

<<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：9787811108422

10位ISBN编号：7811108429

出版时间：2010-8

出版时间：安徽大学出版社

作者：段华洽 编

页数：390

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

人力资源管理，英文缩写HRM，是现代组织管理的重要职能之一。

在国际范围内，其前身被称为“人事管理”，在我国，“人力资源管理”与“人事管理”经常混用。相对说来，在公共部门，“人事管理”的提法更为正规和流行。

但传统的人事管理，多属程序性、事务性的工作，在缺乏开放视野、战略思维和系统运行的情况下，往往得不到应有的重视，这就制约了组织管理的效能。

自20世纪90年代以来，国外人力资源管理的理论、方法和经验大量传入我国，国内经济体制改革带来企业微观层面的变革，使得人力资源管理首先在企业界有着广泛的市场需求和应用前景。

与此同时，国家公务员制度的建立、公共部门的人事制度改革，也为人力资源管理在公共管理领域的发展提供了广阔的空间。

人力资源是第一资源，是以人为本的现代理念，这已经成为人力资源管理业界的共识。

工商管理领域中的人力资源管理的基本规律和经验，也正为公共部门所借鉴、尝试和推广。

虽然工商管理领域和公共管理领域在目标、任务、对象和基本属性等方面有着根本的不同，但是，这并不影响二者共享现代人力资源管理的基本规律和成功经验。

二者的相互借鉴、相互促进和互补协调，也有助于现代人力资源管理的理论、方法的创新发展。

人力资源管理是国际上管理学科体系中的重要组成部分，在我国MBA、MPA等专业硕士教学体系中，该课程都已经被列为核心课程。

人力资源管理专业，也是高等教育的热门专业。

有关教材、专著陆续出版，正不断丰富着人力资源管理领域的研究成果。

就公共部门人力资源管理方面的教材体例而言，主要有三种类型，一种以公务员制度为基本框架，实际上是属于行政管理学的分支——人事行政学，适用于公务员培训；一种以现代人力资源管理的理论和功能模块为框架，对人力资源管理的基本理论和方法的借鉴和移植的作用显著，但反映公共部门的特点不够鲜明，联系我国公共部门人力资源管理的实践相对不足。

<<公共部门人力资源管理>>

内容概要

本书可分为四个部分：第一部分包括第一、二、三章，概述公共部门人力资源管理的基本概念、战略管理和制度，带有总论的性质；第二部分包括第四至第十二章，基本围绕着狭义的公职人员(公务员)，阐释人力资源管理的基本功能和运行机制，带有分论的性质；第三部分为第十三、十四章，则从广义的公共部门人力资源管理角度，评析我国国有企业和事业单位的人力资源管理及其改革；第四部分为第十五章和十六章，阐述我国公共部门人力资源管理体制改革和港澳台地区公共部门人力资源管理，带有前景展望和视野拓展的意义。

相对于国内同类教材，本书有些章节的观点、内容具有独创性和新颖性。

<<公共部门人力资源管理>>

书籍目录

第一章 公共部门人力资源管理概述 第一节 人力资源与人力资源管理 第二节 公共部门人力资源与公共部门人力资源管理 第三节 公共部门人力资源管理体系第二章 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概述 第二节 宏观层面的公共部门人力资源战略管理 第三节 微观层面的公共部门人力资源战略管理第三章 公共部门人力资源管理制度 第一节 公共部门人力资源管理体系的含义与作用 第二节 公共部门人力资源管理体系的内容 第三节 公共部门人力资源管理体系的运行模式 第四节 公共部门人力资源管理体系的法治化第四章 公共部门人力资源规划 第一节 公共部门人力资源规划概述 第二节 公共部门人力资源预测的方法 第三节 公共部门人力资源规划的制定与实施 第四节 公共部门人力资源规划的问题与对策第五章 公职人员 第一节 公职人员的概念与特征 第二节 公职人员的权利与义务 第三节 公职人员的素质模型 第四节 公职人员的行为规范第六章 公共部门工作分析、评价与职位分类 第一节 工作分析 第二节 职位评价 第三节 职位分类第七章 公共部门人员招录与测评 第一节 招录与测评概述 第二节 招录与测评的程序与方法 第三节 选拔方式与类型 第四节 招录质量与效益评价第八章 公共部门人员任职管理 第一节 任职管理概述 第二节 任免与升降 第三节 交流与调配 第四节 问责与回避 第五节 辞职与辞退第九章 公共部门人员培训与开发 第一节 培训与开发概述 第二节 培训体系建设 第三节 培训方法 第四节 培训效果评估与改进第十章 公共部门人员绩效与奖惩管理 第一节 绩效的概念和特征 第二节 绩效考核设计与结果运用 第三节 绩效管理体系 第四节 奖惩制度的管理第十一章 公共部门人员薪酬福利管理 第一节 薪酬管理概述 第二节 薪酬制度 第三节 福利与保险制度第十二章 公共部门人员权益保障 第一节 公务员权益保障概述 第二节 申诉与控告 第三节 人事争议仲裁第十三章 国有企业人力资源管理 第一节 国有企业及其人力资源管理概述 第二节 国有企业人力资源管理的内容 第三节 国有企业领导人才管理体制 第四节 职业经理人制度建设第十四章 事业单位人力资源管理 第一节 事业单位概述 第二节 事业单位人力资源管理概述 第三节 事业单位人事制度改革第十五章 公共部门人力资源管理的改革与发展 第一节 国外公共人力资源管理体系的变革 第二节 中国公共部门人力资源管理变革趋势 第三节 中国非政府组织的发展及其人力资源管理第十六章 港澳台地区公共部门人力资源管理 第一节 香港地区公务员管理 第二节 澳门地区公职人员管理 第三节 台湾地区公务员管理参考文献公共部门人力资源管理相关政策法规(部分)目录

<<公共部门人力资源管理>>

章节摘录

插图：1.公共部门生态环境政治、经济和文化等因素是公共组织的一般外部环境，它构成组织的生态环境。

一般认为，一个完整的公共组织环境结构应该至少包括以下环境子系统：政治环境、经济环境、文化环境、科技环境、人口环境、教育环境、法制环境、资源环境、社会环境。

各个层次环境又包括若干子系统环境，其中最重要的环境因素是：政治环境、经济环境、文化环境。

（1）政治环境。

政治环境是公共组织环境中最为重要的部分。

所有的公共组织都在不同程度上接受政治环境的影响，公共组织行为必须依据政治环境所确定的规则来实施。

政治环境的基本要素主要包括政治体制、政治权力、国家结构、政府机构、政党制度、公共政策等方面。

政治环境对公共组织的影响主要表现是：第一，政治体制确定了公共组织在社会政治生活中的地位和作用；第二，政治权力划分赋予公共组织影响力，并勾勒出不同组织间的政治关系；第三，国家结构形式决定了各类公共组织的活动范围；第四，政府机构的设立意味着行政组织拥有超越其他公共组织的权力；第五，政党制度使部分公共组织能够以强有力的集体行动参与公共决策；第六，公共政策作为政治活动的结果，也是公共组织发挥作用的工具。

（2）经济环境。

经济利益是公共组织动机和行为的基础性动力。

经济环境的基本要素主要包括经济体制、经济利益、经济实力、产业结构等方面。

经济环境对公共组织的影响主要表现在：其一，经济体制决定公共组织的行为方式；其二，经济利益决定公共组织的目标和动机；其三，经济资源为公共组织提供运行实力；其四，产业结构影响公共组织的发展。

（3）文化环境。

相对于政治环境和经济环境而言，文化环境对公共组织的影响比较间接，但更为深远、长久。

文化环境的基本要素主要包括知识、意识形态、价值观念、行为规范、伦理道德等方面。

文化环境对公共组织的影响主要表现在：第一，知识体系和知识水平影响公共组织处理问题的方式和技巧；第二，价值观念影响公共组织对待社会公共事务的态度；第三，意识形态使公共组织的目标、立场更加鲜明；第四，行为规范决定公共组织的行为方式及其效果；第五，伦理道德使公共组织的管理不仅依靠政治法律等强制力，而且发挥伦理道德等软实力的作用。

需要注意的是，公共组织的外部环境，具有多层次性和开放性特点，不仅要考虑国内环境因素，也要考虑国际环境的影响。

<<公共部门人力资源管理>>

编辑推荐

《公共部门人力资源管理》：安徽大学“211工程”资助出版教材。

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>