

<<国家公务人员职业生涯风险预警>>

图书基本信息

书名：<<国家公务人员职业生涯风险预警>>

13位ISBN编号：9787030337917

10位ISBN编号：7030337913

出版时间：2012-3

出版时间：科学出版社

作者：孟凡良

页数：253

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>

<<国家公务人员职业生涯风险预警>>

内容概要

国家公务人员的特殊性，使得对国家公务人员人力资源的有效开发与管理成为必要。面对国家公务人员职业失误现象频频发生且职业失误主体日趋年轻化，基于“居安思危，预防为主”的思想，建立一套科学有效的国家公务人员职业风险预警机制十分必要。

孟凡良所著的这本《国家公务人员职业生涯风险预警》是在我国公务人员所面临风险不断增长的背景下，运用预警管理理论，分析国家公务人员职业失误和失败现象的规律及成因，并在此基础上从个人的角度以及组织的角度分析国家公务人员职业风险预警管理模式，旨在帮助政府、企事业单位的国家公务人员提高职业风险管理、预防职业失误和失败的能力。

《国家公务人员职业生涯风险预警》的读者对象包括：政府和企事业单位中的组织、人事管理人员和其他工作人员；人力资源工作者、相关专业学者；希望进一步取得职业发展的人们。

作者简介

孟凡良，男，1968年生，江苏徐州人，高级经济师。

1989年6月毕业于苏州大学政治系，2009年获美国德克萨斯大学阿灵顿商学院工商管理硕士学位，现为华中科技大学管理学博士研究生。

曾在国有企业、国务院行业主管部门、国务院国有资产监督管理部门任职多年，从事企业管理及国有资产监管工作，对中国国有企业建立现代企业制度、干部人事制度改革、人才工作以及建立健全国有资产监督管理体系等问题进行了多年的研究。

多次主持或参与国有资产监管和国有企业干部人事制度改革等方面的重大课题的研究，其中，《现代企业制度条件下国有企业党管干部原则问题研究》获国家人事部“全国人事科学优秀研究报告二等奖”。

出版专著《煤炭企业与现代企业制度》，在国内外发表论文20多篇。

现专注于国家公务人员职业生涯与风险预警方面的研究工作。

<<国家公务人员职业生涯风险预警>>

书籍目录

- 总序
- 前言
- 第一部分 国家公务人员的职业生涯发展
 - 第一章 公共行政管理与公共行政管理人員
 - 第一节 公共与公共行政管理
 - 第二节 新公共管理
 - 第三节 公务人員制度
 - 第二章 国家公务人员的职业生涯管理
 - 第一节 职业生涯管理的概念和模型
 - 第二节 国家公务人员的职业生涯管理
 - 第三节 国家公务人员的职业生涯风险
- 第二部分 国家公务人员的职业能力发展
 - 第三章 国家公务人员的能力建设
 - 第一节 能力的概念
 - 第二节 国家公务人员的能力
 - 第三节 国家公务人员的职业能力风险防范
 - 第四章 统筹兼顾能力
 - 第一节 统筹兼顾能力的内涵
 - 第二节 统筹兼顾能力的培养
 - 第五章 开拓创新能力
 - 第一节 开拓创新能力的内涵
 - 第二节 开拓创新能力的培养
 - 第三节 领导创新能力的培养
 - 第四节 决策创新能力的培养
 - 第六章 知人善任能力
 - 第一节 知人善任能力的内涵
 - 第二节 知人善任能力的形成
 - 第三节 人才的甄选与用人的原则
 - 第四节 人才的培养
 - 第五节 学会“容人”
 - 第七章 应对风险能力
 - 第一节 政府风险
 - 第二节 政府风险管理体系建设
 - 第三节 应对风险能力的提升
 - 第八章 维护稳定能力
 - 第一节 构建维护社会稳定新机制的目标选择
 - 第二节 构建维护社会稳定新机制的路线
 - 第九章 同媒体打交道的能力
 - 第一节 政府公共关系视野中的新闻传播
 - 第二节 突发公共事件中的媒体关系
 - 第三节 与媒体沟通的语言技巧
- 第三部分 国家公务人员的职业生涯风险预警
 - 第十章 早期阶段职业生涯风险管理
 - 第一节 早期阶段的职业生涯风险预警管理
 - 第二节 早期阶段的职业生涯风险自我预警措施

<<国家公务人员职业生涯风险预警>>

第三节 早期阶段职业生涯风险的组织监管

第十一章 中期阶段职业生涯风险管理

第一节 中期阶段的个体因素

第二节 中期阶段的职业发展特征

第三节 中期阶段的职业生涯风险分布及分析

第四节 中期阶段的职业生涯风险预警措施

第五节 中期阶段职业生涯风险的组织监管

第十二章 后期阶段职业生涯风险管理

第一节 后期阶段的个体因素

第二节 后期阶段的职业发展特征

第三节 后期阶段的职业生涯风险分布及分析

第四节 后期阶段的职业生涯风险预警措施

第五节 后期阶段职业生涯风险的组织监管

第十三章 维持阶段职业生涯风险管理

第一节 维持阶段的个体因素

第二节 维持阶段的职业发展特征

第三节 维持阶段的职业生涯风险分布及分析

第四节 维持阶段的职业生涯风险预警措施

第五节 维持阶段职业生涯风险的组织监管

参考文献

章节摘录

第一章 公共行政管理与公共行政管理人员 在探讨公务人员的职业发展之前，我们先要对公共行政管理有一个初步的认识。

实际上，人们对公共行政管理的理解和把握有比较大的个体差异，在实际应用中更多地从各自理解出发。

本章从公共行政管理的基本概念出发，对公共行政管理的概念加以界定和规范，明确本书中公务人员的范围及其职责。

第一节 公共与公共行政管理 一、对“公共”的理解 什么是“公共”？这是我们了解公共行政管理最先要回答的问题。

在汉语中，“公共”有三条解释：一是指共有。《史记？

张释之冯唐列传》中记载：“释之曰：‘法者天子所与天下公共也。今法如此而更重之，是法不信於民也。

’”司马贞索隐小颜曰：“公，谓不私也。”二是指公众。

唐朝罗隐《谗书？

丹商非不肖》中有：“盖陶唐欲推大器於公共，故先以不肖之名废之。”三是指共同。

宋朝苏辙在《论御试策题札子》之二中写道：“臣愿陛下明？，臣等公共商议，见其可而后行，审其失而后罢。

”“公共”（public）一词在英语中的古典含义有两个来源：第一个来源是希腊语“pubes”或者“maturity”（成熟），强调的是一个人从只关心自我或自我的利益，发展到超越自我，能够理解他人的利益。

这就意味着一个人能够理解到自身的行为对他人所产生的作用。

因此，公共也就意味着一个人业已成年，能够理解自我与他人之间的关系。

第二个来源是希腊语“koinon”，英语中的“common”一词也源于此，“koinon”来源于希腊语中的另一个词“kom-ois”，意思是“关心”。

上文中的“共同”和此处的“关心”都暗含着相互关系的重要性。

成熟和超越自我看待问题的观念似乎暗示着“公共”既可以指一件事情，如公共决策，也可以用来指一种能力，如能够发挥公共作用，能够与他人相处，能够理解个人行为对他人产生的后果。把“共同”和“关心”两个词与“成熟”加在一起就使得“公共”这个词意味着一个人不仅能与他人合作共事，而且能够为他人着想。

在现代社会中，“公共”常用来泛指社会中的所有的人。

例如，公立学校是向所有的人都开放的学校，公共传媒也是面向所有人的，公共图书馆亦是如此。

“公共”也往往成为“政治”和“政府”的同义语。

在公共行政管理中，“公共”指多数人的或关于多数人利益的，公共性及其问题广泛地存在于社会生活之中。

从公共管理的角度看，处理“公共”问题的核心是如何生产和分配公共物品、如何处理公共事务，以满足民众的公共性需求。

二、对公共行政和公共管理的理解 “公共管理”一词首次出现于20世纪30年代，由美国行政学者古利克（里克森，2003）提出。

公共管理作为一个研究领域（或一门学科）正式产生于20世纪七八十年代，是一门研究社会公共事务管理的科学。

社会公共事务的管理主体，既有政府组织，也有非政府组织。

行政管理学主要研究政府行政机关对社会公共事务的管理。

公共行政管理是公共管理的一个分支学科。

<<国家公务人员职业生涯风险预警>>

公共行政 (public administration) 是相对于私人行政 (private administration) 而言的。

现在, 我们把行政界定为政府职能的履行。

这是因为, 政府职能已经至少包含了公共管理的实质和公共服务的实质两大层面, 履行政府职能就是同时推进政府职责范围内的公共管理和公共服务。

按照中国的传统, 公共行政就是行政。

《论语》是研究中国行政管理的逻辑起点。

《论语》第一篇为《学而》, 第二篇就是《为政》。

子曰: “为政以德, 譬如北辰, 居其所而众星共之。”

”孔子强调以习惯法规的“德”来治理政事。

“公共行政”的本意有五层含义: 一是和“私人”相区别 (库珀, 2001)。

“公共”是相对于“营利的”、“私人的”或“企业的”来说的, 亦即强调执行行政活动的主体是公共部门或公共服务机构而不是私人企业或私人机构。

二是明确了行政活动的目的和性质。

如果进行抽象的研究, 所有的行政管理都有同样的职能、程序、要素或过程。

政府依据宪法和法律, 根据具体的实情, 运用法定权力及其他公共资源, 通过制定和执行政策及采取具体措施来对行政客体实施管理。

实际上, 不同的行政管理活动有不同的目的和性质。

例如, 封建国家的行政管理的目的和性质是巩固王权和少数人的王权统治, 私人行政的目的和性质是为了营利。

三是行政活动的目的和性质决定了它应负有的社会责任和义务, 因此, 其工作绩效不能简单地用利润或效率作标准, 而必须用服务数量、质量、满足社会需求的程度等多种尺度作标准。

四是强调公众的参与性。

行政的整个活动过程和广大公众的利益有密切联系, 这种参与主要表现在公众对政府决策的影响, 通过立法、司法机构对政府行为的约束及通过各种渠道对政府活动的舆论监督等各个方面。

五是强调了行政活动的公开性。

有人形容说, “公共行政官员近似于在鱼缸里生活”, 并且“他不仅要干得很好, 而且要使公众知道他干得很好”, 这都需要公开性。

公开性一方面说明行政官员的工作要有透明度, 让公众知晓; 另一方面说明行政官员要让立法机关、司法机关、新闻媒介和社会公众了解其主要的行政工作并随时接受检查、调查和监督。

第二节 新公共管理 一、新公共管理兴起的背景 新公共管理是20世纪80年代以来兴盛于英、美等西方国家的一种新的公共行政理论和管理模式, 也是近年来西方各国进行规模空前的行政改革的主体指导思想之一。

它以现代经济学为理论基础, 主张在政府等公共部门, 采用私营部门成功的管理方法和竞争机制, 提高公共行政管理水平及公共服务质量, 重视公共服务的产出。

新公共管理理论在一定程度反映出公共行政发展的规律和趋势 (彭未名和邵任薇, 2007)。

这种以市场为基础的政府管理新模式的产生有其特定的社会背景。

第二次世界大战后, 西方国家政府在凯恩斯主义的指导下, 推行混合经济政策和福利国家政策, 广泛介入到经济社会生活中, 对经济和社会进行大量的干预, 提供越来越多的公共物品和公共服务。

相对于传统的政治角色, 政府的经济角色在战后得到了充分的发展, 并越来越突出。

现代政府已不仅是一个单纯的政治组织, 也是一个对经济和社会产生巨大影响的经济组织。

政府的经济活动包括生产和消费两方面, 它以各种形式直接或间接地参与整个社会的经济运行, 极大地影响了私人的生产和消费。

传统公共行政学认为, 官僚制是政府管理和提供公共服务的唯一组织形态, 但是它相对现代政府所承担的越来越多的经济和社会职能而言, 显得较为笨拙, 缺乏应有的效率和回应, 难以满足公民对公共服务不断增长的需求。

传统政府管理模式与混合经济中政府经济角色的矛盾, 引发了西方政府20世纪70年代以来严峻的财政危机、管理危机和信任危机, 客观上需要一种新的政府管理模式来满足政府作为经济组织的管理要

<<国家公务人员职业生涯风险预警>>

求，实现公共服务供给的经济、效率和效益（休斯，2001）。

同时，信息技术的快速革新以及经济全球化趋势对政府提出了新的要求，政府必须更加灵活和高效，具有较强的应变能力和创造力，使公众更多地参与管理。

原有的与工业社会相适应的科层制行政管理模式就显得僵化、迟钝，容易导致高成本、低效率，难以满足新时代的需要。

正是在这样的历史背景下，一种新的公共行政理论、管理模式——新公共管理理论在20世纪80年代的英美两国应运而生，并取代传统的公共行政学，迅速扩展到西方各国（布莱克维尔，2002）。

撒切尔政府在20世纪80年代早期开始推行公共部门改革。

随后美国、新西兰等国家竞相改革政府，掀起了一场“新公共管理运动”。

到了20世纪80年代后期，除发达国家外，一些新兴工业化国家和发展中国家，如韩国、菲律宾等国也加入了改革的行列。

尽管各国改革的内容、方式和措施并不完全相同，但它们所体现出来的核心价值却是一样的，即政府功能定位的服务化取向、政府服务输出的市场化取向、政府内部改革的放松规制取向和政府制度设计的分权化取向。

这具体体现在三方面关系的调整中：其一是重新调整政府和社会的关系。

把社会而不是政府视为社会事务的管理主体，把政府的角色从社会的管理者转变为服务的提供者。

其二是重新调整政府与市场的关系。

通过对市场价值的重新发现和利用，由市场来决定政府的服务和产品输出的范围和方式。

其三是重新调整政府与个人之间的关系。

这主要是重新调适作为政治管理者的官员与作为被管理者的公民之间的关系，把公民而非政府官员视为社会事务的主要管理者，以此来追求政府行为的经济、效率和效益价值。

政府希望通过重新确定其在社会治理中的地位以及职能来调整政府机构设置、政策、目标以及在市场经济中扮演的角色等一系列问题。

1993年经济合作与发展组织（OECD）的研究报告《公共管理的发展：概述1993》在介绍各国的改革内容时提到，政府不仅对机构进行调整和改革、缩减公共部门的规模，还在原有管理体制中引进新公共管理理念、技术及模型方法等。

从最广泛的意义上来看，这些改革试图用以市场为基础的、由竞争驱动的策略来取代传统上以规则为基础的、由权威驱动的过程，倡导一种将大众视为顾客、消费者的“公共服务导向”（public service orientation）。

甚至有人提出，以契约关系取代公共部门中传统的行政关系和等级结构（刘敏军和邓志斌，2003）。

二、新公共管理的特征与经验 按照新公共管理的观点，公共管理者要去“掌舵，而不是划桨”，也就意味着，他们不应该亲自去承担提供服务的责任，而应该尽可能地通过承包或其他类似的安排来确定由别人去具体实施的项目。

新公共管理关键在于依靠市场机制去引导公共项目。

这些机制包括政府组成单位内部的竞争和跨越政府边界的非营利部门与营利部门之间的竞争、额外津贴和惩罚等。

按照新公共管理理念，许多公共管理者开始尝试根据经济学的假设和观点来努力地提高生产效率并且找到一些可供选择的服务供给制度。

他们已经将关注的焦点集中在对顾客的责任和高绩效上，进而对官僚机构进行改组，重新规定组织使命，精简机构程序，以及分散决策权。

在许多情况下，政府都已经成功地将先前的供给职能民营化，使高层行政官员对可测量的绩效目标负责，建立测量生产率和效益的新程序，并且重新设计部门体系以强化责任意识。

无论从实践还是从理论的角度出发，“新公共管理”都从来没有一个统一的形式内容。

归纳起来，主要有以下这些观点（孙台维，2008）。

1.政府的管理职能应该是掌舵，而不是划桨 传统公共行政管理中，政府的主要职责是收取税

<<国家公务人员职业生涯风险预警>>

金和提供服务，而“新公共管理”主张政府应该只是制定政策而不是执行政策，即政府应该把管理和具体操作分开，政府只起掌舵的作用而不是划桨的作用。

2.政府服务应以顾客或市场为导向 “新公共管理”认为，政府的社会职责是根据顾客的需求向顾客提供服务，政府服务以顾客或市场为导向。

以顾客或市场为导向的政府不再是凌驾于社会之上的封闭的官僚机构，而是有责任心的企业家，公民则是“顾客”或“客户”。

这样公众就拥有了更多的选择权，以顾客或市场为导向将会建立起一个推动政府改善工作的良好机制。

3.政府广泛采用授权或分权的方式进行管理 传统的官僚制使基层人员缺乏自主权，难以适应快速多变的外部环境。

而“新公共管理”认为，与集权相比，授权或分权有许多优点：授权或分权的机构更有灵活性，更有效率，更有创新精神，而机构成员有更高的士气，更强的责任感，更高的效率。

4.政府应广泛采用私营部门成功的管理手段和经验 “新公共管理”认为，政府应广泛采用私营部门成功的管理手段和经验，诸如人力资源管理、成本-效率分析、目标管理等。

同时，政府可以把巨大的官僚组织分解开来，使决策与执行分开，或者移植私营部门的某些管理办法，如采用短期合同、开发合作方案、签订绩效合同以及推行服务承诺等。

这样，经过民营化或半民营化的公共部门才能进一步了解公众的需求，从而对社会进行有效治理。

5.政府应在公共管理中引入竞争机制 传统的观念认为，微观经济领域的事情应该由私营企业承担，公共服务领域应该由政府单独承担。

而“新公共管理”强调政府管理引入竞争机制，取消公共产品供给的垄断，让更多的私营部门参与公共服务供给，通过引入竞争机制来提高服务公共的质量和效率。

6.政府应放松严格的行政规制，实施明确的绩效目标控制 “新公共管理”反对传统公共行政刻板执行法律规范、轻视绩效测定和评估的做法，主张放松严格的行政规制，实行严明的绩效目标控制，即确定组织和个人的具体目标，与之签订绩效目标，对完成情况进行测量和评估。

这使行政组织由过去的“规则驱动型”向“任务驱动型”转变。

7.公务人员不必保持中立 “新公共管理”认为，行政本身就具有浓厚的政治色彩，要求公务人员完全保持政治中立是不现实的。

因此，“新公共管理”正视行政所具有的浓厚的政治色彩，对部分高级文官实行政治任命，让他们参与政策制定过程，并承担相应的责任，以保持他们的政治敏锐性。

这样能使他们正确理解政策的目的意图。

新公共管理的实质在于用企业精神塑造政府，其本质仍然具有鲜明的管理主义色彩，只不过与传统行政采取静态研究方法相比，新公共管理拓宽了传统行政学的研究范围、方法、理论基础和实践模式。

第三节 公务人员制度 一、具备公共行政管理职能的公务人员制度 公务人员，在国人心中也称为“官僚”。

其实“官僚”一词，并无贬义，凡是服务组织的人，非“官”即“僚”。

“官”是指指挥系统的人员，而“僚”是指参赞机务人员，各司其职而事其事，是实现组织功能不可或缺的。

当组织扩张了，自然会形成一个复杂而理性的管理体系。

为了组织功能的正常发挥，而形成规章制度体系。

在行政制度建设方面，我国足以和西方历史上任何一个帝国相媲美。

我国早在公元前1100年成书的《周礼》中，就已经提出了诸如组织、职能、协作的行政概念。

西周是宗族、贵族和官僚三位一体的统治机构，分封制既是政权组织形式，也是经济管理的组织形式。

.....

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>