

<<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：9787300120096

10位ISBN编号：7300120091

出版时间：2010-5

出版时间：中国人民大学出版社

作者：孙柏瑛 编

页数：366

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。

故此，在人事管理作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的一个多世纪间，组织人力资源管理的发展历程就是不断经历挑战、回应、问题解决、环境适应、知识以及管理工具发展的螺旋上升的过程，展示着特定环境中组织人力资源管理的成长方向。

本教材的修订版本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》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章节进行了较大幅度的知识更新。

此外，本教材的写作并没有简单地停留在一般人力资源管理的知识上，而是把人力资源管理放在公共组织战略发展及其文化变革的框架下讨论，将人力资源管理发展同公共组织战略使命与可持续发展能力构建有机联系起来。

这一写作框架强化了对公共组织背景和环境的认知，增强了分析的针对性，便于公共管理专业的学生在战略管理的视野下，对公共部门人力资源管理问题进行学和思考。

期待这本教材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

本书是“21世纪公共事业管理系列教材”之一，全书共分12个章节，主要对公共部门人力资源开发与管理知识作了介绍，具体内容包括公共部门人事行政的基本制度安排、公共部门人力资源管理的法律环境、公共部门人力资源战略管理、公共部门工作分析与职位评价、公共部门人员招募与甄选等。该书可供各大专院校作为教材使用，也可供从事相关工作的人员作为参考用书使用。

## &lt;&lt;公共部门人力资源开发与管理&gt;&gt;

## 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  
理的基本功能 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 公  
共部门人力资源战略管理的性质 5.2 公共部门人力资源战略分析 5.3 公共部门人力资源战略规  
划 5.4 公共部门人力资源战略实施 本章小结 关键术语 复习思考题 第6章 公共部门工作分析与  
职位评价 6.1 公共部门工作分析的含义与作用 6.2 工作分析的基本要素与操作程序 6.3 工  
作分析的技术方法 6.4 职位评价 6.5 职位说明书写作 本章小结 关键术语 复  
习思考题 第7章 公共部门人员分类管理 7.1 公共部门人员分类管理概述 7.2 公共部门人  
员分类管理的基本制度 7.3 公共部门人员职位分类管理的步骤与方法 7.4 我国公务员的  
分类管理体系 本章小结 关键术语 复习思考题 第8章 公共部门人员招募与甄选 8.1 公  
共部门人员招募与甄选概述 8.2 公共部门人力资源供求分析 8.3 公共部门人员招募途  
径 8.4 公共部门人员甄选技术方法 8.5 我国公务员的考试录用制度与领导干部公开  
选拔制度 本章小结 关键术语 复习思考题 第3篇 公共部门人  
力资源的激励与开发 第9章 公共部门人员绩效考核 9.1 公共部门员工绩效考核概述 9.2 公  
共部门员工绩效考核的内容 9.3 公共部门员工绩效考核的方法 9.4 公共部门人  
员绩效考核的流程及偏差控制 9.5 公共部门人员绩效考核结果的应用 本章小结 关键  
术语 复习思考题 第10章 公共部门员工的职业发展管理 10.1 职业发展管理的含义与  
意义 10.2 职业生涯规划 10.3 促进员工职业生涯发展的政策与策略 本章小结 关键  
术语 复习思考题 第11章 公共部门人力资源的培训与开发 11.1 公共部门人  
力资源培训的重要性 11.2 公共部门人力资源培训的基本类型 11.3 公  
共部门人力资源培训需求评估 11.4 公共部门人力资源培训体系的构建 11.5 公  
共部门人力资源培训的技术方法 11.6 公共部门人力资源培训的评估 本章小结 关键  
术语 复习思考题 第12章 公共部门薪酬、福利与保险制度 12.1 薪酬概述 12.2 公  
共部门基本薪酬制度的设计 12.3 公共部门的福利制度 12.4 公共部门的保险制度 本  
章小结 关键术语 复习思考题参考文献

## <<公共部门人力资源开发与管理>>

### 章节摘录

插图：(1)传统人事行政管理将组织员工只视为一种成本或生产、技术要素，是对组织资本资源的消耗，而人力资源管理则将人本身看作是组织的财富和资源，是组织重要的投资。

而且，与其他物质资源的一次性开发、使用不同的是，人力资源可以被持续不断地开发和有效使用，它本身就能够给组织带来巨大的投资回报率和效益。

(2)传统人事行政管理一般将组织的工作人员看成是被动的工具，认为他们的存在无非是要满足组织工作职位性质的需要，与组织工作相比，人的地位是附属性的，因此，在人事行政管理过程中，组织比较强调管制、监控等方面的功能。

而人力资源管理将组织中的人作为组织发展的主体，认为人与工作相比，具有广泛的能动性，他们身上形成、具有和潜在的知识与技能，能够使他们主动地适应不同工作种类与性质的需要，完成组织的工作任务。

因此，人力资源管理注重的是促使人力资源战略发展的能力，塑造组织人才成长的环境，尊重员工主体地位，发展激励、保障、服务、培训等引导性、开发性的管理功能。

(3)传统人事行政管理的内容比较简单，主要从事录用、考核、奖惩、薪酬制定等管理活动；人力资源管理的内容则大大地丰富了，不仅包含传统人事行政管理的基本内容，而且为适应现代社会发展和人力资源发展的需求，增加了一些全新的管理内容，如公共部门人力资源的预测与规划、员工职业生涯发展管理、人员测评与甄选、人力资源的开发培养、人力资源投资与收益分析等，这些开发性的管理措施使人力资源管理与组织发展目标紧密地结合在一起。

(4)传统人事行政管理的着眼点是组织成员的现状，它比较注重现有人员的使用，而不重视其素质的进一步开发；人力资源管理的着眼点则是战略发展的需要和战略框架。

因此，人力资源管理强调的是人力资源使用和开发并重，即：一方面，要充分发挥现有人员的智慧才能，达成人与事的协调配备；另一方面，提倡组织人力资源的使用与开发并重，讲求充分挖掘人员的潜能，使其在未来发展中具有较大的发展空间和能力，这就是现代人力资源管理的“全方位拓潜”的功能。

表1-1概括了人力资源管理与传统人事行政管理的区别。

## <<公共部门人力资源开发与管理>>

### 编辑推荐

《公共部门人力资源开发与管理(第2版)》：普通高等教育“十一五”国家级规划教材,教育部普通高等教育精品教材,21世纪公共事业管理系列教材,高等学校公共事业管理专业主干课程教材。

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>