

<<中央银行组织人事制度探索与实践>>

图书基本信息

书名：<<中央银行组织人事制度探索与实践>>

13位ISBN编号：9787504948540

10位ISBN编号：7504948543

出版时间：2008-11

出版时间：中国金融出版社

作者：韩平

页数：138

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>

前言

韩平同志所著的《中央银行组织人事制度探索与实践》一书写成后，我仔细阅读了一遍，深感这是多年来我们中央银行内部研究组织人事工作的一本理论联系实际、很有参考价值的好书。韩平同志在基层分行担任行长多年，担任人民银行党委组织部部长和人事司司长也已经有几年了。她在工作中勤于思考、勇于实践，从理论上对组织人事工作进行了积极的探索，在繁忙的工作之余坚持理论研究，这是非常难能可贵的，也是我们提倡和鼓励的。

组织人事工作是人民银行的一项组织和人才保障工作，也是一项基础工作。人民银行组织机构能否有效以及高效率地运转，职能履行是否到位，能否建成一个和谐的中央银行，组织人事部门职能作用的发挥至关重要。组织人事工作是为人民银行中心工作服务的，是人民银行各项工作顺利进行的基础，只有组织人事工作做好了，人民银行的工作效率才能更高，人心才能更齐，凝聚力才能更强。

<<中央银行组织人事制度探索与实践>>

内容概要

本书所收录的文章都是作者至中央银行组织人事制度研究的心得和体会，这些文章大部分都发表在近年的《金融时报》、《中国金融》等报刊上，一些文章获得了读者的好评。旨在进一步推动人民银行组织人事部门工作的创新、研究与探索，为其以前的工作提供一个阶段性的总结和为下一步的探索与实践提供一个参照。

书籍目录

中央银行领导干部队伍建设与探索 对树立正确政绩观的几点看法 “一把手”要做执行民主集中制的表率 积极落实构建社会主义和谐社会思想，当好“一把手”，带好“一班人” 学习科学发展观的几点思考 如何做一个合格的领导干部 中央银行组织人事体制改革与探索 人民银行机构改革60年回顾与展望 人民银行队伍建设60年回顾与展望 推进中国特色干部选拔任用制度改革应采取的主要措施 在科学发展观统领下，以改革创新精神推动中央银行组织人事工作开展 积极贯彻落实科学发展观，做好新时期的组织人事工作 人民银行综合考评办法的主要措施和特点 加强中央银行培训工作合作，推动各国央行事业共同发展——在亚洲中央银行培训工作会议上的讲话 中央银行组织人事队伍建设与探索 中央银行的组织人事干部应该具备什么样的素质 坚持公道正派的道德观和权力观，努力做好中央银行的组织人事工作

章节摘录

中央银行领导干部队伍建设与探索 对树立正确政绩观的几点看法 胡锦涛同志在党的十六届三中全会上的讲话中提出：“要教育干部树立正确的政绩观，包括正确看待政绩、科学衡量政绩。”结合人民银行的工作实际，我谈一谈自己对政绩观的认识和看法。

一、什么是政绩观以及政绩观的分类 什么是政绩观呢？政绩是干部综合素质和个人能动性、创造性的综合反映，是执政行为所产生的成果，或者通俗地讲，它是一级政府或者领导干部履行职责所取得的实绩。

也可以表达为一级政府或者领导者个人在履行公务时所取得的成绩或者效果。

我们平常所说的政绩观是我们政府或者领导干部的世界观、人生观、价值观在公务活动中的集中体现，就是对政绩的总的看法，它包括了对什么是政绩、为谁创造政绩、如何创造政绩和怎样衡量政绩等问题的认识 and 态度。

从时间上看，领导干部的政绩观可以分为长期目标的政绩观和即期目标的政绩观。

长期目标的政绩观是指各级领导干部在一个较长的历史时期所要达到的目标和希望取得的成果；即期目标的政绩观是指在一个较短的时期内所要达到的目标和希望取得的成果。

在一般情况下，长期目标的政绩观主要是体现党关于社会经济发展的长期目标，如社会与国民经济发展五年计划或更长一段时间的预期执政目标，而即期目标的政绩观应是在短时间内所要达到的目标或要取得的成果。

长期目标的政绩观由党的长期工作目标和路线、方针、政策决定，即期目标的政绩观与一个较短的时间段内的具体目标有关，同时也与干部的任期有关。

但是，论怎样，长期目标的政绩观和即期目标的政绩观都要服从党的总的路线和政策的指导，都要受到一定时期内党的中心工作的制约。

同时，在一定程度上，还受到干部任职期限的制约。

.....

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>