

全国 2012 年 1 月自学考试领导科学试题

课程代码: 00320

一、单项选择题(本大题共 25 小题, 每小题 1 分, 共 25 分)

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的, 请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。

1. 主要凭借领导者个人的经验、知识和才干实施领导的领导方式是(A)1-42
A. 家长式的经验领导 B. 科学领导
C. 集体领导 D. 专家式领导
2. 领导科学研究的基本问题是(C)1-49
A. 领导者如何有效领导 B. 领导者与客观环境的关系
C. 领导者与被领导者的关系 D. 领导者如何履行职能
3. 领导活动的主客体关系是(B)2-64
A. 领导者与领导者的关系 B. 领导者与被领导者的关系
C. 领导者与环境的关系 D. 被领导者与被领导者的关系
4. 领导在布置任务时能晓之以理, 作耐心细致的思想工作的指挥方式是(D)3-72
A. 命令 B. 示范
C. 压制 D. 说服
5. 中国共产党的根本组织制度和领导制度是(A)3-78
A. 民主集中制 B. 中央集权制
C. 人民代表大会制度 D. 政治协商制度
6. 单方案选择在决策学中被称为(B)5-100
A. 布里丹选择 B. 霍布森选择
C. 阿利森选择 D. 伊斯顿选择
7. 现代决策理论的创始人赫伯特·西蒙提出的决策模式是(D)5-103
A. 理性决策模式 B. 渐进决策模式
C. 综合决策模式 D. 有限理性决策模式
8. 在主客观条件发生重大变化, 或发现原有决策有重大失误、决策目标无法实现的情况下, 对原有决策目标或方案进行根本性修正的一种决策称为(B)5-109
A. 风险决策 B. 追踪决策
C. 经验决策 D. 非程序化决策
9. 现代决策体制的核心系统是(B)5-114

本文档资源由考试真题软件网 (down.examebook.com) 搜集整理免费提供下载, 请勿商用!

- A.决策信息系统
B.决策中枢系统
C.决策智囊系统
D.决策监督系统
- 10.危机决策也称为(C)5-117
A.风险决策
B.不确定型决策
C.非常规决策
D.有限理性决策
- 11.从事理论研究并对某一理论观点、体系有所创造和贡献的人被称为(D)6-120
A.实践型人才
B.创造型人才
C.组织型人才
D.理论型人才
- 12.根据人才能力的大小,给予适当的职位,这属于人才使用原则中的(A)6-128
A.量才用人,职能相称的原则
B.用人不疑,疑人不用的原则
C.扬长避短,各尽所能的原则
D.合理流动,适才所用的原则
- 13.人才考核的内容主要包括考德、考能、考勤、考绩和考廉五个方面,其中最重要的是(C)6-133
A.考德和考能
B.考能和考勤
C.考绩和考廉
D.考能和考绩
- 14.居于领导者整个思想政治工作首位的是(A)7-139
A.理论教育
B.政治教育
C.道德教育
D.法制教育
- 15.因材施教法是指思想政治工作方法中的(C)7-149
A.说理教育法
B.情感交流法
C.个别引导法
D.榜样示范法
- 16.一个领导者直接指挥的下属数量称为(C)8-155
A.领导层次
B.领导规模
C.领导幅度
D.领导深度
- 17.在一个组织的领导机关中,其法定的最高决策权交由两位以上的主要领导者组成的委员会行使的领导体制类型是(B)8-162
A.层级制
B.委员会制
C.职能制
D.分权制
- 18.领导者素质的核心是(D)9-172
A.能力素质
B.知识素质
C.道德素质
D.政治素质
- 19.美国的创造学大师亚历克斯·奥斯本从创造一种让每个人有更多发展余地的组织氛围或

组织环境出发, 提出了激发集体创造力的技法是(A)10-197

- A.头脑风暴法
B.德尔菲法
C.信息交合法
D.决策树法

20.美国心理学家吉尔福特(J.P.Guilford)认为, 具有创造才能的人最主要的思维品质是思维的(A)10-195

- A.独特性
B.求异性
C.灵活性
D.敏捷性

21.以概率论和数理统计作为科学理论基础的调查方法是(B)10-200

- A.典型调查
B.抽样调查
C.普遍调查
D.民意测验

22.领导者凭借自身的影响力, 在履行领导职责, 完成领导任务的过程中, 灵活运用各种领导原则、领导条件、领导方法的技巧称为(A)11-206

- A.领导艺术
B.领导经验
C.领导观念
D.领导作风

23.适用于下属精明强干, 所处理事情复杂多变, 领导对情况也不甚清楚, 需要充分发挥下属主动性和创造性的授权类型是(B)11-209

- A.刚性授权
B.弹性授权
C.惰性授权
D.模糊授权

24.整个领导绩效考评中最重要的阶段是(B)13-247

- A.准备阶段
B.实施阶段
C.评估阶段
D.结束阶段

25.在领导绩效考评的具体方法中, 考评工作中最基本的方法是(B)13-249

- A.民意测验法
B.目标对照法
C.专家考评法
D.比较考评法

二、多项选择题(本大题共 5 小题, 每小题 2 分, 共 10 分)

在每小题列出的五个备选项中至少有两个是符合题目要求的, 请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选、少选或未选均无分。

26.领导者的内在权力(个人权力)包括(ABCE)2-60

- A.威信威望
B.模范感召权
C.专长权
D.奖惩权

E.参考权

27.决策活动的特征主要有(ABCDE)5-101

- A.针对性
- B.目的性
- C.实施性
- D.选择性
- E.优化性

28.领导者素质的特点主要有(ABDE)9-169

- A.综合性
- B.动态性
- C.先赋性
- D.层次性
- E.自致性

29.运用领导方法应坚持的基本原则包括(BCDE)10-189~190

- A.多样性原则
- B.目的性原则
- C.创造性原则
- D.具体性原则
- E.高效性原则

30.从领导的基本职能来划分,领导绩效可分为(ABCDE)13-238

- A.用人绩效
- B.决策绩效
- C.办事绩效
- D.时间绩效
- E.整体贡献绩效

三、简答题(本大题共 5 小题,每小题 5 分,共 25 分)

31.简述领导者与被领导者的关系。2-68~69

答:

在我们社会主义国家里,领导者与被领导者只是分工的不同,他们的关系主要是:

(1) 相互信任的关系

社会主义一切国家权力属于人民。人民在管理国家事务中,通过一定形式选举代表,确定组织活动的领导者;人民既是国家的主人,又是被领导者。而各个层级、各个领域的领导既是领导者,又是人民的公仆。他们在权力关系上同出一源,在根本利益上反映一致。因此,领导者与被领导者之间必须相互信任。

(2) 相互促进的关系

领导者被推选出来作为群众意志的代表者和组织活动的带头人,一般来说,要比被领导者站得高一些,看得远一些,要具备较好的领导素质。因此,领导者有许多品质与能力是值得被领导者学习的,被领导者要尊重、支持、服从领导者的正确领导。

(3) 相互支持的关系

领导者与被领导者是社会组织内部的不同分工。社会分工是社会进步的表现,社会分工是

与合作联系在一起。分工合作的关系也就是相互依赖、相互支持的关系。领导的本质就是服务。被领导者也要积极支持、帮助领导工作。这种相互支持既体现了组织活动的统一性，也体现了领导者与被领导者政治上的平等。

(4) 相互转化的关系

对某个人来说，领导者和被领导者的地位不是固定不变的，更不是终身的。随着情况的变化，原先的领导者可以退位成为被领导者；而原先的被领导者在实践中锻炼成长，具备了领导者的条件，也就可以走上领导岗位。

(5) 相互监督的关系

领导活动的重要作用是监督检查。这种监督是双向的，既有领导者对被领导者的监督，又有被领导者对领导者的监督。

32.简述领导者树立改革创新观念的必要性。4-95~96

答：

领导者树立改革创新观念的必要性有：

(1) 树立改革创新观念是践行科学发展观的必然要求。

科学发展观与改革观之间有着非常密切的联系。科学发展观决定并检验改革观；改革观体现并保障科学发展观。科学发展观坚持改革开放是实现科学发展的动力。

(2) 树立改革创新观念是应对时代变革的客观需要。

不断地变化与永恒的变革是当今时代发展的显著特征。任何组织机构每时每刻都必须面对变化与变革的挑战。

(3) 树立改革创新观念是社会主义现代化建设的迫切要求。

我国的社会主义现代化建设是独具特色、前无古人的。在进行现代化建设的过程中，新的事物和新的问题层出不穷，改革开放成为我国社会主义现代化建设的迫切需要和必然选择。

(4) 树立改革创新观念是保证领导事业发展的不竭动力。

现代领导观认为领导是推动组织变革的力量。改革创新是领导活动的永恒主题，推动变革是领导行为的本质。领导者的作用就是发现变化、管理变化和创造变化。现代领导活动的重要内容就是引导各种变化朝着有利于实现组织目标的方向发展。

33.简述人才使用的主要制度。6-131~133

答：

人才使用制度是指领导者或领导机关在使用人才的过程中必须遵循的程序和规章。科学的人才使用制度对于实现人才使用的科学化、合理化，防止和避免用人上的重大失误，发挥着

本文档资源由考试真题软件网 (down.examebook.com) 搜集整理免费提供下载，请勿商用！

重要作用。

(1) 任免制度与培养制度

任免制度是任职制度和免职制度的总称。对人才的使用必须给予人才一个适当的职位，这就是任职。有关人才任职的程序和规章，则称为任职制度。相反，对人才已有职位予以免除，就是免职。有关人才免职的程序和规章，则称为免职制度。

(2) 考核制度与奖惩制度

考核制度是对一定职位的人才的道德品质、工作能力、工作态度和工作成绩进行考察、审核和评价的一项制度。健全人才考核制度，也是正确地使用人才的基础。考核人才的目的，是为了全面正确地了解和掌握人才的思想政治情况，及其业务水平和工作能力，分清被考核者的功过是非，做到合理公正地使用人才。

(3) 交流制度与回避制度

交流制度是指对人才实行有计划有步骤的定期交流的一项制度。人才交流包括领导人才的交流和科技人才的交流。领导人才长期在一个地区、部门工作，既有有利的一面，也有不利的一面。

(4) 职务升降制度与辞职辞退制度

职务升降是指领导者或领导机关在使用人才的过程中对人才予以晋升职务或降低职务的过程。晋升职务是一个从低职到高职的过程；降低职务则是一个从高职到低职的过程。所谓职务升降制度就是对人才予以晋升职务或降低职务的程序和规章。

(5) 任期制度与退休制度

任期制度是指在领导机关或企事业单位中，某些职位的工作人员，在职工作的时间有一定限制，任期届满后其职务、职权、职责自然取消。

34. 简述领导体制改革的主要内容。 8-167~168

答：

领导体制改革是一项复杂的系统工程，涉及面广，制约因素多，内容复杂。就目前和今后一段时期来说，其主要内容包括以下几个方面：

(1) 领导权限划分的科学化。领导权限划分是领导体制的核心问题；科学划分领导权限包括党政权限的划分，党和人大、政协机关的权限划分，国家行政机关横向和纵向的权限划分，中央和地方党政机关的权限划分，政府和企业、事业以及其他社会组织之间的权限划分等。

(2) 党政关系的规范化。党政关系的规范化，是坚持有中国特色的社会主义政治制度的大问题。解决这个问题，应从“分”与“合”两个方面入手。

本文档资源由考试真题软件网 (down.examebook.com) 搜集整理免费提供下载，请勿商用！

(3) 领导组织机构设置的合理化。组织机构是实现领导职能的组织实体，只有机构设置合理，领导工作才能有序有效地进行。

(4) 领导制度建设的法制化。领导体制中的制度建设包括十分丰富的内容。从宏观上看，包括中央与地方关系的制度、党政关系的制度、政企关系的制度、领导干部任用与管理程度、党政机关的组织制度和工作制度、基层民主制度等。

35. 简述突发事件的特征。 11-218~219

答：

突发性事件一般具有以下特性：

(1) 突发性。突发性是突发性事件的首要特征。尽管突发性事件可能有较长的潜伏期，但其发生则往往具有一定的偶然性和突然性。

(2) 不确定性。突发性事件的发生时间、实际规模、影响深度、发展趋向都是难以预测的，呈现出多样性和变换性。

(3) 危害性。突发性事件往往都具有较大的社会危害性，对社会正常秩序和核心价值造成破坏或威胁，危及社会的公共利益和社会成员的生命财产。

(4) 扩散性。突发性事件的发生往往有着深刻而复杂的社会原因，常常会产生涟漪反应或连锁反应，一个突发性事件常常成为引发大的广泛的社会危机的第一张“多米诺骨牌”。

(5) 聚焦性。突发性事件由于其发生的突然性、破坏的巨大性、发展的不确定性，常常备受社会各界的高度关注，成为人们关注的焦点。

四、论述题（本大题共 2 小题，第 36 小题 12 分，第 37 小题 13 分，共 25 分）

36. 试述领导的基本原则。 3-78~80

答：

领导的基本原则主要有：

一、统一领导原则

统一领导原则要求领导活动在一定时期内必须有统一的意志、统一的目标、统一的行为规范。为了实现统一领导，还必须解决这样两种关系：

1、处理好集权和分权的关系。在这里，统一领导主要指在复杂的领导系统中，对于那些事关全局的指挥权和决断权必须集中把握，没有集权就没有统一。而对那些涉及局部的在下级职权范围的则需要分权，没有适度的分权，只能是一潭死水的局面。

2、处理好原则性和灵活性的关系。统一领导要求在总的目标方向和共同的行为规范上达到统一，并不是说事无巨细都要做到绝对一致。

本文档资源由考试真题软件网 (down.examebook.com) 搜集整理免费提供下载，请勿商用！

二、分层领导原则

这就是要在领导系统中建立合理的层次系列，掌握适当的领导幅度，正确处理层次之间的关系。可以说领导层次的划分，是适应了领导活动客观规律的内在要求。

- 1、首先，分层领导由领导幅度所决定。每一个领导系统中领导幅度有多大，应划分为几个领导层次，应依具体情况而定，不同的领导系统中领导幅度是有所区别的。
- 2、其次，分层领导与领导职能相适应。一个领导系统，上层领导的职能主要表现为进行大政方针、战略规划的决定，愈往基层，具体执行的职能就愈明显。
- 3、再次，分层领导应该促进领导工作的有效性。从领导的关系看，领导必须抓好本层次的事。上层领导对下层不要包办代替、越级处理。否则，必然顾此失彼，非但不能完成本职工作，还会限制下层积极性的发挥，阻碍下层工作的顺利进行。同时，下层也应该认真履行职责，不把自己职权范围内的问题无原则上交。

三、系统整体原则

这一原则要求领导者用系统的观点去观察和处理问题，正确处理局部和整体的关系，形成最佳的整体效能。

- 1、系统论的基本思想就是整体性。整体效应的观点是系统论中最重要的观点。整体由相互联系各个局部组成，单一的局部不能构成整体。但整体与局部的关系又是相对的，在不同的范围、不同的参考系数中，它们的位置是可以变化的。整体与局部是一种相互依存的关系。没有局部就没有整体，没有整体也就没有局部。整体不能排斥局部，否则局部机能坏死，整体也就残缺不全。局部也不能脱离整体，否则整体既被肢解，局部也就无法依存。
- 2、根据整体与局部的辩证关系，领导工作必须充分了解整体面貌与运动规律，包括整体构思、整体目标、整体步骤等等，使自身工作服从于更大范围的整体工作，围绕这一整体协同活动。领导工作必须关心照顾构成自身工作组成部分的各个局部工作，明确分工，善于放权，建立责任制，使局部充满活力。
- 3、领导工作最重要、最实际的工作就是要以战略的眼光处理局部问题，善于协调各个局部工作之间的关系，形成合理结构，发挥交叉关系，获得最佳的整体效应。现代领导工作是个多变量、多层次、多因素、纵横交错的主体网络，有着复杂的交叉效应。

四、权责一致原则

这一原则要求各级领导者都应具备一定的职务、权力、责任和利益，并使它们相互一致，努力做到事有人管，管事有权，权连其责，利益与成绩相关。

- 1、所谓职务，是指领导者处于一定的职位和由此产生的职能；权力，包括履行领导

职能所需的各种权力；责任，是领导者必须承担的与权力相对应的义务和履行义务的行为后果；利益，是指与职务相联系的一定的报酬形式。职务权力是实现有效领导的必要条件。

2、职务与权力分离，就会使领导出现工作“虚位”。职务所包含的职位只是表明领导所处的岗位，这个岗位所要完成的任务必须要依靠权力作为手段，要依靠权力所蕴含的力量来推行。如果一个领导者被明确了职务，却没有授予他相应的实际权力，使他有职无权而无法履行这个职位的职能。当然，要顺利履行职能，除了上级明确授予职权这个必要条件外，还要和领导者的品德素质、知识结构、经验类型、威信程度等一起构成充分条件。

3、权力与责任的分离是官僚主义产生与泛滥的基础。权力只是完成任务的手段，责任才是权力的本质内容。如果一个领导者没有明确应该承担的责任范围和后果程度，这就意味着其在行使权力过程中，无论是主观上的违法乱纪，还是客观上的工作失误，都没有什么约束和制裁，这种状况往往会成为工作中某些掌权者滥用职权、以权谋私等腐败现象滋生的根基，也是那些查无责任、不了了之的工作事故的原因。

4、职务与利益相脱离会使领导工作缺乏必要的动力。从某种程度上说，利益是一个人工作成绩、活动价值的体现。每个人从既得利益中不仅满足他的生活需要，而且从中看到了他对工作的贡献和作用，进而，既得利益又成为他工作向上的激励机制。按照社会主义按劳分配原则，领导比一般工作人员要完成更多的工作任务，承担更大的责任后果，也就应该给予相应的待遇。

五、民主公开原则

这个原则要求在领导活动中必须高度重视发扬民主，公开办事制度，公开办事结果，接受群众监督。

1、在领导活动中贯彻民主公开的原则，能较好地体现社会主义领导的本质就是服务。在我国，人民是一切政治权力的主人，领导的权力运行规范必须服从于这一准则。领导者是人民的公仆，领导活动的宗旨是为人民服务。

2、贯彻民主公开原则，将有助于领导决策。在决策制定过程中，通过各种形式、各种渠道，让群众评头论足，展开讨论，形成一种民主的气氛。集思广益、反复比较，最大限度地综合各个阶层、各个方面的意见，反映多数人的利益，增强决策的可行性。

3、贯彻民主公开原则，办事程序公开，是群众对领导实行民主监督的前提。要监督，首先得知情。群众有权知道领导者做了些什么，是怎样做的，以此为据，群众才能够对领导行为进行功过评价，检查领导行为是否与群众利益相违背，是否有以权谋私、滥用职权、工作渎职的不法行为，才能够指出问题出在哪一个程序、哪一个环节，应

本文档资源由考试真题软件网 (down.examebook.com) 搜集整理免费提供下载，请勿商用!

该采取怎样的有效措施进行制止和制裁。

4、贯彻民主公开的原则，也是提高领导效率的一种行之有效的方法。从群众方面来看，了解岗位责任的性质要求，知道了工作制度的程序规范，对于自己应当办的事，心中有数，遵章办理，循序渐进，避免了盲目的周折和重复，能更好地配合领导完成工作。从领导方面看，公开了工作的步骤措施，释然了群众的疑惑不解，使得各就其位，知己知彼，领导者则可以从具体的事务中解脱出来，集中精力做领导应该做的事情。

六、集体领导和分工负责相结合的原则

这主要指工作中重大问题要由领导集体讨论和决定，集体决定的事情就要分头去办，各负其责，失职者要追究责任。这个原则实际上是民主集中制原则的具体体现。

1、凡是涉及组织或团体的一切重大问题的决策，必须由领导班子的成员共同讨论，按照民主集中制少数服从多数的原则共同决定，不能由个人或少数人进行专断。它是民主集中制原则的重要方面，是民主领导的具体体现。

2、实行集体领导必须同个人分工负责相结合，这是相辅相成、相互结合的同问题的两个方面。集体是由个人组成的，只有充分发挥个人作用，集体领导才能有力量；只有个人分工负责，集体的决定才能最终落实。为了实现集体领导下的分工负责制，应该使每个领导集体成员有职有权有责。这样才能各负其责，相互配合，更加有效地实现领导活动的总体目标。

37.试述领导绩效考评的意义。13-241~242

答：

领导绩效是各种因素综合作用的结果，领导绩效考评涉及领导活动的各个环节。因此，通过领导绩效考评可以发现领导过程中各个环节所存在的问题，分析原因，找出差距，激励和鞭策领导者不断努力，不断提高领导绩效。因此，领导绩效考评具有十分重要的意义。

(1) 领导绩效考评有助于明确领导活动的正确导向

领导绩效考评具有导向作用。领导绩效考评不是为考评而考评，而是通过考评建构一种导向，引导行为，以此达到改善领导作风、优化领导素质、增强领导能力、提高领导绩效的目的。绩效考评是绩效管理的一个关键环节，通过建立考评的标准、确定考评的内容、明确考评的方法，帮助领导者及其领导活动明确方向和目标，引导领导者自觉地提高工作绩效。

(2) 领导绩效考评有利于强化对领导者及其领导活动的监督

领导绩效的考评过程，就是领导环节与过程的重现，就是对领导行为进行检查与分析的过

程，实质上就是对领导者及其领导活动的一种监察督促行为。领导水平的高低、领导能力的大小、领导作风的好坏，不能由领导者本人说了算，也不能完全由被领导者的自由议论来定，而必须由组织化、程序化的考核评估来确定。

(3) 领导绩效考评有助于推动领导制度的创新

领导体制的改革与创新、领导制度的变革与完善，都是为了提高领导绩效。同时，领导绩效是否得到提高和改善，又是检验领导体制和制度是否科学合理的重要标准。通过领导绩效考评，可以横向比较不同类型的组织之间的绩效，发现本组织领导制度方面存在的问题，在学习借鉴其他组织的制度基础上，进行本组织的制度创新和体制变革；可以纵向比较不同阶段工作的好坏和各种问题背后的原因，发现体制障碍和制度漏洞，自觉进行领导体制的改革和领导制度的完善。

(4) 领导绩效考评有助于改善领导作风

领导绩效考评是结果导向性管理理念的落实。传统的领导活动模式比较注重投入，而忽视产出和结果。而现代领导活动则注重绩效管理，重视领导活动的结果和绩效及其对改善领导作风的意义。领导作风的好坏，是影响领导绩效高低的重要因素之一；而领导绩效考评的结果如何，又反过来体现并促进领导作风。通过对领导绩效的考评，可以在一定程度上发现领导作风的问题，并促进领导作风的改善。

(5) 领导绩效考评有助于提高领导者素质

领导绩效考评是对领导活动的全过程、对领导者素质能力的各方面所进行的考察与检验；领导绩效本身就是领导者素质能力的外化与展示。通过对领导绩效的考评，可以发现领导者素质能力的优势与不足，从而使领导者对自身有一个清醒而正确的认识，自觉地加强学习与锻炼，提高和完善自己的素质修养，更好地胜任领导工作，履行领导职能。

(6) 领导绩效考评有助于发现和培养人才

领导绩效是领导者素质能力在实践中的外化和对象化，领导绩效考评就是对领导者的素质能力外化和对象化的结果进行考评，实质上是对领导者素质能力的综合考察与评估。因此，通过领导绩效考评就可以客观地衡量一个领导者是否胜任领导工作，是否具有较强的领导能力，还可以发现领导者是否有较大的潜力。因此，通过领导绩效考评，不仅可以为领导培训提供依据，还可以为组织发现、培养和使用领导人才提供根据。

五、案例分析题(本大题 15 分)

38.案例：2002年1月25日，“外滩花园”1号楼依法拆除起爆。为长江防洪清障，武汉“外滩花园”1号楼实施定向爆破。据新华网报道，3000多个炮眼已经埋好炸药，数百名武警、消防、公安人员已到达现场。随着一声闷响，整个建筑物轰然坍塌，整个过程仅持

本文档资源由考试真题软件网 (down.examebook.com) 搜集整理免费提供下载，请勿商用！

续了约 3 秒。武汉“长江清障炸楼之仗”自此打响。记者在爆破现场看到，距此楼仅 200 米左右的长江大桥未受影响。

位于武汉长江河道内的“外滩花园”曾以“我把长江送给你”的广告口号响彻武汉三镇，因其修建于长江防洪堤内，有碍长江行洪，违反了国家有关防洪法规，拆除势在必行。

建筑面积 7 万平方米、投资 1.6 亿元的武汉“外滩花园”，是位于长江汉阳江滩的住宅小区，1995 年经有关部门立项、审批，由武汉鸿亚投资有限公司于 1996 年开始逐步建设。

“外滩花园”建筑违反了国家有关防洪法规，属于违法建筑。国家防汛抗旱总指挥部于 2001 年 12 月发出通知指出，坚决拆除此项违法建筑，对长江防洪大局具有重要的意义。湖北省、武汉市防汛抗旱指挥部立即抓紧实施楼群清除工作。

按照确保“外滩花园”住户经济利益不受损失的原则，武汉市汉阳区专门下发了拆除违法建筑，妥善安置购房户的实施意见，通过向住户提供环境和地段良好的房源，对住户实施等值易地安置；组织装饰专业人员对住房的装修费用进行评估后予以补偿。目前，1 号楼 44 户住户已于 1 月中旬全部搬出。

“外滩花园”1 号楼系全框架结构，武汉市防汛抗旱指挥部组织专家反复论证，制定了科学、周密、安全的爆破方案，通过招标选定了技术条件好、实力强的武汉市爆破公司实施爆破作业。

问题：根据本案例，分析科学的决策必须符合的基本标准有哪些？ 5-105~106

答：

科学的决策一般说来必须符合以下四个基本标准：

(1) 具有准确的决策目标。任何决策都是为了实现某种目标，决策目标是决策的前提，制订准确的决策目标是科学决策的首要前提。准确的决策目标有两点要求：第一是正确。目标错了，一切皆错，错误的目标，必然导致决策的失败。第二是明确。决策目标过于笼统抽象、模模糊糊，势必给决策过程造成困难，影响决策方案的设计、评估和选择。

(2) 决策的执行结果能够实现确定的目标。在决策目标正确的前提下，衡量某个决策是否成功，就要看决策方案的执行后果，如果能够真正实现原定的决策目标，那就是正确的决策。决策的执行结果一般有三类情况：第一类是与决策目标背道而驰的，第二类是部分达到目标的，第三类是能够实现决策目标的。只有出现第三类情况的决策才是科学的决策。

(3) 实现决策目标所付出的代价要小。为了达到既定目标，决策方案的执行总是要耗费人力、物力、财力、时间，然而所付出的代价的大小是不一样的，付出代价较小的决策

为科学的决策。

(4) 决策执行后的副作用相对较小。由于客观世界本身具有复杂的联系，因而决策执行的结果，除了达到决策所期望的目标外，还会产生一些消极的影响，也就是副作用。科学的决策要求副作用相对比较小，如果副作用太大，结果就会得不偿失。

如果决策的结果符合上述四条标准的话，那么就可以称得上是科学的决策，或者说这个决策是成功的、正确的。在上述标准中，第一、二条是是非标准，第三、四条是优劣标准。

qq593777558