**《领导学基础》课程 复习指导**

**课程考核**：

本课程主要考核学生对领导学基础的基本理论、基本知识、基本技能等的了解与掌握程度，考核要求分为了解、基本掌握、重点掌握三个层次，每一层次都有具体的考核要求：“了解”要求学生对所给的问题有全面和一般的认识；“基本掌握”指在“了解”的基础上，要求学生对给定的问题有完整的理解；“重点掌握”指在“基本掌握”的基础上，要求学生对给定的问题能够准确记忆，并针对考题做到灵活运用。

期末考试的基本题型包括名词解释、单项选择题、多项选择题、简答题（含辨析题）、论述题（含案例分析），各题型所占分数比例分别为20％、10％、10％、30％和30％。

本课程期末考试时间为90分钟。

**复习内容：**

一、名词解释

1、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。

2、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。

3、领导活动的主体：是由组织中担任决策、指挥、`协调和监督等职责的人员，包括领导个体和领导群体；

4、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与方法。

5、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。

6、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，从而把组织意志变为人们自觉的行动的领导行为。

7、行政领导：是指国家行政管理系统，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。

8、内隐领导理论：有关领导概念的想法，既含有领导者是什么，又含有领导者应该是什么样的；既表明了人们对领导者的要求，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。

9、领导权力：就是领导者（权力所有人），遵循相关的法律法规，运用多种方法和手段，在实现特定目标的过程中，对被领导者（权力相对人）做出一定行为与施行一定影响的能力。

10、领导授权：就是在组织系统内部，领导者将组织和人民赋予自己的部分职务权力授予下级行政机关或职能机构，以便下级机关能够在上级的监督下自主地行动和处理行政事务，从而为被授权者提供完成任务所必需的客观条件。

11、充分授权：也叫一般授权，是指上级行政主体在下达任务时，允许下属自己进行决策，并能进行创造性工作。充分授权又可分为三种情况：一是柔性授权；其二是模糊授权；三是惰性授权。

12、不充分授权：也称之为特定授权或刚性授权，是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都有详细规定，下级行政主体必须严格执行这些规定。在这种形式中，被授权者的职务、责任和权力等均有明确的规定。

13、弹性授权：又称动态授权，是指在完成任务的不同阶段采用不同的授权形式。

14、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。

15、权力制约：从一般意义上讲，就是对权力的限制与约束。具体地说，就是享有制约权力的个人或者组织与群体，运用民主、法制与新闻舆论等多种手段，通过各种有效途径，对权力所有人与行使者所形成的特定的限制与约束关系。

16领导体制，概括说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。

17、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。

18、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。

19职能式组织结构:又称分职制，它是一种为了完成某一较为复杂的工作任务或特定的领导功能而成立的某些专门性机构。

20、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。

21、矩阵式组织结构：是一种在混合式领导组织结构的基础上，按照数学上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。

22、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的领导体制。

23、职位权力：是指与领导主体的职位相联系的正式职权以及领导主体从其上层和整个组织、群体各方面所取得的支持的程度。

24、领导环境：是指制约和推动领导活动发展的各种自然要素和社会要素的总和；它与领导者、被领导者共同构成了领导活动基本要素。

25领导者是指在社会生活中，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。

26、文化生态学：是研究人与文化、环境及其关系的学科。其主要观点是：强调物质环境的作用是不同文化的风俗、行为和生活方式的一个有力的决定因素。

27、领导者：是指在社会生活中，经过选举、任命、聘用或由群众推举出来的，能够知道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。

28、领导素质：是指充当领导角色的个体为完成其特定职能指责，发挥其特定影响和作用所必须具备的自身条件，是在一定的心理生理条件的基础上，通过学习、教育和实践锻炼而形成的在领导工作中经常起作用的那些基础条件和内在要素的总和。

29、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。

30、群体：是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。

31、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。

32、领导决策：是指领导者为了达到某种领导目的，而选择一种最佳途径或方案的行为过程。

33、鱼缸法：是一种通过领导者宏观职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“鱼缸法”。

34、有限理性决策模型：是美国赫伯特•西蒙创建的。他认为，每一项决策的制定，都要受到决策者的主观认识、信息处理能力和特定客观条件的限制，因此经常处于变动状态并且表现出冲突特征。

35、渐进决策模型：是由美国查尔斯•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。其主要特点有：一是渐进主义；二是积小变大；三是稳中求变。林德布洛姆认为，渐进决策步伐虽小，却既可以保证决策过程的稳定性，又能达到求变的目的。他认为，剧烈的变革会危及社会的稳定，容易引起人们心理与行为上的抵制。

36、人力资源：从广义上说，“人力资源”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；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。

37、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可能充分发挥和维持，从而更好地实现组织目标的过程。

38、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。

39、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。

40、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，或不承认或贬低起价值这样一种常见的不合理现象。

41、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。

42、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。

43、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。

44、思维创新：是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。

45、自然性影响力：也称非权力性影响力，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。

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

47、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。

48、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法、方法、手段、措施、步骤等的总和。

49、领导行为方式：是一种具有权威性与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、对领导客体作出反应并施加影响的基本行为方式。

50、重人式领导方式：是以人为中心进行领导活动，领导者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。

51、领导效能：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、领导收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。

52、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能力与效果进行综合测试与评价的过程。

53、民意测验法：是现代民主社会日益广泛使用的一种测评方法，即通过投票法、对话法与问卷法等方式对被测评的领导者进行评议，以获得其某一方面或总体情况。

54、模拟测评法：是一种比较直观的测评方法，具体说来就是让被测评的领导者进入一个模拟的工作环境，要求他按照既定的条件进行模拟操作，同时运用多种方法观察他的行为方式、心理素质、反映能力等，并根据这些观察的结果来评价他的领导效能。

55、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。

56、虚拟政府：即跨越时间、地点、部门的全天候的政府服务体系。

57、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。

58、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。

59、委员会制:又称之为会议制或者合议制，是指在一个系统或者组织的领导机关内部，其法定的最高决策权力由两位或者两位以上的行政负责人共同行使的领导体制。

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

二、简答题

1、中国古代领导思想

（1）中国古代领导思想的主要流派：①儒家；②道家；③法家；④兵家。

（2）中国古代领导思想的主要内容：

①民本思想：主要包括以下内容：一是信民；二是富民；三是教民。

②谋断分离的思想。主要内容包括：一是重视谋的作用；二是重视纳谏；三是提倡民谋。

③人本思想。主要表现为：一是提倡为政在人；二是重视选贤任能，知人善任。

2、简述中国共产党在领导思想与领导实践方面的主要贡献。

（1）在宏观全局中坚持解放思想，实事求是的思想路线，反对教条主义和本本主义。

（2）在具体的领导思想与实践方面，主要有以下贡献：一是决策与执行分工的领导观念；二是群众路线的领导方法；三是注重领导作风与素质的领导思想。

3、简述行使领导权力需要遵循的规则。

（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

4、领导授权的原则

　　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。

5、权力腐败的特征

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

6、权力腐败的危害

　　（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利影响。

　　（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。

7、简述我国领导体制的本质特征。

（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。

8、领导活动是一种社会活动，因此领导素质只有后天性特征。这种看法正确吗？

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

9、领导群体中的成员，必须有明确的分工，使职责与权力相称。这种观点正确吗？

　　这种看法是正确的，符合领导群体结构优化的职权分明标准。在领导群体内部，要明确划分和规定各人的职责范围，做到人各有职，职有专司。每个领导成员对自己职责范围以内的事情，要独立负责，创造性地完成。不能事不分大小都要集体讨论或请示上级，这样会造成该办的事办不成，亟待解决的事解决不了，出现久拖不决的局面。所以分工不清，职责不明，往往要贻误工作。领导成员要有职有权，按责定权。有责无权，或有权无责的职位，是不应该设置的。有责无权，完成所负责任无保障；有权无责，一种可能是权力发挥不了作用，空有其权而无所作为，另一种可能就是滥用权力，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。

10、领导智能结构与领导的知识结构没有区别。

这种看法错误，领导群体的知识结构是指在一个领导群体中，不同知识积累和背景成员之间的搭配组合状态。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。而领导群体智能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。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的人，只有这样，才能发挥最优的智能效能。

11、良好的心理素质结构可以消除领导班子的内耗。

这种看法正确。任何一个群体，都是由若干人组成的系统，把不同心理素质类型领导者组合起来形成一个“班子”，就存在一个群体心理素质结构的问题。素质结构如何对“班子”的整体效应产生重大的影响。

12、冲突等同于竞争。这种看法正确吗？

　　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。

14、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。这种看法正确吗？

　　这种看法是错误的。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。

14、如何认识领导决策的公正原则？

　　社会公共利益是关系到每一个社会成员的切身利益的问题。无论是赢利性的，还是非赢利性的组织，在决策时都必须考虑社会公众的利益。比如对于非赢利性的政府组织来讲，就面临着对有限的公共资源如何分配的问题，即“决策使誰受益”，涉及的是分配公平的问题；而对于以赢利性为目的的企业来讲，在追求利润的同时，也要考虑到社会责任的问题。比如保护环境、提供安全服务以及保障劳动安全等问题。社会公正问题既是重要理论问题，又是紧迫的实践问题。

15 、危机就是机会。这种看法正确吗？

　　这种看法是错误的。这是一种比较绝对的观点，但任何事务的发展都存在正负两方面的因素。就危机而言，危机并不是绝对的坏事，危机同样蕴藏着巨大的机会。在汉语中，“危机”是“危”与“机”这两个不同词义的组合，“危”具有困难、危险的含义，泛指事件来得突然，事件的发展达到了一个临界值和既定的阈值，给人以很大压力。“机”具有机会、时机、契机的含义，指事情变化的枢纽与重要关系的环节。危机具有双重性，只有抓住时机，危机才是机会。

16 、人力资本理论的基本思想是什么？

　　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。

17、现代社会讲究效益，所以领导只用人才，不必养人才。这种看法正确吗？

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

18 、思维创新的特点主要包括哪些？

　　1、新颖性。　　2、独立性。　　3、艺术性。　　4、综合性。思

19、简述一个成功团队的作用。

一是减少摩擦和内耗，节约成本。二是可以使成员获得安全感，免于被排斥的恐惧，三是可以为成员提供社交满足，从中获得友爱、支持、信任和信息。四是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。五是能够帮助成员克服单独面对新问题的胆怯和恐惧的心理。六是可以增强成员的自信心。

20、良好的沟通有哪些作用？

一是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；二是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；三是有利于领导者准确、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。四是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般。五是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。

20、所有的冲突都是有害的。

这种看法错误。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妨碍组织目标实现的冲突。因此，冲突并不总是有害的。

21、领导发展与培训应坚持哪些原则？

　　1、领导发展与培训要根据经济与社会发展的需要和职位的要求来进行；

　　2、领导发展与培训必须贯彻理论联系实际、学用一致、按需施教、讲究实效的原则；

　　3、领导发展与培训应根据对象和性质的不同进行分类，对不同类型、不同层次的领导者进行不同内容与方式的培训；

　　4、领导发展与培训应建立正规化的专门机构，由国家各级党校、各级行政学院以及高校的相关院系承担领导者发展与培训的任务；

　　5、领导发展与培训必须与领导者的使用相结合，要与领导者的职务晋升等相挂钩。

22、简述电子政务的作用。

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。

23 、西方发达国家电子政务的建设对我国电子政务的建设有哪些启示？

　　1、电子政务建设需要国家的强力支持；

　　2、电子政务是一个系统工程；

　　3、电子政务的开展要有一定的社会基础；

　　4、电子政务建设需要相应的法律、法规与规范的支持。

三、论述题（含案例分析）

1、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。一是领导权力的合理划分与配置必须服从于国家的政治制度。二是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。三是领导权力的合理划分与配置必须与社会经济结构相适应。四是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。一是组织职能的配置是领导权力的合理划分与配置的基础。二是组织是领导权力合理划分与配置的载体。三组织人员是领导权力行使的主体。

2、领导权力制约机制的建设

　　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。

2、道德制约机制：以道德制约权力

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

　　3、权利制约机制：以权利制约权力

　　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。它包含着两重意思：

（1）承认公民的权利，例如财产权、人身自由权和隐私权等，政府权力不能逾越它的界限而侵入公民的权利领域。

（2）一些公民权利不仅具有这种消极的制约作用，而且具有一种积极的制约作用，也就是说，当政府逾越权力的法定界限、滥用权力或有不当行为时，这些权利可以保证公民做出一些积极的反抗，迫使政府收回它的权力触角或改变不当行为。

　　4、权力制约的制度建设

　　在制度建设中，我们要注意使三种制约机制相互配合和相互支持，因为对于有效制约权力的目的而言，这些机制是相辅相成，共同作用的。

3、试述我国领导体制的主要弊端以及改革的原则与内容。

我国领导体制的主要弊端：（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。

改革的原则：一是领导体制改革与社会主义市场经济相适应的原则，二是政企分开、两权分离的原则，三是效能与效率原则，四是统一原则，五是精简原则，六是权责相称原则。

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，二是按照统一、精简的原则构建政府的组织结构，精简机构，三是按照权责相称原则确定职权体系，理顺职权关系，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。

4、领导个体素质的提高

　　提高领导者素质的基本途径有三条：（1）教育；（2）实践锻炼；（3）修持。

5、领导决策体制的含义？科学的领导决策体制如何设置？

　　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，一般以下五大系统所组成：（1）决策中枢系统；（2）智囊系统；（3）信息系统；（4）执行系统；（5）监督系统。

6、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强矿下，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机缘，即“危机中的机会”。危机具有双重性，它有破坏性的一面，也有积极的一面。危机对组织来讲是一个契机，是组织命运“转机和恶化的分水岭，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。

7、试论领导的用人原则。

一是峰区年龄原则，三是扬长避短原则，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，其是数量原则，八是用养并重原则，九是流动原则。

8、领导用人的心理误区分析

　　（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。

9、创建成功团队的艺术

　　（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。

10、克服沟通障碍的艺术

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。

11、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；

12、我国领导发展与培训的改善

　　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。完善的具体措施有：

　（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；（4）加强师资队伍的建设；（5）规范强化培训的制度。

13、电子政务对现代领导的挑战和应对策略

　　（1）对领导思维模式的挑战（2）电子政务对领导体制的挑战

　　（3）电子政务对领导方式的挑战

现代领导应对电子政务挑战的策略

　　（1）转变思维模式（2）改革领导体制（3）优化领导方式

　　（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；

④创造电子政务的安全环境。

14、试述领导与管理的区别与联系。

 1、领导与管理的联系主要体现为：

　　（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、领导与管理的区别主要有：

　　（1）领导具有战略性。领导侧重于重大方针的决策；管理则侧重于政策的执行。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。