



请直接打印, 已按字母排版

已整理 700 个国开科目, 有需要请直接微信 Wj585858-, 说明要购买的试卷号及科目名称即可

ps: 资料考前整理, 只供大家复习使用! 已和最新历届试题核对, 有新题并已整合, 以此版为准

伯仲教育 1839《行政领导学》开放大学期末考试机考题库(按拼音)(1397)

适用:【机考】【课程号: 01714】

总题量(1397): 单选(320) 多选(326) 简答(165) 论述(70) 名词解释(153) 判断(363)

作者: 伯仲教育: (任何问题可微信留言, 搜微信: Wj585858-)

单选(320)-伯仲教育: (微信搜: Wj585858-)

- 1、Z 理论在领导方式上的表现是 ()。-->**D.人事并重式**
- 2、() 必然要受到领导成员观念意识的指导和影响。-->**D.领导活动**
- 3、() 不但具有文化的共性, 而且具有鲜明的个性。-->**B.领导文化**
- 4、() 不属于美国领导学大师华伦&本尼斯(Warren Bennis)的领导者素质的最基本结构之一。-->**C.健壮的身体**
- 5、() 除去垂直方向上的差异外, 同时存在水平方向上的差异。-->**B.领导权力**
- 6、() 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。-->**B.直线式**
- 7、() 的领导权力是一种法理型的权力。-->**C.现代社会**

- 8、() 的主要作用是推行政令, 有强制性和非强制性两种方式。-->**B.领导权力**
- 9、() 的属性决定其改革必须与赖以生存的政治、经济和社会环境相适应。-->**A.领导体制**
- 10、() 对领导活动的影响最为直接、现实, 与领导活动的方式和功效密切相关。-->**B.内部领导环境**
- 11、() 关于领导风格的理论更多地考虑到了下属的因素。-->**B.伦西斯·利克特**
- 12、() 即是对沟通通道(媒介)的选择。-->**C.沟通方式**
- 13、() 既包括领导者本人又包括组织成员或公众对其进行的综合评价。-->**B.领导形象主体**
- 14、() 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。-->**领导效能**
- 15、() 结果是将货币资本或财富转换为人的知识和能力形态。-->**D.人力投资**
- 16、() 就是个体为了满足某种需要, 促使或激发自己进行某种行为的那些心理因素。-->**A.内驱力**
- 17、() 就是将由国家法律确定的人事关系准则和领导用人行为规范逐步系统化、定型化。-->**A.用人制度化**
- 18、() 就是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而形成的整体印象。-->**A.领导形象**
- 19、() 决定了领导权力的内容, 使领导权力为主体不能为所欲为。-->**C.社会关系**
- 20、() 可以表现为从事工作的总人数以及劳动力市场上的总工作时间。-->**A.人力资本**
- 21、() 领导者与被领导者在思想与动机上的互动过程。-->**A.领导活动**
- 22、() 描述个体服从他人的行为倾向的维度。该维度高的人往往乐于助人, 富有同情心, 易于合作。-->**A.随和性**
- 23、() 描述个体自我控制的行为倾向的维度。该维度高的人往往做事有计划, 有条理, 并能持之以恒。-->**B.尽责性**
- 24、() 社会学家开始借用环境、生态、生态系统等概念, 来进行人类社会生活的研究-->**A.20世纪 20年代**
- 25、() 视为一种微观层面的类型环境。-->**C.内部领导环境**
- 26、() 是对领导形象影响最根本的内因。-->**B.性格**
- 27、() 是否明确, 直接决定受决策影响主体的行为。-->**B.决策目标**
- 28、() 是建立在领导者的领导行为、影响力以及领导效能基础上的。-->**A.领导形象**
- 29、() 是精神文化转化后的一种表达形式。-->**C.制度文化**
- 30、() 是决策的物质基础和根本依据, 是沟通决策者和决策对象的桥梁。-->**B.决策信息**
- 31、() 是决策体制的核心部门。-->**D.决策中枢系统**
- 32、() 是决策者所依据的决策信息完备充分, 环境和条件变化不大, 而且一个方案只有一种确定无疑的结果的决策。-->**C.确定型决策**
- 33、() 是领导干部自身的行为准则和良好素质的一个重要方面。-->**B.道德素质**
- 34、() 是领导关系存在的前提。-->**组织**
- 35、() 是领导关系存在的前提。-->**C.权力**
- 36、() 是领导关系中的核心。-->**D.人**

- 37、() 是领导环境的重要组成部分, 是领导活动中所有能直接、间接的参与或影响领导行为或领导过程的外部有效因素的总和。-->**A.外部领导环境**
- 38、() 是领导活动对象化的直接反映, 是通过领导效率所取得的直接结果。-->**D.领导效果**
- 39、() 是领导集体的一种特性, 它包括积极性、创造性的发挥和实施高效能的有效领导等。-->**A.领导活力**
- 40、() 是领导者进行行为选择时, 可能面对的总政治状态。-->**A.政治环境**
- 41、() 是领导者开展工作的必备条件, 是提高领导绩效的决定性因素, 是领导者素质体系的主体内容。-->**C.能力素质**
- 42、() 是领导者所从事的领导活动与社会经济沿着同一方向前进, 并对社会经济最终起到促进作用。-->**C.领导正效能**
- 43、() 是领导者所从事的领导活动与社会经济沿着相反方向行驶, 并对社会经济最终起到阻碍作用。-->**D.领导负效能**
- 44、() 是领导者行使领导权力、承担领导责任、胜任领导工作、完成领导任务所必备的基本条件。-->**A.领导能力**
- 45、() 是描述个体对待他人的行为倾向的维度, 该维度高的人往往精力充沛, 乐观, 自信, 善于社交。-->**D.外向性**
- 46、() 是取得领导效能的前提, 是领导效能的中心线。-->**B.领导目标**
- 47、() 是取得领导效能的前提, 它和领导效率结合起来决定领导效能的大小。-->**B.领导目标**
- 48、() 是人际沟通的根本特点。-->**D.语言**
- 49、() 是社会舆情在互联网空间的映射, 是社会舆情的直接反映和重要组成部分。-->**B.网络舆情**
- 50、() 是思维方式的核心内容和具体体现。-->**A.思维方法**
- 51、() 是提高领导者决策思维能力的根本途径。-->**D.思维创新**
- 52、() 是通过领导者的言行举止传递给被领导者。-->**A.领导魅力**
- 53、() 是通过优化合理领导群体, 将各具相对优势的领导者个体按一定的结构组合在一起。-->**B.群体互补功能**
- 54、() 是网络媒体生存和发展的关键-->**C.公信力**
- 55、() 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。-->**C.领导角色**
- 56、() 是一种法律化、制度化、程序化、规范化的领导关系。-->**A.正式领导关系**
- 57、() 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结构形式。-->**C.混合式**
- 58、() 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。-->**A.职能式**
- 59、() 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。-->**D.矩阵式**
- 60、() 是运用数学的方法, 通过对测评对象有关情况的数据的收集、整理、计算和分析, 把握领导者的素质。-->**D.定量测评**
- 61、() 是在领导活动的实践中产生和发展, 自然要受到领导活动的制约和影响。-->**B.领导文化**
- 62、() 是政治上的强制力量, 是实现政治目的的根本手段。-->**A.权力**
- 63、() 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。-->**A.领导素质**

64、()是指存在于不同性质、不同类型的社会组织之间的领导与被领导的关系。-->**C.宏观领导关系**

65、()是指存在于个人之间以及个人与组织之间的领导关系。-->**D.微观领导关系**

66、()是指对一定职位的人才的德才素质、工作能力、工作表现和工作成绩所进行的考察、审核和评价的一项制度。-->**B.考核制度**

67、()是指对有突出成绩的人才给予物质奖励或荣誉奖励,对犯错误的人给予必要惩处的一种制度。-->**C.奖惩制度**

68、()是指对组织的发展方向与远景具有重大影响的战略性、全局性的高层决策。-->**B.宏观决策**

69、()是指规定某些职位的工作人员其任职起止期限的制度。-->**D.任期制度**

70、()是指领导活动在社会整体中所达成的效能。-->**A.宏观领导效能**

71、()是指领导权力赖以生存和运行的组织依托和制度体系。-->**C.领导权力载体**

72、()是指领导权力作用的对象,即指领导活动的被领导者。-->**B.领导权力客体**

73、()是指领导者从事领导工作的产出同所消耗的人力、物力、财力等要素之间的比率关系。-->**C.领导效率**

74、()是指领导者科学合理地使用人力资源中的人才资源,以做到人事相宜,相得益彰。-->**A.领导用人**

75、()是指领导者需在特定的职权范围内履行自己的职责。-->**A.正当性原则**

76、()是指领导者在领导活动的具体过程中所体现出来的效能。-->**B.微观领导效能**

77、()是指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。-->**B.领导关系**

78、()是指权力的蜕变-->**B.权力异化**

79、()是指通过危机监测系统或信息系统认识与辨别出危机潜伏期的各种症状。-->**B.危机识别**

80、()是指影响决策产生、存在和发展的一切因素的总和。-->**A.决策环境**

81、()是指在完成任务的不同阶段采用不同的授权形式。-->**D.弹性授权**

82、()是专门为领导决策服务的研究咨询系统。-->**A.智囊系统**

83、()体现了人们思维活动的基本特征。-->**A.思维方式**

84、()通常是政府的组成部门或者由政府出资设立,或者主要承接政府委托研究课题。-->**A.官方智库**

85、()推动领导理论的发展,使领导进一步成熟、完善。-->**B.权变理论**

86、()系统包括领导者、被领导者及其领导环境。-->**B.领导生态**

87、()主要依靠感觉、印象和经验来完成,所得结论带有主观性。-->**A.定性测评**

88、()主要针对那些经常重复出现、性质相近的问题进行决策,有一套可以遵循的程序、规章制度或惯例。-->**A.程序性决策**

89、()组织结构有利于高效完成临时性的重大攻关任务。-->**D.矩阵式**

90、()作为领导领域的主要意识范围,无疑具有导向作用。-->**B.领导文化**

91、()作为领导主体重要的内在条件,从根本上决定着领导的成败得失,具有至关重要的作用。-->**D.领导素质**

92、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()。-->**C.文化手段的便利**

93、按决策目标的数量分类,决策可分为()。-->**A.单目标决策与多目标决策**

94、按决策目标的数量分类有()。-->**B.单目标决策和多目标决策**

95、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**

96、按决策问题的出现概率分类,领导决策可分成程序性决策和()。-->**A.非程序性决策**

97、按决策主体的决策方式不同分类,决策可分为()。-->**A.经验决策和科学决策**

98、按决策主体的决策方式不同分类有()。-->**A.经验决策和科学决策**

99、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.集权式领导**

100、把个体组合成一个群体的力量作用于外部事物而取得的效应,这种效应就称为()。-->**C.群体功率放大功能**

101、被公认为“人力资本之父”的是()。-->**A.舒尔茨**

102、被据组棋系统内部各机棒的职责权限的性质与菇围的不同,可将领导体制划分为()。-->**B.层级制与职能制**

103、不同的价值观和不同的目标追求,是导致冲突最内在的原因,因此而产生的冲突是()。-->**C.目标因素**

104、不属于发挥专家的团体宏观智能结构效应的决策方法是()。-->**C.模拟决策法**

105、不属于公共管理范畴的是()。-->**D.照章纳税**

106、不属于渐进决策模型的特点有()。-->**D.最佳原则**

107、不属于领导决策要素的是()。-->**D.决策前景**

108、曹冲称象和诸葛亮的“草船借箭”,在思维形式上属于()。-->**C.横向思维**

109、冲突属于()。-->**B.高对抗性行为**

110、从不同的学科分析,领导者扮演着不同的角色,从政治的本质和领导的基本职能出发,领导者是()。-->**A.利益的分配者**

111、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.领导力**

112、从思维的角度看,决策还是一种重要的()和认识活动。-->**B.思维活动**

113、从狭义的角度讲,()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。-->**B.人力资源**

114、促使领导从管理中分化,超越出来,并且具有独立意义的原因不包括()。-->**A.中国改革开放的结果**

115、道家的政治思想是()。-->**C.无为而治**

116、邓小平认为领导的本质是()。-->**A.领导就是服务**

117、电子政务最重要的内涵及精髓是建构一个()。-->**A.虚拟政府**

118、对环境的关注催生了()并推动了领导科学的持续发展。-->**B.权变理论**

119、对领导者的道德、品质、作风、修养等方面的测评,称为对领导()方面的测评。-->**A.品德**

120、对领导者的文化程度、业务水平、工作能力以及身体素质与心理素质等方面的测评,称为对领导()方面的测评。-->**B.能力**

121、对领导者素质理论(又称特质理论)不正确的说法是()。-->**B.它是管理科学自19世纪产生以来始终研讨的问题**

122、对于领导来说,()是第一位的。-->**组织素质**

123、发散思维是()的思维活动。-->**A.扩散性**

124、风险决策法有()。-->**D.决策树法**

125、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**

126、各种演说都有一定的要求,其中()要求观点鲜明或新颖,分析深入,具有一定的理论深度,能够启迪人的智慧。CABCA-->**C.工作演说**

127、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()。-->**D.一长制与委员会制**

128、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()。-->**A.集权制与分权制**

129、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.完整制与分离制**

130、根据职位对人员资格的要求来选拔人才,由此做到以事定职,以职选人,人事相宜,这称为()原则。-->**D.因事择人**

131、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()。-->**C.层级制与职能制**

132、公共产品有两个显著特点,它们是()。-->**A.非竞争性和非排他性**

133、公共管理领域的危机主要是()。-->**B.信任危机**

134、沟通必须具备的条件是()。-->**传递信息的一种手段**

135、构成领导关系的两极,即权力和服从都是不断变化的,使领导关系呈现()。-->**B.动态性**

136、关于家长制的说法不正确的是()。-->**D.在家内有时可以实行民主作风**

137、国内公共行政当前有两点最显著的变化,其中一个变化是()。-->**A.公共行政领域的扩大**

138、互联网的开放性和(),为网络表达奠定了方便快捷、内容多元、方式互动的技术基础。-->**B.虚拟性**

139、华伦&本尼斯认为一个不败的领导人,必须依靠三条腿来支撑,这说明了领导素质具有()。-->**B.综合性**

140、激发思维创新的首要因素是()。-->**A.目标**

141、加强权力()的建设,是加强领导体制改革的核心内容。-->**B.制约机制**

142、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()。-->**C.决策追踪**

143、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。-->**A.直线式**

144、建设一个成功的团队首先要()。-->**了解团体方面的理论**

145、健全反腐败领导体制和工作机制,首要的任务就是要加强()建设。-->**D.基础设施**

146、健全反腐败领导体制和工作机制与()建设相结合,才有可能形成一个能够有效解决权力规范性问题的监督体系。-->**A.公民监督权**

147、将空缺的职位及其所需要的人才资格通过网络、报刊、广播、电视等新闻媒介向社会公布,并将最终结果也晓之于人,接受群众监督,这称为()原则。-->**B.公开公平**

148、结构理论认为,领导效能取决于()。-->**B.组织特性**

149、具有相同追求、习惯或爱好的人们组成的,它有助于丰富人们的精神生活,消除工作的单调和疲劳,这种非正式组织称为()非正式组织。-->**C.同好型**

150、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。-->**B.89%**

151、决策的()是决策者对未来事物发展可能的一种认识,通过推理、预测来把握事物的发展趋势并选择相应的方案以达到目标。-->**B.预见性**

152、决策的科学化是()的基本要求,而科学思维是科学决策的前提和基础。-->**A.领导决策**

153、决定和体现着领导的本质的是()。-->**B.领导活动的社会属性**

154、科学决策的第一步是()。-->**B.发现问题**

155、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.人本思想**

156、理性决策模型的特点有()。-->**B.最佳原则**

157、立地中最为活跃的因素是()。-->**B.物捷文化**

158、领导()是领导活动所要达到的预期目的,是整个领导工作的出发点和归宿。-->**A.战略目标**

159、领导()是领导思维能力的综合反映,是实现成功领导的必要条件之一。-->**D.思维品质**

160、领导()是指对领导工作全局有重大影响作用的环节。-->**B.战略重点**

161、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者提出的具有()的领导理论。-->**C.权变理论色彩**

162、领导关系的()是指领导关系作为领导活动过程中人与人相互交往的一种现实结果。-->**C.客观性**

163、领导关系的两重属性中,()占据主导地位。-->**D.社会属性**

164、领导环境发展的第一原则是()。-->**A.科学性原则**

165、领导环境发展的根本目标是改造领导环境。()-->

166、领导活动的归宿是()。-->**D.领导目标**

167、领导具有双重属性,其中占据主导地位的是()。-->**B.社会属性**

168、领导决策的()就是要求领导者在决策时要树立起全局观念,从整体把握部分。-->**A.系统原则**

169、领导决策的()是对未来事物的结果进行设想。-->**C.预测原则**

170、领导魅力的心理根源,在于()。ABAAB-->**A.追随者对领导者的态度**

171、领导魅力结构包括(),这些都具有可观察性,因而也是实证的。-->**A.魅力链与魅力面**

172、领导魅力是领导者构建()的重要组成部分。-->**A.领导形象**

173、领导权力的发展变化是与()紧密相连的。-->**B.社会发展阶段**

174、领导权力载体在横向上表现为()的部门结构。-->**C.平行式**

175、领导权力载体在纵向上表现为()的层级结构。-->**B.金字塔**

176、领导群体的()是指一个领导群体中,不同智能优势的人才个体的构成比例及其相互关系。-->**D.智能结构**

177、领导群体结构与功能的关系,一般是(),功能促进结构。-->**A.结构决定功能**

178、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**

179、领导素质的()是指领导素质的物质依托即生理基础,是形成其他领导素质的物质前提。-->**B.物质性**

180、领导素质的()是指领导素质中以心理机能和精神范畴为主的内容。-->**C.精神性**

181、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。()-->

182、领导体制的()是指组织内部各个基本要素的组合形式、相互关系以及联系方式。-->**B.组织结构**

183、领导体制的本质属性是()。-->**C.社会属性**

184、领导体制的核心是()。-->**A.各级各类领导机关职责与权限的划分**

185、领导体制具有自然属性与()的双重属性。-->**C.社会属性**

186、领导体制是围绕()的划分和实施所形成的一套制度体系。-->**A.领导权限**

187、领导体制是在政治体制和经济体制基础上逐步形成一系列原则的支配下,逐步建立起来的。这些原则不包括()。-->**D.运转协调的原则**

188、领导效能测评与测评对象的关系,就是()的关系。-->**A.反映与被反映**

189、领导行为模式的本质特征是()。-->**C.领导行为与目标联系间接性**

190、领导行为四分图理论,又称为()。-->**D.俄亥俄模式**

191、领导形象是领导者()的重要保障。-->**C.履行职责**

192、领导学的产生是()的客观要求。-->**D.社会化大生产**

193、领导学是研究领导()和方法的科学。-->**B.工作规律**

194、领导学于百余年前诞生于()母体中。-->**C.管理学**

195、领导要对组织的整体加以调控,不能有调控不到的“盲区”,这体现领导用人的()特点。-->**B.覆盖性**

196、领导艺术美的内核是()。-->**A.品德**

197、领导艺术美的体现方式是()。-->**A.领导技巧**

198、领导在重用优秀人才的时候,往往会引起人们的不同看法,使之成为有争议的人物,这体现领导用人的()特点。-->**D.争议性**

199、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**

200、领导者必须具备鲜明的()和浓厚的政治意识。-->**A.政治观念**

201、领导者不仅要育才,更要爱才、护才、养才,以避免人才的浪费与搁置称为()原则。-->**A.用养并重**

202、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()。-->**B.协调艺术**

203、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()。-->**C.正负两种方向**

204、领导者依靠其()影响力实现下属内心的服从和认同。-->**B.非权力**

205、领导者在发展过程中采用许多方法,其中不包括()。-->**C.比较学习法**

206、领导者在工作中的下列表现,恰当的是()。-->**C.既坚持原则又保持灵活性**

207、领导者直接领导的人数,或者领导者可直接下达命令发出指示并直接向他汇报、对他负责的人数称为()原则。-->**B.幅度适宜**

208、美国权力主义政治学者哈罗德·拉斯韦尔从心理动力方面将政治人物分为三种主要类型,()不属于这个范畴。-->**D.实干家**

209、美国学者库塞基和波斯纳的领导特质理论着重论述了排在前三位的特质,其中排在第一位的是()。-->**A.诚实**

210、美籍奥地利经济学家熊彼得是首先提出“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。-->**C.技术创新**

211、培养思维主体的创新能力,必须先对()的影响因素进行分析。-->**A.思维创新**

212、培养团队选手的方法有多种,其中不包括()。-->**C.辞退**

213、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**

214、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**

215、权变领导理论的研究重点在()。-->**D.领导者、被领导者的行为和领导环境的关系**

216、权变领导理论的研究重点在()。关系-->**D.领导者、被领导者的行为和领导环境的**

217、权力的()指权力是由人创造的,权力系统、权力结构由人安排的。-->**A.可塑性**

218、群体为实现目标需要利用各种资源,因此而产生的冲突是()。-->**A.资源因素**

219、人类的领导活动发端于()。-->**A.原始社会**

220、人力资源管理的核心问题是怎样()。-->**C.激励人的内在潜力**

221、人力资源区别于物质资源的根本所在是由于它的()。-->**D.能动性**

222、人们通过思维活动为了实现特定思维目的所凭借的途径、手段或办法称为()。-->**B.思维方法**

223、人们之间的工作关系比友谊关系更为突出,这种非正式组织称为()非正式组织。-->**A.工作型**

224、人们之间具有相同的兴趣和利益,团体凝聚力很大,存在时间较长,这种非正式组织称为()非正式组织。-->**B.友谊型**

225、人民当家做主是社会主义()的本质和核心。-->**C.民主政治**

226、人与人之间在思维活动中所表现出的差异,就是()。-->**D.思维品质**

227、任何领导活动的绩效,都受到()的深刻影响。-->**D.领导环境**

228、任务结构是指()。-->**D.任务的明确程度和对任务的负责程度**

229、生动活泼的领导艺术形象,一般都具有认识功能、教育功能、
()。-->**C.审美功能**

230、事物的实际状况与应有状况之间的差距 ()。-->**A.问题**

231、收敛思维是 () 的思维活动。-->**C.集中性**

232、收敛思维是以 () 为特点的创新思维活动。-->**C.思维集中**

233、首先提出正式群体和非正式群体分类的是 ()。-->**A.梅奥**

234、首 X 理论影响而产生的是 ()。-->**A.重事式领导**

235、思维创新的逻辑起点是 ()。-->**B.创新意识**

236、思维的物质性根源于 ()。-->**D.思维器官的物质性**

237、思维方法存在的和发展的必要条件是 ()。-->**B.思维方式的相对稳定性**

238、思维方式中最基本、最实质的部分是 ()。-->**C.思维方法**

239、思维最基本、最实质的部分是 ()。-->**思维方法**

240、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.决策目标的确立**

241、提出公平理论的是 ()。-->**A.亚当斯**

242、提出期望理论的是 ()。-->**D.弗洛姆**

243、通过指挥渠道来协调组织内部的关系属于 ()。-->**B.纵向协调**

244、网络媒体已被公认为是继报纸、广播、电视之后的 ()。-->**D.第四媒体**

245、网络以 () 为特征的复杂性、混乱性呈现领导的挑战和期待-->**C.无边界和难预测**

246、网络以 () 为特征的普遍性和共享性带来领导的分权化、民主化。-->**A.资源共享**

247、网络以 () 为特征的资源性质促进了领导的创新和持续学习。-->**B.信息和知识**

248、网络以即时性和 () 为特征的时空观呼唤领导更加灵活和增强时效性。-->**D.零距离**

249、网络舆情与 () 在内容表现形态方面具有一致性。-->**A.社区舆情**

250、为决策中枢系统提供专门咨询服务的是 ()。-->**A.智囊系统**

251、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 ()。-->**A.决策标**

252、文化本质上是 ()。-->**C.社会活动的产物**

253、文化的 () 主要用来说明人对自然的加工改造及其历史性成果。-->**A.非自然的指向**

254、文化中最为活跃的因素是 ()。-->**C.物质文化**

255、我国领导体制的本质表现为对社会经济、政治、文化等实行 () 的领导和管理。-->**B.中央集权**

256、我国领导体制最主要的弊端是 ()。-->**D.权力过分集中**

257、我国领导学发展的关键时期是 ()。-->**B.20 世纪 80 年代**

258、下列 () 不是实际工作中发生领导替代的三个主要条件之一。-->**D.组织民主气氛不浓,领导专制倾向严重**

259、下列 () 不属于公权力的特性。-->**C.协议性**

260、下列 () 不属于美国学者罗伯特·卡茨 (Robert Katz) 的领导艺术必备技能之一。-->**C.处理问题能力**

261、下列对公权力的描述不当的是 () 是指公共行政部门通过新闻媒体观察监测公共环境的变动,及时、灵敏地做出分析和判断。-->**D.权力相对集中,注重权力运行中的统一性和高效率**

262、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。-->**B.神权说**

263、下列因素不属于费德勒权变理论的是 ()。-->**C.下属成熟度**

264、下列因素不属于早期特质理论中的个性特质的是 ()。-->**A.记忆力**

265、下列属于沟通必须具备的条件是 ()。-->**A.传递信息的一定手段**

266、下列属于领导艺术的创造性的有 ()。-->**A.有效性**

267、现代思维方法的核心内容和本质特征是 ()。-->**A.高度辩证的系统思维方法**

268、相对于基础理论科学而言领导学具有很强的 ()。-->**A.应用性**

269、相信群体冲突有一个内部调节机制,可以在一定矛盾发展水平上自行启动去解决问题,这是解决冲突的 () 方法。-->**B.不干涉**

270、信息流动的途径是指 ()。-->**C.沟通网络**

271、形成团队文化,需要 ()。-->**C.设立共同的目标**

272、要建设一个成功的团队首先要 ()。-->**B.了解团体方面的理论**

273、要做到有自知之明和善于自处,应 ()。-->**B.乐于自省,解剖自己**

274、一般而言,我们可以通过个体对自己、对别人、对事物的态度和言语行为等外在表现来归纳其 () 倾向。-->**A.性格**

275、一般情况下,领导幅度应以 () 为宜。-->**D.二八律**

276、一个领导群体要有群体互补功能,其结构的优化组合与调整,必须遵循 ()。-->**B.互补原则**

277、一个领导者如果要实现组织目标,就必须控制和支配包括组织成员在内的各种资源,这称为 ()。-->**C.支配欲**

278、一个人的比较稳定的心理活动的动力特征主要指人的 ()。-->**B.气质**

279、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 ()。-->**A.性格**

280、一个优化的领导群体应当结构简单,人员精干,用尽量少的人员取得尽量高的成效,这就是 ()。-->**A.精干原则**

281、以下属于领导艺术审美特征的是 ()。-->**D.适度性**

282、由检察和反贪系统、纪律检查委员会系统、监察系统构成的法律、党纪、规范三重屏障,是规范权力运行的 ()。-->**D.基础设施**

283、有限理性决策模型的特点有 ()。-->**B.满意原则**

284、有效预防和避免危机事件发生的方法是 ()。-->**A.危机预警**

285、与权力动机和支配欲相关的另一个特质被描述为 ()。-->**D.权谋倾向**

286、运用同态模型的原理进行决策的方法是 ()。-->**D.模拟决策法**

287、在 () 时期领导权力与宗教权力或迷信权力等曾经相互结合。-->**D.传统社会**

288、在《黯管理模式》一书中把领导方式归纳为归种基本模式的作者是 ()。-->**A.辛自克特**

289、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.利克特**

290、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.智能激发**

291、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**

292、在公开公平的前提下,让求职者依靠自身的素质进行竞争,用人单位择优选拔人才,这称为 () 原则。-->**A.竞争择优**

293、在互联网的虚拟世界中,发言者的身份具有 ()。-->**A.隐蔽性**

294、在领导关系的双重属性中, () 占据主导地位,决定着领导关系的本质。-->**B.社会属性**

295、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.领导者与被领导者间的互动关系**

296、在领导者影响力的构成中,占主导地位、起决定性作用的是 ()。-->**A.自然性影响力**

297、在设定思维创新的目标时,要把握 ()。-->**B.适度原则**

298、在同一时间和空间里,外部领导环境中的每一个因素不可能同时对 () 发生作用。-->**D.领导活动**

299、在团队建设中,让每个成员都能做到各尽其才的方法是 ()。-->**B.合理建构**

300、在我国,按照国家公务员的领导职务序列,公共行政领导者可分为 () 职务等次。-->**B.10 个**

301、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。-->**A.90%**

302、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 ()。-->**B.呈正相关关系**

303、在一定时期内,领导形象具有相对 (),这是因为个体一旦在公众心目中形成某种印象,就会在相当长的时期内保持不变。-->**D.稳定性**

304、在专家式领导中,“软专家”是指 ()。-->**B.擅长领导与管理**

305、在组织文化中,最基本、最具有持久性因素是 ()。-->**D.核心价值观**

306、造成传递障碍的原因是 ()。-->**C.非语言障碍**

307、战略环境分析有 ()。-->**A.内部环境与外部环境**

308、战略研究的理论基础是 ()。-->**B.系统管理学**

309、战略研究的主要方法有 ()。-->**预测**

310、战略制定的基本原则 ()。-->**C.长期效应原则**

311、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.军事领域**

312、争取在最短的时间内控制危机使其不再升级,将危机造成的损失降到最低程度称为 ()。-->**C.危机控制**

313、知识经济的本质特征是 ()。-->**B.创新**

314、中国古代领导思想中对世界影响最大的当首推 ()。-->**A.儒家**

315、属于领导艺术审美特征的有 ()。-->**适度性**

316、追随者的对抗权主要来自 ()。-->**A.领导者必须依赖追随者**

317、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 ()。-->**C.对偶然事件的敏感程度**

- 318、组织的公共沟通首先必须()。-->**A.分析相关利益者**
- 319、组织内部在信息传递过程中发生信息丢失的现象,属于()。-->**A.信道障碍**
- 320、作为领导者在工作中对下属可以()。-->**C.批评下属时,可以强调其工作的重要性**
- 多选(326)-伯仲教育:(微信搜:Wj585858-)**
- 1、“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()。-->**(B.领导手段 D.领导目标)**
- 2、()是对以往思维创新成果的总结,调整知识结构,增加思维营养,可以推动思维的深化,使思维创新得到升华。-->**(B.知识 C.经验)**
- 3、()是领导者认识问题处理问题的立足点和出发点-->**(B.政治态度 C.政治立场)**
- 4、()是人类社会发展至特定阶段的产物。-->**(B.政治活动 C.行政活动 D.组织活动)**
- 5、()提出了当前领导的四项要点。-->**(B.戴维·平卡斯 C.尼克·德波尼斯)**
- 6、()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)**
- 7、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)**
- 8、按决策本身所依据的条件分类,领导决策可分成()。-->**(A.确定型决策 B.风险型决策 C.非确定型决策)**
- 9、按决策的层级分类,领导决策可分成()。-->**(B.宏观决策 C.中观决策 D.微观决策)**
- 10、按决策问题的出现概率分类,领导决策可分成()。-->**(B.程序性决策 C.非程序性决策)**
- 11、按演说的风格与节奏,演说可分为()。-->**(A.轻快型 C.高昂型 D.庄重型 E.伤感型)**
- 12、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)**
- 13、按照老子原则处理冲突的主要方法有()。-->**(C.避开法 D.不干涉法 E.预防法)**
- 14、按照领导者所管理的重点划分的领导行为方式有()。-->**(A.重事式 B.重人式 D.人事并重式)**
- 15、按照权力的控制程度划分的领导行为方式有()。-->**(A.集权式 C.分权式 D.均权式)**
- 16、按照政策和决策的执行过程,领导执行力可分为()。-->**(A.理解力 B.宣传力 C.实施力 D.监督检查力)**
- 17、被领导者具有主观能动性,能够通过()等方式建立或改变与领导者的追随关系,影响领导活动。-->**(A.参与决策 B.监督执行 C.表达意见)**
- 18、必须结合()等相关内容理解领导文化。-->**(A.政治文化 B.行政文化 C.企业文化)**
- 19、不能把某一个体的()等所有文化现象视为领导文化。-->**(B.价值观 C.态度 D.观念)**
- 20、不属于领导环境发展的原则的是()。-->**(创新性、多样性原则)**
- 21、层级制优点在于权力集中外,还包括()。-->**(A.指挥统一 B.层级分明 C.整齐划一)**

- 22、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)**
- 23、成熟的领导效能理论产生与西方发达国家,其中尤以弗雷德·菲德勒在其专著《领导效能新论》中提出的()最具代表性。-->**(A.封建制领导效能理论 C.层峰式领导效能理论 D.权变领导效能理论)**
- 24、充分授权包括()。-->**(A.柔性授权 B.模糊授权 C.惰性授权)**
- 25、处理不同冲突的方法有()。-->**(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)**
- 26、传统测评方法的主要弊端有()。-->**(B.重经验与印象,轻客观测量 C.重历史表现,轻发展潜力 E.重定性,轻定量)**
- 27、创新者(),直接关系到创新的成败和创新成果的大小。-->**(B.知识深度 C.广度深度 D.知识结构)**
- 28、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)**
- 29、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)**
- 30、从领导关系的方向性上划分,可以分为()等几种。-->**(A.上行领导关系 B.下行领导关系 C.平行领导关系)**
- 31、从思维的角度看,决策还是一种重要的思维活动和认识活动,包含了()等思维元素。-->**(A.思维方法 B.思维技巧 D.思维品质)**
- 32、从严格意义上讲,权力的()以及倒置了的权力的目的手段属性,都是权力异化的表现形式。-->**(B.越位 C.错位 D.缺位)**
- 33、挫折与失败的区别主要有()。-->**(B.失败是一种客观事实 C.挫折是一种主观感受)**
- 34、德尔斐法具有()特点。-->**(B.匿名性 C.多轮反馈沟通 D.预测结果的统计特征)**
- 35、德尔斐法具有的特点有()。-->**(A.匿名性 B.多轮反馈沟通 C.预测结果的统计特征)**
- 36、邓小平认为,领导就是服务的实现条件主要包括()。-->**(C.领导者要有坚定而正确的群众观点 D.领导者要自觉接受人民群众的监督同时要增强自律 E.领导者要加强自律)**
- 37、电子政务的内容主要包括()。-->**(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)**
- 38、电子政务对内体现为()。-->**(A.行政业务电子化 B.行政业务网络化 C.行政业务程序化)**
- 39、电子政务对外体现为()。-->**(B.信息公开 C.便民服务)**
- 40、定性测评与定量测评的关系是()。-->**(B.定性测评是定量测评的基础 C.定量测评是定性测评的深化和精确化)**
- 41、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)**
- 42、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)**
- 43、对领导效能进行定量分析主要是提高对其()的研究。-->**(C.科学性 D.操作性)**
- 44、对领导形象的树立产生影响的主要因素有()。-->**(A.内部因素 C.外部因素)**
- 45、对领导者成绩的考评主要包括()。-->**(A.精神文明建设 B.物质文明建设 C.工作效率 D.工作数量与质量 E.社会稳定方面)**

- 46、对权力监督的作用有()。-->**(A.规定权力运行方向 B.规定权力运行过程 C.保障公民管理参与)**
- 47、对语言的驾驭和运用能力反映着一个领导者的()。-->**(A.思想水平 B.认识水平 C.思维能力 D.逻辑表达能力 E.社交能力)**
- 48、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)**
- 49、发散思维有许多具体的表现形式,最主要的有()等几种。-->**(A.多向思维 B.交叉思维 C.反向思维)**
- 50、非语言沟通与语言沟通的关系是()。-->**(A.二者都是沟通的特点 B.其目的都是为了传递信息 D.非语言沟通产生于语言沟通之前)**
- 51、非正式领导关系是存在于非正式团体或组织中的一种领导关系,具有()等特点。-->**(A.随意性 B.易变性)**
- 52、非正式群体形成的基础主要有()。-->**(B.价值观的一致 C.个体互补 E.利益的一致)**
- 53、非正式组织是以成员的()等非工作性因素为主要联系纽带。-->**(A.感情 B.兴趣 C.价值观 D.信息沟通)**
- 54、费德勒权变理论所述领导情境的三个关键方面是()。-->**(A.职位权力 B.任务结构 C.领导者与下属的关系)**
- 55、个人道德素质是领导者表现在个人()等方面的素质。-->**(A.修养 B.礼仪 C.德行)**
- 56、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)**
- 57、个人家长式领导主要表现为()。-->**(A.君主专制 B.世袭制 D.中央集权制)**
- 58、根据工作内容的重要程度的、上下的水平与能力等综合情况,可将领导授权分为()。-->**(A.充分授权 B.不充分授权 C.制衡授权 D.弹性授权)**
- 59、根据领导效能层次的不同,领导效能分为()。-->**(B.宏观领导效能 C.微观领导效能)**
- 60、根据领导效能的性质不同,可将领导效能分为()。-->**(A.正效能 D.负效能)**
- 61、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()。-->**(B.人际能力 C.个人品质 D.目标有效性 E.才能多面性)**
- 62、根据上级领导机关对下级行政领导机关的指挥、控制方式与程度不同,领导体制可划分为()。-->**(B.完整制 D.分离制)**
- 63、根据学者们的研究,与领导行为有关的几个内驱力的要素包括()和权力等。-->**(A.主动性 B.成就欲 C.支配欲)**
- 64、根据在授权规范程度的不同,可以将领导授权分为()。-->**(A.正式授权 C.非正式授权)**
- 65、根据在授权时所凭借的媒介的不同,可以将领导授权分为()。-->**(B.口头授权 D.书面授权)**
- 66、根据职位对人员资格的要求来选拔人才,由此做到()。-->**(A.以事定职 C.以职选人 D.人事相宜)**
- 67、根据智库构成要素所发挥的作用,可以将智库()类型。-->**(A.官方智库 B.民间智库 D.高校/企业智库)**
- 68、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,领导体制可划分为()。-->**(A.层级制 C.职能制)**
- 69、公共部门领导者对新闻部门应持()的态度。-->**(C.适当管理 D.引导)**

70、公共领导者素质理论的价值,在于其对实践的指导作用。这主要表现为两点()。-->(A是培养和选拔公共行政领导者的依据 B是公共领导者自身努力的方向)

71、公共行政领导绩效考评首先应坚持的原则是()。-->(A客观 B公正 C全面 D准确)

72、公共行政领导者的自身形象的建设包括()。-->(A形象定位 B形象塑造 C形象推出 D形象维护)

73、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)

74、沟通的功能包括()。-->(A控制 C情绪表达 D激励 E传递信息)

75、沟通的主要功能包括()。-->(控制;激励;情绪表达信息;引起冲突)

76、沟通的主要功能包括()。-->(A.控制 B.激励 C.情绪表达 D.信息)

77、沟通方向包括()。-->(B横向沟通 C纵向沟通 D单向沟通 E双向沟通)

78、沟通障碍有()。-->(A.传送障碍 C.接受障碍 D.信道障碍)

79、构成领导文化的主要心理要素()。-->(A.信念 C.态度)

80、关于领导权力体系的运行理解正确的是()。-->(A.领导权力体系的运行大体分为集权型和分权型 B.集权型权力体系上层的决策事务一般比较多、比较重要 C.分权型权力体系一般下级人员参与的决策比较多、比较重要)

81、管理领导形象的过程,按时间顺序可以分为()环节。-->(A.设计领导形象 B.建构领导形象 C.维护领导形象)

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

83、宏观领导效能指领导活动在社会整体中所达成的效能,主要包括()。-->(A.政治效能 B.经济效能 C.文化效能 D.社会效能)

84、集体主义的典型的价值观包括()。-->(A.完整 B.安全 D.遵从 E.服从)

85、加快网络舆情监督平台建设,需要建立()的网络监督主渠道,提高网络舆情管理的威信和作用。-->(A.通畅 B.高效 C.规范)

86、加强思维训练要把握()原则。-->(B.思维的独立原则 C.思维的综合原则 D.思维的艺术原则)

87、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()。-->(B.分析时间因素 C.分析空间因素 D.分析人际关系因素)

88、坚持权责相应的原则,其实质是要求()相统一。-->(A.职 B.权 C.责 D.利)

89、荐举法包括自荐和()等多种方法。-->(A.领导推荐 C.专家推荐 D.群众推荐)

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

91、教育功能体现在()两大方面-->(A.社会功能 C.个体功能)

92、结构与功能的统一性,主要表现()几个方面。-->(B.结构决定功能 C.功能反作用于结构)

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

94、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,对领导学的产生起到了直接的推动作用。-->(领导与管理、决策专门化与执行专门化)

95、决策者的()如何,对决策的质量具有十分重要的影响。-->(A.素质 B.能力 C.水平 D.状态)

96、决策中枢系统是决策体制的核心部门,并对整个决策过程进行()。-->(A.领导 B.协调 C.控制)

97、考核制度是指对一定职位的人才的()所进行的考察、审核和评价的一项制度。-->(A.德才素质 B.工作能力 C.工作表现 D.工作成绩)

98、科学预测的特征有()。-->(A.历史感 B.现实感 C.可验证性)

99、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)

100、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)

101、联想思维的主要形式有()。-->(A.纵向联想 B.横向联想 C.逆向联想)

102、良好的领导形象通常具有()。-->(A.教育功能 B.认识功能 C.审美功能)

103、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)

104、领导道德素质是领导干部自身的()的一个重要方面。-->(A.行为准则 D.良好素质)

105、领导的形象有()。-->(人格形象;视听形象)

106、领导方法的共同点有()。-->(A.目的性和中介性 B.动态性和多样性 C.层次性和条件性)

107、领导个体素质的测评方法有()。-->(A.因素评鉴法 B.心理测验法 C.情境模拟测评法)

108、领导关系必然受制于一定历史条件的(),具有鲜明的社会特征和时代特点。-->(A.经济关系 B.政治关系 C.思想文化关系 D.道德伦理关系)

109、领导关系的负面效应就是()的领导关系,它严重干扰领导活动的正常开展。-->(B.消极 C.庸俗 D.内耗)

110、领导关系的社会性是指任何时代、任何社会的领导关系都是一种社会关系,是社会成员和社会团体中的()之间的关系。-->(B.权力主体 C.权力客体)

111、领导关系的正面效应就是()的领导关系,它有助于调动领导集体的积极性和创造性。-->(A.积极 B.友好 C.和谐)

112、领导关系对领导活动的影响有()几个方面。-->(B.正面效应 C.负面效应)

113、领导环境发展的过程包括()方面。-->(A.认识环境 B.适应环境 C.改造环境)

114、领导环境发展原则的是()。-->(A.科学原则 B.系统性原则 D.超前性原则)

115、领导活动中特有的基本矛盾包括()。-->(A.领导环境中领导者与被领导者之间的矛盾 B.领导者与被领导者共同构成领导活动的主体与被改造的客体领导环境之间的矛盾)

116、领导决策的原则就是领导决策者在决策过程中必须遵循的()。-->(A.基本准则 D.行为规范)

117、领导决策者在决策过程中必须遵循的基本准则有()。-->(A.信息原则 B.预测原则 C.优化原则)

118、领导能力即领导者的行为能力。它以领导者的()等综合素质为基础,是领导行使领导权力所必备的基本条件。-->(A.经验 B.身体 C.心理 D.知识)

119、领导权力的本质上是一种()关系-->(A.社会 C.阶级 D.利益)

120、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)

121、领导权力的主要内容包括()。-->(A.领导权力的主体 B.领导权力的客体 C.领导权力的目标 D.领导权力的作用方式)

122、领导权力在本质上是()。-->(社会关系、阶级关系、利益关系)

123、领导权力制衡包括()等基本功能。-->(A.导向功能 B.保障功能 C.防范功能 D.矫正功能)

124、领导群体互补原则是使领导群体成员尽可能地在()等各方面结构上达到互补。-->(A.年龄经验 B.知识智能 C.心理素质)

125、领导群体绩效的测评方法有()。-->(A.双层测评法 B.群体行为测评表 C.人际关系的测评法 D.角色知觉测验法)

126、领导群体结构的内容主要包括()。-->(A.智能结构 B.年龄结构 C.心理素质结构 D.知识结构)

127、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)

128、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)

129、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)

130、领导群体智能结构主要包括()。-->(A.学习能力 C.思维能力 D.组织能力)

131、领导群体中的成员,必须有明确的分工,使()相称。-->(A.职责 B.权力)

132、领导生态系统要素包括()。-->(A.领导者 B.被领导者 C.领导环境)

133、领导思维过程主要分为()等步骤。-->(A.分析和综合 B.比较和分类 C.抽象 D.概括和具体化)

134、领导素质测评基本特征有()。-->(B.科学性 C.客观性 D.公正性)

135、领导体制的类型包括()。-->(A.集权制与分权制 B.一长制与委员会制 C.完整制与分离制 D.层级制与职能制)

136、领导体制的特征包括()。-->(A.全局性 B.根本性 C.稳定性 D.系统性)

137、领导体制的属性包括()。-->(A.自然属性 C.社会属性)

138、领导体制的属性决定其改革必须与赖以生存的()相适应。-->(A.政治 C.经济 D.社会环境)

139、领导体制的组织结构有直线式外,还包括()。-->(A.职能式 B.混合式 C.矩阵式)

140、领导体制的组织结构主要表现为()。-->(A.直线式 B.职能式 C.混合式 D.矩阵式)

141、领导体制改革的一个重要内容就是要加强社会主义协商民主的建设,协商民主具有()功能。-->(A.公共政策 B.社会协调 C.政治合法性)

142、领导微观效能主要包括()。-->(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)

143、领导文化的发展方向在一定程度上受制于领导的()。-->(A.个体素质 B.主观意识)

144、领导文化功能包括()。-->(A.内化功能 B.规范功能 C.导向功能 D.调适功能)

145、领导文化具有()很强的特点。-->(A.综合性 C.交叉性)

146、领导文化与()并不等同。-->(B.政治文化 C.行政文化)

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

148、领导效能测评中,测评对象是测评客体即领导者的某些属性特征,包括()等。-->(A.个人修养 B.工作绩效)

149、领导效能作为一个复杂的、广泛的综合性体系,其特点主要表现在()等几方面。-->(A.综合性 B.社会性 C.形式多样性 D.历史继承性)

150、领导协调的种类有()。-->(A.纵向协调 B.横向协调)

151、领导形象不仅关系到领导者个人的影响力和号召力,而且关系到组织的()。-->(B.整体形象 C.凝聚力)

152、领导形象的评价是()相结合的综合评价印象。-->(A.直接评价 C.间接评价)

153、领导形象的主要特征有()。-->(A.客观性 B.主观性 C.稳定性 D.发展性)

154、领导形象对组织成员的()发挥示范作用。-->(A.形象管理 C.团队管理)

155、领导形象构成内容包括()等。-->(A.言谈举止 B.知识水平 C.能力水平 D.决策风格)

156、领导形象有()。-->(B.人格形象 C.视听形象)

157、领导选才的方法主要有()。-->(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)

158、领导选才的方法主要有()等。-->(A.竞争考试法 B.竞争上岗法 C.绩效考核法 D.考察法)

159、领导选才的荐举法主要包括()。-->(A.自荐 B.领导推荐 C.专家推荐 D.群众推荐)

160、领导学的学科特点包括()。-->(A.综合性 B.社会性 C.应用性 D.交叉性)

161、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)

162、领导艺术的审美特征有()。-->(A.适度性 B.形象性 C.情感性 D.独创性 E.新颖性)

163、领导艺术与权术的区别表现为()。-->(A.领导艺术出于公心而权术是出于私利 B.领导艺术公开运作而权术则暗里进行 C.艺术可以公开示人而权术则秘而不宣)

164、领导用人的方法()。-->(试用法; 晋升淘汰法; 委任法; 聘任法; 选举法)

165、领导用人的心理误区主要表现为()。-->(A.晕轮效应 B.首因效应 C.近因效应 D.偏见效应)

166、领导用人的原则主要有()。-->(A.诚信不疑 B.明责授权 C.用养并重 D.扬长避短)

167、领导用人的原则主要有()。-->(A.诚信不疑 D.环境原则 E.数量原则)

168、领导用人方法主要包括()。-->(A.委任法 B.聘任法 C.试用法 D.选举法)

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

170、领导用人是指领导者科学合理地使用人力资源中的人才资源,以做到人事相宜,相得益彰,这主要包括()。-->(A.用得准 B.用得及时)

171、领导有效性的测量包括()方面的指标。-->(A.绩效 C.情绪反应)

172、领导在考虑人事问题的时候,应着眼于()的人事安排上。-->(A.关键层次 B.关键岗位 C.关键任务 D.关键时刻)

173、领导战略是一个体系,它由多种要素构成,主要包括战略目标 and ()等要素。-->(A.战略重点 B.战略步骤 C.战略方针 D.战略目标)

174、领导者必须具备健康的心理素质,包括()。-->(A.乐观的情绪 B.坚强的意志 C.广泛的兴趣 D.开朗的性格)

175、领导者必须具备鲜明的(),保持高度的政治警觉性和经天纯洁性。-->(A.政治观念 C.政治意识)

176、领导者的思维过程主要分为三个步骤,分别是()。-->(A.分析和综合 C.比较和分类 D.抽象、概括和具体化)

177、领导者的知识素质重要包括以下几个方面()。-->(一般科学知识、宽广的知识面、实践知识、专业知识、现代管理知识)

178、领导者的知识素质主要包括()。-->(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)

179、领导者的职权有()。-->(A.对组织目标及实现途径等重大问题的决策权 B.对组织的各种活动的指挥、协调权 C.对直接下级人员的任免和奖惩权 D.对组织的人力、物力和财力的支配权 E.对上级机关的建议和提案权)

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

181、领导者授权应把握的原则是()。-->(A.大权独揽小权分散 C.分层授权 D.与指导帮助结合起来)

182、领导者素质的双重涵义是()。-->(A.指构成领导者的各种内在要素 C.指这些要素和能力的现实状态即发展程度或实际水平)

183、领导者在发展过程中应采用的方法和技巧包括()。-->(A.实践尝试方法 B.理论学习方法 D.接受建议方法 E.参照改进方法)

184、领导者职务发展之“转”包括()。-->(C.领导者的平级调动 D.转行)

185、领导者职责从一定角度讲,就是要求领导者扮演两种角色,下列说法正确的是()。-->(A.这两种角色是指任务角色和社会角色 B.任务角色就是达成目标 C.社会角色就是协调人际关系)

186、魅力型的领导对自己的()以及能力高度自信。-->(C.正义性 D.正确性)

187、模拟测评的主要形式有()。-->(A.公文处理 B.即兴发言 C.模拟会议 D.情境模拟)

188、模拟决策法是对各种不同条件下的模拟运行结果进行(),从而为领导决策提供依据。-->(A.评价 B.分析 C.优选)

189、目前群众给领导者演说提出的基本模式是()。-->(A.言之有时 B.言之有物 C.言之有序 D.言之有理 E.言之有味)

190、内部领导环境对领导活动的影响特点包括()。-->(A.影响方式直接 B.影响频率更高 C.影响程度更深入 D.相对不稳定性)

191、内隐领导理论认为目标有效性,即领导者应该具有()。-->(A.事业心 C.自信心 D.责任心)

192、情绪和情感的体验形式包括()。-->(A.心境 B.应激 D.激情)

193、全面发挥领导集体成员的作用,可以通过以下()手段。-->(A.行政 B.经济 C.精神 D.法律)

194、权力体系是领导体制中一个基础性的结构体系,包括()。-->(A.权力 B.责任 D.权责关系)

195、权力异化的主体趋向()。-->(B.法人化 C.集团化)

196、权力异化的主要内容()。-->(A.寻租 D.设租)

197、确立一个好的决策目标应该具备的条件有()。-->(A.目标的明确性 B.目标的期限性 C.目标的可量化性)

198、群体的主要特征包括()。-->(A.有一定数量的人 C.有稳定持续的社会互动关系 D.心理上有所归属感)

199、群体规范的基本作用是()。-->(A.维系整体性的作用 B.认知标准化的作用 C.行为定向性的作用 D.惰性作用)

200、人本思想的内容包括()是古代领导思想的核心内容之一。-->(A.重视人才 B.善于发现人才 C.培养人才 D.使用人才)

201、人才政治素质应包括政治观点和()。-->(A.政治立场 B.思想作风 C.道德品质 D.工作态度)

202、人的气质的主要特点有()。-->(B.可变性 C.稳定性 E.先天性)

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

204、人力资源的主要特性包括能动性和()。-->(A.开发性 B.时效性 C.消耗性 D.增值性)

205、人力资源的主要特性有()。-->(A.增值性 B.开发性 C.时效性 D.消耗性 E.能动性)

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

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

208、人民当家作主是社会主义民主政治的()。-->(A.本质 C.基础)

209、人受到挫折后的消极反应主要有()。-->(愤怒; 焦虑; 无所谓; 沮丧)

210、人受到挫折后心理方面的消极反应主要有()。-->(B.愤怒 C.焦虑 D.无所谓 E.沮丧)

211、认识领导活动的二重性具有以下重要意义()。-->(A.可以认识领导活动的一般规律和特点 B.否认一切领导活动的共性就会忽视或拒绝吸收以往社会和其他国家积累的丰富经验 C.如果看不到领导活动社会属性的一面就无法认清领导的本质 D.把各种性质的领导活动混为一谈抹煞它们之间的原则区别和界限就会完全照搬不同社会制度国家的领导方式和经验)

212、社会分工主要是在两个方向上展开的,他们是()。-->(A.横向分工 B.纵向分工)

213、思维的系统性,又称思维的逻辑性,指思维体系()。-->(A.结构完整 B.层次清晰 C.思路连贯)

214、思维方式体现了人们思维活动的基本特征,它包括思维()。-->(B.主观方面 C.客观方面)

215、思维形式一般是指人们借助逻辑思维反映事物所采用的形式,如()等形式。-->(B.抽象思维 C.灵感思维 D.形象思维)

216、提升领导素质的基本途径有()。-->(B.教育 C.实践锻炼 D.修持)

217、头脑风暴法具有广泛的实用价值,这种方法主要是通过()方式激发创新思维。-->(A.联想反应 B.情感激励 C.竞争意识)

218、外部领导环境对领导活动的影响特点包括()。-->(A.宏观性 C.整体性 D.战略性)

219、网络所具有的()等特性,-->(A.虚拟性 B.匿名性 C.无边界 D.即时交互)

220、网络以()为特征的时空观呼唤领导更加灵活和增强时效性。-->(A.即时性 D.零距离)

221、网络以()为特征的资源性质促进了领导的创新和持续学习。-->(B.信息 C.知识)

222、网络以即时性和零距离为特征的时空观呼唤领导()。-->(A.更加灵活 C.增强时效性)

223、网络以信息和知识为特征的资源性质促进了领导()。-->(C.创新 D.持续学习)

224、网络以资源共享为特征的()带来领导的分权化、民主化-->(A.普遍性 B.共享性)

225、网络以资源共享为特征的普遍性和共享性带来领导的()。-->(C.分权化 D.民主化)

226、网络舆情管理要遵循畅通网络民意渠道,保障公民()。-->(A.知情权 B.参与权 C.表达权 D.批评监督权)

227、危机对组织的积极作用有()。-->(A.改善组织结构 B.树立危机意识 D.完善危机管理机制)

228、危机发展要经过的阶段有()。-->(A.前兆阶段 C.爆发阶段)

229、危机决策的过程有()。-->(B.危机控制阶段 C.危机消除阶段 E.危机识别阶段)

230、微观领导效能是领导者在领导活动的具体过程中所体现出来的效能,主要包括决策效能和()。-->(A.办事效能 B.用人效能 C.时间效能 D.组织的整体贡献效能)

231、文化环境与思维方式的关系是()。-->(A.一定的文化模式直接影响着人们的思想态度和思维方式 B.思维方式的变换与社会文化环境关系密切 D.思维创新会推动社会的发展和进步 E.思维方式反映了人类文化现象的深层本质)

232、文化这一概念从结构上可以划分()层次。-->(B.物质文化 C.精神文化 D.制度文化)

233、文学艺术具有()功能。-->(A.提示社会生活中的新动向 B.展现和营造新的社会时尚 C.提供理想的生活方式 D.润泽心灵陶冶灵魂)

234、我国民主法治原则就是是要实现社会主义民主政治()。-->(B.制度化 C.规范化 D.程序化)

235、西方国家在培训方法上的共同特点包括()。-->(B.坚持择优 D.实行重用)

236、西方领导理论研究的主要发展阶段()。-->(A.领导特质理论阶段 B.行为理论阶段 C.权变理论阶段 D.领导理论新发展阶段)

237、西方领导理论主要涉及的()研究领域。-->(A.政治与行政领导领域 B.企业领导领域 C.军事领导领域)

238、西方政治领导体制的发展过程中,出现了()几种典型形态。-->(A.家长制领导体制 B.议会制领导体制 C.议行合一的领导体制)

239、西蒙认为决策过程可分为()。-->(A.设计活动 B.抉择活动 C.情报活动 D.审查活动)

240、系统管理学的主要内容有()。-->(A.系统哲学 B.系统管理 C.系统分析)

241、系统性是现代思维方法的特征之一,它的基本原则包括()。-->(A.整体性原则 B.动态性原则 C.等级性原则 D.有序性原则 E.模型与优化原则)

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

243、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)

244、下列关于冲突哪些说法是正确的()。-->(B.冲突是目标和利益不一致情况下发生的 D.单方面的态度和行为不构成冲突)

245、下列哪些属于李维斯对非正式群体的分类() -->(A.工作型 C.自卫型 D.互利型 E.友谊型)

246、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)

247、下列说法中正确的是()。-->(A.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 C.收敛式综合是收敛思维的重要特点 D.发散思维扩展了思维视角而收敛思维则明确了创新目标 E.在思维活动中通过发散思维就可以实现思维创新)

248、下列有关思维方式、实践方式及相互关系的表述中的正确的是()。-->(A.思维方法与存在方式的关系直接地、具体地体现为思维方式与实践方式的关系 B.实践方式与存在方式具有同一性 E.不同的实践主体由于所从事的具体实践活动和实践方式不同因而在思维方式上显示出具体的个体差异)

249、下列有关影响力的说法正确的是()。-->(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)

250、下列有关影响力的说法正确的是()。-->(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)

251、下列有损领导形象的有()。-->(A.知道下级有病不但不问还在交代任务时眉飞色舞、谈笑风生 B.人前一套背后却搞另一套 C.对上级和下级两副面孔两种态度 D.当下级因种种原因在工作上受挫时不但不提供帮助而且推卸责任)

252、下列属于法约尔在 20 世纪初提出的管理者应具备的六个方面素质的是()。-->(A.身体素质 B.精神素质 C.道德素质 D.一般教养 E.专门知识)

253、下列属于管理方格理论的领导方式的是()。-->(A.贫乏型管理 B.俱乐部型管理 C.任务型管理 D.中庸型管理 E.团队型管理)

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

255、下列属于权力载体的承担者的是()。-->(A.政党 B.知识 C.血缘 D.年龄)

256、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()。-->(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。E.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。)

257、下面是有关西方领导理论研究方向的一种描述,其中正确的是()。-->(A.从研究领导者入手和从研究领导活动入手是西方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)

258、下面是有关直觉思维的几种说法,其中正确的是()。-->(A.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。 B.直觉不是凭空产生的,而是以丰富的知识和经验为基础的。 C.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。)

259、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)

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

261、现代思维方法的主要特征包括()。-->(A.系统性 C.创新性 D.定性)

262、现代智库的发展可以划分为()阶段。-->(A.智库的早期发展阶段 B.智库的转型发展阶段 C.智库的迅速发展阶段 D.智库的深度发展阶段)

263、效能是指事物所蕴藏的()作用和效应。-->(A.有利的 B.有效的 C.快捷的)

264、性格的结构维度体现在外向性、随和性和()等几个方面。-->(C.情绪稳定性 D.开放性)

265、性格的特征主要体现在()这个方面。-->(A.独特性 B.稳定性 D.功能性)

266、研究者根据传统的气质类型分类依据,把人们分胆汁质和()类型。-->(B.多血质 C.粘液质 D.抑郁质)

267、一般而言,科学的、合理的公共行政领导群体结构具有以下特性()。-->(A.集合性 B.相关性 C.目的性 D.整体性 E.自我适应性)

268、一般而言,危机通常具有的特点为()。-->(A.突发性 B.高度不确定性 C.颠覆性 E.决策的时效性)

269、一般来说,思维具有()特征。-->(A.物质性 B.自觉性 C.历史性)

270、一般来说,研究者认为领导魅力表现为人类心理想象,但它有其坚实的社会利益和社会权力基础,涉及()方面。-->(A.领导者 B.追随者 E.领导环境)

271、一般说来,领导决策具有()特征。-->(A.目标性 B.预见性 C.选择性 D.实施性)

272、一个成功的团队对团队成员的作用有()。-->(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)

273、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)

274、一个合理的领导群体应当具备如下一些功能()。-->(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)

275、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)

276、依据组织的稳定性, 外部环境可以分为()类。-->(A.稳定环境 B.中性环境 C.动荡环境)

277、以领导的结构为逻辑线索, 主要研究的问题包括()。-->(A.领导体制与改革发展 B.领导关系与非正式关系)

278、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)

279、以权力行使作为基本变量的领导行为方式有()。-->(A.专断式 B.民主式 D.放任式)

280、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)

281、意志对人的各种行为都具有重要的调节作用, 在思维活动中, 良好的意志品质需要具有()。-->(A.自觉性 B.坚毅性 C.自制性 D.果断性。)

282、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)

283、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 C.机构数量及其变化 D.机构性领导环境的结合模式)

284、影响领导权力的合理划分与配置的宏观要素()。-->(A.国家政治制度 B.公民权利的保障 C.社会经济结构 D.民族传统文化)

285、影响领导权力的合理划分与配置的微观要素()。-->(A.组织职能的配置 B.组织机构 C.组织人员)

286、影响领导有效性的情商要素主要包括()。-->(A.健康的自信与稳定的情绪 B.勇气与意志力 C.乐观与热情 D.敏感与理解)

287、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 E.经验是否丰富)

288、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)

289、用人制度化就是将由国家法律确定的人事关系准则和领导用人行为规范逐步实现()。-->(C.系统化 D.定型化)

290、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)

291、有效避免危机的办法有()。-->(A.动态预测 C.树立危机意识 D.构建危机应对机制)

292、有效避免危机的方法包括()。-->(A.动态预测 D.构建危机应对机制)

293、有益冲突表现为()。-->(A.可以发泄不满 B.增加内聚力 C.促进联合 D.平衡权力 E.停止无休止的斗争)

294、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)

295、舆情在网络的传递中呈现出()的特点。-->(B.多元化 C.非主流)

296、与领导关系最为密切的非正式群体类型有()。-->(A.纵向寄生型 B.纵向共栖型 C.横向进取型 D.横向防守型)

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

298、在长期的领导实践中, 人们形成了某些相关的观念, 某些固定的(), 逐渐积淀起来, 就构成领导经验。-->(B.工作程序 C.工作方法)

299、在沟通过程中, 造成接受障碍的根本原因是()。-->(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)

300、在管理方格图中, 共有五种典型的领导方式, 它们是()。-->(A.贫乏型管理 B.俱乐部型管理 C.任务型管理 D.中庸型管理 E.团队型管理)

301、在领导绩效考评的准备阶段, 关键的两个环节是()。-->(B.建立考评组织 D.培训考评人员)

302、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 D.协调不同的组织)

303、在领导选材的过程中, 应遵循()原则。-->(B.因事择人 C.公开公平 D.竞争择优)

304、在思维创新活动中, 良好的意志品质主要表现为()几个方面。-->(A.自觉性 B.坚毅性 C.果断性 D.自制性)

305、在演说中应着重把握以下()方面的停顿。-->(A.为让听众思考的停顿 B.为掀起高潮的停顿 D.为强调重点和要点的停顿 E.为作结论的停顿)

306、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)

307、战略步骤是()呈现的阶段性, 主要以阶段性战略目标为标志。-->(A.战略目标 C.战略重点 D.战略方针)

308、战略的主要特征有()。-->(A.后继性 B.前提性 C.稀有性 E.层次性)

309、战略管理的过程包括()。-->(A.战略形成 B.环境分析 C.评估和控制 D.战略实施)

310、战略环境分析要把握以下()方面的分析。-->(A.外部环境分析 B.组织资源分析 C.组织结构分析 D.组织文化形式 E.社会环境分析)

311、正式领导关系是一种()的领导关系。-->(A.法律化 B.制度化 C.程序化 D.规范化)

312、直接头脑风暴法的规则是()。-->(A.无批评原则 B.会上畅所欲言 C.与会人员有同等发言权 D.意见或建议多益善)

313、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)

314、智库的功能包括()等几个方面-->(A.为政府提供战略服务 C.对社会的引导和教育功能 D.人才的储备库)

315、智库的构成要素主要包括()。-->(A.研究者 B.营销者 C.管理者)

316、智能结构主要包括()。-->(A.学习能力 C.思维能力 D.组织能力 E.研究能力)

317、中国古代领导思想的主要流派()。-->(A.儒家 B.道家 C.法家 D.兵家)

318、中国古代领导思想的主要内容()。-->(A.民本思想 B.谋断分离的思想 C.人本思想)

319、中国古代领导思想中的民本思想主要包括()。-->(A.信民 B.富民 D.教民)

320、朱利安 B 罗特提出个体的性格可以分为()等大类-->(B.内部控制类型 D.外部控制类型)

321、属于权力载体承担者的有()。-->(政党、知识、血缘、年龄、地位)

322、追随者与领导者的关系呈现出的新特征是()。-->(B.追随者与领导者在人格上是平等的 C.追随者与领导者在身份上是相对的 D.追随者与领导者存在着互相追随、互相领导的关系 E.追随者与领导者在权力上是相互制约的)

323、追踪决策过程中可能会出现的情况有()。-->(A.方案错误 B.目标错误 D.环境变量)

324、自然集体领导体制是一种()领导体制。-->(B.原始 C.初级 D.简单)

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

326、组织文化的功能主要有()。-->(A.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 B.以“软约束”的方式对组织人员产生特殊的激励作用 C.对组织人员的思想和行为具有约束和规范作用 D.有利于增强组织的凝聚力 E.增强组织的团结和统一)

简答(165)-伯仲教育: (微信搜: Wj585858-)

1、按照领导的历史发展过程, 领导可以划分为哪几类...

2、冲突等同于竞争。(辨析)。

3、创造性领导艺术具有什么特征? ...

4、德尔斐法具有如下特点?

5、电子政务的作用?

6、电子政务与传统政务相比有有哪些异同? ...

7、电子政务与传统政务相比有有哪些异同? ...

8、发达国家建设电子政务的建设对我国电子政务...

9、发散思维和收敛思维在思维创新中的作用与关...

10、非正式群体不是因为完成组织任务而是自发产...

11、沟通作为信息交流有那些特征? ...

12、简述电子政务的作用。(简答)。...

13、简述发达国家电子政务的建设对我国电子政务...

14、简述非正式组织的特征。

15、简述个体冲突产生的主要原因。...

16、简述公共人力资源开发新观念的主要内容。...

17、简述宏观领导效能的主要内容。...

18、简述激励的方法?

19、简述领导的属性及其关系。

20、简述领导发展与培训的原则。(简答)。...

21、简述领导关系的特点。

22、简述领导环境发展的原则。

23、简述领导角色的主要特征。

24、简述领导权变理论的基本观点和理论贡献。...

25、简述领导权力的特点

26、简述领导权力的特点。

- 27、简述领导权力异化的特征。
- 28、简述领导权力异化的危害。
- 29、简述领导权力运行需要遵循的原则。...
- 30、简述领导权力制衡的功能。
- 31、简述领导群体的基本功能。(简答)。
- 32、简述领导群体的基本功能?
- 33、简述领导群体结构的基本功能。...
- 34、简述领导群体结构优化、组合与调整的基本原...
- 35、简述领导群体结构优化的标准。...
- 36、简述领导群体结构优化的意义。...
- 37、简述领导群体结构优化的原则。...
- 38、简述领导生态系统的含义和构成?...
- 39、简述领导生态系统中的领导者与被领导者之间...
- 40、简述领导授权需要遵循的原则。(简答)。
- 41、简述领导授权的特点。
- 42、简述领导授权需要遵循的原则。...
- 43、简述领导素质的主要内容?
- 44、简述领导素质的作用?
- 45、简述领导体制的地位与作用。
- 46、简述领导体制的结构?
- 47、简述领导体制的类型?
- 48、简述领导体制的特征?
- 49、简述领导体制在领导活动中的地位 and 作用?...
- 50、简述领导文化的功能?
- 51、简述领导效能的特点。
- 52、简述领导心理素质的主要内容。...
- 53、简述领导形象的特征与影响因素。...
- 54、简述领导用人标准的主要内容?...
- 55、简述领导用人的特点。
- 56、简述领导者公共人力资源开发新观念的主要内...
- 57、简述领导者性格对领导工作的影响。...
- 58、简述领导执行力的构成。
- 59、简述领导执行力的制约因素。
- 60、简述领导执行力弱化的表现。
- 61、简述魅力型领导者的主要特质。...
- 62、简述权变理论的基本观点和理论贡献。...
- 63、简述权力监督与制衡的差异。
- 64、简述群体冲突产生的原因。
- 65、简述人力资本理论的基本思想。...
- 66、简述人力资源的特征。
- 67、简述人力资源管理与传统人事管理的区别。...
- 68、简述社会分工对领导学产生与发展的作用和影...
- 69、简述头脑风暴法激发创新思维的机理。...
- 70、简述网络舆情的特点。
- 71、简述网络舆情的形成及特点。
- 72、简述网络舆情管理的原则。
- 73、简述网络舆情管理的重要意义。...
- 74、简述微观领导效能的主要内容。...
- 75、简述我国领导体制的本质特征?...
- 76、简述我国领导体制的演变历程?...
- 77、简述西方领导理论发展的一条基本线索、两个...
- 78、简述西方领导理论发展的原则走向和研究方向...
- 79、简述西方领导理论主要涉及的三个研究领域。...
- 80、简述西方领导体制的变迁及其对我国领导体制...
- 81、简述有效领导与性格特质的关系。...
- 82、简述智库在决策中的作用。
- 83、简述中国共产党在领导思想与领导实践方面的...
- 84、简述中国古代领导思想的主要流派及其基本观...
- 85、简要说明领导决策有哪些特征。...
- 86、结合开放系统的有关理论,简要分析外部领导环...
- 87、竞争与合作的客观性。
- 88、决策的特征?
- 89、决策就是“拍板”。
- 90、决策实施过程中,可能出现哪些问题?...
- 91、科学的预测有哪些特征?战略与预测有什么关系...
- 92、良好的沟通有哪些作用:
- 93、良好的心理素质结构可以消除领导班子的内耗...
- 94、列举思维创新的二个特点,并作简要分析?...
- 95、列举思维创新的两个影响因素,并做简要分析。...
- 96、领导的功能
- 97、领导的属性包括自然属性和社会属性。...
- 98、领导发展与培训的特点?
- 99、领导发展与培训的意义?
- 100、领导发展与培训的原则?
- 101、领导角色的主要特征。
- 102、领导决策的要素?
- 103、领导权力的发展过程。
- 104、领导权力的结构?
- 105、领导权力的特点?
- 106、领导权力腐败的特征?
- 107、领导权力腐败的危害?
- 108、领导权力起源的因素?
- 109、领导权力与权威是截然不同的。(辨析)。
- 110、领导权力只能使用权力进行制约。...
- 111、领导权力制约的功能?
- 112、领导群体结构优化的标准?
- 113、领导群体中的成员,必须有明确的分工,使职责与...
- 114、领导授权的程序?
- 115、领导授权的方法(形式)?
- 116、领导授权的特点?
- 117、领导授权需要遵循的原则?
- 118、领导思维创新区别于一般思维创新活动的特殊...
- 119、领导文化的结构及其相互关系?...
- 120、领导效能测评的程序?
- 121、领导效能测评的总原则与总要求?...
- 122、领导效能的特点?
- 123、领导选才的原则?
- 124、领导学的研究方法
- 125、领导艺术的形象有那些内容?
- 126、领导用人的特点?
- 127、领导者和被领导者之的影响与作用?...
- 128、美国社会心理学家勒温概括出三种不同的领导...
- 129、魅力型领导者区别于一般领导者的行为特征是...
- 130、你认为现阶段我国智库应该如何管理?...
- 131、期望理论对领导者的启示有那些?...
- 132、群体产生冲突的原因。
- 133、群体行为与领导关系的联系。
- 134、人力资本理论的基本思想?
- 135、人力资源的特征?
- 136、人力资源管理与传统人事管理的区别?...
- 137、如何理解“任何思维方法都是主观性和客观性...
- 138、如何理解思维的含义与本质?
- 139、如何认识领导决策的公正原则?...
- 140、如再认识领导决策的公正原则?(简答)。
- 141、思维活动中的三个基本要素及其关系?...
- 142、头脑风暴法的特点?
- 143、头脑风暴法激发创新思维的机理?...
- 144、危机发展的过程可以分为四个阶段?...
- 145、危机发展要经过哪些阶段?
- 146、危机就是机会。(辨析)。
- 147、为什么知识、经验越丰富,越有助于思维创新活...
- 148、文化可划分为那几个层次,它们的关系怎样?...
- 149、现代思维方法的主要特征?
- 150、行使领导权力需要遵循的原则?...
- 151、行使领导权力需要遵循的原则主要有哪些?(简答...
- 152、一个成功的团队的作用有那些?...
- 153、影响领导有效性的情商要素有哪些?...
- 154、有效避免危机的方法?
- 155、有效避免危机有哪些办法?
- 156、有益冲突的作用?
- 157、与其他社会活动相比,领导活动有那些特点?...
- 158、在领导学中,辩证研究方法的作用主要体现在哪...
- 159、战略有那些特征?
- 160、正确的领导方法有那些作用?
- 161、政府与公民之间的电子政务?
- 162、政府之间电子政务的内容?
- 163、制度性领导环境包含几个层次的含义,它们的关...
- 164、重人式领导方式是以人为中心进行领导活动,它...
- 165、重事式就是以事为中心的领导方式,它的理论基...
- 1、按照领导的历史发展过程,领导可以划分为哪几种类型?
答案:以领导的历史发展进程为标准划分,可以划分出五种领导类型:①自然式领导;②专制式领导;③民主式领导;④专家式领导,也称专家辅佐式领导;⑤专家集团式领导。
- 2、冲突等同于竞争。(辨析)。
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、创造性领导艺术具有什么特征?

答案: (1) 独创性或新颖性。独创性是指领导活动具有在一定范围内的首创性、开拓性。(2) 有效性或有用性。(3) 灵活性。领导者必须灵活运用各种方法与技巧进行创造。

4、**德尔斐法具有如下特点?**

答案: ①匿名性; ②多轮反馈沟通; ③预测结果的统计特征。

5、**电子政务的作用?**

答案: 第一, 有利于优化政府的管理服务职能。第二, 有利于发展社会主义民主。第三, 有利于建设高素质的国家公务员队伍。

6、**电子政务与传统政务相比有有哪些异同?**

答案: 与传统政务相比, 电子政务在管理形态、决策权限、管理模式、组织结构、管理层次、运行基础、管理理念、管理方式、管理成本以及沟通模式等方面都有显著的不同, 具有政府信息资源透明化、办公流程无纸化、管理服务网络化等特点。具体说来, 二者的异同点如下: 传统政务电子政务管理形态实体性虚拟性决策权限高度集权权力下放管理模式政府实体性管理系统程序性管理管理层次繁杂简化运行基础传统经济知识经济管理参与型管理管理方式多重审核在线沟通沟通模式单向传递双向互动由此可见, 与传统政务相比, 电子政务有无可比拟的优越性, 对传统意义上的政府领导与管理方式将产生颠覆性的影响。

7、**电子政务与传统政务相比有有哪些异同?**

答: 与传统政务相比, 电子政务在管理形态、决策权限、管理模式、组织结构、管理层次、运行基础、管理理念、管理方式、管理成本以及沟通模式等方面都有显著的不同, 具有政府信息资源透明化、办公流程无纸化、管理服务网络化等特点。具体说来, 二者的异同点如下:

	传统政务	电子政务
管理形态	实体性	虚拟性
决策权限	高度集权	权力下放
管理模式	政府实体性管理	系统程序性管理
管理层次	繁杂	简化
运行基础	传统经济	知识经济
管理理念	控制型管理	参与型管理
管理方式	多重审核	在线沟通
沟通模式	单向传递	双向互动

由此可见, 与传统政务相比, 电子政务有无可比拟的优越性, 对传统意义上的政府领导与管理方式将产生颠覆性的影响。

8、**发达国家建设电子政务的建设对我国电子政务的启示?**

答案: 主要表现在 4 个方面: (一) 电子政务建设需要国家的强力支持。一般说来, 政府需要做到以下几点: 一是建设好网络; 二是做好战略规划; 三是提高公务员的素质, 以利于将自己的本职工作与网络有效地结合起来; 四是转变观念; 五是变革政府的管理体制, 以适应信息技术和网络的发展。(二) 电子政务是一个系统工程。电子政务要通过网络为民众提供更多更好的服务, 并且应当全面展开, 使电子政务、电子商务以及远程教育协调发展, 并考虑到与其他领域的协调问题。(三) 电子政务的开展要有一定的社会基础。真正的电子政务需要政府与公民的互动。(四) 电子政务建设需要相应的法律、法规与规范的支持。电子政务作为一个新事物, 其推广与运用需要大量法律、法规与规范的支持与引导。

9、**发散思维和收敛思维在思维创新中的作用与关系?**

答案: (1) 发散思维和收敛思维是美国心理学家吉尔福特定义的一组互逆的思维形式。发散思维是一种多向性和开放性的思维活动, 其过程是从某一点出发, 任意发散, 通过联想、想像、灵感和直觉, 产生创造性的设想。发散思维是创新思维中最基本、最普遍的方式方法, 是人类思维创新的原动力。发散思维广泛地存在于人的创新活动中, 它承认事物的复杂性、多样性和生动性, 在联系和发展中把握事物, 有助于开拓思维视野、扩展创新视角, 在人的思维创新活动中起着至关重要的作用。发散思维拓展了思维视角, 而要进行思维创新, 还必须集中有价值的东西, 设定明确的目标。这就是收敛思维, 收敛思维, 也称聚会思维, 是在已有的众多信息中寻找最佳的解决问题的方法的思维过程。收敛思维在创新活动中具有重要的作用。(2) 发散思维与收敛思维是思维创新最基本的方法。创新思维的特征, 决定了人们的思维必须突破传统的知识界面和思维定势, 超越事物现有的发展状态和已知层面。因而, 在创新的开始阶段, 首先要开拓思维的自由度, 采取发散思维; 而在最终确定创新方案时, 则需要以创新目标为核心进行收敛思维。发散思维是扩散性的思维活动, 收敛思维则是集中性的思维活动; 发散思维以最大限度地扩展思维视角为特点, 收敛思维则确定了思维关注的方向, 明确了创新目标。任何思维创新都是发散思维与收敛思维的对立统一。在思维活动中, 发散思维和收敛思维相互联系、相辅相成, 并在对立中相互转化。

10、**非正式群体不是因为完成组织任务而是自发产生的, 班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。

11、**沟通作为信息交流有那些特征?**

答案: ①主要通过语言和非语言渠道进行。②人际沟通不仅仅传递情报、交换消息, 还包括思想、情感、观念、态度等的交流。③人际沟通涉及双方的动机、目的等特殊需要。这使人际交流变得更加复杂, 需要相应的沟通艺术和技巧。④人际沟通过程中, 会出现特殊的沟通障碍——心理障碍。

12、**简述电子政务的作用。(简答)。**

答案: 一是有利于优化政府的管理服务职能; 二是有利于发展社会主义民主; 三是有利于建设高素质的国家公务员队伍。

13、**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)。**

答案: 一是电子政务建设需要国家的强力支持; 二是电子政务是一个系统工程; 三是电子政务的开展要有一定的社会基础; 四是电子政务建设需要相应的法律、法规与规范的支持。

14、**简述非正式组织的特征。**

答案: (1) 自发性; (2) 不稳定性; (3) 有自发的领袖人物且作用突出; (4) 非正式组织的归属感。

15、**简述个体冲突产生的主要原因。**

个体心理冲突主要是指个体自身所面临的不同形式的冲突。常见的个体心理冲突主要有: (1) 个体目标冲突; (2) 个体角色冲突; (3) 个体之间冲突; (4) 个体与群体冲突。

16、**简述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。

17、**简述宏观领导效能的主要内容。**

答案: (1) 政治效能; (2) 经济效能; (3) 文化效能; (4) 社会效能。

18、**简述激励的方法?**

答案: 一般来说, 激励的方法主要有两种: 一种是外在的激励方法。它包括福利、晋升、授衔、表扬、嘉奖、认可等。一种是内在的激励方法。它包括学习新知识和新技能、责任感、光荣感、胜任感、成就感等。具体的激励方法可以分为: (1) 目标激励法; (2) 荣誉激励法; (3) 自我价值实现激励法; (4) 尊重激励法; (5) 情感激励法; (6) 公平激励法; (7) 宣泄激励法; (8) 危机激励法; (9) 领导行为激励法; (10) 正强化激励法; (11) 全方位激励法。

19、**简述领导的属性及其关系。**

答案: 领导的属性主要包括自然属性与社会属性两个方面。(1) 领导的自然属性产生于社会整体活动的自然需要, 是由人们社会集体实践活动中的客观规律所决定的。其一般标志, 就是统一的意志和一定的权力, 即任何社会与时代的领导都必须具有的共同标志。(2) 领导不仅具有自然属性, 更具有社会属性。人们之间的政治关系与经济关系渗透于领导活动的全部过程之中, 并规定着它们的社会性质。即领导的社会属性。(3) 在领导的双重属性中, 社会属性占据着主导地位, 决定甚至改变自然属性, 使其发生某种形式上的变化。

20、**简述领导发展与培训的原则。(简答)。**

答案: 一是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; 二是领导发展与培训必须贯彻理论联系实际、学以致用、按需施教、讲究实效的原则; 三是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; 四是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; 五是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。(以上每点 2 分)

21、**简述领导关系的特点。**

答案: (1) 客观性。是指领导关系作为领导活动过程中人与人相互交往的一种现实结果, 其形成与运动, 有着不以人们意志为转移的客观必然性。(2) 社会性。是指任何时代、任何社会的领导关系都是一种社会关系, 是社会成员和社会团体中的权力主体与权力客体之间的关系。离开了社会, 领导关系既不能存在, 也不能发展。(3) 动态性。由于构成领导关系的两极, 即权力和服从都是不断变化的, 因而使领导关系呈现动态性。(4) 强制性。主要基于使权力客体服从的需要。权力和服从是领导关系的实质。不论是何种类型的领导关系, 总是伴有一定的强制机制, 以保证被领导者服从。(5) 扩张性和渗透性。扩张性主要表现在领导者对其权限和权力行使领域的扩张。权力是领导关系的存在前提,

人类权力扩张的本能使得渗透性成为领导关系中普遍具有的一种趋势。渗透性既存在于正式组织内部,也存在于正式组织与非正式组织之间。(6)复杂性。随着组织规模的不断扩大和组织成员的不断增长,领导关系的复杂性越来越突出。这不仅表现在领导者与被领导者之间的纵向关系上,而且还表现在领导者之间的横向关系上。

22、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。

23、简述领导角色的主要特征。

答案:(1)导向性;(2)服务性;(3)感染性;(4)非我性;(5)多重性。

24、简述领导权变理论的基本观点和理论贡献。

答案: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点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,即领导是领导者、被领导者和领导环境的函数。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。

25、简述领导权力的特点

(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。

26、简述领导权力的特点。

权力的共性:(1)无形性;(2)依附性;(3)可塑性;(4)有限性;(5)强制性;(6)目的性;(7)交换性。(8)垄断性;(9)诱惑性。

领导权力的特殊性:(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。

27、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)权力异化的范围扩大,程度加深;(5)权力异化的新形式不断出现。

28、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,并可能造成危及根本的合法性危机;(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。

29、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。(以上每点2分)。

30、简述领导权力制衡的功能。

答:(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。

31、简述领导群体的基本功能。(简答)。

答案:一是群体感应功能;二是群体互补功能;三是群体功率放大功能;四是群体自调节与自组织功能。

32、简述领导群体的基本功能?

答案:A、群体感应功能。B、群体互补功能。C、群体功率放大功能。D、群体自调节与自组织功能。

33、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。

34、简述领导群体结构优化、组合与调整的基本原则?

答案:(1)目标原则。每一个领导群体都是为特定的领导管理工作目标而组建的,目标是建构一个领导群体的出发点,因此,目标原则是领导群体结构的优化组合与调整的第一原则。(2)互补原则。一个领导群体要有群体互补功能,其结构的优化组合与调整,就必须遵循互补原则,使群体成员尽可能地在年龄经验、知识智能、心理素质等各方面结构上达到互补。(3)精干原则。一个优化的领导群体应当结构简单,人员精干,用尽量少的人员取得尽量高的成效,这就是精干原则。(4)开放原则。领导群体必须对外开放,不断与外界进行人员的交流,这就是开放的原则。

(5)绩效原则。一个领导群体的工作绩效,是评价这个群体结构是否得到了优化组合以及是否需要调整的最终依据。

35、简述领导群体结构优化的标准。

(1)立体构成;(2)自我适应;(3)协调稳定刊的职权分明;(5)高效性。(以上每点2分)

36、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。

37、简述领导群体结构优化的原则。

答案:(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

38、简述领导生态系统的含义和构成?

答案:自然科学意义上的生态,是指生物体的生存空间和条件,它与生物体共同构成生态系统。生态系统,是指生物群落及其环境组成的功能整体。生态系统是一个开放的系统,它并不是完全被动地接受环境的影响,而是能够通过反馈作用对外界环境的刺激进行适应性的调整或修复,以维持支持的结构与功能,保持相对的平衡状态。领导活动本身就构成了一个生态系统,其基本要

素为领导者、被领导者和领导环境。领导者、被领导者和领导环境之间构成了相互依存、相互作用的互动关系。

39、简述领导生态系统中的领导者与被领导者之间的影响与作用。领导者与被领导者相互依存、相互制约,既协调统一又矛盾冲突。它们的互动关系可以从领导者对被领导者的影响和被领导者对领导者的影响两个方面进行理解。

40、简述领导授权带要遵循的原则。(简答)。

答案:一是适当原则;二是责任原则;三是可控原则;四是信任原则;五是考绩原则。(以上每点2分)。

41、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)领导授权的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。

42、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。

43、简述领导素质的主要内容?

答案:(一)政治素质。主要体现在以下方面:(1)政治理论;(2)政治知识;(3)政治观念和政治意识;(4)政治理想与政治信念;(5)政治态度和政治立场。(二)道德素质。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。

(三)能力素质。主要包含:(1)政治能力;(2)科学决策能力;(3)选才用人能力;(4)计划规划能力;(5)组织协调能力;(6)沟通与人际交往能力;(7)控制与自控能力;(8)应变与解决复杂矛盾的能力;(9)开拓与创新能力;(10)学习能力。

(四)知识素质。主要包括:(1)宽广的知识面;(2)熟悉现代管理知识;(3)一般的科学知识;(4)本职专业知识;(5)丰富的社会实践知识。

(五)心理素质。主要包括:(1)乐观的情绪;(2)坚强的意志;(3)广泛的兴趣;(4)开朗的性格。(六)身体素质。体质和体魄。

44、简述领导素质的作用?

答案:(1)、领导素质是一种重要的竞争力。(2)、领导素质是一种重要的领导力。(3)、领导素质是形成优化高效领导班子的基础。总之,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,是领导成功的最重要内在条件,也是事关群体或组织命运与利益的最重大社会因素之一。

45、简述领导体制的地位与作用。

答:(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。

46、简述领导体制的结构?

答案: 领导体制的组织结构作为领导内部各个基本要素的组合形式及相互关系与联系方式,主要有四种表现形式,即:直线式、职能式、混合式、矩阵式。

47、简述领导体制的类型?

答案: (1)集权制与分权制。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。

(2)一长制与委员会制。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,或者称之为首长负责制与合议制。

(3)完整制与分离制。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)层级制与职能制。根据组织系统内部各机构职责权限性质与范围的不同,可以将领导体制划分为层级制与职能制。

48、简述领导体制的特征?

答案: 领导体制除了具备自然属性与社会属性这两种根本属性之外,还具备(1)系统性;(2)根本性;(3)全局性;(4)稳定性等四种基本特征。

49、简述领导体制在领导活动中的地位和作用?

答案: 科学的领导体制的地位和作用表现在:(1)有助于更好地推动社会生产力的发展。(2)有助于协调各级各类领导机构。(3)有助于造就更优秀的领导者。(4)有助于建立领导者与被领导者之间的良性关系。(5)有助于克服官僚主义,增强领导活动的效率与活力。(6)有助于保证国家的长治久安。

50、简述领导文化的功能?

答案: (1)内化功能。第一,为个体行为提供了理性支持,提供了判断和选择行为方式的内在依据。第二,决定了个体活动的动机和热情。任何行为的驱动,必须具有相应的动机要素。(2)规范功能。它是一种软性的、非强制性的约束规范。(3)导向功能。领导文化作为领导领域的主要意识范畴,无疑具有导向作用。(4)调适功能。第一,在领导活动中调节个体行为。第二,在领导活动中催发个体行为。第三,在领导活动中帮助个体克服挫折。

51、简述领导效能的特点。

答案: (1)综合性;(2)社会性;(3)历史继承性;(4)主观与客观统一性;(5)动态变化性;(6)形式多样性。

52、简述领导心理素质的主要内容。

答案: 领导者必须具有健康的心理素质,其内容主要包括以下几个方面:(1)乐观的情绪;(2)坚强的意志;(3)广泛的兴趣;(4)开朗的性格。

53、简述领导形象的特征与影响因素。

领导形象的特征有:(1)领导形象具有客观性;(2)领导形象具有主观性;(3)领导形象具有稳定性;(4)领导形象具有发展性。

领导形象的影响因素有:(1)影响领导形象的内部因素:性格;知识水平;能力结构等。(2)影响领导形象的外部因素:领导体制、组织成员、领导活动的对象以及其他有关因素在内的复杂整体。

54、简述领导用人标准的主要内容?

答案: 是坚持“德才兼备”的用人标准。德,主要指人的政治观点、政治立场、思想作风、道德品质、工作态度;才,主要指人的知

识和才能。德和才两个方面是不能割裂和偏废的,既不能重德轻才,也不能重才轻德。有德无才,不成其为人才;有才无德不是真正的人才。因此,领导者用人必须坚持德才兼备的标准。

55、简述领导用人的特点。

答案: (1)关键性;(2)覆盖性;(3)灵活性;(4)争议性;(5)动态性;(6)准确性。

56、简述领导者公共人力资源开发新观念的主要内容。

答案: 一是确立人力资源是第一资源的观念;二是确立人力资本的观念;三是确立人才商品化的观念;四是明确人力资源开发的特殊性。

57、简述领导者性格对领导工作的影响。

答案: 主要表现为:一是领导者的性格与组织品德的形成有直接联系;二是领导者良好的性格可以在一定程度上调节和改造不良的气质,使之服从领导工作的需要;三是领导者的性格对能力素质的形成具有促进或阻碍作用;四是领导者的性格直接影响着领导的领导方式。

58、简述领导执行力的构成。

按照政策和决策的执行过程,领导执行力可分为理解力、宣传力、实施力和监督检查力。

59、简述领导执行力的制约因素。

答案: (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。

60、简述领导执行力弱化的表现。

答案: (1)象征式执行(2)替代式执行(3)附加式执行(4)残缺式执行(5)照搬式执行

61、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)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。

62、简述权变理论的基本观点和理论贡献。

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。(2分)

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点和环境因素的变化而发生变化。(2分)

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。(2分)

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。(2分)

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。(2分)

63、简述权力监督与制衡的差异。

答案: (1)二者的主体关系不同:监督是自上而下的,而权力制衡关系是横向的(2)二者的作用机制不同:权威是运行监督的有效推动力,制衡更多的依赖法定的程序制约。(3)二者的作用方向不同:监督是单向行为,权力制衡的关系是双向的。(4)二者的作用阶段不同:监督包含事中、事后行为,制衡则包含了事前、事中、事后三个阶段。

64、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。

65、简述人力资本理论的基本思想。

人力资本理论的基本思想是:(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;人力投资的目的是要获得投资收益。

66、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。

67、简述人力资源管理与传统人事管理的区别。

答案: (1)在传统人事管理看来,人只是一种成本或生产、技术要素,是对组织资本资源的消耗;而人力资源管理则将人本身看作资源,能够给组织带来巨大的投资回报率和效益。(2)传统人事管理一般将组织的成员看成被动的工具,组织比较强调管制、监控等方面的功能。而人力资源管理将组织中的人视作为组织发展的主体,发展激励、保障、服务、培训等管理功能。(3)传统人事管理的内容比较简单,主要从事录用、考核、奖惩、工资等管理活动;人力资源管理的内容则大大丰富了。(4)传统人事管理强调的是组织成员的现状,它比较注重现有人员的使用,人力资源管理不仅强调人力资源的使用,也非常重视人力资源的开发。

68、简述社会分工对领导学产生与发展的作用 and 影响。

答案: 现代社会纵向分工的发展直接推动了领导学的产生。社会分工主要在两个方向上展开:一是按照劳动部门的不同进行横向分工;二是按照劳动过程的不同阶段进行纵向分工。横向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。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。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。

69、简述头脑风暴法激发创新思维的机理。

头脑风暴法主要是通过联想反应、情感激励和竞争意识三种方式激发创新思维。

70、简述网络舆情的特点。

答: (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。

71、简述网络舆情的形成及特点。

答案: (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。

72、简述网络舆情管理的原则。

答案: (1) 不卑不亢, 从容应对 (2) 还原事件客观公正 (3) 回应关注灵活多样

73、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。

74、简述微观领导效能的主要因素。

答案: (1) 决策效能; (2) 用人效能; (3) 办事效能; (4) 时间效能; (5) 组织的整体贡献效能。

75、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。人民群众当家作主, 是我国领导体制的基础, 也是社会主义根本区别于资本主义的主要标志。

(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。

76、简述我国领导体制的演变历程?

答案: (1) 1949—1956年, 为领导体制的基本确立阶段。这是从分散的根据地政权到建立全国统一的、中央集中领导的领导体制。(2) 1956—1966年, 为领导体制的探索与调整并走向集权化阶段。(3) 1966年—1976年, 为领导体制的混乱与畸形阶段。

(4) 1976—现在, 为领导体制的改革发展阶段。

77、简述西方领导理论发展的一条基本线索、两个研究方向。

答案: 一条基本线索: 由价值中立理论向非价值中立理论发展。两个研究方向: 西方领导理论, 尤其是美国领导理论的两个研究方向: 一是从研究领导者(leader)入手来研究领导理论; 二是从研究领导活动入手来研究领导理论。

78、简述西方领导理论发展的原则走向和研究方向。

基本原则是沿着由价值中立理论向价值非中立理论的线索发展的。两个研究方向: 一是从研究领导者入手来研究领导理论, 二是从研究领导活动入手来研究领导理论。

79、简述西方领导理论主要涉及的三个研究领域。

答案: ①政治与行政领导领域, 这主要体现在对政府首脑或领袖素质与行为的研究。②企业领导领域。西方的一些经济管理学家普遍认为领导是管理的一部分, 他们的领导学著作也往往冠以管理学的专业用语。③军事领导领域。主要体现在对战争中的领导艺术的研究。

80、简述西方领导体制的变迁及其对我国领导体制的启示?

答案: A、西方企业领导体制的演变。西方资本主义国家的领导体制从微观角度来看, 主要指资本主义国家企业的领导体制, 这种体制的发展过程主要包括五个阶段:

(1) 家长制领导; (2) 经理制领导; (3) 职业“软专家”领导制; (4) 专家集团领导制; (5) 多级领导制。

B、西方领导体制对我国领导的启示。通过对西方资本主义国家的企业以及政治领导体制演变的过程进行简略的考察, 我们可以发现, 它们大体上是适合现代化大生产的状况的, 同时也不得不随着社会生产力的发展进行某些相应的变革。因此在总体上是符合领导体制的发展变化规律的。资本主义国家的企业领导体制反映了社会大生产的某些客观要求, 同时具备日益完善的内容与形式, 因而对于我们领导社会主义现代化建设, 搞好经济管理, 可以起到很好的借鉴作用。资产阶级民主制虽然在本质上是少数人对绝大多数人的专政, 但其内容与形式上, 比如实行三权分立制度、

议会制以及进行分级分权的管理等, 对于完善我国的政治领导建设都有可供参考的价值。

81、简述有效领导与性格特质的关系。

有效领导行为与其性格特质的关系概括如下: 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。

82、简述智库在决策中的作用。

答案: 一是发现并提出前瞻的政策问题; 二是收集汇总信息, 并进行科学分析; 三是激发创造性思维制订可行性方案; 五是政策推行的舆论引导。(以上每点2分)。

83、简述中国共产党在领导思想与实践方面的主要贡献。

答案: (1) 坚定地走中国式的革命和发展道路, 是中国共产党的实现政策目标公共性的方向保证。(2) 不断地思考自身的建设, 持续深化领导体制改革, 是中国共产党实现政策目标的公共价值的制度保障。(3) 坚持群众路线的领导理念、密切联系群众的领导风格以及民主集中制的领导方法是中国共产党实现政策目标的公共价值的有效手段。(4) 坚持选人育才与党内管理、作风建设并重是提升中国共产党领导效能的有效方法。

84、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: 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: 政治思想是无为而治, 主张“齐物论”和“道法自然”, 认为从“道”的观点来看, 万无一体, 无是无非。③法家: 与儒家相反, 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: 以谋略著称, 《孙子兵法》被称为“世界古代第一兵书”、“东方兵学鼻祖”、“兵学圣典”。

85、简要说明领导决策有哪些特征。

(1) 目标性; (2) 预见性; (3) 选择性; (4) 实施性。

86、结合开放系统的有关理论, 简要分析外部领导环境和内部领导环境的作用与联系?

答案: (1) 外部领导环境是领导环境的重要组成部分, 是领导活动中所有能直接、间接地参与或影响领导行为或领导过程的外部有效因素的总和, 是领导主体赖以生存、发展和发挥作用的综合性客观基础和客观条件。内部领导环境, 是指组织内部对领导活动产生制约和推动作用的各种要素的总和, 即领导活动发生的具体的内部环境, 它对领导活动的影响最为直接、最为现实, 与领导活动的方式和功效密切相关。(2) 组织系统的开放性, 决定了内部环境与外部环境必然处于一个动态的相互作用过程之中。内外环境的互动方式和互动程度, 在很大程度上是决定组织发展和领导有效性的的重要变量。一般说来, 二者之间的关系主要是: 第一, 外部领导环境对内部领导环境产生压力和制约作用。第二, 内部领导环境对外部领导环境存在着适应和抵抗的两重性。“外部”与“内部”只有影响范围和影响程度上的不同, 并无实质上的差异。

87、竞争与合作的客观性。

答案: 竞争与合作作为领导关系互动行为的运动形态, 实质上是构成领导关系的各种因素和力量之间的矛盾性与统一性的必然反映。领导关系中竞争与合作的存在, 具有不以人们的意志为转移的客观必然性。

(1) 从广义上说, 竞争是指一切生物间的生存竞争, 这是生物进化中的普遍规律。我们这里论述的竞争则是狭义的, 即社会互动意

义上的竞争, 它是专指人与人、群体与群体对于一个共同目标的竞争。领导关系中竞争主要是由于领导关系各组成部分在客观上都有差异性和特殊性, 与这种差异性和特殊性相联系的是相对独立性和自主性。这种特点, 决定了各组成部分在具有共同的群体利益和目标的同时, 还具有不同的个体利益和目标。在群体成员追求各自利益和目标的过程中, 必然存在着竞争。竞争不仅存在于领导关系的同级之间, 而且还存在于上下级之间。在开放、民主的领导关系系统中, 上下级之间的平等竞争, 往往导致领导关系的分化和重组。

(2) 与竞争相对立的, 是领导关系各组成部分之间的合作。如果说领导关系系统中各组成部分之间的差异性和特殊性决定了其竞争的客观性, 那么领导关系系统中各组成部分之间的统一性和共同性决定了其合作的客观性。协同的基本功能在于最大限度地克服由于竞争产生的各种内耗, 形成最大组织合力, 最优化地实现领导目标。

88、决策的特征?

答案: 目标性; 预见性; 选择性; 实施性。

89、决策就是“拍板”。

答案: 错。决策有广义和狭义之分, 狭义的决策即是通常所说的“拍板”。而广义的决策除了“拍板”的环节之外, 还包括决策问题的发现、目标的确立、方案的选择、方案的实施以及实施后的管理、控制、反馈的全过程。

90、决策实施过程中, 可能出现哪些问题?

第一, 方案错误; 第二, 目标错误; 第三, 环境变量。

91、科学的预测有那些特征? 战略与预测有什么关系?

答案: (1) 预测研究的特征: ①历史感; ②现实感; ③可验证性。(2) 关系: 科学预测是战略研究的前提。科学预测是根据客观事物的过去和现在的已知因素对未来发展作出合乎规律的推论, 是严格的可检验的预见。战略决定未来, 而预测是预见未来; 预测大战略的前提, 没有预测也就没有战略决策。预测的成功与否决定着战略沟通的成功与否。

92、良好的沟通有哪些作用:

答案: ①沟通有利于消除误会, 确立互信的人际关系, 营造良好的工作氛围, 增强组织的凝聚力。②沟通有利于协调组织成员的步伐和行动, 确保组织计划和目标的顺利完成。③沟通有利于领导者准确、迅速、完整地了解组织及部属的动态, 获取高质量的信息, 有助于提高领导工作的效率。④沟通有利于加强组织与外部环境的联系, 同外部环境进行物质、信息及能量的交换, 保证组织与环境协调一致。⑤沟通有利于激励下属的斗志, 激发整体创新智慧, 增强组织的持续发展动力。

93、良好的心理素质结构可以消除领导班子的内耗。(辨析)。

答案: 任何一个领导群体都是山若干人组成的系统, 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。群体的心理家质结构如何将对“班子”的整体效应产生巨大的影响。(2分) 琦4 学而合理的群体心理素质结构, 能够弥补领导者个体在合理家质上的某些缺陷, 产生最佳的整体效应。住分) 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。

94、列举思维创新的二个特点, 并作简要分析?

答案: 思维创新的特点主要包括: (1) 新颖性。创新性的思维活动一般都具有鲜明的开拓性和首创性, 它体现在很多方面, 如: 观念的更新、角度的转换、方法的改变、策略的选择、知识的重组等。(2) 独立性。体现在: 敢于怀疑、勇于探索; 实事求是的内在要求; 独立地“应变”。(3) 艺术性。(4) 综合性。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。

95、列举思维创新的两个影响因素, 并做简要分析。

答案: (1) 目标。目标是激发思维创新的首要因素。在设定思维创新的目标时, 要把握适度原则。(2) 知识、经验。知识和经验越丰富, 越容易进行广泛的想象和联想, 调动多种思维方法进一步认识未知的事物。

96、领导的功能

引导(目标、计划和方法)、组织(结构与方式、任务与资源配置、环境与生存)、指挥(命令、授权)、控制、协调、激励和教育功能。

97、领导的属性包括自然属性和社会属性。

其自然属性是各个社会的领导活动所共有的, 指领导源于社会活动的自然需要。领导的社会属性是指采取什么样的领导方式, 应由生产方式的性质决定。在领导的双重属性中, 社会属性占据着主导地位, 决定甚至改变自然属性, 使其发生某种形式上的变化。

中国古代领导思想的主要流派: 儒家(德治、仁政); 道家(无为而治); 法家(法治, 刑治); 兵家(区分战略与战术、帅才和将才等)。

98、领导发展与培训的特点?

答案: (1) 时代性。领导发展就是对人力资源的开发, 强调“人力资本是第一资本”, 这是知识经济时代的新观念。(2) 系统性。领导发展包括领导者自身素质与能力的提高, 也包括下属和组织的发展, 是一个系统工程。(3) 长期性。现代科技日新月异, 领导发展要具动态性, 保证发展的正确性和长期性。(4) 灵活性。领导者在领导活动过程中应该不断发展新方法, 灵活多变。

99、领导发展与培训的意义?

答案: 第一, 领导发展有助于提高领导者的影响力和领导效能, 减轻领导负担。第二, 领导发展有助于提高部门效率和生产力。第三, 领导发展适应民主政治的要求, 将有助于推动民主的发展。

100、领导发展与培训的原则?

答案: (一), 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进行。(二), 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。(三), 领导发展与培训应根据对象和性质的不同进行分类, 对不同层次、不同层次的领导者进行不同内容与方式的培训。(四), 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。(五), 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。

101、领导角色的主要特征。

答案: (1) 导向性。领导角色的主要特征是率领和引导下属朝着一定目标前进, 即发挥导向性作用。(2) 服务性。领导角色的服

务性特征, 不仅要求领导者全心全意为本群体成员服务, 而且要求领导者通过为下属完成任务创造有利条件来实施领导。(3) 感染性。领导者的领导效力, 不仅取决于权力的运用、才智的发挥, 而且领导者的一些习惯、嗜好也会在群众中产生很大影响, 领导就是榜样。(4) 非我性。领导者要想胜任领导角色, 必须首先完成自我的超越。领导角色要求领导者在才能、气质、作风等方面, 都必须超过以往的“自我”, 不断进行自我完善和提高, 对领导过程中的各种情况做出科学的反应。(5) 多重性。领导角色的本身, 是一个“角色丛”: 当他与下属成员发生联系时, 他的角色是“领导”; 当他与其他社会成员发生联系时, 他的角色是“公民”; 当他与上级发生联系时, 他又成为“被领导者”; 即便在与本单位群体组织成员发生联系的过程中, 也是一个“角色丛”, 同时充当多种角色, 每种角色对领导者都有着为社会心理所接受的独特的规范要求。

102、领导决策的要素?

答案: 决策一般由以下几个要素组成: (1) 决策者即作出决策的个人和集体。决策者在决策系统内、外处于枢纽地位, 是决策系统中最积极、最活跃的因素。(2) 决策目标。决策目标是决策所要达到的目的。决策目标是否明确, 直接决定受决策影响主体的行为。(3) 决策信息。决策信息是决策的物质基础和根本依据, 是沟通决策者和决策对象的桥梁, 它直接反映着决策者所要解决问题的现状。(4) 决策备选方案。备选方案是指可供决策者选择的方案至少有两个或两个以上。(5) 决策情势。所谓决策情势是指决策所面临的时空状态, 即我们平常所说的决策环境。决策环境是指影响决策产生、存在和发展的一切因素的总和。(6) 决策后果六个因素组成。决策后果是指一项决策实施后所产生的效果和影响。

103、领导权力的发展过程。

答案: (1)、传统社会时期的领导权力。是指与传统农业社会相适应的领导权力。(2)、现代社会的领导权力。是与现代工业社会相适应的领导权力, 具有自身鲜明的特点: A、自主性非常明显, 社会管理职能日益突出。B、不仅实现了同外部权力的分离, 其内部的功能分化也日益发达。C、是一种法理型的权力。(3)、社会转型期的领导权力。在转型期社会, 行政领导权力的现代性特征与传统性特征就盘根错节地交织在一起, 这种转变中社会的领导权力可称为转型期的领导权力。

104、领导权力的结构?

答案: 领导权力的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进行有序性的活动过程所构成的静态结构与动态结构的总称。(一)、领导权力的静态结构构成要素。

答案: (1) 领导权力主体。(2) 领导权力客体。(3) 领导权力载体。(二)、领导权力的动态结构是由领导权力作用的方向、方式、轨道、层次、时间和结果等要素结合在一起所构成的权力运行模式, 这种运行模式赋予领导权力的静态结构以生动的实际内容。

105、领导权力的特点?

答案: A、无形性; B、依附性; C、可塑性; D、对象性; E、强制性; F、交换性; G、垄断性; H、诱惑性。

106、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是寻租与造租; (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。

107、领导权力腐败的危害?

答案: (1) 权力腐败直接损害了一个国家的政治稳定, 并可能造成危及根本的合法性危机。(2) 权力腐败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) 权力腐败阻碍了行政与经济体制的变革。(4) 权力腐败造成了社会经济资源的巨大浪费。(5) 权力腐败已经并将继续对经济收入的分配产生极其严重的不良影响。(6) 权力腐败完全可能造成优秀人才的外流和埋没。(7) 权力腐败会导致社会整体道德水平的下降。

108、领导权力起源的因素?

答案: 领导权力起源的因素主要体现于所具有的一些固有的本质特征, 表现为:

(1) 人以劳动作为自身存在的前提。人类通过认识、改造自然而拥有并产生权力, 且利用它来指挥人类的劳动过程, 进而减少人类在劳动中的损失。(2) 人具有高度的社会性。组织性、有序性和进步性是人的天性, 权力是组织生存与发展的本质要求。(3) 人的欲望具有无限性。人类的无限欲望, 创造了各种各样的权力动机。

109、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。一是权力与权威的共同性主于能够指导、影响他人的意识和行动。在权力与权威的指示与感召之下, 人们改变对自己的: 早法, 并按照权力与权威占有者的意志行事。二是权力与权威的区别主要表现为: 一是权力与权威的来源不同; 二是权力与权威的表现形式不同; 三是权力与权威的影响时限不同; 四是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。

110、领导权力只能权力进行制约。

答案: 错。对领导权力进行有效的制约必须建立完善合理的制约机制除了用权力制约权力外, 还有以道德制约权力和以权利制约权力, 及其权力制约的制度建设。

111、领导权力制约的功能?

答案: (1) 权力制约的导向功能。(2) 权力制约的保障功能。(3) 权力制约的防范功能。(4) 权力制约的矫正功能。(5) 权力制约的惩戒功能。(6) 权力制约的调整功能。

112、领导群体结构优化的标准?

答案: (1) 立体构成。由各种因素及同一因素各种层次构成的领导群体, 就是立体构成的。这种立体构成, 是组建领导班子的基本要求。(2) 自我适应。结构本身能够通过内部的自身调节, 实现自我更新, 逐步求得平衡和稳定, 不断地自我完善。(3) 协调稳定。必须步调一致, 不能各行其是, 互不关照。(4) 职权分明。领导群体中的成员, 必须有明确的分工, 使职责与权力相称。(5) 高效性。判定一个领导群体结构是否合理, 主要看这个领导集团的工作效能如何, 是否具有高效性, 是否能正确而又及时地决定问题, 既果断敏捷, 又切合实际地处理事务。

113、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)。

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。有责任权, 完成所负责任保障; 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。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。

114、领导授权的程序?

答案: A、确定授权的工作内容。B、选择授权的对象。C、正式授予权力并明确责任。D、坚持请示汇报制度, 及时检查监督。

115、领导授权的方法(形式)?

答案: ①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与书面授权。②根据授权的规范性程度的不同, 可将领导授权分为正式授权与非正式授权。③根据工作内容的重要程度、上下级的水平与能力等综合情况, 可将领导授权分为充分授权、不充分授权、制约授权和弹性授权等形式。

116、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。③领导授权是一种权责高度统一的行为。

117、领导授权需要遵循的原则?

答案: ①适当原则。即为达到某一目标, 而通过一定程序进行的一定限度内的授权。②责任原则。即授权的同时要明确下属的责任, 也就是带责授权。③可控原则。即授权不仅要适当, 还要可控。④信任原则。即领导者对将要被授权的下属一定要有充分的了解和考查, 一旦授权就要对下属给予充分信任即“疑人不用, 用人不疑”。⑤考绩原则。即领导者授权后, 就要定期对下属进行考核, 对下属的授权情况给予客观的评价, 并与下属的切身利益结合起来。

118、领导思维创新区别于一般思维创新活动的特殊性, 为什么?

答案: 特殊性是指领导活动中的思维创新不是单一的个体行为, 而是一项群体行为, 它并不意味着所有的思维创新都需要领导者本人的亲历亲为, 领导者在思维创新活动中的意义和作用更多地体现在通过营造良好的组织氛围与文化环境, 激发员工的工作热情与创造潜质, 培养和提升团体的思维创新能力上。从一般意义上说, 领导者在创新过程中的主体作用主要是通过决策、组织、调整等领导行为体现的。具体而言, 在决策方面, 领导者把握着创新的方向和目标; 在组织方面, 领导者负责调配人力、物力、财力等各种资源, 部署各个阶段的任务和行动; 在调整方面, 领导者密切追踪整个创新过程, 并根据阶段性成果所引起的反馈, 随时进行适应性调整。

119、领导文化的结构及其相互关系?

答案: (1) 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。领导文化是代表了一种获得普遍认可的价值观念、共同信守的行为模式和广泛流传的态度作风, 包括领导意识、领导观念、领导态度、领导价值观和领导行为模式等。(2) 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。领导文化与政治文化、行政文化和组织文化既相联系, 又相区别。不能把某一个体的价值观、态度、观念等所有文化现象都视为领导文化。

120、领导效能测评的程序?

答案: 主要包括以下几个环节: 第一, 舆论宣传与组织准备。第二, 内容确定与方法设计。第三, 自我总结与群众评议。第四, 综合分析并得出结论。第五, 结论反馈与复核修正。第六, 结果公布与资料存档。

121、领导效能测评的总原则与总要求?

答案: 领导效能测评的基本原则和总要求, 就是“实事求是、客观公正、民主公开”。实事求是, 即反映与被反映的东西相一致。实事求是地测评领导效能首先必须要客观公正, 即反映领导效能的情况必须全面、真实, 避免片面性, 测评要严格按照规定的标准进行, 不应受测评者个人的爱好及人事关系上远近亲疏的影响。其次, 测评必须是在民主公开的气氛中进行, 即通过民主评议、民意测验和上级领导及组织部门代表参加的测评方式, 公开地对被测评者进行评议。

122、领导效能的特点?

答案: 领导效能作为一个复杂的、广泛的综合性体系, 其特点主要表现在以下几个方面: 第一, 综合性。领导效能的高低优劣取决于以下几个因素: 领导者的自身因素; 领导群体的因素; 被领导者的自身因素; 客观环境因素。第二, 社会性。领导活动作为一种有组织的社会活动, 使领导效能不可避免地受到各种社会因素的影响与制约; 领导活动作为一种有目的的社会活动, 其最终目标是为促进整体社会的发展服务。第三, 历史继承性。成绩的取得, 无不是建立在前人或前任已进行的工作或已创造的条件的的基础上, 同时现任领导者或领导群体在某一特定的时间和空间里所取得的, 又会为后来者创造条件, 提供契机。第四, 主观与客观统一性。总体来说, 领导效能的取得必然受到所处客观环境的影响与制约。同时, 人具有改变客观世界的主观能动性, 可以利用并进一步改造客观环境因素的。第五, 动态变化性。领导者在不同的时间其工作效能是有差异的。第六, 形式多样性。从事不同类型工作的领导者, 其工作结果的表现是不同的, 因而其工作效能的表现形式亦有很大的差异。进行效能评价时, 应考虑不同类型领导者的特点。

123、领导选才的原则?

答案: 第一, 因事择人。所谓因事择人, 就是以事业的需要、职位的空缺为出发点, 根据职位对人员资格的要求来选拔人才, 由此做到以事定职、以职选人、人事相宜。第二, 公开公平。所谓公开, 是指在选拔人才时要公告通知、公开进行, 即将空缺的职位及其所需要的人才资格通过报刊、广播、电视等新闻媒介向社会公布, 并将最终结果也晓之于人, 并接受群众监督。公平是指凡具有应聘资格的公民, 都具有平等的参与权利与机会, 而不受其种族、性别、年龄、出身等诸方面的限制。第三, 竞争择优。在领导选才过程中坚持竞争择优的原则, 就是指在公开公平的前

提下, 让求职者依靠自身的素质进行竞争, 用人单位择优选拔人才。

124、领导学的研究方法

辩证研究方法、实证研究方法、历史研究方法、比较研究方法、案例研究方法、系统研究方法。

125、领导艺术的形象有哪些内容?

答案: 领导者的形象对于被领导者具有重要的认识、教育和审美等影响作用。良好的领导形象, 是得到他人尊重与自愿服从的首要条件。领导形象包括: (1) 人格形象。人格形象就是领导者通过精神和内在性质的修养和陶冶而获得的一种无形人格力量与感召力。(2) 视听形象。视听形象是人格形象的外在表现形式。能否树立良好的领导形象, 是证明领导艺术水平高低的重要标准。

126、领导用人的特点?

答案: 第一, 关键性。第二, 覆盖性。第三, 破格性。第四, 争议性。第五, 动态性。第六, 准确性。

127、领导者和被领导者之的影响与作用?

答案: 领导者和被领导者之间的关系, 是领导活动中的基本关系, 二者相互依存、相互制约, 既协调统一又矛盾冲突。它们的互动关系可以从下面两个方面进行理解:

答案: (1) 领导者对被领导者的影响, 具体表现在: 领导者对下属的工作能力和业绩给予认可, 并激发他们的工作热情; 领导者通过及时了解和掌握下属的需求并对下属的需求予以适当的满足; 领导者通过经常有效的沟通, 与下属分享信息, 帮助下属了解组织对员工的要求、明确工作努力的方向。(2) 被领导者对领导者的影响, 具体表现在: 领导者的决策效能有赖于被领导者执行与实施的程度; 领导者权威的大小取决于被领导者心理认同的程度; 被领导者在一定程度上决定了领导者的命运。

128、美国社会心理学家勒温概括出三种不同的领导类型特点?

答案: 第一, 专断式。权力集中在领导者个人手中, 强调指挥与服从, 组织领导活动完全由个人说了算, 并主要依靠领导者个人的能力、经验和判断来进行。领导者将决策权高度集中, 独自做出决策, 严格控制决策的执行过程, 亲自或通过自己信赖的监督系统监督执行过程和执行结果。部属没有参与管理的机会, 只能服从领导, 满足感低。由于屈从于权力的压力, 部属的工作效率往往因领导不在场而存在较大差异。第二, 民主式。权力定位在领导群体中。部属高度参与管理, 决策过程经常吸收被领导者参加, 决策的执行采取分权方式进行。对执行过程和执行者的监督, 主要依靠享有一定自主权的不同部门间的互相制约和执行者之间的工作竞赛来实现。领导者与被领导者之间态度友好, 以平等和相互尊重为基础, 部属的满足感高。即便领导不在场, 部属也能保持较高的工作积极性和工作效率。第三, 放任式。权力定位在群体的每一个人手中。这种领导方式注重无为而治, 领导者既不把决策权, 也不对决策的执行过程及对工作人员进行检查和监督。部属没有满足感, 也缺乏目标, 工作效率很低。

129、魅力型领导者区别于一般领导者的行为特征是什么?

答案: (1) 反对并努力改变现状; (2) 积极进行领导, 善于树立领导形象, 使自己在组织中成为值得追随的模范英雄人物; (3) 设置有挑战性的、与现状距离很大的目标; (4) 对自己的判断力和能力高度自信; (5) 口才好, 能清楚、有效地向下级说明自己的理想和远大目标, 并使之认同; (6) 敢于冒险; (7) 对环境的变化非常敏感, 并采取果断措施改变现状; (8) 更喜欢用自身

的专长和与下属的有效沟通来说服人和影响人; (9)经常突破现有秩序的框架,有时会采取一些超常规的手段; (10)说服、影响和改造追随者,使之与自身的目标一致。

130、你认为现阶段我国智库应该如何管理?

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, 调高智库的专业化程度。

131、期望理论对领导者的启示有那些?

答案: (1) 要正确认识目标价值。目标在激励中实际起作用的价值不是管理者心目中的价值, 也不是激励目标的客观价值, 而是行为主体的主观感受价值, 因此不要只从管理者的角度认定或根据客观指标以及某种社会上的一般看法与标准来确定目标价值, 而要从激励对象的角度来考虑问题。(2) 要重视目标难度设计。期望概率, 特别是主观概率的引入不仅很好地解释了一些曾经难以理解的现象, 更主要的是丰富了激励手段。它告诉我们, 不仅设置目标能起到激励作用, 设置好目标的难度也能起到激励作用, 而这并不需要更多的资金投入。(3) 要注意目标价值与期望概率两个激励因素的配合使用。目标价值与期望概率的巧妙配合可以出现乘积效应, 使激励效果大大地扩大。

132、群体产生冲突的原因。

答案: 群体产生冲突的原因: (1) 目标因素。不同的价值观和不同的目标追求, 是导致冲突最内在的原因。(2) 资源因素。群体为实现目标需要对各种资源加以利用, 而地球上的各种资源都是有限的, 因此, 对于资源的争夺, 势必成为各种冲突的根本原因。(3) 责权因素。责权因素是最典型的造成冲突的主观因素。

(4) 信息沟通因素。有相当数目的冲突是由误解造成的, 而信息沟通不畅或错误信息的误导, 是误解的直接原因。(5) 结构因素。群体结构方面的因素与冲突有一定关系, 群体规模越大, 发生各种冲突的可能性就越大。其原因可能在于, 规模大了, 层次就多, 分工也多, 信息传播的渠道更为交错复杂, 这些都增加了冲突发生的机会。

133、群体行为与领导关系的联系。

答案: 人是任何生产活动和社会活动的行为主体, 也是领导关系中的核心。社会性是人的根本属性, 人在社会活动中的心理特性和行为特性表明: 个人行为并不能够随意发生, 总是或多或少地受到群体的约束, 人在社会生活中的很多情况下是以社会活动的具体单位——“群体”的形式存在的, 而不是以“个人”这一个体的形式存在的, 更不是以“类”的形式存在的。领导者要想建立和维系积极良好的领导关系, 既要善于调整与组织内部个体成员的合作关系, 更要善于营造与组织内部不同群体之间的融洽氛围。领导者应该使群体形成比较强的凝聚力, 创造良好的领导关系状态。

134、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, 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。人力资本投资的收益率要远远高于其它生产要素的投资。

135、人力资源的特征?

答案: (1) 能动性。是指人能够自觉地认知自然、认知社会、认知自身, 并用这种认知支配自己的行为, 主动地把认知的东西转变为现实的存在。(2) 增值性。体现在管理人员在管理活动的创新作用上。(3) 开发性。人的认知能力可以培养、调动和发展的。

(4) 时效性。人的能动作用要受到生理和心理变化的影响。(5) 消耗性。人是要消耗物质的。

136、人力资源管理与传统人事管理的区别?

答案: 第一, 传统人事管理将人视为一种成本或生产、技术要素, 是对组织资本资源的消耗; 而人力资源管理则将人本身看作资源, 而且人力资源可以持续不断地加以开发和有效使用, 它本身就能够给组织带来巨大的投资回报和效益。第二, 传统人事管理一般将组织的工作人员看成是被动的工具, 他们的存在无非是要满足组织工作性质的需要, 与组织工作相比, 人的地位是附属性的; 而人力资源管理将组织中的人视作组织发展的主体, 注重的是塑造组织人才成长的环境, 尊重员工主体地位的态度和发展激励、保障、服务、培训等引导性、开发性的管理功能。第三, 传统人事管理的内容比较简单, 主要从事录用、考核、奖惩、工资等管理活动; 人力资源管理的内容则大大地丰富了, 使人力资源管理与发展紧密地结合在一起。第四, 传统人事管理强调的是组织成员的现状, 它比较注重现有人员的使用, 而不重视其素质的进一步开发; 人力资源管理不仅强调人力资源的使用, 也非常重视人力资源的开发, 一方面要充分发挥现有人员的智慧才能, 同时, 还要充分挖掘他们的潜能, 使其在未来发展中具有较大的弹性, 这就是现代人力资源管理的“全方位拓潜”的功能。

137、如何理解“任何思维方法都是主观性和客观性的辩证统一”?

答案: 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, 也就是思维过程中所运用的工具和手段。思维方法属于思维方式范畴, 是思维方式的一个侧面, 是思维方式具体而集中的体现。任何思维方法都是主观性和客观性的辩证统一。其辩证关系具体表现在: 一是思维方法归根结底是客观事物之间的关系和规律的反映; 二是思维方法的发展受到社会实践的规模和水平、实践方式的发展程度等客观条件的制约, 并随着社会历史实践的发展而发展; 三是思维方法的选择和评价具有客观性, 这种客观性在于思维方法的适用性, 即思维方法是否与认识对象和实践对象相一致、相适应。

138、如何理解思维的含义与本质?

答案: (一) 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。(二) 思维是在主体和客体的相互作用中, 在人脑中进行的高级精神运动, 是动态的认识过程; 是在人脑中进行的高级认识活动的产物, 是一种精神产品。思维的特性: (1) 物质性; (2) 自觉性; (3) 历史性。

139、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; 而面对以赢利性为目的的企业来说, 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的理论问题, 又是紧迫的实践问题。

140、如再认识领导决策的公正原姆?(简答)。

答案: 该设置的 Q 有责无权, 完成费负责任无保障手有权无责, 一种 E 可能是权力发挥不对作用, 空有其权币 2 吃班作为, 另一种可能就是滥用极力, 1 其校谋私, 以权欺人, 做 t1: 1 危害自家牵挂人民利益的事情来。在领导群体内部, 桂树一个领导者都不要干涉其能成员职权范围内的事, 要各守其职。对自已职权截留以外的事, 如有意见, 有看法, 以沟通情况, 或者反映给上...级领导, 通过领导集体研究解决。但令人不能任意干预, 否则将可能造或内部腾擦, 影确领导内部的院结和稳定。桂会公共利益是关系到 4 每一个社会成员的切身利益的问题。荒论是赢利性的, 还是非赢利性的时候, 在决策时都必须考虑社会公众的利益。比如对于非赢利和 i 姓的政府组织来讲, 就面临着对有盟的公共资哥在主 111 可分配的问题, 黠“决策使谁受益飞静及的是分配公平的问题商对于以赢利性为吕曲的企业来讲, 在追求利润的离时, 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赘理论问题, 又是紧迫的实践陪猫。

141、思维活动中的三个基本要素及其关系?

答案: 思维活动是一个由多种因素构成的动态系统, 思维对象、思维主体和思维方法是思维活动中最基本和最主要的三个要素。思维对象是思维活动的原材料; 思维主体是具有认识能力及相应思维结构的人; 思维方法是思维主体对思维对象进行加工制作的方式、工具和手段。在思维活动中, 思维方法具有十分重要的作用。它构成了思维主体和思维对象发生联系的中介和桥梁。没有科学的思维方法, 人们的思维活动就不能顺利进行并取得成效。

142、头脑风暴法的特点?

答案: 充分发挥若干专家所组成的团体宏观智能结构效应, 在会上通过专家们之间的信息交流和相互启发, 从而引发思维共振, 在较短的时间里取得更多新创意的效果。

143、头脑风暴法激发创新思维的原理?

答案: 头脑风暴法主要是通过联想反应、竞争意识和情感激励三种方式激发创新思维的。第一, 联想反应。在集体讨论中, 每个新的想法都能引发他人的联想, 并产生连锁反应, 产生一连串新的想法, 为思维创新提供多种可能。第二, 情感激励。在集体讨论中, 发言人不受任何限制, 享有充分的发表个人意见的自由和权利。这种对个人参与意识和表现欲望的尊重与满足, 是一种巨大的激励作用, 有利于组织成员畅所欲言、集思广益, 产生思维的创新。第三, 竞争意识。心理学原理表明, 在有竞争意识的情况下, 人的心理活动效率会增加 50% 甚至更多。头脑风暴法通过集体讨论的方式, 辅之以正向的情感激励, 从而营造了积极的竞争氛围, 对每个人的思维活动产生了良性刺激, 提高了思维创新的速度和效率。

144、危机发展的过程可以分为四个阶段?

答案: (1) 前兆阶段。危机发生前各种征兆出现阶段; (2) 是爆发阶段; (3) 持平阶段。

145、危机发展要经过哪些阶段?

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。

146、危机就是机会。(辨析)。

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, 事件的发展达到对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。

147、为什么知识、经验越丰富, 越有助于思维创新活动?

答案: 第一, 丰富的知识和经验, 有助于敏锐地观察和发现问题, 开阔视野、拓展思路, 推动思维创新活动。第二, 知识和经验越丰富, 领导者越能有效地选择恰当的目标开展思维创新。第三, 调整知识结构, 增加思维营养, 可以深化和升华思维活动, 推动思维创新。同时, 知识和经验对思维创新活动具有双重作用。一方面, 知识和经验是对过去成功的创新思维的总结和提炼, 对于新的思维创新活动必然具有重要的借鉴作用, 是构成新的思维创新的必要条件。另一方面, 知识和经验本身并不等于思维的创新, 如果运用不当, 还可能妨碍思维创新活动。

148、文化可划分为那几个层次, 它们的关系怎样?

答案: 从结构上可以划分为三个层次: (1) 物的层面, 即物质文化; (2) 精神的文化, 或称解释的文化; (3) 制度的文化。文化的三个层次彼此推动、相互影响, 在相互交渗中共同构成一个有机的文化整体。物质文化是制度文化和精神文化的前提和条件, 构成了文化结构的基础; 制度文化是文化结构的保障, 合理的制度文化是物质文化和精神文化协调发展重要保证; 精神文化是文化结构的主导, 规范了物质文化和制度文化发展的方向和趋势。在三个层次文化的互动中, 制度文化具有特殊的意义和作用, 它在物质文化和精神文化之间架起了一座沟通的桥梁, 它既是物质文化的精神化, 又是精神文化的物质化。

149、现代思维方法的主要特征?

答案: (1) 系统性。第一, 现代思维方法本身构成了一个层次清楚、内容丰富的方法系统。第二, 现代思维方法以高度辩证的系统思维方法为核心内容和本质特征。(2) 创新性。创新性是现代思维方法适应知识经济时代发展规律的本质需要。思维方法的创新主要体现为思维的求异性、多向性和综合性。(3) 定量性。定量思维方法把数量分析作为思维过程的基本组成部分, 并强调数量分析是决策的依据。定量思维方法包含了一系列具体的操作方法。数学方法以其高度的抽象性、严密的逻辑性、结论的确定性, 成为最主要和最根本的定量思维方法。

150、行使领导权力需要遵循的原则?

答案: (1) 正当性原则。是指领导者在特定的职权范围内履行自己的职责, 而无须顾及来自职权之外的其他因素的干扰。

(2) 可行性原则。是指领导者行使权力要充分注意组织内外的主客观条件, 在现实基础上, 在组织原则和社会道德规范内行使权力。

(3) 民主性原则。是指领导者在行使权力的过程中, 要充分发挥人民当家作主的权利, 实行决策民主化和领导班子中的集体领导原则。

(4) 效益性原则。是指领导者在行使权力的过程中, 必须讲究取得成果的大小与快慢, 即注重社会效益。

(5) 权变性原则。是指领导者在行使权力的过程中, 必须依据不同的环境和条件, 审时度势, 变换行使权力的方法和手段, 调整领导权力的计划和目标。

151、行使领导权力需要遵循的原则主要有哪些?(简答)。

答案: 一是正当性原则; 二是可行性原则; 三是民主性原则; 四是效益性原则; 五是权变性原则。(每点2分)。

152、一个成功的团队的作用有哪些?

答案: A、减少摩擦和内耗, 节约成本。B、可以使成员获得安全感, 免于被排斥的恐惧。C、可以为成员提供社交满足, 从中获得友爱、支持、信任和信息。D、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。E、能够帮助成员克服单独面对新问题的胆怯和恐惧的心理。F、可以增强成员的自信心。

153、影响领导有效性的情商要素有哪些?

答案: (1) 健康的自信与稳定的情绪; (2) 勇气与意志力; (3) 乐观与热情; (4) 敏感与理解。

154、有效避免危机的方法?

答案: ①动态预测; ②树立危机意识; ③构建危机应对机制。

155、有效避免危机有哪些办法?

有效避免危机的方法: 动态预测; 树立危机意识; 构建危机应对机制。

156、有益冲突的作用?

答案: 表现在: ①群体内的分歧与对抗, 能造成一个各社会部门相互支持的社会体系; ②让冲突暴露出来, 恰如提供一个出气孔, 使对抗的成员采取适当方式发泄不满, 否则压抑怒气反而酿成极端反应; ③冲突增加内聚力, 在外部压力下反而更加团结, 一致对外; ④两大集团的冲突可以显示出它们的实力, 并最后达到权力平衡, 结束无休止的斗争; ⑤冲突可以促进联合, 以求共存, 或为了战胜更强大的敌人而结成同盟。

157、与其他社会活动相比, 领导活动有哪些特点?

答案: (1) 系统性和互动性。(2) 强制性与权威性。(3) 战略性与前瞻性。

158、在领导学中, 辩证研究方法的作用主要体现在哪些方面?

答案: 主要体现在3个方面: 一是领导者的矛盾是领导活动诸多矛盾中的一对基本矛盾, 要依据矛盾转化原理对领导者与被领导者之间对立统一的关系进行辩证分析; 二是领导活动总是存在于一定的社会形态中, 要在分析社会历史形态的基础上, 把领导活动的特点与规律; 三是唯物辩证法为理论依据, 正确认识和区分领导活动的共性和个性、一般性和特殊性及其相互关系。

159、战略有哪些特征?

答案: (1) 全局性; (2) 稀有性; (3) 层次性; (4) 稳定性; (5) 前提性; (6) 后继性。

160、正确的领导方法有哪些作用?

答案: ①正确的领导方法是确定目标, 完成任务的根本保证; ②正确的领导方法是研究新情况、解决新问题、开拓新局面的强大

武器; ③正确的领导方法是总结经验, 推动工作向前发展的重要工具。

161、政府与公民之间的电子政务?

答案: 政府与公民之间的电子政务是指政府与公民之间的互动, 主要包括政府对居民和居民对政府两个部分。它的具体内容包括: 第一, 教育培训服务。第二, 电子医疗服务。第三, 社会保险网络服务。第四, 公民信息服务。第五, 交通管理服务。第六, 电子证件服务。第七, 公民电子税务。第八, 报警服务。

162、政府之间电子政务的内容?

答案: 政府之间的电子政务主要是指上下级政府、不同地方政府以及不同政府部门之间的电子政务, 它主要包括以下几个方面的内容: 第一, 电子法规政策系统。第二, 电子化公文系统。第三, 电子司法档案系统。第四, 电子财政管理系统。第五, 电子办公系统。第六, 电子培训系统。第七, 业绩评价系统。

163、制度性领导环境包含几个层次的含义, 它们的关系怎样?

答案: (一) 主要包含三层含义:

(1) 社会体系性制度, 它是指一定历史条件下形成的政治、经济、文化等各方面的体系;

(2) 规模法定性制度, 即路线或政策性制度;

(3) 程序准则性制度, 即在一定机构设置基础上, 要求人们共同遵守的办事规则或行为规则。

(二) 这层含义的关系主要有三个方面: 一是规模法定性制度和程序准则性制度是以社会体系性制度为基础产生的, 程序准则性制度是以规模法定性制度为基础产生的, 这种因果关系决定了三种制度在对领导活动产生影响的时候会有所差别; 二是社会体系性制度、规模法定性制度和程序准则性制度变化速度不同, 三者的变化难度依次减小, 而变化频率却依次增大; 三是社会体系性制度、规模法定性制度和程序准则性制度与组织机构的关系不同, 基本的情况是社会体系性制度、规模法定性制度决定行政组织的机构设置, 而程序准则性制度往往需要由行政组织的机构来决定。

164、重人式领导方式是以人中心进行领导活动, 它的理论基础是什么?

答案: 重人式领导方式受“Y”理论的影响, 认为领导者只要能有效满足人的社会需要, 就能调动人的积极性。“Y”理论也是麦克格雷戈提出的, 它秉持的是一种与“错”理论相反的人性观点。它认为: 第一, 人并非天生厌恶工作, 人们把体力劳动和脑力劳动看作如同游戏和休息一样自然; 第二, 外来的控制和惩罚的威胁不是实现组织目标的唯一手段, 人们在工作中知道自我控制和指挥; 第三, 人们最重要的是自我实现的满足; 第四, 人不但能主动承担责任, 而且多数人还具有相当的想象力和创造力; 第五, 一般人的才智只是部分得到了发挥。

165、重事式就是以事为中心的领导方式, 它的理论基础是建立在什么样的人性假设前提下的?

答案: 重事式领导行为主要受道格拉斯·麦克格雷戈提出的“错”理论的影响。该理论以“经济人”假设为前提, 从享乐主义的哲学观点出发, 对人性作了以下几个方面的假设: 第一, 人生来就是好逸恶劳的, 只要情况许可, 谁都不愿工作; 第二, 人生来就缺乏进取心, 不愿负责任, 宁愿听别人指挥; 第三, 人生来就以自我为中心, 把个人安危看得高于一切; 第四, 人习惯于守旧, 没有抱负, 缺乏理性, 易受外界或他人的影响; 第五, 多数人干工作是

为了满足自己生理和安全需要, 因此, 只有金钱和物质利益才能激励他们努力工作。

论述(70)-伯仲教育: (微信搜: Wj585858-)

- 1、WTO 对领导素质的挑战与应对策略? ...
- 2、参照本章案例, 结合自己的工作实际, 论述如何有...
- 3、创建成功团队的方法(步骤) ...
- 4、电子政务的发展阶段和应用类型? ...
- 5、电子政务对领导体制的挑战与应对策略? ...
- 6、激励的原则。
- 7、结合 WTO 的要求, 试述我国领导体制改革的方向...
- 8、结合工作实践, 分析领导思维品质在领导活动中...
- 9、结合国际商用机器公司的研究案例, 联系实际分...
- 10、结合具体的领导工作, 讨论如何培养和开发领导...
- 11、结合实际, 试分析我国智库的现实困境。...
- 12、结合实际分析领导用人的心理误区。(至少列举...
- 13、结合实际分析领导用人的心理误区。请列举至...
- 14、结合实际论述非正式组织与领导关系的互动作...
- 15、结合实际论述非正式组织在领导关系中的作用...
- 16、结合实际论述领导关系的作用与影响。...
- 17、结合实际论述领导效能测评的原则。...
- 18、竞争与合作的矛盾统一性。
- 19、列举领导的五条用人原翻并详细分普。...
- 20、列举领导的五条用人原则并详细分析。...
- 21、领导处理冲突的方法?
- 22、领导的用人原则?
- 23、领导个体素质提高的途径。
- 24、领导效能测评的意义?
- 25、领导效能测评的原则?
- 26、领导艺术的审美特征?
- 27、领导用人的心理误区。
- 28、论如何改善我国领导发展和培训现状。...
- 29、论述创建一个成功的团队的方法。...
- 30、论述领导处理冲突的方法。
- 31、论述网络时代对领导提出的要求与挑战。...
- 32、论述网络舆情管理的方法。
- 33、你认为领导最核心的功能有哪些? 请列举五项, 并...
- 34、你认为现阶段我国智库应如何管理? ...
- 35、判断下面命题是否正确, 并作简要分析: “领导环...
- 36、判断下面命题是否正确, 并做简要分析: 领导环境...
- 37、请论述公共部门领导形象管理的方法。...
- 38、如何改善我国领导发展与培训的现状? ...
- 39、如何克服沟通障碍?
- 40、如何认识危机与契机的关系。
- 41、如何认识危机与契机的关系?
- 42、如何认识战略制定的原则及战略管理的步骤? ...
- 43、什么是决策程序? 科学决策主要包括哪些环节? ...
- 44、什么是领导决策体制? 科学的领导决策体制应该...
- 45、什么是危机决策? 危机决策过程分为哪几个阶段...
- 46、什么是危机决策? 危机决策应遵循哪些步骤? ...
- 47、试分析权力的共性, 请列举至少五项, 并做简要分...
- 48、试列举领导的三种功能, 并做简要分析。...

- 49、试论竞争与合作的统一性。
 - 50、试论领导的用人原则。请列举至少五项, 并做简...
 - 51、试论领导个体素质提高的基本途径。...
 - 52、试论领导素质提高的途径。
 - 53、试论领导效能测评的意义。
 - 54、试论如何建构领导执行力。
 - 55、试论如何优化领导群体结构。
 - 56、试论述如何改善我国领导发展与培训现状。...
 - 57、试述领导魅力、领导形象、领导绩效的关系。...
 - 58、试述领导魅力、领导形象以及领导绩效的关系...
 - 59、试述领导与管理的区别和联系。...
 - 60、试述如何对领导权力进行科学合理的划分与配...
 - 61、试述如何对领导权力进行有效的制衡。...
 - 62、试述如何对领导权力进行有效的制约? ...
 - 63、试述文化生态学中有关人、文化和环境关系的...
 - 64、试述我国领导体制的主要弊端和改革方向。...
 - 65、试述新时期我国领导体制改革的内容。...
 - 66、试述新时期我国领导体制改革的原则与内容。...
 - 67、我国领导体制的主要弊端以及改革的原则与内...
 - 68、性格对领导行为的影响。
 - 69、在战略管理过程中为什么要进行环境分析? 环境...
 - 70、重事式领导方式和重人式领导方式的区别? ...
- 1、WTO 对领导素质的挑战与应对策略?
- 答: (一) WTO 对领导素质的挑战。WTO 市场化的观念及以公平、公正、互惠为主的游戏规则对我国领导素质的发展提出了一系列新的要求, 主要体现在: (1) 领导观念。立足中国实际, 应对 WTO 的机遇与挑战, 中国领导者应强化如下观念: 战略思维; 创新观念; 法治观念; 市场观念; 竞争观念; 开放观念; 效率观念。(2) 领导知识。要加强法律知识的学习; 要优化知识结构。(3) 领导能力。①要提高决策能力。②要优化谈判能力。(二) 发展领导素质的保障机制。(1) 培养教育监督机制。建立和健全领导干部教育和培训制度, 有计划、系统地培养各级各类领导干部; 建立和健全领导实践锻炼制度; 用经常性的思想教育和严格的管理监督培养领导。(2) 选拔任用机制。真正建立实施领导干部的公开选拔、竞争上岗制度, 认真健全群众参与和监察制度, 积极改进领导干部考核制度, 为优秀领导人才脱颖而出, 大展宏图创造一个良好的环境和条件。(3) 自我修养机制。领导者自身努力是其素质提高的内因, 加强学习和提高自我修养已经成为领导者把握新世纪, 不断提高自身素质的重要保障。
- 2、参照本章案例, 结合自己的工作实际, 论述如何有效发挥领导者在创新活动中的主体作用。
- 答: 无论从领导过程来看, 还是从思维创新过程来看, 领导者都处于一种主导的支配地位。领导者是思维创新主体中的主体, 正确理解和有效发挥这种主体的作用, 是成功地开展创新活动的基础。(1) 正确理解领导者在思维创新过程中的主体作用。从一般意义上说, 领导者在创新过程中的主体作用主要是通过决策、组织、调整等领导行为体现的。具体而言, 在决策方面, 领导者把握着创新的方向和目标; 在组织方面, 领导者负责调配人力、物力、财力等各种资源, 部署各个阶段的任务和行动; 在调整方面, 领导者密切追踪整个创新过程, 并根据阶段性成果所引起的反馈, 随时进行适应性调整。(2) 领导者在思维创新过程中有效地发挥

主体作用。重点从三个方面着手: ①以创新为核心对组织行为进行适当地规范; ②创建尊重和鼓励创新的组织文化; ③建立合理的激励制度。领导者必须建立创新的激励制度, 通过制度建设使组织保持持续的创新动力, 并产生源源不断的创新行为。“花王”公司在推动组织创新中的主要措施是: 第一, 明确的以创新求生存的经营战略; 第二, 营造了重视创新的组织氛围; 第三, 运用多种激励方法。

3、创建成功团队的方法(步骤)。

答: (1) 了解团体方面的理论。只有首先了解团体方面的知识, 才谈得上有意识地去创建团体。创建团队必须有科学的理论指导, 必须发挥理论指导实践的作用。这方面的理论有: 群体动力学理论、群体发展的阶段理论等。(2) 设立共同的目标。共同目标既是团队的核心文化, 又是团队的共同价值观。目标是对远景的规划, 它使团队的成员团结在同一面旗帜下, 并从心理上对组织目标产生认同, 形成团队文化。(3) 团队设计。团队创建必须以目标为标准, 根据目标对团队进行组织安排。团队设计要考虑能力与目标一致, 要根据目标选配不同特征、能力的成员进行组合。

(4) 合理建构。领导者必须建立一个合理结构, 让每一个成员都能恰如其分地在岗位上发挥自己的作用, 让每个人都有所贡献。合理结构就是能力与岗位的合理配置, 只有这样才能让团体成员之间相互配合, 才能发挥整体效应。(5) 明确阶段目标。如果没有明确具体的阶段目标, 人们就无法知道自己应该干什么, 就不会知道每一阶段该达到什么样的目标程度, 也就没有一个衡量工作成就的标准。(6) 共同奋斗。要使团队为同一目标而共同奋斗, 领导者必须能够激起成员的士气, 高士气是实现领导目标的一个必要条件。士气是一群人追求共同目标, 持久地、首尾一贯地协力工作的群体能力。高昂的士气是高水平工作的一个先决条件, 没有了它, 共同奋斗的现象是不会出现的。

4、电子政务的发展阶段和应用类型?

答: 电子政务是建立在政府内部的信息系统管理和对外服务的信息化基础之上的, 对内体现行政业务电子化、网络化、程序化, 对外则体现为信息公开和便民服务。电子政务是伴随着信息技术的发展和政府改革与发展的进程不断发展变化的, 其外延和内涵也在不断扩充。总体来说, 电子政务的发展已经并将经历以下几个阶段, 并在其不同的发展阶段表现为不同的应用类型。(一) 网络建设阶段。在此阶段, 政府部门在统一的标准下建设各自的局域网, 实现单个机构内部的信息资源共享, 建成政府内部的信息流程。在此过程中, 政府在网站上发布和提供的信息逐步增多, 并且更加及时和全面。但在此阶段, 公民获得的电子服务, 仍然主要是以政府为中心, 即政府与公民之间单向互动。(二) 政府与公民互动阶段。这一阶段包括了政府与公民之间的单向和双向互动, 公民仍然需要在网络上访问多个部门网站, 由原本跑多个衙门转变为访问多个网站, 原先已经存在的职能交叉问题依旧没有得到解决。(三) 垂直整合阶段。主要是在政府机构内部进行整合。一般情况下是以部门为单位, 并结合机构改革的契机, 遵照公民的需求, 运用电子政务的信息技术, 考察机构内部存在的层级矛盾和体制不顺等问题, 进行合理地改革。(四) 水平整合阶段。主要是在政府机构之间进行整合, 即充分运用中央的权威与机构改革的契机, 来清理部门之间的职能交叉问题, 并运用信息技术加以解决。(五) 虚拟政府阶段。主要是在以上四个阶段工作已经完成的基础上, 最终得以为公民提供以公民为中心、“一

站式”和无缝隙的公共服务。对于公民而言, 政府在此阶段才真正由原来的物理实体转变为网络站点, 由原来的分散结构转变为一体化的网络门户, 由原来的管理主体转变为服务中心。总体来说, 这是一种比较理想的状态, 为电子政务的发展指明了方向。

5、电子政务对领导体制的挑战与应对策略?

答: (一) 电子政务对现代领导的挑战主要表现在: (1) 对领导思维模式的挑战。要求掌握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, 它包括除了涉及国防、外交等国家机密与个人隐私外, 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。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。(3) 电子政务对领导方式的挑战。主要表现为: 一方面, 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, 过去简单一致的领导方式难以实现。另一方面, 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。(二) 现代领导应对电子政务挑战的策略: (1) 转变思维模式。主要表现在 3 个方面: 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。经过以上思维模式的转型, 现代领导在电子政务的大背景下, 主要应树立以人为本观念、创新观念、服务观念、参与观念、责任观念等观念。(2) 改革领导体制。改革领导体制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引入竞争机制, 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(结算)中单独列支; ④创造电子政务的安全环境。

6、激励的原则。

答: 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。为了取得更好的效果, 领导在激励的过程中须遵循一些激励原则: 第一, 实事求是原则。科学评估, 以实绩作为依据, 而不能掺杂私人恩怨。第二, 及时适度原则。激励如果不及时适度, 不仅会失信于人, 挫伤积极性, 而且还可能产生怨恨, 造成混乱。第三, 适人性原则。激励必须因人而异。第四, 一致性原则。即个人需要和社会条件相一致原则。第五, 公平公正原则。人们在激励面前享受平等的权利和义务, 领导和机关必须去除私虑, 避免激励人为地产生倾斜, 畸轻畸重。第六, 讲求效应原则。领导者应做到: 把激励的事件、表现总结好; 把激励的经验教训宣传好; 把激励的成果推广好。第七, 注重法纪原则。按法定程序进行, 按法规来衡量。

7、结合 WTO 的要求, 试述我国领导体制改革的方向与前景?

答: (一) 实现领导权力划分的科学化。这是领导体制改革的中心环节, 任何一种不符合科学规律的权力划分, 只能给国家和民族造成损失, 带来灾难。实现领导权力划分的科学化, 主要包括

以下内容: (1) 要科学地进行横向权力的划分, 要划清党政的不同职能, 理顺行政领导机关与党组织、人民代表大会、司法机关、群众团体、企事业单位及其他各种社会中介组织之间的关系。其中最主要的是党与行政领导的关系。(2) 要科学地进行纵向权力的划分, 要划清中央、地方、基层各自的职权, 明确各级行政领导机关及其人员的职责权利, 理顺上下级之间的关系, 调动各方面的积极性。(3) 要进一步理顺行政领导机关内部之间的关系, 健全管理制度与岗位责任制, 使之逐步走向制度化。(二) 建立与 WTO 规则对接的政府法律体系, 严格依法行政。(1) 要抓紧清理、修改或废止与 WTO 规则和政府承诺不相符合的法律法规, 使之与 WTO 规则相一致; 另一方面, 针对国内法律的欠缺与空白, 及时制定相应的政府法规, 做到废、改、立同步进行, 建立健全符合 WTO 规则和要求的政府法律体系。(2) 维护中央政府法律法的统一性和权威性, 是加入 WTO 的一项根本性要求。(3) 按照 WTO 规则的要求, 政府应当设立或指定咨询点, 为国内外企业提供有关法律信息服务, 对于 WTO 成员咨询的问题在规定时间内提供权威性答复。(4) 根据世贸组织要求, 政府要保证法律法规在全国的统一实施, 有比较完善的依法行政体制, 政府行政过程应当是透明的、可预见的、公开的。(三) 推行政务公开, 健全监督机制。各级政府和管理过程中应尽量做到决策公开、过程公开、结果公开, 并建立相应的政务公开制度, 增加政府法规和决定的透明度、公开度。切实加强行政管理系统内部的层级监督制度, 建立健全相应的行政复议制度、行政检查制度、追究行政责任制度, 及时发现和撤销行政机关有悖于 WTO 规则的政策和决定, 及时纠正和制止不当行政行为。(四) 加快政府管理信息化、网络化建设进程。(五) 改进公共服务方式。(六) 按照国际市场经济通行规则, 改进行政审批制度。(七) 加强公务员培训, 努力树立良好的政府领导形象。

8、结合工作实践, 分析领导思维品质在领导活动中的作用和意义?

答: (1) 领导思维品质是领导思维能力的综合反映, 是实现成功领导的必要条件之一。领导思维是影响领导行为的深层次原因, 思维品质体现了领导思维的个性差异, 是领导思维能力的综合反映, 并且关系到领导活动的成败。技术技能、人事技能和思想技能构成了领导成功的必要条件。与技术技能和人事技能相比, 思想技能, 即领导的思维能力是实现成功领导的必要条件中最根本性的一个。(2) 领导思维品质是领导艺术的源泉和基础。领导艺术是建立在一定的知识、经验、智慧、才能、胆略基础上, 综合运用领导理论、方式、方法, 灵活地、高效地、有创造性地处理领导活动中各种问题的非规范化的技巧和才能。从本质上说, 领导艺术根源于领导者的思维能力和思维水平, 是其思维品质的反映和体现。领导者的知识构成和个性特征, 是形成领导艺术的基本要素。同时, 它们也是人类思维活动的产物, 体现了不同思维主体的思维风格和思维能力。因此, 领导思维品质是领导艺术的源泉和基础。不同的领导者处理同一领域的相同问题, 往往会运用迥然不同的技巧和方法, 体现出强烈的个性色彩。这种极富个性化的领导艺术实际上是领导者内在思维品质的综合体现。(3) 思维品质的训练是领导发展与培训的重要内容。与群体思维方式的相对稳定性特点不同, 思维品质具有鲜明的个性化特点, 具有良好的可塑性和发展性。思维品质的可塑性表明, 思维品质不是与生俱来的, 它是气质、禀赋、智商等先天因素与后天的理论修

养和实践锻炼相结合的产物。通过自觉的知识学习和实践训练, 优秀的思维品质可以得到培养或强化, 而不良的思维品质也可以加以纠正和改善。思维品质的发展性表明, 优秀的思维品质不是一蹴而就的, 必须通过长期的学习和培训不断地加强、改善和优化, 以适应环境的改变和实践的发展。

9、结合国际商用机器公司的研究案例, 联系实际分析文化的影响和作用?

答: 文化是人类一切活动的条件、方式、状态和结果的综合体, 具有很强的概括性和抽象性。构成领导文化的主要心理要素—信念和态度。美国国际商用机器公司研究案例涉及员工的基本价值观及信念的问题占到了相当的比例, 因此, 问卷其实是对文化的一种调查。认为文化差异主要存在于四个维度上, 即权力距离, 个人主义与集体主义, 男性化与女性化, 对不确定性的强回避倾向和弱回避倾向。以上关于文化的维度分析, 虽然尚不全面, 有些问题还处于进一步的研究和探索中, 但是它对领导工作却具有重要的参考价值。领导文化作为外部领导环境的一种特殊形式, 对领导活动也具有深刻的影响和作用。一般来说领导文化的影响和作用有: (1) 内化功能。第一, 为个体行为提供了理性支持, 提供了判断和选择行为方式的内在依据。第二, 决定了个体活动的动机和热情。任何行为的驱动, 必须具有相应的动机要素。(2) 规范功能。它是一种软性的、非强制性的约束规范。(3) 导向功能。领导文化作为领导领域的主要意识范畴, 无疑具有导向作用。

(3) 调适功能。第一, 在领导活动中调节个体行为。第二, 在领导活动中催化个体行为。第三, 在领导活动中帮助个体克服挫折。环境无所不包、而富于变化, 文化无孔不入, 又深沉内敛。二者既彼此独立、又互相渗透, 既各自为战、又相辅相成。

10、结合具体的领导工作, 讨论如何培养和开发领导思维创新的意识与能力。

答: (1) 加强领导者个体的学习与修为。
(2) 加强思维训练, 提高思维创新的有效性。

11、结合实际, 试分析我国智库的现实困境。

答: (1) 内容与渠道的矛盾; (2) 建议与参考的矛盾;
(3) 基础与应用的矛盾; (4) 市场与立场的矛盾。

12、结合实际分析领导用人的心理误区。(至少列举五点)。

答案: 一是晕轮效应; 二是投射效应; 三是相互回报心理; 四是嫉妒心理; 五是首因效应; 六是近因效应; 七是偏见效应沃的马太效应; 九是戴维现象。

13、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: (1) 晕轮效应: 晕轮效应是指人们在判断别人时, 容易产生一种主观倾向: 首先把人分成“好的”和“不好的”两部分。当一个人被列为“好的”部分时, 便把一切好的品性加在他的身上。相反的, 如果一个人被归于“不好的”部分时, 又容易把一切不好的品性加到他的头上。

(2) 投射效应: 是指人们往往有一个强烈的倾向: 当他不知道别人的情况时, 就常常认为别人具有与自己相同的特性。

(3) 相互回报心理: 是指社会上的人往往有一种倾向, 即喜欢那些他自认为喜欢他的人, 讨厌那些自认为讨厌他的人。

(4) 嫉妒心理: 是人们在相互类比中产生出的一种消极有害的心理, 即对才能、名誉、地位或境遇超过自己的人心怀怨恨。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 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断的一种现象。

(8) 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。

(9) 戴维现象: 英国化学家汉弗莱戴维发现了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。但此后汉弗莱戴维却开始贬低法拉第。由识别和培养千里马的伯乐, 转而变成处处限制和妨碍千里马奔驰者, 这种情况被叫作“戴维现象”。

14、结合实际论述非正式组织与领导关系的互动作用。

答案: 由于非正式组织存在的广泛性和必然性以及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。

总之, 对待非正式组织, 要根据其特点和类型, 坚持因势利导和区别对待的原则, 进行合理的引导和规范, 这不但有助于减少领导活动的阻力, 优化领导关系和提高领导效能, 同时也是检验领导者领导能力强弱和领导艺术及方法高低的重要方面。

15、结合实际论述非正式组织在领导关系中的作用。

答: (1) 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。(2) 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: 一是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; 二是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; 三是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。(3) 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, 应着重做好承认、分析、利用和控制等方面的工作。

16、结合实际论述领导关系的作用与影响。

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, 真实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)

(上述要点, 均须展开论述, 只答要点, 酌情减分, 要点给2分)

17、结合实际论述领导效能测评的原则。

答: (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。

18、竞争与合作的矛盾统一性。

答: 竞争与合作的矛盾性是由竞争与合作的不同性质和功能决定的。活跃和富于变化是竞争的特点, 它具有使系统不断发生变化的功能。这种性质和功能, 既可能使系统发生积极变化, 也可能使系统发生破坏性变化。在领导关系中, 竞争的破坏性往往造成系统的动荡和裂变, 导致内耗现象的发生。与竞争相对应的是合作。无论哪种合作, 其基本功能都在于最大限度地克服由于竞争而产生的各种内耗, 保持系统的稳定性和凝聚力, 最优化地实现组织目标。竞争与合作的统一性主要表现在: ①竞争与合作都能促进系统功能的充分发挥。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; 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。合作有助于系统的稳定和团结, 有助于推动系统的有序化; 竞争是领导关系中的不稳定因素, 但有差异才有秩序, 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, 他们既对立又统一, 反映了领导关系运动的基本规律。实践中要经济采取措施, 规范竞争规则, 采用合法的手段, 对竞争行为进行引导和控制, 大力倡导自由、公平和有序竞争。

19、列举领导的五条用人原则并详细分普。

答案: 一是峰区年龄原则; 二是扬长避短原则; 三是量才任职, 职能相称原则; 四是诚信不疑原则; 五是明责授权原则; 六是环境原则; 七是数量原则; 八是用养并重原则; 九是流动原则。(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)

20、列举领导的五条用人原则并详细分析。

答案: 一是峰区年龄原则; 二是扬长避短原则; 三是量才任职, 职能相称原则; 四是诚信不疑原则; 五是明责授权原则; 六是环境原则; 七是数量原则; 八是用养并重原则; 九是流动原则。(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)

21、领导处理冲突的方法?

答: 冲突是指两个或两个以上的行为主体, 由于在目标、认知与情感方面产生差异, 所以在特定问题上采取相互排斥、对抗、否定等行为或情绪而形成的一种状态。美国西点军校的《军事领导艺术》对领导者可以采取的解决冲突的方法归纳为五种: 回避、建立联络小组、树立更高目标、采取强制办法、解决问题。(1) 回避。回避方法是领导处理冲突的一种消极办法。采用这种办法的前提是冲突还没有严重到损害组织的效能和正常运行。(2) 建立联络小组。对于日常交往与沟通不是很频繁的组织内的群体, 当组织目标需要他们协同解决问题时, 群体之间就可能产生冲突。在这种情况下, 相互交往和沟通就显得尤为重要, 建立联络小组可以使双方促进了解, 增强沟通。(3) 树立更高目标。对于那些存在着相互依赖关系的群体来讲, 确立一个必须双方合作完成的更高目标, 可以有效地解决冲突。(4) 采取强制办法。采用强制办法处理冲突是科层制组织内最常见的一种办法, 其实质是领导利用组织赋予的权力从根本上强行解决冲突。(5) 解决问题。解决问题的办法是把冲突双方或代表召集到一块, 让他们把分歧和工作中的实际难处面对面地讲出来, 辨明是非, 找出分歧的原因, 通过双方的相互了解, 促进相互体谅, 最终选择一个双方都能满意的解决方案。

22、领导的用人原则?

答: 领导用人是指领导者科学合理地使用人力资源中的人才资源, 以做到人事相宜, 相得益彰。①峰区年龄原则。一般来说, 30-45岁之间是人的精力最充沛、才华最横溢、体格最完善的时期, 是人生的最佳期。②扬长避短原则。看准人的长处加以利用, 是合理用人的真谛所在。③量才任职, 职能相称原则。正确鉴别人才的类型、特点、层次, 并按能力大小分别安排相应的职位。④诚信不疑原则。尊重和信任是用人前提, 领导者应充分信任被使用者, 让其大胆地开展工作, 创造业绩。⑤明责授权原则。就是明确责任, 并根据其所担负的责任授予其相应的权力, 使每一层次的人员都能有其职、尽其责、使其智、成其事。⑥环境原则。要求领导者审时度势, 为人才创造良好的环境, 发挥人才的创造力和发展的环境。⑦数量原则。即领导宽度原则, 也就是领导者直接领导的人数。⑧用养并重原则。领导者不仅要育才, 更要爱才、护才、养才, 以避免人才的浪费和搁置。⑨流动原则。要合

理流动人才,有利于增强人才的活力,形成人才优势效应,防止各类不良现象发生。

23、领导个体素质提高的途径。

答:提高领导者素质的基本途径有三条:(1)教育。教育是最普通的领导素质提高途径,要通过学校、社会、家庭、自我以及大众化的教育培训,立体、全面地提高领导素质。(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。通过多种途径的实践,以提高领导的综合管理和灵活应变年能力。

(3)修持。是公认的各种德才标准内化、德才水平提高的修练过程,是在自我要求、自我推动、高度自律的状态下进行的品德锻炼、精神锤炼和才干提高的综合性过程。这是一种内向和自省的方法,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。

24、领导效能测评的意义?

答: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的能力与效果进行综合测试与评价的过程。领导效能测评的意义在于:第一,领导效能测评是一切领导活动的出发点与归宿。第二,领导效能测评是衡量领导活动成败得失的标尺。第三,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。第四,领导效能测评是正确使用与科学培训领导者的重要依据。第五,领导效能测评是对领导活动进行民主监督的有效途径。

25、领导效能测评的原则?

答:测评是对客观存在的领导效能状态的主观反映和认识,测评与测评对象的关系,就是反映与被反映的关系。在“实事求是、客观公正、民主公开”这样一个总原则和总要求的指导下,还要根据具体情况,在测评工作中坚持以下5个原则。(1)主观与客观测评相结合的原则。坚持主观客观测评相结合的原则,具体地说,一是要分析时间因素;二是要分析空间因素;三是要分析人际关系因素。(2)静态与动态相结合的原则。要求我们的测评工作要有动态眼光,因为必须要有动态的考察,才能使我们理解静态效能的真正意义。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。领导活动作为一种复杂的创造性活动,涉及到许许多多的复杂因素。它使领导活动的效能常常不是表现为单一形态,而是表现为包含着直接效果和间接效果在内的复杂的“效果集”。这种情况,就需要我们在测评中把握好直接与间接的辩证关系。(4)定性、定量测评相结合的原则。定性测评是指测评主体在民意测验、问卷调查、个别谈话与查看资料的基础上,对被测评的领导者的素质与效能的质的方面进行评价和确定的一种方法。定量测评是指测评主体运用现代科学知识与方法,对领导者的德、能、勤、绩进行计量论质、评级计分,从而在数量上相对精确地反映领导者的效能,并利用电子计算机对测评结果进行整理、计算、分析。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,不但要看到局部,而且要看到整体,需要从局部和整体两个角度对其加以分析。实际工作中,实事求是地测评领导效能首先必须要客观公正,即反映领导效能的情况必须全面、真实,避免片面性,测评要严格按照规定的标准进行,不应受测评者个人的爱好及人事关系上远近亲疏的影响。其次,测评必须是在民主公开的气氛中进行,即通过

民主评议、民意测验和上级领导及组织部门代表参加的测评方式,公开地对被测评者进行评议。

26、领导艺术的审美特征?

答:领导艺术作为一种行为艺术,在本质上是属于领导科学的方法论范畴。它不仅具备“美”的基本价值外,同时还有其他重要的审美特征,主要有创造性、形象性、情感性、适度性等。(一)创造性。领导艺术的创造性从广义上讲,有思维创新、方法创新、提出新方案和决策、创建新理论、形成新观念等等。从狭义上讲,往往表现在社会发展处于十字路口时,领导者作出重大选择等。领导艺术的创造性具有如下特征:第一,独创性或新颖性。独创性是指领导活动具有在一定范围内的首创性、开拓性。第二,有效性或有用性。第三,灵活性。领导者必须灵活运用各种方法与技巧进行创造。(二)形象性。领导艺术的形象性,就是用鲜明、生动、具体的行为与事例,去表现领导活动的内容,既要实现领导的目的,又要树立领导者良好的公众形象。领导形象包括领导者的人格形象和视听形象。第一,人格形象。人格形象就是领导者通过精神和内在性质的修养和陶冶而获得的一种无形人格力量与感召力。人格形象是人的内在精神和特质的展示与感知,没有高尚的人格就不会产生良好的人格形象。第二,视听形象。视听形象是人格形象的外在表现形式。能否树立良好的领导形象,是证明领导艺术水平高低的重要标准。(三)情感性。艺术所诉诸的对象是具有情感特征的人,它只有在人心和人的情感深处求得回声和共鸣,才能算得上真正的成功。所以,一个优秀的领导者必然是一个情感高尚而丰富,并且能出色地驾驭与表达自己情感的人。(四)适度性。领导艺术也必须掌握度的界限,即在领导活动中要能把把握时机、掌握分寸、恰到好处。

27、领导用人的心理误区。

答:(1)晕轮效应。是指人们在判断别人时,容易产生一种倾向:首先把人分成“好的”和“不好的”两部分。当一个人被列为“好的”部分时,便把一切好的品性加在他的身上;相反的,如果一个人被归于“不好的”部分时,又容易把一切不好的品性加到他的头上。(2)投射效应。是指人们往往有一个强烈的倾向:当他不知道别人的情况(如个性、爱好、思想等)时,就常常认为别人具有与自己相同的特性。或者说,当他需要判断别人时,就往往将自己的特性“投射”给别人,想像其他人的特性也和自己一样,也即常言所说的“以己之心,度人之腹”。这种看法容易产生两个缺陷:一是可能高估了别人与自己看法和想法的相似性;二是可能高估了别人在个性、爱好、品德等方面与自己的一致性,甚至可能是“以小人之心度君子之腹”。(3)相互回报心理。也叫相互回报行为,它是指社会上的人往往有一种倾向:喜欢那些他自认为喜欢他的人,讨厌那些自认为讨厌他的人。(4)嫉妒心理。嫉妒心理是人们在相互类比中产生出的一种消极有害的心理,即对才能、名誉、地位或境遇超过自己的人心怀怨恨。(5)首因效应。是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。(6)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。(7)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断的一种现象。(8)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。(9)戴维现象。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,这一现象被叫做“戴维现象”。

28、论如何改善我国领导发展和培训现状。

答案:一是确立正确的培训目标;二是设置科学的培训内容川3)改革培训的手段与方式川4)加强师资队伍的建设;五是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)

29、论述创建一个成功的团队的方法。

答案:一是对解团体方面的理论;二是设立共同的目标;三是团队设计;四是合理建构;五是明确阶段目标;六是共同奋斗。(上述论述题要点,均须展开论述,只答要点,酌情减分)

30、论述领导处理冲突的方法。

答案:一是回避;二是建立联络小组;三是树立更高目标;(的采取强制办法;五是解决问题。

31、论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

32、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。

33、你认为领导最核心的功能有哪些?请列举五项,并做简要分析。

领导的基本功能有:1. 规划功能;2. 组织功能;3. 指挥功能;4. 控制功能;5. 协调功能;

6. 激励功能;7. 教育功能。(任选五项,作简要分析。P5-6)。

34、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。

35、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。

36、判断下面命题是否正确,并做简要分析:领导环境发展过程依次为适应环境、认识环境和改造环境。

该命题不正确,正确的领导环境发展过程依次为:认识环境、适应环境和改造环境。

答:(1)认识环境。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。这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。这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。

37、请论述公共部门领导形象管理的方法。

答:(1)准确设计领导形象

科学设计领导形象要坚持以下原则:第一,以有关法律和制度规范为依据;第二,要与领导环境的要求相一致;第三,要以自身素质条件为基础,实事求是。

(2)科学建构领导形象

领导形象的建构是一个动态的、系统的过程,它贯穿了领导活动开展的全程,包括了领导形象的确立、调整、提升。建构领导形象,要注意以下原则:第一,正确认识领导形象;第二,正确使用权力;第三,加强领导魅力建设。

(3)着力维护领导形象

维护领导形象需要注意以下原则:第一,加强学习,提高领导者个人的知识水平和能力水平;第二,加强性格管理,提高领导者的情商水平。

38、如何改善我国领导发展与培训的现状?

答:对照国内外领导发展与培训现状,我国目前领导与培训还存在一些问题,如培训内容不规范、培训手段落后、培训制度不健全等,这些方面应不断予以完善。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。现代培训方式主要有:案例式、行为式、问题诊断式、管理游戏式、拓展培训式和结合某些专题进行必要的考察研讨等。

(4)加强师资队伍的建设。(5)规范强化培训的制度。

39、如何克服沟通障碍?

答:所谓沟通障碍,是指信息在传递和交换过程中,受噪音的干扰,而失真或中断。沟通障碍包括传达障碍、接受障碍、信道障碍。克服沟通障碍的艺术有:第一,建立正式、公开的沟通渠道。在一个复杂的组织中,领导者与其他各层管理人员之间必须建立起正式的、公开的沟通渠道,并对各层的员工发现问题后应向谁反映,应该遵从什么程序,以及哪些问题应该告之哪些人和机构等予以明确。第二,克服不良

的沟通习惯。要克服厄柯斯认为的十大不良习惯。第三,领导者要善于聆听。要多听少说,学会聆听各种不同的声音才能不辱使命。

40、如何认识危机与契机的关系。

答:(1)辩证地认识危机。危机具有双重性,它有破坏的一面,也有积极的一面。后者即危险中的机会,指由一定事态带来的某种转折变化的机缘,也就是所谓的契机。

(2)组织的契机。对于组织来讲,危机本身也是一种契机,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。

(3)领导者的契机。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工作中更好地贯彻自己的理念。

41、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,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对重要促进作用。领导者要善于抓住契机,有效处理危机,不失时机地推行自己的改革理念,那些在常规情况下难以解决的问题就可能得到解决。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工作中更好地贯彻自己的理念。(上述论述题要点,均须展开论述,只答要点,酌情减分)

42、如何认识战略制定的原则及战略管理的步骤?

答: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。领导战略的制定不仅有赖于科学的预测,同时还要遵循以下原则:(1)充分掌握影响与制约领导战略的环境因素。领导者必须充分掌握环境的变化情况,从中发现影响组织战略的可能或潜在的相关因素,并科学地预测其发展趋势,制定合理的战略目标与应对措施。(2)追求长期效应。领导战略的制定,必须摒弃那种只求眼前利益不顾长远利益的短视行为,必须以追求长远利益为着眼点,以兼顾眼前利益为辅。(3)必须选择好战略重点。领导者应该关心那些对实现战略目标具有决定意义的要素和环节,重点突破,而不要面面俱到。

战略管理的步骤:(1)环境分析。组织的战略环境是“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。①外部环境:外部环境分析通常是对可能机会与可能威胁的分析。外部环境包括任务环境和社会环境。②内部环境:内部环境是组织内部自身的因素,包括组织结构、组织文化和组织资源。(2)战略形成。战略的形成是根据对自己组织的优势与短处进行分析之后,形成一整套长期并相当稳定的计划,以期对环境提供的机会和威胁进行有效利用和回避。(3)实施战略。就是把战略目标通过结构划分,逐层分解落实到具体的执行者身上,最终变成现实。(4)评估和控制。是对战略的运行和执行状况进行监控,以便将期望与现实进行对照的过程。

43、什么是决策程序?科学决策主要包括哪些环节?

决策程序就是把整个决策过程划分成若干前后衔接的基本步骤。科学决策程序主要包括以下环节:

- 1.发现问题。问题是决策的逻辑起点,能否及时发现真实的问题是领导者能否进行正确决策的首要前提。
- 2.确立目标。决策目标要具备以下基本条件:第一,明确性;第二,期限性;第三,可行性;第四,具体性;第五,层次性。
- 3.拟订方案。决策目标确定后,提出若干行动方案以备选择是决策不可缺少的环节。
- 4.分析、评估与优选。委托各种专家和咨询机构对备选方案进行全面的分析、评估,在对各种方案的优劣与得失进行比较后,选择一个理想的方案。
- 5.慎重实施。决策实施必须慎重,应该在重大决策普遍实施之前,进行局部试验,以验证其可靠性。通过试点,如果确实可行再进行推广。
- 6.追踪决策。对决策方案付诸实施后的情况进行严密的监控,随时检查其发展趋势是否与预定目标相一致。

44、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:(一)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。(二)领导决策体制在宏观上完整的结构,一般有以下五大系统所组成:(1)决策中枢系统。是决策体制的核心部门,由拥有决策权并负有责任的决策者及其设立的办事机构组成。其任务是:确定决策目标、评估决策方案、选择决策最终方案,并对整个决策过程进行领导、协调和控制。(2)智囊系统。是专门为领导决策服务的研究咨询系统,其主要任务是:利用有信息系统提供的各种资料综合运用各种分析与预测方法,辅助决策中枢系统提供科学的决策依据。

(3)信息系统。是专门为决策者收集和处理信息的决策服务性机构其任务是及时地为决策系统提供有价值的决策信息,保证决策信息通道畅通。(4)执行系统。是指将各项决策指令付诸实施是系统,包括对执行过程中的新情况、新信息反馈到决策系统。(5)监督系统。是对执行系统贯彻、执行决策系统的指令情况进行检查监督的系统。负责帮助决策系统实现自我调节,以保证指令的顺利贯彻、执行和决策目标的胜利实现。

45、什么是危机决策?危机决策过程分为哪几个阶段?

答: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。

危机决策过程可以分成以下阶段:

- (1)危机预警阶段。危机预警是危机决策的第一个阶段,目的是为了有效预防和避免危机事件的发生。
- (2)危机识别阶段。危机识别就是通过危机监测系统或信息系统认识与辨别出危机潜伏期的各种症状。
- (3)危机控制阶段。在不同的阶段,要启动不同的应急机制,争取在最短的时间内控制危机使其不再升级,将危机造成的损失降到最低程度。
- (4)危机消除阶段。危机消除,即危机善后处理,可以为组织提供一个至少能弥补部分损失和纠正混乱的机会。

46、什么是危机决策?危机决策应遵循哪些步骤?

答:(一)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决策和应对措施。(二)危机决策过程可以分成四个阶段:(1)危机预警阶段。是危机决策的第一阶段,目的是为了有效预防和避免危机事件的发生。有效避免危机的方法:①动态预测;②树立危机意识;③构建危机应对机制。(2)危机识别阶段。就是通过危机监测系统或信息系统认识与辨别出危机潜伏期的各种症状,如果领导者能够及时对这些问题、事件加以处理,则整个危机局势仍可转危为安。(3)危机控制阶段。在危机的不同阶段,领导者要启动不同的应急机制,争取在最短的时间内控制危机使其不再升级,将危机造成的损失降到最低程度。(4)危机消除阶段。即危机善后处理阶段。包括:组织力量进行恢复重建、总结经验等等。

47、试分析权力的共性,请列举至少五项,并做简要分析。

答:(1)无形性(2)依附性(3)可塑性(4)有限性(5)强制性(6)目的性(7)交换性(8)垄断性(9)诱惑性(任选五项,作简要分析。)

48、试列举领导的三种功能,并做简要分析。

答:(1)引导功能。领导从功能上规定了组织发展目标,规范了组织前进的方向。具体表现于:A、组织目标;B、正确的计划;C、成功的战略;D、组织文化;E、领导思维模式和方法。其中明确的目标和制定活动计划是引导功能的中心环节,是组织达成目标和战略发展的基本保证。(2)组织功能。是指领导按照目标合理地设置结构、建立体制、分配全力、调配资源的功能。它包:A、合适的组织结构;B、合理配置人员、财力、物力、时间、信息等资源;C、根据内外环境条件的变化适时地对组织进行调整和改善,提高组织的适应能力和变革能力,增强组织创新和生存能力。(3)指挥功能。指挥是领导的一项重要功能,是确保决策得以执行的重要条件。指挥功能有两种主要的实现形式:一是命令。二是合理授权。(4)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,以保证组织相对的稳定和有序发展,防止组织的失控或瓦解。美国管理学家斯蒂芬·罗宾斯将领导控制概括为五个方面:一是对人的控制,二是对财务的控制,三是对信息的控制,四是对作业过程的控制,五是对组织绩效的控制。(5)协调功能。协调是为了实现领导战略目标而对领导活动中出现的矛盾和问题进行调整的过程,包括:领导系统和环境的协调;领导系统内部各子系统之间的协调,等等。为确保协调功能的有效发挥,应坚持公平原则、统筹兼顾原则和求同存异原则。

49、试论竞争与合作的统一性。

答:(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。(6分)

(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。(7分)

(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。(7分)

(上述要点,均须展开论述,只答要点,酌情减分,要点给3分)

50、试论领导的用人原则。请列举至少五项,并做简要分析。

答:(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)环境适应原则;(7)幅度适宜原则;(8)用养并重原则;(9)流动原则。(以上任选五项,做简要分析即可)。

51、试论领导个体素质提高的基本途径。

答案:一是教育。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。“户二是实践锻炼。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。三是修持。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。

52、试论领导素质提高的途径。

领导素质提高的途径有:(1)教育;(2)实践锻炼;(3)修持。

53、试论领导效能测评的意义。

(1)领导效能测评是一切领导活动的出发点与归宿;(4分)
(2)领导效能测评是衡量领导活动成败得失的标尺;(4分)
(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分)
(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;(4分)
(5)领导效能测评是对领导活动进行民主监督的有效途径。(4分)

(上述要点,每点4分,均须展开论述,只答要点,酌情减分,要点给2分)

54、试论如何建构领导执行力。

答:(1)提高学习力。领导干部不仅要提升自我的学习力,还需尽力提升组织成员整体的学习力。

(2)更新管理理念。更新管理理念最重要的是领导者要深刻理解以人为本的科学内涵,高度重视人在组织中的价值地位,尊重和满足人的合理需求,而不是把以人为本作为时髦的口号。

(3)加强组织文化建设。加强组织文化建设的关键,在于领导者要强化组织文化建设意识,通过组织文化塑造和影响组织所有成员的行为,进而提升组织的整体执行力。

(4)提升情商水准。建构领导执行力,领导者需有提高有效调控被领导者情绪的能力。领导者不仅应能有效地管理控制自己的情绪,且应能够有效地调控被领导者的情绪。

55、试论如何优化领导群体结构。

答: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,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。

56、试论述如何改善我国领导发展与培训现状。

答案:一是确立正确的培训目标;二是设置科学的培训内容;三是改革培训的手段与方式;四是加强师资队伍的建设;五是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)

57、试述领导魅力、领导形象、领导绩效的关系。

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的影响。

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。

58、试述领导魅力、领导形象以及领导绩效的关系。

答: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的影响。

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。

59、试述领导与管理的区别和联系。

答:领导与管理的联系:(1)领导的产生源于管理活动的需要;(2)领导和管理具有较强的相容性和交叉性。

领导与管理的区别:(1)战略与战术的区别。领导侧重于重大方针的决策,着眼于通过一定的领导手段实现组织目标;管理则侧重于政策的执行,着眼于规范和引导下属完成管理任务。

(2)宏观与微观的区别。领导注重长期和宏观规划,不排除带有一定风险性的战略;管理强调一定时间范围内微观上的具体工作的执行,追求合理性和可行性,希望降低甚至排除风险。

(3)稳定与变革的区别。领导行为的目标是通过变革提高组织绩效,管理则以有效地维持秩序为目标。

(4)综合与专业的区别。领导追求组织乃至社会的整体效益,对从业人员的要求注重于综合素质;管理则着眼于某项具体问题的处理,对从业人员的要求注重于专业水平。

60、试述如何对领导权力进行科学合理的划分与配置。

(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。

综上所述,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。

61、试述如何对领导权力进行有效的制衡。

答:(1)进一步调整权力结构:以权力制衡权力 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。

(2)道德制衡机制:以道德监督和制衡权力通过学习和教育的方法帮助政府官员树立“正确”的权力观,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,严格要求自己,运用好手中的权力。

(3)权利制衡机制:以权利制衡权力恰当地配置权利,使它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。

62、试述如何对领导权力进行有效的制约?

答:对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:

(一)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,不过在两种社会中存在权力程度和保障目的有所不同。

(二)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。

(三)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,使它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。

63、试述文化生态学中有关人、文化和环境关系的主要观点,并结合自己的工作实践加以评述。

答:“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的文化的风俗、

行为和生活方式的一个有力的决定因素。文化生态学主要分为两大学术派别,一种是“强”式文化环境关系说,另一种是“弱”式文化环境关系说。“强”式关系说的主导思想是:把环境作为对行为和具有强有力地决定、限制和影响作用的过程,认为:“环境现象对所研究的文化行为的起源和发展在一定程度上起主导作用”。另一种研究方法则采取了文化与环境“弱”式关系的取向,他们反对“强”式关系说片面强调文化对环境的单向影响,而是把文化与环境的关系作为一个相互依赖的生态系统的一部分来考察,主张在人类社会的宏观背景和人类个体的微观背景中,研究文化和环境的相互关系和互动作用,而较少建立严格的、单向的因果关系。人类自诞生以来就与环境发生着密切的关系,并通过社会活动的方式体现出来,而文化也正是在人类活动及对环境的认识、适应与改造过程中存在、演变和发展的。在某种程度上,文化和环境就像是人类生存与发展所倚赖的精神空气,这种“精神空气”很难量化,也无法用仪器测量,但却可以通过个体或群体的行为、举止、语言、风尚等许许多多的途径和方式发现它的存在。虽然环境中的物质环境就文化习惯来说显然是重要的,但其确切的因果关系常常是难以确定的。而且,就文化本身而言,是一个涉及到许多因素、许多层面的复杂网络,从一个变因开始到另一个变因结束的简单的因果关系链来进行研究是不可能的,也是不科学的。自然环境主要是指物质环境,如温度、地形、地理特征,以及动植物区系。环境取向和世界观,是指与宗教、价值观和主要思想模式有关的环境方面的带有普遍意义和广泛影响力的观点。环境的结果,也叫行为的产物,体现了人类的行动结果,如对自然环境的改变。环境的认识,是人们对环境的感觉、信念和判断。环境的行为和过程是指人们在社会关系中与环境的交流方式,如个人位距、地域意识行为等。首先,社会体系的研究方法认为,体系中的每一个变因从理论上讲既可当作原因也可当作结果,用简单的直线型、链条式因果关系来描述社会现象是不科学的。环境可以影响文化,文化也可以影响环境,同时文化与环境也可以各自独立存在而不互相影响。其次,社会体系的研究方法把社会体系看作一个相互关联、彼此依赖的全息生态环境,对该体系任何一部分的干预都会在整个体系中产生反应,并累积起来。因此,在文化—环境的变因网络中,我们必须随时关注各个要素对研究对象的影响,并注意既有变化的累积效应。

64、试述我国领导体制的主要弊端和改革方向。

答:(1)主要弊端:权力过分集中,规则和规范仍然缺失,组织结构的不科学。

(2)改革方向:推进协商民主广泛多层制度化发展;改革司法体制和运行机制;健全反腐败领导体制和工作机制。

65、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。

(上述要点,每点 r 分,均须展开论述,只答要点,酌情减分,要点给 2 分)。

66、试述新时期我国领导体制改革的原则与内容。

答:(1)我国领导体制改革的原则: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,权责相应原则。

(2)新时期我国领导体制改革的内容:

第一,根据统一、高效的原则构建政府的组织结构;第二,按照权责相称原则确定职权体系,理顺职权关系;第三,大力加强社区治理能力建设;第四,充分发挥社会组织在公共服务供给过程中的积极作用。

67、我国领导体制的主要弊端以及改革的原则与内容?

答:(一)我国领导体制的主要弊端表现于:(1)权力过分集中。①权力过分集中的表现。从领导体制的内外部关系来看,主要表现为:在横向结构上,权力过分集中于党委领导机关;在党委领导机关内部,权力过分集中于党委书记尤其是第一书记;在中央和地方的关系上,权力过分集中于中央,地方自主权甚小。就领导体制的角度而论,权力过分集中有两种具体表现:一是在政治上党政不分,以党代政,党委包揽行政领导事务;二是在经济上政企不分,各级政府作为管理者掌握企业相当一部分的权力。

②权力过分集中的危害:首先,它使企业实际上成为行政领导机构的附属物,各级政府作为企业的行政领导,直接插手企业的行为,包办代替企业的具体经营活动,使企业的积极性与创造性受到压抑,进而妨碍了社会主义市场经济的发展。其次,权力过分集中造成了政府机构的臃肿,人浮于事和工作效率低下。最后,权力过分集中使领导机关负担过重,陷入事务主义而不能自拔,力不从心地管了许多不该管、管不好也管不了的事,这就必然产生官僚主义。③权力过分集中的原因。第一,受过去革命战争时期中共的传统领导体制的影响。第二,受原苏联领导体制模式的影响。第三,受我国历史上封建专制主义的影响。(2)组织结构的设置不科学。组织结构的设置不科学,主要表现为组织层次与管理幅度的关系问题。(3)领导法规的缺失。领导法规的缺失主要表现在:①缺少完备的自上而下的领导法规与负责制。②在于缺少完善的行政领导管理法规。(二)我国领导体制改革的原则。

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。(三)改革的内容:一是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。实行这样的模式至少应从三个方面入手:第一部分社区管理职能划归企业;第二,政府将一部分职能转让给社会中介组织。第三,提高政府权力运行的有效性。二是按照统一、精简的原则构建政府的组织结构,精简机构。按照统一原则,要围绕政府职能运行实行两个“统一”:一是统一领导。二是统一职能目标。三是按照权责相称原则确定职权体系,理顺职权关系。其主要内容有:第一,理顺中央与地方的职权关系;第二,理顺政府内部的职权关系。四是按照政企分开、两权分离原则建立新型的政企关系,实行政企分开。对此,我们可以从以下三个方面加以把握:

第一,政府的社会经济管理职能与资产管理职能分离;第二,政府的行政管理职能和企业的经营管理职能分开;第三,建立产权清晰的现代企业制度。

68、性格对领导行为的影响。

答:性格是指一个人对现实稳定的态度和习惯化了的行为方式,也就是一个人表现在态度和行为这的比较稳定的心理特征。人在实践活动中对客观世界产生的反应,久而久之,这种反应就形成了稳定的心理特点和行为方式,这就是性格。人的性格主要表现在对现实的态度上,包括:对社会、他人、自己、劳动、事物和认识、情感、意志等各方面的态度。领导着的性格作为对现实的态度和习惯化了的行为方式,对工作行为的影响主要表现为:

26、渐进决策模型-->美国查尔斯·林德布洛姆教授,在批判传统理性决策模型缺陷的基础上,提出的一套极有特色的政策制定模型。其主要特点

27、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。

28、角色学习-->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。

29、近因效应-->指过多地依赖最近的表现对人做出评价,而不考虑它全部历史和一贯表现的一种现象。

30、矩阵式-->是一种在混合式领导组织结构的基础上,按照数学上的矩阵方阵原理建立起来的领导体制,又称规划-目标结构形式。

31、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。

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

33、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。

34、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。

35、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。

36、领导
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。

37、领导(行为)方式-->是一种具有权威性、结果性的组织行为方式和社会行为方式,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。

38、领导层次-->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。

39、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。

40、领导发展-->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。

41、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。

42、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。

43、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。

44、领导方式连续体-->是坦恩鲍姆和施密特于1958年提出的。这种理论认为,领导方式不是固定不变的,要根据内外环境条件、工作性质和时间等具体情况适当决定。

45、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。

46、领导关系-->指领导者进行领导活动的过程中,领导者与被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得总和。

47、领导关系
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。

48、领导环境-->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。

49、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。

50、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。

51、领导决策-->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。

52、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。

53、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,如何选取相应得领导方式,最终实现理想的领导效果的理论。

54、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)做出一定性为与施行一定影响的能力。

55、领导群体结构-->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。

56、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。

57、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和方法。

58、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必需的客观条件。

59、领导素质-->指充当领导角色的个体为完成其特定职能职责,发挥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。

60、领导素质测评-->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。

61、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。

62、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。

63、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。

64、领导文化-->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力和精神导向。

65、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得有效变化的系统综合。

66、领导效能测评-->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的能力与效果进行综合测试与评价的过程。

67、领导效能座-->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。

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

69、领导行为方式-->是一种具有权威性、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。

70、领导行为理论-->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。

71、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。

72、领导形象

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。

73、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。

74、领导艺术-->是建立在一定的知识、经验、智慧、才能、胆略基础上,综合运用领导理论、方式、方法,灵活地、高效地、有创造性地处理领导活动中各种问题的非规范化的技巧和才能。

75、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。

76、领导者-->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。

77、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。

78、领导主体-->是指由组织中担任决策、指挥、协调监督等职责的人员,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。

79、马太效应-->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。

80、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。

81、民意测验法-->现代民主社会日益广泛使用的一种测评方式,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。

82、模拟侧评法-->模拟侧评法是一种比较直观的测评方法具体来说就是让被侧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。

83、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。

84、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断的一种现象。

85、强制性影响力-->也称权力影响力,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。

86、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。

87、权力腐败-->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。

88、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。

89、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。

90、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。

91、权力异化

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的特殊利益,从而使国家政治生活发生病态变化的过程。

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

93、权力制约-->从一般意义讲,就是权力的限制与约束。具体说,就是享有制约权力的个人或组织与群体,运用民主、法制与新闻舆论等多种手段,通过各种有效途径,对权力所有人或行使者所形成的特定的限制与约束关系。

94、权谋倾向-->即个体利用他人达成个人目标的一种行为倾向。

95、权谋倾向

权谋倾向是个体利用他人达成个人目标的一种行为倾向。

96、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。

97、人力资源-->广义上,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;狭义上,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。

98、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,协调各方面关系,充分调动员工的工作积极性,以保证组织目标的实现。

99、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。

100、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。

101、柔性领导-->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领导的领导行为。

102、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,从而把组织变为人们自觉的领导的领导行为。

103、柔性领导理论-->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,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。14A、柔性领导

104、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。

105、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。

106、思维创新-->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。

107、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,也就是思维过程运用的工具和手段。

108、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。

109、思维品质-->就是人与人之间在思维活动中所表现出的个性差异。

110、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。

111、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。

112、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 and 辐射力。

113、完整制-->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。

114、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。

115、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。

116、网络舆情管理

是指对互联网信息监测、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。

117、危机-->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不确定情况下，需要迅速决策的不利情势的集合。

118、危机决策-->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。

119、委员会制-->又成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。

120、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。

121、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

122、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。

123、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。

124、虚拟政府-->即跨越时间、地点、部门的全天候的政府服务体系。

125、虚拟政府式-->阶段主要是为公民提供以公民为中心、“一站式”和无缝隙的公共服务，即公民能够在网站上方便地实现所有与政府打交道的事物。对于公民而言，政府在此阶段才真正由原来的物理实体转变为网络站点，由原来的分散结构转变为一体化的网络门户，由原来的管理主体转变为服务中心。

126、虚拟政府原则-->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。

127、一长制-->又称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。

128、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。

129、有限理性决策模型-->是美国人西蒙创建的，他认为“经济人”或“理性人”是不存在的，实际生活中的人都是“行为人”、“有限理性人”，他们的价值取向和目标是多元性的，因此，决策不可能达到一种理想化的模式，而只能现实中追求有限理性，用最满意原则代替最佳原则。

130、有限理性决策模型-->美国赫伯特·西蒙创建。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，因此经常处于变动状态并且表现出中途特征。西蒙人为，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。西蒙人为，以

往的决策理论过于注重研究决策结果的合理性，而忽视决策过程本身。

131、鱼缸法-->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，然后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。

132、舆情是指在一个一定的社会空间内，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。

133、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。

134、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。

135、正式授权-->是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，即下属行政人员根据其合法地位获得相应职权的过程。

136、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。

137、直线式-->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。

138、职能式-->是指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是寒么性结构。

139、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。

140、职位权力-->指与领导主体的职位相联系得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。

141、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。

142、制约授权-->制约授权，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。

143、制约授权-->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。

144、智库-->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。

145、重人式领导方式-->以人中心进行领导活动，临高这关心的是如何建立和发展人际间的关系，以建立一个宽松、和谐的工作环境。

146、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。

147、追随者

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。

148、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。

149、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。

150、自然集体领导-->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，产生于原始公有制经济基础之上的。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领导体制。

151、自然性影响力-->也称非权力性影响力，它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。

152、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。

153、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

判断(363)-伯仲教育：(微信搜: Wj585858-)

- 1、“个性”包含能力、气质和性格。-->对
- 2、20世纪20年代社会学家开始借用环境、生态、生态系统等概念，来进行人类社会生活的研究-->对
- 3、按决策目标的数量分类是单目标决策和多目标决策。-->对
- 4、按决策问题的出现概率分类，领导决策可分成程序性决策和常规决策。-->错
- 5、按决策问题的出现概率分类是程序性决策和宏观决策。-->错
- 6、把个体组合成一个群体的力量作用于外部事物而取得的效应，这种效应就称为群体功率放大功能。-->对
- 7、保健因素满足后，被领导者只是处于一种没有不满意的状态。答案：对。保健因素有助于消除员工的“不满意状态”，达到一种没有不满意的状态；要达到满意状态，还必须有激励因素。
- 8、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
- 9、不同的价值观和不同的目标追求，是导致冲突最内在的原因。-->对
- 10、成就感是领导激励方法中的一种内在的激励方法。-->正确
- 11、程序性决策主要针对那些经常重复出现、性质相近的问题进行决策，有一套可以遵循的程序、规章制度或惯例。-->对
- 12、冲突等同于竞争。答案：错。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，任何一方都不能以障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。
- 13、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
- 14、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。-->错误
- 15、传统的人事管理将人看作是组织发展的主体。-->错误

- 16、传统社会的领导权力是一种法理型的权力。-->错
- 17、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。-->错
- 18、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。-->错误
- 19、从思维的角度看,决策是一种重要的思维活动和认识活动。-->对
- 20、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。-->对
- 21、道家的政治思想是仁政。-->错
- 22、道家的政治思想是仁政。()错
- 23、道家的政治思想是以德治国。-->错
- 24、电子政务的最重要的内涵及精髓是建构一个“虚拟政府”。-->正确
- 25、电子政务就是网站与软件的简单应用,是简单的政府上网。-->错误
- 26、电子政务作为一种“公共产品”可以由国家和企业共同提供。-->错误
- 27、定量测评是运用数学的方法,通过对测评对象有关情况的数据的收集、整理、计算和分析,把握领导者的素质。-->对
- 28、对环境的关注催生了权变理论并推动了领导科学的持续发展。-->对
- 29、对领导者的道德、品质、作风、修养等方面的测评称德的测评。-->对
- 30、对领导者的文化程度、业务水平、工作能力以及身体素质与心理素质等方面的测评称为对能方面的测评。-->对
- 31、对领导者的研究和领导活动的研究是彼此独立,毫不相关的。-->错
- 32、对于领导者来说,政治素质是第一位的。-->对
- 33、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
- 34、对员工的信任是一种荣誉激励的方法。-->错误
- 35、发散思维和收敛思维是互相对立、不能相互转化的。-->错误
- 36、发散思维是扩散性的思维活动。-->对
- 37、非正式领导关系是一种法律化、制度化、程序化、规范化的领导关系。-->错
- 38、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。
- 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结遍性,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。同此对非正式群体的无知或鸵鸟政策是极其有害的。
- 39、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。()。-->错误

- 40、非正式组织不是因为完成组织任务而自发产生的,所以领导者不应该承认非正式组织。-->错
- 41、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
- 42、分离,对领导学的产生起到了直接的推动作用。-->对
- 43、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
- 44、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
- 45、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
- 46、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
- 47、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。()错
- 48、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
- 49、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
- 50、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
- 51、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
- 52、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。()-->错
- 53、公信力是网络媒体生存和发展的关键。-->对
- 54、沟通主要是通过语言的渠道进行。-->错误
- 55、构成领导关系的两极,即权力和服从都是不断变化的,因此领导关系呈现动态性。-->对
- 56、关于权力起源的学说,除了契约论外,其他主张都有一定程度上的合理性。-->错
- 57、官方智库通常是政府的组成部门或者由政府出资设立,或者主要承接政府委托研究课题。-->对
- 58、和社会的发展是由领导者与被领导者共同推动的。-->错
- 59、宏观决策是指对组织的发展方向与远景具有重大影响战略性的、全局性的高层决策。-->对
- 60、宏观领导环境对领导活动的影响最为直接、现实,与领导活动的方式和功效密切相关。-->错
- 61、宏观领导效能是指领导活动在社会整体中所达成的效能。-->对
- 62、宏观领导效能是指领导者在领导活动的具体过程中所体现出来的效能。-->错
- 63、互联网的开放性和虚拟性,为网络表达奠定了方便快捷、内容多元、方式互动的技术基础。-->对
- 64、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
- 65、缓冲法是按照老子原则处理冲突的一种主要的办法。-->错误
- 66、混合式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组织结构形式。-->对

- 67、激发思维创新的首要因素的意志。-->错
- 68、激发思维创新的首要因素是目标。()-->对
- 69、激发思维创新的首要因素是意志。-->对
- 70、集体主义的典型价值观是荣誉、成就、遵从和服从。-->错误
- 71、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。-->对
- 72、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
- 73、健全反腐败领导体制和工作机制,首要的任务就是要加强“基础设施”建设。-->对
- 74、健全反腐败领导体制和工作机制与媒体监督权建设相结合,才有可能形成一个能够有效解决权力规范性问题的监督体系。-->错
- 75、渐进决策的模型是美国著名学者西蒙所提出的。()。-->错误
- 76、奖惩制度是指对有突出成绩的人才给予物质奖励或荣誉奖励,对犯错误的人给予必要惩处的一种制度。-->对
- 77、尽责性描述个体自我控制的行为倾向的维度,该维度高的人往往做事有计划,有条理,并能持之以恒。-->对
- 78、经理制领导是19世纪中叶工业革命的产物。-->正确
- 79、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的组织。-->对
- 80、矩阵式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。-->错
- 81、决策的科学化是领导决策的基本要求,而科学思维是科学决策的前提和基础。-->对
- 82、决策的预测原则是建立在对未来事物的预测基础上对未来事物的结果进行设想。-->对
- 83、决策的预见性是决策者对未来事物发展可能的一种认识,通过推理、预测来把握事物的发展趋势并选择相应的方案以达到目标。-->对
- 84、决策方案是决策的物质基础和根本依据,是沟通决策者和决策对象的桥梁。-->错
- 85、决策环境是否明确,直接决定受决策影响主体的行为。-->错
- 86、决策环境是指影响决策产生、存在和发展的一切因素的总和。-->对
- 87、决策前景不属于领导决策要素。-->对
- 88、决策效能主要属于宏观领导效能。-->错误
- 89、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。-->错误
- 90、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
- 91、决策中枢系统是专门为领导决策服务的研究咨询系统。-->错
- 92、考核人才是用人的前提和基础。-->错
- 93、考核制度是指对一定职位的人才的德才素质、工作能力、工作表现和工作成绩所进行的考察、审核和评价的一项制度。-->对
- 94、科学决策的第一步是确立目标。-->错
- 95、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。-->错误
- 96、客观领导环境是一种微观层面的类型环境。-->错

97、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。-->错

98、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

99、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重视纳谏的思想。-->错

100、离开了社会，领导关系既不能存在，也不能发展。-->对

101、良好的领导心理素质结构可以消除领导班子的内耗。
答案：对。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，在行使领导职能时也未必然收到好的效果，而且还有可能出现人才能量相互抵消的“内耗”情况。

102、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。-->正确

103、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。-->正确

104、领导负效能即领导者所从事的领导活动与社会经济沿着相反方向行驶，并对社会经济发展最终起到阻碍作用。-->对

105、领导沟通是领导者与被领导者在思想与动机上的互动过程。-->错

106、领导关系的客观性是指领导关系作为领导活动过程中人与人相互交往的一种现实结果。-->对

107、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

108、领导关系决定了领导权力的内容，使领导权力主体不能为所欲为。-->错

109、领导关系是指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。-->对

110、领导关系是自然属性和社会属性的统一。-->对

111、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

112、领导环境发展的第一原则是超前性原则。-->错

113、领导环境发展的根本目标是改造领导环境。-->错

114、领导环境发展过程依次为适应环境、认识环境、改造环境。
答案：错。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。这三个过程是环环相扣、密切关联、缺一不可的，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的受阻、停滞乃至倒退。

115、领导环境是领导活动中主观因素和客观因素的集合。-->对

116、领导环境是领导者进行行为选择时，可能面对的总政治状态。-->错

117、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。-->错误

118、领导活动必然要受到领导成员观念意识的指导和影响。-->对

119、领导活动的很多方面都受制于领导环境。-->对

120、领导活动可能产生各种各样的结果，因此领导效能包含正效能与负效能。
答案：对。根据领导效能的性质不同，我们可将领导效能分为正效能与负效能。一是领导正效能，即领导者所从事的领导活动与社会经济沿着同一方向前进，并对社会经济发展最终起到促进作用。二是领导负效能，即领导者所从事的领导活动与社会经济沿着相反方向行驶，并对社会经济发展最终起到阻碍作用。

121、领导活动是通过领导者的言行举止传递给被领导者。-->错

122、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：错。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、实践和锻炼的结果，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，如思想道德素质、社会能力素质等。

123、领导活力是领导集体的一种特性，它包括积极性、创造性的发挥和实施高效能的有效领导等。-->对

124、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。-->对

125、领导具有双重属性，其中占据主导地位的是社会属性。()。-->对

126、领导具有双重属性，其中占据主导地位的是自然属性。-->错

127、领导决策的过程是动态的，一次性完成的。-->错误

128、领导决策的系统原则就是要求领导者在决策时要树立起全局观念，从整体把握部分。-->对

129、领导客体-->主要包括领导者的下属和部分领导相对方，是领导活动的执行者与作用对象。

130、领导魅力是领导者构建领导形象的重要组成部分。-->对

131、领导目标是取得领导效能的前提，它和领导效率结合起来决定领导效能的大小。-->对

132、领导能力是领导活动对象化的直接反映，是通过领导效率所取得的直接结果。-->错

133、领导能力是领导者行使领导权力、承担领导责任、胜任领导工作、完成领导任务所必备的基本条件。-->对

134、领导权力的发展变化是与社会发展阶段紧密相连的。-->对

135、领导权力的主要内容包括权力的主体、客体和目标。-->错

136、领导权力的主要作用是推行政令，有强制性和非强制性两种方式。-->对

137、领导权力和权威的影响时限是一样的。-->错误

138、领导权力客体是指领导权力作用的对象，即指领导活动的被领导者。-->对

139、领导权力与权威是截然不同的。(辨析)。-->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。一是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，人们改变对自己的：早法，并按照权力与权威占有者的意志行事。二是权力与权威的区别主要表现为：一是权力与权威的来源不同；二是权力与权威的表现形式不同；三是权力与权威的影响时限不同；四是权力与权威的作用

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。

140、领导权力载体是指领导权力赖以生存和运行的组织依托和制度体系。-->对

141、领导权力载体在横向上表现为金字塔的部门结构。-->错

142、领导权力在本质上是社会关系。-->错

143、领导权威除去垂直方向上的差异外，同时存在水平方向上的差异。-->错

144、领导群体的智能结构与领导群体的知识结构没有区别。-->错

145、领导群体的专业结构是指一个领导群体中，不同智能优势的人才个体的构成比例及其相互关系。-->错

146、领导群体结构与功能的关系，一般是结构决定功能，功能促进结构。-->对

147、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力不成，亟待解决的事解决不了，出现久拖不决的局局面。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。在领导群体内部，任何一个领导者都不要干涉其他成员积极范围内的事，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。

148、领导生态系统的要素包括领导者、被领导者和领导环境。-->对

149、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。-->正确

150、领导思维品质是领导思维能力的综合反映，是实现成功领导的必要条件之一。-->对

151、领导素质的发展性是指领导素质中以心理机能和精神范畴为主的内容。-->错

152、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。-->正确

153、领导素质的提高不完全取决于领导实践。-->错误

154、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。-->正确

155、领导素质的物质性是指领导素质的物质依托即生理基础，是形成其他领导素质的物质前提。-->对

156、领导素质是建立在领导者的领导行为、影响力以及领导效能基础上的。-->错

157、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

158、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。-->对

159、领导素质有着很广泛的内容,其基础是与生俱来的。-->错误

160、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

161、领导素质作为领导主体重要的内在条件,从根本上决定着领导的成败得失,具有至关重要的作用。-->对

162、领导体制的本质属性是自然属性。-->错

163、领导体制的核心是组织结构的设置。-->错

164、领导体制的组织结构是指组织内部各个基本要素的组合形式、相互关系以及联系方式。-->对

165、领导体制改革的中心环节是实现领导权力划分的科学化。-->正确

166、领导体制具有自然属性与文化属性的双重属性。-->错

167、领导体制是围绕领导权限的划分和实施所形成的一套制度体系。-->对

168、领导文化不但具有文化的共性,而且具有鲜明的个性。-->对

169、领导文化是在领导活动的实践中产生和发展的,自然要受到领导活动的制约和影响。-->对

170、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

171、领导文化作为领导领域的主要意识范畴,无疑具有导向作用。-->对

172、领导效果是指领导者从事领导工作的产出同所消耗的人力、物力、财力等要素之间的比率关系。-->错

173、领导效能不具有历史继承性的特点。-->错

174、领导效能测评的对象是领导者个人或者集体。-->错误

175、领导效能测评要从静态理解动态,而不是从动态理解静态。答案:错。领导效能测评应遵循静态与动态相结合的原则。从测评的静态属性,我们才可以把握住效能的特定形态,才可以比较出某某人的成绩大,某某人的成绩小。效能的动态属性则相应地要求我们的测评工作要有动态眼光,必须要有动态的考察,才能使我们理解静态效能的真正意义。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。

176、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

177、领导效能的测评工作应该重视直接效果,忽视间接效果。-->错误

178、领导效能分为正效能与负效能。-->对

179、领导效能既是领导活动的出发点,又是领导活动的归宿。-->正确

180、领导效能是一个单一指标体系。答案:错。领导效能作为一个复杂的、广泛的综合性体系,这其中既包括定性的因素,又包括定量的因素。在对领导效能的研究中,我们要高度重视对其定量因素进行分解式的量化分析,以提高对其科学性与操作性研究;同时又要兼顾对其定性因素进行深入的理性分析,以强化对领导效能的历史性与社会性研究。

181、领导效能只有定性因素。-->错

182、领导新理论是推动领导理论的发展,使领导进一步成熟、完善。-->错

183、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

184、领导形象的评价既包括领导者本人又包括组织成员或公众对其进行的综合评价。-->对

185、领导形象就是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而形成的整体印象。-->对

186、领导形象具有稳定性、可变性。-->对

187、领导形象是领导者决策管理的重要保障。-->错

188、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

189、领导选材的公开公平原则是指将空缺的职位及其所需要的人才资格通过网络、报刊、广播、电视等新闻媒介向社会公布,并将最终结果也晓之于人,接受群众监督。-->对

190、领导选材的竞争择优原则是指在公开公平的前提下,让求职者依靠自身的素质进行竞争,用人单位择优选拔人才。-->对

191、领导选材的因事择人原则是指根据职位对人员资格的要求来选拔人才,由此做到以事定职,以职选人,人事相宜。-->对

192、领导学的产生是社会实践发展的客观要求。-->错

193、领导学是研究领导工作规律和方法的科学。-->对

194、领导学于百余年前诞生于政治学母体中。-->错

195、领导要对组织的整体加以调控,不能有调控不到的“盲区”。-->对

196、领导艺术美就是善,就是品德。答案:错。领导艺术是美的内容与形式的统一,是领导者内在素质、品德与行为、技巧在领导工作中的表现。品德是美的内核,是美的内容。美是有功利目的的,那些“形象工程”不予民以“善”,就谈不上品德和美。

197、领导用人是指领导者科学合理地使用人力资源中的人才资源,以做到人事相宜,相得益彰。-->对

198、领导在重用优秀人才的时候,往往会引起人们的不同看法,使之成为有争议的人物。-->对

199、领导战略重点是领导活动所要达到的预期目的,是整个领导工作的出发点和归宿。-->错

200、领导战略重点是指对领导工作全局有重大影响作用的环节。-->对

201、领导者必须具备鲜明的政治观念和浓厚的政治意识。-->对

202、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称为用养并重原则。-->对

203、领导者要依靠其权威影响力实现下属内心的服从和认同。-->错

204、领导者直接领导的人数,或者领导者可直接下达命令发出指示并直接向他汇报、对他负责的人数称为幅度适宜原则。-->对

205、领导正效能即领导者所从事的领导活动与社会经济沿着同一方向前进,并对社会经济发展最终起到促进作用。-->对

206、领导职权的属性决定其改革必须与赖以生存的政治、经济和社会环境相适应。-->错

207、领导智能结构与领导的知识结构没有区别。答案:错误。领导群体的知识结构是指一个领导群体中,不同知识积累和背景的成员的搭配组合状态。现代化领导班子的成员,必须具有足够的知识水平,在整个社会知识结构中,他们应该是属于高知识水平范围的。在领导集体中,必须有一个合理的知识结构。个人的知识有限,集体的知识就可以全面广泛得多。还应强调指出的是,学历与实际水平之间是有很大差异的。因此在选

择领导干部时,除了重视学历之外,还必须注意考察实际工作能力和知识水平。领导群体的智能结构是指一个领导群体中,不同智能优势的人才的构成比例及其相互关系。领导的知识及其效能与他运用知识的能力有关,即领导不但要有知识,而且还要会运用知识,这就是智能问题。智能主要包括:学习能力、研究能力、思维能力、表达能力、组织能力和创造能力等。领导班子应包括不同智能型人才,只有这样,才能发挥最优的智能效能。

208、罗伯特·坦南鲍姆是关于领导风格的理论更多地考虑到了下属的因素。-->错

209、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。-->错误

210、民本思想主要包括信民、富民、教民三个内容。-->对

211、模拟测评法目前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。-->正确

212、目标原则是领导群体结构优化组合与调整的第一原则。-->正确

213、内驱力就是个体为了满足某种需要,促使或激发自己进行某种行为的那些心理因素。-->对

214、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

215、培养思维主体的创新能力,必须先对思维创新的影响因素进行分析。-->对

216、气质具有先天性、稳定性,同时也具有可变性。-->对

217、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

218、权力的可塑性指权力是由人创造的,权力系统、权力结构由人安排的。-->对

219、权力腐败的主要表现形式是寻租和造租。-->错误

220、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。-->正确

221、权力和命令是领导关系的实质。-->错

222、权力异化是指权力的蜕变-->对

223、确定型决策是决策者所依据的决策信息完备充分,环境和条件变化不大,而且一个方案只有一种确定无疑的结果的决策。-->对

224、群体成员必须共同努力才能完成的群体一般被称为协作群体。-->错误

225、群体互补功能是通过优化合理领导群体,将各具相对优势的领导者个体按一定的结构组合在一起。-->对

226、群体为实现目标需要利用各种资源的因素,因此而产生的冲突属于资源因素。-->对

227、人力资本结果是将货币资本或财富转换为人的知识和能力形态。-->错

228、人力资本可以表现为从事工作的总人数以及劳动力市场上的总工作时间。-->对

229、人力资源不同于物质资源,人力资源具有增值性特点。答案:对。物质资源在其转化过程中,只能是价值的平行转移,要实现资源转化的增值,只有通过人力资源才能达到。人力资源的增值性体现在管理人员在管理活动的创新作用上。

3. 现代社会讲究效益,所以领导只用人才,不必养人才。

230、人力资源不同于物质资源,人力资源具有增值性特征。-->**对**

231、人力资源区别于物质资源的根本所在就是增值性。-->**错误**

232、人力资源是社会生产力的第一要素。-->**对**

233、人民当家做主是社会主义民主政治的本质和核心。-->**对**

234、人与人之间在思维活动中所表现出的差异,就是思维品质。-->**对**

235、**任何沟通都是通过语言进行的。**
答案:错。沟通主要通过语言和非语言渠道进行。语言是人际沟通的主要方式,但是由于语调、重音的正确性、节奏、读音正确与否以及语义的分歧等也会给沟通造成障碍。非语言沟通在最近几十年,备受研究者的关注。

236、任何领导活动的绩效,都受到领导体制的深刻影响。-->**错**

237、任何领导活动都是在一定的环境中发生和发展的。-->**对**

238、任期制度是指规定某些职位的工作人员其任职起止期限的制度。-->**对**

239、任务结构是指任务的明确程度和对任务的负责程度-->**对**

240、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。-->**正确**

241、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**

242、社区舆情是社会舆情在互联网空间的映射,是社会舆情的直接反映和重要组成部分。-->**错**

243、事物的实际状况与应有状况之间的差距是问题。-->**对**

244、收敛思维是以思维活动为特点的创新思维活动。-->**错**

245、收敛思维是以思维集中为特点的思维活动。-->**对**

246、授权是政治上的强制力量,是实现政治目的的根本手段。-->**错**

247、思维创新的逻辑起点是创新目标。-->**错**

248、思维创新的逻辑起点是创新目标。()。-->**对**

249、思维创新是提高领导者决策思维能力的根本途径。-->**对**

250、思维的物质性根源于思维器官的物质性。-->**对**

251、思维方式体现了人们思维活动的基本特征。-->**对**

252、思维形式属于思维方式的范畴,是思维方式的一部分。-->**对**

253、思维样式是思维方式的核心内容和具体体现。-->**错**

254、思维主体对思维对象进行加工制作的方式、工具和手段称为思维方法-->**错**

255、俗话说,“江山易改,本性难移”是指性格具有统合性。-->**错**

256、随和性描述个体服从他人的行为倾向的维度,该维度高的人往往乐于助人,富有同情心,易于合作。-->**对**

257、缩小应有状态与实际状态之间的差别而制定的总体设想是决策目标。-->**对**

258、**所有的沟通都是有害的。**
答案:错。冲突作为一种矛盾的存在形式,和其他事物一样,也存在着正面与反面、建设与破坏、有益与有害两种功能。有益冲突是能够促进组织发展的冲突,如果没有这种冲突,组织就会停滞不前。有害冲突是组织中具有破坏性的或阻碍组织目标实现的冲突。因此,冲突也并不总是有害的。

259、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**

260、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。-->**错误**

261、外向性是描述个体对待他人的行为倾向的维度,该维度高的人往往精力充沛,乐观,自信,善于社交。-->**对**

262、网络媒体已被公认为是继报纸、广播、电视之后的第四媒体。-->**对**

263、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。-->**对**

264、网络以无边界和易预测为特征的复杂性、混乱性呈现领导的挑战和期待-->**错**

265、网络以信息和技术为特征的资源性质促进了领导的创新和持续学习。-->**错**

266、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。-->**对**

267、网络舆情与社会舆情在内容表现形态方面具有一致性。-->**对**

268、危机对于组织来说既是一种毁灭,同时也是一种机会。-->**正确**

269、**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。

270、危机就是机会。(辨析)。-->**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,事件的发展达到对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。**

271、**危机就是突发事件。**
答案:这种看法是错误的。一说到危机,人们很容易就把它与突发事件或紧急事故联系在一起,事实上它们并不完全等同与危机事件。那些能够预防的“危机”都只能称之为问题,只有那些无法预知的、被忽视的、具有颠覆力发意外事故,才算得上真正的危机。而它们在大多数情况下是由于人们的疏忽而酿成的悲剧。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大会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。

272、危机就是突发事件或者紧急事故。-->**错误**

273、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**

274、危机控制通过危机监测系统或信息系统认识与辨别出危机潜伏期的各种症状。-->**错**

275、为决策中枢系统提供专门咨询服务的是信息系统。-->**错**

276、文化中最为活跃的因素是物质文化。-->**对**

277、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。-->**错误**

278、我国领导体制的本质特征之一表现为对社会经济、政治、文化等实行中央集权的领导和管理。-->**对**

279、我国领导体制的最主要的弊端是组织结构设置不够科学。-->**错误**

280、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**

281、我国网民的数量正处于缓慢增长期。-->**错**

282、我国网民的数量正处于缓慢增长期。()。-->**对**

283、我国在电子政务法律法规方面发展比较成熟。-->**错误**

284、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。-->**正确**

285、物质性是真正把人与人在内在条件上拉开档次的地方。-->**错**

286、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。-->**错误**

287、现代社会的领导权力是一种法理型的权力。-->**对**

288、**现代社会讲究效益,所以领导只用人才,不必养人才。**
案:错。领导者在用人过程中应坚持用养并重原则。领导者不仅要育才,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。

289、现代社会纵向分工是领导学产生的客观要求。-->**错误**

290、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**

291、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**

292、相对于基础理论科学而言领导学具有很强的综合性。-->**错**

293、相信群体冲突有一个内部调节机制,可以在一定矛盾发展水平上自行启动去解决问题,这种观点属于老子的不干涉方法。-->**对**

294、效益性原则是指领导者在特定的职权范围内履行自己的职责。-->**错**

295、性格是影响领导形象的最根本内因。-->**对**

296、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。-->**正确**

297、一般来说,群体的规模越大,成员之间的沟通就越困难。-->**正确**

298、一般来说,群体规模越大,发生各种冲突的可能性就越大。-->**对**

299、一般来说,人们可通过个体对自己、对别人、对事物的态度和言语行为等外在表现来归纳其行为倾向。-->**错**

300、一般来说,委员会制比一长制更为优越。-->**错误**

301、一般说来,目标是激发思维创新的首要因素。-->**正确**

302、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。-->**正确**

303、一个领导群体要有群体互补功能,其结构的优化组合与调整,必须遵循精干原则。-->**错**

304、一个领导者如果要想实现组织目标,就必须控制和支配包括组织成员在内的各种资源称为支配欲。-->**对**

305、一个优化的领导群体应当结构简单,人员精干,用尽量少的人员取得尽量高的成效,这就是精干原则。-->**对**

306、以道德制约权力的思想在中国古代最为道家人物所倡导。-->**错误**

307、以权力制约权力的机制只能存在于民主社会。-->**错误**

308、因人设事,为人择官,就不能保证事得其人。-->**对**

309、因素评鉴法主要依靠感觉、印象和经验来完成,所得结论带有主观性。-->**对**

310、应对网络舆情,要禁止网民发帖。-->**错**

311、应对网络舆情,要禁止网民发帖。()。-->**错**

312、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。-->**对**

313、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”。-->**错误**

314、用人制度化就是将由国家法律确定的人事关系准则和领导人行为规范逐步系统化、定型化。-->**对**

315、由检察和反贪系统、纪律检查委员会系统、监察系统构成的法律、党纪、规范三重屏障,是规范权力运行的基础设施。-->**对**

316、友谊型非正式组织表现为人们之间的工作关系比友谊关系更为突出。-->**错**

317、友谊型非正式组织是指具有相同追求、习惯或爱好的人们组成的,它有助于丰富人们的精神生活,消除工作的单调和疲劳。-->**错**

318、友谊型非正式组织是指人们之间具有相同的兴趣和利益,团体凝聚力很大,存在时间较长。-->**对**

319、有限理性决策模型的特点是满意原则。()。-->**对**

320、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**

321、有效的团队应该做到在一个人的领导下用一个声音说话。-->**正确**

322、有效领导与特质之间有着稳定的对应关系。()。-->**错**

323、与权力动机和支配欲相关的另一个特质被描述为权谋倾向。-->**对**

324、运用同态模型的原理进行决策的方法是德尔斐法。-->**错**

325、**再造性思维是一种因循守旧、保守陈旧的思维形式。**
答案:错。它是思维者在学习的初级阶段广泛使用的一种思维方式,与因循守旧、保守陈旧的思维形式是根本不同的。

326、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**

327、**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

328、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**

329、在互联网的虚拟世界中,发言者的身份具有现实性。-->**错**

330、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**

331、在设定思维创新的目标时,要把握前瞻性原则。-->**错**

332、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**

333、在同一时间和空间里,外部领导环境中的每一个因素不可能同时对领导活动发生作用。-->**对**

334、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。-->**正确**

335、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负相关关系。-->**错**

336、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**

337、在一定时期内,领导形象具有相对稳定性,这是因为个体一旦在公众心目中形成某种印象,就会在相当长的时期内保持不变。-->**对**

338、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**

339、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**

340、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**

341、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**

342、争取在最短的时间内控制危机使其不再升级,将危机造成的损失降到最低程度称危机识别。-->**错**

343、正式领导关系是指存在于不同性质、不同类型的社会组织之间的领导与被领导的关系。-->**错**

344、正式领导关系是指存在于个人之间以及个人与组织之间的领导关系。-->**错**

345、政党、血缘、知识、年龄都属于权力载体的承担者。-->**对**

346、政治素质是领导者开展工作的必备条件,是提高领导绩效的决定性因素,是领导者素质体系的主体内容。-->**错**

347、知识经济的本质特征是创新。-->**对**

348、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。-->**正确**

349、直线式是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。-->**对**

350、职能式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。-->**错**

351、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**

352、制度文化是精神文化转化后的一种表达形式。-->**对**

353、制衡授权是指在完成任务的不同阶段采用不同的授权形式。-->**错**

354、智囊系统是决策体制的核心部门。-->**错**

355、智商是情商的基础,智商为情商的发展确立基本的方向。-->**错**

356、中国古代领导思想中对世界影响最大的当首推儒家。-->**对**

357、重人式领导方式是带有权变特点的现代管理理论。-->**错误**

358、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。-->**正确**

359、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。-->**错误**

360、**准确评价领导效能必须是在一段时间内的效能进行多次的评价和衡量,而不是一次测评就能完成。**
答案:对。因为领导效能作为一个复杂的、广泛的综合性体系,具有动态多变性的特点。一方面领导群体或个体的绩效随着时间的推移而不断变化,另一方面,人的主观行为对社会经济发展的作用需要一定的时间才能显示出来,因而,领导者在不同的时间其工作效能是有差异的。因此,要准确评价一个领导者的效能,必须对他在一段时间内的效能进行多次的评价和衡量,并且要根据工作性质的不同而改变效能评价的次数。

361、最佳原则不属于渐进决策模型的特点。-->**对**

362、最佳原则是有限理性决策模型的特点。-->**错**

363、最早对思维活动进行研究的是心理学家。-->**错误**

2017年来,每年都有50+个科目改版,伯仲教育每学期均会在期末考试前整合最新试题+作业+综合练习册题目,有需要直接访问
任何问题都可以联系我微信: Wj585858-