

<<美国>>

图书基本信息

书名：<<美国>>

13位ISBN编号：9787511230270

10位ISBN编号：751123027X

出版时间：2012-8

出版时间：光明日报出版社

作者：胡晓东

页数：167

字数：202000

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>

## 内容概要

政府公务员的绩效管理是一个世界性的难题，世界各国政府对公务员的管理改革，尤其是公务员绩效管理的改革，也正在随着新公共管理的兴起，成为政府众多变革举措中非常重要的一项内容。从世界各国政府对公务员的管理来看，美国联邦政府对公务员的绩效管理被人们视为公务员绩效管理的典范，为世界各国政府公务员的绩效管理提供了一个象征性的标杆。本文从美国公务员管理历史说开去，探讨了美国公务员从一般管理走向绩效管理的现状、理论和实践状况。

## 作者简介

胡晓东博士，中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所和美国波特兰州立大学联合培养博士，中国首位“国家公派”赴美留学研究公共组织人力资源管理专业博士，获得中国首批公共组织与人力资源管理博士学位，现就职于中国劳动关系学院公共管理系。

曾多次为我国政府、企事业单位提供组织变革与人力资源管理辅导咨询，其成绩得到业界认可。

曾在《中国行政管理》、《中国人力资源开发》、《中国人才》等多家刊物发表论文60余篇。

授课与研究方向：政府与企业人力资源管理、领导力开发、绩效管理、薪酬管理、胜任力模型、员工关系等。

## 书籍目录

## 第1章 导论

## 1.1 问题提出及研究意义

## 1.1.1 问题提出

## 1.1.2 研究意义

## 1.2 文献综述与研究背景

## 1.2.1 文献综述

## 1.2.2 研究背景

## 1.3 研究方法与研究创新

## 1.3.1 研究方法

## 1.3.2 创新与不足

## 第2章 美国（联邦）政府公务员绩效管理的历史沿革：

## 从一般管理走向绩效管理

## 2.1 以“道德”为基础的公务员管理时期

## 2.1.1 公务员管理的背景

## 2.1.2 公务员管理的方法

## 2.1.3 公务员管理的评析

## 2.2 以“政党恩赐”为基础的公务员管理时期

## 2.2.1 公务员管理的背景

## 2.2.2 公务员管理的方法

## 2.2.3 公务员管理的评析

## 2.3 以“功绩制”为基础的公务员管理时期

## 2.3.1 公务员管理的背景

## 2.3.2 公务员管理的方法

## 2.3.3 公务员管理的评析

## 2.4 以“绩效”为基础的公务员绩效管理时期

## 2.4.1 公务员绩效管理的背景

## 2.4.2 公务员绩效管理的方法

## 2.4.3 公务员绩效管理的评析

## 第3章 美国（联邦）政府公务员绩效管理的理念系统

## 3.1 以“异质性有限理性经济人”为基础的人性假设

## 3.1.1 “异质性有限理性经济人”理论

## 3.1.2 “异质性有限理性经济人”假设在美国公务员绩效管理中的体现

## 3.2 以“公共价值”为基础的管理价值

## 3.2.1 公共价值的含义

## 3.2.2 公共价值在政府公务员绩效管理中的体现

## 3.3 以“绩效”作为公务员绩效管理的出发点和归宿

## 3.3.1 公务员绩效的历史发展

## 3.3.2 公务员绩效的文化背景

## 3.3.3 公务员绩效的价值所在

## 第4章 美国（联邦）政府公务员绩效管理的支持系统

## 4.1 美国政府公务员绩效管理的权力配置系统

## 4.1.1 “大三权”分立是公务员绩效管理的前提条件

## 4.1.2 “小三权”分离是公务员绩效管理的重要条件

## 4.1.3 “中三权”统一是公务员绩效管理的根本保证

## 4.2 美国政府公务员绩效管理的组织机构设置系统

<<美国>>

- 4.2.1 人事管理部门的分类
- 4.2.2 人事管理部门的绩效管理职责是公务员绩效管理的推进剂
- 4.2.3 人事独立机构是公务员绩效管理的润滑剂
- 4.3 美国政府公务员绩效管理的法律支持系统
  - 4.3.1 1883年《彭德尔顿法案》标志着公务员管理开始转向绩效管理
  - 4.3.2 1978年《公务员改革法案》标志着公务员绩效管理进入绩效评价阶段
  - 4.3.3 1993年绩效管理“1+1”法案标志着公众满意度开始作为绩效管理的关注点
- 4.4 美国政府公务员绩效管理的监督保障系统
  - 4.4.1 政府公务员绩效管理的监督管理体系
  - 4.4.2 政府公务员绩效管理监督管理体系的特点
  - 4.4.3 政府公务员绩效管理监督管理制度体现
- 第5章 美国（联邦）政府公务员绩效管理的实践系统
  - 5.1 公务员绩效管理制度
    - 5.1.1 绩效计划是公务员绩效管理的前提
    - 5.1.2 绩效辅导是公务员绩效管理的基础
    - 5.1.3 绩效评价是公务员绩效管理的关键
    - 5.1.4 绩效反馈是公务员绩效管理的链接点
    - 5.1.5 绩效结果运用是公务员绩效管理的价值体现
  - 5.2 美国联邦政府公务员绩效管理的实践操作
    - 5.2.1 美国政府公务员绩效管理的表现
    - 5.2.2 美国政府公务员绩效管理的改革
- 第6章 美国（联邦）政府公务员绩效管理指导书
  - 6.1 关注组织战略目标
  - 6.2 确定工作单元业绩
  - 6.3 确定公务员个人业绩以支持“工作单元”目标
  - 6.4 确定绩效指标类型和权重
  - 6.5 确定“工作单元”和个人绩效衡量方法
  - 6.6 确定“工作单元”和公务员个人的绩效评价标准
  - 6.7 怎样监测绩效
  - 6.8 检查绩效计划
- 结束语
- 致谢

## 章节摘录

版权页：插图：（4）从公务员制度改革来研究公务员绩效管理 许多学者通过考察美国公务员制度的历史演进来揭示公务员绩效管理，马力宏在《美国联邦政府的公务员制度改革》一文中指出，联邦政府公务员制度是克林顿政府1993年开始的行政改革的一个重要内容。

美国联邦政府公务员制度在1978年和1987年曾进行过两次大的调整和改革，克林顿上台后再次对联邦政府公务员制度进行改革，其直接原因有以下几点：第一，美国联邦政府的文官制度虽经多次改革，但仍然是“百孔千疮”，在许多方面都无法适应当前美国社会对政府的要求。

一方面难以录用到出色的人才，另一方面又难以清除不称职人员，同时，对雇员又缺乏足够有力的激励手段。

显然，在进、管、出三个方面都出现了问题；第二，由公务员制度的弊端导致的政府管理的效率低下已引发了公众的明显不满；第三，庞大的公务员队伍使政府的财政压力不断增加，政府管理的成本过大。

为此，克林顿政府把行政改革的目标定位为高效低耗，要求通过对联邦政府公务员制度的改革，达到节约资金，提高效率，对纳税人和顾客提供更好的服务。

联邦政府公务员制度改革的主要内容，第一，简化法规和制度规定，增强人力资源管理的灵活性。

第二，下放人事权，使一线管理者有更大的实际权力，负起更大的责任。

第三，裁员。

第四，采用更多的高效低耗的人事管理方法。

第五，职位分类的调整和工资制度的改革。

第六，建立全国合作委员会，促进管理层与工会的合作关系。

2.对已有研究评价 用谷歌搜索一下公务员绩效管理的文章，可以看到，公务员管理的信息是1,140,000条，其中，美国联邦政府公务员绩效管理的信息有几十条；在期刊学术网上能够搜索到相关的论文也有几十本；在图书馆能够查阅到的相关著作有十几本。

但总的来看，关于美国联邦政府公务员绩效管理的研究主要集中在三个方面，一是从公务员制度的角度研究美国政府公务员的绩效管理；二是从法律的角度研究美国政府公务员的绩效管理；三是从公务员绩效管理实践角度研究美国政府公务员的管理。

（1）从公务员制度的角度研究美国政府公务员绩效管理 很多学者从公务员制度的角度对美国政府公务员的绩效管理作出了深入的研究，有的学者撰文描述了美国公务员制度：首先，总统与国会共同领导公务员管理机构。

在历史上，美国总统和国会长期共同领导公务员管理机构。

总统任命联邦政府的一些高级官员，须经参议院批准，以共同保证联邦政府官员的质量。

总统与国会用下面的方式对主要公务员管理机构进行领导、协调：人事管理局，廉政署，功绩制保护委员会，联邦劳工关系局和联邦僵局处理小组，平等就业机会委员会，国会审计总局。

其次，强有力的监督机构，包括：司法部，财政部，新闻机构。

最后，公务员的编制。

有的学者从公务员的分类来研究公务员绩效管理，把公务员分类作为绩效管理的前提，即根据职务性质的不同可分为两大类。

第一类是“政治任命官员”，第二类是“职业公务员”。

还有的学者介绍了美国公务员的职位分类，公务员职位的分类及等级的划分美国公务员分为行政首长类、一般行政类、情报类、科技类、医务类、教育类、警察类、消防类、邮政类、外交类等。

其中，一般行政类人数最多，占公务员总数的一半以上。

在每一类中又分为若干个等级。

比如，行政首长类分为5等。

一般行政类分为15等，每一等中分为10级。

外交类则分为9等，每一等中分为14级。

现在，美国联邦政府公务员编制的总人数为3,061,435人，其中，立法部门一国会为38,696人，行

<<美国>>

政部门—总统领导下的机构为2,996,332人,司法部门—最高法院为26,407人。

(2) 有的学者指出了美国公务员制度的基本原则,美国公务员制度经过一百多年的不断改革探索,确定了一系列基本原则,主要包括:1.公开竞争:2.平等对待:3.同工同酬:4.良好道德:5.保证高效:6.严格要求:7.加强培训:8.政治中立:9.保障权利。

随着新公共管理运动的开展,有的学者描述了美国公务员制度改革的原则:由过程或程序导向转变为结果导向;由集中管理转变为授权管理;由刚性规则管理转变为弹性管理。

编辑推荐

《美国(联邦)政府公务员绩效管理体系研究》编辑推荐：是不是所有的公务员都是一样的工作步调，看看美国公务员的生存环境大分析吧。



#### 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>