# 行政领导学论述题（5篇模版）

来源：网络 作者：繁花落寂 更新时间：2024-11-26

*第一篇：行政领导学论述题这2名候选人中，我觉得马某较适合担任副县长一职。理由如下：1）从年龄结构上看，解某48岁，马某41岁。而年龄在30至45岁之间的人，不仅其精力是最为充沛，才华最为横溢的，而且体格也最为完善，任用这一时期的人才就能避...*

**第一篇：行政领导学论述题**

这2名候选人中，我觉得马某较适合担任副县长一职。理由如下：

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

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

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

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

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

**第二篇：行政领导学论述题**

《领导学基础》论述题

1、试述领导与管理的区别和联系

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

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

2、列举领导的三种功能，并做简要分析

(1)引导功能。领导从根本上规定了组织发展目标，规范了组织前进的方向。(2)组织功能。组织功能是指按照目标合理地设置结构、建立体制、分配权力、调配资源等。(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。(4)控制功能。组织的目标和战略决策在具体执行过程中，只有授权而没有控制，是很难达成目标的。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，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。(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所做的调整过程。(6)激励功能。所谓激励，就是激发人的积极性、创造性的过程。激励功能是领导的主要功能之一。(7)教育功能。教育成为获取、保持、发展组织核心竞争力和创新力的必然要求，成为反映时代需求的一项重要领导功能。

3、试述如何对领导权力进行科学合理的划分与配置

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

(1)宏观层面上领导权力的合理划分与配置

宏观层面上领导权力的合理划分与配置主要是从与社会大系统诸要素的互动中探索领导权力的合理划分与配置。①领导权力的合理划分与配置必须服从于国家的政治制度;②领导权力的合理划分与配置必须有利于公民权利的充分享有;③领导权力的合理划分与配置必须与社会经济结构相适应;④领导权力的合理划分与配置必须考虑民族传统文化的因素。

(2)微观层面上领导权力的合理划分与配置

微观层面上领导权力的合理划分与配置主要是从行政系统内部各要素的联系中寻求领导权力的合理划分与配置。①组织职能的配置是领导权力的合理划分与配置的基础;②组织是领导权力合理划分与配置的载体;③组织人员是领导权力行使的主体。

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

4、试述如何对领导权力进行有效的制约

对于领导权力的制约应该是与领导权力同生并存的，这是由权力自身的特性决定的。要对领导权力进行有效的制约，就必须建立完善合理的制约机制。这主要体现为以下三种权力监督与制约机制的建设，(1)权力制约机制，以权力制约权力。以权力制约权力这一机制的核心是分权，并使不同权力机构之间形成一种监督与被监督或相互监督的关系。监督者负有监督的权力或职责。以权力制约权力是通过两种方式实现的，一是由一种高级的权力监督低级的权力;二是平行权力层级之间的监督与制约。以权力制约权力这一种机制可以存在于民主社会，也可以存在于专制社会，不过在两种社会中的分权程度和保障目的有所不同。

(2)道德制约机制，以道德制约权力。以道德制约权力这一机制的涵义是通过学习和教育的方法使社会或统治阶级对政府官员的要求内化为他们的道德信念，帮助他们树立“正确”的权力观，培养他们勤政廉政为统治利益或公共利益服务的意识和品质，使他们能够自觉地以内心的道德力量抵制外在的不良诱惑，自觉地严格地要求自己，行使好手中的权力。

与“以权力制约权力”的机制相比，以道德制约权力的机制侧重于事先的预防，期望将问题解决在可能出现之前“。而前者侧重于事后的阻止或惩罚，以使己经出现的问题得到解决。

(3)权利制约机制，以权利制约权力。此种制约机制是民主社会所独有的一项治国战略。它的主要涵义是，在正确理解权利与权力关系的基础上，恰当地配置权利，以使它能够起到一种限制、阻遏权力之滥用的作用。以公民权利制约政府权力这一机制的实质是使公民成为监督政府的力量。

以权力制约权力和以道德制约权力，这两种机制都属于统治体系的内部监督。以权力制约权力的机制意在便公共权力内部的机构和官员实行相互的监督与制约，以道德制约权力的机制在于培养官员的自我监督和自我制约的能力。而以权利制约权力这一机制所要建立的是

被统治者对于统治者的监督。这是一种体现民主性质、与公民的民主地位相称的监督与制约。但是民主社会中这三种机制是可以相互并存、相辅相成的。舆论监督是以权利制约权力这一机制的重要组成部分，它是一种民主性质的监督。

5、试述我国领导体制的主要弊端以及改革的原则与内容

主要弊端具体表现为：(1)权力过分集中。权力过分集中是我国领导体制最主要的弊端，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着企业相当一部分的权力;(2)组织结构的设置不科学。这主要表现为组织层次与管理幅度的关系问题，组织中的管理幅度与组织层次之间的关尹具有一定的规律性，在组织规模一定的情况下，较大的幅度意味着较少的层次，反之，较小的幅度则意味着较多的层次。一般情况下，层次越多，信息沟通越迟缓，信息失真的可能性越大;管理幅度越宽，协调越困难，以致官僚机构膨胀，行政效率低下;(3)领导法规的缺失。领导法规的缺失主要表现在两个方面，一是缺少完备的自上而下的领导法规与负责制;二是缺少完善的行政领导管理法规。

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。

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

6、结合WTO的要求，试述我国领导体制改革的方向与背景

(1)实现领导权力划分的科学化;(2)建立与WTO规则对接的政府法律体系，严格依法行政;(3)推行政务公开，健全监督机制;(4)加快政府管理信息化、网络化建设进程;(5)改进公共服务方式;(6)按照国际市场经济通行规则，改进行政审批制度;(7)加强公务员培训，努力树立良好的政府领导形象。

7、试论领导个体素质提高的基本途径

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

8、试论WTO对领导素质的挑战与应对策略

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。这主要体现在:(1)领导观念。立足中国实际，应对WTO的机遇与挑战，中国领导者应强化的观念有：①战略思维②创新观念③法治观念④市场观念⑤竞争观念⑥开放观念⑦效率观念。(2)领导知识。①要加强法律知识的学习②要优化知识结构。(3)领导能力。①要提高决策能力②要加强谈判能力。

9、试论竞争与合作的矛盾统一性

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。以内容为标准，合作可以分为目标合作、权力合作、信息合作、心理合作、利益合作等。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;(2)竞争与合作都能推动系统的有序化;(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，合理的竞争并不纯粹是一种对立，它同时也也含着一定的合作和互助。

10、结合实际论述非正式组织在领导关系中的作用

在任何组织或社会的构成中，非正式群体的存在既具有客观性，又具有必然性，许多组织目标和组织职能的实现都是直接通过或借助于非正式群体来完成的。由于非正式群体存在的广泛性和必然性以及在领导活动中所发挥的特殊作用，使其成为诸多群体类型中与领导关系关联最为密切、影响最为重要的一个因素，特别是在正式群体的沟通和指挥协调通到问题时，非正式群体往往成为影响和制约领导关系的关键因囊。

当非正式群体的组织结构和行为取向与正式群体保持一致或基本一致时，非正式群体往往发挥积极的作用，有助于营造良好融洽的领导关系。主要体现在，(1)协调组织成员间的人际关系，缓和或改善领导关系中存在的问题;(2)调节组织成员的心理情绪，有利于保持和创造组织内和谐的领导关系;(3)促进组织目标的实现，提高领导效能。当非正式群体不配合正式群体的工作时，特别是非正式群体的领导行为与正式群体的领导行为发生严重冲突时，非正式群体就会发挥消极作用，破坏既有的良好领导关系，或者激化矛盾，使得已经出现问题的领导关系进一步恶化，最终阻碍组织目标的实现。

11、如何认识战略制定的原则？战备管理有哪些步骤

原则:(1)充分掌握影响与制约领导战略的环境因素;(2)追求长期效应;(3)必须选择好战略重点。步骤：(1)环境分析(2)战略形成;(3)实施战略;(4)评估和控制。

12、什么是领导决策体制？科学的领导决策体制应该如何设置？1

所谓领导决策体制，是指在决策过程中承担决策的机构和人员所形成的组织形式。这里所说的组织形式，是指整个决策过程中的各个层次、各个部门在决策活动中的决策权限、组织形式、机构设置、调节机制和监督方法的整个体系。

领导决策体制在宏观上完整的结构，一般由以下五大系统所组成:(1)决策中枢系统。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所设立的决策机构组成;(2)智囊系统。智囊系统是专门为领导决策服务的研究咨询系统，由各种不同专业的专家与学者组成;(3)信息系统。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(4)执行系统。执行系统是指将各项决策指令付诸实施的系统;(5)监督系统。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。

13、如何认识危机与契机的关系

危机是威胁决策者的核心价值或根本利益的，迫使决策者在信息不充分和事态发展高度不确定情况下，需要迅速决策的不利情势的集合。所谓契机，是指由一定事态带来的某种转折变化的机缘，即”危险中的机会“。危机具有双重性，它有破坏的一面，也有积极的一面。

危机对组织来讲是一个契机，是组织命运”转机与恶化的分水岭“，从组织管理的角度来看，危机也具有积极的功能效应，危机可以暴露出旧模式中的弊端，并渲染着改革的迫切性，管理者可以通过解决危机使组织获得进步。对于组织来讲，危机本身也是一种契机，对改善

组织结构，树立危机意识，完善危机管理机制起到了重要促进作用。对于领导者来说，危机也是契机，领导者妥善于抓住契机，有效处理危机，得到更高的权威，不失时机地推行自己的改革理念，使那些在常规情况下难以解决的问题得到解决。

14、试论领导的用人原则

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

15、结合实际分析领导用人的心理误区

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

16、结合实际论述激励的原则

(1)实事求是原则;(2)及时适度原则;(3)适人性原则;(4)一致性原则;(5)公平公正原则;(6)讲求效应原则;(7)注重法纪原则。

17、结合自己的工作实际，试论如何有效地发挥领导者在创新活动中的主体作用

(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

18、论述创建一个成功的团队的方法

(1)了解团体方面的理论;(2)设立共同的目标;(3)团队设计;(4)合理建构;(5)明确阶段目标;(6)共同奋斗。219、论述如何克服沟通中的障碍

(1)建立正式、公开的沟通渠道;(2)克服不良的沟通习惯;(3)领导者要善于聆听。

20、论述领导处理冲突的方法

(1)回避;(2)建立联络小组;(3)树立更高目标;(4)采取强制办法;(5)解决问题。

21、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;(2)领导效能测评是衡量领导活动成败得失的标尺;(3)领导效能测评是改善领导者素质和提高领导水平的重要环节;(4)领导效能测评是正确使用与科学培训领导者的重要依据;(5)领导效能测评是对领导活动进行民主监督的有效途径。

22、结合实际论述领导效能测评的原则

(1)主观与客观测评相结合的原则;(2)静态与动态相结合的原则;(3)直接与间接相结合的原则;(4)定性、定量测评相结合的原则;(5)整体与局部相结合的原则。

23、论如何改善我国领导发展与培训的现状

(1)确立正确的培训目标;(2)设置科学的培训内容;(3)改革培训的手段与方式;(4)加强师资队伍的建设;(5)规范强化培训的制度。

24、试述电子政务的发展阶段和应用类型

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即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。

(1)网络建设阶段。在这一阶段，首先是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。

(2)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。但此阶段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，原先己经存在的职能交叉问题依旧没有得到解决。

(3)垂直整合阶段。这一阶段主要是在政府机构内部进行整合。一般情况下是以部为单

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。

(4)水平整合阶段。这一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。

(5)虚拟政府阶段。这一阶段主要是在以上四个阶段已经完成的工作的基础上，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，这是一种比较理想化的状态，为电子政务的发展指明了方向。

25、试述电子政务对现代领导的挑战与应对策略

电子政务对现代领导的挑战主要表现在:(1)对领导思维模式的挑战;电子政务作为一种新的政府-公民互动方式，与传统的交流方式不同，互联网打破了信息的垄断，人与人之间的交往变得自由和平等。这就要求掌握着信息优势的政府彻底摆脱传统思维模式的束缚，真正做到与公民的平等对话，政府应无保留地提供信息资源共享，并且认真听取来自公民的意见;(2)电子政务对领导体制的挑战。网络是一个没有边界的世界，它提供了二个无中心的自由领域，它使网络使用者跨越时空加强沟通与交流，这必然加速分权化的趋势。电子政务旨在建立政府与公众的互动机制，互联网便利了大众的表达，因而参与日益增多。可以预见在不久的将来电子政务的开展将对传统官僚体制产生颠覆性影响，有学者就曾预言信息时代需求的政制形式是”共同参与制\";(3)电子政务对领导方式的挑战。电子政务的开展可以消除人为的信息壁垒和信息封锁，进而对传统的领导工作方式产生重要影响。主要表现为:①电子政务的开展打破了信息壁垒，公民有更多的参政机会和更强的参政意识，随着政治偏好的多元化，过去简单一致的领导方式难以实现;②电子政务的开展，将极大地增加领导决策的透明度，简化领导和决策的中间环节，避免了虚假和冗余的信息对领导的干扰，改变了传统决策过程中存在的暗箱操作模式，起到了透明行政和公开行政的作用，有助于领导决策的科学化和民主化。

现代领导应对电子政务挑战的策略:(1)转变思维模式。这主要表现为:①由封闭型的自我思维转向创新型的开拓思维;②由本位思维转向整体思维;③由单一的静态思维转向多维的动态思维;(2)改革领导体制。这主要是指减少领导和管理的中间层级，使组织结构由层级制向扁平型发展;(3)优化领导方式。这主要表现为:①由控制型向参与型和自主型转变;②实现以人为本的领导;③重视政府文化建设;④注重创新领导;(4)解决现实问题。①加快制定政府信息化建设管理的技术规范和相关法律、法规;②引入竞争机制，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预算(结算)中单独列支;④创造电子政务的安全环境。

**第三篇：领导学论述题**

1、试述领导与管理的区别与联系。（1）领导与管理的联系：①领导是从管理中分化出来的②领导和管理无论是在社会活动的实践方面，还是在社会科学的理论方面，都具有较强的相容性和交叉性。（2）领导与管理的区别：①领导具有战略性。领导侧重于重大方针的决策和对人、事的统御，强调通过与下属的沟通和激励实现组织目标；管理则侧重于政策的执行，强调下属的服从和组织控制实现组织目标。领导追求组织乃至社会的整体效益；管理则着眼于某项具体效益。②领导具有超脱性。领导重在决策，管理重在执行。工作重点不同，使领导不需要处理具体、琐碎的具体事务，主要从根本上、宏观上把握组织活动。管理则必须投身于人、事、财、物、信息、时间等具体问题的调控与配置，通过事无巨细的工作实现管理目标。

2、列举领导的三种功能，并作做简要分析。（1）引导功能。领导从根本上规定了组织发展目标，规范了组织前进的方向。（2）组织功能。组织功能是指按照目标合理地设置结构、建立体制、分配权力、调配资源等。（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。（4）控制功能。组织的目标和战略在具体执行过程中，只有授权而没有控制，是难以达成目标的。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，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。（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所做的调整过程。（6）激励功能。就是激发人的积极性、创造性的过程。激励功能是领导的主要功能之一。（7）教育功能。教育成为获取、保持、发展组织核心竞争力和创造力的必然要求，成为反映时代需求的一项重要领导功能。

3、试述如何对领导权力进行科学合理的划分与配置。领导权力的行使是以领导权力的合理划分与配置为前提的，因为领导权力的行使必须首先立足于有序的组织机构，即所谓的在其职谋其政。（1）宏观层面上领导权力的合理划分与配置.宏观层面上领导权力的合理划分与配置主要是从社会大系统诸要素的互动中探索领导权力的合理划分与配置。①领导权力的合理划分与配置必须服从国家的政治制度②必须有利于公民权利的充分享有③必须与社会经

济结构相适应④必须考虑民族传统文化的因素。（2）微观层面上领导权力的合理划分与配置.微观层面上领导权力的合理划分与配置主要是从行政系统内部各要素的联系中寻求领导权力的合理划分与配置。①组织职能的配置是领导权力的合理划分预配置的基础②组织是领导权力合理划分与配置的载体③组织人员是领导权力行使得主体。从以上分析可以看出，领导权力的划分与配置必须与社会大系统相适应，并充分考虑领导系统内部的各种要素，从而把各种要素相互融合与协调，才能达到领导权力划分与配置的科学化与合理化。

4、试述如何对领导权力进行有效的制约。对于领导权力的制约应该是与领导权力同生并存的，这是由权力自身的特性决定的。要对领导权力进行有效的制约，就必须建立完善合理的制约机制。这主要表现为以下三种权力监督与制约机制的建设（1）权力制约机制：以权力制约权力 以权力制约权力的核心是分权，并使不同的权力机构之间形成一种监督与被监督的关系。以权力监督权力是通过两种方式实现的：一是由一种高级的权力监督低级的权力；二是平行权力层级之间的监督与制约。以权力制约权力这一种机制可以存在于民主社会，也可以存在于专制社会，不过在两种社会中的分权制度和保障目的有所不同。（2）道德制约机制：以道德制约权力 以道德制约权力这一机制的涵义是通过学习和教育的方法使社会或统治阶级对政府官员的要求内化为他们的道德信念，帮助他们树立正确的权力观，培养他们勤政廉政为统治利益或公共利益服务的意识和品质，使他们能够自觉的以内心的道德力量抵制外在的不良诱惑，自觉严格要求自己，行使好手中的权力。以道德制约权力侧重于事先预防，期望将问题解决在可能出现之前。（3）权利制约机制：以权利制约权力此种机制是民主社会所独有的一项治国战略。他的主要涵义是，在正确理解权利与权力关系的基础上，恰当地配置权利，以使它能够起到一种限制、阻止权力滥用的作用。以公民权利制约政府权力这一机制实质是公民成为监督政府的力量。以权力制约权力和以道德制约权力，这两种机制都属于统治体系的内部监督。以权力制约权力的机制意在使公共权力内部的机构和官员实行相互的监督与制约，以道德制约权力的机制在于培养官员的自我监督和自

我约束能力。而以权利制约权力这一机制所要建立的是被统治者对于统治者的监督这是一种体现民主性质、与公民的民主地位相称的监督与制约。但是民主社会中这三种机制是可以相互并存、相辅相成的。舆论监督是以权利制约权力这一机制的重要组成部分，它是一种民主性质的监督。

5、试述我国领导体制的主要弊端以及改革的原则与内容。主要弊端具体表现为：(1)权利过分集中。权力过分集中是我国领导体制最主要的弊端，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着企业相当一部分的权力。(2)组织结构的设置不科学。这主要表现为组织层次与管理幅度的关系问题，组织中的管理幅度与组织层次之间的关系具有一定的规律性，在组织规模一定的情况下，较大的幅度意味着较少的层次，反之，较小的幅度意味着较多的层次。一般强框下，层次越多，信息沟通越迟缓，信息失真的可能性越大；管理幅度越宽，协调越困难，以致官僚机构膨胀，行政效率低。（3）领导法规的缺失。领导法规的缺失主要表现在两个方面：一是缺少完备的自上而下的领导法规与负责制，二是缺少完善的行政领导管理法规。改革的原则是：（1）领导体制改革与社会主义市场经济相适应的原则；（2）政企分开、两权分离的原则；（3）效能与效率原则；（4）统一原则；（5）精简原则；（6）权责相称原则。改革的内容：（1）按照与社会主义市场经济相适应的原则转变政府管理模式，理清政府职能；（2）按照统一、精简的原则构建政府的组织结构，精简机构；（3）按照权责相称的原则确定职权体系，理顺职权关系；（4）按照政企分开、两权分离原则建立新型的政企关系，实行政企分开。:

6、结合WTO的要求，试述我国领导体制改革的方向与前景。（1）实现领导权力划分的科学化；(2)建立与WTO规则对接的政府法律体系，严格依法行政；（3）推行政务公开，健全监督机制；（4）加快政府

管理信息化、网络化建设进程；（5）改进公共服务方式；(6)按照国际市场经济通行规则，改进行政审批制度；（7）加强公务员培训，努力树立良好的政府领导形象。

7、试论领导个体素质提高的基本途径。(1)教育。教育是最普通的领导素质提高途径，领导者的全面发展或者全面提高领导素质都要依靠教育。(2)实践锻炼。领导者亲身参加社会实践，是素质培养和提高的最关键环节。（3）修持。修持是公认的各种德才标准内化、德才水平提高的修炼过程，是在自我要求、自我推动、高度自律的状态下进行的品格锻炼、精神锻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。

8、试论WTO对领导素质的挑战与对应策略。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。这主要体现在：(1)领导观念,立足中国实际，应对WTO的机遇与挑战，中国领导者应强化的观念有：①战略思维②创新观念③法治观念④市场观念⑤竞争观念⑥开放观念⑦效率观念。(2)领导知识 ,①要加强法律知识的学习②要优化知识结构。（3）领导能力 ①要提高决策能力②要加强谈判能力。

9、试论竞争与合作的矛盾统一性。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。以内容为标准，合作可以分为目标合作、权力合作、信息合作、心理合作、利益合作。无论哪种合作，其基本功能都在于最大限度地客服由于竞争产生地各种内耗，保持系统地稳定性和凝聚力，最优化地实现组织目标。

竞争与合作地统一性主要表现在（1）竞争与合作都能促进系统功能地充分发挥（2）竞争与合作都能推动系统地有序化（3）竞争约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

地基本规律，合理地竞争并不纯粹是一种对立，它同时也包含着一定的合作与互动。

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

11、如何认识战略制定额原则？战略管理有哪些步骤？ 原则：（1）充分掌握影响与制约领导战略的环境因素（2）追求长期效应（3）必须选择好战略重点。步骤：（1）环境分析（2）战略形成（3）实施战略（4）评估和控制。

12、什么是领导决策体制？科学的领导决策体制应该如何设置？所谓领导决策体制，是指在决策过程中承担决策的机构和人员所形成的组织形式。这里所说的组织形式，是指整个决策过程中的各个层次、各个部门在决策活动中的决策权限、组织形式、机构设置、调节机制和监督方法的整个体系。领导决策体制在宏观上完整的结构，一般由以下五大系统组成：（1）决策中枢系统。决策中枢系统是决策系统体制的核心部门，由拥有决策权并负有责任的决策者及其所设立的决策机构组成（2）智囊系统。是专门为领导决策服务的研究咨询系统，由各种不同专业的专家与学者组成（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（4）执行系

统。是指各项决策指令付诸实施的系统（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。

13、如何认识危机与契机的关系？ 危机是威胁决策者的核心价值或根本利益的，迫使决策者在信息不充分和事态发展高度不确定情况下，需要迅速决策的不利情势的集合。所谓契机，是指由一定事态带来的某种转折变化的机缘，即危险中的机会。危机具有双重性，它有破坏的一面，也有积极的一面。危机对组织来讲是一个契机，是组织命运转机与恶化的额分水岭，从组织管理角度来看，危机也具有积极的功能效应，危机可以暴露出旧模式中的弊端，并渲染着改革的迫切性，管理者可以通过解决危机使组织获得进步。对于组织来讲，危机本身也是一种契机，对改善组织结构，树立危机意识，完善危机管理机制起到了重要促进作用。对于领导者来说，危机也是契机，领导者要善于抓住契机，有效处理危机，得到更高的权威，不失时机地推行自己地改革理念，使那些在常规情况下难以解决地问题得到解决。

14、试论领导的用人原则。(列举领导人的五条用人原则并详细分析)（1）峰区年龄原则；（2）扬长避短原则；（3）量才任职，职能相称原则；（4）诚信不疑原则；（5）明责授权原则；（6）环境原则；（7）数量原则；（8）用养并重原则；（9）流动原则。

15、结合实际分析领导用人的心理误区。（1）晕轮效应；（2）投射效应；（3）相互回报心理；（4）嫉妒心理；（5）首因效应；（6）近因效应；（7）偏见效应；（8）马太效应；（9）戴维现象。

16、结合实际论述激励的原则。（1）实事求是原则；（2）及时适度原则；（3）适人性原则；（4）一致性原则；（5）公平公正原则；（6）讲求效应原则；（7）注重法纪原则。

17、参照本章案例，结合自己的工作实际，试论如何有效发挥领导者在创新活动中的主体作用。（1）以创新为核心对组织行为进行适当规范；（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。

18、论述创建一个成功的团队的方法。（1）了解团体方面的理论（2）设立共同的目标（3）团队设计（4）合理建构（5）明确阶段目标（6）共同奋斗:

19、论述如何克服沟通中的障碍。(1)建立正式、公开的沟通渠道；（2）克服不良的沟通习惯；（3）领导者要善于聆听。20、论述领导处理冲突的方法。（1）回避（2）建立联络小组（3）树立更高目标（4）采取强制办法（5）解决问题。

21、论述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；（2）领导效能测评是衡量领导活动成败得失的标尺；（3）领导效能测评是改善领导者素质和提高领导水平的重要环节；（4）领导效能测评是正确使用与科学培训领导者的重要依据；（5）领导效能测评是对领导者活动进行民主监督的有效途径。

22、结合实际论述领导效能测评的原则。（1）主观与客观测评相结合的原则；2）静态与动态相结合的原则；（3）直接与间接相结合的原则；（4）定性、定量测评相结合的原则；（5）整体与局部相结合的原则。

23、论如何改善我国领导发展与培训现状。（1）确立正确的培训目标；（2）设置科学的培训内容；（3）改革培训的手段与方式；（4）加强师资队伍建设；（5）规范强化培训的制度。

24、论述电子政务的发展阶段和应用类型。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上的，对内体现行政业务电子化、网路化、程序化，对外表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。电子政务的发展已经并即将经理一下几个阶段，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，简称政府内部的信息流程。

（二）政府与公民互动阶段包括了政府与公民之间的单向和双向互动。

（三）垂直整合阶段 这一阶段主要是政府机构内部的整合。

（四）水平整合阶段 这一阶段主要是在政府机构之间进行整合。

（五）虚拟政府阶段 这一阶段主要是在以上四个阶段已经完成的工作基础上，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。总体来说，这是一种比较理想话的装题阿，为电子政务的发展知名了方向。

25、论述电子政务对现代领导的挑战与应对策略。电子政务对现代领导的挑战主要表现在：（1）对领导思维模式的挑战。电子政务作为一种新的政府－公民互动方式，与传统的交流方式不同，互联网打破了信息的垄断人与人之间的交往变得自由和平等。（2）电子政务对领导体制的挑战。网络是一个没有便捷的世界，它提供了一个无中心的自由领域，它使网络使用着跨越时空加强沟通与交流，互联网便利了大众的表达，因而参与日益增多。（3）电子政务对领导方式的挑战。电子政务可以消除认为的信息壁垒和信息封锁，进而对冲同的领导工作方式产生重要影响。主要表现为：①电子政务的开展打破了信息壁垒，公民有更多的参政机会和更强的参政意识，随着政治偏好的多元化，过去简单一致的领导方式难以实现。②电子政务的开展，将极大地增加领导决策的透明度，简化领导和决策的中间环节，避免了虚假和多余的信息对领导的干扰，改变了冲同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。

26、现代领导应对电子政务挑战的策略：（1）转变思维模式。这主要表现为：①由封闭型的自我思维转向创新性的开拓思维；②由本位思维转向整体思维；③由单一的静态思维转向多维的动态思维。（2）改革领导体制。这主要是指减少领导和管理的中间层级，使组织结构由层级制向扁平型发展。（3）优化领导方式。这主要表现为：①由控制型向参与型和自主型转变；②实现以人为本的领导；③重视政府文化建设；④注重创新领导。（4）解决现实问题。①加快制定政府信息化建设管理的技术规范和相关法律、法规；②引入竞争机制，建立健全政府招标和采购制度；③网络建设、维护经费要在本机政府或部门预算中单独列支；④创造电子政务的安全环境。

27.试论领导个体素质提高的基本途径1)教育。教育是最普通的领导素质提高途径，领导者的全面发展或者全面提高领导素质都要依靠教育2)实践锻炼。领导者亲身参加社会实践，是素质培养和提高的最关键环节3)修持。修持是公认的各种德才标准内化、德才水平提高的修炼过程，是在自我要求、自我推动、高度自律的状态下进行的品格锻炼、精神锤炼和才干提高的综

合性过程。这是一种内向和内省的方法，完全依靠人的自觉性，依靠原来就具有的一定程度的领导素质，而后才有可能进行并有所提高。28.试述我国领导体制的主要弊端以及改革的内容主要弊端具体表现为：(1)权力过分集中(2)组织结构的设置不科学(3)领导法规的缺失。改革的内容：(1)按照与社会主义市场经济相适应的原则转变政府管理模式，理清政府职能2)按照统一、精简的原则构建政府的组织结构，精简机构(3)按照权责相称原则确定职权体系，理顺职权关系4)按照政企分开、两权分离原则建立新型的政企关系，实行政企分开。

**第四篇：行政领导学**

《行政领导学》

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形成的用以规范领导活动范围和方式的制度体系。

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。

领导艺术：

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

柔性领导：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地行动的领导行为。

不充分授权：也称特定授权过刚性授权，使指上级行政主体对于下属的工作范围、内容、应达成的目标和完成工作的具体途径等有详细规定，下级行政主体必须严格执行这些规定。

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

文化生态学：是研究人与文化、环境及其关系的学科。他的主要观点是：强调物质环境的作用是不和生活方式的决定因素。

道德素质：道德素质是指一定群体或组织乃至整个社会在一定时期调节人与人之间相互关系的价值标准和价值判断、道德规范和道德要求内化为心灵内容后形成的整个精神内涵，是充满价值内容和主观取向的领导精神素质。

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

决策树：“决策树”法就是把决策过程用树状图来表示。它的分析步骤是：①绘制决策树图；（4）计算收益期待值。计算各状态结点的收益值，将各分枝的收益值（或损失值）分别乘以各概率枝上的概率，最后将这些值相加，求出状态结点的期待收益值。

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

领导主体：是指由组织中担任决策、指挥、协调和监督等职责的人员，包括领导个体和领导群体。领导主体是领导活动得以开展并取得成功的核心力量。

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署和领导的部分对象。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。

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驶的领导体质。

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。

**第五篇：行政领导学**

导论：

1、领导：指挥、引导和鼓励部下为实现组织目的而努力的过程。

2、行政领导：是领导活动的一种，指为了实现一定的行政目标，由国家行政机关和企事业

单位的行政领导通过行使职权组织管理行政事务而进行的决策、指挥、组织、控制和协调行政活动的过程

3、行政领导学的研究领域：他探讨政府部门及非政府公共机构的领导者进行领导活动的规

律、特点和艺术，一边应用这些知识来开发领导能力，改善领导的有效性；开发领导潜能，培养强有力的公共行政部门领导者。

第一章：

1、领导活动的三个基本要素：领导者、追随者、领导环境。

2、领导艺术：在领导的方式、方法上所表现出来的创造性和有效性。

3、领导而后管理的差异：（1）领导和管理的职能不同。管理是计划、预算、组织和控制某些活动的过程，而领导通常是指为一个目标的实现过程。（2）功用不同。管理是维持秩序，领导是带来变革。（3）素质要求不同。领导者是人格化的领袖，而管理者偏重于一种专业化、职业化的职务。（4）成长的途径不同。管理者和领导者可以培养，但是领导者更需要在实践中竞争。（5）培训的内容和方法不同。领导者比管理者更复杂。

第二章：

1、领导者：上下左右开展“内政外交”活动，组织起高强的人力资源系统---广泛的追随队伍，齐心合力，团体奋斗，共同实现组织目标的人。

2、追随者：是指在领导活动中与领导者有共同的利益和信仰，追求共同组织目标的人。

3、领导环境：是指领导者的工作环境的各种因素、条件的综合及其发展态势。狭义的指领导者所在的组织。

4、现代管理科学之父彼得·德鲁克。“领导者的唯一定义是其后面有追随者”

5、领导者和追随者的关系：（1）人格上是平等的，体现的事一种民主的自由的平等的社会关系。（2）身份上是相对的，处于不断变化之中，追随者可能在不同时间地点变成领导者。

（3）存在相互追随的关系，班尼斯认为“好的领导者应该也是好的追随者”。（4）权力上是相互制约的，领导者的权力来自于组织的法定权利，更是来自于追随者的认可。追随者也要服从自己认可的领导权威的指挥。

6、领导环境的影响因素：（1）自然环境，是指公共行政组织所管辖和治理的地理空间，应该追求人与自然的和谐，保持生态平衡作为可持续发展战略的基础。（2）政治环境，是指公

共行政组织所面对的国家政治制度，尤其是国家领导体制，政治环境是决定公共部门领导合法性的一个非常重要的因素。（3）经济环境，是指作用于公共行政组织的物质技术和经济制度。领导者和公共部门都必须用尽可能少的经济投入提供尽可能多的公共物品和公共服务。

（4）文化环境，广义的包括科学技术、信息传播、宗教文明、伦理道德、历史传统、思想意识形态等。公共行政部门存在于一定的某一文化之中。（5）社会环境，人口民族社区等构成公共行政组织的社会环境。公共行政领导者应该注意社会各阶级、集团、民族和社区的利益和偏好。

第三章：

1、领导角色：领导角色是指符合领导者个人的社会地位及其义务要求的行为模式。

2、领导大师：华伦班尼斯。三种领导角色：设计师，老师，拉拉队长。

3学习型组织之父：彼得。圣吉，学习型组织五要素：建立共同愿景，团队学习，改变心智模式，实现自我超越，系统思考。

4、学习型组织领导者应该扮演的角色：教师，设计师，培养者（学习者，研究者，朋友者）

第四章：

1、领导体制：各种组织中以领导权限划分为基础所设置的机构和各种领导制度的体系。

2、领导集体：一般也称为公共行政领导班子，是由若干负有特定职责的领导者组成的领导集体。

3、一长制和委员会制的优缺点：一长制优点，权力集中，责任明确，行动迅速，效率较高。缺点，过分依赖于领导者才能和智慧，容易导致独断主义。委员会制优点，易于使领导活动集思广益，在决策上考虑周详，充分发挥民主制度。缺点，行动迟缓，效率较低，权力分散，责任不明。

4、公共行政领导集体结构的科学化：是指要求公共行政行动领导班子中各种不同素质、经验、年龄和各种不同的专业、知识的人才的比例要达到一个合理的结构。

（1）特点：A,集合性，B,相关性C，目的性D整体性E自我适应性F动态平衡型

（2）内容：A,互补的知识结构（专业知识结构）是指由职责、任务决定，公共行政领导班子中各类专业人员的组成状况。B，优化的智能结构（能力结构）专业知识属于关联形态，只有和人的能力相结合，才能转化为改造世界的能力，缺乏知识的能力是低层次的能力，缺乏能力的知识是僵死的能力。C,梯形的年龄结构，领导班子中的年龄组合状况。D,性格气质结构，领导班子成员的性格、气质应该是协调的。E，工作组织结构，是由公共行政领导集体按职责进行分工的领导者组成的，决策，执行，监督，反馈等机构的主要负责人组成。相

互联系，相互制约。

第五章：

1、领导特质理论，是指领导者的性格、生理、智力及社会因素等方面寻找领导者特有的品质或应有的品质理论，也称素质理论。美国学者詹姆士。M。库赛基和贝瑞。波斯纳调查前四位的特质是：诚实，有远见，懂得鼓舞人心，能力卓越。德克兰认为基本的特质可以分为：个性，想象力，行为，信心。

2、行为理论，或领导风格理论，主要研究领导者在领导过程中的具体行为，以及不同的领导行为对部属的影响，以要求最佳的领导行为达到最佳的领导效果。

3、权变理论：权变模型指出，有效的群体绩效取决于两个因素的合理搭配，情境对领导者的控制盒影响程度，与下属相互作用的领导风格。从而阐述领导情境的三个关键方面，他们有助于决定采取何种领导风格最为有效。（权变理论管理之父费德勒）

权变理论具体化，即职位权力、任务结构和上下级关系。职位权力是指领导者所处的职位具有的权威和权力的大小，或者说领导的法定权、惩罚权、奖励权的大小。权力越大，群体成员遵从指导的程度越高，领导的环境也就越好；反之，则越差。任务结构是指任务的明确程度和部下对这些任务的负责程度。如果这些任务越明确，而且部下责任心越强，则领导环境越好；反之，则越差。上下级关系是指下属乐于追随的程度。如果下级对上级越尊重，并且乐于追随，则上下级关系越好，领导环境也好；反之，则越差。

5、超级领导：是领导者带领下属领导他们自己。适用于那些有责任领导他人的管理者。（程

序：示范，引进下属参与，逐渐发展自我领导）

6、卢因的领导风格理论

第六章：

1、领导者素质：领导者在一定的先天禀赋基础上，通过后天时间锻炼和学习所形成在领导活动中经常发挥作用的本职要素。

2、领导者素质特点：（1）时代性，不同时期和不同任务对领导者素质有不同的要求。（2）综合性，在领导活动总是综合而非孤立的存在，由其领导工作的综合性决定。（3）层次性，处于不同层级肩负不同责任的领导者，其素质要求也不同。运用

3、IQ（智商）是通过一系列标准测试测量人在其年龄段的智力发展水平。智力也叫智能，是人们认识客观事物并运用知识解决实际问题的能力。智力包括多个方面，如观察力、记忆力、想象力、分析判断能力、思维能力、应变能力等。AQ（逆商）它是指人们面对逆境时的反应方式，即面对挫折、摆脱困境和超越困难的能力。CQ（情商）它主要是指

人在情绪、情感、意志、耐受挫折等方面的品质。总的来讲，人与人之间的情商并无明显的先天差别，更多与后天的培养息息相关。

第七章：

1、领导形象：下属和公众对领导者的价值理念气质品质能力等方面所形成的整体综合评价。

2、领导魅力：是领导者所具备的非凡品质，在领导活动中表现为对追随者吸引力、凝聚力和感召力，并因此而形成领导者和追随者之间的和谐关系。

3、领导形象的特点：（1）客观性，领导者的形象似乎是虚无的，看不到，摸不着，但是他确实客观存在。（2）综合性，是公众意见的综合和归纳，是从不同角度和侧面对领导者所做的总的评价。（3）稳定性，心理学研究的“首音效因”领导者应该在第一次公开露面时，抓住机会，转世自己的风格。

4、领导形象的影响因素：（1）领导者角色的规定，即价值准则和法律法规。（2）领导者自身素质规定着领导者的形象，领导形象必须建立在领导者自身素质的利用和开发的基础之上。实质上，形象是素质的外化或表现形式（3）领导环境规定者领导形象，要赢得下属与公众的认可，就要根据不同的环境，不同的时代和不同的领导情境，选择恰当的公共形象。

5、领导形象的建设（1）领导者的形象定位，形象设计（2）形象塑造过程就是领导者行为过程（3）领导者形象的推出（4）维护

6、领导魅力培植原则（1）情感原则，领导魅力作为一种影响下属的感召力吸引力，是通过与下属感情传递发生的。（2）智慧原则，对人性的把握，知识丰富（3）形象原则，下属总是从观察领导者形象开始了解领导者。（4）影响原则，以身作则，为下属树立良好地榜样 运用

7、如何发挥个人影响力（个人权力）提升个人魅力（修身、德、业务、领导知识、行为、共同愿景、优秀的业绩等方面）

第八章

1、两条用人路线：任人唯贤和任人唯亲。

2、曹操用人特点：不拘一格（唯才是举、不计门第、不分亲疏、不计前嫌）

3、刘备用人特点：攻心为主（礼贤下士、以情动人、充分信任）

4、孙权用人特点：提携新人 材料

5、用人原则：（1）德才兼备（2）因事择人（3）竞争择优（4）充分适用（5）充分信任

第十章

1、领导沟通：指借助一定的手段，把可以理解的信息思想和感情，在两个以上的个人或群

体中传递或交换的过程。

2、沟通障碍：（1）语言障碍，语言差异造成隔阂，语气不明造成的歧义，语言结构不当。

（2）观念障碍，封闭观念排斥沟通，极端观念破坏沟通等（3）角色障碍，年龄不同的代沟，地位不同的位沟（4）时空和习俗障碍（5）心理障碍，个性情感态度等（6）政治因素，不民主、压制的政治环境会抑制信息沟通的自由流动。运用

3、领导=建立关系=沟通（人际沟通中应如何进行领导？）

第十一章

1、语言的基本功能：（1）信息功能（2）激励功能（3）塑造形象功能

2、领导演说的特征/方法：（1）清晰，顺畅明白（2）简洁，干净利索、准确精炼（3）生动，富有魅力和生气勃勃（4）自然，神态举止节奏语调都要自然。

3、领导者塑造媒体形象的原则：

第十二章

1、领导发展：领导者根据时代和环境变革的需要，对自己和下属进行教育和培训，对组织

实行干预，以提高领导绩效，获得发展。

第十三章

1、读书的益处：（1）明理，探求真理，接受真理（2）开阔视野，增长见识（3）启迪思维

（4）指导工作。总之读书改变人的命运，确立人生目标，攀登事业的阶梯，丰富生活的情趣，进入高尚的境界。

2、自控的内容：（1）危机时保持冷静，危机可以锻炼人也可以毁灭人。（2）不为内耗所干

扰，指系统内部各种力量之间的相互抑制和冲突，从而使有用力量减损和抵消的现象。

（3）尽快摆脱坏环境。（4）发怒得当，善于制怒。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！