

## <<公务员绩效工资制度>>

### 图书基本信息

书名：<<公务员绩效工资制度>>

13位ISBN编号：9787509616284

10位ISBN编号：750961628X

出版时间：2012-1

出版时间：经济管理出版社

作者：贺晨，孙杰 著

页数：158

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>

## <<公务员绩效工资制度>>

### 内容概要

公务员绩效工资制度在国内是一个极具前瞻性和挑战性的课题。迄今为止，国内尚未检索到类似的学术著作，相关专业论文也凤毛麟角，需要大量搜集和研读国外文献，因此研究难度极大，但这也恰恰成为本书研究的价值所在。贺晨、孙杰所著的《公务员绩效工资制度：国际实践与中国应用》第一次较全面地归纳总结了多个西方国家的公务员绩效工资改革实践；尝试运用跨学科理论，构筑了公务员绩效工资制度的理论基础；首次系统地归纳出公务员绩效工资制度的作用机制；前瞻性地为未来我国实施公务员绩效工资制度的适用性和策略建议提出研究框架。

## <<公务员绩效工资制度>>

### 作者简介

贺晨，1976年出生，北京市人，中国人民大学管理学博士，北京市中外联合培养博士生奖学金获得者，美国丹佛大学2010~2011年度访问学者。

本科毕业于中国人民大学，硕士毕业于清华大学。

曾担任上市公司高层管理人员。

2011年加入神华集团。

主要研究领域：企业管理、人力资源管理、公务员管理等。

在《财经科学》、《经济研究参考》、《现代日本经济》、《公共行政与人力资源》等刊物发表多篇学术论文。

主持或参与了公安部、人力资源和社会保障部、亿城集团、北京住总集团等多个国家部委和大型企业的人力资源管理与组织管控项目开发，获得三项省部级奖励，参与完成一项国家社科基金项目。

孙杰，1975年出生，山东潍坊人，高级经济师，中国人民大学经济学博士，国家留学基金委中美联合培养博士生全额奖学金和Freeman Foundation奖学金获得者，美国夏威夷大学2005~2006年度访问学者，美国东西方中心的APLP (Asia Pacific Leadership Program) 优秀毕业生。

2006年加入国家开发银行，曾担任经济分析员、处长等职务。

主要研究领域：金融、银行业务、宏观经济等。

在《金融研究》、《中国软科学》、《中国金融》、《第三届WTO、CHINA AND THE ASIAN ECONOMIES论文集》等刊物发表学术论文20余篇，出版一部学术著作，获得一项国家级奖励和三项省部级奖励，参与完成一项国家社科基金项目。

# <<公务员绩效工资制度>>

## 书籍目录

### 第一章 导论

#### 第一节 选题背景

#### 第二节 研究价值与意义

##### 一、理论价值

##### 二、实践意义

#### 第三节 研究目标与内容

#### 第四节 研究方法

#### 第五节 技术路线与章节安排

#### 第六节 研究难点与创新

### 第二章 公务员绩效工资制度的理论基础及文献综述

#### 第一节 公务员绩效工资的相关概念

##### 一、公务员工资

##### 二、公务员基本工资

##### 三、公务员绩效工资

##### 四、公务员绩效

##### 五、美国联邦政府通用工资表

##### 六、基于品位的公务员体系

##### 七、基于职位的公务员体系

#### 第二节 绩效工资的理论基础

##### 一、绩效工资的管理学基础

##### 二、绩效工资的经济学基础

##### 三、绩效工资的心理基础

#### 第三节 关于公务员绩效工资制度研究的文献综述

##### 一、关于绩效工资研究的文献综述

##### 二、关于公务员绩效工资实施原因的研究综述

##### 三、关于公务员绩效工资实施效果的研究综述

#### 第四节 对公务员绩效工资制度研究的简要评价

##### 一、公务员绩效工资理论的研究不足

##### 二、公务员绩效工资实践的研究不足

### 第三章 公务员绩效工资制度的国际实践研究

#### 第一节 国外政府实施公务员绩效工资的动因和背景

##### 一、经济危机的压力

##### 二、新公共管理运动的牵引

##### 三、吸引和留住人才的需要

##### 四、更广泛和长远意义上的政府管理需要

#### 第二节 国外政府实施公务员绩效工资的典型实践

##### 一、美国的公务员绩效工资实践

##### 二、加拿大的公务员绩效工资实践

##### 三、英国的公务员绩效工资实践

##### 四、法国的公务员绩效工资实践

##### 五、丹麦的公务员绩效工资实践

##### 六、新西兰的公务员绩效工资实践

#### 第三节 国外公务员绩效工资实践的总结

##### 一、绩效工资的引入方式

##### 二、绩效工资的实施范围

## <<公务员绩效工资制度>>

- 三、绩效工资的形式
- 四、绩效工资的额度
- 五、集权与分权安排
- 六、绩效评价制度
- 七、实施效果
- 第四章 公务员绩效工资制度的作用机制研究及与企业实施效果的比较
  - 第一节 公务员绩效工资制度的作用机制研究
    - 一、公务员绩效工资制度的目标
    - 二、实施主体对公务员绩效工资体系的作用
    - 三、实施客体对公务员绩效工资体系的作用
    - 四、公务员绩效工资体系对实施效果的作用
    - 五、根据实施效果反馈和调整目标
  - 第二节 绩效工资制度在政府与企业中的实施效果比较
    - 一、政府和企业实施绩效工资制度的效果比较
    - 二、实施效果存在差异的原因分析
- 第五章 公务员绩效工资制度在中国的应用前景
  - 第一节 我国公务员薪酬激励的历史基础和现实需求
    - 一、我国公务员薪酬激励的历史渊源
    - 二、新中国成立后公务员薪酬激励的发展历程
    - 三、我国公务员对薪酬激励的现实需求
  - 第二节 公务员绩效工资制度在我国的适用性分析
    - 一、我国公务员绩效工资制度的实施主体分析
    - 二、我国政府组织的绩效工资体系分析
    - 三、我国公务员绩效工资制度的实施客体分析
  - 第三节 我国公务员绩效工资制度的问卷调查研究
    - 一、问卷设计与研究方法
    - 二、调查结果与分析
    - 三、调查研究的结论与讨论
  - 第四节 我国地方政府实施公务员绩效工资制度的探索
    - 一、地方政府实施公务员绩效工资制度的探索
    - 二、关于地方政府公务员绩效工资制度探索的评价
  - 第五节 对我国实施公务员绩效工资制度的建议
    - 一、建立使命—战略—绩效目标协同系统
    - 二、对下级政府逐步适度授权
    - 三、完善公务员绩效评价制度
    - 四、加强公务员工资的激励性设计
    - 五、合理选取实施对象
    - 六、建立专门的信息沟通机制
- 第六章 研究结论与展望
  - 第一节 研究结论
    - 一、关于公务员绩效工资国际实践的总结
    - 二、关于公务员绩效工资制度的作用机制
    - 三、对我国实施公务员绩效工资制度的应用前景分析及建议
  - 第二节 研究贡献
    - 一、理论贡献
    - 二、应用价值
  - 第三节 研究的局限与未来研究展望

## <<公务员绩效工资制度>>

一、研究的局限与不足

二、未来研究展望

附录 关于绩效工资制度的调查问卷

参考文献

后记

## &lt;&lt;公务员绩效工资制度&gt;&gt;

## 章节摘录

(二) 实施主体的特征产生的作用 实施主体在行业特性、规模与人员分布、组织所处的政府层级等方面的特征,对绩效工资体系产生影响。

第一,实施主体所处的行业特性决定了绩效目标的可评价程度不同。

从各国实践来看,某些行业的工作成果更加可衡量,例如,社会安全、医疗卫生部门比环境保护、科学技术部门更容易为公务员制定客观、可量化的绩效目标,绩效与工资之间的关联关系也更直观,可避免因绩效评价的主观程度过高而导致组织信任度降低。

所以,在设计绩效评价制度时应关注行业特性,一对于绩效目标难以量化的行业,在制定绩效目标时应尽可能地进行细化和具体性描述,在评价环节应通过多种渠道充分了解信息、慎重评级,并通过绩效反馈和面谈环节进行上下级之间的沟通,减少评价结果不准确的情况发生。

行业特性影响绩效工资体系的实施进而影响绩效工资的实施效果,已在公务员绩效工资实践中得到证实。

2009年,Perry等学者分析了1997-2008年间57个公务员绩效工资研究成果,发现绩效工资的实施效果与行业有关。

在卫生部门,由于实施计件工资制,绩效目标可被清晰地制定和评价,因此实施效果较好。

在公共安全部门,由于为警务人员规定了犯罪率的量化目标,对降低犯罪率产生了积极效果。

在教育部门,绩效工资制度则对教师的工作态度和内在动机产生了负面影响。

Shaw等人通过实证研究发现,在一些工作独立性很强的行业或组织中,对员工实施绩效激励的效果很明显,与此对照的是,在独立性不强的行业或组织中,当设定了很高的绩效奖励时,员工绩效反而降低(Shaw, Gupta, and Delery, 2002)。

人事经济学家Clarke和Primo(2007)的研究表明,绩效工资在复杂的公共组织甚至企业组织中都难以成功。

从上述研究成果可见,公务员绩效工资制度对于行业是有选择性的,在绩效目标更容易被制定和评价的行业,更容易取得积极效果。

第二,实施主体的规模和人员分布情况直接影响绩效目标的制定质量。

这是因为在当今的绩效工资体系中,绩效目标的制定、绩效评价都对信息有较强的依赖性,规模越小、人员分布越集中的组织,信息越能充分共享,越有助于上下级之间充分沟通、为下级制定具体明确的绩效目标,并且对于绩效评价规则和要求的要求也不高,因为信息沟通的便利性有助于提高评价结果的客观公正性。

.....

<<公务员绩效工资制度>>

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>