

图书基本信息

书名：<<公共部门人力资源管理及案例教程>>

13位ISBN编号：9787300139098

10位ISBN编号：7300139094

出版时间：2011-6

出版时间：中国人民大学

作者：陈天祥

页数：292

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>

## 内容概要

《公共部门人力资源管理及案例教程（修订版）》内容简介：公共管理是以政府为核心的公共部门运用管理学、政治学、经济学、法学、社会学、系统科学等多学科理论与方法对国家和公共组织进行有效治理的管理活动。

公共管理学是运用管理学、政治学、经济学等多学科理论与方法研究公共组织，尤其是政府组织的管理活动及其规律的学科体系。

它是一个科际整合的交叉学科群，是以解决公共问题为导向的应用科学。

《公共部门人力资源管理及案例教程（修订版）》求体现如下特色：第一，系统完整，基本涵盖了公共行政与公共管理专业教育的主要知识领域；第二，反映国内外公共行政与公共管理研究领域的最新成果，为公共行政与公共管理领域的教育者、学生、实际工作者提供了本领域的最新信息、资料及多视角思考空间；第三，反映公共行政与公共管理硕士（MPA）专业教育的特点，重视应用性，注重能力的培养，为此在教材中除讲授一般理论知识外，还加有大量案例分析；第四，将中国传统的行政管理思想、国外先进的公共行政与公共管理理论与中国现实管理实践紧密结合，理论联系实际。

《公共部门人力资源管理及案例教程（修订版）》适合MPA学生使用外，也适合公共管理学科的研究生及各级行政管理人员作为培训参考资料使用。

## 书籍目录

第1章 导论1.1 公共部门人力资源概述1.2 公共部门人力资源管理系统1.3 西方国家政府部门人事管理改革及其借鉴本章小结关键术语复习思考题案例1 政府雇员制——一种新的政府用人制度案例2 “39岁现象”案例3 广州实行公务员职位双向选择第2章 公共部门工作分析和职位分类管理2.1 工作分析和职位分类管理概述2.2 工作分析的程序2.3 工作分析的方法2.4 职位说明书2.5 我国公共部门人员分类和职位管理本章小结关键术语复习思考题案例1 修改职位说明书案例2 小榄国税分局的机构改革案例3 郑副镇长的人事难题第3章 公共部门人力资源规划3.1 公共部门人力资源规划的含义及其作用3.2 公共部门人力资源规划的内容3.3 公共部门人力资源规划的程序3.4 公共部门人力资源需求供给预测及平衡本章小结关键术语复习思考题案例1 深圳市海事局人力资源需求预测案例2 广东省某市“十一五”人才规划第4章 公共部门员工招聘与选拔4.1 招聘过程管理4.2 招聘渠道的类型与选择4.3 招聘筛选的方法4.4 我国公共部门员工录用与选拔的方法本章小结关键术语复习思考题案例1 调整中层干部的困境案例2 无领导小组讨论演练第5章 公共部门员工培训与职业发展管理5.1 员工培训的组织与实施5.2 员工职业发展管理5.3 中国公共部门员工培训和职业发展管理本章小结关键术语复习思考题案例1 175万名干部培训的四川模式案例2 公费出国考察“考察”到什么第6章 公共部门员工绩效考评6.1 员工绩效考评概述6.2 绩效考评的主要方法6.3 绩效考评的实施6.4 我国公共部门员工绩效考评本章小结关键术语复习思考题案例1 业绩考核方案的选择案例2 江苏泗阳县万人公选“最差”公务员第7章 公共部门薪酬管理7.1 薪酬管理概述7.2 薪酬制度设计7.3 员工福利7.4 我国公务员工资制度本章小结关键术语复习思考题案例1 佛山镇级干部实行年薪制案例2 南方大学公共关系学系的加薪方案第8章 公共部门员工激励8.1 激励的含义和功能8.2 西方激励理论简介8.3 员工激励的原则和方式本章小结关键术语复习思考题案例1 长河医院未来发展的难题案例2 G监狱的人员激励困境第9章 事业单位聘用制改革9.1 事业单位传统的人事制度9.2 事业单位的聘用制改革本章小结关键术语复习思考题案例1 北京大学的聘用制改革引发的一场争论案例2 A高校聘用制员工的薪酬问题主要参考文献后记

## 章节摘录

版权页：插图：与一般的人力资源比较起来，公共部门人力资源具有以下两个显著的特点：一是相对于私营部门而言，公共部门人力资源的层次较高，即具有较高的能力和文化层次。

由于公共部门人力资源所从事的是公共事务，关乎公共利益和社会发展，因而必然要求他们具有较强的技能和较高的知识水平。

并且，大多数的公共事务承担着管理的职能，相对于操作性质的工作，它更具有综合性，要求公共部门的人力资源需要掌握一定的管理技能和具备多样化的知识结构。

一个人要想进入公共部门，就必须作好充分的能力和知识准备，如具有良好的教育背景并经过能力训练，并且往往还要经过严格的考试和竞争。

如要进入公务员队伍，就必须参加公务员的录用考试，“逢进必考”是公务员制度的重要特点；要成为高校教师就必须取得大学硕士甚至博士学位（有的还需要有博士后的经历）；要成为医疗机构的医生，就必须参加过医学方面的专门训练或取得必需的资格证书等。

因此，他们往往不是一般层次的人力资源。

虽然在公共部门也存在一部分的操作人员和从事事务性工作的人员，对他们的能力和知识要求与社会其他组织的要求相似，如勤杂工、邮递员等，但他们在公共部门工作人员中不占多数。

二是公共部门人力资源承担着比私营部门人力资源更大的责任，公众对他们也有着更高的期望值。

公共部门掌握着一定的国家权力和社会公众资源，服务于全体人民，因此，其责任是任何其他社会组织所无法比拟的。

而这些权力和资源的运用是通过公共部门的人力资源实现的，也就是说，公共部门人力资源掌握着公共权力和公共资源配置权，执行国家的法律和政策，其行为的过程和结果直接关系到政府工作的效能、政府的形象和合法性。

为此，公共部门人力资源必须树立责任理念，要对公共权力负责，确保国家主权独立和领土完整、政治文明不断进步、社会长治久安，促进经济健康和可持续发展，维护社会正义，不断提高人民的福利水平。

为了使公共部门人力资源履行上述责任，国家往往给他们提供了职业上的保障，也从财政上为他们提供了物质报酬的保障，使他们享有较高的社会地位，因此，公众有理由向他们提出更高的期望，即要求他们具备良好的公共精神，将个人的发展、集体的发展与社会的发展相衔接，并且把公众利益置于首位，在公众利益、集体利益和个人利益之间出现矛盾和冲突时，应以公众利益为重，有时为了公众利益还可能牺牲集体和个人的利益。

他们还应具有公仆的意识，全心全意为人民服务并且自觉接受公众的监督，完善内部管理制度，努力提高服务水平。

此外，他们还要具备高超的管理艺术，既要关注效率问题，又要关注公平问题，对两者孰重孰轻要有很好的把握和平衡。

编辑推荐

《公共部门人力资源管理及案例教程(修订版)》为公共管理硕士(MPA)系列教材之一。

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>