

<<政府管理创新前沿问题研究>>

图书基本信息

书名：<<政府管理创新前沿问题研究>>

13位ISBN编号：9787010076195

10位ISBN编号：7010076197

出版时间：1970-1

出版时间：人民出版社

作者：薄贵利 编

页数：438

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>

<<政府管理创新前沿问题研究>>

前言

英国著名学者李约瑟在对中国古代科技史进行深入研究后，提出两个疑问：尽管中国古代对人类科技发展做出了很多重要贡献，但为什么科学和工业革命没有在近代中国发生？为什么中国在西方工业革命前领先于世界那么多年，后来却大大落伍了？这就是著名的“李约瑟之谜”。

显然，导致“李约瑟之谜”的原因是错综复杂的。但有一点是非常明显，也是非常重要的，即近代以来，封建王朝夜郎自大，闭关锁国，因循守旧，不思进取，在世界变革的潮流中，坐失良机。

历史昭示人们：在激烈竞争和社会变革时代，一个国家的政府如果能够顺应潮流，不断开拓进取，革弊出新，那么，就一定能够激发社会的生机和活力，并能够创造出一个个发展的奇迹。相反，如果一个国家的政府一叶障目，坐井自大，固守陈规旧序，缺乏进取之心，缺少变革之志，那么，这个国家和社会就必然暮气沉沉，万马齐喑，必定落后和挨打。

如果说工业革命以来，政府管理创新在一个国家的发展中起着举足轻重的作用的话，那么，当人类列车驶入21世纪，政府管理创新就更加迫切。更加重要。

因为，在新世纪，社会变革更加迅速，人类竞争更加激烈、更加复杂。政府只有顺应国际竞争和社会变革之大势，不断地开拓进取和改革创新，才能有效地驾驭国家发展的航船，绕过险滩，避过暗礁，驶达胜利的彼岸。

<<政府管理创新前沿问题研究>>

内容概要

《政府管理创新前沿问题研究》选取了当代中国政府管理创新前沿问题：“政府管理体制创新”、“政府绩效评估”、“公务员制度与人力资源管理”、“职能转变与服务型政府建设”、“政府政策制定与执行”以及“政府公共危机管理”等六个专题，汇集了国家行政学院公共管理研究中心19位专家学者的最新研究成果。

这些研究成果，或因其原创性对当前理论研究产生着重要的影响，或因其独特的视角受到更多关注，或因其对现实的深入分析给读者留下诸多思考。

<<政府管理创新前沿问题研究>>

书籍目录

适应时代发展,推动政府创新(代序)一、政府管理体制创新1.论我国行政体制改革的总体战略2.论优化政府组织结构3.构建中央与地方合理分权模式4.加快建立社会主义公共行政体制5.关于建立和完善社会管理体制的若干思考6.试论从“部门行政”向“公共行政”的转型7.“部门行政”的根源及其消除对策8.信息时代行政权力发展的六大趋势9.行政权力关系的主要构成与内涵探析10.乡村行政改革:体制内与体制外的联动——中国的乡村治理与农民组织化问题二、职能转变与服务型政府建设11.论行政领导的公共服务理念及其变革12.我国基本公共服务均等化过程中标准建设问题13.促进我国的基本公共服务均等化14.关于非政府组织分类方法的评价15.面向公共服务的电子政务流程再造16.政府管理由“控制”到“服务”的转型——对我国社会养老保险政策执行中策略行为的反思17.规范行政服务中心建设,统筹政府公共服务18.全面的运行机制设计:大幅度改进政府管理的有效途径19.积极推进公共预算改革加快建设节约型政府三、政府政策制定与执行20.我国公共政策偏差分析及和谐社会构建的政策模型——基于组织整合理论的公共政策解释21.和谐社会构建制约因素的深层次分析及其改进对策22.社会政策执行中目标群体的策略行为研究23.公共政策评估:促进行政管理从粗放式向集约式转变的重要途径24.我国社会保障体系建设与公共财政转型25.电子政务对公共政策的影响26.竞争上岗的制度分析27.解析《公务员法》中分类制度之设计原理四、政府绩效评估28.建立科学的政府绩效评估体系29.推进政府绩效评估亟待解决的主要问题30.欧盟国家公共部门通用评估框架评介31.英国的政府绩效管理体制和几点启示五、政府公共危机管理32.国家应急管理体系建设战略转变:以制度建设为中心33.试论中国社会转型时期公共危机管理的三大挑战34.试论危机预管理35.风险管理:从被动反应到主动保障?36.中国公共危机管理体系中的传媒控制问题37.应急财力保障:从政府单一管理到多元责任分担后记

<<政府管理创新前沿问题研究>>

章节摘录

与西方发达国家政府部门在立法机构中通过争取较大的预算份额不同，我国政府部门是通过将部门职权利益化的形式来直接获取部门利益。

发达国家政府部门虽然也存在着部门利益，但正因为这种利益实现方式的巨大差异，才使得它们较为容易选择遏止部门利益恶性膨胀的环节。

“部门职权利益化”，就是以狭隘的部门团体利益为向来巩固与争取有利于自己的职责。既然在实践中没有完全落实职权法定的原则，各部门的职权又处于调整之中，于是，许多行政机关的职权带有“自己争取”的色彩。

对待有利的职责（收费权、审批权、处罚权），就像橄榄球比赛一样，你争我夺；对待利益不大的职责，就像击鼓传花一样唯恐落在自己身上。

把从计划经济体制下继承下来的职权当作是自己部门的专有权限，任何人都动不得。

这样公共行政权力就面临着部门私有化的危险。

部门职责的扩大与缩小，归根结底是由社会需求决定的。

由于社会需求的变化，有的部门职责萎缩了，有的扩大了，因而各部门在市场经济发展过程中所获得的利益是不平衡的：社会经济的发展就是一个部门利益结构平衡不断被打破的过程，也是部门利益争相实现最大化的攀比过程。

这种相互攀比的机制，使得追求狭隘团体利益的政府部门处于一种“索取性竞争”亢奋之中，明明是违背公共利益的索取，却理直气壮，心安理得。

“部门利益法定化”是在推行依法行政的新形势下部门利益实现的又一种独特形式。

“职权法定”、“行为法定”、“程序法定”，是依法行政的内在要求。

因此，把体现部门利益的职责法定化，就等于为部门利益上了合法化的保险。

根据美国行政学者詹姆斯·Q·威尔逊在《美国官僚政治》一书中的描述，美国政府部门对约束自己的法律，有一种排拒心理。

而当前我们的政府部门却是争相就部门立法，争相跑立法规划。

这既说明我们政府部门依法行政的意识空前提高，另外也有借法律规范来巩固部门利益的一面。

对那些职责交叉、职责延伸日久的部门来说，都想立法，但最终谁也难以及时出台。

政府法制部门与人大立法部门协调不了，多是搁置与推迟，不利于依法管理的推行。

<<政府管理创新前沿问题研究>>

编辑推荐

《政府管理创新前沿问题研究》选编了其中具有代表性的37篇论文，目的是为了集中展现这些研究成果，以推动对这一问题的继续深入研究。

政府管理创新一直是公共管理学界高度关注的问题。

近些年，国家行政学院公共管理研究中心的专家学者围绕着政府管理创新前沿问题撰写了多篇论文，对政府管理创新进行了比较深入的研究和探讨。

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>