

<<公共管理学概论>>

图书基本信息

书名：<<公共管理学概论>>

13位ISBN编号：9787302225652

10位ISBN编号：7302225656

出版时间：2010-6

出版时间：清华大学出版社

作者：张创新 编

页数：369

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>

<<公共管理学概论>>

前言

这本书的写作终于完成，我内心感到极大欣慰。

它的出版使我多年来的夙愿得以实现。

老实讲，我从事公共管理学的教、学与研究已有十余年了，但对教材的写作迟迟不敢动笔。

究其原因是因为作为首届教育部公共管理教学指导委员会成员之一，每次学会年会讨论公共管理学研究对象与体系时，与会者都有相当大的分歧和争论，当然我也直截了当地发表了自己的拙见。

同时一本又一本有关公共管理学的新著摆在书店的书架上，琳琅满目。

其中有学者著的，有党政领导干部写的，亦有大学生、硕士研究生编的我对他们的写作速度深表羡慕，真是改革开放迎来社会科学的春天呀！

但是也应看到，公共管理学的理论源于西方发达国家，在20世纪70年代末80年代初才见雏形，传之我国充其量是在90年代中后期，况且这些理论还要与中国国情相结合，进而产生具有中国特色的公共管理理论。

这样看来，前面所说的学术界出现争论亦不可避免。

正是由于这种原因，我并没有急于动笔，但是我也自信一部有别于行政管理学、现代管理学的公共管理学教材亦必将问世。

对于这一结论，我有如下理由首先，我有给大学本科生讲授现代管理学的经历，并且我主编的《现代管理学概论》一书先后由吉林大学出版社与清华大学出版社于2000年和2005年出版与再版。

这说明我对现代管理学研究的对象和体系了如指掌，为写作公共管理学奠定了宽泛的理论基础。

<<公共管理学概论>>

内容概要

本书以面向21世纪新的学术视野，对公共管理学的主体、客体、环境以及公共部门战略、公共资源、公共财政等领域进行了深入研究，并对21世纪公共管理学理论发展趋势进行分析。

本书既是一部高等院校从事公共管理教学研究的教师学术参考书，又是一部面向21世纪公共管理学、公共事业管理学、政治学及其相关专业的本科生、研究生的基本教材，还可供党政领导干部阅读参考。

<<公共管理学概论>>

作者简介

张创新，吉林大学行政学院行政管理系教授，博士生导师。
兼任吉林省行政学会理事、中国人事科学研究院客座研究员、吉林大学地方政府与社会治理研究所所长。
主要研究领域：公共管理学理论与方法、中国政治制度史、中国行政管理史。
出版《中国行政问责制度研究》、《中国现代政

<<公共管理学概论>>

书籍目录

第一章 绪论 一、公共管理一般理论概述 二、公共管理学发展的历史进程 三、公共管理学的研究对象和研究方法 第二章 公共管理的主体 一、公共管理的主体：呈多元互动的发展趋势 二、政府是公共管理的核心主体 三、非政府组织是公共管理的新兴主体 四、全球治理下的国际组织是公共管理的辅助主体 第三章 公共管理的客体 一、公共管理的客体：一切公共事务 二、社会公共事务的特征 三、基于公共管理客体的管理思想的演变 四、能本管理是时代的召唤 第四章 公共管理中的公共权力 一、公共权力合理运用：公共管理水平高低的重要尺度 二、公共责任：公共权力运行的基本要求 三、公共权力异化的治理 第五章 公共物品的供给 一、公共物品的供给：公共管理的逻辑起点 二、公共物品的政府供给 三、公共物品的市场供给 四、公共物品的非政府组织供给 五、全球治理下公共物品的国际组织供给 第六章 公共管理的环境 一、良好的公共环境：公共管理能力提升的外部条件 二、生态环境对公共管理的影响 三、社会环境对公共管理的影响 四、国际环境对公共管理的影响 五、公共管理与各种环境的协调发展 第七章 公共部门战略管理 一、前瞻性的公共部门战略：公共管理持续发展动因 二、公共部门战略管理的特性 三、公共部门战略管理的过程及其内容 四、公共战略管理的技术和方法 五、我国公共部门战略管理的问题及其改进 第八章 公共资源管理 一、合理配置公共资源：公共管理内在发展的依据 二、公共部门人力资源管理 三、公共信息资源管理 四、自然资源管理 第九章 公共财务管理 一、均衡的公共财政预算与收支：公共管理内在发展的基础 二、公共预算管理 三、公共收入管理 四、公共支出管理 第十章 公共政策 第十一章 公共部门绩效管理 第十二章 公共管理伦理 第十三章 公共管理改革与创新 参考文献

<<公共管理学概论>>

章节摘录

5.公共部门人力资源的绩效管理公共部门人力资源的绩效管理包括绩效考核制度的建立和实施以及以此为依据的奖惩制度和职务升降制度，是人才管理的重要激励机制。

绩效考核主要是指国家行政机关及国有企事业单位等根据法定的管理权限，按照一定的原则和工作绩效测量标准，定期或不定期地对所属公职人员在工作中的政治素质、业务表现、行为能力和工作成果等情况进行系统、全面的考察和评价，并以此作为公职人员奖惩、职务升降、工资增减、培训和辞退等客观依据的管理活动。

对公共部门人力资源的绩效考核，按照管理权限，主要考核德、能、勤、绩、廉等几个方面，重点考核工作实绩。

考核的种类分为平时考核和定期考核，定期考核以平时考核为基础。

对非领导成员公务员的定期考核采取年度考核方式，先由个人按照职位职责和有关要求进行总结，主管领导在听取群众意见后，提出考核等次建议，由本机关负责人或者授权的考核委员会确定考核等次。

对领导成员的定期考核由主管机关按照有关规定办理。

定期考核的结果分为优秀、称职、基本称职和不称职四个等次。

定期考核的结果应当以书面形式通知公务员本人。

定期考核的结果作为调整公务员职务、级别、工资以及公务员奖励、培训、辞退的依据。

奖惩是奖励与惩罚的统称，指公共部门根据法律规定的标准、条件和程序，对在公务活动中成绩突出的公职人员给予物质和精神嘉奖，对行为失职的公职人员进行处罚、制裁的活动。

奖惩是人力资源管理中具有较强激励作用的手段和措施，它有助于建立组织竞争与发展的机制，调动广大人才的工作积极性和创造性。

职务升降制度是公职人员职务升降的条件、标准、方法、实施程序、管理权限等方面各项规定的总称。

这一制度包括公职人员的职务晋升和降职两个方面。

公职人员具备拟任职务所要求的思想政治素质、工作能力、文化程度和任职经历等方面的条件和资格，根据工作的需要可以逐级晋升。

特别优秀的或者工作特殊需要的，可以按照规定破格或者越级晋升职务。

公职人员晋升领导职务的，应当按照有关规定实行任职前公示制度和任职试用期制度，在定期考核中被确定为不称职的，按照规定程序降低职务层次任职。

<<公共管理学概论>>

编辑推荐

《公共管理学概论》：公共管理实用培训教程

<<公共管理学概论>>

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>