

<<中国公务员素质建设研究>>

图书基本信息

书名：<<中国公务员素质建设研究>>

13位ISBN编号：9787500474494

10位ISBN编号：7500474490

出版时间：2008-11

出版时间：中国社会科学出版社

作者：李和中，钱道赓 等著

页数：515

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>

<<中国公务员素质建设研究>>

前言

对国家公务员素质的研究，是公务员制度建设，乃至我国当前社会政治生活中具有重大实践意义的课题。

党的十六大报告、十七大报告都明确将“反对和防止腐败”作为一项重大的“政治任务”，并将其与执政党的前途和国家的命运紧密联系在一起。

“反对和防止腐败”的根本途径在于实现国家公务员的“他律”和“自律”。

“他律”必须立足于“制度反腐”；“自律”则有赖于国家公务员的素质。

目前，学界针对我国的现实状况，提出了一系列“制度反腐”的建言和对策，这无疑是正确的。

然而，如何通过提高公务员的整体素质来实现公务员的“自律”，却关注甚少，成为研究的空白。

国家公务员是我国人才资源的重要组成部分。

江泽民在北京APEC人力资源能力建设高峰会议上曾指出：当今世界，人才和人的能力建设，在综合国力竞争中越来越具有决定性的意义。

加强人才资源开发，从来没有像今天这样重要、这样紧迫。

人才能力是由人才素质决定的，人才资源开发的重点应该是人才素质的建设。

在人才资源开发的战略中，人们关注得最多的是科技人才的开发，而对在国家社会生活中扮演重要角色的公务员的人才开发，则缺乏系统的研究。

公务员制度是政府的行政效率和公共服务的载体，因而公务员的素质直接决定着政府能量的“有效性”发挥。

<<中国公务员素质建设研究>>

内容概要

我国公务员制度的发展态势和今后一段时期的发展趋势而言，亦应对国家公务员素质的研究作为一个重要的研究方向，通过借鉴发达国家提升公务员素质的经验，结合中国特点，提出符合实际的公务员素质建设的科学对策。

目的是进一步提高公务员的公共服务质量和技术能力水平，建立更加廉洁、高效、优质的公共服务新范式。

本书对中国公务员素质建设作了科学的研究分析。

<<中国公务员素质建设研究>>

作者简介

李和中，男，回族。

武汉大学教授，博士生导师。

主要研究方向为：国家公务员制度研究、公共部门人才资源开发与管理。

承担并结题完成：《公务员素质评价体系与公务员素质建设研究》（国家社科基金项目），《公务员弹性管理模式及其运行范式研究》（湖北省人事厅人事与人才管理重点科研课题），《欧美国家行政改革研究》（中共湖北省委研究室项目），《武汉市公务员队伍建设研究》（武汉市人民政府2003年晨光计划软科学研究项目）。

主持制定：武汉市“十一五”人才发展规划。

科研调研报告《武汉市公务员素质报告》获人事部优秀调研成果一等奖（2003年）。

现正负责主持国家自然科学基金重点课题：“地方政府规模与结构优化研究”。

先后发表专业论文50余篇，出版著作9部（其中主编4部，个人专著5部），参加编写辞典1部（编委）。

其主要代表著作有：《马克思恩格斯国家观概说》（独著）、《中国公务员制度概论》（主编）、《比较公务员制度》（独著）、《西方国家行政机构与人事制度改革》（第一作者）、《21世纪国家公务员制度》（独著）、《行政监察学原理》（主编）、《公共部门人力资源开发与管理》（第一作者）、《公共部门人力资源学》、《首脑素质启示录》等。

<<中国公务员素质建设研究>>

书籍目录

前言第一章 中国古代官吏素质标准及其考评 第一节 中国古代人才观与官吏素质考评观 一、中国古代人才观与官吏素质考评观的演变 二、中国古代科举考试的人才观与考评观 第二节 中国古代官吏素质标准 一、“以德帅才”的总要求 二、官吏素质标准的具体内容 第三节 中国古代官吏素质考评方法 一、原始社会晚期的官吏素质考评方法 二、西周官吏素质考评方法 三、汉代官吏素质考评方法 四、魏晋南北朝官吏素质考评方法 五、隋唐官吏素质考评方法 六、宋代官吏素质考评方法 七、明清官吏素质考评方法第二章 西方国家公务员素质要求及其测评 第一节 西方国家公务员素质要求 一、美国高级公务员的能力架构 二、英国公务员素质要求 三、澳大利亚公务员素质要求 四、法国公务员素质要求 第二节 西方国家公务员素质测评 一、测评观念 二、测评管理体制 三、测评内容 四、测评方法 五、各国公务员录用测评概述第三章 现代公务员素质测评的理论与技术 第一节 现代公务员素质测评的基本原理 一、基本概念 二、素质测评的基本原理 第二节 现代公务员素质测评的测量理论 一、经典测量理论 二、概化理论 三、项目反应理论 第三节 现代公务员素质测评的标准体系构建 一、测评指标的构成 二、确定考评要素的基本方法 三、测评指标体系建构的步骤 第四节 现代公务员素质测评的主要技术 一、笔试第四章 中国公务员素质构成系统及要素第五章 中国公务员个体素质系统第六章 公务员群体素质系统 第七章 中国公务员素质评价模型与评价体系第八章 中国公务员素质现状分析第九章 中国公务员个体素质建设第十章 中国公务员群体素质建设结束语 以公务员精神引领公务员素质建设参考文献后记

章节摘录

素质测评量化,除了方便简洁的物化表述功能外,还有助于促进测评者对素质特征进行细致、深入的分析与比较,有助于从大量的具体行为中抽象概括出本质的特征和作出尽可能准确的差异比较。量化的形式有:1.一次量化与二次量化;一次量化是直接量化或一次性完成的量化;二次量化是对素质测评的对象进行间接的定量刻画即先定性描述后再定量刻画的量化形式或指整个的素质测评量化过程要分二次计量才能完成。

2.类别量化和模糊量化;所谓类别量化就是把素质测评对象划分到某一事先确定的几个类别中去,然后每个类别均赋以不同的数字。

这种素质测评类别量化的特点是,每个测评对象属于且仅属于一个类别,不能同时属于两个以上的类别。

量化在这里是一种符号性的形式量化,“分数”在这里只起符号作用,无大小之分。

模糊量化则要求把素质测评对象同时划分到事先确定的每个类别中去,根据该对象的隶属程度分别赋值。

这种测评模糊量化的特点是,每个测评对象同时且必须归属到每个类别中,量化值一般是不大于1的正数,是一种实质性量化。

由此可见,模糊量化的测评对象是那些分类界限无法明确,或测评者认识模糊和无法把握的素质特征;类别量化的测评对象则是那些界限明确且测评者能完全把握的素质特征。

3.顺序量化、等距量化和比例量化。

顺序量化一般是先依据某一素质特征或标准,将所有的素质测评对象两两比较排成序列,然后给每个测评对象一一赋值以相应的顺序数值。

等距量化则比顺序量化更进一步,它不但要求素质测评对象的排列有强弱、大小、先后等顺序关系,而且要求任何两个素质测评对象间的差异相等,然后在此基础上才给每个测评对象一一赋值。

<<中国公务员素质建设研究>>

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>