



《新编领导科学教程》配套教材

新编领导科学案例与专题

万良春 / 编著



中共中央党校出版社

《新编领导科学教程》配套教材

新编领导科学案例与专题

万良春 编著

中共中央党校出版社
·北 京·

图书在版编目 (CIP) 数据

新编领导科学案例与专题/万良春编著. —北京:
中共中央党校出版社, 2004.2
ISBN 7-5035-2875-3

I. 新… II. 万… III. 领导学—自学参考资料
IV. C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 123650 号

中共中央党校出版社出版发行

社址: 北京市海淀区大有庄 100 号

电话: (010) 62805800 (办公室) (010) 62805816 (发行部)

邮编: 100091 网址: www.dxcbs.net

新华书店经销

北京四季青印刷厂印刷 河北省三河丰华装订厂装订

2004 年 2 月第 1 版 2004 年 2 月第 1 次印刷

开本: 880 毫米×1230 毫米 A5 印张: 10.625

字数: 295 千字 印数: 1—10000 册

定价: 19.00 元

前 言

这本《新编领导科学案例与专题》（简称《案例与专题》，下同），是继《新编领导科学教程》修订本（简称《教程》，下同）之后的又一本与其相配套的教材性读物。其主要内容包括：绪论、案例篇（包括14类）和专题篇（包括18个专题）几大部分。也许有人要问：既然已经有了《教程》，为什么不在修订《教程》时把它们都综合到《教程》中去，而要另行出版《案例与专题》呢？这本《案例与专题》与其他同类书有什么区别和特点？

正如胡锦涛总书记指出的：时代条件和客观实际发生了变化，人们的思想认识也必须随之变化，才能根据新的实践不断进行新的理论探索与概括。另行出版《案例与专题》主要是因为：首先，遵照“三个代表”重要思想和“与时俱进”精神的要求，我国现代领导科学建设应尽可能体现中国先进文化的前进方向。现代社会事物发展很快，随着社会形势的发展，领导科学教育继续停留在传统的基础知识水平上已经不够了。笔者认为：现代领导科学的教育体系，应该包括基础教育、应用教育 and 研究教育，由普及到提高的三个层次（详见本书绪论）。原《教程》主要适用于基础教育，而《案例与专题》才分别适用于应用教育 and 研究教育。其次，如果把应用教育 and 研究教育的内容都放进《教程》，必然使其篇幅过于庞杂臃肿，也不利于突出《教程》基础知识的重点。在进行《教程》修订时，为了补充更多的新鲜内容，不得不压缩和删除初版原有的大部分案例和论述性内容。如果不另行出版相应的补充材料，孤立的《教程》就显得内容过于单薄和有言犹未尽之感。这似乎正说明按照传统观念修订教材，至少在某种程度上已有些不能适应新的形势要求。再次，《案例与专题》相关素材的搜集、整理、构思、成稿等，在时间上也需要有一个过程。为避免拖了《教程》修订的后

腿,只好先出版《教程》,再在《教程》修订中压缩和删除内容的基础上,重新构思、增补、更新,另起“炉灶”出版这本《案例与专题》。

关于领导科学案例与专题的同类书,我国已经出版过一些(参见本书末主要参考书目),结构都不尽相同:有的是纯案例的汇编;有的是在有关基础知识各章后面列出若干案例;有的书名中虽然有“专题”字样,实际是指各有关章节并非专题研究。这种种体系结构,或许有关编者有各自的缘由,但都不能体现笔者关于领导科学三个层次的构想。本书把它们集中分为两大块,分别叫做《案例篇》和《专题篇》,其中《案例篇》都是具体事例,而《专题篇》则具有较明显的理论研究性质,不应该也无法和基础知识糅在一起。这是在《教程》之上又增补的两个不同层次,三者均可各自独立,又可相互补充。这样也便于分别先后进行教学与研究,所以和其他同类书的构想都不同。构建现代领导科学的教育体系,或者说这就是本书最基本的特点。

本书《案例篇》大都是收集现成的事例,以“编”为主;而《专题篇》大都是在学习、研究、修订《教程》过程中的个人学习与研究心得或成果,以“著”为主。所以本书著作方式为“编著”。关于各篇自身需要说明的问题,诸如案例素材的取舍、分类、编写、评析和专题的性质与内容范围等,将在该篇各自的“题记”中适当解释;主要参考书目凡与《教程》重复的书目一律从略;本书中其他诸如引文出处、注释等处理办法等均与《教程》相同,这里都不再赘述。

在本书写作过程中,得到过各方面读者和朋友们的热情鼓励和支持,我谨借本书出版之机,向所有对本书给予过热情帮助和支持的同志们和朋友们,表示最诚挚的谢意!由于笔者水平所限,本书不妥以至错误之处,恳请诸位专家学者不吝赐教,欢迎广大读者和朋友们批评指正,以便必要时修改。

万良春

2003年9月16日初稿,11月13日改定。

绪论

发展和完善现代领导 科学教育体系

2001年7月15日，江泽民曾在为《全国干部学习读本》^①所写的总《序言》中指出：“当前，国际局势正在发生深刻变化，政治多极化和经济全球化在曲折中发展，科技进步突飞猛进，综合国力竞争日趋激烈。我国已经进入全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化的新的发展阶段，各方面的任务繁重而艰巨。”为此“必须全面提高各级领导干部的理论素养、知识水平、业务本领和领导能力。因此切实抓好全党特别是领导干部的学习，比以往任何时候都更为重要、更为迫切了”。学习什么？他接着说：“最根本的是学习马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论……同时，要努力学习哲学、政治学、经济学、法学、历史学、文学艺术和科学技术，学习反映当代世界的新知识，使我们的思想水平和知识水平适应时代前进的需要……学习要紧密结合国际局势的新变化、我国改革开放和现代化建设的新进展……特别要注重研究那些带有全局性、战略性、前瞻性的重大问题，不断提高解决实际问题、做好本职工作的能力。”接着又强调：“创新，是一个国家不断发展、在国际竞争中取得主动地位的重要决定因素。我们必须树立强烈的创新精神，在学习前人创造的优秀文明成果的基础上，扬弃旧义，探求新知，不断推动理论创新、制度创新和科技创新。”胡锦涛最近也指出：时代条件发生了变化，客观实际发生了变化，我们的思想认识就必须不断前进，不断根据新的实践进行新的理论探索和概括，

^① 《全国干部学习读本》由中共中央组织部组织编写，人民出版社分批出版，第一批出版12种，本文摘引自其中《21世纪干部科技修养必备》一书（2002年2月出版）。

党的基本理论也必须在继承的基础上不断吸取新的实践经验、新的思想而向前发展，以为新的实践提供有力的理论指导。坚持实事求是，科学分析和全面把握时代特征和我国国情，体现中国社会进步的要求和中国人民实践的需要，是我们党所以能在理论创新上不断取得新成就的一条根本经验^①。从而为我们建立和完善现代领导科学教育体系，指明了方向，提供了强大的动力。这是时代的要求。

辩证法的常识告诉我们：一切客观事物都处在不断的发展变化之中，而不是孤立、静止、一成不变的。要跟上时代前进的步伐，就必须敏锐地看到这种变化，领导科学和其他科学理论也是这样，应该随着社会事物的发展变化而不断发展变化。我们在《教程》中已经指出过：管理和领导活动自古有之，而且最初两者是融为一体的。但管理作为一门科学，则是 20 世纪初科学技术和社会生产力发展到一定水平的必然结果；而领导科学则大约是 20 世纪 70 年代，由于现代科学技术和社会化大生产的迅速发展，领导活动与管理活动日益分离的必然结果。现代人类社会又进入了一个新的千年、新的世纪，这是一个发展更为迅速、竞争更为激烈、充满挑战与机遇的信息时代。领导科学教育（或研究，下同）再也不能只是在传统的基础教育的水平上停滞不前了。根据“与时俱进”和“开拓创新”的精神，根据江泽民和胡锦涛的上述思想，笔者认为：现代领导科学教育，一般应分为基础教育、应用教育 and 研究教育，即由普及到提高的逐层深化的三个不同层次。其中传统的基础教育主要是普及领导科学以理论事的一般基本知识，具有比较明显的概念性、理论性（或理性）和相对稳定性；应用教育则主要是通过对某些现实的领导案例分析，以事论理，更侧重于感性认识，即通过具体实践应用和检验相关理论，以加深相关理论知识的理解与掌握，具有明显的应用性和发展性；而研究教育更主要是通过对某些相关专题的综合分析研究，提高领导者的理论修养与水平，具有明显的理论性、探索性、灵活性和多样性。只是停留在一成不变的传统基

^① 2003 年 9 月 4 日《人民日报》。

基础教育上已经不够了，不能满足学员需求，也很难编出理想的教材，因为它们本来就不是同一个层次。这是时代发展的要求。传统的领导科学教育基本都属于基础教育，大家都比较熟悉，相关资料甚多，就不再赘述了。在这里我们仅探讨一下关于发展领导案例教育与研究教育的问题，即继基础教育层次之后的第二和第三个教育层次的问题。

一、发展领导案例教育

（一）为什么要发展案例教育？

现实生活本来就是既丰富多彩，又错综复杂的。领导科学是一门综合性和实践性都很强的应用科学。随着社会形势的加速发展，现代领导者所遇到和要解决的问题，自然也是越来越丰富多彩、错综复杂的，其中既有主观的又有客观的，既有物质的又有精神的，既有历史的又有现实的，既有前人经验可借鉴的又有前无古人的……从而对各级现代领导者也不断提出了更高、更新的要求。只凭传统的以理论事的传授型教学方法是很不够的，难以适应现代领导科学教学的要求。人们都知道，任何科学的理论，归根到底都是来源于实践而高于实践，因而能够用于指导实践，并在实践中不断地得到检验、修正、补充和发展。所谓“高于实践”，主要是指它们综合地反映了在实践运作中具有普遍意义的一般规律。而对那些不具普遍意义的特殊实践的运作，就有赖于“具体问题具体分析”，即对具体案例的具体分析研究，以此推进领导科学的不断深入发展，一般的理论知识对此便有些“无能为力”了。案例教育的功能主要是通过“用事实说话”，以事论理，帮助人们一方面加深对已有理论的认识、理解和掌握；另一方面对那些不具普遍意义的特殊实践的运作，探寻认识、理解和掌握其规律的新途径。为此江泽民同志曾在《各级领导者都要研究领导科学》^①一文中就已经指出：

^① 原载《现代领导》1986年第6期，参见《教程》正文前对该文的节录。

“为了适应今天联系广泛的现代大生产的复杂局面，希望各级领导结合工作实际，借鉴古今中外一些好的领导案例，深入地研究领导科学，不断提高领导水平和领导艺术，使领导科学不断得到提高和充实……提高对改革的认识，使自己从自在状态转入自为状态。”

（二）什么是“案例教育”？

那么，什么是“案例教育”（或称“案例教学”，下同）？案例教育与传统教育的异同何在？……这些都是学员们和现代领导者很感兴趣的问题。为便于帮助学员们和现代领导者正确理解这些问题，这里先就案例教育的产生与发展、优势与局限、分析与使用等问题，做简要论述。

所谓案例教育，就是围绕一定的教学目的，把从社会领导实践中观察和搜集到的真实事例，根据教学主题的要求，加以筛选和典型化处理。实践是既丰富多彩又错综复杂的。所谓进行典型化处理，就是必要时对事例的真实性进行归纳和概括，使其更具有典型意义或代表性；而不是对那些现实中反常的、不可想像或不易理解的东西原原本本地自然主义的照搬。从而使其更具有现实指导意义，以形成可供学员思考、分析和决断的案例。使学员们通过独立思考、自我研究和集体讨论，提高实际领导水平和能力。并不是像传统的教学方法那样，根据领导科学一般理论方法教学的需要，加进一些为解释教材中的理论方法的相应实例，以便更充分地阐述既成的理论方法。否则还是没有摆脱以教师为主体在台上“唱独脚戏”、给出惟一答案，而以学员为客体只在台下听的“满堂灌”，“以理论案（事）”传授式的传统教学模式。而案例教育则是以学生为主体，教师只作“导演”而不作“演员”参加“表演”；只提供适当案例，不提供答案的“讨论（辩论或争论）式”的教学方法，引导启发学员进行独立思考分析，寻求各自不同的答案，这是一种“以案（事）论理”的新型教学模式。正如一位教育专家所说的：“思维永远是由问题开始的。”案例教育教师的任务，主要是提出案例并组织讨论，营造一种充分畅所欲言、自

由辩论的民主的气氛，引导学员发现和分析问题，认真听取学员的发言并得到互相启发；或必要时适时地提出一些颇具针对性和挑战性的反问、或故设疑团、或充当辩论反角，不断地把讨论引向深入。传统的教学只是传授知识，而案例教学则是为学员创造和更新知识，营造一种激发学员独立思考寻求答案的条件和氛围。所以这是两种根本不同的教学模式。

（三）案例教育的产生与发展

案例教育的产生可谓源远流长，可以追溯到古希腊、古罗马的问答法和暗示法教学等，它们可以说是案例教学的雏形。古希腊苏格拉底的回答法教学，他的学生柏拉图后来将其编辑成册，寓教于事例和故事之中，首创了最早的案例教学法。我国素以世界文明古国之一著称于世，也是世界最早进行案例传播知识的国家之一。诸子百家就是大量采用民间事例来阐发客观事物的发展趋势和规律，诸如《春秋》、《战国策》、《史记》和北宋的《资治通鉴》等等，都是这方面“以案（事）论理”的经典之作，至今对我们仍然具有警示和喻世的现实意义。

进入 20 世纪以后，案例教育更日趋成熟。首先从美国哈佛大学医学院开始，后又扩展到法学界，从 1908 年起，哈佛大学商学院开始用案例教育培养硕士研究生，培养了大批才华出众的高级管理人才。随后日本和前苏联等国家也通过案例教育培养了不少各类人才。

为适应改革开放的需要，我国从 20 世纪 80 年代起，案例教育在成人教育和部分高校中被引进各种专业和岗位培训，都取得了较好效果，并引起中央有关部门的重视。为此中央组织部曾决定把“干部选拔、考核和培养中的条例研究与应用”列为当时“关于干部工作新方法研究”的主要课题，并作出了具体部署。国家经委负责人当时还指示：“要重视编写中国自己的案例。”近十几年来的实践证明，案例教育对于学员开阔思路、培养思维能力、提高综合分析和解决实际问题的能力，具有重要的积极作用。

(四) 案例教育的优势

一次成功的案例教学就是一项复杂的系统工程，既要遵循一般的教学规律，因材施教，循序渐进；又要有其自身的特殊要求，在整个教学过程中，必须紧扣以下三个基本环节：根据教学对象因材施教，根据教学内容联系案例实际和根据教学方法引导学员独立思考，开展民主讨论。而不是由教师提供惟一的标准答案，而是由学员去寻求各自不同的答案。

同传统教学相比较，案例教育的优势主要是：

第一，以案例事实或数据为依据，以现实问题为对象将理论知识寓于案例之中，既可模拟学员在工作实践中可能遇到或感受到的问题，又可使学员在分析、判断、决策的过程中，进一步深化对理论的理解，从而避免了单纯灌输知识的缺陷，较好地体现了理论与实际相结合的教学原则。

第二，教学方法注重启发与暗示，容易调动学员的主观能动性和潜能。通过对案例的分析讨论，学员作为教学的主体，能使教师与学员缩短“教”与“学”的心理距离，使学员能运用已有的知识，认真模拟案例情景中的角色，发现并解决客观事物内含的矛盾，积极吸取他人的智慧，不断进行自我发现、评估、补充、完善、强化等，从而提高获取新的知识和能力。这种知识和能力的相互转化，有利于促进学员（干部）能力的迅速、极大提高，并使其得以充分发挥和施展。

第三，案例教育很重视学员的能力要素和现实问题的内在关系的统一性，有许多案例可以为各个系统所共同借鉴与利用，这有利于弥补各个系统各自为政所造成的信息不通畅的不足。从而使各级领导者可以在有限的时间和空间内，获取大量来自不同系统的信息，因而密切了各系统的横向交流，消除了因受时空条件限制而导致的信息交流不畅的制约，使“他山之石，可以攻玉”。

第四，在考察和选拔干部时，通过案例教育，能切实有效地了解学员（干部）思维方式、知识水平、智慧潜能、能力素质、独立

思考、综合分析、随机判断、发现和解决实际问题的能力等等。考察干部是否具有任职岗位所要求的素质、水平、能力……也可用案例的形式，为其提供一个与其任职岗位基本相似的模拟情景，以便进行有目的的考察，而案例教育恰恰是满足这种考察干部要求的最佳方式；还可为后备干部提供一种不在其位也谋其政的机会，使被考察者知道自己的长处与不足，日后应该怎么努力。

（五）案例教育的局限及其与基础教育的关系

综上所述，案例教育的优势很多，尤其在当今信息时代，应该大力提倡和推广。但也并非完美无缺。其局限性主要是：首先，它不能完全取代传统教育中教师的“传”、“解”、“授（教）”的功能，学员不能进行基本和必须的系统专业理论知识学习；其次，案例教育的答案思维空间较大，大都具有较大的相对性和灵活性，没有绝对的“标准答案”，它本身不能全面反映学员的能力要素；再次，单纯的案例教育难以对干部的思想品德进行培养和考察。所以必须注意正确处理传统教育与案例教育的关系，案例教育应该以传统教育为基础，即在先接受传统教育的基础上再进行案例教育，学员所接受的教育才比较理想和全面。没有传统教育的基础，学员的基本知识和素质水平不够，缺乏必要的综合观察、分析、判断能力，直接接受案例教育是比较困难的，难免陷入尴尬被动的局面。从某种意义上说，案例教育是传统教育的补充、深化和提高，而不是对传统教育的否定。接受案例教育的过程，也就是检验和激活已有理论方法知识的过程。反之，如果只有传统教育，而没有案例教育，学员所学到的知识，也只能是停留在书面的理性阶段的“死知识”上，还有待在实践中去进一步验证、补充和激活。所以不能认为接受过传统的专业理论方法教育，就不需要再接受案例教育了。恰恰相反，只有进一步接受案例教育，才能验证、补充、深化和激活已有的专业理论方法知识，提高实际领导能力和水平。

（六）领导案例的分析与使用

在整个案例教育中，最具有技巧性和最重要的是对案例的分析与使用，即通过案例分析，探索其规律，阐发其理论，促进其思考，寻求其结论。所谓案例分析，就是指对案例的单个个体进行研究剖析，以弄清其特殊情况和相互关系，从而获得反映该案例个体的全部现象并把握其本质结果，以使人们能够直观地正确认识和分析在领导工作实践中的正误、成败与得失，有针对性地总结经验与教训，从中获取有益的启迪。

案例分析的一般程序是：（1）阅读案例，发现问题 → （2）确定重点，认真思考 → （3）深入分析，得出结论。案例分析的一般方法，主要可分为专题分析、综合分析和讨论分析三大类：（1）所谓专题分析，就是针对某一特定问题，从一定角度、一定侧面或一定因素，进行逐层分析；（2）所谓综合分析，就是对案例所反映的问题，进行全面系统的分析；（3）所谓讨论分析，就是根据案例的性质，围绕大家共同关心的有关问题，进行集体讨论或辩论。进行案例分析的目的，在于案例的使用。要搞好案例的使用，主要应在做好讨论前的准备工作的基础上，搞好课堂讨论，提高学员的知识和认识能力与水平。在讨论中由学员扮演主角，教师演配角做好启发和引导工作。学员们要在教师的启发和引导下，畅所欲言、各抒己见，开展逐步深入的讨论或辩论。在课堂讨论中，教师的职责主要是：（1）根据不同案例选择不同的讨论方式（比如选择辩论式，还是宣读分析报告式，或者角色扮演式等）；（2）做好课堂记录；（3）控制讨论进程，防止偏离主题；（4）做好讨论小结。学员的职责主要是：（1）做好发言准备，紧扣案例主题，言之有物，有的放矢，简明扼要；（2）仔细聆听别人的发言；（3）认真听取和记录教师的讨论小结。

二、开拓相关专题研究

科学就是反映自然、社会和思维等活动客观规律的分科知识体

系，是人类的社会生产和科学实验实践经验的概括与总结。知识体系化是科学的本质特征，从总体上来说，科学就是根据这一本质特征整理出来的知识体系的总和。不具备系统性的，没有内在联系的，互不相干的零散知识的汇集，不能成为科学。领导科学当然也是这样：它是正确反映和描述领导活动客观规律的分科知识体系。一般地说，任何科学尤其是社会科学（因为在自然科学技术领域，不仅有实践先于理论的，也有理论先于实践的）的发展，总是按照“实践 → 理论 → 实践 → 理论……”的规律不断地深化和向前发展的。问题在于我们应该怎样去认识和把握它的规律，为我们的社会主义现代化建设事业，为全面建设小康社会服务。

应该认为，领导科学从基础教育到应用（案例）教育，上了一个新的台阶（层次），但从本专业的整个教育体系来看，这还不够，还应再向上跨一步，再上一个新的台阶，进入研究教育的更高层次。我们已经多次讲过，领导科学是一门综合性和实践性都很强的应用科学，涉及的相关领域很广。现代领导工作和国内外形势、各相关学科专业等等，都有着千丝万缕、广泛而深刻的内在联系。如前所述，随着社会形势的加速发展，现代领导者所遇到和要解决的问题，也越来越丰富多彩而错综复杂了。其中既有主观的又有客观的，既有物质的又有精神的，既有历史的又有现实的，既有前人经验可借鉴的又有前无古人的……从而对各级现代领导者也不断提出了更高、更新的要求。随着现代社会形势的迅猛发展，一个对宏观和微观形势都闭目塞听、对相关学科和专业孤陋寡闻的人，不可能成为一个优秀的现代领导人才。虽然对于各级现代领导者，领导科学基础知识具有不容忽视的重要性，但是仅仅知道一些领导科学的书本知识，还难以成为一个优秀的现代领导人才。这是时代的要求。

所谓“领导科学的专题研究”，主要包括自身专题和相关专题两个基本方面：

一方面是领导科学的相关专题研究，诸如：马列主义的相关理论，党和国家的相关路线、方针、政策；人类社会发展的基本规律与趋势；国际、国内、本地区、本行业相关的经济、政治、科技、

文化、教育等形势的发展趋势；领导科学的相关学科、专业的现状与发展趋势……具体研究课题比如“三个代表”与“三讲”、“三观”的关系；科技进步与社会发展的关系；新型工业化道路与电子商务的关系；全面建设小康社会的基本途径；人类社会发展的基本规律；信息、知识、情报的相互关系；现代国际形势的基本特点与发展趋势等等。

另一方面是领导科学的自身的专题研究，诸如：领导科学的产生与发展趋势；领导科学的“本土化”（包括“民族化”）与本国特色；领导者的素养与影响力；领导班子与组织机构建设；领导方法与领导艺术；现代领导工作的职能；领导决策与人才管理；领导实践中的误区和现实问题……具体研究课题比如现代领导干部的科技素质要求；领导者的决策和用人艺术；怎样善待人才的问题；怎样团结和调动群众的积极性；有关事物的历史、现状和发展趋势的研究等等。

社会客观事物总是按照类似加速度的规律不断地向前发展着，从来没有像现在这样高速向前发展。一个以信息技术为中心，以知识为基础的知识经济时代，不以人们主观意志为转移地已经跨入发达国家的门槛，不可逆转地正在向我们迎面走来。据发达国家有关专家研究预测，未来的领导模式将由现代的传统模式向“自我领导”——“替代领导”——“超级领导”模式转化（详见《教程》第十章第五节）。这也是不可逆转的必然趋势，对此我们都应有所准备。为此从现在起，一个新型的现代领导者所面临的，需要学习、研究、思考的问题是很多、很广泛的。因此他们必须是一个勤于学习、研究、思考的，努力走在时代前面的知识型领导人才。

毫无疑问，现代领导科学教育不仅不能停留在传统的基础教育水平上，而且只应用（案例）教育还是不够的，还需要再上一个更高的台阶（层次），即在应用（案例）教育的基础上再向前跨进一步，开拓领导科学的相关专题研究，开创领导科学的研究教育，培养新型的领导科学研究人才，以适应新的社会形势发展的要求，跟上时代前进的雄伟步伐。

目 录

前言	(1)
----	-------

绪论 发展和完善现代领导科学教育体系	(1)
--------------------	-------

案例篇	(1)
-----	-------

一、人民领袖的风范	(3)
-----------	-------

毛泽东是怎样“出主意、用干部”的?	(3)
-------------------	-------

毛泽东反对“任人唯亲”,“从我做起”	(6)
--------------------	-------

毛泽东亲切随和、平易近人的风貌	(8)
-----------------	-------

善抓时机、善解人意的毛泽东	(11)
---------------	--------

毛泽东怎样对待牢骚	(14)
-----------	--------

刘、邓同级相处的楷模	(16)
------------	--------

二、班子组配与机构建设	(19)
-------------	--------

“强强联合”未必能构成理想的领导班子	(19)
--------------------	--------

“班长”要善于团结和发挥“副班长”的作用	(21)
----------------------	--------

南京二轻局公开招聘领导人才是个创举	(22)
-------------------	--------

首钢在改革中怎样协调新老“三会”的关系?	(25)
----------------------	--------

在日、韩经济腾飞中智囊团的作用	(26)
-----------------	--------

三、素质与修养	(29)
---------	--------

从焦裕禄、孔繁森到郑培民	(30)
--------------	--------

保持清正、廉洁的正直人生	(33)
--------------	--------

一个优秀关长同走私集团头目的生死较量	(36)
--------------------	--------

“博士书记”答记者问	(40)
------------	--------

传化集团——社会主义私企的样板·····	(42)
“天下第一廉吏”于成龙·····	(46)
四、反腐倡廉·····	(48)
胡长青、成克杰腐败案·····	(50)
两家国企领导者的腐败纪要·····	(52)
陈同庆腐败案的教训·····	(57)
慕江虹桥的垮塌·····	(60)
震惊全国的厦门特大走私案·····	(61)
“土皇帝”程维高的“克星”郭光允·····	(64)
勿忘当年刘青山、张子善的下场·····	(68)
五、领导者的科学决策·····	(69)
高明的“综合”也是“创造”·····	(70)
中国抵御全球金融风暴的“防火墙”·····	(72)
中小企业生存与发展的基本途径·····	(74)
从日美“汽车之战”到日瑞“钟表之战”·····	(77)
几家世界知名企业的百年发展道路·····	(79)
六、任人唯贤，知人善任·····	(84)
两位学者从政的缘由与启迪·····	(85)
专家学者未必都宜当领导·····	(90)
想要“善任”，必先“知人”·····	(91)
唐太宗重用魏征的启迪·····	(94)
刘邦为何能以弱胜强打败项羽？·····	(95)
林肯总统为何重用格兰特？·····	(97)
七、人才资源的爱护与发掘·····	(98)
党委书记欧阳庚的人才观·····	(98)
为什么“墙内开花墙外香”？·····	(100)
要大胆而谨慎地起用“特殊人才”·····	(101)
要鼓励不畏艰险勇于攀登努力成才·····	(104)
关注人才成长，防止人才埋没·····	(107)
求才若渴，不惜代价·····	(113)