

公务员能力建设

重庆市人事局组织编写

GONGWUYUAN
NENGLI
JIANSHE



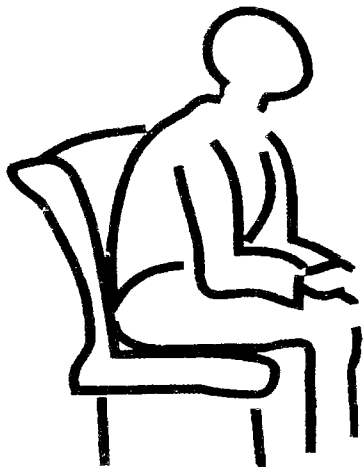
公务员能力建设

重庆市人事局组织编写

GONGWUYUAN

NENGLI

JIAN SHE



图书在版编目 (CIP) 数据

公务员能力建设/重庆市人事局组织编写. —重庆:
重庆出版社, 2006.7
ISBN 7-5366-7952-1

I. 公... II. 重... III. 公务员-能力培养-研究-中国 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 077273 号

公务员能力建设

GONGWUYUAN NENGLI JIANSHE

重庆市人事局组织编写

出版人: 罗小卫
责任编辑: 王婷婷
责任校对: 许玉萍
装帧设计: 钟母瑶



重庆出版集团 出版
重庆出版社

重庆市长二路 205 号 邮政编码: 400016 <http://www.cqph.com>

重庆出版集团艺术设计有限公司制版

重庆升光电力印务公司印刷

重庆出版集团图书发行有限公司发行

E-MAIL: fxchu@cqph.com 邮购电话: 023-68809452

全国新华书店经销

开本: 890mm × 1240mm 1/32 印张: 9 字数: 230 千

2006 年 7 月第 1 版 2006 年 7 月第 1 次印刷

印数: 1-10 000 册

定价: 15.00 元

如有印装质量问题 请向本集团图书发行有限公司调换: 023-68809955 转 8005

版权所有 侵权必究

序

我国公务员队伍是治国理政的主体,其能力素质决定着党的执政能力和国家的管理水平。按照公务员法的要求,建设一支政治坚定、业务精湛、作风过硬、人民满意的公务员队伍,既是加强党的执政能力建设,提高党的领导水平和执政水平的客观需要;也是加强行政能力建设,提高公共管理质量,促进经济社会全面协调健康发展的基本要求;更是提高我国公共管理能力,参与激烈的国际竞争,使中华民族永远立于世界民族之林的必然选择。

本书是依据国家人事部《公务员通用能力标准框架(试行)》(国人部发[2003]48号)和重庆市人事局《处级及其以下公务员能力标准(试行)》(渝人发[2002]183号)两个文件确定的公务员能力标准,并在此基础上综合研究而形成的公务员能力建设学术著作。全书共分两篇:第一篇为公务员通用能力建设;第二篇为处、科级公务员能力建设。公务员通用能力建设适用于所有公务员;处、科级公务员能力建设适用于处、科级领导干部。在写作过程中,作者做了深入的调查研究,形成了以基本理论、能力建设和案例分析为主要内容的框架体系。

公务员能力需要培训,培训则需要好的教科书。重庆市人事局委托重庆行政学院的部分专家学者,对公务员能力建设进行学术研究和探索,编写了《公务员能力建设》。在我国公务员能力建设研究起步不久,参考资料较少的情况下,重庆行政学院的专家学者结合

公务员队伍能力建设的实际和教学实践,编写了该培训教材。这本教材既可以作为当前公务员能力建设课程的培训用书,又可以作为公务员能力建设研究的参考资料,是一本具有实践性和创新性的教材。

公务员能力需要培训,更需要实践锻炼。希望广大公务员把学习培训与实践锻炼紧密结合起来,大力弘扬具有时代特征和中国特色的公务员精神,不断提高五个方面的本领,即促进发展、推动改革、维护稳定的本领,公共行政、公共管理、公共服务的本领,组织群众、宣传群众、服务群众的本领,依法行政、依法行政、依法办事的本领,善于学习、善于调研、善于创新的本领,努力做德才兼备、人民满意的公务员。

姜 平
2006年2月6日

緒 論

加強公務員能力建設，是黨和國家站在時代潮頭，面向現代化、面向世界、面向未來，着眼建設中國特色社會主義偉大事業做出的戰略抉擇，是事關全局的一項根本大計。

一、加強公務員能力建設的重要性和緊迫性

加強公務員能力建設，是我國新世紀新階段的戰略任務，是人才強國戰略的重要內容，也是落實十六大和十六屆三中、四中全會精神的迫切需要。

（一）加強公務員能力建設，是時代的呼喚

當今時代，世界多極化、經濟全球化、科技社會化、信息網絡化、變革主流化的趨勢銳不可當，以經濟為基礎、科學技術為先導的綜合國力的競爭日益激烈，競爭的實質是人才素質和能力的競爭。我國不僅面臨着發達國家在經濟、科技方面占優勢的壓力，更重要的是面臨着人才的爭奪和挑戰。不可忽視的是，20世紀80年代以來，在全球範圍內掀起了以“能力本位”為中心的公務員隊伍建設浪潮，這對於我國公務員隊伍建設既是挑戰也是機遇。新世紀，我們擔負着全面建設小康社會，實現繼續推進現代化建設，完成祖國統一、維護世界和平與促進共同發展三大歷史任務。而且，我國已進入人均GDP總值從1 000美元向3 000美元跨越的關鍵時期，這既是“黃金發展期”又是“矛盾凸顯期”。隨着改革開放的深入，社會利益關

系日趋错综复杂,深层次矛盾日益显现,体制性障碍急需破除。民主法制建设任重道远。在机遇与挑战并存的国内外条件下,我们要实现中华民族伟大复兴,就必须加强公务员队伍建设,提高广大公务员的能力。

(二)加强公务员能力建设,是树立落实科学发展观的迫切需要。党的十六届三中全会明确提出了科学发展观,即坚持以人为本,树立全面、协调、可持续的发展观,促进经济社会和人的全面发展。科学发展观是我们党在邓小平理论和“三个代表”重要思想指导下,总结新中国成立以来,特别是改革开放 20 多年的实践经验,从新世纪新阶段党和国家事业全局出发提出的战略思想,是全面建设小康社会的根本指针,是对社会主义现代化建设指导思想的新发展。科学发展观是发展的世界观和方法论,要求全党以及广大公务员,在推进社会主义现代化进程中要着力把握发展规律、明确发展目标、创新发展观念、掌握发展内涵、开拓发展思路、破解发展难题。在实际工作中要坚持以人为本,坚持以经济建设为中心,坚持经济社会协调发展,坚持城乡协调发展、坚持区域协调发展、坚持可持续发展。提高公务员素质,增强公务员能力,是贯彻落实科学发展观的迫切需要和有力保证。

(三)加强公务员能力建设,是建设高素质、专业化公务员队伍的当务之急

目前我国公务员队伍的素质总体上与所担负的职责和任务基本是相适应的。但是,我们必须正视,一些公务员的理论水平不高,文化素质较低,依法行政能力不强,解决复杂矛盾本领不大,素质和能力与落实科学发展观,全面建设小康社会和建设和谐社会的要求还不适应,与在国际大背景下进行改革开放和现代化建设的要求还有距离。一些公务员事业心、责任感不强,思想作风不端正,工作作风不扎实等问题还比较突出。一些担任党和政府的领导职务的公务员还没有做到清正廉洁,腐败现象还比较严重。重庆市公务员队伍的总体水平是好的,但与把重庆建设成为长江上游经济中心的要

求还不相适应,与直辖市地位还不相匹配,重庆市公务员队伍建设的总体任务非常繁重。当务之急,就是要以公务员能力和素质建设为中心,尽快建设一支政治坚定、业务精通、清正廉洁、作风优良的与直辖市经济社会发展要求相适应的高素质公务员队伍。

（四）党和国家高度重视公务员能力建设

我们党历来十分重视干部的学习和能力建设。就公务员的能力建设而言,江泽民同志在2001年5月召开的亚太经合组织人力资源能力建设高峰会上,提出了加强亚太经合组织人力资源能力建设的五项主张,指出“当代世界,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”,“加强人力资本能力建设,正成为关系当今各国发展的重要问题”。江泽民同志反复强调:以人为本,开发能力,提高人员素质、劳动技能和创造才能是“必须履行的第一要务”,首先要确立“人才资源是第一资源”的思想。朱镕基同志在2001年9月召开的全国公务员管理工作暨人民满意的公务员表彰会议上,明确要求建设一支政治坚定、作风过硬,能力突出的公务员队伍。在2003年全国组织工作会议上,胡锦涛同志强调:“要改革和完善干部人事制度,健全公务员制度,促进人才强国战略”。胡锦涛同志在2003年召开的全国人才工作会议上,对今后人才工作又作了四个方面的要求,把“着眼于人才总量的增长和人才素质的提高,大力加强人才资源能力建设”摆在第一位,提出要“重点培养人的学习能力、实践能力,着力提高人的创新能力”。还强调:加强公务员队伍建设是实施人才强国战略的重要任务,要努力建设一支政治坚定、业务精湛、作风过硬的公务员队伍。温家宝同志在2003年召开的国务院工作会议、全国农村扶贫工作会议、全国金融工作等会议上,曾多次强调要大力实施人才强国战略,把加强人才资源能力建设作为一项战略任务来部署、落实。在2004年的《政府工作报告》中指出“要建设一支政治坚定、业务精通、清正廉洁、作风优良的公务员队伍。这支队伍要坚持解放思想,实事求是,与时俱进;牢固树立执政为民的思想,保持同人民群众的密切联系,全心全

意为人民服务;遵守宪法和法律,具有依法行政的能力,忠于职守,努力学习,勤奋工作,遵守纪律和职业道德,诚信廉明,公道正派,甘于奉献……重视和加强公务员的培训和考核工作。”

党和国家领导人的讲话,全面系统地论述了公务员能力建设的指导思想、原则和基本内容,为公务员能力建设指明了方向,奠定了基础,促进了能力框架的形成。在这些思想指导下,2001年初国务委员王忠禹在《努力提高公务员的素质和能力》一文中,提出了国家公务员队伍和高中级公务员培训必须努力提高的五种能力。即:政治鉴别能力和抵御腐败思想侵蚀的能力、总揽全局的战略思维能力、领导经济工作和驾驭市场经济的能力、科学决策和依法行政的能力、统筹协调的组织能力和处理复杂问题的能力。2001年9月王忠禹同志在全国公务员管理工作暨人民满意公务员表彰会议上,又提出重点提高全体公务员七个方面的能力。即:政治鉴别和抵御腐朽思想侵蚀的能力,培育和发展社会主义市场经济的组织领导能力、依法行政能力、专业化行政管理能力、调查研究能力、创新能力、学习能力。2001年10月,国务院办公厅转发人事部《2001年—2005年国家公务员培训纲要》中提出:“研究制定各级各类公务员的能力标准”。2003年11月,国家人事部下发了《国家公务员通用能力标准框架(试行)》(以下简称“框架”),明确提出了公务员必须具备的九种通用能力。即:政治鉴别能力、依法行政能力、公共服务能力、调查研究能力、学习能力、沟通协调能力、创新能力、应对突发事件能力和心理调适能力。

二、公务员能力的内涵

为了探讨和把握公务员能力的内涵,首先要对能力作一初步了解。能力的概念众说纷纭,原因之一,它仍然是在不断探讨的问题;原因之二,不同领域的见解各不相同。在心理学领域,能力一般指那些直接影响人的活动效率,使活动的任务以顺利完成的心理和生理特征的总和。简而言之,是人在从事某种活动时,可以达到预期

目的或更高效能的内在可能性。一般来说,能力是指完成某些工作和活动的才能及本领。按照马克思的说法,能力是“体力和智力的总和”。能力是在人的生理素质的基础上,通过教育和培养,并在实践中吸取他人的智慧和经验形成和发展起来的,是人依靠智力、知识和技能等去认识和改造世界所表现出的身心能量。按照一般的理解,能力具有以下特征:一是内在性,即能力是造成人能否成功的自身内部条件及其势能;二是潜在性,即人的能力是以潜在的形式存在于人的生理和心理状态之中,人的能力只有通过活动才能显现出来;三是习得性,即人的能力是通过不断的实践活动和学习吸纳养成的,没有活动就没有能力。

公务员能力是指公务员在履行岗位职责中所表现出来的本领。它是公务员所具有的政治、道德、文化、知识、技能和心理素质的外化。国家公务员通用能力“框架”是在认真总结我国公务员队伍建设的经验,吸取国外有益做法的同时,以党和国家对公务员队伍的素质要求为依据,以公务员工作职位和能力现状为基础,以履行国家职能所需的实际能力为中心,以时代形势、任务发展对公务员的能力要求为导向,以优化公务员队伍能力结构为主线构建起来的、具有中国特色的、公务员通用能力标准框架体系,该“框架”全面体现了公务员能力的丰富内涵和科学体系。

政治鉴别能力。就是运用科学的立场、观点和方法,按照党和国家的方针政策观察问题、分析问题、解决问题的能力。要求公务员要有坚定的政治立场、正确的政治方向、敏锐的政治辨别能力,善于从政治上判断形势,观察、思考和处理问题。政治鉴别能力是公务员能力的基础,决定着公务员的行为方向和工作性质,是各种能力之“魂”。因此,“框架”把这一能力放在九种能力之首。

依法行政能力。是指公务员依据依法行政的观念和原则,按照法定职责和权限实施管理和提供服务,承担相应公共责任的能力。要求公务员要有法制观念和法律意识,要熟悉和掌握通用法律知识和本部门的法律知识;要按照依法行政原则办事,依法管理。

公共管理能力。就是公务员从事和胜任本职工作的能力。按照公共管理理论,公务员应承担社会管理和公共服务双重职能和职责,必须具备社会管理和公共服务两种能力。但是,公共管理本质上是服从服务于公共服务的,或最终转化为公共服务,或为公共服务提供保障和条件。所以,管理即服务。在我们国家,全心全意为人民服务是每个公务员必须奉行的信念,公务员必须以服务为宗旨,以人为本,密切联系群众,掌握本职工作的知识、技能和相关的方针、政策,尽心尽力服务于国家,服务于社会,服务于大众。公共服务能力是公务员的核心能力,履行职责的直接本领,是决定和衡量公务员素质和水平的关键。

调查研究能力。调查研究是公务员在正确思想指导下,运用科学的方法,有目的、有意识地对客观实际情况的调查了解和分析研究,进而科学地阐明调查研究对象的本质及其规律的一种认识活动。公务员的调查研究能力是指从事调查研究认识活动所具备的本领和技能。要求公务员具有较高的理论素养和较为广博的科学文化知识,掌握科学的调查研究方法,求真务实的品格,能够深入基层,深入群众,具有艰苦细致的工作作风和创造性的思维能力。

学习能力。公务员学习能力有狭义和广义之分,狭义学习能力就是公务员吸取知识和信息的能力;广义学习能力是指公务员吸取知识信息,运用知识信息,提高工作效率,改善公共服务水平的本领。公务员学习能力应当是广义学习能力。主要包括内化知识的能力、外化知识的能力、自省反思能力、合作学习能力等。要求公务员要树立终身学习观念,掌握科学的学习方法,树立良好的学风,不断地向社会学习、向实践学习、向他人学习,不断提升能力。学习能力决定着公务员的政治素质、道德素质、决策本领、管理水平和服务质量,是公务员与时俱进,开拓创新,跟上时代发展的保证。

沟通协调能力。沟通是指凭借一定的媒介和通道,在不同人和人群之间传递思想、感情、观点和交流情报、信息,以期达到了解、支持,实现共同体和谐有序发展的过程;协调就是为了实现目标,而谋

求自身统一和谐,谋求各相关要素匹配得当、协同合作的行为方式,公务员沟通协调能力就是通过沟通和协调,来化解各种矛盾,控制冲突,确保目标的最终实现的本领。要求公务员要有大局观念和民主作风,有较强语言文字表达能力,能够掌握运用信息传媒手段,善于团结同志,营造和谐工作氛围,具有较强的角色转换和社交能力。公务员沟通协调能力直接决定着公务员的工作效能、人际关系、生存环境。

创新能力。一般而言,是指人们在解决问题的实践活动中表现出来的新颖而独特的心理、思维以及技术的能力。公务员的创新能力,是指公务员在正确思想路线指引下,一切从实际出发,善于运用科学的立场、观点、方法,解决现实工作和社会发展中的实际问题,创造性地进行工作的本领。要求公务员必须有敢于解放思想、勇于超越的精神,实事求是、与时俱进的思想,强烈的创新意识和多维的创新思维能力,科学的批判精神和大胆探索的本领,百折不挠的品质和乐于奉献的品德,较强的学习能力和丰富的知识积累,充沛的实干精神和实干作风。创新能力是公务员适应时代发展,不断创造新业绩的力量源泉。

应对突发事件能力。是指公务员正确预测、化解和处置突然发生的危害人民生命财产安全、直接给国家社会造成严重后果和影响事件的能力。要求公务员具有高度的责任心和使命感,能够未雨绸缪,及时发现、预防问题,具有观察能力、快速反应能力、科学分析能力和能够处理复杂矛盾、掌握事态的本领,还要有正确决断、有效组织和有力指挥的能力。应对突发事件的能力,直接关系到国家安全、社会稳定、经济发展和人民生命财产安全,也关系着公务员事业的成败,是公务员必须切实加强能力。

心理调适能力。是指公务员对其工作、生活和学习环境中的诸种变化采取心理和行为上的调整策略,使自己能够顺应这些变化,以适应外界环境的能力。要求公务员要积极进取、努力向上、具有健康的情绪、良好的道德、坚定的意志、正常的智能,有适度协调的

行为反应、平衡的心态、协调的人际关系,正确对待顺境与逆境、挑战与压力。公务员在工作中应不断提升自己的素质,完善自己的人格,主动进行心理调适,努力形成健康心理状态。具有较强的心理调适能力,就能处理好各方面的关系,深得多方信赖和支持,创造良好的工作环境;就能保持旺盛的干劲和热情,最大限度发挥自身的聪明才智,不断开创工作新局面。心理调适能力是公务员的内在素质,决定着其他各种能力的形成和发挥。心理调适能力既是公务员提高工作效率的前提,又是公务员事业和自身发展的基础。

三、公务员能力的特征

公务员能力有着显著的特征,这些特征主要由公务员的生理和心理素质、政治思想和文化道德素质等决定的,与公务员的工作内容、职责性质、行政客体有着密切关系。“框架”集中体现了我国公务员能力的基本特征和一般特征。

(一)系统性与科学性相统一。九种能力紧密联系,互相融通,逻辑严谨、结构完整,共同组成公务员必须具备的政治能力、思想能力、道德能力、业务能力、行为能力、身心能力和自我发展能力。公务员能力“框架”中的每一种能力又有若干要素组成,这些要素按照能力结构有序组合,构成该种能力的观念、意识、责任、义务、原则、方法、思路、策略、目标、要求等,有机组成公务员能力的子系统。这九种能力及其组成要素,总分有序,组合协调,共同构成公务员能力总系统体系,尤其是这个能力体系,是从中国实际出发,根据公务员队伍的现状和实际需求,认真总结公务员队伍建设的经验,从理论与实践结合上形成的,具有全面性、规范性、可行性和指导性,是一个科学的、完整的能力体系。

(二)整体性与层次性相统一。“框架”中九种能力及其组成要素,构成公务员能力的整体性,每个能力和各个要素不可分割或缺,否则损伤公务员的整体能力和整体素质。各种能力及其要素之间不是平行并列的关系,九种能力之间有基本能力、业务能力、自我

发展能力的层次性,每种能力的构成要素之间具有内容、结构、序列等方面的关联性。公务员能力是由不同层次的能力、要素综合而成,具有“木桶原理”的整体效应。

(三)普遍性与通用性相统一。“框架”是主要从不同公务员的能力共性出发,在基本能力、业务能力、岗位能力和自我发展能力的基础上,综合形成的通用能力。重点突出基本能力和核心能力,具有显著的普适性,是不同类型、不同层次公务员能力建设的坐标系。

(四)静态性与动态性相统一。静态性是指公务员能力具有相对的稳定性。各种能力的形成和发展是一个过程,具有一定的长效性,尤其是基本能力和通用能力,根基深厚,内涵丰富,效能广泛,具有比较持久的生机和活力。同时,公务员能力还具有动态性,就是随着时代的突飞猛进,社会深刻变革和快速前进,公务员的能力必须不断更新,与时俱进,以适应时代的需要和人民的需求。公务员能力的静态性是相对的,动态性是绝对的,二者之间密不可分。与此相关,公务员能力还有现实性和前瞻性相统一的特征。就是公务员能力既要立足于当前,着眼于实际,符合现实的要求,又要把握发展趋势,适度超前,富有前瞻性,满足未来的需求。

(五)制约性与创新性的统一。公务员能力必须在职责和法律范围内强化和运用,同时又必须受宪法、社会公众、政治系统和专职监督机构的规范、约束和检查监督。公务员能力行使决不能无限膨胀,必须具有制约。但是公务员能力并不是机械的、僵化的、封闭的,而是随着改革开放,现代化建设的需要,随着党和国家工作任务及其环境的发展变化,充分发挥主观能动性和创造性,突破旧的传统观念,创建新理念、新方法和新本领。公务员的能力是制约性和创新性的统一,而本质在于创新。

四、以能力建设为中心,加强公务员培训

培训是公务员能力建设的主渠道和主要方式,具有快捷高效的作用。当前,公务员能力培训要从公务员队伍的实际出发,以《中华

《中华人民共和国公务员法》为准则,以“框架”为参照系,以提高能力为核心,以改革为动力,以提高整体素质和服务水平为目的,全面加强公务员队伍建设。

(一) 解放思想,更新观念

增强公务员培训的针对性和时效性,切实提高公务员的能力。首先要树立以人为本的理念,充分认识到人是最宝贵的财富,人力资源是第一资源,最大限度地开发公务员的能力,充分激发和调动他们的积极性和创造性。二是树立终身学习的理念,建立学习型公务员队伍。公务员要有终身学习的自动力和自觉性,不断参加继续教育,国家和社会要共同创建有利于公务员终身学习的长效机制。三是要树立培训即是人力资本投资的理念。充分认识到人力资本的投入是回报率较高的投资,加大公务员培训的投入,是国家最有效、最根本的投入。四是树立学习即工作的理念。明确在信息社会里,学习与工作没有截然界限和本质不同,学习是为了工作,工作寓于学习之中,不学习就无法工作,就不能进行创造性的工作。加强公务员能力培训,当前要实现以下几个转变:一是要从把公务员能力是行政能力的观念,向既是行政能力又是执政能力的观念转变;二是要从以岗位任职资格培训为主向以能力培训为主转变;三是要从重知识、重理论的培训,向重能力、重本领的培训转变;四是要从加强已知知识的培训,向掌握重点知识、新知识培训转变;五是要从单一的培训方式,向多样化、个性化培训方式转变;六是要从以学校决定培训方案,向学校和送培单位按照需求共同制定培训方案转变;七是要从重视培训过程,向既重视培训过程和更重视培训实际效果转变;八是要从对公务员培训单相度评估,向360°评估转变。

(二) 以“框架”为准则,完善公务员能力体系

“框架”是公务员的通用能力基础体系,为了适应各级各类公务员能力培训的需要,就必须结合本地的实际,按照各级、各类公务员的能力要求,对“框架”进行细化,形成适应不同类型、不同级别公务员能力分支体系。再根据这些能力体系,构建学科体系和课程体

系,形成公务员能力培训的完整系统和教学布局,在此基础上实现公务员的有效培训。

(三)合理设置班次,科学规范学制

为了加强公务员能力培训的针对性,要根据重庆公务员实际需要,分类、分级、分层设置班次,确定学制,安排培训内容。除了加强各类不同层次班次通用能力的培训以外,重点抓好四类班次的培训:初任培训班,重点培训新录用公务员适应任职要求的基本能力;任职培训班,重点培训中、初级公务员的领导能力和管理能力;专业知识培训班,重点培训公务员的专业能力和公共管理能力;更新知识培训班,重点培训公务员适应因时代发展而职能变化的新能力。

(四)加强教学组织管理,改进培训方法

加强教学组织,做好需求调研、目标确定、计划制定、教学研究、师资选派、方法运用、活动设计、过程管理、效果评估、训后反馈等各环节的组织管理。学习、借鉴国内外现代先进的培训模式和技术,采用灵活多样的培训方式和方法,增强能力培训的效果。进一步应用和探索研究式教学、体验式教学、案例教学、情景模拟、实地调研等教学方法,充分调动和发挥学员学习的积极性和主动性。

(五)加强调查研究,提高培训质量

加强公务员能力培训,必须按需施教,理论联系实际。首先,要保持与政府部门的密切联系,及时了解、掌握政府对公务员能力的总体部署和要求,得到他们的指导和支持;其次,要保持与送培单位的密切联系,全面听取和了解他们对公务员能力培训的意见和要求,提高培训工作的社会价值;再次,采用多种有效方式,深入各类、各级公务员中进行调查研究,力求全面、真实地掌握第一手材料,提高培训的针对性;又次,加强公务员能力学科建设,深入进行理论研究,及时将研究成果转化为教学内容,形成高质量的教学专题;最后,加强教学方法和研究方式的研究,探索出适应公务员能力提高的有效教学方法和研究方式,提高教学质量,增强培训效果。

目 录

序 1

绪论 1

第一篇 公务员通用能力建设 1

第一章 政治鉴别能力 3

第一节 政治鉴别能力概述 3

第二节 政治鉴别能力建设 10

第三节 政治鉴别能力案例及分析 14

第二章 依法行政能力 19

第一节 依法行政能力概述 19

第二节 依法行政能力建设 24

第三节 依法行政案例及分析 29

第三章 调查研究能力 34

第一节 调查研究能力概述 34

第二节 调查研究能力建设 39

第三节 调查研究能力案例和分析 43

第四章 公共服务能力 48

第一节 公共服务能力概述 48