第一图书网, tushu007.com

<<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：9787300026534

10位ISBN编号：7300026532

出版时间：2000-3-1

出版时间：中国人民大学出版社

作者：孙柏瑛,祁光华

页数：379

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

前言

历史经验表明，发展水平和现代化水平越高的社会，公共行政也越发达，因而就越需要公共行政科学。
公共行政科学对我国经济和社会发展的重要性，正随着我国社会主义现代化进程的推进而日益显现出来，并呈现出良好的发展前景。

公共行政是对政府及其他社会部门、社会公共事务的组织与管理。
行政管理学是研究和运用于国家事务、社会公共事务的管理科学与艺术。
它通过研究、传播行政管理知识、艺术的信息，培养公共管理的职业人才，改善政府和社会公共部门管理、服务的质量，提高效率，最终达到实现公共利益的良好目的。

在传统社会中，公共行政管理也和其他领域中的管理一样，主要依靠管理人员的经验和悟性。
现代行政管理要求从业者有着与其相适应的职业道德和品质；要求管理人员掌握适应这种管理要求的知识和技能。
从当前来看，随着社会的政治民主与科学技术的全面进步，公共行政的职能在迅速扩展，公共管理部门迅速增加，公共管理中的分工协作日益增强，社会对政府公共管理质量的要求越来越高，“职业化”成了公共管理领域的一个重要趋势，不经专门化的教育培训，就不可能胜任管理岗位的要求。
所以，在现代社会，通过专门教育培养专业型的公共行政管理人才，不仅是时代的迫切要求，也是人们的共识。
这是由公共行政自身发展的规律所决定的，公共行政教育成为公共行政职业化的主要途径。

第一图书网, tushu007.com

内容概要

主要论述了公共部门人力资源管理的性质与制度，人力资源的分配，人力资源的获取、激励与发展，人力资源的维持、保障与流动。
《公共部门人力资源》管理的特点是体系完整，有较强的理论性和实践性。

<<公共部门人力资源管理>>

书籍目录

导论 公共部门人力资源管理的性质第一节 公共部门人力资源管理的含义和特性1 人力资源与人力资源管理的一般含义2 公共部门人力资源与管理的内涵3 公共部门人力资源与管理的性质第二节 公共部门人力资源管理系统的构成与环境1 影响公共部门人力资源管理的环境因素2 公共部门人力资源管理系统的构成第三节 公共部门人力资源管理的理念与目标1 人性假设与公共部门人力资源管理理念的发展2 公共部门人才资源管理的基本原理3 公共部门人才资源管理的目标与基本任务第四节 公共部门人力资源管理与政府生产力的提高1 政府生产力的含义与要素构成2 公共部门人力资源管理与政府生产力的提高第五节 本书的结构安排与主要内容第一篇 公共部门人力资源管理制度与法律规范第一章 公共部门人力资源管理的制度选择第一节 公共部门人力资源管理制度的含义与地位1 公共部门人力资源管理制度的内涵2 公共部门人力资源管理制度的主要模式3 公共部门人力资源管理制度的地位和作用第二节 英美国家公共部门人力资源管理制度的演进1 西方国家公共部门人力资源管理制度改革的背景2 英国政府现代文官制度的选择与推进3 美国政府公务员制度的建立与发展4 西方国家公务员制度的基本规则第三节 中国政府在公共部门人力资源管理制度方面的改革探索1 中国干部人事管理制度的反思2 干部人事制度改革目标的定位3 中国国家公务员制度的探索与确立第四节 现代公共部门人力资源管理制度的基本精神和独特性1 现代公共部门人力资源管理制度的基本精神2 现代公共部门人力资源管理制度的内在运行机制3 中国公共部门人力资源管理制度的独特性第二章 公共部门人力资源管理的法治化第一节 公共部门人力资源管理法治化的意义一、公共部门人力资源管理法治化的内涵二、公共部门人力资源管理法治化的必要性与作用三、公共部门人力资源管理法治化的要素第二节国家公务员法的形式与性一、国家公务员法的二、国家公务员法的体系与性质三、国家公务员法的基本内容四、国家公务员法的制定与实施第三节国家公职人员的法律地位一、公职人员的法律二、公职人员的行政职务关系三、公职人员的双重身份第四节国家公职人员管理机构的职责权限一、公务员管理机构的职权与职责二、公务员管理机构的组织形式三、公务员管理机构组建的发展趋势第三章 公共部门人力资源的权利、义务与行为规范第一节国家公职人员权利、义务的含义与作用一、公职人员权利、义务的含义二、公职人员权利、义务规定的地位和作用三、公职人员权利、义务规定的特第二节国家公职人员权利、义务规定的内容一、公职人员权利、义务法律规定的形式二、公职人员权利规定的基本内容三、公职人员义务规定的基本内容与责任第三节国家公职人员行为规范建设的必要性一、公职人员行为规范的含义与特征二、公职人员行为规范建设的意义第四节国家公职人员行为规范的规定一、现代公职人员行为规范发展的特点二、公职人员行为规范的内容三、提高公职人员行为规范水平的一般途径第二篇 公共部门人力资源的战略与配置第四章 公共部门人力资源战略管理第一节战略管理的基本理论一、战略管理及其意义二、战略管理学派的思想三、战略管理的作用第二节环境分析与人力资源战略问题的界定一、政治、政府及法律因素二、人口因素三、技术因素四、竞争因素五、内部管理因素六、文化因素七、因素评价第三节 人力资源战略的制定一、人力资源战略规划与人力资源战二、人力资源战略的发起三、人力资源战略制定的方法四、人力资源战略的着眼点第四节人力资源战略的实施与评价一、人力资源战略的可行性评估二、人力资源战略的实施三、人力资源战略评价第五章 公共部门的工作分析与职位评价第一节工作分析与职位评价概述一、工作分析、职位评价的含义二、工作分析、职位评价的历史沿革三、工作分析、职位评价的作用四、工作分析、职位评价的前提——组织图的编制第二节工作分析的内容及其方法一、工作分析的程序二、工作分析的内容三、工作分析的方法四、工作说明书第三节职位评价的方法一、排列法二、分等法三、评分法四、因素比较法第六章 公共部门的人员分类管理第三篇 公共部门人力资源的获取、激励与发展第七章 人员招募与甄选第八章 公共部门人员绩效管理第九章 公共部门人力资源的培训第四篇 公共部门人力资源的维持、保障与流动第十章 公职人员的工资保险福利第十一章 公共部门人力资源的交流调配与回避管理第十二章 公职人员的辞职、辞退、退休管理参考文献

章节摘录

“ 人力资源 ”是现代社会颇为时尚的管理术语。
但是，人们对它的定义并不完全相同。
有人认为，人力资源是在现有生产过程中投入的劳动力的总量，即现有组织内的劳动人口存量；而有的人则认为，人力资源是指在一定区域范围内，所有具有劳动能力的人口的总和。
它既包括现有在生产过程中投入的劳动力人口，也包括即将进入生产过程的潜在的劳动人口和暂时失去工作职位但仍有劳动能力的失业或待业人口等。
这样看，前者注重的是现实的人力资源构成，而后者从更广泛的意义上使用“ 人力资源 ”的范畴。
目前人们通常从广义角度理解人力资源的内涵，以重视各种不同存在形式的人力资源的发展状态。
因此，一般意义的人力资源的含义是，在一定范围内能够作为生产性要素投入社会经济活动的全部劳动人口总和。
它可分为现实的人力资源和潜在的人力资源两部分。
现实的人力资源指一个国家或一个地区在一定时间内拥有的实际从事社会经济活动的全部人口，包括正在从事劳动和投入经济运行的人口以及由于非个人原因暂时未能从事劳动的人口，他们有时被称为“ 劳动力资源 ”。
潜在的人力资源则是指处于储备状态，正在培养成长，逐步具备劳动能力的；或虽具有劳动能力，但由于各种原因不能或不愿从事社会劳动的，并在一定条件下可以动员投入社会经济生活的人口总和。
例如在校的青年学生、现役军人、从事家务劳动的家庭妇女等。

第一图书网, tushu007.com

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