

<<国有企业领导者核心能力>>

图书基本信息

书名：<<国有企业领导者核心能力>>

13位ISBN编号：9787505113626

10位ISBN编号：7505113623

出版时间：2006-4

出版时间：周新民 红旗出版社 (2006-04出版)

作者：周新民

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>

<<国有企业领导者核心能力>>

内容概要

《国有企业领导者核心能力》作者构建的理论框架体系为进一步深入研究与实践奠定了坚实基础，设计的核心能力模型层次分明，标准适中，解析透彻，对提升国有企业领导者队伍建设水平做了有益的尝试。

<<国有企业领导者核心能力>>

作者简介

周新民，1964年1月生，管理学硕士研究生毕业。
现供职于中国石油化工集团公司人事部。
从事党政领导干部及企业领导干部管理近十年。
坚持结合工作实践思考和探索，已公开发表理论文章百余篇。
2004年出版了理论专著《实践与思考》。

<<国有企业领导者核心能力>>

书籍目录

序 导言 第一节 为什么要研究国有企业领导者核心能力 第二节 怎样理解国有企业领导者核心能力 第三节 国有企业领导者核心能力研究成果有何应用价值 上篇 国有企业领导者核心能力模型 第一章 领导能力研究文献综述 第一节 古代朴素领导能力思想 第二节 近现代领导能力探讨 第三节 当代政治家对领导能力的论述 第四节 在企业实践中不断发展的领导能力思想 第二章 国有企业领导者能力特点 第一节 国有企业的使命、特性和目标 第二节 国有企业领导者基本职能和素质要求 第三节 国有企业领导者气质、风格及领导艺术 第三章 国有企业领导者核心能力模型 第一节 国有企业领导者基本能力 第二节 国有企业领导者核心能力界定 第三节 国有企业领导者核心能力模型 第四节 核心能力要素间的相互关系 第五节 核心能力要素与传统考核指标的关系 中篇 国有企业领导者核心能力评价 第四章 核心能力评价标准 第一节 核心能力评价标准构建 第二节 核心能力定性评价标准 第三节 核心能力定量评价标准 第五章 核心能力评价方法 第一节 定量评价法 第二节 定向评价法 第三节 现场评价法 第六章 核心能力评价结果运用 第一节 评价结果的重要意义 第二节 评价结果运用的基本原则 第三节 评价结果运用的基本标度 第四节 正负向评价结果运用的单项标度 第五节 关于评价结果运用的几个问题 下篇 国有企业领导者核心能力塑造 第七章 政治辨别力塑造 第一节 塑造政治判断力 第二节 塑造形势把握力 第三节 塑造政策运用力 第八章 工作推动力塑造 第一节 塑造决策力 第二节 塑造驾驭力 第三节 塑造运作力 第九章 持续创新力塑造 第一节 塑造创造力 第二节 塑造应变力 第三节 塑造学习力 第十章 自我提升力塑造 第一节 塑造自省力 第二节 塑造自律力 第三节 塑造自纠力 后记

<<国有企业领导者核心能力>>

章节摘录

版权页：插图：毛泽东始终坚持德才兼备的用人标准，知人善任，用人之长，不拘一格地选用人才，在用人问题上为我党指明了原则和方向。

他在《中国革命战争的战略问题》中系统分析了领导活动的规律和特点，他指出领导目标的实现，同领导者自身建设、素质提高是同步的，主要包括以下几点：首先，领导目标是领导者与被领导者利益一致基础上的共同目标，这是实现领导的前提。

其次，领导是社会协作和分工的产物，领导目标要得到被领导者的认同，就必须反映被领导者的利益。

第三，被领导者并非是单个人，而是社会人，对被领导者要给予政治教育。

第四，领导者要提高影响力。

要使被领导者直觉接受领导目标并转化为实际行动，就必须具备影响力。

影响力是非强制地引发或改变人们思想和行为的能力。

领导者的影响力并非完全取决于领导者的个人素质，它是组织影响力和个人影响力的综合。

第五，领导者要能够把握住相辅相成的对立面，如成绩与错误、先进与落后、内因与外因、继承与创新、精华与糟粕等，促进事物向好的方面转化。

第六，领导者还要成为战略家，能够把握全局。

毛泽东认为，凡带有要照顾各方面和各阶段性质的，就是全局。

领导者要紧的是把自己的注意力摆在照顾全局上面，服从全局，照顾全局；另一方面，还要关心局部，照顾局部，抓住对全局有决定意义的局部与环节，从而保持全局的活力。

关于领导骨干的标准和领导人才的标准，毛泽东认为，政治路线确定之后，干部就是决定的因素。

领导骨干应当是季米特洛夫干部政策中所举的四条干部标准：无限忠心、联系群众、有独立工作能力和遵守纪律。

无限忠心是指领导骨干要忠于党，忠于人民。

联系群众是指他们在工作中要以人民利益为出发点，依靠群众，善于集中群众的智慧，勤勤恳恳地为人民群众办实事。

有独立工作能力是指他们能够独当一面，在上级的领导下，依靠群众，独立地、创造性地搞好本单位的工作。

遵守纪律就是要自觉遵纪守法，不当特殊公民。

这四条标准既有政治上的要求，也有业务上的要求，只有具备这四条标准，领导骨干才能在本地区、本行业、本单位工作中起到核心作用。

（二）邓小平的有关论述 邓小平的领导思想内容丰富，含义深邃，博大精深。

邓小平的领导观主要表现在“四观”：一是系统观。

领导者在思考和处理问题时，必须从事物整体性出发，胸怀全局，把握重点，统筹兼顾，把全局和局部、过程和阶段、系统和层次有机结合起来，实现一般和特殊的统一，协调有序地推进工作。

二是权威观。

领导者必须有权威，但权威不能自封，权力首先是责任，要依法授权，依法用权，不越权，不揽权，不侵权，不滥用权。

三是前瞻观。

领导者应该是战略家，有战略头脑，视野开阔，对新事物保持强烈的敏感性和洞察力，能运筹帷幄，决胜千里，立足现在，把握未来。

四是创造观。

领导者应大力倡导创造性的思维方式和思想方式，一方面要求领导者不断地“换脑筋”，更新观念，突破陈规戒律的束缚，勇于试验，敢为人先；另一方面要求领导者要有风险意识和机遇意识，大胆地试，大胆地闯，做到“机遇要抓住，决策要及时”。

关于如何选拔人才问题，邓小平提出：现在就是要选人民公认是坚持改革开放路线并有政绩的人，大胆地放进新的领导机构里，使人民感到我们真心诚意搞改革开放。

<<国有企业领导者核心能力>>

邓小平反复告诫全党，干部特别是领导干部，处于党和国家政治生活的领导岗位，是党和政府一切活动的领导者和组织者，要在坚持社会主义道路的前提下，使我们的干部队伍革命化、年轻化、专业化、知识化，并且要逐步制定、完善干部制度来加以保证。

在选拔干部时，必须考察所选拔的对象是否具有真才实学，是否具有解决实际问题的能力和才干，是否在实际工作中做出了实实在在的贡献和成绩。

“有政绩”是衡量干部能力强弱、贡献大小的主要标志，也是真才实学的最好证明。

关于选贤任能问题，邓小平于1982年1月在中央政治局讨论中央机构精简的会议上提出“选贤任能也是革命”的重要观点。

贤，就是德；能，就是专业化、知识化，有实际经验，身体能够顶得住。

要选贤任能，就要反对任人唯亲，坚决反对以感情代替原则的做法。

邓小平坚持选贤任能，大大改善了党和国家干部队伍的整体结构，为推进经济建设和改革开放提供了坚实的组织基础。

<<国有企业领导者核心能力>>

编辑推荐

《国有企业领导者核心能力》的出版希望能吸引更多在一线从事管理工作的同志关心国有企业领导者核心能力问题，参与这一问题的探讨和研究。

<<国有企业领导者核心能力>>

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>