

高绩效的政府管理 实务全书

GAOJIXIAO DE ZHENGFU GUANLI SHIWU QUANSHU

主编：钱 江

新 华 出 版 社

12 030.1

2/2

高绩效的政府管理实务全书

第二卷

新华出版社

分
目
录

第 二 卷

第四编 危机管理	541
第一章 危机管理概论	545
第一节 建立现代危机管理体系刻不容缓	546
一、中国进入危机事件高频率发生时期	546
二、正确认识频发危机事件	547
三、危机事件频发的社会诱因深刻	548
四、中国现代危机管理体系亟待建立	548
五、建立常设性危机管理 制定危机反应机制	549
六、政府必须树立正确的危机意识	549
七、修正考核体系 防止出现虚假治理	549
八、开展危机管理增强应对能力	550
九、加强政研合作推进危机管理	550
十、强化危机管理	551
案例1 恐怖主义为旅游业带来恐慌	551
案例2 美国政府的救灾管理	552
案例3 美国的汛期危机管理	553
第二节 危机管理的概念与原则	555
一、危机管理的概念与实质	555
二、危机管理模型	557
三、危机管理的原则	558
第三节 如何进行危机管理	559
一、未雨绸缪	559
二、“说真话,赶快说”	559
三、危机处理小组全面介入	560
四、第三方协助调查	560
五、做好善后工作,尽快挽回声誉	560
案例4 企业如何转危为安	561
案例5 公关管理:化危机为商机	563
第二章 危机管理的基础工作	566
第一节 沟通	566

一、危机管理中沟通的重要性	566
二、沟通与沟通过程	568
三、危机管理中的沟通	572
案例 6 沟通,解决公关危机的金科玉律	577
四、危机沟通中易犯的错误	579
案例 7 安然、世通、施乐 华尔街连遭丑闻袭击	581
案例 8 塞勒菲尔德的失败危机公关	584
案例 9 重拾古训	585
案例 10 如何处理顾客市场危机	588
案例 11 检验危机管理的七个步骤	590
第二节 媒体管理	591
一、媒体对危机管理的作用	591
二、媒体对危机管理的不利影响	594
三、媒体管理	596
第三节 危机管理的组织结构	602
一、危机管理组织机构建立的理论依据	602
二、日常危机管理的组织设置	604
三、危机事件管理的组织设置	606
第三章 日常危机管理	612
第一节 危机风险识别	612
一、外部来源	612
二、内部来源	614
案例 12 组织的内部和外部危机	616
案例 13 捕捉企业财务危机的早期信号	617
案例 14 五年一觉——亚洲金融危机	620
第二节 危机风险评估	623
一、危机风险评估的方法	624
二、危机风险评估中要注意的问题	626
第三节 危机风险的预防和控制	628
一、危机风险回避	629
二、危机风险转移	630
三、接受危机风险	632
第四节 危机反应和恢复计划	636
一、为什么要制定危机反应和恢复计划	637
二、危机反应和恢复计划的特点	638
三、危机反应和恢复计划的内容	639
四、制定和使用危机反应和恢复计划	641
案例 15 印尼历史上最大恐怖主义事件:恐怖炸“天堂”	642

第五节 演习和培训	647
一、演习与培训的意义	648
二、如何进行演习和培训	649
第六节 危机反应和恢复计划的调整	653
一、危机反应和恢复计划调整的原因	653
二、如何进行危机反应和恢复计划的调整	655
第七节 建立危机预警系统	657
一、建立危机预警系统的意义	657
二、危机预警系统的类型	659
三、如何建立危机预警系统	661
四、危机预警系统的构成	661
五、危机预警系统使用中存在的问题	665
案例 16 厦门启动食品污染预警系统	668
案例 17 污染预警系统危急时刻显身手	668
案例 18 上海启动城市减灾应急系统 四网无缝拼接城市救灾	669
第四章 危机事件管理	672
第一节 危机开始阶段的反应	672
一、危机开始阶段在危机管理中的意义	673
二、危机开始阶段如何做出有效的反应	673
第二节 危机反应管理	680
一、危机反应管理的任务	681
二、危机反应措施	684
案例 19 莫斯科人质事件	692
第三节 危机恢复管理	697
一、建立危机恢复小组	698
二、获取信息	699
三、危机恢复的目的	699
四、确定危机恢复对象和危机恢复对象的重要性排序	704
五、制定危机恢复计划	705
六、人的恢复	706
第四节 危机管理评价	708
一、危机管理评价的原则	708
二、危机管理评价的内容	711
三、应用危机管理评价结果	714
案例 20 化险为夷——危机处理者的拿手好戏	715
案例 21 从“南冠事件”看危机管理	718
案例 22 中国反恐报告	719
第五编 知识管理	727

第一章 知识管理——知识社会的新管理模式·····	731
第一节 管理的重大革命——知识管理·····	731
一、信息技术引爆知识管理·····	732
二、开放性、全球性经济的到来呼唤知识管理·····	735
三、组织管理出现巨大变革·····	736
四、知识管理是一种新型的管理模式·····	738
第二节 知识管理的涵义·····	741
一、知识管理——将知识看成资源的管理·····	741
二、良好的信息管理是实现有效的知识管理的基础·····	749
案例1 HP 搭乘“知识管理”快车·····	754
三、知识管理的九个神话·····	757
四、知识管理的十项原则·····	757
案例2 个人“能”源·····	759
案例3 避免知识管理项目失败的十大要项·····	764
案例4 哈佛专家:企业的竞争力是人力资源和知识管理能力·····	765
五、达文波特的“知识管理两阶段论”·····	767
案例5 采用哪种知识管理战略?·····	769
案例6 2001 最受赞赏知识型企业及8大评选标准·····	772
案例7 阿莫科利用知识管理节约7亿美元·····	774
案例8 江淮汽车——充分激发企业的学习力与创造力·····	776
第三节 企业竞争情报系统中的知识管理思想·····	778
一、竞争情报系统简介·····	778
案例9 知识管理,企业竞争的发动机·····	780
二、知识管理思想在企业竞争情报系统中的应用·····	781
三、在竞争情报系统中实施知识管理的重要意义·····	783
案例10 微软公司的知识管理·····	783
案例11 分享知识已成为埃森哲源远流长的文化·····	787
第四节 知识主管的职责和作用·····	789
案例12 知识管理的成功典范·····	790
第五节 政府信息管理与知识管理解决方案·····	793
一、应用系统建设目标·····	793
二、系统解决方案·····	794
第六节 知识管理的激励机制·····	795
一、知识运行机制·····	796
二、知识明晰机制·····	798
三、知识绩效机制·····	798
四、知识奖惩机制·····	799
第二章 学习型组织·····	800

第一节 知识经济时代的学习型组织.....	800
一、知识经济时代的学习型组织及其演化阶段	800
二、知识经济时代的学习型组织模型	801
附件 1 《2002-2005 年全国人才队伍建设规划纲要》全文.....	805
第二节 创建学习型组织.....	813
一、什么是组织学习?	813
二、什么是学习型组织?	814
三、学习型组织的特点	816
四、学习型组织模式	816
五、如何创建学习型组织?	821
案例 1 克服“组织学习失误”	824
案例 2 不学习,就死亡	828
第三节 激活学习型组织的细胞.....	830
一、“自我超越的人”的假设	830
二、自我超越的修炼	836
三、管理者与员工关系的新格局	839
第四节 学习型组织的时代意义.....	841
一、学习型组织的时代意义	841
二、在中国怎样创建学习型企业?	842
第五节 构建学习型的团队.....	844
一、工作群体与团队	844
二、团队学习的方式	847
三、团队学习与群体决策技术的比较	853
案例 3 学习型企业创建活动调查问卷结果	856
第六节 检视学习型组织的心智.....	860
一、组织的心智模式	860
二、检视组织的心智模式	863
第七节 学习型组织的共同愿景.....	865
一、共同愿景及其描述	865
二、建立共同愿景的意义	867
三、共同愿景的修炼	869
案例 4 从告知到共同创造	870
第八节 第五项修炼的微妙法则.....	872
一、什么是系统思考	872
二、系统思考的基本要求	872
三、十一种系统思考的实质	873
案例 5 组织学习中最常见的七大智障及其克服的方法	873
第九节 努力建设学习型城市.....	876

一、建设学习型城市是实践“三个代表”的客观要求	876
二、建设学习型城市是一项社会系统工程	877
三、在不断创新中推进学习型城市建设	878
四、如何建立学习型城市	880
案例6 关于建设学习型城市的意见	886
案例7 南京市“讲坛文化”建设方案	889
案例8 南京市建设学习型城市工作简报	891
案例9 建设学习型政党	893
第六编 高绩效的人力资源制度	895
第一章 政府与管理者怎样开发人力资源	899
第一节 人事行政	901
一、人事行政的含义与目标任务	901
二、人事行政的地位与作用	902
第二节 公共人力资源	903
一、实施高效管理的前提	903
案例1 企业人力资源管理及其目标	906
二、公共人力资源管理的性质	908
案例2 人本管理思想的产生和发展	913
案例3 不同的管理类型	914
三、公共人力资源开发与投入	917
案例4 走出传统的人事管理行为	922
案例5 现行人事部门存在的问题及思考	924
第三节 国家公务员制度	926
一、国家公务员的概念	926
二、公务员制度的主要内容	927
三、国外人事行政的发展与我国公务员制度的实施成效	929
四、完善公务员制度的指导思想与目标任务	929
第四节 公务员职业道德与行为规范	931
一、公务员职业道德	931
二、公务员行为规范	932
案例6 公务员面临挑战	933
第二章 分类管理	936
第一节 公职人员分类管理概述	936
一、公职人员分类的意义	936
二、公职人员分类制度选择的原则	937
第二节 品位分类管理	938
一、品位分类的特征	938
二、品位分类的评价	939

第三节 职位分类管理	939
一、职位分类	939
二、职位分类的特征	941
三、职位分类的原则	942
四、职位分类的评价	944
第四节 我国公职人员分类制度	946
一、分类管理制度的发展趋势	946
二、我国公职人员分类制度	946
第五节 公务员职位分类	947
一、公务员职位分类的意义和标准	947
二、公务员职位分类的原则和内容	950
三、公务员职位分类的程序和方法	952
四、国外公务员职位分类情况	957
第六节 职务分析:人力资源管理的基础	957
一、职务分析的含义	958
二、职务分析的专用术语	958
三、职务分析的成果	959
四、职务分析的意义	959
五、职务分析的方法	959
六、进行职务分析的常规步骤	962
七、如何编写职务描述和职务资格要求	970
第三章 公共人力资源预测与规划	973
第一节 人力资源预测与规划	973
一、人力资源预测与规划的含义及其相互关系	973
二、人力资源预测与规划的目的和意义	974
第二节 人力资源预测与规划的影响要素与信息系统	977
一、人力资源预测与规划的相关影响因素	977
二、建立和健全人力资源预测与规划的信息系统	979
第三节 公共人力资源预测	983
一、确定预测目标	983
二、公共人力资源现状调查、统计和分析	983
三、需求预测及其方法	985
四、供给预测及其方法	986
第四节 公共人力资源规划	988
一、公共人力资源规划的内容	988
二、公共人力资源规划的制定与实施	989
三、公共人力资源规划的控制与评估	990
第四章 公务员的考试录用	992

一、公务员录用制度的含义和原则	992
二、公务员录用的方法与技术	993
案例 7 微软、摩托罗拉等名企如何面试	1001
案例 8 你要智商高的人,还是认真负责的?	1003
案例 9 人才招聘中的笔迹分析技术	1005
案例 10 背景审查不能掉以轻心	1007
案例 11 多元化的人力资源规则与管理	1007
三、公务员录用的程序	1009
四、公务员录用的保障	1010
五、录用人员评估	1011
案例 12 这种公务员考试算数吗?	1012
第五章 公共人力资源配置	1013
第一节 人员任免	1013
一、任免的含义	1013
二、任免的原则	1014
三、任用的形式	1014
四、任免机关和任免权限	1016
五、任免的条件	1017
六、任免的程序	1018
案例 13 如何对待有特长的员工	1019
案例 14 四大著名公司 HR 再造案例	1020
第二节 人员升降	1024
一、升降的作用	1025
二、晋升	1025
三、降职	1028
案例 15 Microsoft 好员工的十个标准	1029
第三节 人员调配、交流	1030
一、调配	1030
二、交流	1032
第四节 人员回避	1035
一、回避制度概述	1035
二、回避的范围	1036
三、回避的种类	1036
第五节 人员辞职、辞退	1037
一、人员辞职	1037
案例 16 IBM 如何留住最好的人才	1040
二、人员辞退	1042
第六章 人员考核与奖惩	1046

第一节 人员考核与奖惩的含义	1046
一、人员考核的含义	1046
二、人员奖惩的含义	1047
第二节 人员考核与奖惩的原则	1047
一、人员考核的原则	1047
二、人员奖惩的原则	1049
第三节 人员考核与奖惩的种类	1051
一、人员考核的种类	1051
二、人员奖惩的条件、种类和程序	1052
第四节 人员考核与奖惩的内容	1055
一、考德	1055
二、考能	1055
三、考勤	1056
四、考绩	1056
第五节 人员考核的方法	1056
一、考试法	1056
二、阅卷法	1056
三、述职法	1057
四、测评法	1057
五、访问法	1057
六、臆断考核法	1057
七、鉴定法	1058
第六节 人员考核与奖惩的作用	1058
一、人员考核的作用	1058
二、人员奖惩的作用	1059
案例 17 员工忠诚已经消亡?	1059
案例 18 松下幸之助的培训之道	1065
第七编 高绩效的高层管理	1073
第一章 变革时代高层领导的新能力与新思维	1077
一、预测与解读环境	1080
二、前瞻式管理	1080
三、领导与愿景	1082
四、人力资源管理	1082
五、高层领导要提高创造力、学习精神与创新能力	1083
六、高层领导要提高远程管理的技巧	1083
七、高层领导要将信息技术作为变革力量	1084
八、高层领导要能够应对复杂性	1085
九、高层领导要培养全局能力	1086

第二章 预测与解读环境	1088
第一节 环境预测	1088
一、预测的涵义	1088
二、预测的种类	1089
三、预测的意义	1090
四、预测与决策的关系	1091
五、预测的基本原理	1091
六、预测方法	1092
七、预测的步骤	1094
第二节 解读环境	1095
一、高层领导要授权管理者应对未来	1096
二、高层领导要寻找“转折点”	1096
案例1 “即时生产制”管理系统的变革后果	1096
三、高层领导要发现机遇	1097
第三章 前瞻式管理	1099
第一节 培养前瞻性思维	1099
一、高层领导面向“未来的”发展模式	1101
二、高层领导要“寻求机遇”	1101
三、高层领导要化消极为积极	1102
四、高层领导要勇于开创,反对盲从	1102
第二节 由外而内式管理	1103
一、高层领导要了解市场:了解自己	1103
二、高层领导要选择发展点	1103
三、高层领导要透过重要利害关系者的眼睛了解自身	1104
第三节 高层领导的定位与再定位技巧	1105
一、定位过程的风险承担与底线	1105
二、高层领导要“包装”变革	1106
三、高层领导要寻求创造性与原则性之间的平衡	1106
四、高层领导要把握时机的重要性	1106
第四章 分享愿景	1107
第一节 建立共同愿景	1107
一、什么是组织的共同愿景	1107
二、建立共同愿景	1108
案例2 实现共同愿景	1115
第二节 分享愿景	1128
一、作为行动方案的愿景	1129
二、高层领导与行动愿景沟通	1129
第五章 授权人力资源	1132

第一节 如何找到好职员并留住他们	1132
一、怎样找到好的人员	1132
二、怎样招聘到你已经发现的好人员	1134
三、怎样奖赏和留住组织中的优秀人员	1137
案例3 美国华盛顿州劳工部的激励计划	1138
四、怎样解聘不适当的职员	1140
五、怎样改变不称职职员的境况	1143
六、有效地管理和配备人员	1144
第二节 授权人力资源	1145
一、人是关键性资源	1145
二、使员工热爱变革	1146
三、融合“专家”与“通才”的品质	1147
四、高层领导在公平环境中管理	1149
第六章 与时俱进创新管理	1151
第一节 高层领导要营造适宜的组织文化	1151
一、培养必胜的态度	1152
二、变革	1152
三、培养乐观主义	1152
四、附加价值	1153
五、鼓励反省	1153
第二节 高层领导要鼓励学习,提高创造力	1153
一、头脑风暴法与创新思维	1153
二、高层领导拿出一部分时间用于创造性工作	1154
三、高层领导要包容多样性	1154
四、改变层级	1155
五、增强横向互动	1156
六、暂停下来	1157
七、适当的奖励	1157
第三节 高层领导要寻求平衡	1157
第七章 培养远程管理的技巧	1159
第一节 直升飞机式管理	1159
一、高层领导必须具有远程管理的能力	1159
二、高层领导与中心组织协调一致	1160
第二节 脐带式管理	1160
一、当细胞成熟就开始分裂	1160
二、高层领导要允许贡献和管理能力的多样化	1160
第三节 高层领导要提高自组织能力	1161
一、高层领导要讲求综合	1161

二、充分运用人力资源·····	1161
第四节 应对模糊性·····	1161
一、高层领导要注意那些反映组织成员过度授权的信号·····	1162
二、高层领导要通过价值管理来塑造和引导员工的能量·····	1162
三、高层领导要授权员工尽情发挥自己的能力·····	1162
四、高层领导要直接控制·····	1162
第五节 树立客户导向·····	1163
第八章 高层领导要应对复杂性与模糊性·····	1164
第一节 应对多重利害相关者·····	1164
一、组织的利害相关者概念·····	1164
二、从分散的组织到网络·····	1165
三、从高度一体化到大杂烩·····	1166
第二节 高层领导要具备同时处理多项事务能力·····	1166
一、在每一个方面都很优秀·····	1166
二、超越“二选一”的思维方式·····	1166
三、高层领导要应对多重含义·····	1167
第三节 高层领导要应对变迁·····	1167
第九章 能力计划·····	1168
第一节 使计划工作富有成效·····	1168
一、为什么人们在计划工作中会发生失误·····	1168
二、计划工作的限制条件·····	1170
三、建立适宜计划工作的气氛·····	1171
第二节 能力计划·····	1174
一、能力思维·····	1175
二、能力计划:培养战略导向的能力计划的过程·····	1175
第十章 高层领导要发展有效的工作关系·····	1181
第一节 如何满足同事、上级以及下属的要求·····	1181
一、高层领导要学会倾听·····	1182
二、非正式人际关系的重要性·····	1182
第二节 如何与上司保持良好的关系·····	1183
一、确定上司的管理风格·····	1184
二、珍惜上司的时间·····	1184
三、如何与上司进行信息沟通·····	1185
四、如何处理与上司的不同意见·····	1185
第三节 如何与下属员工保持良好的关系·····	1186
一、了解激励员工的因素·····	1186
二、如何与员工进行沟通·····	1187
三、如何对待不满的员工·····	1188

四、如何把握对员工进行指导的度·····	1188
案例4 激励员工·····	1189
案例5 解聘他们,还是姑息他们?·····	1190
案例6 在工作中增强自尊·····	1192
第十一章 结构体系、任务和责任·····	1195
第一节 组织结构怎样有利于领导者管理·····	1195
一、组织结构的目的·····	1195
二、根据组织需要匹配结构·····	1196
三、组织结构的局限性·····	1196
案例7 美国能源部·····	1197
第二节 通过重组·····	1197
一、重组的作用·····	1198
二、功能失调的组织行为方式·····	1198
三、创造更高的组织效率·····	1198
四、强调目标和任务·····	1199
五、奖励出色表现·····	1199
六、重组的代价·····	1199
七、决定是否进行重组·····	1200
第三节 如何保持控制且不使员工感到窒息·····	1201
一、激发员工的创造性·····	1201
二、学会授权·····	1201
第四节 如何把项目分解成可管理的任务·····	1202
一、设计可操作的方案·····	1202
二、确定目标·····	1203
三、描述并分析组织活动·····	1203
四、详尽的方案设计·····	1204
五、方案追踪(projecting tracking)·····	1204
六、正式项目规划的局限·····	1204
第五节 如何确定任务分配公正合理·····	1205
一、决定什么是公正合理的分配·····	1205
二、在分配工作时允许员工发表意见·····	1206
第六节 如何评价组织绩效·····	1206
一、评价组织的能力和绩效·····	1206
二、授予并跟踪任务分配·····	1207
案例8 高层管理的结构·····	1207
案例9 高层管理的任务·····	1211

第一章

危机管理概论

危机是什么？商业中的危机就如同生活中的危机一样是不可避免的。来自各方面的意见一致认为，我们应该正确面对危机，而不是不顾一切地避开或否认它。在整个的生命过程中，危机能够带给你机会，让你占据主动地位并不断取得进步，而不仅仅是麻木地站在那里。只不过创造性往往带来危机。一位曾黯然离开 IBM 的高层管理者说过：建一座桥要比堆沙袋防洪更有趣。

先看看一些政治家、作家、经济学家等有关危机的论述：

不要惊慌！这是我一天中听到的最有帮助或最容易理解的事。（道格拉斯·亚当斯，作家，制片人）

灾难含有两种意思：对我们是不幸，而对别人则是幸运。（安布罗斯·比尔斯，记者，作家）

公众灾害对任何人都是平等的。（埃德蒙·伯克，政治家，作家）

分歧是通向真理的第一步。（拜伦勋爵，浪漫诗人）

把现状设计成危机是一种时髦。（本杰明·迪斯累里，政治家，小说家）

事情变坏时，我们就在脑子里安慰自己说它们至少没有变得更糟糕，而真的如此时，我们又会在头脑中希望，既然已经是这么糟糕了，它们肯定会好转的。（马科尔姆·S·福布斯，乐观的出版商）

在人生的道路上会有成千的小岔口，也会有一些相当大的岔口……那就是需要你付出代价的时候，也是对你进行考验的时候。（李·艾科卡，经理和作家）

遭受巨大压力或不幸的时候，最好让自己忙起来，把你的愤怒和精力放到会有帮助的事情上去。（李·艾科卡）

在汉语里，“危机”这个词由两个字组成……一个代表危险，另一个则代表机会。（约翰·F·肯尼迪，第 35 任美国总统）

巨大的危机会造就伟人，激发超出想像的勇气。（约翰·F·肯尼迪）

下星期可不能有什么危机，我的日程表已经排满了。(亨利·基辛格，政治家)

如果我不能解雇任何人……实际上我不愿意解雇任何人……那么我怎样才能灌输危机意识？我怎样才能说服人们如果不发生变化，我们的公司就会慢慢走向衰败？(松下山幸之助，日本的一位首席执行官)

危机以及发生危机时的僵局至少有一个好处，那就是迫使我们去思考。(贾瓦哈拉尔·尼赫鲁，印度第一任总理)

在危机中，任何小事都很重要。(贾瓦哈拉尔·尼赫鲁)

这就是考验人们灵魂的时候。(托马斯·潘恩，政治思想家)

我相信，危机实际上是会强化一个组织的个性的。(约翰·斯库利，百事可乐营销人员)

第一节 建立现代危机管理体系刻不容缓

发生在美国的“9·11”恐怖事件举世震惊，这一事件不仅是对目前国际关系格局的巨大冲击，也是对美国危机管理体系的重大考验。在我们的反思中，有必要进行“换位思考”。目前我国已经进入了一个危机事件高频率发生期，为此建立现代危机管理体系迫在眉睫。特别是美国“9·11事件”给我们许多启示。

2001年9月11日8时48分(美国当地时间)开始，美国本土遭受了开国以来最大规模的袭击。地处纽约的两座110层的世贸中心摩天大厦被恐怖分子挟持的民航飞机撞出了大洞，随后分别倒塌。与此同时，华盛顿五角大楼被恐怖分子以同样的方式袭击。此外，另一架被劫持飞机坠毁在匹兹堡。在这一连串的突发袭击中，美国损失惨重，直接死亡人数已达4000多人。这次事件将直接改变美国公众的生活方式、社会状态和政治基调，而且也将对美国21世纪的国家战略产生重大影响，同时这一事件的发生和其后的处理势必对目前国际关系格局形成巨大冲击。

与此同时，“9·11”事件也是对美国国家危机管理体系的重大考验。如何应对非传统威胁？如何在尽可能短的时间内控制事态、降低损失？如何做好与民众的沟通，维护国家长远利益和政府公信力？这一系列应对危机的问题也是世界各国政府都会面临的严峻挑战。对于转型期的中国社会，如何有效、及时、和平地处理这些突发性危机事件已经成为今后一定时期内我国各级政府必须高度重视的重大问题，政府作为国家政权机关和社会公共事务管理者，如何处理好社会危机事件将直接关系到政府在公民心目中的权威地位和良好形象，直接影响着我国政治经济的稳定和发展，进而关系到国家政权的生死存亡。

因此，在对于美国“9·11”事件的关注中，不仅要看到其中蕴涵的国际关系变迁，而且要结合中国的实际情况，进行“换位思考”。要针对这一事件中体现出的极端个体及组织给国家安全、社会稳定所带来的巨大威胁和特点变化，并结合我国发展现状，深入思考我国的危机管理体系建设问题。

一、中国进入危机事件高频率发生时期

我国的改革已进入社会结构的全面分化时期，社会制度系统都存在一定程度上的制