

<<公共部门人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<公共部门人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787300116198

10位ISBN编号：7300116191

出版时间：2010-1

出版时间：中国人民大学出版社

作者：孙柏瑛、祁光华 著

页数：286

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>

<<公共部门人力资源管理>>

前言

历史经验表明，发展水平和现代化水平越高的社会，公共行政也越发达，因而就越需要公共行政科学。

公共行政科学对我国经济和社会发展的重要性，正随着我国社会主义现代化进程的推进而日益显现出来，并呈现出良好的发展前景。

公共行政是对政府及其他社会部门、社会公共事务的组织与管理。

行政管理学是研究和运用于国家事务、社会公共事务的管理科学与艺术。

它通过研究、传播行政管理知识、艺术的信息，培养公共管理的职业人才，改善政府和社会公共部门管理、服务的质量，提高效率，最终达到实现公共利益的良好目的。

在传统社会中，公共行政管理也和其他领域中的管理一样，主要依靠管理人员的经验和悟性。

现代行政管理要求从业者有着与其相适应的职业道德和品质；要求管理人员掌握适应这种管理要求的知识和技能。

从当前来看，随着社会的政治民主与科学技术的全面进步，公共行政的职能在迅速扩展，公共管理部门迅速增加，公共管理中的分工协作日益增强，社会对政府公共管理质量的要求越来越高，“职业化”成了公共管理领域的一个重要趋势，不经专门化的教育培训，就不可能胜任管理岗位的要求。

所以，在现代社会，通过专门教育培养专业型的公共行政管理人才，不仅是时代的迫切要求，也是人们的共识。

这是由公共行政自身发展的规律所决定的，公共行政教育成为公共行政职业化的主要途径。

<<公共部门人力资源管理>>

内容概要

公共部门人力资源管理是一套不断回应现实实践问题而获得自身发展动力的知识体系。适应复杂的外部环境变迁,面向组织发展的战略目标,开发组织人力资源的能力,提升组织员工的综合素质,是公共部门人力资源管理的特质所在。

故此,在人事管理作为一个独立的研究领域并转型为当今的人力资源开发与管理模式的一个多世纪里,组织人力资源管理的发展历程就是不断经历挑战,回应、解决问题,适应环境,发展知识以及管理工具的螺旋上升的过程,展示着特定环境中组织人力资源管理的成长方向。

本教材的第三版即是当今公共部门人力资源开发与管理知识演进的综合体现。

承蒙读者的多年厚爱,《公共部门人力资源管理》成为大家认同的精品教材。

然而,近年来,随着公共部门改革的提速,政府的开放性和透明性不断增强,公共部门人力资源管理从理念思维到技术工具都在快速更新。

为了满足读者对公共部门人力资源管理新知识、新技能、新方法的需求,教材修订的内容也动态地反映了知识体系中新的变化。

其中,新修订的第三版对中国公务员制度的发展完善、公共部门人力资源战略管理议程、绩效管理 with 绩效考核目标和技术、组织人员培训与开发技术、公共部门员工薪酬规划和管理等内容进行了较大幅度的知识更新,期待能够给读者带来更有价值的管理知识。

<<公共部门人力资源管理>>

书籍目录

导论 公共部门人力资源管理的性质第一节 公共部门人力资源管理的含义与特性第二节 公共部门人力资源管理的理念与目标第三节 公共部门人力资源管理与政府生产力的提高第四节 本书的结构安排与主要内容本章小结思考题第一篇 公共部门人力资源管理制度与法律规范第一章 公共部门人力资源管理的制度选择第一节 公共部门人力资源管理制度含义与地位第二节 英美国家公共部门人力资源管理制度演进第三节 中国公务员制度改革与完善第四节 现代公共部门人力资源管理制度基本精神和内在运行机制本章小结思考题第二章 公共部门人力资源管理的法治化第一节 公共部门人力资源管理的法治化意义第二节 国家公务员法的形式与性质第三节 公务员的法律地位第四节 公务员管理机构的职责权限本章小结思考题第三章 公共部门人力资源的权利、义务与行为规范第一节 国家公职人员权利、义务的含义与作用第二节 国家公职人员权利、义务规定的内容第三节 国家公职人员行为规范建设的必要性第四节 国家公职人员行为规范的规定本章小结思考题第二篇 公共部门人力资源战略与配置第四章 公共部门人力资源战略管理第一节 战略管理的基本理论第二节 环境分析与人力资源战略问题的界定第三节 人力资源战略的制定第四节 人力资源战略的实施与评价本章小结思考题第五章 公共部门的工作分析与职位评价第一节 工作分析与职位评价概述第二节 工作分析的内容及其方法第三节 职位评价的方法本章小结思考题第六章 公共部门的人员分类管理第一节 人员分类管理概述第二节 品位分类管理第三节 职位分类管理第四节 人员分类管理制度发展趋势与我国公共部门的人员分类本章小结思考题第三篇 公共部门人力资源的获取、激励与发展第七章 人员招募与甄选第一节 人员招募计划第二节 人员的招募甄选第三节 人员甄选的方法与技术第四节 我国公务员的录用制度本章小结思考题第八章 公共部门员工绩效考核第一节 公共部门员工绩效考核的内涵第二节 公共部门员工绩效考核的内容第三节 公共部门员工绩效考核的方法第四节 公共部门员工绩效考核的流程及偏差控制第五节 绩效考核结果的应用本章小结思考题第九章 公共部门人力资源的培训与开发第一节 公共部门人力资源培训与开发概述第二节 公共部门人力资源培训需求分析第三节 公共部门人力资源培训体系的构建第四节 公共部门人力资源培训的方法第五节 公共部门人力资源培训的评估本章小结思考题第四篇 公共部门人力资源的保障、维持与流动第十章 公职人员的工资、保险、福利第一节 工资的职能、构成和原则第二节 工资等级制度第三节 工资形式第四节 保险制度第五节 福利制度本章小结思考题第十一章 公共部门人力资源的交流调配与回避管理第一节 公职人员交流调配的含义与功能第二节 公职人员交流调配的形式第三节 公职人员的回避管理本章小结思考题第十二章 公职人员的辞职、辞退、退休管理第一节 公职人员的辞职制度第二节 公职人员的辞退制度第三节 公职人员的退休制度本章小结思考题参考文献

<<公共部门人力资源管理>>

章节摘录

一个国家或地区的人力资源有两个基本构成要素。

第一个要素是人力资源的数量，这是标志人力资源总量的基础性指标，是人力资源量的特征。

一国的人口数量与广义的人力资源数量呈明显的正相关性，反映了国家人力资源绝对量的水平。

而人力资源的相对量是现实的人力资源数量在国家总人口中所占的比重。

现实人力资源数量投入得越多，就意味着就业人口越多，表明该国家或地区经济发展具有一定优势。

第二个要素是人力资源的质量，这是衡量一国人力资源总体素质的指标，是反映人力资源质的因素。

人力资源的质量对于国家和社会发展的作用比人力资源的数量因素更为重要。

人力资源的质量综合体现在劳动者个体和人力资源整体的健康情况、知识水平、技能水平和劳动态度四个方面。

提高一国人力资源的质量是现代人力资源发展的重要目标和方向，尤其是在以信息、知识和技术密集为特征的知识经济时代。

人力资源管理是国家和各种组织对本国或本组织未来和现在的人力资源进行统计、规划、投资、成本收益核算、培训、使用、保障、研究和发展等一系列组织、决策的活动。

宏观的人力资源管理是国家对人力资源整体的管理，它立足于社会经济发展的总体规划，有计划地投资于人力资源管理领域，开拓人力资源培养、继续教育的路径和专业，保证人力资源整体结构的适应性与合理性。

微观的人力资源管理指组织对其管辖范围内的人力资源进行的各种管理活动。

其中家庭作为人力资源培养投资的重要来源之一，也是微观人力资源管理和成本效益核算的一个方面。

现代人力资源管理的理念与价值，是建立在20世纪中叶以后西方经济学家对人力资本理论论证的基础之上的。

美国经济学家西奥多·舒尔茨在人力资本理论领域作出了重大贡献，他的著作《由教育形成的资本》和《论人力资本投资》等，比较全面、系统地提出了人力资源发展的理论和人力资源对经济增长与社会丰裕所具有的巨大意义，奠定了现代人力资源管理的基础。

舒尔茨被公认为“人力资本理论之父”，并于1979年获得了诺贝尔经济学奖。

<<公共部门人力资源管理>>

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>