

<<现代科层制>>

图书基本信息

书名：<<现代科层制>>

13位ISBN编号：9787208105232

10位ISBN编号：7208105235

出版时间：2012-3

出版时间：上海人民出版社

作者：刘圣中

页数：258

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>

## <<现代科层制>>

### 内容概要

本书第一编主要介绍理论，包括科层制的出现条件、马克斯·韦伯的理论模型以及科层制在五个国家的主要实践等基本知识；第二编主要介绍当代中国科层制形式的变化，主要对比标准是韦伯的理性科层制，通过将现实和理论比较从而发现现实生活中的问题，包括规则变通、非正式组织、临时组织以及政党与科层制的关系等；第三编主要介绍当代中国科层制的行政实践，分析这种体制下的公共行政所具有的特殊性；第四编主要介绍当代中国科层制的变革，既包括组织变革理论、组织绩效研究、又包括政府重塑、政府变革的价值冲突等内容。

## <<现代科层制>>

### 书籍目录

前言

第一编 现代科层制的基本理论

第一章 现代科层制的产生与模型

第二章 现代科层制的基本原则

第三章 现代科层制的压力及挑战

第二编 当代中国科层制的形态与变化

第四章 规则与官僚

第五章 科层体系中的非正式同盟

第六章 科层体制中的临时组织

第七章 政党整合下的科层制

第三编 科层制与公共行政

第八章 科层制的理论范式与公共行政实践

第九章 科层制权威的有限妥协

第十章 科层制中的决策与执行

第十一章 不信任文化下的非人格化管理机制

第十二章 科层制下的微观难题

第十三章 面对地下市场的治理

第四编 科层制的绩效与变革

第十四章 科层组织的绩效评估

第十五章 重塑科层制

第十六章 科层制的革新与困境

参考文献

后记

## &lt;&lt;现代科层制&gt;&gt;

## 章节摘录

经常会选用一种人为的人事淘汰机制来替代自然的、发展缓慢的新陈代谢机制。他们改变传统的政治忠诚标准，建立一种新的能力和绩效标准，并按这一标准来选拔和淘汰机构中的人员。

当下中国在尝试人事制度革新的过程中，建立了另一个不同于前两者的第三个标准：年龄标准。人们希望这一标准能够促进人事体制的新陈代谢，提高人事队伍的效能。

所谓年龄标准，就是指很多地方和很多部门在人才管理中将年龄作为干部或者其他人员晋升录用的重要标准，特殊的时候，年龄甚至被作为一个决定性的界限，超过某个界限的人就不能从事某项工作或者提升到某个职位。

这种事例很多，如在有些高校的人才招聘制度中就明确规定不招收超过35岁的博士、45岁以上的副教授之类的条款；在有些政府部门的职位提升制度中规定，超过35岁不能提拔到科级岗位，超过40岁不能提拔到处级岗位，等等。

可以说，年龄标准越来越广泛地运用在当代中国的政府和社会管理中。

把年龄界限当作一种选拔人才的标准，看起来是一种最公平的做法，不存在任何偏向；同时也是一种最有效的手段，特别容易操作，只要根据被选拔对象的档案或者户口就可以在短时间内无争议地做出决定性的判断。

年龄标准还可以被运用到任何一个工作领域，很容易跨越职业间的鸿沟，克服不同职业间人才提拔的差异性问题。

但是实际上年龄标准并不像它的热衷者所认为的那样可以快速高效、放心无虑地运用到各个领域。

在现实生活中，它碰到了难以克服的个人发展的差异性和公正性障碍。

每个人尽管有年龄差别，但是年龄差别并不像人们所想象得那么重要和明显，不同年龄的人与他们的外在表现之间存在高度的不一致性。

如果仅仅依靠年龄标准来判断一个人的能力和表现的高下，则完全忽视了个体的差异性。

更何况34岁、35岁和36岁并没有决定性的差别。

年龄标准从数字上看是绝对公平的，但是绝对地运用这一标准，则有可能因为忽视了上面所说的个人差异性而造成对一些本该享有更多工作和发展机会的人的不公平。

因为年龄界限对优秀人才视而不见无异于对他们的强行伤害。

.....

<<现代科层制>>

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>