



博彩旅遊教學及研究中心

工商管理碩士學位課程

工商管理碩士學位課程 (博彩管理專業)

學科單元/科目大綱

學年	2025/2026	學期	1
學科單元/科目編號	MSBA6101-111		
學科單元/科目名稱	領導力與商業倫理		
先修要求	沒有		
授課語言	中文		
學分	3	面授學時	45
教師姓名	劉爽	電郵	liushuang@mpu.edu.mo
辦公室	氹仔校區珍禧樓-2/F, P240	辦公室電話	8893-6224

學科單元/科目概述

本科目聚焦於企業管理者如何在快速變化的商業環境中增強個人領導力，帶領團隊及企業創造更大的價值，同時遵循恰當的商業倫理，履行企業社會責任與商業道德。本科目將從個人及團隊角度闡述領導力的理論、工具和方法，並結合商業倫理、企業社會責任相關的案例剖析，深化學生對領導力提升、商業倫理範疇的理解與實踐。

學科單元/科目預期學習成效

完成本學科單元/科目，學生將能達到以下預期學習成效：

M1.	分析並探討影響領導力的關鍵因素。
M2.	整合領導力相關的理論與工具，有效提升個人及團隊績效。
M3.	批判性地分析與評估企業所處商業環境，探討遵循商業倫理價值對企業的影響。
M4.	從企業社會責任、商業道德等角度為企業未來發展提出創新觀點及創造性解決方案。



有關預期學習成效促使學生取得以下課程預期學習成效：

課程預期學習成效	M1	M2	M3	M4
P1. 強化學生對企業管理相關理論和前沿性知識的深入學習；	✓	✓	✓	✓
P2. 培養學生批判性地審視管理困境，並系統和具創造性地將管理知識和技巧靈活應用於解決複雜問題的能力，以有效改善企業管理實務；	✓	✓	✓	✓
P3. 提高學生對複雜管理問題的科學研究、分析及解釋能力，以及批判性評價和將理論付諸實踐的綜合性可轉移技能；	✓	✓	✓	✓
P4. 增強學生的管理和領導能力，以便在複雜和頻繁變動的商業環境中提升其在組織中的工作效率和效果；	✓	✓		
P5. 增強學生的終身學習技能，使學生能夠對新知識、新工具和新方法開展持續學習，提升學生解決管理中新出現的複雜問題的能力，奠定其良好的個人發展基礎；	✓	✓		
P6. 強化學生對管理理論、實務運用及價值倫理等方面的自我反思能力，為商業和社會發展做出貢獻。	✓	✓	✓	✓

教與學日程、內容及學習量

週	涵蓋內容	面授學時
1	領導力概述 Introduction (Book Chapter 1) <ol style="list-style-type: none"> 1. 領導力概念的演變 Evolution of leadership definitions 2. 領導力的核心要素 Central Components of leadership 3. 領導力的本質 Nature of leadership 4. 領導與管理的區別 Differences between leadership and management 	3
2	領導特質 Trait Approach (Book Chapter 2) <ol style="list-style-type: none"> 1. 領導特質理論 Leadership trait theory 2. Stogdill 的特質研究 Stogdill's studies on traits 3. 大五人格模型 Five major traits 4. 領導特質法的優勢與批評 Strengths and criticisms of the trait approach 案例研討①：領導特質對企業招聘、任命及管理的影響	3
3	領導技能 Skills Approach (Book Chapter 3) <ol style="list-style-type: none"> 1. 領導技能與管理層級 Katz's skills of an effective administrator (1955) 2. 領導者技能與成就模型 Mumford's skill approach and capability model (1990s) 3. 領導技能法的優勢與批評 Strengths and criticisms of the skills 	3



	approach 案例研討②：領導者技能的評估與分析	
4	領導行為 Behavioral Approach (Book Chapter 4) 1. 任務導向與關係導向的領導行為 Task and Relationship Behaviors 2. 領導行為的研究 Studies in the Ohio State Uni and Uni of Michigan 3. Blake 和 Mouton 的領導力網格模型 Blake and Muton's Leadership grid 4. 領導行為法的優勢與批評 Strengths and criticisms of the behavioral approach 案例研討③：任務導向與關係導向的領導行為	3
5	領導情境 Situational Approach (Book Chapter 5) 1. 布蘭查德的情境領導模型 Blanchard's situational leadership model 2. 員工的四個發展階段 Development level of followers 3. 費德勒的權變理論 Fielder's contingency theory 4. 情境理論法的優勢與批評 Strengths and criticisms of the situational approach 案例研討④：中國領導者的儒家思想	3
6	路徑-目標理論 Path-Goal Theory (Book Chapter 6) 1. 豪斯的路徑-目標理論 House's Path-Goal Theory 2. 領導行為、員工特質與任務特質 Leadership behaviour, follower characteristics and task characteristics 3. 路徑-目標理論的優勢與批評 Strengths and criticisms of the path-goal theory 案例研討⑤：路徑-目標理論的分析與應用	3
7	行業分享：主題待定，可能視嘉賓行程調整主題及/或日期	3
8	領導-成員交換理論 Leader-Member Exchange Theory (Book Chapter 7) 1. 領導-成員交換研究 Studies of leader-member exchange (LMX) 2. 圈內、圈外的特點 In-group and out-group characteristics 3. 領導力塑造的三個階段 Three phases of 'leadership making' 4. 領導-成員交換理論的優勢與批評 Strengths and criticisms of the LMX theory 案例研討⑥：皮克斯動畫的案例	3



9	<p>變革領導力 Transformational Leadership (Book Chapter 8)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 變革領導力與交易領導力 Transformational leadership and transactional leadership 2. 變革領導力與領導魅力 Transformational leadership and charisma 3. Bass 的變革領導力模型 Bass's model of transformational leadership 4. 變革領導力的優勢與批評 Strengths and criticisms of transformational leadership <p>案例研討⑦：變革領導力的分析與應用</p>	3
10	<p>團隊領導力 Team Leadership (Book Chapter 16)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hill 的團隊領導力模型 The Hill model for team leadership 2. McGrath 的批判性領導功能 McGrath's critical leadership functions 3. 團隊有效性的條件 Conditions of team effectiveness 4. 團隊領導力的優勢與批評 Strengths and criticisms of team leadership <p>案例研討⑧：團隊領導力的分析與應用</p>	3
11	<p>追隨力 Followership (Book Chapter 13)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 描述 Description 2. 追隨力的理論方法 Theoretical approaches to followership 3. 追隨力如何運作？ How does followership work? 4. 追隨力的優勢與批評 Strengths and criticisms of team leadership 	3
12	<p>性別與領導力 Gender and Leadership (Book Chapter 14)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 領導風格與領導有效性上的性別差異 Gender differences in leadership styles and effectiveness 2. 職場女性管理者的挑戰與領導力提升 The challenges and raise of female leaders <p>案例研討⑨或行業分享：職場女性管理者的挑戰與提升</p>	3
13	<p>領導倫理 Leadership Ethics (Book Chapter 15)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 描述 Description 2. 優勢 Strengths 3. 批評 Criticisms 4. 應用 Application 	3
14	<p><小組研習報告 1> Group Presentation 1</p> <p>就閱讀清單的書籍內容，結合自身企業實踐，進行綜合分析與探討</p>	3
15	<p><小組研習報告 2> Group Presentation 2</p> <p>就閱讀清單的書籍內容，結合自身企業實踐，進行綜合分析與探討</p>	3

教與學活動



修讀本學科單元/科目，學生將透過以下教與學活動取得預期學習成效：

教與學活動	M1	M2	M3	M4
T1. 課堂講授 (理論闡述、方法和工具介紹、短片播放等)	✓	✓	✓	✓
T2. 個人作業 (課堂理論/工具在企業的應用)	✓	✓		
T3. 案例研討* (課堂理論/工具在企業的應用)	✓	✓	✓	✓
T4. 小組研習報告** (課堂理論/工具的延伸)	✓	✓	✓	

* 學生針對課堂提供的案例資料進行閱讀、討論，並做簡要陳述或課後作業。

** 學生每 3-4 人一組，針對相關議題進行討論、分析、整理與歸納，並做口頭報告。教師將在過程中進行評論及協助總結。

考勤要求

考勤要求按澳門理工大學《碩士學位課程教務規章》規定執行，未能達至要求者，本學科單元/科目成績將被評為不合格 (“F”) 。

考評標準

修讀本學科單元/科目，學生需完成以下考評活動：

考評活動	佔比 (%)	所評核之 預期學習成效
A1. 持續評估：課堂參與，包括課堂表現及課堂討論情況	10	M1-M4
A2. 持續評估：個人作業，視教學內容進行安排	20	M1-M2
A3. 持續評估：案例研討，視教學內容進行安排	30	M1-M4
A4. 持續評估：小組研習報告，依教學安排進行分組報告	40	M1-M3

有關考評標準按大學的學生考評與評分準則指引進行 (詳見

www.mpu.edu.mo/teaching_learning/zh/assessment_strategy.php)。學生成績合格表示其達到本學科單元/科目的預期學習成效，因而取得相應學分。採用 100 分制評分：100 分為滿分，50 分為合格*。按照《澳門理工大學學士學位課程教務規章》規定，學期總分低於 35 分則不能參加補考。按照教務規章的評分範圍，88-100 為 A 級別，73-87 為 B 級別，58-72 為 C 級別，50-57 為 D 級別，0-49 為 F 級別，詳細劃分見下述評分準則。



評分準則 (ASSESSMENT RUBRICS)

本學科單元的評估方法採取對學習過程的持續性評估，包括課堂參與及討論 (10%)、個人作業 (20%)、案例研討 (30%) 和小組研習報告 (40%)。

1、對於課堂參與和課堂表現 (包括回答提問、參與課堂討論的情況)，依照下屬評核標準：

評核級別	優異	良好	良	平均	合格	不合格
評核內容	A (93-100)	B+	B (93-100)	C+ (68-72)	D+ (53-57)	F (0-49)
	A- (88-92)	(83-87)	B- (88-92)	C (63-67)	D (50-52)	
	出席率在 96%或以上。課堂上一貫主動發言，一貫積極參與課堂討論。	出席率在 91%-95%之間。課堂上經常主動發言，經常積極參與課堂討論。	出席率在 86%-90%之間。課堂上較常主動發言，較為積極參與課堂討論。	出席率在 76%-85%之間。課堂上有時主動發言，有意願參與課堂討論。	出席率在 70%-75%之間。課堂上偶爾主動發言，偶爾與課堂討論。	出席率不足 70%。從不主動發言，對課堂討論沒有貢獻。



2、對於個人作業的評核，依照下述評核標準：

評核級別 評核內容	比例	優異 A (93-100) A- (88-92)	良好 B+ (83-87)	良 B (93-100) B- (88-92)	平均 C+ (68-72) C (63-67) C- (58-62)	合格 D+ (53-57) D (50-52)	不合格 F (0-49)
主題把握	20%	對主題的把握極為準確、清晰和深入。	對主題的把握非常準確和清晰，有較好的深度。	對主題的把握比較準確和清晰，有一定深度。	對主題的把握相對準確和清晰，有一定深度。	對主題的把握大致準確和清晰，但不夠深入。	對主題不理解或有較大偏離。
理論應用	20%	能夠極為準確地應用相關理論或方法，對主題進行極為深入地闡述與分析。	能夠非常準確應用相關理論或方法，對主題進行非常深入的闡述與分析。	能夠較為準確地應用相關理論或方法，對主題進行較為深入的闡述與分析。	能夠應用相關理論或方法，對主題進行一定程度地闡述與分析。	能夠應用基本理論或方法，對主題進行基本闡述與分析。	闡述過程中未用到或應用了不恰當的理論或方法，闡述與主題無關。
論證內容	20%	有極為充分、合理的數據支持，引用極為規範，展現出極強的批判性思維。	有非常充分、合理的數據支持，引用非常規範，有很強的批判性思維。	有比較充分、合理的數據支持，引用比較規範，展現出較好的批判性思維。	有一定數據支持，引用大致規範，展現出一定的批判性思維。	有基本的數據支持，引用基本規範，有少量批判性思維。	沒有數據支持，引用不規範或者有抄襲，沒有批判性思維。
組織結構	20%	立場/觀點極為明確，	立場/觀點非常明確，	立場/觀點較為明確，	立場/觀點比較明確，	基本做到有立場、	立場/觀點不清



		結構完整，邏輯極為清晰。整篇文章及每個段落均有極為清晰、明確的中心思想。	結構完整，邏輯非常清晰。有非常明確的中心思想。	結構比較完整，邏輯比較清晰。有較為明確的中心思想。	結構大致完整，邏輯性較強。有大致明確的中心思想。	有觀點，有基本的結構與邏輯，有基本明確的中心思想。	晰，結構不完整，邏輯不清楚。文章不知所云，沒有明確的中心思想。
語言使用	20%	文字優美、通順、流暢，表達清晰、恰當、準確。	文字通順、流暢，表達恰當。	文字比較通順、流暢，表達比較恰當。	文字大體通順、流暢，表達易於理解。	文字基本通順，表達能夠理解。	文字不通順，語義不明確，表達有較多歧義。

3、對於案例研討 (Case Study) 和小組研習報告 (Group Presentation) 的評核，依照下述評核標準：

評核級別		比例	優異	良好	良	平均	合格	不合格
評核內容			A (93-100)	B+	B (93-100)	C+ (68-72)	D+ (53-57)	F (0-49)
			A- (88-92)	(83-87)	B- (88-92)	C (63-67)	D (50-52)	
小組 整體	主題設計	20%	主題的選擇極為恰當、合理，極具現實	主題的選擇非常恰當、合理，具有較強	主題的選擇比較恰當、合理，具有現實	主題的選擇比較合理，具有一定現實	主題的選擇基本合理，具有少量現實	主題選擇不合理，沒有現實意義。



			意義。	現實意義。	意義。	意義。	意義。	
	理論應用	20%	能夠極為準確地應用相關理論或方法，對主題進行極為深入地闡述與分析。	能夠非常準確地應用相關理論或方法，對主題進行非常深入的闡述與分析。	能夠準確應用相關理論或方法，對主題進行較為深入的闡述與分析。	能夠應用相關理論或方法，對主題進行一定地闡述與分析。	能夠應用基本理論或方法，對主題進行基本闡述與分析。	闡述過程中未用到或應用了不恰當的理論或方法，闡述與主題無關。
	論證內容	20%	有極為充分、合理的數據支持，引用極為規範，展現極強的批判性思維。	有非常充分、合理的數據支持，引用非常規範，有較強批判性思維。	有比較充分、合理的數據支持，引用比較規範，有較強批判性思維。	有一定數據支持，引用大致規範，有一定批判性思維。	有基本的數據支持，引用基本規範，有少量批判性思維。	沒有數據支持，引用不規範，沒有批判性思維。
	組織結構	20%	立場/觀點極為明確，結構完整，邏輯極為清晰。整篇文章及每個段落均有極為清晰、明確的中心思想。	立場/觀點非常明確，結構完整，邏輯非常清晰。有非常明確的中心思想。	立場/觀點較為明確，結構較為完整，邏輯較為清晰。有較為明確的中心思想。	立場/觀點比較明確，結構大致完整，邏輯性較強。有大致明確的中心思想。	基本做到有立場、有觀點，有基本的結構與邏輯，有基本明確的中心思想。	立場/觀點不清晰，結構不完整，邏輯不清楚。文章不知所云，沒有明確的中心思想。
個人表現	口頭表達	10%	表達極為自然、流暢，吐字極為清晰，措辭極為準確、恰當。極為熟悉報告內容。	表達非常自然、流暢，吐字非常清晰，措辭非常準確。非常熟悉報告內容，無需	表達比較自然、流暢，吐字較為清晰，措辭比較準確。熟悉報告內容，無需對	表達大致流暢，措辭大致準確。熟悉報告內容，需要時參考底稿資料。	表達基本流暢，措辭基本合適。部分熟悉報告內容，需要不時參考底稿資	表達不連貫，措辭不準確。完全不熟悉報告內容，照稿念。



			容，完全無需對稿。	對稿。	稿。		料。	
	肢體語言	10%	能極為恰當地運用肢體語言（包括眼神、表情、手勢、音量大、語調高低等）輔助表達。與聽眾互動非常頻繁且極為有效。	能非常恰當地運用肢體語言（包括眼神、表情、手勢、音量大、語調高低等）輔助表達。與聽眾互動非常頻繁且非常有效。	能恰當地運用肢體語言（包括眼神、表情、手勢、音量大、語調高低等）輔助表達。與聽眾互動較為頻繁且比較有效。	有一定肢體語言（包括眼神、表情、手勢、音量大、語調高低等）的運用。與聽眾有一定的互動。	有少量肢體語言（包括眼神、表情、手勢、音量大、語調高低等）的運用。與聽眾有少量互動。	沒有使用肢體語言（包括眼神、表情、手勢、音量大、語調高低等）來輔助表達。與聽眾完全沒有互動。



書單

課本：

Peter G. Northouse, *Leadership: Theory & Practice* (9th Edition), 2022, Sage Publications, ISBN: 9781544397566.

參考書：

1. 曼纽尔·贝拉斯克斯 (Manuel G. Velasquez) 著·刘刚、张冷然、程熙镕译·商业伦理：概念与案例 (第8版) / 工商管理经典译丛 [Business Ethics Concepts and Cases]·中国人民大学出版社·2020年。
2. [美] O.C.费雷尔、杰弗里·赫特、琳达·费雷尔著, 商业伦理与社会责任 (双语教学版) [Business Ethics and Social Responsibility (10e)]·人民邮电出版社·2018年。
3. 克勞迪奧·費瑟·麥可·雷尼·尼古萊·陳·尼爾森著·《大規模領導力：麥肯錫領導力聖經》·台北：本事出版·2020年。
Claudio Feser, Michael Rennie, Nicolai Chen Nielsen, *Leadership at Scale: Better Leadership, Better Results*. Nicholas Brealey Publishing, in imprint of John Murray Press, 2018.
4. 戴維·多特利奇·詹姆斯·諾埃爾·諾曼·沃克著·李倩茹·周曉倩·吳景輝譯·《卓越領導之旅：職場與生活中的13個超越時刻》·北京：電子工業出版社·2017年。
David L. Dotlich, James L. Noel, Norman Walker, *Leadership Passages: The Personal and Professional Transitions That Make or Break a Leader*, John Wiley & Sons, Inc., 2004.
5. (美) 查理·佩勒林著·李雪柏譯·《4D 卓越團隊：美國宇航局的管理法則 (全新修訂版)》·北京：中華工商聯合出版社·2014年。
Charles J. Pellerin, Jr., *How NASA Builds Teams*, Doris S. Michaels Literary Agency, Inc., 2012.
6. (美) 珍妮弗·加維·貝格著·陳穎堅譯·《領導者的意識進化：邁向複雜世界的心智成長》·北京：北京師範大學出版社·2017年。
Jennifer Garvey Berger, *Changing on the Job: Developing Leaders for a Complex World*, Stanford university Press, 2012.
7. 凱瑟琳·桑德勒著·徐卓譯·《高管教練：領導者的內在對話》·北京：人民郵電出版社·2019年。
Catherine Sandler, *Executive Coaching: A Psychodynamic Approach*, McGraw-Hill Education and Posts & Telecom Press, 2011.



8. (美) 亨利.詹姆斯-霍斯·凱倫.詹姆斯-霍斯·菲利普.桑達爾·勞拉.惠特沃思著·王宇譯·
《共創式教練：轉變思維·蛻變人生》(第3版)·北京：電子工業出版社·2014年。
Henry Kimsey-House, Karen Kimsey-House, Phillip Sandahl, Laura Whitworth, Co-Active Coaching: Changing Business, Transforming Lives (3rd Ed), Nicholas Brealey Publishing and Andrew Nurnberg Associates International Limited, 2011.
9. (美) 凱倫.詹姆斯-霍斯·亨利.詹姆斯-霍斯著·陳瑩·葉菁譯·《共創式領導力：領導的5個維度(第2版)》·北京：電子工業出版社·2022年。
Karen Kimsey-House, Henry Kimsey-House, Co-Active Leadership: Five Ways to Lead (2nd Ed), Berrett-Koehler Publishers and Andrew Nurnberg Associates International Limited, 2021.
10. (美) 馬歇爾.戈德史密斯·勞倫斯.S.萊昂斯·莎拉.麥克阿瑟著·徐中·戴釗·胡金楓譯·
《領導力教練：世界著名企業教練們的實踐心得》(原書第3版)·北京：機械工業出版社·2016年。
Marshall Goldsmith, Laurence S. Lyons, Sarah McArthur, Coaching for Leadership: Writings on Leadership from the World's Greatest Coaches, John Wiley & Sons, 2013.
11. 薩莉.海格森·馬歇爾.古德史密斯著·陳小咖譯·《身為職場女性：女性事業進階與領導力提升》·北京：機械工業出版社·2019年。
Sally Helgesen, Marshall Goldsmith, How Women Rise: Break the 12 Habits, Holding Your Back from Your Next Raise, Promotion, or Job, Sally Helgesen and Marshall Goldsmith, Int., 2018.
12. (美) 賈妮思.馬圖雅諾著·陸維東·魯強譯·《正念領導力：卓越領導者的內在修煉》·北京：機械工業出版社·2017年。
Janice Marturano, Finding the Space to Lead: A Practical Guide to Mindful Leadership, Bloomsbury Press, 2014.
13. (美) 喬安娜.巴斯·約翰妮.拉沃伊著·于中華譯·《正念領導：麥肯錫領導力方法》·北京：機械工業出版社·2017年。
Joanna Barsh, Johanne Lavoie, Centered Leadership: Leading with Purpose, Clarity, and Impact, the Crown Publishing Group, 2014.
14. (新) 陳一鳴著·湯冬冬·柴丹譯·《硅谷最受歡迎的情商課》·北京：中信出版社·2013年。
Chade-Meng Tan, Daniel Goleman, Jon Kabat-Zinn, Search Inside Yourself: The Unexpected Path to Achieving Success, Happiness (and World Peace), HarperOne 2012.



15. (加)謝里.範.狄克著，程靜譯，《高情商是練出來的：美國大學裡的高情商訓練課》，北京：北京聯合出版公司，2017年。
Sherl Van Dijk, Don't Let Your Emotions Run Your Life for Teens, Big Apple Agency, Inc., 2011.
16. 林佳慧，林慧蘭著，《做自己的職場情緒教練：用 Bowen 理論鍛煉你的高情商》，台北：商周出版，2020年。

學生反饋

學期結束時，學生將被邀請以問卷方式對學科單元/科目及有關教學安排作出反饋。你的寶貴意見有助教師優化學科單元/科目的內容及教授方式。教師及課程主任將對所有反饋予以考量，並在年度課程檢討時正式回應採取之行動方案。

學術誠信

澳門理工大學要求學生從事研究及學術活動時必須恪守學術誠信。違反學術誠信的形式包括但不限於抄襲、串通舞弊、捏造或篡改、作業重覆使用及考試作弊，均被視作嚴重的學術違規行為，或會引致紀律處分。學生應閱讀學生手冊所載之相關規章及指引，有關學生手冊已於入學時派發，電子檔載於 www.mpu.edu.mo/student_handbook/。