

<<美国政府人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<美国政府人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787302237280

10位ISBN编号：730223728X

出版时间：2011-4

出版单位：清华大学

作者：于永达//战伟萍

页数：232

字数：340000

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>

## <<美国政府人力资源管理>>

### 内容概要

本书以中国政府对人才和人力资本的战略开发为应用背景，以美国公共人力资源管理理论、流程体系、法律框架、测评方法、数据资料为依托，评述了美国政府对人力资源的开发利用、教育培训、配置管理的过程、模式、机制改革及未来的发展趋势。

对管理过程中所涉及的政治关系、权利义务、公共利益等方面的典型案例，通过筛选附加在章节之后，以便于读者理解内容并进一步思考借鉴。

## <<美国政府人力资源管理>>

### 书籍目录

#### 第一章 绪论

- 一、政府人力资源管理的框架
- 二、美国政府的劳动力
- 三、本书的结构

#### 第一编 历史与现状

##### 第二章 政府人事管理发展简史(上)

- 一、精英治理时期
- 二、政党分肥时期
- 三、彭德尔顿法改革时期
- 四、科学管理与分权时期
- 五、文官制度改革法时期

##### 第三章 政府人事管理发展简史(下)

- 一、克林顿政府的重塑改革
- 二、布什政府的人力资本战略管理改革
- 三、奥巴马政府的人力资源管理挑战

##### 四、当前联邦政府雇用趋势

#### 第四章 州和地方政府的人事管理改革

- 一、州政府人事管理制度的变迁
- 二、州政府人力资源规模
- 三、地方政府人事管理制度的变迁
- 四、地方政府人力资源规模
- 五、集权与分权

#### 第五章 美国政府人力资源管理组织

- 一、人事组织的功能与授权
- 二、联邦政府人事管理体系
- 三、联邦政府人事管理部门
- 四、政府人事部门间的协调与合作

#### 第二编 组织需求

##### 第六章 人力资源规划

- 一、人力资源规划的目的
- 二、人力资源规划的步骤
- 三、人力资源需求预测
- 四、人力资源供给预测

##### 第七章 职位管理

- 一、职位分析
- 二、职位说明
- 三、职位分类

##### 第八章 招聘与选拔

- 一、招聘流程
- 二、选拔制度

.....

#### 第三编 员工需求

#### 第四编 战略需求

#### 参考文献



## &lt;&lt;美国政府人力资源管理&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：人力资源管理环境是指组织工作的政治背景、法律限制、可得资源、工作任务方向等宏观的、难以通过组织自身力量改变的要素。

组织和个人都存在于一种社会体系环境中，这种社会体系的价值观和对成功的定义决定了人力资源管理的使命和核心价值。

在进行人力资源规划，甚至任何的战略管理规划之前，必须认真审视组织所处的环境。

通过对环境的了解，可以认清组织使命、主要任务等战略目标，还可以确定组织行动、变革的界限，确认组织行为符合法律要求，包括信息公开程度、对残疾工作人员的安排、对部门人事组成的安排等，这些对于公共组织尤为重要。

人力资源管理的方方面面都直接或者间接地受到环境的制约。

当前，由于技术的复杂性，政府部门中对经济、金融、计算机等专业人士的需求逐渐增加，对人员素质的要求也不断提高，这使得人力资源规划中对组织人员需求的设计、对绩效评估中标准的设定等问题也逐渐变得复杂多样。

信息技术的快速发展和电子政务的推广对世界各地政府的在职公务员提出了共同挑战，这种环境要素使得电子政务应用培训成为政府人力资源培训中的基础部分。

管理主体分为组织和个人，组织的成功与否取决于员工的绩效，而员工依赖于组织提供工作岗位和职业发展机会；从根本上来看，人力资源管理就是解决组织目标与员工目标如何匹配的问题。

两类主体的目标在相互协同中产生了各种制度，如图1.2所示。

管理制度是固化在组织中的、成文或不成文的规定，限制所有成员的自由裁量权，保证组织效率、公平、公开和公正等产出要素。

不同于环境的外部变量特征，领导者和组织的成员可以在组织变革中实现价值，创造绩效。

一般的政府人力资源管理制度包括人员分类制度、招聘制度、薪酬制度、职业发展制度、培训制度、评估制度等。

不同组织有着不同的制度要素，并且有着路径依赖的特点，在缺乏创新的公共组织中，制度趋向于稳定化，而且很难变动，路径依赖的特点尤为突出。

组织内部长期形成的组织文化也可以看做是一种不成文的制度。

人力资源管理的产出可分为组织和个人两个方面。

组织的需求在于通过对人才进行招聘、管理和开发来维持效率，提高产出，并不断成长。

而个人的需求在于寻找到合适的工作，合适的工作因人因时而异，或是指稳定性，或是指挑战性，或是指个人发展的机会。

只有同时满足这两方面的需求才能够产生有效产出。

在从传统的人事管理到现代的人力资源 and 人力资本管理的转变过程中，最核心的三种价值观是：效率、公正和负责，见图1.3。

通常，这三种价值观并不是完全吻合的，对一种价值观的强调很可能会损害另一种价值观的推行。

尽管根据个人绩效进行管理这种观点在当前看起来是十分普遍和正常，但是构建基于绩效的美国公务员管理体制的过程却并非一帆风顺的。

在构建“功绩制”政府的过程中，这三种价值观的此消彼长导致了人事制度的反复和波折。

## <<美国政府人力资源管理>>

### 编辑推荐

《美国政府人力资源管理》是由清华大学出版社出版的。

<<美国政府人力资源管理>>

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>