

<<面向21世纪的领导创新>>

图书基本信息

书名：<<面向21世纪的领导创新>>

13位ISBN编号：9787561771938

10位ISBN编号：7561771932

出版时间：1970-1

出版时间：华东师范大学出版社

作者：奚洁人

页数：399

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<面向21世纪的领导创新>>

前言

在过去的五年多时间里，我有幸从事了两件在自己一生中十分有意义的开创性工作。

一件是作为中国浦东干部学院(简称“中浦院”，英文缩写“CELAP”)的首任常务副院长，直接参与了中国浦东干部学院这所国家级干部学院的创建工作。

另一件是与一些领导同志和学者一起，共同创建了上海市领导科学学会，并任首任会长。

这是两件都与面向未来的领导创新有关的事情。

创建中国浦东、井冈山、延安三所干部学院，是中国共产党面向21世纪为培养一大批适应新的历史使命的高素质领导人才而作出的重大战略决策，是中国干部教育培训模式、体制和格局的重大创新，在当代中国领导教育史上具有里程碑意义。

应该强调，党中央的这一重大决策，以及有关中央领导同志在创建过程中的思考、指示、要求，本身就是一种领导创新。

同时，本人作为一名普通的领导干部，在参与学院创建过程中最重要的工作和最深刻的体会就是必须实行全方位的创新。

其次，作为一名在领导学学科园地耕耘的学者，在当前所肩负的重大学术责任也就是要不断地学习、研究和创新，为推进中国领导学的理论创新与发展作出自己的努力和贡献。

因此，我把围绕着这两件事所做的演讲的集子，定名为“面向21世纪的领导创新”讲演录。

集子分上下两篇，上篇取名“创业思想踪影”，收录的是我在中国浦东干部学院创建实践中比较有代表性的部分讲话稿。

为反映其历史的真实性，它们基本按照时间顺序编排，只对个别篇目作了微调。

同时，为了更好地体现创业发展的逻辑阶段，目录中加了三个小标题，并对部分篇名作了相应的调整。

此外，在篇幅上作了删减。

中国浦东干部学院是中共中央组织部管理的中共中央直属事业单位，日常工作由上海市委负责。

因此，学院的筹建工作是在党中央、中央组织部和上海市委的直接领导下进行的。

本人曾以中共上海市委党校常务副校长的身份参与了学院前期的部分筹建工作。

2003年6月23日在学院新校址建设奠基之日，我被中组部正式任命为中国浦东干部学院的首任常务副院长，主持学院的日常管理工作，直至2008年7月卸任。

经过五年多时间，中国浦东干部学院基本完成了它的创建任务，或者说学院经历了它成长发展的第一个逻辑阶段。

学院的创业工作是一个实践探索的过程，有它自身的客观逻辑。

“创业思想踪影”作为这个客观逻辑的能动反映，比较简洁，但又较完整而真实地记录了学院成长的思想逻辑，是学院创建发展的文化见证。

本人之所以愿意，或者说有责任把学院创建过程中我的这些讲话稿正式结集出版，与读者共享，不仅是因为它从一个特定的层面上描绘和记录了这所负有特殊使命的新型干部学院的艰辛创建历程，而且它从一个侧面反映了党的十六大以来，党中央、中央领导同志对领导干部教育培训工作的高度重视和战略部署，反映了新时期新阶段干部教育培训的一些新思路、新实践、新特点。

此外，它也真实地反映了中国浦东干部学院首批创业者在浦东这块改革开放的希望热土上创业的心路历程。

所以，我把这些讲话稿看成是一笔宝贵的财富。

它虽然凝聚着我的辛劳和智慧，但并不属于我个人，许多文稿本身就是集体创作的成果，应该属于参与学院创建的领导和全体创业者。

因此，理应把它奉献给社会，奉献给那些始终关心学院建设的各级领导、校友和国内外的朋友们。

下篇取名为“领导论坛留声”，收录的是我近几年在各种领导和领导学论坛上的演讲，或者在领导干部教育培训机构为学员上课的讲稿，其主题都是有关领导学方面的内容。

我原本是学哲学的，长期以来，在完成担负的行政管理工作的同时，主要从事马克思主义理论以及党的建设方面的研究和教学。

<<面向21世纪的领导创新>>

正是因为承担了参加创建中国浦东干部学院的光荣任务，强烈的使命感促使我更加关心领导人才的培养问题，并实行了专业研究方向的拓展和转型，涉足领导学的研究和教学。

由于同志们的信任，从2004年开始，我先后担任了上海市领导科学学会会长和中国领导科学研究会副会长等领导学学术团体的一些职务。

这里收录的演讲稿，大体上包括三方面的内容：一是改革开放以来中国领导理念创新和领导经验的理论阐述，主要是在一些国际性场合的讲演；二是关于21世纪中国领导人才培养和领导力建设方面的一些思考和研究的成果，大部分是面向国内领导干部的讲演；三是关于中国领导学学术使命和学科建设的一些构想和实践建议，是在领导学研究团体中向同行学者所做的讲演。

其中有几篇已经分别在《解放日报》的“思想者”、“新论”和《文汇报》的“每周讲演”、“论苑”等理论栏目中发表。

演讲中提出的一些概念和观点具有原创性或前沿性，比如，领导教育学概念的提出；对战略领导力概念的理解和诠释；对中国领导学新的学术使命的论证等等。

这些新的观点和想法只是一家之言，自然需要同仁的批评和切磋，需要自己在后续的研究中不断地充实和完善。

与本书的上下篇相联系，附录也包括两部分，一是媒体关于中浦院的特写、报道和根据记者要求本人对此撰写的短评。

之所以将这些特写和报道收入集子，固然因为其中有对我的采访内容，更重要的是因为它们从一个侧面反映了中浦院的创业实践及其成果的社会反响，是另一种形式的“创业思想踪影”。

二是《现代领导》杂志的记者对我在领导学理论研究方面的采访，聊作为“领导论坛留声”的补充。

最后，我要衷心感谢所有关心支持学院建设，特别是参与创建中国浦东干部学院的中央、中组部、上海市委市政府和学院理事单位的领导以及学院的全体教职工、校友和各界朋友，因唯恐挂一漏万，恕不逐一致谢，敬请谅解！

感谢刘靖北、王友明以及吴涛、黄颖等学院研究室和其他有关部门同志在文稿的起草、收集、录音整理等方面所做的大量工作。

感谢学院信息技术部汪源和新闻文化处的同志拍摄和提供了宝贵的照片资料。

感谢华东师范大学出版社的领导和责任编辑王焰、吴海红的支持和帮助。

奚洁人2009年4月于中浦院

<<面向21世纪的领导创新>>

内容概要

《面向21世纪的领导创新：奚洁人讲演录》分上下两篇。

上篇“创业思想踪影”，收录的是作者在中国浦东干部学院有代表性的讲话稿，以创业、创新为主题，历史而逻辑地展现了中浦院创建中的战略思路创新和实践创新的历程，真实记录了一所新型干部学院及其培训模式的诞生与成长的思想轨迹，是中浦院创建发展的文化见证。

下篇“领导论坛留声”，收录了作者在美国哈佛大学、法国国立行政学院、中国人民解放军国防大学以及若干有影响的国际、国内领导与领导学论坛上的演讲，包含了改革开放以来中国领导理念创新与领导经验的理论阐述、21世纪中国领导人才的培养与领导力开发、公共危机与领导学研究，以及关于中国领导学的新使命与对学科建设的构想和实践建议等内容，是作者在相关领域的最新研究成果。

《面向21世纪的领导创新：奚洁人讲演录》附录还收入了《人民日报》、新华社等媒体对中浦院的特写和报道等。

<<面向21世纪的领导创新>>

作者简介

奚洁人，中国浦东干部学院常务副院长、教授、博士生导师。

国家社会科学基金项目学科评审组专家，华东师范大学、中国人民解放军国防大学兼职教授，享受国务院特殊津贴。

长期从事马克思主义理论、党史党建、领导学等学科领域的研究与教学；科研成果曾荣获中共中央宣传部“五个一工程”论文奖等多项奖励。

现作为首席专家主持国家社科基金重大招标项目“党的先进性建设问题研究”的科研工作。

<<面向21世纪的领导创新>>

书籍目录

上篇：创业思想踪影序幕：构想与试点创新是我们全部工作的灵魂和核心理念创新是学院创建的逻辑起点发展战略谋划是梦想成真的第一步正确处理学院筹建中的三对关系试点的经验和问题都是财富启程：信心、责任与执行力我们的事业前程锦绣学院执行力的文化特征坚持“高、新、特、实”的总要求城市领袖的职责及其领导力以科学发展观指导学院的教学创新向世界说明中国是我们共同的责任品牌是建设创新型学院的聚焦点积极探索领导干部理论武装的新途径必须善于把中央的办学要求具体化小结：反思与前瞻有所创造、有所前进、有所贡献深化品牌战略，凝炼创新特色现场教学的特点与经验理念、模式和队伍中浦院实践创新的理论思考对当前我国干部教育培训创新的几点认识下篇：领导论坛留声城市发展新理念引领下的东方奇迹——在美国哈佛大学肯尼迪政府学院的演讲中国的改革发展与领导教育创新——在法国国立行政学院的演讲中国成功的领导智慧——在俄罗斯西北公共管理学院的演讲中国领导理念创新的文化诠释——在南非“领导成功的秘诀”国际领导学论坛上的演讲会通融合，共创领导研究的新时代——在“全球化背景下的领导与领导学”国际领导论坛上的演讲引领变革，转型时代的领导创新——在“领导、转型、创新”国际领导论坛上的演讲战略、战略领导与战略领导力——在中国人民解放军国防大学的演讲中国共产党的领导理念与抗日战争的伟大胜利——在上海市政协纪念抗日战争胜利60周年理论研讨会上的演讲公共危机研究的领导学使命——在“危机管理中的领导者”论坛上的演讲21世纪的教育发展理念及其对党校教育的启示——在《学习时报》举办的“新世纪干部教育论坛”上的演讲21世纪的领导理念与领导力建设——在上海市公务员培训系列讲座上的演讲努力推进领导科学研究的创新——在上海市领导科学学会成立大会上的演讲改革开放与中国领导学的新使命——在中国领导科学研究会2008年年会上的演讲附录：记者采访和媒体报道求真务实写忠诚——走进中国浦东干部学院/董宏君(人民日报社)用忠诚创造未来/奚洁人红色“人才树”——走进中国浦东干部学院/叶国标(新华社)中国浦东，有这样一所学院/詹国枢(经济日报社)干部教育也要与时俱进/奚洁人立足上海服务全国——访中国浦东干部学院常务副院长奚洁人/洪梅芬(解放日报社)21世纪中国需要什么样的领导/杨楠(第一财经日报社)要做中国发展的桅杆——红顶下的干训/汪伟(新民周刊杂志社)中国新政要的红色摇篮/陈建芬(小康杂志社)领袖危机和领导创新——访中国浦东干部学院常务副院长奚洁人教授/陈伟宁(现代领导杂志社)领导艺术的美学思考——访中共上海市委党校常务副校长奚洁人教授/曹嘉懿(现代领导杂志社)中国浦东干部学院的组织文化/吴涛(中国浦东干部学院)

<<面向21世纪的领导创新>>

章节摘录

在这里重点讲讲人力资源配置的思路。

建设富有学院特色的人才队伍，我们的人才战略怎么制定？

人才强校，人才强市，人才强国这是当代社会发展的一个强音。

毛泽东说，人是最宝贵的因素。

只要有了人，什么人间奇迹都可以创造出来。

当然我们要的是优秀的人才，我们一定要组建一个高质量的具有学院特色的人才队伍。

整个资源配置、岗位设置、职能定位都需要创新。

除了大家平时讲的以外，我这里想提出一些特殊的人才要求。

一个是从专业坐标角度讲，这个坐标包括学科的结构与专业水平。

所谓学科的结构，我刚才讲了，这里不再重复。

关于专业水平，我们强调要有合理的人才结构，特别是要有高水平的领军人物。

现在我们有72名职工，总体上来说，我们应届毕业生的比例比较高，而且教师的比例比较低，所以这个结构中领军人物几乎没有。

当然，学院在创建阶段，缺少领军人物是正常的，“千军易得，一将难求”嘛！

不要以为有了“银子”就可以招兵买马。

特别是招聘领军人物，不能光靠“银子”，还要靠旗帜，要靠事业这面旗帜。

我们是中央直属的事业单位，要吸引他们来学院实现美好的创业理想，把大家集聚在这面旗帜下。

当然也要给“银子”，不给适当的“银子”也是不行的。

总体上说，招兵买马比较容易，聘将比较难，请帅就更难，但是这个事是一定要做的。

我们要建名校，也就是要做到国际知名。

建名校要有我们的名牌，要有名师。

名师讲课不一定讲得很好，但是在一个专业领域要有知名度。

一定要有名师，我们要有这样的意识。

前不久，我参加了上海市文化人才工作会议。

市委领导大声疾呼：上海现在是文化名人后继无人。

上海在20世纪30年代名人荟萃，这才叫文化中心。

没有名人怎么成中心？

没有名人最多成为物流中心，但真正的物流中心，也是需要一流人才来支持的。

上海博物馆原馆长马承源是文物鉴定的权威专家，许多文物的鉴定是他说了算的。

现在马先生走了，以后我们的文物鉴定谁说了算？

没有人说了算，只能跑到北京去鉴定了。

没有标志性的人物，就没有办法建文化中心。

同时，我们不仅需要人才流进来，而且要留住人才。

所谓“小河从窗前流过”，的确很富有诗意。

但如果人才流进来，又流出去了，成为过路客，就很遗憾。

要成为一所知名学院就一定要有领军人物，要有名人。

这个名人不是徒有虚名的，有的名人炒得厉害但是名不副实，这是没有用的。

所以，在人才结构上，不仅要有一般的学科带头人，更要有领军的帅才和名家，我们要用各种方式实现这个目标。

我们在座的人当中当然将来也会出几位名家，但不会全是名家。

现在30岁左右的同志需要磨炼，到50来岁有可能成为名家。

我们的责任是培养大家尽快地成长，然而，人才成长是有周期的。

要静得下心来，要甘于寂寞，要经受多种多样的历练才能成名成家。

但是，学院等不了20年，所以，我们要有一个宽广的胸怀，要有一个好的机制，来吸收领军人物、帅才。

<<面向21世纪的领导创新>>

记得前一段时间，教研部的年轻老师主动敦促学院领导赶快找高水平的领军人物带领他们前进，我看这就是一种眼界，是一种胸怀，是出于对事业的责任心。

这对于年轻人来说是不容易的。

我们要创新机制，要寻找巨人的肩膀。

巨人的肩膀是跟巨人连在一起的，所以，寻找巨人，就是寻找我们的阶梯。

从人才素质的角度看，我们需要什么样的人呢？

中浦院与一般的研究院不一样，与一般的大学也不一样。

我们主要承担培训、研究、咨询这三项重大任务，因此，我们更需要理论和实践相结合的复合型人才。

我们需要知识面比较宽广的，但在某一个领域又有很深造诣的人才。

全才相当难找，我们可以找一部分有特长的人才。

一般来说，培训机构包括哈佛肯尼迪政府学院等，它们的人才包括以下几种：第一，研究型人才，学院派。

我们要有一些这方面的领军人物作品牌，在国际性的学术论坛上有他们的声音。

这是我们的牌子。

第二，优秀的教学人员。

尽管他们可能在研究方面不是硕果累累，不是一流，但是运用的能力很强，能够很好地把知识传授给学员，从经验中提炼理论，让学员得到启示。

这个也很重要。

哪怕只是一些观点的梳理，没有什么创新，但是能把关系理得很清楚，学员听了很容易消化，这种人才我们也很欢迎。

第三，专业化的教学支持人员。

这包括案例开发、教学研究等方面的支持人员。

比如说我们建设高水平的教学实验室就需要相关的教学支持人员，如果是名牌教授来当工作人员就没有办法用好他的长处，所以要合理地利用人才的长处，否则实验室就运转不起来。

我们强调教学支持人员的重要性，就像外科医生开刀做手术要有好的麻醉师一样的道理。

所以，我们要根据学院的功能定位和发展目标，对所需的教学支持人员有很好的规划。

另外，从我们学院的功能定位和培训模式对于人才的需求来看，除了教师以外，我提出特色岗位设置相应人才，即“五种人”，大家看行不行。

第一，项目负责人，也可以叫作项目协调员。

他可以是校内的，也包括校外的。

因为，我们相当一部分资源在校外，所以，从长远发展看，有一个校外资源谁来整合的问题。

全都由自己来调配整合可能有难度。

整合理事单位的资源，我们找理事或者他所指定的联络人，他们就是我们学院项目资源的协调员。

比如说到上海通用公司，就找熊书记，他就是我们特聘的项目协调员。

特聘一批项目协调员，这样工作做起来很顺利。

盯着理事、协调员，请他们帮我们解决问题。

在北京的有关部委也可找几位同志做特聘协调员。

关键是我们首先要解放思想，可操作不可操作再进一步摸索。

先要敢想，第二是敢于，第三是随时调整。

第二，专业的培训师和咨询师。

培训师和咨询师是两种人，但都不是一般的讲课教师，我们在这方面也要做一些培养。

国强院长对这些也很支持。

这也是国际上的通则。

第三，项目设计师和市场开发人员。

我们的课程设置，都是根据不同班次、专题和学员对象量身定制的，所以，项目设计、课程设计，就显得特别重要。

<<面向21世纪的领导创新>>

我们要培养自己的设计师，以提高教学的针对性、有效性。

第四，案例研究和编纂人员。

前面讲到，我们要做强做大案例教学，那么，就有一个案例开发和收集、案例教学能力提高的问题。

案例开发，我们学院的教研人员，包括社会兼职教师都可以做，被开发单位也可以配合我们做，但是我们要有专业人员，这样，开发出来的案例才会有质量。

而且我们的案例将来还可以上市，包括可以到国际上去卖。

中欧工商管理学院就是这么做的。

第五，高级兼职教师特别助理。

以后部级干部来讲课，我们要为他配备高级助理员，这个岗位很能够锻炼人。

我们的高级助理员不是光打电话联络，可以同挂职锻炼相结合，帮领导做一些工作，跟他几个月，这样，在课堂上做主持人也可以更加从容。

如果我们能够设置这样一些有特色的岗位，建立一支特殊的师资队伍，我相信我们的培训模式就有了人力资源的保障。

所以，做这件事是为了实现我们的目标和功能定位，创造一种崭新的特殊的师资人才培养的机制和工作机制，因为，创新要有机制保障。

<<面向21世纪的领导创新>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介, 请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>