾有人反映，他在营建私房中向基层单位索要了大批原材料，还有人向组织、纪检部门揭发他有作风问题，但未查实。

（二）马某，41岁，大学毕业，工程师，1975年从外地调回本县工作，曾任县乳品厂厂长，任职期间，大搞技术改造，使该厂全脂奶粉两次获部优、省优产品奖。此后，被提拔为商业局副局长，县财贸副主任。因曾同前妻离婚，受到了一些非议。工作方面，曾有人反映他在乳品厂期间，虚报浮夸，骗取荣誉，但也未查实。

案例提问：

请根据上述案例，结合领导学的有关内容加以评述。

答案：

在这2名候选人中，我觉得马某较适合担任副县长一职。理由如下：

1）从年龄结构上看，解某48岁，马某41岁。而年龄在30至45岁之间的人，不仅其精力是最为充沛，才华最为横溢的，而且体格也最为完善，任用这一时期的人才就能避免人才的浪费，使投入与产出的比值达到最优。此点马某的先决条件优于解某。

2）从文化程度上看，解某初中文化，而马某是大学毕业，且为工程师。两者从资源上来讲存在较大差别，马某的文化素质明显高于解某，可以说马某的内在素质明显高于解某；同时，马某是大学毕业，且为工程师，就这一点，就决定着他有一个高层次的人力结构网，如他的同学，同学的同学、同事，他的老师，老师的同学、同事等。这都是解某无法拥有的高层次人力资源结构网，在今后的发展中，这些好的外部环境将会对马某的领导作用起到更好的效果。而人力资源状况决定着社会生产力水平状况，人力资源是社会生产力的第一要素，人力资源本身的利用程度是受到人的内在素质和外在环境的影响和制约的，所以拥有高素质的人力资源结构，就会在很大程度上影响社会事务的管理和管理效果。

3）为职者受领导器重是必须的，是一个合格员工的体现。为人灵活，善于协调上下、左右之间的关系，是为领导者所必备的条件。也就是说解某仅仅满足作为领导人员的基本条件，其它无过人之处，较为平庸。马某曾任县乳品厂厂长，就说明此人本身已具备领导人员的基本条件，如沟通之类等。在其任厂长期间，使该厂全脂奶粉两次获部优、省优产品奖，这说明其人在管理上和技术取得了较好的成绩，具有敢于创新、勇于创新的精神，并拥有使其目标实现的执行力。拥有决策到位，执行到位，检查到位等实际能力。如此这些都是解某无法比拟的。

4）关于2人均有未查实的问题，领导在选用人才时应尊守诚信不疑的原则，根据人才的特点。把其放到合适的位置，让其大胆地开展工作，创造业绩。

5）解某是从基层一级一级予以提升至今的，属阶梯式人才。而马某从厂长提拔为商业局副局长，已属破格选用，若再变为副县长，对马某来说，并非一级一级提升，而是由企业管理转变为政府管理，这属破格选用。而对于特别优秀的人才，应当打破那些关于台阶的陈腐观念，敢于在胆地破格选用人才。

一、单项选择题（共 20 道试题，共 20 分。）

1. 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（B ）。

A. 集权制与分权制

B. 完整制与分离制

C. 层次制与职能制

D. 一长制与委员会制

2. 人力资源区别于物质资源的根本所在是由于它的( D)。

A. 开发性

B. 增值性

C. 时效性

D. 能动性

3. 简单而低层的组织与重复性较高的简单工作宜采用（A ）组织结构。

A. 直线式

B. 职能式

C. 混合式

D. 矩阵式

4. 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（ C）。

A. 经济力

B. 外交力

C. 领导力

D. 军事力

5. 被公认为“人力资本之父”的是(A )。

A. 舒尔茨

B. 丹尼森

C. 杜拉克

D. 贝克尔

6. 提出期望理论的是( D)。

A. 马斯洛

B. 赫茨伯格

C. 弗洛伊德

D. 弗洛姆

7. 一个人的比较稳定的心理活动的动力特征主要指人的（ B）。

A. 性格

B. 气质

C. 素质

D. 道德

8. 通过指挥渠道来协调组织内部的关系属于（B ）。

A. 内部协调

B. 纵向协调

C. 上行协调

D. 下行协调

9. 封建制领导效能理论注重对(A )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. （ C）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. 现代社会

D. 传统社会

11. 运用同态模型的原理进行决策的方法是（D ）。

A. 头脑风暴法

B. 鱼缸法

C. 德尔斐法

D. 模拟决策法

12. (C )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。

A. 领导目标

B. 领导效果

C. 领导效能

D. 领导效率

13. 在伯恩斯编制的测量超越型领导的问卷MLQ(Multifactor Leadership Questionnaire)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（C ）。

A. 良好的沟通

B. 协作精神

C. 智能激发

D. 动机激励

14. 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（B ）。

A. 领导者对被领导者的作用

B. 领导者与被领导者间的互动关系

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

15. 在专家式领导中，“软专家”是指（B ）。

A. 精通业务和技术的专家

B. 擅长领导与管理的专家

C. 精通软件设计的专家

D. 公共关系方面的专家

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（ C）。

A. 西蒙

B. 勒温

C. 利克特

D. 卡曼

17. 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（A ）。

A. 决策目标的确立

B. 方案选择

C. 发现问题

D. 备选方案

18. 任务结构是指（D ）。

A. 任务的明确程度

B. 对任务的负责程度

C. 任务的执行程序和方法

D. 任务的明确程度和对任务的负责程度

19. （ D）组织结构有利于高效完成临时性的重大攻关任务。

A. 直线式

B. 职能式

C. 混合式

D. 矩阵式

20. 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（B ）。

A. 专断式领导

B. 集权式领导

C. 剥夺式集权领导

D. 仁慈式集权领导

二、多项选择题（共 30 道试题，共 60 分。）

1. 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

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

2. 下列有关影响力的说法正确的是（BCDE ）。

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. 自然性影响力的基础，主要来自专长和品质

D. 一般来说，领导者的影响力强于被领导者的影响力

E. 强制性影响力是为领导者所独有的

3. 根据在授权时所凭借的媒介的不同，可以将领导授权分为（BD ）。

A. 正式授权

B. 口头授权

C. 非正式授权

D. 书面授权

E. 弹性授权

4. 领导选才的方法主要有(BCDE )。

A. 上级领导指定法

B. 竞争考试法

C. 竞争上岗法

D. 领导亲自考察法

E. 绩效考核法

5. 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

6. 非正式群体形成的基础主要有（BCE ）。

A. 利益之间的矛盾

B. 价值观的一致

C. 个体互补

D. 个性差异大

E. 利益的一致

7. 领导用人的原则主要有(ADE )。

A. 诚信不疑

B. 只用不养

C. 独断专权

D. 环境原则

E. 数量原则

8. 挫折与失败的区别主要有(BC )。

A. 挫折是一种客观事实

B. 失败是一种客观事实

C. 挫折是一种主观感受

D. 失败是一种主观感受

E. 挫折一定产生失败

9. 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

E. 意图误解

10. 电子政务对内体现为（ ABC）。

A. 行政业务电子化

B. 行政业务网络化

C. 行政业务程序化

D. 行政信息公开化

E. 行政程序透明化

11. 领导权力在本质上是（ ACD）。

A. 社会关系

B. 人际关系

C. 阶级关系

D. 利益关系

E. 服从关系

12. 社会分工主要是在两个方向上展开的，他们是（ AB）。

A. 横向分工

B. 纵向分工

C. 结构分工

D. 功能分工

E. 专业分工

13. 以权力行使作为基本变量的领导行为方式有（AB ）。

A. 专断式

B. 民主式

C. 均权式

D. 放任式

E. 重人式

14. 处理不同冲突的方法有（ABCDE ）。

A. 回避

B. 建立联络小组

C. 采取强制办法

D. 树立更高目标

E. 解决问题

15. 下列不属于领导环境发展原则的选项是（CE ）。

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

16. 发散思维是思维创新的重要方式，它的具体表现形式有（ABC ）。

A. 横向思维

B. 反向思维

C. 交叉思维

D. 辩证思维

E. 系统思维

17. 独立性是创新思维的显著特点，它的主要表现包括（ABCDE ）。

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

18. 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

D. 政府与社会组织之间的电子政务

E. 政府与第三部门之间的电子政务

19. 个人家长式领导主要表现为（ABC ）

A. 君主专制

B. 世袭制

C. 中央集权制

D. 独裁制

E. 荫庇制

20. 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

D. 个体之间的冲突

E. 目标冲突

21. 利克特在《新管理模式》一书中把领导方式归纳为（ABCD ）。

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

22. 领导体制的特征包括（ ABC D ）

A. 全局性

B. 根本性

C. 稳定性

D. 系统性

E. 长期性

23. 领导微观效能主要包括(ABCDE)。

A. 决策效能

B. 用人效能

C. 办事效能

D. 组织的整体贡献效能

E. 时间效能

24. 良好的领导形象通常具有（ABC ）。

A. 教育功能

B. 认识功能

C. 审美功能

D. 感染效应功能

E. 宣传功能

25. 领导效果与领导效益的关系是(ACD )。

A. 两者综合起来才能反映领导效能的高低

B. 领导效能是两者的直接数量相加

C. 效果显著，效益不一定好

D. 没有效果，效益就失去载体

E. 两者并没有区别

26. 人的气质的主要特点有（ BCE）。

A. 后天性

B. 可变性

C. 稳定性

D. 固定性

E. 先天性

27. 按照权力的控制程度划分的领导行为方式有（ ACD）。

A. 集权式

B. 民主式

C. 分权式

D. 均权式

E. 重权式

28. 下列关于冲突哪些说法是正确的（ABD ）。

A. 冲突发生于个人与组织之间

B. 冲突是目标和利益不一致情况下发生的

C. 冲突是一种静态的相互作用

D. 单方面的态度和行为不构成冲突

E. 冲突是在目标和利益一致情况下发生的

29. 一个合理的领导群体应当具备如下一些功能（ABCD ）。

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

30. 战略的主要特征有（ ABCE）。

A. 后继性

B. 前提性

C. 稀有性

D. 规律性

E. 层次性

三、判断题（共 10 道试题，共 20 分。）

1. 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。A

A. 错误

B. 正确

2. 领导体制改革的中心环节是实现领导权力划分的科学化。B

A. 错误

B. 正确

3. 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。B

A. 错误

B. 正确

4. 领导效能既是领导活动的出发点，又是领导活动的归宿。B

A. 错误

B. 正确

5. 重人式领导方式是带有权变特点的现代管理理论。A

A. 错误

B. 正确

6. 最早对思维活动进行研究的是心理学家。A

A. 错误

B. 正确

7. 领导素质有着很广泛的内容，其基础是与生俱来的。A

A. 错误

B. 正确

8. 缓冲法是按照老子原则处理冲突的一种主要的办法。A

A. 错误

B. 正确

9. 对员工的信任是一种荣誉激励的方法。A

A. 错误

B. 正确

10. 我国在电子政务法律法规方面发展比较成熟。A

A. 错误

B. 正确