

<<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：9787560985152

10位ISBN编号：7560985157

出版时间：2013-3

出版时间：华中科技大学出版社

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

## <<公共部门人力资源管理>>

### 内容概要

《全国普通高等院校公共管理类核心课程"十二五"规划教材:公共部门人力资源管理》是全国普通高等院校公共管理类核心课程"十二五"规划精品教材,共分十二章。

它以公共部门人力资源管理基础理论为基石,以公共部门人力资源管理实务为着眼点,注重纵向和横向的比较分析,重点阐释以公共部门人力资源管理的基本理论、基本概念、基本方法和技术为核心内容的知识体系。

《全国普通高等院校公共管理类核心课程"十二五"规划教材:公共部门人力资源管理》逻辑清晰、突出创新,注重理论联系实际,通识性与研究性相结合,使用对象是高等院校行政管理专业、公共事业管理专业、社会工作专业及相关专业的本科生和研究生,以及公共部门人力资源管理的实践工作者。

## <<公共部门人力资源管理>>

### 作者简介

张强，男，汉族，1976年生于安徽阜南。

2000年毕业于湘潭大学行政管理系，获硕士学位；2004—2005年，美国雪城大学马克斯维尔公民与公共事务学院访问学者；2006年，毕业于中国人民大学公共管理学院，获博士学位。

现为华南师范大学政治与行政学院教授、硕士生导师，全国绩效管理研究会理事、广东省行政管理学会理事，主要从事行政改革、政府绩效管理和公共部门人力资源管理的教学与研究工作。

近年来，主持或参与国家级、省部级课题10余项，出版著作3部。

吴克昌，男，汉族，1963年生于湖南涟源。

现为华南理工大学公共管理学院院长，教授、博士、硕士生导师，广东省文科重点研究基地干部考核评价中心主任，行政管理理论与实践学术带头人，广东省企业社会责任研究会副会长，广东省行政学会理事。

近年来，主持国家社科基金项目、省部级项目20余项，出版著作4部，在《政治学研究》、《中国行政管理》等期刊共发表论文50余篇。

## &lt;&lt;公共部门人力资源管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 导论 第一节 公共部门人力资源管理概述 第二节 公共部门人力资源管理的原则、目标与任务  
第三节 公共部门人力资源的主要制度——公务员制度（复习思考题）（经典案例）第二章 公共部门  
人力资源规划 第一节 公共部门人力资源管理规划概述 第二节 公共部门人力资源规划供求预测 第  
三节 公共部门人力资源规划的实施与评估 第四节 我国公共部门人力资源规划的现状与展望（复习思  
考题）（经典案例）第三章 公共部门的工作分析与评价 第一节 公共部门工作分析 第二节 公共部门  
工作分析的方法（复习思考题）（经典案例）第四章 公共部门人力资源分类管理 第一节 公共部门  
人力资源分类管理概述 第二节 职位分类和品位分类 第三节 我国公共部门人员分类（复习思考题）  
（经典案例）第五章 公共部门人力资源的获取 第一节 公共部门人力资源获取概述 第二节 公共部门  
人力资源获取的方法和技术 第三节 典型国家公共部门人力资源的获取 第四节 我国公共部门人力资源  
获取（复习思考题）（经典案例）第六章 公共部门人力资源的绩效管理 第一节 公共部门人力资源  
绩效管理概述 第二节 公共部门人力资源绩效管理过程 第三节 绩效结果的应用（复习思考题）（典  
型案例）第七章 公共部门人力资源薪酬管理 第一节 公共部门人力资源薪酬管理的概述 第二节 主要  
发达国家公共部门人力资源薪酬管理 第三节 我国公务员薪酬制度（复习思考题）（经典案例）第  
八章 公共部门人力资源流动管理 第一节 公共部门人力资源流动管理概述 第二节 公共部门人力资  
源流动的基本理论 第三节 发达国家公共部门人力资源流动管理 第四节 我国公共部门人力资源流动管理  
（复习思考题）（经典案例）第九章 公共部门人力资源开发 第一节 公共部门人力资源开发概述 第  
二节 西方主要发达国家公共部门人力资源开发 第三节 我国公共部门人力资源开发（复习思考题）  
第十章 公共部门人力资源的风险防范和权益保障 第一节 公共部门人事监督 第二节 公共部门人力资  
源的权利和义务 第三节 公共部门的申诉和控告制度（复习思考题）（经典案例）第十一章 公共部门  
人力资源健康与安全 第一节 公共部门人力资源健康与安全概述 第二节 发达国家和地区公共部门人力  
资源健康与安全 第三节 我国公共部门人力资源健康与安全 第四节 公共部门人力资源健康与安全  
管理（复习思考题）（经典案例）第十二章 公共部门人力资源的责任与伦理 第一节 公共部门人力资  
源责任概述 第二节 公共部门人力资源伦理概述 第三节 公共部门人力资源责任的问题与对策 第四  
节 公共部门人力资源伦理建设的现状与完善对策（复习思考题）（经典案例）

## &lt;&lt;公共部门人力资源管理&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：第四节 我国公共部门人力资源规划的现状与展望 一、公共部门人力资源规划存在的问题 近年来，随着公共部门人力资源开发与管理理念的不断深入，我国政府越来越重视人力资源规划，宏观上基本确立了根据社会经济发展计划、现有人力资源状况等因素制定人力资源规划的原则，并对人力资源规划工作作了一系列重要部署。

微观上我国公共部门人力资源规划在操作程序上越来越科学，注重关键环节的数据分析和量化评估。但公共部门人力资源规划仍存在诸多问题，主要体现在以下几个方面。

1.公共部门人力资源规划缺乏稳定性、持续性和连贯性 公共部门人力资源规划受外部环境的影响比较大，直接体现为突发性因素、政策性因素、经济性因素、人口环境因素等。

突发性因素是指在公共部门人力资源规划的实施过程中，由于遇到了意想不到的突发事件，致使公共部门人力资源出现短缺。

政策性因素是指各级政府根据经济社会发展需要，颁布公共部门人力资源管理的法律、法规、规章或政策，但这些法规政策有时忽视了我国地域、经济发展阶段以及人口自然环境的差异，致使公共部门人力资源规划的实施存在不连贯。

经济性因素主要是指在我国特殊的经济发展水平下，公共部门人力资源规划的财政预算空间狭小、其他资源要素投入较少等，公共部门人力资源开发与管理缺少一定的经济基础，从而为公共部门人力资源规划造成了成本瓶颈。

人口环境因素主要是指我国特殊的人口就业压力，对公共部门人力资源规划产生负面影响，造成公共部门人力资源规划存在较为明显的政策导向而非现实的需求。

2.公共部门人力资源规划忽视工作分析，人力资源规划供求预测存在缺陷 我国公共部门人力资源规划流程粗糙，其中表现比较突出的是忽视工作分析，在公共部门人力资源需求与供给的预测上存在缺陷。

工作分析是人力资源规划的前提与基础，但我国公共部门在人力资源规划的制定过程中，忽视工作分析的科学性。

我国公共部门人力资源规划仍然具有很强的政府干预性，各公共部门自身的工作分析受到上级主管部门的干预，使各部门工作分析与部门自身的岗位设计出现偏差，最终造成公共部门人力资源规划出现偏差。

人力资源需求与供给预测是人力资源规划的中心内容，但由于我国公共部门人力资源需求与供给预测受到上级主管部门、自身条件以及社会压力等多重非规范性因素的影响，预测结果存在一定的误差。

从需求预测方面讲，一方面，各部门人力资源规划中的人员需求规模大于各机关实际发展的需要，造成公共部门人力资源需求预测过多；另一方面，上级编制管理部门由于受社会就业压力的影响以及对未来形势不正确的判断，对各部门的编制数量规模减小，使得各部门人力资源需求预测过少。

从供给预测方面讲，一方面，特殊职位的具有领导职务的公务员，由于组织考察的范围有限，人力资源供给预测狭。

窄；另一方面，对于公共部门外部的社会供给预测，由于其内部人力资源分类不明确以及所面临的选择的范围大，人力资源供给预测不全面。

3.公共部门人力资源规划缺乏成本意识 我国公共部门林立、机构重叠、人浮于事等表象背后的高人工成本、低工作效率的运作方式，意味着公共部门人力资源规划缺乏成本意识，效率不高。

公共部门人力资源规划缺乏成本意识主要是由以下原因造成的。

第一，根据“帕金森定律”，组织机构活动中存在这样一个事实：组织机构所完成的工作量与雇员数量之间没有必然联系，管理层次的增加也与工作本身无关。

帕金森认为造成这种事实的原因是由一个规律性的动机所导致的，亦即“工作的增加只是为了填满完成这一工作时可资利用的时间”。

据此，帕金森认为，当行政官员对他们的工作量感到过重时，对此问题所采取的措施是受动机规律引导的，即行政官员通常增加的是下属而不是竞争对手，其目的是为了减少组织中的竞争对手，同时增加下属可以增加资源控制、提高自己的政治地位。

## <<公共部门人力资源管理>>

由此可见，无论是公共部门工作量增加还是减少，公共部门受雇人员总是增加的，这就增加了人力资源规划的成本。

第二，公共部门对人力资源的认识存在误区，片面追求高学历。

近年来，社会上普遍出现了追求高学历现象，受此影响，公共部门也加入到了追求高学历的队伍。追求高学历说明我国对知识和人才的尊重，这有利于我国经济社会的长远发展；但片面追求高学历，会造成人力资源的浪费，增加公共部门人力资源规划的直接成本和社会对人力资源获取机会的间接成本。

第三，公共部门人力资源规划缺乏财政预算约束。

在公共部门，工资和福利通常占部门预算的绝大部分，所以最为重要的预算项目往往是与人事和人员雇用相联系的花费。

因此，财政预算是公共部门人力资源规划的关键，但目前我国公共部门还没有建立起人力资源规划的财政预算约束机制，这是造成我国公共部门人力资源规划成本居高不下的一个重要原因。

## <<公共部门人力资源管理>>

### 编辑推荐

《全国普通高等院校公共管理类核心课程"十二五"规划精品教材:公共部门人力资源管理》逻辑结构清晰,突出创新;通识性和研究性相结合;注重案例运用,理论联系实际。



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>