

<<公共管理54条金律>>

图书基本信息

书名：<<公共管理54条金律>>

13位ISBN编号：9787512900790

10位ISBN编号：7512900791

出版时间：2011-6

出版时间：中国人事出版社

作者：刘圣中，郭联发 编著

页数：225

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>

<<公共管理54条金律>>

内容概要

《公共管理54条金律》主要讲述了：3.合法性原理：被认可的正当性、4.科学性原理：以知识为动力、5.法治性原理：无法律不行政、6.效率性原理：最大化的节约和产出、7.科层制金字塔原理：理想的等级秩序、8.帕金森定律：行政机构会自觉地膨胀、9.彼得原理：人们总倾向于向上爬到不能胜任的位置、10.木桶原理与反木桶原理：最短的木板和最长的木板、11.鲶鱼效应：充满活力的异己分子、12.酒与污水定律：一粒老鼠屎坏了一锅粥等。

<<公共管理54条金律>>

书籍目录

1. 公共性原理：共有、共治和共享
2. 公平性原理：作为公平的社会正义
3. 合法性原理：被认可的正当性
4. 科学性原理：以知识为动力
5. 法治性原理：无法律不行政
6. 效率性原理：最大化的节约和产出
7. 科层制金字塔原理：理想的等级秩序
8. 帕金森定律：行政机构会自觉地膨胀
9. 彼得原理：人们总倾向于向上爬到不能胜任的位置
10. 木桶原理与反木桶原理：最短的木板和最长的木板
11. 鲶鱼效应：充满活力的异己分子
12. 酒与污水定律：一粒老鼠屎坏了一锅粥
13. 非排他性与非竞争性原理：共享的公共产品
14. 外部性原理：超越市场的外部影响
15. 搭便车：不付成本的利益享受
16. 公地悲剧：集体的东西没人管
17. 反公地悲剧：集体的东西没人用
18. 蝴蝶效应：小的变动也可能产生大的后果
19. 邻避效应：不要建在我家后院
20. 破窗效应：一个小洞即可导致彻底破坏
21. 官僚自主性：官僚也有自己的利益
22. 瓦格纳法则：政府财政支出会不断增长
23. 马太效应：多的愈多，好的愈好
24. 尺蠖效应：横竖都是既得利益者有利
25. 多数规则：多数决定少数
26. 满意决策原理：没有最好，只有较好
27. 阿罗不可能定理：个人选择不可能通过投票多数来形成集体决定
28. 分蛋糕原理：切蛋糕的人最后取蛋糕
29. 奥尔森困境：集体行动的逻辑
30. 多中心治理：多个中心实行自我治理
31. 帕累托最优：资源最佳配置的平衡点
32. 鱼缸法则：让每个人都能看到金鱼在游动
33. 阿尔布莱特法则：一群聪明人可能会变成集体性愚蠢
34. 报酬递增律：拥有者获得更多的优势
35. 责任分散效应：人多就导致没有人负责任
36. 垃圾桶理论：把不合适的决策扫入垃圾桶
37. 布利丹效应：草堆前饿死的毛驴
38. 蘑菇定律：像蘑菇般生存的新手
39. 奥格威法则：使用比自己更强大的人可以让你更强大
40. 不值得定律：不值得做的事就不值得做好
41. 格雷欣法则：劣币可以驱逐良币
42. 末位淘汰法则：通过竞争淘汰来发挥人的极限能力
43. 麦克莱兰定律：赋予员工参加决策的权利
44. 古狄逊定理：不做一个被累坏的主管
45. 沟通位差效应：平等交流是组织有效沟通的保证

<<公共管理54条金律>>

46. 华盛顿合作定律：团队合作不是人力的简单相加
47. 反垄断原则：垄断是竞争的终结
48. 市场化原理：市场可以自发配置资源
49. 均等化原理：均等服务可以为弱势者创造更多机会
50. 信息不对称原理：信息分配的不对称让管理变得不对等
51. 黑天鹅效应：极端事件主宰世界
52. 指数扩大效应：舆论传播呈指数扩大趋势
53. 羊群效应：无处不在的从众心理
54. 无影灯效应：无影灯下看不到影子

<<公共管理54条金律>>

章节摘录

版权页：1.从正面看，科层制带来了一定程度的效率优化。

韦伯认为，从技术的观点来看，这种纯粹的官僚集权式行政组织是能够最大限度地发挥效率的，因此这种组织是对人进行绝对必要控制的最合理的手段，在精确性、稳定性、严格的纪律性和可靠性等方面都比其他组织形式要优越，它能够正式地应用于各种行政管理中。

官僚制的专门化、等级制、规则化、非人格化、技术化为基本特征的行政管理方式，尤其是包含着法制、程序、契约、规则、效率、公正等要素在内的“官僚制精神”，即实质上的理性精神，并没有受到令人信服的批判，更不用说被替代。

在更为深刻的层面上，这种“官僚制精神”是与国家的宪政原则相一致的。

2.从负面看，科层制存在着明显的不足。

毫无疑问，马克斯·韦伯从20世纪初提出官僚制理论到现在已有一百多年的历史，官僚制仍然发挥着它强大的生命力。

21世纪知识和人才竞争所带来的全球化、世界经济的飞速发展、网络的普及化、信息传送的高速化使得全球进入了一个不断变化的环境中。

科层制在非人格化管理和等级严格组织层级结构这两方面受到巨大的挑战。

首先，科层制中非人格化倾向受到越来越多的质疑。

在韦伯看来，人在科层制中只是在执行公共政策的角色，是不带有任何感情色彩的。

而社会学家默顿认为，严格的纪律、烦琐的规则使组织成员照章办事，形成“官僚主义人格”，他们有时忘记组织的目标，甚至把规则当做目标从而发生目标置换现象。

而在巴纳德看来，组织中除了正式组织还存在一种因工作上的联系而形成的有一定看法、习惯和准则的无形组织即非正式组织。

随后梅奥通过著名的霍桑试验证实了这种非正式组织是在组织共同工作的过程中而产生的情感、态度和价值观的趋同。

随着时代与理论的发展，人的作用和优势日益明显，人在整个组织中不仅仅是简单地执行公共政策。

更多的企业或政府组织采用的是一种人格化或权变的方式去管理，更多人性化的策略去激发人的创新能力和想象能力。

其次，在科层制中等级层次严格分明封闭式结构受到组织结构扁平化和网络化的开放式组织的挑战。

所谓的扁平化组织结构最大的优点在于最大限度地压缩中间层管理层级，使得组织的高层可以和基层部门乃至某个成员进行顺畅的信息沟通、交流，进而组织的控制也相应的更具成效。

<<公共管理54条金律>>

编辑推荐

《公共管理54条金律》：一本基层管理人员愿意看能看懂且有实际价值的书。

<<公共管理54条金律>>

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>