

<<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：9787563815210

10位ISBN编号：756381521X

出版时间：2008-11

出版时间：孙柏瑛 首都经济贸易大学出版社 (2008-02出版)

作者：孙柏瑛 编

页数：316

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

自古以来，人事管理就是各种组织完成任务、实现目标不可或缺的手段。

人事管理伴随着人类组织管理的实践发展而发展。

19世纪末，随着西方世界大型工业组织的成长，科学管理的精神嵌入组织管理以最大限度地追求产出效率。

人事管理作为推进科学管理理念，降低人治管理方式的工具，从其他管理职能中逐渐分离出来，成为一项运用专业方法和职业人员进行管理的专业职能。

在西方公务员制度建立和完善的进程中，科学、去人格化和专业化的人事管理思想渗透到政府的国家公务员管理制度中，从而建立起稳定连续、专业管理、人事相宜、保障激励的公务员管理体系。

20世纪七八十年代，社会变迁速度加快，导致公共组织生存发展需要依赖于对外部环境的适应能力，而不仅仅是依靠组织内部封闭的人事配置规则。

于是，人事管理关注的视野从组织内部的职位管理本位转向以组织战略发展框架为本组织人力及人力资本不断开发的目标，这就奠定了公共组织人力资源管理区别于传统人事管理的基本框架，即以战略制导为核心的人事管理制度与政策组合。

这套理念将人力资源的战略管理、人力配置与持续开发、人力职业生涯规划、工作再设计与团队建设等措施放在人力资源管理系统重要的位置上，而将传统人事管理强调的工作分析、岗位评价、职位分类、绩效管理、薪酬管理搁置在战略目标的框架下思考。

因而，战略认知和战略评价成为当代人力资源管理的主线，人力资源管理的立足点及其管理的功能重点发生了重要变化。

## <<公共部门人力资源管理>>

### 内容概要

《公共部门人力资源管理》展示了处于转型之中的公共部门人力资源管理螺旋式上升与发展的历程。

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。

《公共部门人力资源管理》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，不仅系统全面地梳理了公共部门人力资源开发与管理的知识，生的新变化，如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、绩效管理与绩效考核日标和技术、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。

## <<公共部门人力资源管理>>

### 作者简介

孙柏瑛，中国人民大学公共管理学院行政管理学系系主任，教授，博士生导师，北京大学管理学博士。

主要研究领域为公共管理理论、公共部门人力资源管理、地方治理与地方政府改革。

撰写的教材《公共部门人力资源开发与管理》和译著《公共部门人力资源管理广泛使用》，被评为国家“十一五”规划教材、北京市高等教育精品教材。

主持多项公共组织人力资源开发与管理的重要项目，如亚洲开发银行“中国西部地区政府人力资源开发战略规划”之“工作分析与绩效管理”分项目；我同地方政府公共服务供给中的人力资源评估；北京市丰台区区委“丰台区街乡领导班了绩效评估”等。

## <<公共部门人力资源管理>>

### 书籍目录

第一章 导论第一节 人力资源管理与公共部门的基本概念第二节 公共部门人力资源管理的性质第三节 公共部门人力资源管理的环境第四节 公共部门人力资源管理的目标第五节 公共部门人力资源管理的基本功能【小结】【复习思考题】第二章 公共人事行政的基本制度安排第一节 现代国家公务员制度的起源与理论基础第二节 现代国家公务员制度的特征与运行机制第三节 现代国家公务员制度的发展与面临的挑战第四节 中国公务员制度的改革与完善【小结】【复习思考题】第三章 公共人力资源管理时代第一节 公共部门走向人力资源管理模式的变革动力第二节 变革中公共部门人力资源管理的价值与方向第三节 变革中公共部门人力资源管理机构的角色和责任第四节 变革中公共部门人力资源管理者的知能和道德守则【小结】【复习思考题】第四章 公共部门人力资源管理的法律环境第一节 公共部门人力资源管理的法律体系及其构建意义第二节 公共部门与公职人员的法律关系第三节 公职人员的宪法权利与相关的法律问题第四节 公职人员权利、义务的法律规定第五节 公共部门人力资源管理机构的法律责任【小结】【复习思考题】第五章 公共部门人力资源战略管理第一节 公共部门人力资源战略管理概述第二节 公共部门人力资源环境分析第三节 公共部门人力资源战略制定第四节 公共部门人力资源战略实施第五节 公共部门人力资源战略评价与控制【小结】【复习思考题】第六章 公共部门工作分析与职位评价第七章 公共部门的人员分类管理第八章 公共部门人员的招募与甄选第九章 公共部门人员绩效考核第十章 公共部门人员的职业发展管理第十一章 公共部门人力资源的培训与开发第十二章 公共部门的薪酬、福利、保险管理主要参考书目

## <<公共部门人力资源管理>>

### 章节摘录

在现代任何组织中，“人力资源”都是组织的各种资源中的重要组成部分。

组织中的物质设备资源、财政资本资源、技术能力资源和人力资源构成了组织资源的总和，并成为组织生存和发展的基础。

对于“人力资源”这个概念，由于人们对它认识的角度和范围不同，从而对它所下的定义也并不完全相同。

有人认为，人力资源是在现有生产过程中投入的劳动力的总量，即现有组织内的劳动人口存量；而有的人则认为，人力资源是指在一定区域范围内所有具有劳动能力的人口的总和，它既包括现有在生产过程中投入的劳动力人口，也包括即将进入生产过程的潜在的劳动人口和暂时失去工作职位但仍有劳动能力的失业或待业人口等。

这样看，前者注重的是组织现实的人力资源队伍构成状况，而后者则从更广泛的意义上理解“人力资源”这个概念，从而涉及一个区域乃至一个国家范围内的所有劳动力人口。

日前，人们通常是从广义的角度理解人力资源的内涵，重视各种不同存在形式的人力资源的发展状态。

因此，一般意义上的人力资源含义是，在一定范围内能够作为生产性要素投入社会经济活动的全部劳动人口总和。

它可分为现实的人力资源 and 潜在的人力资源两部分。

现实的人力资源指一个国家或地区在一定时间内拥有的实际从事社会经济活动的全部人口，包括正在从事劳动和投入经济运行的人口以及由于非个人原因暂时未能从事劳动的人口，他们有时又被称为“劳动力资源”。

潜在的人力资源则是指处于储备状态，正在培养成长，逐步具备劳动能力的；或虽具有劳动能力，但由于各种原因不能或不愿从事社会劳动的，并在一定条件下可以动员转化或投入社会经济生活的人口总和。

例如，在校的青年学生、现役军人、从事家务劳动的家庭妇女等。

## <<公共部门人力资源管理>>

### 编辑推荐

《公共部门人力资源管理》不仅系统全面地梳理了公共部门人力资源开发与管理的知识，而且还动态反映了当今管理知识体系发生的新变化，如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、绩效管理与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。

《公共部门人力资源管理》内容丰富，讲解通俗易懂，具有很强的可读性和实用性。

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>