

<<重要的公共管理者>>

图书基本信息

书名：<<重要的公共管理者>>

13位ISBN编号：9787301192351

10位ISBN编号：7301192355

出版时间：2011-7

出版单位：北京大学

作者：克里斯托夫·鲍利特

页数：195

译者：孙迎春

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>

<<重要的公共管理者>>

内容概要

《公共管理经典与前沿译丛·公共治理系列：重要的公共管理者》是公共管理的创新之作，作者用生动有趣的情景对话，用生动有趣的情景对话，案例分析等方法，将公共管理者面临的经典的和新出现的课题介绍给读者，并创新性地提出解决各种问题的方法。

它们包括公共部门和私营部门管理的相似和差异，“新公共管理”的本质，网络和合作伙伴关系的出现和发展，政治和公众参与对行政管理的影响，公务员价值、伦理和组织文化氛围的改变，以及学术界能够和不能够为公共管理实践者提供建议的类型。

《公共管理经典与前沿译丛·公共治理系列：重要的公共管理者》的特点不但在其生动、原创的写作方式，还在其使用大量难得的，来自欧洲、北美和澳大利亚等国家地区的第一手行政管理的资料，提供了国际性的视角。

<<重要的公共管理者>>

作者简介

作者：（英国）克里斯托夫·鲍利特（Christopher Pollitt）译者：孙迎春 丛书主编：周志忍 克里斯托夫·鲍利特，荷兰鹿特丹Erasmus大学公共管理学教授。

曾任英国政府公务员，在英国、美国、比利时、荷兰等国讲学和做研究。

他还曾任OECD、世界银行、欧盟、英国审计署等大组织的顾问。

周志忍，1954年生于山西省万荣县。

1993年获英国利兹大学公共行政学博士学位，现任北京大学政府管理学院教授、政府绩效评估中心主任，兼任教育部高等学校公共管理类学科教学指导委员会副主任委员等。

主要研究领域：行政学理论与方法、政府改革与创新、公共部门绩效管理等。

主编著作《当代国外行政改革比较研究》、《自律与他律——第三部门监督机制研究》、《现代培训评估》等；出版自选集《政府管理的行与知》。

在中外学术期刊上发表论文70多篇。

<<重要的公共管理者>>

书籍目录

第一章 公共部门与私人部门：透过几块理论模板认识其异同引言情景评论背景与关键理念资源导读第二章 “新公共管理”：一场革命还是一种时尚？引言什么是新公共管理？新公共管理是对官僚制的一种胜利新公共管理产生的原因是什么？新公共管理是否是一场全球性的改革浪潮？新公共管理的影响：好处从“棒球酒吧”走回家的路上新公共管理的影响：坏处新公共管理改革结束了吗？总结：新公共管理起作用吗？关键信息来源导读第三章 伙伴关系、组织网络、协同治理、信息时代以及相关发展导言米德尔顿镇的伙伴关系伙伴关系：学术文献网络：难道是向着过去前进吗？协同政府(Joined-Up Government)信息时代进一步阅读指导第四章 政治家、责任、公民与参与：公共管理者的艰难抉择导言政治与管理责任顾客、公民和社区参与(一)倾听人们的声音参与(二)总结性评论：“进步”有可能吗？进一步阅读材料第五章 评估：我们如何测量成功？欧洲评估评议故事以外的东西：一些有用的背景和思想关键信息源指南第六章 价值观、道德和动机，到底是什么让公共管理者采取行动？一个难以对付的家伙关于案例的讨论道德与价值观：一个简要的分析公共服务道德会受到新公共管理的影响吗？动机：一种简短分析是什么让公共管理者采取行动？部分实证发现可借鉴的文献指南第七章 获得并提供公共管理方面的建议针对各种关键问题的回答那么，您期望过什么？为什么简单的药方还不够？简单药方之外：是否有健全的技术？那么，能够给出什么样的忠告和建议呢？如果环境如此重要，我们对此又能够说些什么呢？好的管理：将会产生多少差异？简短转换：为什么“有用”不应成为评判学术研究的主要标准？接近尾声译者后记参考文献

<<重要的公共管理者>>

章节摘录

版权页：问题是：从众多（但绝不是全部）公共服务的这一特殊性中得出了什么结论或启示吗？正如基勒斯试图争辩的那样，社会上总得有人不得不站出来承担这些有时是没有回报且往往令人不愉快的任务，否则，我们就得接受一个更加自由化、更加无法无天的社会，在这样的社会中，公民之间可以不受控制地相互虐待、欺骗和掠夺。

如果我们没有准备好接受这样的失控社会，就不要去批评那些执行控制行动的控制性工作组织（主要是公共部门和机构）。

当然，我们可以认为，个别组织或个别官员干预性太强，或者过于粗暴，但我们可以通过正当申诉或申冤的程序予以补救，但不是摧毁控制机构本身。

“政治正确性”的观点（第三条论断）只不过是达夫刺激基勒斯的一种嘲弄方式，而在这个嘲笑背后，却说明了一个更为普遍而重要的问题：也就是说，总是会有一种广泛传播的期望，那就是，不论当时社会所认同的道德标准是什么，公共组织都必须做到高标准、严要求。

所以，如果女性、残疾人和少数民族机会平等是一种官方的政策和目标，那么，社会就会期望公共部门的雇员能够成为这方面的表率（请参见1989年春发行的《公共行政》第67（1）期，关于平等机会和公共行政方面的系列文章）。

另外，伴随着社会控制的观点，一定也会有个别情况需要对所要求的事情进行额外的或偏激的解释，而对这一问题的回答并不是改变高标准严要求的义务，而是要强化公共部门日益重要的两个特征。

一是要保证拥有一个独立监察、审计或监控的程序。

二是如果已经发生了过分行为，就要积极为公民（和工作人员）提供表达抱怨和批评的机会。

更深一层的问题是，有人可能会说，私人部门组织相信他们有权利规避这种道德义务，也就是说，公司很少或根本就没有“社会良知”。

在这种情况下，“利润大于原则”，发展中国家的私人公司可能会贿赂政府官员或雇用童工，或者是故意将不合适产品销售给毫不知情或深信不疑的消费者。

在正常情况下，我们会认为荷兰不是一个腐败国家。

但在20世纪70年代和80年代期间，那个地方也曾一度腐败。

一个拥有大约3000名员工和90家营业所的公有银行，竟然通过“开设假账户、编码账户、安全存贷和所谓的‘信封诈骗’等手段向顾客提供大笔洗黑钱的机会”（请参见Bovens 1998：80—85，有关史拉芬博格银行事件的总结）。

<<重要的公共管理者>>

编辑推荐

<<重要的公共管理者>>

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>