第一图书网, tushu007.com

<<领导干部如何识人选人用人管人>>

图书基本信息

书名：<<领导干部如何识人选人用人管人>>

13位ISBN编号：9787801687661

10位ISBN编号：7801687663

出版时间：2013-3

出版时间：研究出版

作者：晋化

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

内容概要

《领导干部如何识人选人用人管人》全面阐释了选拔任用领导干部的原则、程序、方法，从政治体制改革的角度探讨领导干部选拔、任用、管理服务的新理念、新观点。
主要内容分为古今资鉴、考察识别、选拔任用、用人方略、监督管理五篇，共十七章，其中收录了中央近年来关于领导干部选拔任用的重要文件，具有较强的权威性、参考性和工具性。

作者简介

晋化，中央党校在职研究生法律专业毕业，高级政工师。
曾参军服役，任新闻干事及北京军区战友报社实习编辑；1982年，转业到北京市公安局，先后任市局政治部教育训练处副处长、政治部副主任、崇文分局政委；2000年，任北京法制报社长；2009年进入企业工作，现任北京帝恒集团党委书记、行政总裁、工会主席；分别受聘于中宣部、北京市委宣传部、北京市委政法委任新闻阅评员；兼任北京市工商联中关村分会理事、中关村物业地产协会会长、海淀区志愿者联合会理事。
曾著有《实现梦想——从北京法制报到法制晚报》（华龄出版社）、《领导干部人格魅力修养》（中央文献出版社）、《堵车有冶没治》（华龄出版社）、《老北京民风习俗》（燕山出版社）、《孙膑兵书》、《吴起兵书》、《姜太公兵书》、《孙子兵书》（燕山出版社）。

书籍目录

第一编古今资鉴篇／1 第一章中国古代官员选拔任用制度沿革／3 一、世卿世禄制／3 二、九品中正制／3 三、察举制／4 四、征辟制／5 五、科举制／7 第二章西方国家党政官员任用制度／10 第三章中国共产党干部任用制度历史发展／16 一、民主革命时期——集中统一管理／16 二、新中国成立至1993年——“统包统配”／16 三、1993年——颁布《国家公务员暂行条例》，推出公务员制度／17 四、2002年——颁布《党政领导干部选拔任用工作条例》／19 五、2005年一颁布《中华人民共和国公务员法》／22 六、2009年——印发党政领导班子和领导干部考评 机制及深化干部人事制度改革规划纲要／23 第四章现代著名中外企业家用人之道／28 一、杰克·韦尔奇用人之道／28 二、乔布斯用人黄金法则／30 三、松下幸之助用人之道／33 四、李嘉诚用人之道／35 第二编考察识别篇／41 第五章正确识人必须坚持以德为先／43 一、以德为先是中国共产党选拔任用干部的一贯标准／43 二、以德为先的选拔任用标准是干部所处地位决定的／45 三、以德为先选拔任用标准的内涵／48 第六章客观真实是考察干部工作的灵魂／55 一、为保证客观真实必须坚持的原则／55 二、为保证客观真实必须坚持的科学方法／63 三、以强有力的纪律与监督保证考察结果客观真实／69 第七章严格掌握标准为选人用人把好关／72 一、考察干部中应纠正的几种错误倾向／72 二、大力举荐有个性的优秀人才／74 三、严格把关，坚决说“不”／83 第三编选拔任用篇／87 第八章任用干部的原则／89 一、党管干部的原则／89 二、依法办事的原则／91 三、民主集中的原则／93 四、公开公正的原则／95 五、竞争上岗的原则／96 六、交流回避的原则／97 第九章任用干部的形式及程序／99 一、我国任用干部的主要形式／99 二、我国干部任用程序的主要特点／105 三、干部任用程序作为完整链条不容脱节断裂／107 四、执行干部任用程序必须把握好重要关口和关键环节／109 第十章坚决遏制选人用人上的不正之风／113 一、选人用人上不正之风的主要表现／113 二、选人用人上不正之风产生的原因／117 三、坚决遏制选人用人不正之风的主要对策／120 第四编用人方略篇／127 第十一章用人基本法则／129 一、才职相称的法则／129 二、责权统一的法则／130 三、优化组合的法则／132 四、绩效管理的法则／136 五、优胜劣汰的法则／138 六、严明纪律的法则／139 第十二章用人的基本方法／143 一、任期目标考核法／143 二、统一思想认识法／145 三、巡视检查督导法／148 四、奖惩结合激励法／157 五、制度纪律约束法／159 第十三章用人策略技巧／164 一、用人策略与技巧有明确的目的性／164 二、用人策略与技巧有明确的针对性／165 三、用人策略与技巧有科学的规律性／166 四、用人策略技巧实例／166 第五编监督管理篇／181 第十四章完善干部监督制约机制／183 一、防止权力腐败必须强化监督制约机制／183 二、当前监督制约机制的主要缺陷与不足／189 三、加强监督制约机制建设的主要原则／195 四、大力加强监督制约机制建设的重点／198 第十五章完善干部教育培训机制／205 一、干部教育培训工作的地位和作用／205 二、干部教育培训工作亟待解决的问题／207 三、完善干部教育培训机制的对策／209 第十六章完善干部服务保障机制／215 一、关注干部的心理健康／215 二、关注干部的身体健康／221 三、关注基层干部的实际困难／223 第十七章重在管好“一把手”／228 一、“一把手”缺乏监督，权力过大、腐败高发，问题突出／228 二、最大危险来自“一言堂”、“一支笔”、“一把抓”／232 三、管好“一把手”要多管齐下／238 附录／247 党政领导干部选拔任用工作条例／249 党政领导干部选拔任用工作责任追究办法（试行）／263

章节摘录

版权页： 三是升迁激励。
对于各级干部来说，升迁欲望是普遍具有的欲望，当干部没有不想升职的，这很正常。
干部得到升迁，既得到精神激励，物质利益也会伴随而来。
升迁本身既加重了工作责任，同时也获得了高尚荣誉。
升迁结果必然带来物质利益和生活、工作条件的改善。
升迁在对干部的激励作用中是力度最大的。
升迁包括两个方面，一是晋升，二是迁职。
晋升很好理解，就是担任更高一级职务，这也是对优秀干部常用的一种重用方式。
升迁之“迁”字，指的就是职务改任，一般指的是平级调动。
平级改任也可以起到激励作用。
这里所指的平级改任，是从较艰苦地区改任到条件较好的地区，从地位、作用不那么重要的岗位改任到地位更显赫、作用更重要的岗位。
再者，迁职本身对干部来说可以增加实践经验的机会，通过岗位之间的变换，积累工作经历，往往也是升任更高领导职务的必要条件。
惩罚是对于犯错误或工作有过失的干部的组织处理，但对于大多数干部，这也是一种激励。
犯了错误，受到处罚，使人警醒，令人深刻反思。
对于能正确对待错误的干部来说，处罚能磨砺心志，从哪里跌倒从哪里爬起来。
犯过错误的干部正确总结了经验教训，处事更加稳重，工作更加用心，言行更为谨慎。
对犯错误的干部给以处罚，有利于干部的成熟，有利于干部更好地成长。
对干部要从严要求，就是对该追究责任的就要追究，工作出现失误或犯错误该处分时就要处分。
对干部的严格要求实际上是对干部的爱护，如果对干部姑息迁就，该处罚不处罚，不是爱干部，而是害干部。
这不仅不会帮助他认识到错误，接受教训，改正错误，反而还会让他犯更大的错误。
有的领导干部心太软或是怕得罪人，对犯错误的干部不敢按原则给以惩处，不仅对干部本人不利，而且对其他干部也有很不好的影响，败坏工作风气。
对工作中出现失误或犯错误的干部，要严格按照纪律规定和组织原则办事，该批评的批评，该处分的处分，该降职的降职，该免职的免职。
除了犯性质很恶劣的错误的人之外，要本着“惩前毖后，治病救人”的要求，认真帮助干部总结经验、接受教训，同时给予干部改正错误的机会。
只要干部真正认识了错误，改正了错误，还可以将其放到领导岗位上继续发挥作用。

编辑推荐

《领导干部如何识人选人用人管人》主要服务对象为党政机关、国有企事业单位和各类社会组织的领导干部以及组织人事工作者。

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