判断题

1、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。（    ）  
正确选项1.×(V)  
2、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。（    ）  
正确选项1.×(V)  
3、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。（    ）  
正确选项1.×(V)  
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民本思想。（   ）  
正确选项1.×(V)  
5、领导环境发展的第一原则是超前性原则。 （    ）  
正确选项1.×(V)  
6、领导环境是领导活动中主观因素和客观因素的集合。（    ）  
正确选项1.√(V)  
7、领导具有双重属性，其中占据主导地位的是社会属性。（   ）  
正确选项1.√(V)  
8、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。（    ）  
正确选项1.√(V)  
9、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。（    ）  
正确选项1.×(V)  
10、优秀的思维品质是成功领导的充分条件。（    ）  
正确选项1.×(V)  
11、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。（    ）  
正确选项1.√(V)  
12、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。（    ）  
正确选项1.√(V)  
13、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。（    ）  
正确选项1.√(V)  
14、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。（    ）  
正确选项1.√(V)  
15、 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。（    ）  
正确选项1.√(V)

一、名词解释

1. 名词解释领导：领导是在一定条件下，指引和影响个人或组织，实现某种目标的行动过程。它涉及到领导者与被领导者之间的互动，以及环境因素的影响。

2. 名词解释领导主体：通常指的是领导者，即在组织或团队中承担指引和影响他人职责的个体，他们拥有一定的权力和影响力来引导团队达成目标。

3. 名词解释追随者：追随者是在领导过程中接受领导者指引和影响的个体或群体，他们是领导行为的接收者，并且可以通过他们的行为和态度来反映领导效果。

4. 名词解释柔性领导：这是一种基于领导者非权力影响力的领导风格，通过沟通、协调和激励等非强制手段，激发下属的内在动力和认同感，使他们自觉地服从并支持组织目标。

5. 名词解释领导环境：领导环境包括所有可能影响领导行为和结果的外部和内部因素，如组织文化、行业背景、社会经济状况、政治法律框架等。

6. 名词解释领导环境的发展：指的是领导环境随时间的变化，这可能涉及技术进步、市场趋势、法规变化、社会价值观的演变等因素，这些都会影响领导策略的有效性和适应性。

7. 名词解释领导文化：一个组织中关于领导理念、价值观、行为规范和期望的集合，它塑造了领导者与追随者之间的互动模式和组织内的领导实践。

8. 名词解释领导权力：领导者拥有的对他人施加影响的能力，可以是正式的职位权力，也可以是非正式的个人影响力，如专家权力、参照权力等。

9. 名词解释权力制衡：一种机制，旨在通过分配和限制权力来防止任何一方过度集中权力，确保权力的合理分配和使用，避免滥用权力。

10. 名词解释权力异化：权力异化是指权力脱离其原始目的和责任，成为独立存在的力量，有时会导致权力被滥用或用于个人私利而非公共利益。

11. 名词解释不充分授权：当领导者没有给予下属足够的自主权和决策空间，限制了下属的创新能力和责任感，可能导致执行力低下和员工不满。

12. 名词解释领导体制：指组织内领导权力的分配和运作方式，包括集权制、分权制、层级制等不同的结构和流程。

13. 名词解释领导幅度：也称管理跨度，指的是一个领导者能够直接有效地管理的下属数量，它受到领导者能力、工作复杂度和组织结构的影响。

14. 名词解释层级制：一种组织结构，其中权力和责任按照等级层次进行分配，每个层级对下一层级进行管理和控制。

15. 名词解释分权制：权力和决策权分散到组织的各个层级和部门，强调下属的参与和自主性，与层级制相对。

16. 名词解释集权制：权力集中在高层管理者手中，决策自上而下传达，下属的自主性较低。

17. 名词解释领导群体结构：指由多个领导者组成的领导团队的组成和运作方式，包括成员的角色、技能组合和决策过程。

18. 名词解释领导素质测评：评估领导者个人特质、能力、技能和绩效的过程，用于选拔、培训和发展领导者。

19. 名词解释权谋倾向：指领导者倾向于使用策略、操纵和权力游戏来达到个人或组织目标的行为倾向。

20. 名词解释领导形象：公众或追随者对领导者外在表现、行为风格和人格特征的认知和评价，影响着领导者的可信度和影响力。

当然，让我们继续从21开始：

21. 名词解释魅力领导：魅力领导是指领导者通过个人魅力、愿景、激情和说服力来激励和鼓舞追随者，促使他们超越个人利益，为共同的目标或愿景而努力。

22. 名词解释头脑风暴法：一种集体创意产生方法，参与者在一个开放和无评判的环境中自由提出想法，目的是产生大量创意解决方案，鼓励创新思维。

23. 名词解释领导关系：指的是领导者与追随者之间建立的关系，包括相互的期望、信任、尊重和支持，良好的领导关系有助于提高团队效率和凝聚力。

24. 名词解释非正式组织：在正式组织结构之外自发形成的群体，基于共同的兴趣、友谊或目标，它们可以影响正式组织的行为和决策过程。

25. 名词解释冲突：在组织或团队中，由于目标、价值观、资源或信息的差异而产生的对立状态，冲突可以是建设性的，促进问题解决，也可以是破坏性的，导致效率降低。

26. 名词解释领导角色：领导者在特定情境下扮演的功能性或象征性角色，例如决策者、沟通者、调解者等，这些角色定义了领导者的行为模式和期望。

27. 名词解释马太效应：一个社会现象，指的是“富者愈富，贫者愈贫”的不平等积累效应，常出现在资源分配不均的情况下。

28. 名词解释近因效应：心理学概念，指人们在评价他人时，最近的行为或事件对印象形成的影响大于更早的行为，即使后者可能更重要。

29. 名词解释首因效应：与近因效应相反，指的是最初的印象或第一印象对后续认知和判断的强烈影响，即使后来的信息可能与此不符。

30. 名词解释领导效能：衡量领导者在实现组织目标、提升团队绩效和满意度方面的有效性和效率，通常包括领导行为的结果和过程。

31. 名词解释民意测验法：一种收集公众意见的方法，通过问卷调查、电话访问等方式，了解大众对特定议题的看法或偏好。

32. 名词解释网络舆情管理：利用互联网技术和工具监测、分析和引导网络上的公众舆论，以维护组织声誉和应对危机。

33. 名词解释领导授权：领导者将权力和责任下放给下属，使他们能够独立做出决策和采取行动，以提高团队的灵活性和响应速度。

34. 名词解释委员会制：一种决策机制，通过组建由多个成员组成的委员会来讨论和决定问题，旨在汇集多方意见，增加决策的民主性和公正性。

35. 名词解释网络时代：指信息技术特别是互联网技术广泛应用于社会各领域的时期，这一时代特征包括数字化、全球化和即时通讯。

36. 名词解释完整制：组织设计原则之一，强调组织结构的统一性和完整性，确保决策和执行的连贯性和一致性。

38. 名词解释智库：专业研究机构，提供政策建议、学术研究和社会咨询服务，智库通常专注于特定领域，如经济、国防、环境等，为政府、企业和其他组织提供决策支持。

二、简答题

1、简述中国古代领导思想的主要流派及其基本观点。

答：（1）儒家。儒家反对一味以刑杀治国，主张“德治”和“仁政”维护政治统治。

（2）道家。道家的政治思想是无而治，主张“齐物论”和“道法自然”，认为从“道”的观点看，万物一体，无是无非。

（3）法家。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。兵家以谋略著称。

2、简述西方领导理论发展的原则走向和研究方向。

答：西方领导理论经历了从传统特质理论、行为理论、情境理论到变革型领导、仆人式领导等现代理论的发展。

研究方向从关注领导者个人特质转向领导者行为、领导者与环境的交互作用，再到领导者如何激发追随者潜力，促进组织变革和创新。

3、简述领导环境发展的原则。

答：(1)科学原则;(2)层级原则;(3)超前原则;(4)系统原则。

4、简述领导权力运行需要遵循的原则。

答：(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。

5、简述领导权力异化的特征。

答：权力成为个人或小团体谋取私利的工具，偏离了服务公共利益的初衷。

决策过程缺乏透明度，权力运作不公开，不接受监督。

权力滥用，对下属或组织造成伤害，损害组织信誉和效率。

权力与责任失衡，领导者只享受权力带来的利益，而不承担相应的责任。

6、简述领导体制的特征。

答：（1） 历史性和现实性的统一。（2） 规范性。（3） 系统性和平衡性的统一。（4） 多元性。

7、简述我国领导体制的本质特征。

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

8、简述领导体制的作用。

答：（1）领导体制是领导活动有序开展的制度保障；

（2）领导体制是实现领导目标的重要手段；

（3）领导体制从根本上制约着领导主体；

（4）领导体制从根本上决定着领导绩效；

（5）领导体制关系到组织的前途命运。

9、简述领导群体结构优化的标准。

答：⑴立体构成；（2）自我适应；（3）协调稳定；（4）职权分明；（5）高效性。

10、简述领导群体结构优化的原则。

答：（1）目标原则;（2），互补原则;（3）精干原则;（4）开放原则;（5）绩效原则。

11、简述领导群体结构的内容。

答：年龄结构：领导群体中不同年龄段成员的比例，影响决策的成熟度和创新性。

专业结构：成员的专业背景多样性，确保团队具备多方面专业知识和技能。

智能结构：成员在智力、创造力、分析能力等方面的组合，促进团队解决问题的能力。

气质结构：成员的性格、情绪稳定性等特质的搭配，影响团队氛围和协作。

性别、文化和教育背景等其他结构因素，促进团队的多样性和包容性。

12、简述有效领导与性格特质的关系。

答：自信：领导者自信能够激励团队，建立信任。

决断力：果断的领导者能快速作出决策，引导团队前进。

沟通技巧：有效的沟通促进团队协作，解决冲突。

同理心：理解他人感受的领导者能更好地激励和管理团队。

适应性：灵活应对变化，适应环境的能力是现代领导的关键。

13、简述魅力型领导者的主要特质。

答：(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。

14、简要说明领导决策的特征。

答：(1)目标性(2)预见性(3)选择性(4)实施性。

15、简述智库在决策中的作用。

答：(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。

16、简述领导角色的主要特征。

答：（1）导向性；（2）服务性；（3）感染性；（4）非我性；（5）多重性。

17、简述个体冲突产生的主要原因。

答：（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

18、简述人力资本理论的基本思想。

答：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，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。

19、简述领导者公共人力资源开发新观念的主要内容。

答：(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。

20、简述领导执行力的制约因素。

答：（ 1 ）领导者学习力的缺失；（ 2 ）领导者现代管理理念的缺失； （ 3 ）领导者组织文化建设理念的缺失；（ 4 ）领导者情商偏低。

21、简述网络舆情的特点。

答：（1）直接性。互联网络的多元化发展，使得网络与现实社会联系越来越紧密，各领域的冲突随时可能延伸到网络。

（2）突发性。网络舆论的形成往往非常迅速，一个热点事件的存在加上一种情绪化的意见，就可以成为点燃一片舆论的导火索。

（3）偏差性。由于网络平台发布和传播信息简单、直接、可隐蔽身份、尚缺少规则限制和有效监督，加之公众的知情权、参与权、表达权和监督权在网络监督过程中得到很大程度的实现。

22、简述网络舆情管理的重要意义。

答：(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。

23、简述中国共产党在领导思想方面的主要贡献。

答：（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。

24、简述群体冲突产生的原因。

答：(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。

25、简述领导权力异化的危害。

答：腐败滋生：权力滥用导致贪污、腐败。

决策失误：个人利益凌驾于公共利益之上，影响决策质量。

团队分裂：不公正待遇导致内部矛盾，降低凝聚力。

形象损害：组织信誉受损，影响外部关系。

创新抑制：压制不同意见，阻碍创新和改进。

26、简述领导用人的要点。

答：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。

27、简述对领导形象进行管理的必要性。

答：对领导形象进行管理的必要性：领导形象发挥着重要作用。

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发挥着重要的作用。

28、简述领导授权的特点。

答：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。③领导授权是一种权责高度统一的行为。

29、危机发展要经过哪些阶段？

答：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。

30、简述网络时代对领导提出的要求与挑战。

答：(1)网络以资源共享为特征的普遍性和共享性带来领导的分权化、民主化；

(2)网络以即时性和零距离为特征的时空观呼唤领导更加灵活和增强时效性；

(3)网络以信息和知识为特征的资源性质促进了领导的创新和持续学习；

(4)网络以无边界和难预测为特征的复杂性、混乱性呈现领导的挑战和期待。

三、论述题

1、试述如何对领导权力进行科学合理的划分与配置。

答：(1)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。这些要素主要包括：国家政治制度、公民权利的保障、社会经济结构、民族传统文化等。

(2)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。这些要素主要包括组织职能的配置、组织机构、组织人员等。

2、试述如何对领导权力进行有效的制衡。

答：对于领导权力的制约应该是与领导权力同生并存的，这是由权力自身的特性决定的。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。这主要表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的核心是分权，并使不同的权力机构之间形成一种监督与被监督的关系。

（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，使他们能够自觉的以内心的道德力量抵制外在的不良诱惑，自觉严格要求自己，行使好手中的权力。以道德制约权力侧重于事先预防，期望将问题解决在可能出现之前。

（3）权利制约机制：以权利制约权力此种机制是民主社会所独有的一项治国战略。他的主要涵义是，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、阻止权力滥用的作用。

3、试述新时期我国领导体制改革的内容。

答：（1）加强社会主义协商民主的制度建设，提升民主参与的效能；

（2）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；

（3）建立健全司法体制，持续维护公平正义；

（4）进一步深化行政领导体制改革，提高领导效能。

4、如何优化领导群体结构？

答：优化领导群体素质结构在现代领导活动中具有特别重要的意义，我们要采取各种措施，想法设法优化领导群体素质结构，其途径和方法主要有以下几个方面：

1、转变观念是优化领导群体素质结构的前提；

2、建设好后备干部队伍是优化领导群体素质结构的基础；

3、搞好领导群体的自身建设是优化领导群体素质结构的根本；

4、加强干部人事制度改革是优化领导群体素质结构的关键。

5、请结合实际论述领导素质提高的途径。

答：(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，而后オ有可能进行并有所提升。

6、结合实际，试分析我国智库的现实困境。

答：(1)独立性受限：智库研究可能受到资金来源、政治立场的影响。

(2)成果转化难：研究成果向政策转化渠道不畅，影响智库影响力。

(3)人才流失：优秀人才被高薪企业吸引，智库面临人才短缺。

(4)国际化程度低：与国际智库交流合作不足，国际影响力有限。

(5)资金不稳定：智库运营资金依赖于项目资助，长期规划受限。

7、你认为现阶段我国智库应如何管理？

答：(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。

8、试论领导效能测评的意义。

答：（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者活动进行民主监督的有效途径。

9、试论领导的用人原则。请列举至少五项，并做简要分析。

答：（以下9点选择5项回答即可）

1. 峰区年龄原则

这一原则强调在不同的职业生涯阶段，人们的能力和效率会有高峰和低谷。领导者应认识到员工在其职业生涯的不同阶段可能表现出不同的优势和潜力。例如，年轻人可能在创新和适应新技术方面更有优势，而资深员工则在经验、决策和人际关系方面更为突出。因此，领导应根据员工的年龄和职业发展阶段，合理安排岗位和任务，充分发挥其能力。

2. 扬长避短原则

这一原则强调用人时应着重考虑个人的优点和擅长领域，而非过分关注其弱点。领导者应致力于挖掘员工的潜力和特长，为其提供合适的平台，使其能在擅长的领域发光发热。同时，通过培训和团队协作，帮助员工克服短板，实现全面发展。

3. 量才任职，职能相称原则

这一原则主张根据员工的能力和资质来分配岗位，确保个人能力与职位要求相匹配。领导者应通过对员工进行全面的评估，了解其专业技能、领导力、团队协作能力等，再据此安排合适的职务，避免大材小用或小材大用的情况，从而提高工作效率和员工满意度。

4. 诚信不疑原则

这一原则强调信任在用人过程中的重要性。领导者应基于对员工的充分了解和信任，给予其适当的自主权和责任，相信员工能够胜任工作并做出正确决策。同时，领导者自身也应展现出诚信和正直，树立良好的榜样，增强团队的凝聚力和信任感。

5. 明责授权原则

这一原则提倡明确界定员工的职责范围，并在适当的情况下授权。领导者应清晰地向员工传达其职责和期望，确保每个人都明白自己的任务和目标。同时，根据员工的能力和成熟度，适时授权，既减轻了领导者的负担，又提升了员工的责任感和成就感。

6. 环境原则

这一原则指出，良好的工作环境对员工的绩效和幸福感至关重要。领导者应努力创造一个支持性、包容性和激励性的环境，鼓励开放沟通、团队合作和创新思维。同时，关注员工的工作与生活平衡，提供必要的资源和支持，以促进员工的全面发展。

7. 数量原则

虽然在您列出的九项原则中没有直接提及，但从组织管理的角度来看，确保团队规模适当，既能满足工作需求，又能避免资源浪费，也是用人的重要考量之一。领导者应根据组织目标、项目规模和预算等因素，合理规划团队人数，避免人员过剩或不足，以维持组织的高效运转。

8. 用养并重原则

这一原则强调在用人过程中，不仅要充分利用员工的现有能力，还应注重员工的长期发展和能力培养。领导者应提供培训、学习和成长的机会，鼓励员工不断提升自我，适应组织发展的需要。同时，通过建立有效的激励机制，激发员工的积极性和创造性，实现个人与组织的双赢。

9. 流动原则

这一原则提倡人才的合理流动，认为适当的内部调动或外部引进可以为组织带来新鲜血液和创新思路。领导者应建立灵活的人才流动机制，鼓励员工尝试不同的岗位和项目，以发掘其潜在能力，同时也应关注外部人才市场的动态，适时引入所需人才，保持组织的活力和竞争力。

10、结合实际分析领导用人的心理误区。请列举至少五项，并做简要分析。

答：（以下选择5项答题即可）

(1)晕轮效应

当领导者对某位员工的某一方面印象深刻（如外貌、口才），可能会错误地推断其在其他方面也同样出色，从而在用人时给予过高评价或不当提拔。例如，一位演讲能力出众的员工可能因此被过度看好，而忽略了其专业技能或团队协作能力的不足。

(2)投射效应

领导者可能将自己的价值观、喜好或行为模式投射到他人身上，假设别人也持有相同的观点或行为倾向。这可能导致在选拔人才时，更倾向于那些与自己相似的人，而忽视了团队多样性和互补性的重要性。例如，偏好冒险的领导者可能更欣赏同样敢于冒险的员工，而忽视了稳健型员工的价值。

(3)相互回报心理

领导者可能会因为某个员工曾帮助过自己，而在日后的决策中给予更多的关注和支持，即使该员工的表现并不一定优于他人。这种心理可能影响公平性，导致团队中出现不公正的现象，影响团队士气和效率。

(4)嫉妒心理

领导者也可能因为嫉妒某些员工的才能或成就，而对其产生不公平的评价或对待。例如，一位领导者可能因为嫉妒某位员工的创新能力和受欢迎程度，而在晋升或奖励上对其进行打压，从而错失了对优秀人才的合理利用。

(5)首因效应

人们往往对最初获得的信息记忆深刻，这可能使领导者在初次接触某位员工时形成的印象，对后续的评价产生持续影响。如果初次印象不佳，即使后续表现优秀，也可能难以改变领导者的偏见，影响员工的公正评价和职业发展。

(6)近因效应

与首因效应相反，近因效应指的是最近发生的事件对人的印象和判断有更大的影响。在用人决策中，如果领导者仅根据员工最近的表现来评价其整体能力，可能会忽视其长期的贡献和潜力，导致评价不全面。

(7)偏见效应

领导者可能基于种族、性别、年龄等特征对员工形成固定的看法，从而影响对员工的公正评价和使用。例如，认为女性不适合从事技术岗位，或年轻员工不够稳重，这种刻板印象可能阻碍人才的合理选拔和使用。

(8)马太效应

马太效应指的是强者愈强、弱者愈弱的社会现象。在领导用人中，可能表现为对已有的明星员工给予过多的关注和资源，而忽视了对其他员工的培养和发展，导致团队内部的差距越来越大，不利于团队的整体发展。

(9)戴维现象

戴维现象是指在某些情况下，领导者可能更倾向于提拔那些对自己构成威胁的竞争对手，以证明自己的能力和决策。然而，这种做法可能源于内心的不安全感，而不是基于对人才潜力的客观评估，可能导致团队内部的不稳定和效率下降。

11、试论如何构建领导执行力。

答：(1)构建领导执行力是一个系统工程，涉及多个层面：

(2)明确目标与愿景：确保团队清楚知道目标是什么，以及为何而奋斗。

(3)建立高效团队：选择合适的人才，建立互补的团队结构，确保团队成员之间有效协作。

(4)强化沟通与协调：保持开放的沟通渠道，确保信息的准确传递和及时反馈。

(5)优化流程与制度：简化工作流程，建立明确的责任制度，确保每项任务都有明确的负责人。

(6)激励与问责：设定合理的激励机制，同时建立有效的问责体系，确保每个人都对自己的工作负责。

(7)持续学习与适应：鼓励团队成员不断学习，适应变化，保持创新精神。

12、论述网络舆情管理的方法。

答：(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。

13、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：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。

14、结合实际论述领导效能测评的原则。

答：（1）主观与客观测评相结合的原则：在领导效能测评过程中，既要测评领导者开展领导活动的主观能动性，又要分析领导者实施领导活动的客观环境，坚持主观与客观测评相结合。

（2）静态与动态相结合的原则：动态与静态两个方面需要结合起来，即从静态把握动态，从动态理解静态。

（3）直接与间接相结合的原则：就一般意义而言，领导活动总是重追求直接效果的，因此测评工作重视直接效果，一般地说也没错。

（4）定性，定量测评相结合的原则：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，只有把两者结合起来，才能实现测评工作的科学化。

（5）整体与局部相结合的原则：我们在测评领导效能时，需要从局部和整体两个角度对其加以分析.在领导效能测评中坚持整体与局部相结合的原则。

15、如何构建领导执行力？

答：(1)建立明确的目标和计划：领导应该明确组织的目标，制定可行的计划和执行方案，并确保这些计划和方案被清晰地传达给组织中的每一个成员。

(2)建立有效的沟通渠道：领导应该与团队成员保持良好的沟通，听取成员的反馈和建议，并及时纠正计划和执行过程中的错误。

(3)建立有效的团队：领导应该发挥自己的领导才能，建立一个高效的团队，使团队成员相互支持、协作，互补优势，提高整个团队的执行力。

(4)建立良好的工作环境：领导应该为团队成员提供一个良好的工作环境，让他们在愉悦的氛围中工作，这样能够提高成员的工作积极性和执行力。

(5)建立有效的绩效评估体系：领导应该建立一个公正、合理的绩效评估体系，及时评估团队成员的表现，为成员提供反馈和指导，帮助他们提高自己的执行力。

16、试述新时期我国领导体制改革的原则。

答：（1）领导体制的改革必须有利于加强和改善党的领导。

（2）领导体制的改革必须有利于实行民主管理。

（3）领导体制的改革必须明确划分各级权限。

（4）领导体制的改革必须有利于社会主义市场经济的发展。

17、论述领导形象管理的过程及其原则。

答：领导形象管理的过程包括：

自我认知：领导者首先需要深入了解自己的优点、缺点及公众形象。

形象定位：确定期望的公众形象，这应与领导者的个人价值观和组织使命相一致。

形象塑造：通过言行举止、媒体公关等方式，积极塑造和传播期望的形象。

形象维护：持续监控和调整形象，应对突发危机，保持形象的一致性和正面性。

其原则包括：

真实性：形象应真实反映领导者的个性和价值观。

一致性：领导者的言行应与其形象定位保持一致。

主动性：领导者应主动管理形象，而非被动应对。

适应性：根据环境变化适时调整形象策略，保持灵活性。

18、结合实际论述领导关系的作用与影响。

答：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。

正面效应就是积极、友好、和谐的领导关系，它有助于调动领导集体的积极性和创造性，加强领导集体的团结和活力，促进领导活动的顺利开展和领导效能的提高。

负面效应就是消极、庸俗、内耗的领导关系，它严重干扰领导活动的正常开展，导致领导集体内耗丛生，降低了领导效能。良好的领导关系，能够形成良好的领导格局，使领导集体富有活动和创造力，从而创造出优秀的领导业绩。

名词解释

1、名词解释委员会制：

仅供参考

委员会制又称会议制或合议制，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。

2、名词解释分离制

仅供参考

又称独立制或多元统属制，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。

3、名词解释近因效应

仅供参考

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。

4、名词解释领导

仅供参考

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。

5、名词解释领导关系

仅供参考

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。

6、名词解释马太效应

仅供参考

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的一种常见的不合理现象。

7、名词解释内隐领导理论

仅供参考

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。

8、名词解释权力异化

仅供参考

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。

9、名词解释首因效应

仅供参考

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。

10、名词解释完整制

仅供参考

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。

11、名词解释正式授权

仅供参考

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。

12、名词解释追随者

仅供参考

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。

13、一长制：

仅供参考

一长制又称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负责人身上的领导体制。

判断题

1、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。（ ）

正确选项：×

2、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。（ ）

正确选项：×

3、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。（ ）

正确选项：×

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民本思想。（ ）

正确选项：×

5、领导环境发展的第一原则是超前性原则。 （ ）

正确选项：×

6、领导环境是领导活动中主观因素和客观因素的集合。（ ）

正确选项：√

7、领导具有双重属性，其中占据主导地位的是社会属性。（ ）

正确选项：√

8、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。（ ）

正确选项：√

9、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。（ ）

正确选项：×

10、优秀的思维品质是成功领导的充分条件。（ ）

正确选项：×

11、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。（ ）

正确选项：√

12、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。（ ）

正确选项：√

13、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。（ ）

正确选项：√

14、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。（ ）

正确选项：√

15、 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。（ ）

正确选项：√

简答题

1、简述领导群体的基本功能。

仅供参考

（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。

2、简述领导群体结构优化的意义。

仅供参考

（1）优化领导群体结构有利于实施系统性领导；（2）优化领导群体结构有利于运用现代管理技术和科学方法；（3）优化领导群体结构是高效能领导的需要。

3、简述网络舆情的特点。

仅供参考

（1）直接性和广泛性； （2）随意性和多元化； （3）隐蔽性和偏差性； （4）突发性和交互性。

4、简述网络舆情管理的意义。

仅供参考

（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。

5、简要说明领导决策的特征。

仅供参考

（1）目标性；（2）预见性；（3）选择性；（4）实施性。

6、危机发展要经过哪些阶段？

仅供参考

一般而言，危机发展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）解决阶段。

论述题

1、结合实际论述非正式组织与领导关系的互动作用。

仅供参考

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。

2、结合实际论述领导效能测评的原则。

仅供参考

在“实事求是，客观公正和民主公开”这个基本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，应坚持下列原则： （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。

3、试论竞争与合作的统一性。

仅供参考

（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。

4、试论如何构建领导执行力。

仅供参考

（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。