

<<公共部门人力资源开发与管理>>

图书基本信息

书名：<<公共部门人力资源开发与管理>>

13位ISBN编号：9787300103846

10位ISBN编号：7300103847

出版时间：2009-3

出版时间：中国人民大学出版社

作者：孙柏瑛，祁光华 编著

页数：374

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>

## <<公共部门人力资源开发与管理>>

### 前言

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。

一个多世纪以来，人事管理逐渐发展为一个独立的研究领域并转型为当今的人力资源开发与管理模式，这期间组织人力资源管理的发展历程就是不断经历挑战、做出回应、解决问题、适应环境、发展知识以及管理工具的螺旋式上升的过程，展示着特定环境中组织人力资源管理的成长方向。

本教材的第二版即是当今公共部门人力资源开发与管理知识演进的综合体现。

承蒙读者的多年厚爱，《公共部门人力资源开发与管理》一书成为大家认同的精品教材。

然而，近年来，随着公共部门改革的提速，政府的开放性和透明性不断增强，公共部门人力资源管理从理念思维到技术工具都在快速更新。

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，教材修订的内容也动态地反映了知识体系中新的变化。

其中，新修订的版本对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 with 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内容进行了较大幅度的知识更新。

期待能够给读者带来更有价值的管理知识。

## <<公共部门人力资源开发与管理>>

### 内容概要

本教材的第二版即是当今公共部门人力资源开发与管理知识演进的综合体现，近年来，随着公共部门改革的提速，政府的开放性和透明性不断增强，公共部门人力资源管理从理念思维到技术工具都在快速更新。

为了满足读者对公共部门人力资源管理新知识、新技能、新方法的需要，教材修订的内容动态地反映了知识体系中新的变化，期待能够给读者带来更有价值的管理知识。

## <<公共部门人力资源开发与管理>>

### 作者简介

孙柏瑛，女，1963年11月生。

北京大学政府管理学院管理学博士，现任中国人民大学公共管理学院行政管理学系副教授。

主要研究领域有地方治理、公共组织变革和公共部门人力资源管理。

在国家核心期刊发表学术论文20多篇，著有《公共部门人力资源开发与管理》。

主持国家社会科

## <<公共部门人力资源开发与管理>>

### 书籍目录

第1篇 公共部门人力资源管理的性质和环境 第1章 导论 1.1 人力资源管理与公共部门的基本概念 1.2 公共部门人力资源管理的性质 1.3 公共部门人力资源管理的目标 1.4 公共部门人力资源管理的 basic 功能 1.5 本书的结构安排 本章小结 关键术语 复习思考题 第2章 公共部门人事行政的基本制度安排 2.1 国家公务员制度的缘起与理论基础 2.2 国家公务员制度的特征与运行机制 2.3 国家公务员制度的发展与面对的挑战 2.4 中国公务员制度的改革与完善 本章小结 关键术语 复习思考题 第3章 变革中的公共部门人事行政管理：迈向人力资源管理模式 3.1 公共部门走向人力资源管理模式的变革动力 3.2 变革中公共部门人力资源管理的价值与方向 3.3 变革中公共部门人力资源管理机构的角色和责任 3.4 变革中公共部门人力资源管理者知能和道德守则 本章小结 关键术语 复习思考题 第4章 公共部门人力资源管理的法律环境 4.1 公共部门人力资源管理的法律体系 4.2 公共部门与公职人员的法律关系 4.3 公职人员的宪法权利与相关的法律问题 4.4 公职人员权利、义务的法律规定 4.5 公共部门人力资源管理机构的法律责任 本章小结 关键术语 复习思考题 第2篇 公共部门人力资源战略管理与资源配置 第5章 公共部门人力资源战略管理 5.1 战略管理的基本理论 5.2 人力资源战略问题与环境评价 5.3 人力资源战略的制定 5.4 人力资源战略的实施与评价 本章小结 关键术语 复习思考题 第6章 公共部门的工作分析与职位评价 第7章 公共部门的职位管理与人员分类管理 第8章 公共部门人员招募与甄选 第3篇 公共部门人力资源的激励与开发 第9章 公共部门员工绩效考核 第10章 公共部门员工的职业发展管理 第11章 公共部门人力资源的培训与开发 第12章 公共部门人力资源的薪酬设计与管理 第13章 公共部门人力资源管理中的福利与保险 第4篇 公共部门人力资源管理的发展与展望 第14章 公共部门人力资源管理的发展趋势

章节摘录

对于公职人员的信仰和结社自由权利，也有一些相类似的规定。

例如，在西方国家，政府允许公职人员组织和参加工会，通过工会的集体谈判维护自身的相关权益，但反对采取集体性的罢工、示威等行动。

政府并不限制和禁止公职人员的宗教信仰自由，相反，保护不同信仰的人群不受歧视，有公平的机会获得雇用。

但是，政府严格禁止公职人员的政治性活动和结社，如作为某个政党会议的代理人，征集和操纵政治募捐，组织政治团体并担任政治团体的官职，参与拉选票活动，以及组织政治性会议或集会，并为之发言、讲话等。

4.3.2有关宪法保护的公职人员的个人权利保护问题 在个人权利保护日益受到重视的今天，公职人员的几项个人权利保护问题也成为人们相当感兴趣的领域，并往往会和公共雇佣关系问题的讨论联系在一起。

有关公职人员个人权利的保护是一个非常敏感的话题，它涉及一系列有关宪法对个人权利保护的界定如何与公职人员工作场所个人权利平衡的问题。

目前，比较尖锐的有宪法隐私权问题、性骚扰问题、个人权利模式问题等，争议的中心实际上是在特定的情况下，公共部门是否有权要求公职人员牺牲自己的某些个人权利来作为获取公职的条件，或者说作为实现及维持公共雇佣关系的基本砝码。

争议围绕着一些重要问题展开。

1. 宪法保护的隐私权问题它围绕着在公共雇佣中，公共部门是否有权知道、搜索和干涉个人的隐私权利，如果了解公职人员的个人隐私是出于管理和公共利益的需要，公共部门的行为是否合法，以及如何平衡公共部门、公职人员和公众之间的利益关系等问题展开。

涉及的要点主要包括：公共部门是否有权知道和了解员工在进入公职系统以前涉及隐私的信息，是否应该盘查员工以往的就业记录；公共部门是否能够要求拟进入的或在职的公职人员接受乙肝病毒、艾滋病病毒携带的检测，并对发现的病毒携带者给予歧视性对待；公共部门是否有权以管理或公共利益的名义，搜查或查封公职人员的私人物品，并以此作为裁决公职人员从事被禁止行为的证据。

总体上看，各国法律并没有提出一个一致的、统一的隐私权保护合理范围的标准，往往采用针对不同案例的特定情况而定的原则。

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>