

<<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：9787040324457

10位ISBN编号：7040324458

出版时间：2011-12

出版时间：高等教育出版社 高等教育出版社 (2011-12出版)

作者：吴志华

页数：372

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>>

内容概要

《公共部门人力资源管理》采取制度化内容整合与知识体系建构相结合、“实然”与“应然”相结合的编著方法，对公共部门人力资源管理的主要环节或方面——职位分类、人员招用、职业生涯管理、培训与开发、绩效管理、薪酬与福利以及公共部门战略人力资源管理等，进行了系统、完整的知识性论述。

《公共部门人力资源管理》涵盖公共部门人力资源管理的三大制度化内容，即发达国家的公务员制度、我国的公务员制度和我国的事业单位人事制度；反映了中外公共部门人力资源管理的新内容，包括当今人力资源管理的新理念、新概念、新原理、新理论、新方法和新工具，发达国家近十多年来公务员制度的改革与新发展，我国近年来公务员制度的探索性改革和《公务员法》及其新近出台的各项配套法规的制度化规定，以及我国事业单位的人事制度改革的新政策规定和改革实践内容等。

本书主要供普通高等院校的行政管理、公共事业管理、劳动与社会保障、政治学与行政学等相关专业教学使用，也可以作为各级党政机关和各类事业单位中从事人事管理或人力资源管理实际工作者的专业知识读物。

<<公共部门人力资源管理>>

书籍目录

第一章总论 第一节人力资源管理与公共部门人力资源管理 第二节中国的干部人事制度及其改革 第三节国外的公务员制度及其新发展 第二章职位分类 第一节职位分类概述 第二节国外公务员的职位分类 第三节中国公共部门的职位分类 第三章人员招用 第一节人员招用概述 第二节国外公务员的雇用 第三节中国公共部门人员的招用 第四章职业生涯管理 第一节职业生涯管理概述 第二节国外公务员的职业生涯 第三节中国公共部门人员的职业生涯管理 第五章培训与开发 第一节培训与开发概述 第二节国外公务员的培训与开发 第三节中国公共部门人员的培训与开发 第六章绩效管理 第一节绩效管理与绩效评估 第二节国外公务员的绩效管理 第三节中国公共部门人员的绩效考核 第七章薪酬与福利 第一节薪酬与福利概述 第二节国外公务员的薪酬与福利 第三节中国公共部门的工资与福利 第八章社会保险 第一节社会保险概述 第二节国外公务员的社会保险 第三节中国公共部门人员的社会保险 第九章战略人力资源管理 第一节战略人力资源管理概述 第二节国外公务员的战略人力资源管理 第三节中国公共部门战略人力资源管理 主要参考文献 后记

<<公共部门人力资源管理>>

章节摘录

版权页：插图：（三）公务员雇用制度的改革 为了克服传统公务员雇用制度中的各种僵化问题，美国联邦政府试图通过对雇用职权和雇用规则和途径等的调整，对公务员雇用制度进行大刀阔斧的改革，以期形成一种灵活和回应的雇用制度。

重塑人力资源管理报告围绕新的设想，提出了改革雇用制度的七项行动措施：（1）准许机构制定适合自己的招募和考试项目，废止统一的和标准化的申请表；（2）允许部门和机构在招募紧缺的职业或职位人员时采取免除排序而直接雇用的方式；（3）竞争性任用职位减少至三类；（4）允许非永久性职位雇员按照部门内职位配置程序竞争永久性职位；（5）废除等级年限的要求，形成一种比较宽泛的任职资格框架，以便使机构从外部雇用人员和在内部进行人员配置时能够扩大和变通任职资格标准；（6）废除所有有关雇员临时性安排工作的时间期限的法规；（7）在联邦政府中建立公布职位空缺信息的雇用信息系统，同时开发和实施便于机构人事管理的通用的自动化系统。

这些行动措施组合成四方面的雇用制度改革。

首先是雇用职权体制改革。

重新界定联邦政府人事管理办公室与联邦政府各行政机构在公务员雇用中的角色，改变由人事管理办公室集中统一行使雇用职权的模式，通过授权给各行政机构，使它们拥有雇用自主权，形成以行政机构为基础的市场驱动的雇用制度，以改进联邦政府、各行政机构及管理者在雇用、开发、保持一支高质量雇员队伍的能力。

具体的改革设计是：各行政机构通过授权拥有法律规定的雇用自主权，如发布招募信息、确定雇用职位的资格条件、自行组织筛选性考试等，同时承担对雇用结果负责的职责；人事管理办公室在雇用方面的职权是，根据法律制定雇用的一般原则和比较宽泛的政策，指导及监督各行政机构实施雇用的活动，对各行政机构负责雇员工作的人员进行培训，同时通过与行政机构竞争来提供机构所需要的雇用服务（如代行政机构组织雇用考试等）。

其次是雇用制度规则的改革。

最主要的一项雇用制度规则改革是任职资格条件弹性化。

废除联邦政府统一制定的过于具体的职位任职资格标准，由人事管理办公室重新制定出各职位系列宽口径的基本资格条件标准框架；在实施宽口径基本资格条件标准的同时，允许行政机构在任用人员时确定特定职位系列的任职资格要求，准许行政机构从外部雇用人员和在内部进行人员配置时更改基本资格标准，包括在对那些工作绩效突出但不符合基本资格条件要求的人员进行晋升时变通基本标准。

<<公共部门人力资源管理>>

编辑推荐

《公共部门人力资源管理》主要供普通高等院校的行政管理、公共事业管理、劳动与社会保障、政治学与行政学等相关专业教学使用，也可以作为各级党政机关和各类事业单位中从事人事管理或人力资源管理实际工作者的专业知识读物。

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>