第一图书网, tushu007.com

<<党员干部不可不知的公共管理常>>

图书基本信息

书名：<<党员干部不可不知的公共管理常识>>

13位ISBN编号：9787515000138

10位ISBN编号：7515000139

出版时间：2011-3

出版时间：万远英、 钟兴民 国家行政学院出版社 (2011-03出版)

作者：万远英钟兴民 编

页数：320

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

《党员干部不可不知的公共管理常识》公共管理是以政府为核心的公共部门整合社会的各种力量，广泛运用政治的、经济的、管理的、法律的方法，对社会公共事务进行管理、配置，以实现公共的福祉与公共利益的最大化。
公共管理学是近年来在国内兴起的一门新兴学科，在公共产品极度短缺、人们需求更趋个性化的今天，为官从政者掌握一些公共管理的基本知识已成为时代的要求，也是建设公共服务型政府、切实解决老百姓民生问题的重要一环。
为解党员干部所需，《党员干部不可不知的公共管理常识》全面阐述了公共管理的主体、客体，公共管理的内容等基本知识，涉及的内容从理论层面到操作层面，从政策制定到政策执行，从公共部门的常规管理到公共危机管理，从公共事业管理到公共企业管理，内容丰富全面，囊括了几乎公共管理的所有内容。

书籍目录

第一章 公共管理与公共管理学一、公共管理的性质 · 002 ‖ 二、公共管理的主要职能 · 009 ‖ 三、公共管理学及其学科性质 · 015 ‖ 四、公共管理学的研究方法 · 019 ‖ 五、公共管理学的理论 · 021第二章 公共管理的主体：公共组织一、公共组织概论 · 030 ‖ 二、政府部门 · 038 ‖ 三、非政府组织 · 049 ‖ 四、事业单位 · 057第三章 · 共管理的客体：公共事务一、公共事务的性质与特征 · 062 ‖ 二、公共事务的基本内容 · 067第四章 公共管理者一、公共管理者的角色 · 074 ‖ 二、公共管理者的素质 · 079第五章 公共人力资源管理一、公共人力资源及其特征 · 086 ‖ 二、公共人力资源的管理 · 090第六章 公共财政管理一、公共财政的本质与构成 · 104 ‖ 二、公共预算管理 · 113 ‖ 三、公共收入管理 · 124 ‖ 四、公共支出管理 · 131第七章 公共政策的设计、执行与评估一、公共政策的性质与功能 · 140 ‖ 二、公共政策的设计 · 148 ‖ 三、公共政策的执行 · 156 ‖ 四、公共政策的评估 · 163第八章 公共决策与执行一、公共决策 · 174 ‖ 二、公共决策的过程与方法 · 180 ‖ 三、公共决策的执行 · 188第九章 公共危机管理一、公共危机的性质与危害 · 196 ‖ 二、公共危机的管理过程 · 201 ‖ 三、公共危机的管理体制 · 209第十章 公共管理规范一、公共管理规范概说 · 218 ‖ 二、公共管理责任 · 223 ‖ 三、公共管理伦理 · 228第十一章 公共管理监督一、公共管理监督概说 · 238 ‖ 二、公共管理监督机制与监督过程 · 243第十二章 公共部门的战略管理一、公共部门战略管理概说 · 250 ‖ 二、公共部门战略管理的规划与实施 · 254第十三章 公共部门的绩效管理一、公共部门绩效管理概说 · 264 ‖ 二、公共部门的绩效管理运行 · 268 ‖ 三、公共部门绩效管理水平的提高 · 273第十四章 公共事业管理一、公共事业的性质与功能 · 280 ‖ 二、公共事业管理的原则与目标 · 282 ‖ 三、公共事业的分类及其管理 · 286第十五章 公共企业管理一、公共企业的性质与功能 · 298 ‖ 二、公共企业的内部治理与外部环境 · 302 ‖ 三、公共企业的民营化 · 306

章节摘录

版权页：（3）政策性开发。
是指国家通过制定和颁布政策法规来推动和促进劳动者素质的提高，从而扩充公共人力资源的存量，充分合理地使用人力资源。
14.公共人力资源的维持公共人力资源的维持主要是指对公共人力资源的激励与约束，即通过考核、奖励和处分等方式确保人力资源管理制度化、规范化。
公共人力资源管理中人力资源维持目标在于如何留住人才。
一个组织获取人才是重要的，但留住人才也同样重要，特别是在人力资源竞争十分激烈的现代社会。
人力资源维持涉及人力资源的许多方面，主要的议题包括：人际关系和沟通问题，员工的福利问题，工作环境和职业安全问题等。
公共人力资源的维持分为积极层面的维持和消极层面的维持。
积极层面的维持是指通过对工作人员的考核，对表现突出者给予物质或精神方面的激励；激励的原则通常是目标结合、物质激励与精神激励相互结合、外在激励与内在激励相互结合、正激励和负激励相互结合、按需要激励、民主公正原则等。
消极层面的维持是指对工作人员违规行为进行惩戒。
它通过行政强制方式，促使工作人员改正错误，变压力为动力，提高工作质量和水平。
此外，公共人力资源的维持还包括公共组织工作人员的工资、保险、福利以及管理规范等内容。
15.公共人力资源薪酬管理薪酬在我国可分为两大类，即基本薪酬和附加薪酬。
基本薪酬是依据员工的劳动熟练程度、工作的复杂程度、责任大小、工作环境、劳动强度和不同工作在国民经济中的地位，并考虑劳动者的工龄、学历、资历等因素，按照员工实际完成的劳动定额、工作时间、劳动消耗而计付的劳动报酬。
基本薪酬的形式包括级别薪酬、岗位薪酬、职务薪酬、技能薪酬和工龄薪酬等。
附加薪酬主要包括奖励性质的薪酬和补贴性质的薪酬。
奖励性薪酬依据员工工作投入和业绩大小而变化，具有浮动性，是一种有效的激励手段：补贴性薪酬是依据员工的特殊工作条件和工作特性以及特定条件下的额外生活费而计付的劳动报酬，如特殊岗位津贴、特殊工作时间津贴、特殊职务津贴、艰苦边远地区津贴等。
确定公共部门人力资源的薪酬水平是公共部门人力资源管理的重要课题，由于各地区、各部门、各职位的情况都不相同，所以不能统一地设立工资数额，只有根据各自情况，坚持合理的原则才能制定出有效的薪酬制度。
公共部门人力资源薪酬管理的原则有：按劳分配原则、法律保障原则、公开原则、比较平衡原则、定期增薪原则、物价补偿原则、成本补偿原则。
16.公共人力资源的绩效评估管理公共绩效管理和评估是指根据一定的标准，通过对组织成员的工作行为和工作结果进行评价，依据评价结果进行奖惩、培训与开发，并将结果反馈给员工等一系列活动的全过程。
公共部门绩效管理和评估在公共部门日常管理中发挥着非常重要的作用，在多项管理决策中都需要使用到绩效评估的信息。
公共部门人力资源绩效管理和评估实际上是一个收集信息、整合信息、做出判断并给予反馈的过程，主要包括制定评估计划、确定绩效指标、明确绩效标准、确定评估主体、收集绩效信息、实施绩效评估和绩效反馈面谈，其中每个环节在绩效管理和评估实施过程中都具有重要意义，各部分有机衔接构成一个有机整体。

编辑推荐

《党员干部不可不知的公共管理常识》：不可不知系列力求把零散的东西变为系统的、孤立的东西变为相互联系的、粗浅的东西变为精深的、感性的身三两变为理性的，既遵循规律忠实于理论，又不拘泥于表达的方式而简洁平实深入浅出。
党员干部如果不加强读书学习，知识就会老化，思想就会僵化，能力就会退化，就难以做好领导工作，就会贻误党和人民的事业。
爱学习、勤读书，通过读书学习来增长知识、增加智慧、增强本领，这是新形势下做一名称职的党员干部、胜任地履行领导职责的内在要求和，必经之路。
工欲善其事，必先利其器。
现在，我们的各级党员干部承担着执政兴国、执政为民的重要职责，肩负着为官一任、造福一方的重要使命，要认清科学发展大势、把握科学发展规律、统领科学发展全局、创造科学发展业绩，所有这些都离不开读书学习并掌握基本学科的基础知识。
调整知识结构，完善知识体系，是动态的发展过程。
领导工作综合性、系统性强，需要多方面的知识积累。
因此，党员干部加强现代知识的扩充和更新，十分必要，也十分迫切。

第一图书网, tushu007.com

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