# 行政领导学[小编推荐]

来源：网络 作者：雾花翩跹 更新时间：2024-08-30

*第一篇：行政领导学[小编推荐]1.县委常委在讨论一名副县长候选人。摆在常委面前的是以下两个人的基本情况：（一）解某，48岁，初中文化程度，在本县工作已27年，现任经委主任，曾分别在地委胡副书记、地委宣传部长手下工作过，很受两位领导的器重。...*

**第一篇：行政领导学[小编推荐]**

1.县委常委在讨论一名副县长候选人。摆在常委面前的是以下两个人的基本情况：

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

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

案例提问：

请根据上述案例，结合领导学的有关内容加以评述。

提示：答题框内不能输入超过2024个字符。如果超过2024字符，请使用附件上传功能。

在这2名候选人中，我觉得马某较适合担任副县长一职。理由如下：1）从年龄结构上看，解某48岁，马某41岁。而年龄在30至45岁之间的人，不仅其精力是最为充沛，才华最为横溢的，而且体格也最为完善，任用这一时期的人才就能避免人才的浪费，使投入与产出的比值达到最优。此点马某的先决条件优于解某。2）从文化程度上看，解某初中文化，而马某是大学毕业，且为工程师。两者从资源上来讲存在较大差别，马某的文化素质明显高于解某，可以说马某的内在素质明显高于解某；同时，马某是大学毕业，且为工程师，就这一点，就决定着他有一个高层次的人力结构网，如他的同学，同学的同学、同事，他的老师，老师的同学、同事等。这都是解某无法拥有的高层次人力资源结构网，在今后的发展中，这些好的外部环境将会对马某的领导作用起到更好的效果。而人力资源状况决定着社会生产力水平状况，人力资源是社会生产力的第一要素，人力资源本身的利用程度是受到人的内在素质和外在环境的影响和制约的，所以拥有高素质的人力资源结构，就会在很大程度上影响社会事务的管理和管理效果。3）为职者受领导器重是必须的，是一个合格员工的体现。为人灵活，善于协调上下、左右之间的关系，是为领导者所必备的条件。也就是说解某仅仅满足作为领导人员的基本条件，其它无过人之处，较为平庸。马某曾任县乳品厂厂长，就说明此人本身已具备领导人员的基本条件，如沟通之类等。在其任厂长期间，使该厂全脂奶粉两次获部优、省优产品奖，这说明其人在管理上和技术取得了较好的成绩，具有敢于创新、勇于创新的精神，并拥有使其目标实现的执行力。拥有决策到位，执行到位，检查到位等实际能力。如此这些都是解某无法比拟的。4）关于2人均有未查实的问题，领导在选用人才时应尊守诚信不疑的原则，根据人才的特点。把其放到合适的位置，让其大胆地开展工作，创造业绩。5）解某是从基层一级一级予以提升至今的，属阶梯式人才。而马某从厂长提拔为商业局副局长，已属破格选用，若再变为副县长，对马某来说，并非一级一级提升，而是由企业管理转变为政府管理，这属破格选用。而对于特别优秀的人才，应当打破那些关于台阶的陈腐观念，敢于在胆地破格选用人才。

**第二篇：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。

**第三篇：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。

**第四篇：行政领导学（精选）**

行政领导学复习资料三

一、关于权力起源的代表性观点主要有哪些？

关于权力起源的代表性观点主要有：

1、神权说。这是一种关于权力来源的愚昧主张，认为权力来源于上帝，进而创造出“神权论”或“君权神授论”，为封建专制统治辩护并服务。

2、德仁说。这一学说主张权力是一种来自道德教化的影响力。中国古代孔子的“德治”、孟子的“仁政”等思想，都属于此类学说。

3、智慧说：古希腊思想家苏格拉底、柏拉图提出了权力应该来源于知识的“哲学王”学说；近代英国思想家培根提出的“知识就是力量”及现代学者提出的“科技治国论”等主张，都属于此类学说。

4、暴力说：这一观点主张权力应以法律、军队等暴力工具为依托。中国古代的韩非、西方中世纪末思想家马基雅维里是该主张的重要代表。

5、契约论：这一观点的主要代表者为卢梭与孟德斯鸠等人。他们认为，国家是人类根据自己的需要，通过契约建立起来的，国家的权力来自人民，而人民的权力则是天赋的。人民主权学说进而成为资产阶级民主共和国制度的理论基础。

6、资源说：这一学说把权力的来源归结为对组织资源的拥有与控制。这里的资源包括金钱、信息、武力、社会地位、立法权、投票权等。人们只要掌握了一定的资源，便具有了影响他人的力量。

7、接受论：这一观点是由巴纳德第一次系统地阐述的，他认为“应从组织成员是否接受一项命令、指示或建议的角度来考察权力”。此外，在西蒙的权威论中也有接受论的主张。

二、领导权力起源的因素表现在哪些方面？

总体说来，权力起源的因素主要体现于人所具有的一些固有的本质特征，具体表现为：

1、人以劳动作为自身存在的前提；

2、人具有高度的社会性；

3、人的欲望具有无限性。

三、领导权力的发展经历了哪几个阶段？

领导权力的发展变化与社会发展阶段是紧密相连的，它经历了传统社会时期的领导权力、现代社会的领导权力和社会转型期的领导权力三个阶段。

1、传统社会时期的领导权力

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，这种领导权力主要具备如下特点：第一，传统社会时期领导权力的社会职能与国家政治权力的统治职能明显地交织在一起。第二，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。第三，传统社会时期领导权力与宗法权力等血缘关系权力有根深蒂固的联系。第四，传统社会时期领导权力与经济权力有相当直接的关系。

2、现代社会的领导权力

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，其与传统社会时期的领导权力相比，具有自身鲜明的特点：第一，现代社会领导权力的自主性非常明显，社会管理职能日益突出。第二，现代社会的领导权力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。第三，现代社会的领导权力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。把握转型期领导权力的特征及其发展趋势，对理解发展中国家的行政现代化是很有必要的。中国属于发展中国家，中国的领导权力状况也异常复杂。一方面，领导权力本身的现代化还不够完善，它往往受到各种传统特征的影响，以致在很多情况下不能很好地发挥作用。另一方面，由于受到现代化浪潮的冲击，类似于行政国家的现象在中国也开始出现，领导权力在实际运行过程中时常错位，导致贪污腐败等现象时有发生。

四、对权力的概念界定比较有代表性的观点主要有哪几种？

对权力的概念界定比较有代表性的观点主要有五种：

1、力量说；

2、能力说；

3、控制说；

4、关系说；

5、零总和说。

五、什么是领导权力？它大致包含哪些内容？

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）做出一定行为与施行一定影响的能力。

领导权力定义大致包含的主要内容有：

1、领导权力的主体。领导权力的主体包括党政机构的领导者、企事业单位的领导者以及广大的社会组织中的领导者。

2、领导权力的目标。领导权力的根本目标是要通过贯彻执行国家法律、法令和各类政策来有效地实现国家意志。

3、领导权力的作用方式。领导权力的作用方式主要是强制性地推行政令。

4、领导权力的客体。领导权力的客体包括所有的居民以及由居民所组成的不同社会组织和社会集团。可以说，领导权力的客体囊括了领土范围内的整个社会。

六、领导权力具有的特征主要有哪些？

领导权力的特点主要有：

1、无形性；

2、依附性；

3、可塑性；

4、对象性；

5、强制性；

6、目的性；

7、交换性；

8、垄断性；

9、诱惑性。

七、什么是领导权力的结构？

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活动的过程中所构成的静态结构与动态结构的总称。

1、领导权力的静态结构。它主要包括领导权力主体、领导权力客体和领导权力载体三种构成要素。

2、领导权力的动态结构

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。

八、领导权力与权威是截然不同的。这种观点正确吗？

这种观点是错误的。按照《现代汉语词典》的解释，权威是指使人信从的力量和威望或是在某种范围内最有地位的人或事物。权力与权威既有区别又有联系，二者是相互作用的。

1、权力与权威的共性

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，人们改变了自己的想法，而按照权力与权威占有者的意志行事。

2、权力与权威的区别

（1）权力与权威的来源不同。在一个现代组织中，领导权力一般来源于法律、法规或组织规章条例的规定，具有外在的、法定的性质。领导权威则主要来源于个人影响力，具有内在的、个性化的性质。

（2）权力与权威的表现形式不同。领导权力主要以职权形式出现，其所发挥的指引与影响作用是以强制性为后盾的。而领导权威则主要表现为领导者自身的良好素质，往往是通过一种非强制性的影响力来统御被领导者与周围的人。

（3）权力与权威的影响时限不同。领导权力是通过命令、批示等强制手段产生影响的，具有直观、明显的特点。这种权力随着职位的产生而产生，也必将随着职务的终止而消失。而领导权威则不同，它来自领导者的自身，通过领导者的崇高威望和优良品行感染并影响人们的言行，使人们在心理上认同，从感情上接受。这种威望在人们心目中存留时间的长与短，是与此人为人们所做的贡献大与小成正比的。

（4）权力与权威的作用效果不同。领导权力带有强制性和不可违抗性，在这种强大“外力”的作用下，被领导者的心理和行为，一般多表现为消极被动的服从，有时处于敢怒不敢言或敢言而不敢动的反抗状态。而领导权威产生作用的前提是人们心理上的认可与感情上的接受，在这种“内动力”的作用下，人们对领导者时常表现出一种由衷的尊敬与主动的服从和依赖，并能创造性地开展工作，圆满完成各项任务。

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。

九、如何对领导权力进行合理的划分与配置？

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。

国家政治制度即国家政治体制，通常是指取得政权的统治阶级采取何种形式组织政权。它包括国家的管理形式、结构形式、选举制度、人民行使政治权利的制度等。

首先，领导权力的合理划分与配置必须置身于一定的政体下进行，我国的政体是议行合一的人民代表大会制。其次，领导权力的合理划分与配置必须与我国实行的中国共产党领导下的多党合作的政治制度相一致。最后，领导权力的划分与配置必须与司法机关权力的配置与运用相配套。

（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。

我国作为实行人民代表大会制度的社会主义国家，领导权力作为一种公共权力，必须遵从人民群众的意愿，为实现社会上绝大多数人民的利益而运行，要利用手中的权力全心全意为人民服务。

（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。

民族传统文化主要是指一个国家或民族共同体，在长期的历史发展过程中形成的共同的政治观念、价值观念与心理倾向等。民族传统文化对行政领导权力的划分与配置起着长久的、潜在的、无形的与不可估量的影响。

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。

在组织系统内部，所有的领导与管理活动，都是围绕着领导权力的合理划分与配置以及运用展开的。而领导权力的合理划分与配置又与组织系统内部的组织职能与组织人员等要素密切相关。

（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。

十、行政领导权力需要遵循的原则主要有哪些？

1、正当性原则。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。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。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。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。这种社会效益包括政治效益、经济效益、文化效益等。

5、权变性原则。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。

十一、什么是领导授权？领导授权的主要意义表现在哪些方面？

所谓授权，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。

领导授权的重要意义表现在：

1、领导科学授权是完成领导任务，实现现代领导目标的需要；

2、授权能够减轻领导者的负担，有利于其集中精力抓大事。领导科学授权能够锻炼被领导者的能力，增强他们的责任心，调动他们的积极性、主动性与创造性，有助于下属的锻炼、提高和发展，是培养干部，进而提高整个组织总体水平的需要；

3、领导科学授权能够改善上下级的关系，使之更为融洽，从而营造一种团结合作，奋发向上的组织气氛，有利于改善和提高整个组织的效能。

十二、领导授权的特点主要有哪些？

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。

**第五篇：行政领导学论文**

如何做一个优秀的领导者

摘 要：本文通过对领导者概念的简述和对领导者定位的分析，总结了成为一名优秀领导者的必备条件，因此领导者必须不断提升自我，丰富自身的管理知识，成为具有领导力的人。最后，结合曹操的用人之道阐述了现代社会作为一个优秀领导者需要掌握的用人艺术。

关键词：领导的定义与定位 领导者的自身素质 领导者的用人之道 正文：

领导有两层含义，一层是作为名词，是领导者的简称，另一层是作为动词，表示领导者的一种行为。

领导者是指在正式组织中经合法途径被任用而担任一定管理职务、履行特定管理职能、掌握一定权力、肩负某种管理责任以更有效实现组织目标的个人或集体。

领导是领导者为实现组织的目标而运用权利向其下属施加影响力的一种行为或行为过程。领导工作包括五个必不可少的要素，领导者、被领导者、作用对象（即客观环境）、职权和领导行为。领导的关键是发挥对下属的影响力。

领导人是事业的引领者、团队的服务者和终身的学习者。

作为一个事业的引领者，他们都是眼光超前、成功欲望强烈而又脚踏实地工作的人，他们凭借自己的要格魅力和专业实力赢得他人的信赖，使很多人愿意团结在他们的周围。他们深知表率的作用：要求别人做到的自己首先要做到；他们懂得沟通的重要：深入底层做基础工作，通过真诚交流，达成思想观点的一致；他们更能在别人迷茫、消沉、全然无知的时候，看到希望、指出方向并积极地去行动，带领众人走向成功。

作为团队的服务者，对于领导人来说，团队成员的成功才是真正意义上的成功，团队目标的实现才是个人价值的体现。关爱每一个消费者，帮助每一个合作伙伴，教育并激励每一位领导人是我们自始至终要做的事。服务蕴含着爱心，服务凝聚着人气，服务体现着与时俱进。领导人应是重视服务、乐于服务、善于服务的领导人。

作为终身的学习者，知识经济时代，领导人只有树立终身学习的观念，并在实践中身体力行，通过学习不断地自我超越，才能跟上时代的步伐。只有通过不断的学习，才能增长知识、更新观念、提升能力，最终成长为卓越的领导人。

所以，想要成为一个优秀的领导者，首先必须提高自身素质，成为一个具有领导力的人：

第一，领导者要有战略眼光，要能够看到未来。一个公共部门要想有一个良好的发展，那么就必须有方向、有目标。而公共部门的方向和目标大部分是取决于领导者 的，领导者的决策在很大程度上起到了主导企业方向和发展的作用，因此，领导者对于公共部门负有重要的责任，因此领导者的战略眼光显得尤为重要。

第二，内部沟通。什么叫沟通？打一个电话或者发一个电子邮件、发一个传真，就是沟通吗？这是沟通的开始。沟通是指将东西发给别人，第二要问收到了吗？对方说收到了。第三问看明白了吗？看明白了。第四问同意吗？答应做这件事吗？答应。第五是问什么时候做完。这是第一轮的沟通，五个动作。我们大多数只是做了第一件事。

第三，工作有效率，有条理。

制定战略的目的是为了让你的工作有条理，可以按部就班地去做，不乱，因为我有了长远目标、阶段性的里程碑，我做事情就可以按照我原有的节奏去做。

第四，尊重人相信人。

你要是选择了一些部下，特别是你要是高层经理，选择了一些管理者，就要大胆放心的让他们放手去做。

第五，把握人与事之间的关系。

第六，人员培训与指导，手把手的师傅带徒弟，让你的员工达到你的水平，甚至在某个方面超越你。

如果老是害怕部下超越你，肯定不是一个好的领导者。领导者的素质，通常分为以下几点：

①确立远景以及目标。②能够有效地将这些远景以及目标和团队成员共同去沟通分享，让我们的所有团队成员都能够认同这个目标。③有效地提供给我们的团队成员信息，知识，以及做事的方式方法，专业知识让所有的团队成员能够有效地达到这个目标。在这个过程之中，需要不停地去跟踪检查在目标执行过程之中出现的问题，及时地协助团队员工调整。④能够制定出合理的规则，然后公正公平地去执行，能够有效地解决团队之间的矛盾冲突。⑤通过这个过程，发现人才，培养人才，让这个团队的能力更加强壮。培养人才输出人才是一个有效的领导者的重要的业绩表现 领导是指在社会组织中，领导者通过影响其属下行为以达到组织目标的过程。领导的特征主要有：权威性、服务性、综合性、超前性与战略性、超脱性与全局性等。

领导之所以有必要存在，主要有四个原因：一是社会组织的复杂性决定了领导的必要性；二是社会组织要实现其目标要求有效的领导；三是有力的领导是一个社会组织生存与发展的必然需求；四是领导是社会组织必不可少的一面旗帜。

作为一个成功的领导人，不但要具备能力才华和胆识，还要有一些当领导的技巧。其实，领导别人并不重要，重要的是能正确地领导自己的行为。建一座心中的“信任 之墙”，员工最高兴的，莫过于领导信任自己和关注自己的工作成绩，信任员工，理解员工，真正象关心自己一样去关心自己的下属，是一个领导人心中的第一准则。一个受下属欢迎的领导，必是一为体贴、关心下属疾苦的上司。这种上司手中的权力，一定不是用来压制下属的，而是用来为集体和员工们谋求福利的。这一点，是一个成功领导人的第一素质。说好对下属的每一句话，那些懂得尊重比自己地位低、能力差的人的领导，才更能得到下属的尊重。真诚而善意的批评能让下属感到你对他的关怀与看重，并且能将工作上的失误减至最低。但是记住，下属不是你的出气筒，批评他一定是因为他犯了错误，而不仅仅是因为你今天的心情不好。宽容、正直和与人为善是一个领导者所必备的品德，记住无论这个下属是你真心喜爱的朋友还是你平时讨厌的人，你对必须对他们一视同仁。行动比命令更有效，用你行动去告诉下属他应该怎样做，比用你语言要有力得多。

因此，领导不仅在自身素质上要求很高，更应该处理好与下属的关系，学会合理用人。两千多年前的三国时期，我国的历史上便有一位特别善于用人的领导者，那便是曹操。

曹操会用人，这在历史上几乎是公认的，他可以说是深知“用人之机”。但问题并不在于他做了什么，而是怎样做，以及为什么这样做。也就是说，重要的不是“术”，而是“道”。曹操的用人之道的“道”究竟是什么呢？

曹操用人的特点可以总结为以下四个方面：

第一是“知人善任，唯才所宜”。唯才所宜和知人善用或者知人善任是统一的。知人善任包括三个内容，一是知道哪些人是人才；二是知道这些人是哪方面的人才，或者哪种类型的人才；三是知道把这些人放在什么位置上最合适。知人善任第一是知人，第二是善任，而善任就要唯才所宜。

第二是“推诚取信，用人不疑”。这是用人的一般原则，疑人不用，用人不疑，会用人的人都是这么做的。对于曹操而言，他所处的环境是特殊的，他身处乱世，乱世的特点是人心浮动，人际关系紧张，人与人之间缺乏信任和诚意；而且曹操阵营复杂，里面有原来东汉王朝的官员，有新招聘和新选拔的官员，有曹操自己带出来的人，也有别人阵营里投靠、投降和投奔曹操的，这些人相互之间也相互猜疑。也就是对于曹操来说，信任和诚意在这种环境下格外地重要。曹操在对待人才上能够量才而用，并以相互信任架起了与人才沟通的最佳桥梁，因此曹操手下人才的能力得到了最大的发挥。所以曹操往往在失败的边缘能够与众将领齐心协力，共渡难关，尤其是在一个尔虞我诈的乱世，这更显出了曹操的诚意与宽容。

第三是“令行禁止，赏罚分明”。曹操治军是很严的，多次下达和颁布各种 命令，要求严明军纪。因为曹操很清楚，一支没有纪律的队伍是不能战胜敌人的；而且曹操还能够做到以身作则，“割发代刑”的故事就是很好的例证。曹操罚得重，赏得也不含糊。曹操如果要奖赏部下，一定是这个人立下了赫赫的功劳；而且曹操的奖励一定十分到位，就是给的奖励一定超出对方希望的那个份额，在奖励的时候他考虑得非常周到。曹操作为一个统帅，他有一个过人之处，就是从来不和部下争风头、争面子、抢功劳，他所有的功劳都归于部下；他的奖励也绝不走过场，一定让受到奖励的人实实在在地得到好处。

第四是“虚怀若谷，见贤思齐”。曹操不和部下争风头、争面子、抢功劳，而且部下给他提意见，如果他没有采纳，犯了错误他一定检讨，他一定把过错都揽到自己身上。当然在很多情况下曹操是虚心纳谏的，这也是吸引人才的一个很重要的因素，因为作为一个人才来说他固然希望通过自己的勤劳、智慧换取他应得的报酬，这是他的一个希望，但是他更希望的是自己能够施展才华，自己的建议、策划能得到采纳。

这就是曹操在用人方面的四个特点，可以总结为以下八段话： 真心诚意，以情感人；推心置腹，以诚待人； 开诚布公，以理服人；言行一致，以信取人； 令行禁止，依法治人；设身处地，以宽容人； 扬人责己，以功归人；论功行赏，以奖励人。

曹操的成功得益于拥有一个人才济济、功能齐全、人尽其才和稳定奋进的集团高层团队。有些成功可以复制，有些成功不可以复制，但是，组织的高层团队布局的理念和方式是完全可以借鉴的。现代的管理者能够从中获得一些启发，促进管理的科学化。

因而，借鉴曹操的用人之术，对于现代行政管理的领导者，必须掌握用人要领的一些基本原则，比如说，知人善任用其所长、求人勿全、用人不疑、乐意授权、合理导向、讲究时效及结构合理等等，才能在各种客观环境中驾驭360行的状元，实现双赢。

德才兼顾是领导者决定是否录用的根本，是衡量一位人才的基本尺度，否则难以抉择。我们还要坚守以下几个要点：要用人才，不要用奴才；用人不疑，疑人不用；因才使用，用人所长；大胆放手使用，避免无端干涉。

“一花不是春，独木难成林。”如果只靠自己一个人的力量，即使再能干所做的事情也是有限的。领导者只有懂得用人之道，才能使自己“水涨船高”，使组织的事业兴旺发达。

尊重人才、吸引人才、容纳人才、爱护人才、信赖人才、依靠人才，是每一个社 会组织得以发展所必须仰仗的第一资源；发现人才、识别人才、选拔人才、使用人才，则是每一个领导者所必须担负的最大职责之一。

“良禽择木而栖，贤臣择主而仕”，即：不仅领导者对人才享有选择权，而且人才对领导者也有选择权。鉴于领导者和人才之间这种“双向选择”的微妙、复杂关系，领导者要想得到优秀的人才，首先就必须把自己武装起来，真正使自己对人才产生足够的吸引力。与此同时，领导者还要切实掌握并善于运用知人善任的领导艺术。

同时，我们也不难得出，领导者在用人上有以下需要注意的问题：

1、如何对待棘手的下属。所谓棘手的下属是指不服从管理且难于对付的企业员工；管理者与棘手下属之间只有在一个合适的距离下，才能进一步融洽。

2、善待“硬汉子”下属的问题：所谓“硬汉子”是指很有个人原则，不轻易接受失败而个性好强、有独立见解的员工；作为管理者，要善待这些既有才能又有缺点的下属，这对企业的发展非常有用。

3、不要与“攻击型”下属产生正面冲突的问题：所谓“攻击型”是指喜欢不遗余力地攻击指责别人的下属；管理者应该敢面对“攻击型”下属对他的进攻

4、人才资源是一切组织的第一资源：是否重视人才是领导者素质高低的核心体现；从“人才”到“人财”：领导者务必端正人才观。

5、领导者必须具备“知人之智”： “世有伯乐，然后有千里马”、“用人难，知人更难”；“试玉要烧三日满，辨才须得七年期”。

6、发现和考察是知人善任的关键环节：每个领导者都必须认清一点，一个人具有能力，并不意味着这个人就一定就是人才。只有当他的个人能力能够为组织带来发展，为公众谋取利益，为社会带来进步的时候，他才谈得上是一个真正的人才。

7、区分人才类型，注意量才而用：“人才”是一个动态的伸缩性概念。总起来说，领导者在考察和鉴别人才时应注意坚持这样几条基本原则：不仅要考察人才的一时一事，而且要考察其在别的场合的表现；不仅要考察人才的档案资料，更要考察他的实际贡献；不仅要听专家的鉴别意见，而且要听多数群众的广泛反映；不仅要知其所长，而且要知其缩短；等等。

综上所述，做一个优秀的领导者并不是一件“水到渠成”的事，需要领导者通过采取上述措施来逐渐的完善自我，从而逐渐适应新的经济政治形势；领导者必须根据时代的要求，审时度势，并运用上述条件，领导企业及政府制定出符合企业及政府发展的策略，以确保企业和政府在当前激烈的国际竞争中赢得胜利；领导者更应学会用人，构建一个能有效领导的集体。唯有如此，一个领导者才能成为一个适应时代发展 要求的优秀的领导者。

参考文献

[1]王乐夫.《领导学》，1998.[2]陈金金、齐一鸣.《论优秀领导者的素质及培养》.《企业导报》，2024.[3]邢宇宁.《试论领导者素养》.《东方企业文化》, 2024.[4]易中天.《品三国》.2024 6

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！