

<<理性化之路>>

图书基本信息

书名：<<理性化之路>>

13位ISBN编号：9787516116883

10位ISBN编号：7516116882

出版时间：2012-11

出版时间：刘重春 中国社会科学出版社 (2012-11出版)

作者：刘重春

页数：220

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>

## <<理性化之路>>

### 内容概要

《民主与政治文明研究丛书·理性化之路：韩国公务员制度研究》以这五个方面的特征为分析框架，较系统地考察了韩国公务员制度理性化实践过程及其表现。

鉴于一个国家政府人事制度均是基于一定的历史和现实背景，《民主与政治文明研究丛书·理性化之路：韩国公务员制度研究》首先介绍韩国的政治制度和传统的政治文化，分析韩国政府人事制度理性化的起点。

韩国历史上深受儒家文化的影响，比较缺乏现代意义上的理性精神；独立以来，政治制度经历了从独裁、威权到民主的转变，在相当长的时期内政局动荡不安。

在这样的情况下，韩国公务员制度开始了其艰难曲折的理性化征程。

经过半个多世纪的努力，韩国基本上建立起比较完善的公务员管理的规章制度，并逐步向非人格化的照章办事转变；在吸收其古代人事制度等级分工的合理内核的基础上，借鉴职位分类制度的科学做法，初步形成了有韩国特点的等级制和专业分工，从而大大促进了韩国公务员管理的科学化水平。

## &lt;&lt;理性化之路&gt;&gt;

## 书籍目录

绪论 一研究意义 二有关概念及理论框架 三研究内容安排 第一章理性化的起点：韩国公务员制度运行环境 第一节韩国历史的简要回顾 第二节韩国的政治制度：从独裁、威权到民主 第三节深受儒家思想影响的韩国传统政治文化 第二章照章办事的转变：韩国公务员制度的主要规则与基本精神 第一节韩国公务员制度规则的建立与完善 第二节韩国公务员制度的基本精神 第三节韩国公务员规则实施机构 第三章等级制与专业分工的完善：韩国公务员分类制度 第一节韩国公务员数量及构成 第二节韩国公务员分类制度 第三节韩国公务员分类制度的改革 第四章资格能力标准的实施（一）：韩国公务员录用制度 第一节韩国公务员考试制度的演变 第二节韩国公务员考试录用程序和考试管理机构 第三节韩国公务员报考资格条件 第四节韩国公务员考试内容和方法 第五节韩国公务员考试对有关人士的照顾 第五章资格能力标准的实施（二）：韩国公务员考核与晋升制度 第一节公务员考核和晋升的不同标准比较 第二节韩国公务员考核制度 第三节韩国公务员晋升制度 第六章职业化的发展：韩国公务员的权利和义务 第一节韩国公务员的权利 第二节韩国公务员的义务 第三节韩国公务员培训制度 第四节韩国公务员工资制度 第七章公私分开的探索：韩国公务员廉政制度 第一节韩国公务员腐败及其原因 第二节韩国公务员财产申报制度 第三节韩国公务员礼品登记及退職后就业限制制度 第八章韩国公务员制度的运行：以新乡村运动为例 第一节公务员在新乡村运动政策制定中的作用 第二节公务员在新乡村运动政策实施中的作用 结论 参考文献 后记

## &lt;&lt;理性化之路&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：晋升考试由各部根据实际情况决定，当某一政府部门5级公务员职位出现空缺，需从6级公务员中晋升补充时，可举行晋升考试。

一般要求候选者人数为空缺职位数的2—5倍。

为保证各部门之间晋升机会的平衡，有时也举行5级公务员公开竞争晋升考试，考试的报名范围不限于职位所在部门，任何符合条件者可报名参加。

对那些十分合适的人选可通过特别的转换考试录用。

根据有关法律规定，韩国公务员的任命，1—5级公务员由总统根据有关部委的首长推荐任命，6—9级公务员由各部委首长任命。

由于高级公务员在行政系统所占地位十分重要，其素质如何，决定政府政策水平和执行力度，因此，韩国对高级公务员的任命和晋升比较慎重。

其具体程序如下：首先，各部提出名单。

如出现职位空缺，由各部晋升审查委员会对符合相关条件的公务员进行审查，排出先后顺序，提出建议名单，报部长审核。

然后部长从符合条件的公务员中按照职位与人员1：2或1：3的比例，确定候选人名单及最优先考虑的人选，并写出正式报告，由中央人事委员会审定。

其次，中央人事委员会审查。

过去由于高级公务员由各部推荐，再由总统委任，实际人事任用权力集中于部长手中，人们批评部长在人事决策上权力过大，在人事任用中经常不遵守功绩制的原则。

中央人事委员会成立后，增加了人事委员会的审查这一环节，3级以上公务员及特定类、契约类的公务员，共约1359个职位须报经中央人事委员会审查。

中央人事委员会对高级公务员任命的审查，虽然一定程度上影响了部长用人与治事权的统一，但也制约了部长人事权的滥用，保护了功绩制原则。

中央人事委员会审查的重点是候选人的知识、能力、绩效考核记录、专业资格、工作经历、廉洁自律等方面情况。

如发现不合法或不合理的任命，中央人事委员会有权拒绝各部的任命建议。

中央人事委员会对高级公务员的审查工作具体由其下所设的高级公务员审查委员会承担。

高级公务员审查委员会每星期召开一次会议，对各部提交的报告进行仔细审查。

如高级公务员审查委员会认为部门提出的主要候选人各方面资格条件和任命程序符合规定，则同意其任命；如高级公务员审查委员会发现部门提出的候选人不符合法定条件或资格，或者在任命程序不当，或者所有的候选人均不适合所任命的职位标准，则驳回部门的请求；如高级审查委员会认为部门提出的第二顺位的候选人在资格条件等方面比第一顺位的候选人更适合所任命的职位，则会对部门的报告进行修订，选拔第二顺位的候选人；更多的时候，高级公务员审查委员会将部门的报告搁置下来，其原因可能是难以判断部门建议的候选人哪一个更优秀，哪一个更适合所晋升的职位，也可能是需要收集进一步的材料或者要进一步与有关部门或人员协调，以确定更合适的人选。

韩国中央人事委员会是韩国政府中第一个建立网上审查系统的机构，各部只需将有关人事任命的文件以电子邮件传到中央人事委员会，网上将会显示审查的进度和有关情况，既提高了效率，也减少了审查活动中的一些人为因素的影响。

## <<理性化之路>>

### 编辑推荐

《理性化之路:韩国公务员制度研究》由刘重春所著,较系统地考察了韩国公务员制度理性化实践过程及其表现。

韩国公务员制度理性化的发展对韩国的现代化起到了积极的促进作用,韩国的新乡村运动既是韩国公务员制度运行理性化的范例,也是对韩国公务员制度理性化外部作用的注解。

韩国公务员制度理性化的经验表明,公务员制度建设,必须坚持理性化方向,大力推动理性精神的本土化。

<<理性化之路>>

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>