

<<中国公务员复合利益均衡激励论>>

图书基本信息

书名：<<中国公务员复合利益均衡激励论>>

13位ISBN编号：9787301141489

10位ISBN编号：7301141483

出版时间：2008-9

出版时间：北京大学出版社

作者：蒋硕亮

页数：322

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>

<<中国公务员复合利益均衡激励论>>

内容概要

在和谐社会的建设过程中，迫切需要对公务员勤政廉政激励理论与机制进行系统研究。

本书通过对这一论题进行全面深入的研究，力争达到如下目的：第一，探索公务员工作的内在动力，增强我国公务员工作的积极性、主动性与创造性，提高公务员的工作绩效，以建设高效廉洁政府。

第二，探讨公务员激励理论，增强我国公务员管理的科学性。

第三，提出相关公务员制度创新，为勤政廉政建设提供切实可行的手段与措施，供公务员管理部门参考借鉴。

导论部分在分析国内外激励理论与实践的基础上，提出了马克思主义的利益理论是有关人的激励理论的基石。

利益是需要和需要对象的统一，追求利益是人们行动的最有效动因。

在社会生活中，公务员的需要转化为公务员的利益，公务员的需要的刺激作用就转化为公务员的利益的激励作用。

公务员所欲求取的利益越大，利益对他们的激励力量也越大。

上篇提出并论证了国家公务员复合利益均衡激励理论。

公务员复合利益均衡激励理论克服了一般利益激励理论只从经济利益角度考虑问题的单一性，并通过道德利益将公务员的个人利益和社会利益有机联结起来。

一般利益激励理论无法解决各种利益主体之间的矛盾和冲突，而复合利益均衡激励理论引入了利益博弈机制，较好地解决了这一问题。

人们在利益追求的过程中处于一种相互依存的状态。

作为理性的人，他必须预测其他人的行为以决定自己的最佳行为策略，从而达到自身复合利益的均衡状态。

对于国家公务员而言，复合利益均衡状态表现为两个方面：一方面，国家公务员个人利益、国家利益、社会利益相互依存，给定了国家和社会的行动策略之后，国家公务员通过某种最佳行为策略达到的利益均衡状态；另一方面，国家公务员在不同利益对象物上达到的一种相对平衡的、共生的、多赢的状态。

国家公务员复合利益均衡激励理论旨在寻求公务员个人利益、国家利益、社会利益三者高水平的均衡点。

下篇用国家公务员复合利益均衡激励理论检视当前公务员的管理机制，分析了当前我国公务员管理存在或大或小的激励不足和激励不均衡的问题，提出相关解决对策，主要内容包括：完善公务员的工资制度与考核制度，重塑国家公务员职位分类机制与培训机制，建立公务员功绩升降制与竞争上岗制，建立公务员廉政勤政期权制度与设立公务员终身成就奖制度，完善公务员奖惩制度，塑造公务员精神与打造公务员团队。

<<中国公务员复合利益均衡激励论>>

作者简介

蒋硕亮，男，1968年2月生，湖北省仙桃市人。

2004年12月毕业于武汉大学政治与公共管理学院，获政治学博士学位。

现为上海师范大学法政学院副教授，同时在北京师范大学政治学与国家关系学院从事博士后研究。

主要研究方向为公务员制度分析、政治学与行政学原理。

目前主持教育部社会科学规划基金一项，并多次参与国家社科基金项目研究。

已在《光明日报》（理论版）、《中国行政管理》等刊物发表论文近三十篇，代表作有《和谐社会利益矛盾的化解》、《国家公务员激励不相容问题研究》等。

<<中国公务员复合利益均衡激励论>>

书籍目录

导论上篇 国家公务员复合利益均衡激励理论 第一章 对国家公务员行为最有效激励动因的探析 第一节 人性论假设及其问题 第二节 道义论假设及其问题 第三节 权利论假设及其问题 第四节 功利论假设及其问题 本章小结 第二章 公务员复合利益激励理论及模型 第一节 公务员的复合利益 第二节 复合利益是激励公务员的最有效动因 第三节 公务员复合利益激励理论 第四节 公务员复合利益激励模型 本章小结 第三章 国家公务员复合利益均衡激励理论及模型 第一节 国家利益、社会利益和公务员个人利益的关系 第二节 国家公务员复合利益均衡激励理论 第三节 国家公务员复合利益均衡激励模型 本章小结 第四章 国家公务员复合利益均衡激励理论的验证 第一节 复合利益能够满足公务员的合理需要 第二节 复合利益对国家公务员的个体均衡激励 第三节 复合利益对公务员群体的均衡激励 本章小结下篇 国家公务员复合利益均衡激励理论的运用 第五章 国家利益、社会利益、公务员个人利益的均衡激励机制：完善公务员的工资制度与考核制度 第一节 国家公务员现有工资制度存在的问题及原因 第二节 国家公务员复合利益均衡激励理论与公务员工资制度的完善 第三节 我国公务员现有考核制度存在的问题及原因 第四节 国家公务员复合利益均衡激励理论与公务员考核制度的改革 本章小结 第六章 公务员内在利益与外在利益的均衡激励机制：完善公务员职位分类机制与培训机制 第一节 国家公务员职位分类机制的特色 第二节 公务员现有职位分类机制存在的问题及原因 第三节 公务员复合利益均衡激励理论与公务员职位分类机制的重塑 第四节 完善公务员培训机制 本章小结 第七章 公务员物质利益与精神利益的均衡激励机制：建立公务员功绩升降制与竞争上岗制 第一节 公务员晋升制度概述 第二节 我国公务员职务升降制度存在的主要问题及原因 第三节 国家公务员复合利益均衡激励理论与公务员职务升降制度的完善 第四节 国家公务员复合利益均衡激励理论与公务员竞争上岗制度 本章小结 第八章 公务员当前利益与长远利益的均衡激励机制：建立公务员廉政勤政期权制度和终身成就奖制度 第一节 国家公务员廉政公积金制度的产生 第二节 公务员廉政公积金制度存在的问题及原因 第三节 公务员复合利益均衡激励理论与公务员廉政勤政期权制度 第四节 国家公务员复合利益均衡激励理论与设立公务员终身成就奖 本章小结 第九章 国家公务员正激励与负激励的均衡激励机制：完善公务员奖惩制度 第一节 现有公务员奖惩制度存在的问题及原因 第二节 公务员复合利益均衡激励理论在公务员奖惩制度中的作用 第三节 公务员奖惩制度的完善 本章小结 第十章 公务员个体与公务员群体的均衡激励机制：塑造公务员精神与打造公务员团队 第一节 国家公务员复合利益均衡激励理论与公务员群体激励 第二节 塑造公务员精神 第三节 打造公务员团队 本章小结结语 科学激励理论与高效廉洁政府参考文献后记

章节摘录

第一章 对国家公务员行为最有效激励动因的探析 国家公务员和普通的劳动者一样，是有血有肉、实实在在的人。

对国家公务员进行有效激励的一个前提条件是将公务员当做真正的人看待。

公务员作为真实的人，他的最本质的特征是什么？

他的最根本的人性是什么？

只有将这些问题搞清楚，才能明白国家公务员行为后面的最有效动力。

第一节 人性论假设及其问题 人性既是一个哲学范畴，也是一个科学范畴。

说它是一个哲学范畴，是因为它建立在一种相当深奥的、需要深思熟虑的形而上学的推理之上。

说它是一个科学范畴，是因为我们对人性的研究也可建立在准确的事实和精确的证据的基础上。

休谟很早就从这两个方面研究人性，他的《人性论》就是在精神科学中采用实验推理方法的一个尝试。

正是研究方法的综合性，使其有关人性的理论博大精深。

这种研究方法无疑对我们是有启示的。

为了从哲学上了解人性的本质，我们必须先弄清人性的科学机理。

从心理学和行为科学上看，人性是指人的心理活动过程及在心理活动中所表现出来的特点。

每个人由于先天遗传因素和后天社会环境的影响，会形成既带有一般性又具有特殊性的心理特征和行为方式。

只有从人的心理活动的过程及特点方面分析，才能阐明人性的科学机理。

研究表明，人性的生理和心理机制可分为人的心理活动的过程与人的心理活动的特征两个方面。

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>