

<<公共人事制度>>

图书基本信息

书名：<<公共人事制度>>

13位ISBN编号：9787300104836

10位ISBN编号：7300104835

出版时间：2009-7

出版时间：中国人民大学出版社

作者：刘俊生

页数：302

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>

## <<公共人事制度>>

### 前言

历史经验表明，发展水平和现代化水平越高的社会，公共行政也越发达，因而就越需要公共行政科学。

公共行政科学对我国经济和社会发展的的重要性，正随着我国社会主义现代化进程的推进而日益显现出来，并呈现出良好的发展前景。

公共行政是对政府及其他社会部门、社会公共事务的组织与管理。

行政管理学是研究和运用于国家事务、社会公共事务的管理科学与艺术。

它通过研究、传播行政管理知识、艺术的信息，培养公共管理的职业人才，改善政府和社会公共部门管理、服务的质量，提高效率，最终达到实现公共利益的良好目的。

在传统社会中，公共行政管理也和其他领域中的管理一样，主要依靠管理人员的经验和悟性。

现代行政管理要求从业者有着与其相适应的职业道德和品质；要求管理人员掌握适应这种管理要求的知识和技能。

从当前来看，随着社会的政治民主与科学技术的全面进步，公共行政的职能在迅速扩展，公共管理部门迅速增加，公共管理中的分工协作日益增强，社会对政府公共管理质量的要求越来越高，“职业化”成了公共管理领域的一个重要趋势，不经专门化的教训培训，就不可能胜任管理岗位的要求。

所以，在现代社会，通过专门教育培养专业型的公共行政管理人才，不仅是时代的迫切要求，也是人们的共识。

这是由公共行政自身发展的规律所决定的，公共行政教育成为公共行政职业化的主要途径。

## <<公共人事制度>>

### 内容概要

改革开放以后，传统干部人事制度难以适应时代的需求。

20世纪80年代初，党的高层开始思考干部人事制度改革问题，并提出改革的指导思想和基本思路，但直到20世纪90年代中期改革才迈出了实质性的一步，1993年国务院颁布的《国家公务员暂行条例》和1995年全国人民代表大会常务委员会颁布的《中华人民共和国法官法》和《中华人民共和国检察官法》是其标志，这在当代中国干部人事制度现代化过程中具有里程碑式的意义。

2005年，全国人民代表大会常务委员会颁布了《中华人民共和国公务员法》，干部人事制度的法制化程度大大提高。

干部人事制度改革的最终目的就是要建立公共人事制度，其重点在于“公共”二字：一是强调公共人事权力归人民享有的宪法理念，二是强调公共人事制度建设的法制化，三是强调公共人事治理的科学化。

建立凸显“公共性”的公共人事制度将是一个极其艰难困苦的历程，它将伴随着经济体制、行政体制和政治体制改革缓慢前行。

对这个开端进行理论总结并描绘这个制度的框架，是学者的责任。

为此，笔者编写了《公共人事制度》这本教材，以作为介绍中国公共人事制度的抛砖引玉之作。

本教材既可作为公共管理、政治学、法学、社会学等各类学科的本科专业教材以及各级党校、行政学院和公共机构的培训教材，也可作为研究生相关专业的参考书，同时可供想了解并有兴趣探索中国干部人事制度改革的读者阅读。

## <<公共人事制度>>

### 书籍目录

第一章 绪论 第一节 公共人事制度基本概念 第二节 公共人事制度基本功能 第三节 公共人事制度运行机制 第四节 公共人事制度的基本原则第二章 职位管理制度 第一节 职位管理理论 第二节 党政机关职位设置和职位类别划分 第三节 公务员的职务和级别第三章 选拔制度 第一节 公职人员选拔理论 第二节 党政领导干部的推荐任用 第三节 公务员的考试录用 第四节 国家司法考试制度第四章 职务管理制度 第一节 职务任免 第二节 职务变动 第三节 退出公职第五章 绩效制度 第一节 考核 第二节 培训 第三节 奖励第六章 工资福利保险制度 第一节 工资制度基本原则 第二节 工资制度的基本内容 第三节 福利与保险第七章 权利及其救济 第一节 公职人员关系理论与权利 第二节 权利范围 第三节 权利救济第八章 义务、纪律与责任 第一节 义务与纪律概念 第二节 义务范围 第三节 纪律范围 第四节 责任第九章 公共人事体制 第一节 公共人事体制理论 第二节 党的干部人事体制 第三节 政府人事体制第十章 香港公务员制度 第一节 人事体制 第二节 职位管理与职务管理 第三节 公共部门人力资源开发 第四节 公务员权利与义务 第五节 廉政制度

## &lt;&lt;公共人事制度&gt;&gt;

## 章节摘录

插图：从社会分层的角度看，干部是一种身份，干部制度本质上是一种身份制度。

国家在政策层面上将劳动者分为干部、工人和农民三个层次，由此形成一种无形的金字塔式的身份等级制度。

干部约占劳动者总数的7%，从事公共管理和技术工作等脑力劳动，处于社会的最上层；工人约占劳动者总数的25%，从事工业生产的体力劳动，处于社会的中层；农民约占劳动者总数的68%，从事农业生产的体力劳动，处于社会的最下层。

干部阶层在社会上处于一种优势地位，尤其是党政机关干部，因其手中握有各种公共权力，更是处于金字塔的顶峰。

取得干部身份曾经是国人梦寐以求的事情，是许多人实现人生价值的唯一选择。

工人和农民为了改变自己的身份和社会地位，总是千方百计地想转为干部。

在这样的情景中，“干部”一词，总是与权力、地位、福利待遇等概念紧密联系在一起，很难与责任、义务、公共管理、为国民服务等概念联系在一起。

无论承认与否，这都是干部制度长期运行必然造成的社会后果。

直到现在，干部身份的影响仍无处不在，如机关干部下海后成为自由职业者、私人企业主或者外企管理人员，但政策仍承认他们具有干部身份；大学生毕业后未找到工作而处于待业期或者毕业后就业于私企或外企，政策仍规定他们具有干部身份等，这些都说明干部制度作为一种身份制度的巨大诱惑力和顽强生命力。

1949年以后建立起来的溯源于革命战争时期的过分集权的干部制度，适应了当时高度集权的政治体制和计划经济体制，对社会发展曾起到一定的积极作用。

但随着改革开放政策的实施，随着经济和社会的发展，其弊端越发突出，主要表现在：（1）“国家干部”的概念过于笼统，缺乏科学分类；（2）管理权限过分集中，管人与管事相脱节；（3）管理方式陈旧单一，阻碍人才成长；（4）缺乏有效的监督手段，导致干部徇私受贿，贪赃枉法；（5）管理制度不健全，用人缺乏法治。

所以，重新定位或彻底抛弃大一统的干部概念，变革干部制度，是十分必要的。

20世纪80年代以来，党和政府对干部制度改革做出持续的努力，目的在于革除原有制度的弊端，建立科学的公共人事制度，以回应政治体制改革和市场经济发展的要求，同时减少干部制度带来的不良社会影响。

## <<公共人事制度>>

### 编辑推荐

《公共人事制度》是由中国人民大学出版社出版的。

<<公共人事制度>>

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>