

<<高校领导体制与干部管理>>

图书基本信息

书名：<<高校领导体制与干部管理>>

13位ISBN编号：9787810932967

10位ISBN编号：7810932969

出版时间：2006-10

出版时间：合肥工业大学

作者：孙晓峰,朱守良

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>

## &lt;&lt;高校领导体制与干部管理&gt;&gt;

## 书籍目录

|                                    |       |
|------------------------------------|-------|
| 序                                  | / 1   |
| 第一章 高校领导体制与院(系)管理模式                | / 1   |
| 第一节 高校领导体制的沿革与比较                   | / 1   |
| 一、高校领导体制的含义                        | / 1   |
| 二、高校领导体制与管理体制的区别                   | / 3   |
| 三、高校领导体制的变革及特点                     | / 5   |
| 四、高校领导体制的比较与遴选                     | / 9   |
| 第二节 党委领导下的校长负责制                    | / 14  |
| 一、党委领导下的校长负责制的内涵实质                 | / 14  |
| 二、党委领导下的校长负责制的实践经验                 | / 17  |
| 三、改革和完善党委领导下的校长负责制                 | / 21  |
| 第三节 院(系)党政关系与管理模式                  | / 25  |
| 一、院(系)党政关系存在的问题                    | / 26  |
| 二、院(系)党政关系的处理策略                    | / 28  |
| 三、院(系)管理体制的几种模式                    | / 35  |
| 第二章 高校领导班子群体结构的优化组合                | / 39  |
| 第一节 领导班子群体结构的概念                    | / 40  |
| 第二节 领导班子群体结构优化的意义                  | / 41  |
| 一、优化高校领导班子群体结构,是适应高校快速发展的需要        | / 41  |
| 二、优化高校领导班子群体结构,是增强高校领导班子整体效能的需要    | / 42  |
| 三、优化高校领导班子群体结构,是实现高校科学领导的需要        | / 42  |
| 四、优化高校领导班子群体结构,是充分发挥班子个体成员特长和作用的需要 | / 43  |
| 第三节 领导班子的群体结构优化组合                  | / 43  |
| 一、年龄结构优化组合                         | / 44  |
| 二、专兼结构优化组合                         | / 45  |
| 三、专业结构优化组合                         | / 46  |
| 四、气质结构优化组合                         | / 47  |
| 五、知识结构优化组合                         | / 49  |
| 六、智能结构优化组合                         | / 49  |
| 第三章 高校党政领导班子的团结协作                  | / 51  |
| 第一节 团结协作的内涵及其重要作用                  | / 51  |
| 一、团结协作的内涵                          | / 51  |
| 二、团结协作的重要作用                        | / 52  |
| 第二节 加强团结协作的一般途径                    | / 54  |
| 一、目标是团结协作的基础                       | / 54  |
| 二、制度是团结协作的保证                       | / 55  |
| 三、感情是团结协作的纽带                       | / 56  |
| 四、正职是团结协作的主体                       | / 57  |
| 五、方法是团结协作的桥梁                       | / 58  |
| 第三节 团结协作应遵循的原则                     | / 60  |
| 一、相互尊重的原则                          | / 60  |
| 二、彼此包容的原则                          | / 60  |
| 三、善于妥协的原则                          | / 61  |
| 四、严以律己的原则                          | / 62  |
| 第四节 团结协作需要注意的问题                    | / 63  |
| 一、忌气量狭窄                            | / 63  |
| 二、忌争功诿过                            | / 64  |
| 三、忌互相拆台                            | / 64  |
| 四、忌争权逞威                            | / 64  |
| 五、忌感情用事                            | / 65  |
| 六、忌背后议论                            | / 65  |
| 七、忌偏听偏信                            | / 66  |
| 八、忌分工分家                            | / 66  |
| 九、忌争强好胜                            | / 67  |
| 十、忌夫人参政                            | / 67  |
| 第四章 高校干部的素质要求与能力建设                 | / 68  |
| 第一节 素质的含义、特点及高校干部具备良好素质的必要性        | / 68  |
| 一、素质的含义                            | / 68  |
| 二、干部素质的特点                          | / 69  |
| 三、高校干部具备良好素质的必要性                   | / 70  |
| 第二节 高校干部应具备的基本素质                   | / 72  |
| 一、合格的政治素质                          | / 72  |
| 二、优良的道德素质                          | / 74  |
| 三、健康的身心素质                          | / 75  |
| 四、全面的文化素质                          | / 75  |
| 第三节 高校不同岗位的领导干部素质的特殊要求             | / 76  |
| 一、校级主要领导素质的特殊要求                    | / 76  |
| 二、机关主要部门负责人素质的特殊要求                 | / 84  |
| 三、院(系)党政主官素质的特殊要求                  | / 88  |
| 第四节 高校干部能力建设                       | / 89  |
| 一、学习能力                             | / 90  |
| 二、认识能力                             | / 92  |
| 三、调研能力                             | / 93  |
| 四、执行能力                             | / 94  |
| 五、协调能力                             | / 94  |
| 六、创新能力                             | / 95  |
| 七、引领能力                             | / 97  |
| 八、口头表达能力                           | / 97  |
| 九、信息捕捉能力                           | / 98  |
| 十、抓落实能力                            | / 98  |
| 第五章 高校干部的选拔使用与考察识别                 | / 100 |
| 第一节 坚持高校干部选拔使用原则                   | / 100 |
| 一、党管干部、民主集中的原则                     | / 101 |
| 二、任人唯贤、德才兼备的原则                     | / 102 |
| 三、公开平等、竞争择优的原则                     | / 103 |
| 四、群众公认、注重实绩的原则                     | / 104 |
| 五、依法合规、按章办事的原则                     | / 105 |
| 第二节 完善高校干部选拔使用制度                   | / 106 |
| 一、民主推荐和组织考察制度                      | / 106 |
| 二、讨论决定和任前公示制度                      | / 115 |
| 三、任职试用期制度                          | / 118 |
| 四、聘任制和任期制                          | / 120 |
| 五、公开选拔和竞争上岗制度                      | / 123 |
| 第三节 高校干部考察工作中的主要“关节”               | / 127 |
| 一、把准考察内容                           | / 128 |
| 二、遵循考察原则                           | / 131 |
| 三、完善考察方法                           | / 132 |
| 四、优化考察组织                           | / 135 |
| 第四节 考察识别高校干部的辩证思考                  | / 136 |
| 一、品德与才能的考辨                         | / 137 |
| 二、实绩与素质的考辨                         | / 138 |
| 三、文凭与水平的考辨                         | / 140 |
| 四、资历与能力的考辨                         | / 141 |
| 五、民意测验票的考辨                         | / 142 |
| 六、长处与短处的考辨                         | / 144 |
| 第六章 高校干部的教育与培训                     | / 146 |
| 第一节 高校干部教育培训的必要性与紧迫性               | / 146 |
| 第二节 高校干部教育培训的组织与保障措施               | / 150 |
| 一、加强组织领导,建立和完善干部培训工作责任制            | / 150 |
| 二、完善相关制度,建立干部教育培训长效机制              | / 151 |
| 三、健全投入机制,加强干部教育培训基地建设              | / 153 |
| 第三节 高校干部教育培训工作的新思路新途径              | / 154 |
| 一、坚持教育培训原则                         | / 154 |
| 二、丰富教育培训内容                         | / 156 |
| 三、改进教育培训形式                         | / 157 |
| 四、创新教育培训方法                         | / 159 |
| 第七章 高校干部管理与监督                      | / 163 |
| 第一节 高校干部管理监督                       | / 163 |
| 一、高校干部管理监督的目标、内容、形式和重点             | / 163 |
| 二、构建科学的高校干部管理监督机制                  | / 165 |
| 三、加强高校干部管理监督的主要                    |       |

## &lt;&lt;高校领导体制与干部管理&gt;&gt;

措施 / 168 第二节 高校干部激励机制 / 171 一、目标激励 / 171 二、荣誉激励 / 172 三、信任激励 / 172 四、榜样激励 / 173 五、参与激励 / 173 六、培训激励 / 174 七、物质激励 / 174 八、需要激励 / 175 第三节 高校干部考核评价机制 / 175 一、考核评价的基本程序 / 176 二、考核评价的重点环节 / 178 三、考核评价的主要渠道 / 180 四、考核评价档案的归类 / 181 五、考核评价结果的运用 / 182 第四节 高校干部能上能下机制 / 183 一、建立干部能者“上”的激励机制 / 184 二、疏通不称职干部“下”的渠道 / 185 第八章 高校“双肩挑”干部的压力及其对策 / 193 第一节 “双肩挑”干部面临的压力 / 193 一、精力上处于超负荷状态 / 194 二、挠头事缠绕不休 / 194 三、专业知识发展受到牵制 / 195 四、管理能力难以适应高校建设的需要 / 195 第二节 减轻“双肩挑”干部压力的对策 / 196 一、完善党政工作管理机制,为“双肩挑”干部“分流减压” / 196 二、开展“高校扶贫”活动,帮助“双肩挑”干部摆脱“干扰源” / 198 三、实行“劳动计量取酬”政策,启动“双肩挑”干部的“内在动力” / 200 四、搞好选拔和培训,增强“双肩挑”干部队伍的“双素功能” / 201 第九章 高校后备干部“苗子”的选拔与培养 / 203 第一节 明确标准和程序,避免“识苗”的盲目性 / 203 一、“识苗”的标准 / 204 二、“苗子”的资格 / 206 三、确定后备干部“苗子”的程序 / 206 第二节 精心识别和选择,提高“选苗”的准确性 / 208 一、要注意在节骨眼上识别选择“苗子” / 208 二、要注意在考察其发展基础中识别选择“苗子” / 208 三、要在比较中识别选择“苗子” / 209 四、要依靠群体“伯乐”识别选择“苗子” / 209 第三节 抓好统筹规划,保证“定苗”的合理性 / 210 一、备足“苗子”的数量 / 210 二、拉开“苗子”的年龄梯次 / 210 三、确定好“苗子”的发展方向 / 211 第四节 采取有力措施,增强“育苗”的有效性 / 211 一、岗前培训 / 212 二、早压担子 / 212 三、带奸徒弟 / 212 四、代职见习 / 213 五、轮岗锻炼 / 213 六、召开小型研究会 / 214 七、设立助理岗位 / 214 参考文献 / 217 后记 / 223

## <<高校领导体制与干部管理>>

### 编辑推荐

作为一本系统研究高校领导体制与干部管理的专著，本书填补了高校组织工作研究的空白。本书从高校领导体制与院(系)管理模式、高校领导班子群体结构的优化组合、高校党政领导班子的团结协同、高校干部的素质要求与能力建设、高校干部的选拔使用与考察识别、高校干部的教育与培训、高校干部的管理与监督、高校“双肩挑”干部的压力与对策、高校后备干部“苗子”的选拔与培养等九个方面，对高校这一特殊领域的领导体制和干部管理工作进行了比较系统的研究，从不同的侧面进行了理论阐述。

对一些热点、难点问题进行了深入思考，具有开拓性、创新性的意义。

本书作为安徽省重点学科“科学社会主义与国际共产主义运动”学科建设的成果和“马克思主义中国化研究”丛书之一，其出版对于马克思主义中国化研究也具有重要价值。

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>