

<<第一资源>>

图书基本信息

书名：<<第一资源>>

13位ISBN编号：9787800989421

10位ISBN编号：7800989429

出版时间：2007-9

出版时间：党建读物

作者：吴江主编

页数：219

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>

## &lt;&lt;第一资源&gt;&gt;

## 内容概要

“第一资源”，只有四个字，正因为名字简约，所以才能有丰富的内涵。比如，既然它是“资源”，那么就有一个如何开发、升值的问题。再比如，“第一资源”同时又是资本，那么就有一个如何把资源转化为资本的问题；再比如，“第一资源”同时又是“第一动力”，那么就有一个如何激活这种资源、使之成为社会发展引擎的问题。如此等等，这是一系列相互联系、相互作用、逐步深化的课题，大有文聿可作。同时，“第一资源”，还有一个大到国家小到单位的管理问题。国家层面的管理涉及人才资源的生产、流动、配置、结构、产出效益；单位层面的管理涉及组织战略、组织设计、工作分析、招聘面试、选拔任用、绩效考核、薪酬设计、组织文化等等，这其中，也有讲不完的道理。因此，用“第一资源”，四个字作为旗帜，可以把全国各行各业凡是对人、对人力资源、对人才资源、对公共行政管理有兴趣、有志向者，包括实际工作者和理论研究者聚集在一起，团结在一起，共谋人才大计。

当前我国的人才工作已经形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，各部门各司其职紧密配合，社会力量广泛参与的新格局。在这种条件下，要想把这份读物办好，尤其需要在三个方面多下功夫：对上，要领会好中央精神；对下，要把握准社会实情；对自己，要力争提出能够真正奏效的对策建议。我们需要内容丰富多彩的文章，无论什么文章，都需要坚持以科学发展观为指导，在深入学习、调查、研究、思考的基础上有感而发，写出真正有价值、能奏效的文章来。强调应用与实用，强调解决当前中国的实际问题，应该是我们办这份读物的宗旨。

书籍目录

十六大以来人事制度的改革与创新战略论坛 解读中国人才战略 论宏观人力资源开发与管理的四大战略管理创新 政府首席信息官制度研究 我国企业薪酬热点问题分析及对策建议 科学认识并有效管理体制外人才队伍理论思考 人事行政演进视角下的各国公务员权利范围研究 关于技能、高技能人才及其相关概念的探讨 精神奖励与物质奖励再认识改革热点 事业单位的功能特性与人事制度改革 事业单位人事制度改革现状与经验国际比较 国外职业资格制度比较研究 爱森哲电子政务评估体系的分析与借鉴 提高公共部门的绩效——经济合作与发展组织(OECD)公共管理委员会

## 章节摘录

（三）构建公务员分类管理制度 公务员分类是公务员科学管理的基础。从各国公务员管理实践看，对公务员进行分类，并依据分类的结果采取不同的管理方式是现代人事管理的必要手段。

为完善公务员职位分类制度，人事部从2000年开始，先后进行了专业技术和行政执法职位任职制度试点，进行公务员分类管理的探索。

2004年7月，为适应现代企业登记制度的发展趋势，积极贯彻落实《中华人民共和国行政许可法》，提高行政效率，人事部联合国家工商行政管理总局在上海市工商行政管理机构开展了行政执法类公务员管理（企业注册官）试点工作。

2005年2月，为加强质检系统公务员队伍建设，人事部又联合国家质量监督检验检疫总局在内蒙古、黑龙江、江苏、福建、云南等五省（区）质检机构开展了行政执法类公务员管理试点工作。

2006年实施的公务员法以法律形式明确，“国家实行公务员职位分类制度”，并根据公务员职位的性质、特点和管理需要，从国情出发，将公务员划分为综合管理类、专业技术类和行政执法类等类别，构建了我国公务员的分类管理体系。

（四）探索建立公务员绩效评估制度 “授任必求其当，用人必考其功”。加强公务员绩效考核和评估是建立责任政府、提高行政效能的重要手段，是当代各国行政管理的共同发展趋势。

十六大以来，特别是公务员法实施以来，我国公务员考核和政府绩效评估的制度建设取得较大的进展。

2007年1月4日，《公务员考核规定（试行）》作为公务员法的配套法规率先出台，对公务员考核的基本原则、内容、标准、程序、结果的使用等作出了全面规定，强化了考核的评价功能，增强了考核的可操作性，将考核结果与公务员的职务、级别、工资晋升和奖惩、培训、辞退结合起来，推进了考核工作的规范化。

#### 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>