

<<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：9787561526217

10位ISBN编号：7561526210

出版时间：2006-8

出版时间：厦门大学出版社

作者：鄢龙珠 编

页数：324

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》出版三年来，受到了广泛的关注，许多高等院校的老师和学生将之选作教材或参考书。

在收集和吸纳使用本书的老师、同学及其他读者的意见和建议的基础上，我们对第一版进行了修改和补充。

此次修订的内容主要在以下几个方面：1.调整了局部结构。

新版本把第九、十章合并为一章，新增加了第十一章公共部门人力资源信息管理系统。

2.在大多数章节中增加了一些新内容，修改了我们发现的错误。

3.改写了部分章节。

主要是改写了第七章公共部门人力资源绩效管理；第八章公共部门人力资源薪酬管理；第九章公共部门人力资源职业生涯管理。

4.补充和更新了部分章节的案例及练习题。

在修订过程中，我们参考了大量的相关书籍资料，除已注明外，还借鉴了许多专家、学者的著作、教材、论文、案例及网站资料，在此一并致以衷心的感谢。

在此我还要对为本书的写作付出辛勤努力的各位作者表示衷心感谢，对为本书的出版倾注大量精力的厦门大学出版社编辑甘世恒同志表示衷心感谢。

本书的修订工作由鄢龙珠设计与主持，具体分工是：第一、八章：鄢龙珠；第二章：吴镇聪；第三章：刘少枫；第四章：王明春；第五章：陈志；第六章：徐初佐；第七章：俞少奇；第九章：邢雯；第十章：陈志；第十一章：郑书娟。

全书由鄢龙珠统稿，黄毅君、张伟志、张再海等对全书进行了通读。

公共部门人力资源管理是一门发展极快的学科，由于我们水平有限，加之时间仓促，书中不妥和疏漏之处在所难免，诚盼同行专家和广大读者批评指正，以便我们继续修订。

## <<公共部门人力资源管理>>

### 内容概要

本书阐述了公共人力资源管理的基本理论及可操作的一些方法，内容涉及公共部门人力资源管理的理论核心与基本原则、工作分析与职位评价、分类管理、绩效管理、培训管理、生涯管理、薪酬管理、福利与保险、行为规范与权益保障等方面，并结合《中华人民共和国公务员法》，对我国公共部门人力资源管理的一些热点、难点问题进行了积极而有益的探讨。

本书的理论分析较为系统，实践操作性较强，既可用作高教、成教、职教行政管理专业的教材，也可作为各级各类政府行政部门和企事业单位管理人员、专职人事工作者提高理论水平、业务水平和专业素质之用。

## &lt;&lt;公共部门人力资源管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第二版 序言 第一章 导论 学习精要 第一节 公共部门与公共部门人力资源 第二节 公共部门人力资源管理的性质 第三节 公共部门人力资源管理的基本功能 第四节 公共部门人力资源管理发展的新趋势 本章练习 案例讨论 第二章 公共部门人力资源管理的理论核心与基本原则 学习精要 第一节 人本管理思想 第二节 人力资本理论 第三节 公共部门人力资源管理的基本原则 本章练习 第三章 公共部门工作分析和职位评价 学习精要 第一节 工作分析与职位评价概述 第二节 工作分析的内容、程序及方法 第三节 职位评价的特点、步骤和方法 本章练习 案例讨论 第四章 公共部门人力资源的分类管理 学习精要 第一节 人员分类管理概述 第二节 品位分类管理 第三节 职位分类管理 第四节 人员分类管理制度的发展趋势与我国公共部门的人员分类管理制度 本章练习 案例讨论 第五章 公共部门人力资源的流动管理 学习精要 第一节 公共人力资源的流入管理：招聘与录用 第二节 公共部门人力资源的内部流动管理：晋升与降职 第三节 公共人力资源的流出管理：辞职与辞退 本章练习 案例讨论 第六章 公共部门人力资源绩效管理 学习精要 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考评 第三节 绩效管理过程 第四节 完善我国公共部门人力资源绩效管理 本章练习 案例讨论 第七章 公共部门人力资源薪酬管理 学习精要 第一节 公共部门人力资源薪酬概述 第二节 公共部门薪酬设计与管理 第三节 公共部门人力资源的福利与保险 本章练习 案例讨论 第八章 公共部门人力资源培训管理 学习精要 第一节 公共部门人力资源培训概述 第二节 公共部门人力资源培训需求分析 第三节 公共部门人力资源培训的实施 第四节 公共部门人力资源培训的评估 本章练习 案例讨论 第九章 公共部门人力资源职业生涯管理 学习精要 第一节 公共部门人力资源职业生涯管理概述 第二节 公共部门人力资源职业生涯规划的理论与实践 第三节 我国公共部门人力资源职业生涯规划与管理存在的主要问题与对策 本章练习 案例讨论 第十章 公职人员的行为规范与权益保障 学习精要 第一节 公职人员的权利与义务 第二节 行为规范 第三节 申诉、控告 第四节 争议仲裁 本章练习 案例讨论 第十一章 公共部门人力资源信息管理系统 学习精要 第一节 公共部门人力资源信息管理系统概述 第二节 公共部门人力资源信息系统对管理决策的支持过程 第三节 公共部门人力资源信息系统的使用、维护与再开发 第四节 公共部门信息管理系统与外部系统的沟通 本章练习 案例讨论 参考文献 后记

## &lt;&lt;公共部门人力资源管理&gt;&gt;

## 章节摘录

插图：第一章 导论公共部门人力资源管理是社会人力资源管理的一个部分，是公共部门实施管理活动的前提和基础。

它直接影响公共管理活动的开展，制约公共管理活动的结果，是公共管理活动的重要组成部分。

通过对本章的学习，你将了解到公共部门、公共部门人力资源的含义与特征，公共部门人力资源管理的性质与基本功能等内容，并了解我国公共部门人力资源管理的发展趋势及存在的问题。

一、公共部门与公共部门人力资源（一）公共部门的含义、类型与特征1. 公共部门的含义一般而言，公共部门（public sector）是指在社会生活中相对于私营部门（private sector）而存在的，旨在提供公共产品和公共服务，以谋求公共利益和普遍福祉的一套组织体系。

公共部门的构成十分复杂，而且，其涉及的范围和数量是随着社会发展的不同时期、国家管理社会经济事务的职能范围、所用管理手段与方式的变化而变化的。

最典型的公共部门是政府部门，它们以公共权力为基础，具有明显的强制性，依法管理社会公共事务，其目标是谋取社会的公共利益，对社会与公众负责，不以盈利为根本目的，不偏私于任何集团的私利。

最典型的私人部门是私人企业，它们以追求自身利益最大化为最终目标。

公私部门之间的界限最初比较清晰，但随着社会经济的发展，公私部门之间的互动日趋频繁，出现了相互渗透、交融的趋势。

第二次世界大战后，随着各国行政权的进一步扩大，政府管理经济与社会各方面事务的形式也发生了重大变化。

政府由传统的“守夜人”和社会生活的仲裁者，直接进入了人们社会生活的各方面。

政府直接投资办企业，建立众多国有企业，提供公共物品；直接开办公立学校，使更多的平民子女接受国家教育等等。

因而，具有公共部门内在性质的组织的范围明显扩大了。

在广义上，它既包括依靠国家财政运转的国家政权组织，尤其是管理社会公共事务的行政组织，同时也包括由政府直接投资、在所有制形式上属于国有的公营企业、公立学校、公立医院与相当数量的得到行政授权、并靠国家财政资源运转的机构或公共事业性组织等。

## <<公共部门人力资源管理>>

### 编辑推荐

《公共部门人力资源管理(第2版)》是由厦门大学出版社出版的。

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>