

<<中国公务员职业化研究>>

图书基本信息

书名：<<中国公务员职业化研究>>

13位ISBN编号：9787565100727

10位ISBN编号：7565100722

出版时间：2010-12

出版时间：南京师范大学出版社

作者：景亭

页数：252

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>

<<中国公务员职业化研究>>

前言

在中国漫长的历史发展过程中，以中央集权为主要特征的政府管理体制是封建社会发展的政治和经济基础。

这种庞大而精密的政治管理运行机制根植于深厚的中国文化传统，有其超稳定的社会管理功能，并履行其平衡社会各种利益阶层的职能。

在此基础上，中国形成了有其自身特色的行政管理体制。

新中国成立后，高度集权的计划经济体制在传统中国行政体制的基础上进行变革，高度集权的载体依然是中央各级政府，履行其社会主义计划经济管理职能。

随着改革开放的深入，中国传统的行政管理体制面临两个方面的冲击：首先，发展社会主义市场经济，需要政府提供高质量的公共服务，需要一支高素质的公务员队伍高效率履行其工作职能；其次，中国在向世界开放和全球经济一体化过程中，国际标准和惯例要求政府职能的国际化，这需要具有适合国际合作与发展的政府公共管理机制。

这就促进了我国传统的干部队伍向现代化的政府公务员队伍的转化，公务员的职业化就成为当前的大势所趋。

因此，研究适合于中国国情的公务员职业化的独特发展模式和路径具有十分重大的理论和实践意义。

这一理论对我国实施依法治国、防止公务员腐败和提高政府工作效率具有重要的现实意义。

值得高兴的是，景亭同志在其博士期间花费大量时间，结合中国改革发展的实际，运用多种科学研究方法，以公务员能力素质模型为基础，系统构建了包括三个流程式模块的公务员职业化体系，形成了公务员职业化的录用与配置机制、公务员职业化的培训机制和公务员职业化的激励与考核机制。这是具有创新意义的研究工作。

本书运用实证分析方法分析了公务员职业素养、职业行为和职业技能，并设立了公务员职业化评价体系和职业化指数。

这使得研究的理论结论更有说服力和实用性。

中国公务员职业化的研究目前还是起步阶段，理论成果还不丰富。

我期望更多的学者和行政管理者深入研究这一课题，推进我国公务员职业化进程。

值此《中国公务员职业化研究》一书出版之际，表示由衷祝贺。

是为序。

<<中国公务员职业化研究>>

内容概要

《中国公务员职业化研究》运用实证分析方法分析了公务员职业素养、职业行为和职业技能，并设立了公务员职业化评价体系和职业化指数。这使得研究的理论结论更有说服力和实用性。中国公务员职业化的研究目前还是起步阶段，理论成果还不丰富。我期望更多的学者和行政管理者深入研究这一课题，推进我国公务员职业化进程。

<<中国公务员职业化研究>>

作者简介

景亭，男，1962年10月生，江苏省丹阳市吕城镇人，南京师范大学公共管理学院副研究员，博士，硕士研究生导师。
大学毕业以后连续23年在高校组织部门从事干部管理的实务工作，近年来致力于公共部门人力资源管理的理论研究，发表相关学术论文10余篇。

<<中国公务员职业化研究>>

书籍目录

序绪论第一章 公务员职业化的理论基础与相关研究第一节 公务员职业化的基础理论体系第二节 西方文官制度概述第三节 中国公务员问题的相关研究综述第二章 中国公务员制度发展与国外公务员职业化发展第一节 中国公务员制度发展第二节 中国公务员制度调查：以江苏省为例第三节 国外公务员职业化发展趋势第三章 公务员职业化动力机制：基于服务型政府的视角第一节 服务型政府的理念及其提出背景第二节 中国服务型政府建设的理论与实践第三节 服务型政府、新公共管理与公务员职业化的必然性第四章 职业化与市场化进程中的公务员制度创新第一节 职业化与市场化进程中的新公共管理：冲突与整合第二节 中国公务员制度：官僚化建设与新公共管理运动的整合第三节 中国公务员职业化制度创新的现实意义第五章 中国公务员职业化体系架构研究第一节 职业的价值与职业的社会化分工第二节 职业化问题研究的一般框架第三节 战略性人力资源管理与公务员职业化第四节 中国公务员职业化体系架构第六章 中国公务员职业化横向体系研究第一节 中国公务员职业化横向体系之录用机制第二节 中国公务员职业化横向体系之培训体系第三节 中国公务员职业化横向体系之激励机制第七章 中国公务员职业化纵向体系研究第一节 公务员职业化纵向体系的基础：能力、胜任力的概念与体系第二节 公务员职业化能力概念与标准研究第三节 中国公务员职业化纵向体系模型的构建第四节 中国公务员职业化纵向体系之职业素养第五节 中国公务员职业化纵向体系之职业行为第六节 中国公务员职业化纵向体系之职业技能第八章 中国公务员职业化评价体系与职业化指数研究第一节 公务员职业化评价问题的提出第二节 公务员职业化评价指标体系的构建第三节 中国公务员职业化指数的构建第四节 中国公务员职业化指数的运用结论与讨论参考文献后记

章节摘录

三、公务员职业化培训体系的创新 1.培训观念创新 一是要树立培训的战略观。要从开发人力资源、提高国家竞争力、增强综合国力的战略高度来认识公务员培训的重要性和紧迫性，把公务员作为最重要的人力资本，把开展公务员培训作为对政府工作最有效的长期投资，真正从思想上重视、行动上支持、措施上保证。

二是要树立培训的改革观。

要按照党的“十五大”提出的“建设一支高素质的专业化国家行政管理干部队伍”的要求，大力改革不适应社会主义市场经济和政府职能转变需要的培训模式、培训内容、培训方法及培训手段，办出自己的特色。

三是树立培训的创新观。

要重视培训对象创新精神、创新思维、创新能力的培养和提高，将以知识传授为主的培训模式转变为以能力、素质提高为主的培训模式，树立融素质教育与业务培训为一体、知识传授与能力培养为一体、教学与研究为一体的思想。

2.培训机制创新 一要坚持依法培训。

要在贯彻1993年颁布的《国家公务员暂行条例》的基础上，进一步完善公务员培训法规、制度，规范公务员考试录用制度，依法考录，依法培训；加强录用与培训之间的联系沟通；坚持“先培训后上岗，先培训后晋职”的制度，并逐步做到持证上岗。

二是国家和各级地方负责公务员培训的部门，要制定公务员培训的总体规划，准确定位各级行政学院所承担的主要职责和任务，以及各培训单位之间的分工、联系和合作，使之有分工、有合作、有重点、有特色地开展相关培训，政府部门不干预培训机构在自己职责范围内所开展的各项培训业务。

三是要加强各级行政学院的建设，形成公务员培训网络。

行政学院与党校的培训应有所分工，有所侧重；国家和各级政府要集中办好一些承担中高级公务员培训的行政学院，给予政策倾斜，加大经费投入，使之办出特色，发挥其龙头示范作用；要优化培训资源，兼并、撤消、重组一批办学条件差、培训水平低的干校和培训中心，使培训资源向优势院校集中。

同时行政学院要加强自身建设，围绕政府职能转变的中心工作，通过改革，探索与普通高等学校不同的办学思想、办学模式的新路子。

四要加强培训效果的考核，建立公正、科学的成绩考核体系，以多种方式、多侧面考核学员的学习效果，并将培训成绩作为任职和晋升的重要依据。

<<中国公务员职业化研究>>

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>