

<<公共管理导论>>

图书基本信息

书名：<<公共管理导论>>

13位ISBN编号：9787300078861

10位ISBN编号：7300078869

出版时间：2007-3

出版时间：中国人民大学出版社

作者：欧文·E·休斯

页数：370

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>

## <<公共管理导论>>

### 内容概要

这是本书的最新版本（第三版），它探讨了全球化、市场化背景下政府职能的转换聚集于政府的新角色、新责任，全面评价了（新）公共管理在战略管理、财政管理、人事与绩效、电子政府以及管理的内外部要素等诸多层面的发展，系统、生动地呈现了传统公共行政模式和（新）公共管理模式两种典范的博弈和变迁进程。

本书无疑已经成为公共管理领域公认的最具影响力的经典、权威著作和教材。

## <<公共管理导论>>

### 作者简介

欧文·E·休斯，澳大利亚莫纳会大学教授，著名的政治学家和公共行政学家。本书的出版确立了他在公共管理领域著名学者的地位。他的著作还有《澳大利亚政治》、《政府间关系与公共政策》等，都颇具影响。

书籍目录

第1章 变革的时代 1.1 引言 1.2 一种新典范 1.3 一种新方法的出现 1.4 行政与管理 1.5 变革的紧迫问题 1.6 结论第2章 传统的公共行政模式 2.1 引言 2.2 早期的行政 2.3 19世纪的改革 2.4 韦伯的官僚制理论 2.5 威尔逊与政治控制 2.6 泰勒与管理 2.7 传统模式存在的问题 2.8 结论第3章 新公共管理 3.1 引言 3.2 管理的内涵 3.3 一般管理的职能 3.4 管理方法的产生 3.5 新公共管理改革 3.6 管理主义方案 3.7 管理的理论基础 3.8 对管理主义的批评 3.9 结论第4章 政府的角色 4.1 引言 4.2 公共部门的必要性 4.3 作为公共政策基础的市场失灵 4.4 政府工具 4.5 政府干预的阶段 4.6 政府的基本职能 4.7 有关政府规模的争论 4.8 结论第5章 公共企业 5.1 引言 5.2 建立公共企业的理由 5.3 公共企业的类型 5.4 关于民营化的争论 5.5 控制与责任 5.6 结论：公共企业的未来前景第6章 公共政策与政策分析第7章 战略管理第8章 人事管理和绩效管理第9章 财政管理第10章 电子化政府第11章 管理外部要素第12章 发展中国家的公共管理第13章 责任第14章 结论：公共管理的新模式参考文献索引

## 章节摘录

士气问题 对政府和官僚制的一系列无休止的抨击，伴随着一系列令人困惑的变革（其中包括绩效测量和人事变革），已经产生了士气问题。

公共行政在其黄金时代曾是一个有价值的、受人尊重的职业。

这种情况在20世纪80年代以前已发生了变化，官僚个人不得不应对来自公众的反感情绪。

韦伯曾希望官僚作为一个精英集团而受到社会的尊重，但他们却因为浪费来之不易的纳税人的钱而日益遭到指责。

公众缺乏对官僚制的尊重无疑使得管理改革更易被接受，但是，这或许使得公共部门士气低落的问题进一步恶化。

管理变革和改革的动因在于公务员本身，并且取消了许多公务员经过艰苦努力才得到的利益，如希望终身任职等。

不仅存在严重的士气问题，而且似乎并没有快速的或简易的解决办法。

士气低落的工作人员显然是低效率的，因此，要想提高整体绩效，就必须重视士气问题。

士气问题可以成为更大问题的一部分。

对官僚制，甚至对整个政府的抨击或许是对政治和政府的观念普遍不满的部分反映。

对政府的抨击或许不仅已经影响了公共行政的理论和实践，而且也对政府和公共服务可在社会的很多方面进行改进的观念产生了影响。

不管怎么说，公共部门不可能再像20世纪80年代以前那样是一个令人感到轻松安逸的场所。

波利特惊讶地指出：“低层工作人员对既定改革的热情远远低于高级官员”（Pollitt, 2001, pp.476-477）。

对此不应大惊小怪。

对于那些追求稳定的人来说，传统公共行政是一个轻松安逸的去所。

相比之下，管理主义模式下的工作则更加困难；它给有能力者以更多的报酬，而对那些混日子的人更加苛刻。

在这一点上它更像私营部门。

正如一份经济合作与发展组织的报告所说（OECD, 1998, p. 48）：有些公务员也声称对变革所不可避免地带来的分裂以及变革的数量和速度有所关注。

然而，事实上公共部门结构调整的数量并不比其他经济部门结构调整的数量多，而且所有变革的速度都在加大。

当公共部门工作人员的期望变得和私营部门工作人员的期望相似时，或许可以逐渐提高政府系统内部的士气。

如果现在的公务员不希望被终身雇用，那么他们将比早期那些希望被终身雇用的公务员有更少的士气问题。

随着改革的推进，公务员的期望也在发生改变。

这已经对人事管理的灵活性产生了积极影响。

然而，灵活性有两种作用。

如果对长期雇佣没有一种期望或渴望，那么优秀的公务员只会在某个政府部门短期停留，然后转到私营部门或其他政府部门。

或许，所有这些变革的结果是改进公共部门的质量，而且这种发展将使公众和公务员都感到满意。

然而，我们必须把公务员作为宝贵的资源来对待，因为公务员本身就是宝贵的资源。

在处理优秀公务员的问题时，旧模式下的威权主义往往取得适得其反的效果，因为这些优秀公务员会很轻易地离开政府部门。

.....

## <<公共管理导论>>

### 编辑推荐

《公共管理导论》(第3版)是20世纪90年代出版的最具影响力的公共管理著作,被许多大学和教育机构选用。

它对从传统公共管理模式向新公共管模式转变的原则和理论作了详细介绍和准确评价,并且把新公共管理作为一种国际现象进行宏观研究,反映了公共管理理论和实践的最新发展,例证丰富,论证系统,相信从事公共行政、公共管理和公共政策领域理论研究与实际工作的每一个人都可以从《公共管理导论》(第3版)中获益。

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>