

<<高校中层领导干部考核评价实 >

图书基本信息

书名：<<高校中层领导干部考核评价实践>>

13位ISBN编号：9787811301335

10位ISBN编号：7811301334

出版时间：1970-1

出版时间：江苏大学出版社

作者：李战军

页数：223

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>

<<高校中层领导干部考核评价实 >

前言

对干部进行考核评价是识人、用人的重要手段，是干部工作的基础。

加强高校中层领导干部队伍建设是高校改革发展的关键。

建立高校中层领导干部考核评价体系，是运用科学的方法、合理的标准和完善的程序，对高校中层领导干部履行工作职责的情况进行全面、客观、准确的考核评价，目的是以考核为抓手全面加强高校中层领导班子和中层领导干部队伍建设。

建立高校中层领导干部考核评价体系，也是深化干部人事制度改革，推进干部工作科学化、民主化、制度化建设的重要举措，对于建设一支朝气蓬勃、奋发有为的中层领导干部队伍，树立和落实科学发展观和正确政绩观，提高中层领导班子和中层领导干部的领导能力和工作水平，具有十分重要的意义。

高校中层领导干部是党的路线、方针、政策的执行者，是党联系广大师生员工的桥梁和纽带，是学校教学、科研、管理、人才培养等工作的组织者和领导者，是促进学校改革与发展、维护学校稳定的一支重要力量。

建立高校中层领导干部考核评价体系，关系到人才培养的目标，关系到高校的改革发展。

党的十七大报告在“以改革的精神全面推进党的建设新的伟大工程”的部署中，强调要“完善体现科学发展观和正确政绩观要求的干部考核评价体系”。

2009年6月29日，中共中央政治局会议研究并通过了《关于建立促进科学发展的党政领导班子和领导干部考核评价机制的意见》，为干部考核评价工作指明了方向。

<<高校中层领导干部考核评价实 >

内容概要

《高校中层领导干部考核评价实践》立足于高校中层领导干部考核评价实践，围绕“谁来考核，考核什么，怎么考核”等问题，就高校中层领导干部考核评价制度的历史与沿革、现状与趋势、考核体系构建、综合评价方法、考核结果反馈、考核模型建立、考核软件应用等方面展开讨论，对建立符合科学发展观和正确政绩观要求的高校中层领导干部考核评价的理论依据、基本原则、指标选取、权重设置、评价方法、组织实施、结果反馈等进行阐述。

<<高校中层领导干部考核评价实 >

书籍目录

第一章 高校中层领导干部考核评价制度概述一、我国领导干部考核评价历史沿革（一）官吏考核评价制度形成过程（二）我党干部考核评价工作（三）我国高校干部考核评价工作二、高校中层领导干部考核评价主要依据（一）理论依据：科学发展观（二）目标依据：正确政绩观（三）成效依据：群众公认度三、高校中层领导干部考核评价基本原则（一）党管干部原则（二）德才兼备原则（三）注重实绩原则（四）改革创新原则第二章 高校中层领导干部考核评价现状与趋势一、高校中层领导干部队伍建设的重要性（一）我国高等教育事业发展事关国计民生（二）中层领导干部在高校中处于重要地位（三）中层领导干部是高校建设的重要力量二、高校中层领导干部考核评价工作现状（一）中层领导干部考核评价主要内容（二）中层领导干部考核评价方法（三）中层领导干部考核评价组织领导（四）中层领导干部考核评价结果运用三、高校中层领导干部考核评价工作存在的问题（一）考核评价的导向性不突出（二）考核评价体系缺乏层次性（三）考核评价方式相对落后（四）考核评价结果运用欠规范四、高校中层领导干部考核评价工作趋势（一）中央对干部考核评价提出新要求（二）事业单位人事制度改革新举措（三）高校中层领导干部考核评价新趋势第三章 高校中层领导干部素质与能力要求一、高校中层领导干部素质内涵及其特征（一）素质的内涵（二）素质的特征（三）具备良好素质的重要性二、高校中层领导干部的基本素质要求（一）思想政治素质（二）道德品质素质（三）专业文化素质（四）身体心理素质三、高校中层领导干部的能力要求（一）组织协调能力（二）科学决策能力（三）识人用才能力（四）激励能力（五）影响能力（六）创新能力（七）沟通能力（八）凝聚能力（九）应变能力（十）协作能力第四章 高校中层领导干部考核评价体系的构建一、高校中层领导干部考核评价指标的依据（一）考核评价指标设计思路（二）考核评价指标设计要求二、高校中层领导干部考核评价指标的选取（一）考核评价指标分类（二）考核评价指标构成三、高校中层领导干部考核评价指标体系的构建（一）考核评价指标选择原则（二）考核评价指标体系建立步骤（三）干部考核评价指标体系实证及应用第五章 高校中层领导干部考核综合评价一、高校中层领导干部综合评价工作环节（一）民主测评（二）民意调查（三）实绩分析（四）个别谈话（五）综合评价二、高校中层领导干部综合评价主体设置（一）综合评价主体选择原则（二）综合评价主体体系构成三、高校中层领导干部考核对象评价主体设置（一）学院中层领导干部考核评价主体设置（二）党政部门中层领导干部考核评价主体设置（三）直属单位中层领导干部考核评价主体设置（四）中层领导干部考核评价主体权重设置（五）中层领导干部综合评价等次评定四、高校中层领导干部综合考核评价组织实施（一）考前准备（二）考核实施五、高校中层领导干部考核结果分析（一）中层领导干部综合评价数据分析（二）中层领导干部综合评价曲线分析第六章 高校中层领导干部考核评价结果反馈与运用一、高校中层领导干部考核评价结果的反馈（一）考核评价结果反馈的意义（二）考核评价结果反馈的原则（三）考核评价结果反馈的内容、方式和方法（四）注重反馈面谈的技巧（五）反馈面谈应注意的问题（六）考核评价结果反馈的要求二、高校中层领导干部考核评价结果的运用（一）考核评价结果运用的原则（二）考核评价结果运用的实践（三）考核评价结果运用的方法第七章 高校中层领导干部考核评价数学模型一、高校中层领导干部考评数学模型的构建（一）中层领导干部考核评价权重的确定（二）模糊综合评价方法（三）360度评价方法的应用（四）中层领导干部模糊数学考核评价模型的建立二、高校中层领导干部模糊数学考评模型的应用（一）构建层次结构图（二）德尔菲法进行数据预测（三）建立模糊一致矩阵（四）计算各层次元素的组合权重（五）建立评判集V和分值集F（六）建立模糊关系矩阵H（七）360度反馈评价法在高校中层领导干部考评中的应用（八）高校中层领导干部考评的数学模型的应用第八章 高校中层领导干部考评系统软件的应用一、高校中层领导干部考评系统软件概述（一）考核评价系统软件的应用（二）考核评价主体测评规则二、高校中层领导干部考评软件设计（一）软件设计分析（二）模块设计分析（三）性能需求分析（四）软件条件分析（五）系统安装三、基本信息维护（一）用户登录（二）系统用户管理（三）测评用户信息管理（四）人员信息管理（五）测评结果打印（六）考核评价指标权重设置（七）考核评价主体权重设置（八）验证子模块四、高校中层领导干部考评数据管理（一）考评数据管理（二）考评结果汇总与分析（三）测评对象得分排序（四）测评对象得分曲线图比较与分析（五）综合测评内容评分排序（六）综合测评结果参考文献后记

章节摘录

第五，中层领导干部考核评价的民主范围将进一步扩大。借助计算机网络平台，在考核过程中将不断强化党内外群众的参与和监督，把上级评价、相关职能部门评价、本单位评价、基层群众以及社会评价结合起来，建立基于360度的评价模式，避免以偏概全。以扩大知情权为重点，进一步公开考核内容、考核程序、考核方法、考核结果，增强考核工作透明度。

以探索实绩“公开、公示、公议”等做法，深入了解领导干部在群众中的公认度，加大群众满意度在考核评价中的分量。

坚持民主与集中相结合，加强集体研究和综合分析，既尊重民意，又不简单以票取人。

第六，高校中层领导干部考核评价工作更加体现人性化。

在“德”的考核等方面，不再以数字结果论英雄，而以群众满意度作为主要依据。

从长远方面，对道德的评价可以依照核心价值观内容开发相应的测量工具。

从现行条件看，一些高校在现有的考核制度中，在100分之外设置特殊分数，即增加考核特区，对“有德者”加大奖励，而对不道德的行为则采取警告、劝诫、一票否决等方式加以处理。

同时，将探索推进积极的考核评价模式，变绩效考核为绩效管理，在考核过程中逐步改变重考核轻管理、重结果轻过程的倾向，通过绩效管理营造好的职业环境。

第七，将更加注重对中层领导干部考核评价的结果运用。

把考核结果作为领导班子建设和领导干部选拔任用、培养教育、管理监督和激励约束的重要依据，着力形成注重品行、科学发展、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认的正确用人导向。

进一步加强奖惩力度，在加强负向激励的同时，更加注意正向激励的作用。

<<高校中层领导干部考核评价实 >

编辑推荐

《高校中层领导干部考核评价实践》是作者在学习理解党的十七大报告中关于完善体现科学发展观和正确政绩观要求的干部考核评价体系的基础上，对新时期高校中层领导干部考核评价实践的思考，也是多年从事组织工作实践的积累，将干部考核评价作为一门科学，力求以全新的理念、科学的方法付诸考核实践。

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>