

<<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：9787302213901

10位ISBN编号：7302213909

出版时间：2010-1

出版时间：清华大学出版社

作者：赵曼，陈全明 主编，张广科 副主编

页数：380

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

本书在第一版（2005年）的基础上修订而成，章节内容根据国家最新政策和实践领域的发展趋势进行了相应调整。

首先，书稿内容由15章精简为12章。

全书共四大部分，力求以密集的方式展现公共人力资源管理领域的系统技术和前沿知识。

第一部分为第一章。

该章在界定公共部门内涵与外延的基础上，提出了公共人力资源管理的基本理论与最新理念，构建了公共部门人力资源管理系统，突显了本书各部分之间的有机联系。

第二部分涵盖了第二、三、四、五、六章。

该部分在强调入岗匹配的前提下，阐述了公共部门职位分析、人员甄选与录用、培训与开发以及流动环节。

第三部分涵盖了第七、八、九、十、十一章。

该部分注重从公共部门职业生涯管理、绩效管理、薪酬管理、社会保险与福利管理、激励管理等层面，分析员工的行为动力与工作激励之间的内在联系与基本规律。

第四部分为第十二章。

该章在充分借鉴国外公共部门人力资源管理变革的实践及相关经验的基础上，总结了我国公共部门人力资源管理未来发展变化的基本趋势。

其次，结合“科学人才观”、“以人为本”等理念，以及2006年7月1日开始施行的《公务员法》等国家政策法规，对上一版的内容进行了更新，力求阐释公共人力资源管理领域最新的政策和管理理念的变化。

章节内容更新的比例在20%~30%。

<<公共部门人力资源管理>>

内容概要

本书以公共人力资源管理的整体流程为主线展开，分为四个部分。

第一部分构建了公共部门人力资源管理的结构系统；第二部分阐述了公共部门职位分析、人员甄选与录用、培训与开发、人员流动等环节的内容；第三部分展示了公共部门职业生涯管理、绩效管理、薪酬管理、社会保险与福利等环节的内容；第四部分对我国公共部门人力资源管理的发展趋势进行了探讨。

为了保持教材的延续性，本书在上一版的基础上根据国家的最新政策和实践领域的发展趋势进行了调整，力求反映公共部门人力资源管理领域相关政策、管理理念与实践的最新变化，适用于公共管理、人力资源管理的教学。

<<公共部门人力资源管理>>

作者简介

赵曼女，博士、教授、博士生导师，中南财经政法大学公共管理学院院长，兼任国家教育部社会科学委员会委员。

研究方向为就业和社会保障，先后主持国家自然科学基金课题、国家社会科学基金课题、教育部哲学社会科学重大攻关课题5项，出版专著6部，主编国家级规划教材4部，公开发表论

<<公共部门人力资源管理>>

书籍目录

第一章 公共部门人力资源开发与管理概述 第一节 公共部门人力资源管理内涵与特征 一、公共部门的内涵与特征 二、公共部门人力资源的内涵与特征 第二节 公共部门人力资源管理的角色与职能 一、公共部门人力资源管理和私人部门人力资源管理 二、现代公共部门人力资源管理与传统人事管理的区别 三、公共部门人力资源管理的核心价值取向 四、公共部门人力资源管理目标和职能定位 五、公共部门人力资源管理者角色定位与胜任素质模型 第三节 公共部门人力资源管理理论框架 一、核心价值观 二、人员激励理论 三、组织行为理论 第四节 公共部门人力资源管理系统 一、公共部门人力资源管理的内容 二、公共部门人力资源管理的环境 三、公共部门人力资源管理的要素系统 第二章 公共部门职位分析与人员分类管理 第一节 公共部门职位与职位分析 一、公共部门职位的内涵 二、公共部门职位分析的内涵 三、公共部门职位分析的程序 四、公共部门职位分析的内容 五、公共部门职位分析的方法 六、公共部门职位说明书和职位规范书 七、公共部门职位评价的方法 第二节 公共部门人员分类管理 一、公共部门两种典型的人员分类管理制度 二、公共部门人员分类制度的发展趋势 三、公共部门职位分类的结构 第三节 我国公共部门人员分类制度及其评价 一、我国公共部门人员分类制度概述 二、我国公共部门职位分类制度的内容 三、我国公共部门职位分类制度评价 第四节 公共部门职位设计与组织结构 一、职位设计的含义 二、公共部门传统的组织结构特征与职位特征 三、公共部门弹性化的组织结构设计与职位设计 第三章 公共部门人力资源甄选与录用 第一节 公共部门人力资源甄选与录用概述 一、公共部门人力资源甄选与录用的含义与功能 二、公共部门人力资源甄选与录用的原则 三、公共部门人力资源甄选与录用的基础 第二节 公共部门人力资源甄选与录用程序 一、编制甄选与录用计划 二、制定甄选与录用策略 三、发布甄选与录用信息 四、招聘测试和筛选 五、人员录用 六、甄选与录用评估 第三节 公共部门人力资源甄选与录用的方式 一、内部征召 二、外部招考 第四节 公共部门人力资源甄选与录用模式的变革 一、战略选录 二、素质选录 三、构建心理契约 四、公务员考录方式科学化与标准化 第五节 职称评定与职务聘任 一、职称评定和职务聘任的含义和原则 二、职称评定与职务聘任的方法及程序 三、职称制度改革的发展趋势 第四章 公共部门人员素质测评 第一节 公共部门人员素质测评基本原理 一、公共部门人员素质测评概念与分类 二、公共部门人员素质测评的理论基础 三、公共部门人员素质测评程序 第二节 公共部门人员素质测评指标体系与设计 一、公共部门人员素质测评指标体系的构成 二、公共部门测评指标体系的设计原则 三、公共部门测评指标体系确定的基本方法 第三节 心理测验 一、成就测验 二、智力测验 三、行政职业能力倾向测验 四、人格测验 第四节 面试 一、面试的概念、类型与特点 二、面试题目的设计 第五节 评价中心 一、评价中心的概念和特点 二、评价中心测评的主要形式 第六节 公共部门素质测评新方法的组合与测评质量控制 一、公共部门素质测评新方法 二、公共部门素质测评工具的组合 三、公共部门人员素质测评质量控制 第五章 公共部门培训管理 第一节 公共部门培训管理概述 一、公共部门培训的定义、内涵及特点 二、公共部门培训管理的组织机构 第二节 公共部门培训管理流程及其实施 一、公共部门培训管理流程 二、公共部门培训管理的具体实施 第三节 公共部门培训效果转化管理 一、公共部门培训效果转化管理的重要性 二、公共部门培训效果转化的理论依据 三、公共部门培训效果转化影响因素 第四节 公共部门培训的制度创新 一、我国公共部门培训管理的全面转型 二、公共部门培训管理的创新 第六章 公共部门人力资源流动管理 第一节 公共部门职务任免 一、职务任免的含义 二、公职人员的任用 三、公职人员的免职 四、职务任免机关与权限 第二节 公共部门职务升降 一、职务升降的含义 二、职务晋升 三、公职人员的降职 第三节 公共部门人力资源交流与回避 一、交流 二、回避 第四节 公共部门人力资源辞职与辞退 一、辞职 二、辞退…… 第七章 公共部门职业生涯 第八章 公共部门绩效管理 第九章 公共部门薪酬管理 第十章 公共部门工作激励 第十一章 公共部门社会保险与福利 第十二章 公共部门人力资源管理变革与发展参考文献

<<公共部门人力资源管理>>

章节摘录

插图：“能力单元”是对“核心能力”的初步分解，是对“核心能力”所包含的内涵的说明。

“相关训练”则是对获取该项核心能力所应进行的培训的规定。

例如对“人事管理能力”的培训，可以通过“人际关系训练课程”和“顾客服务课程”两种途径来实施。

如“人事管理能力”可以分解为“人际协调能力”、“书面沟通能力”、“团队管理技巧”。

“能力要素”和“行为标准”又是对“能力单元”的进一步分解，是对“能力单元”和“核心能力”内涵的更具体的说明。

例如“人际协调能力”一项又可分解为“有效的提问方式”、“听取意见和建议”、“准确地提供信息”、“熟练地使用通讯工具”等方面。

思考与探讨：澳大利亚公务员制定的“能力标准体系”特点有二：一是全面而且结构合理；二是标准明晰具体，可操作性强。

英国政府公务员有十项考核项目：业务知识、责任心、可靠性、判断力、创造力、性格、热情、机敏性、监督能力、行为道德。

日本建立了公务员职务执行能力基本标准体系，以能力等级作为任用的基本标准，每一级所具备的能力标准各不相同。

能力基本标准分为四大类：素质与态度；思考能力；组织管理、人才活用能力；执行能力。

每一类又分为若干指标，每一项指标再分为具体的能力标准。

香港政府制定公务员能力标准体系的主要目的是为考核工作提供依据。

能力标准为考核提供依据，考核工作参照标准，给每位公务员的每个方面的能力和素养表现作出定级定性评鉴，评鉴结果作为公务员晋级和培训的依据。

不管是普通公务员、中层管理人员还是高层管理人员，都用同一套标准进行考核，每位公务员都要求具有两个档次26项要素中包括的各项能力和素养。

对不同档次的能力和素养，由不同的主体来考评：公务员的主管上司负责考评公务员的第一档次的能力要求（大多是刚性指标），部门长官负责考评第二档次（大多是弹性指标）。

依据能力标准开展考评，对公务员不断改进自己的行为表现和实际工作能力有很好的引导作用。

3. 国内公共部门人力资源管理人员的能力素质模型中国内地目前为公务员提供的胜任模型还是通用型的，设计的公务员胜任素质主要属于技能范畴。

以原国家人事部制定的《国家公务员通用能力标准框架（试行）》为例，所提出的九项能力是：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、心理调适能力。

但对于如何培训提升这些能力、通过什么手段考核测量这些能力的大小等具体问题论述不多。

<<公共部门人力资源管理>>

编辑推荐

《公共部门人力资源管理(第2版)》：普通高等教育“十一五”国家级规划教材，公共管理系列教材

<<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>