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：9787300158983

10位ISBN编号：7300158986

出版时间：2012-7

出版时间：滕玉成、 于萍 中国人民大学出版社 (2012-07出版)

作者：滕玉成，于萍 著

页数：285

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

内容概要

《公共管理系列教材：公共部门人力资源管理（第3版）》在2008年第二版的基础上进行修订，全书坚持“国际化与本土化并举”、“理论与实践共进”的指导思想，以及教材修订的三个原则：第一，增加近年来的相关理论研究；第二，引入比较成熟的管理思想；第三，吸收近年来来管理实践的新成就。
具体而言，第三版主要做了以下几个方面的修订工作：第一，删掉第二版的1篇（原第3篇公共部门人力资源获取与测评）、1章（原第8章人力资源测评），形成该版的4篇、14章。
其中第2篇改为公共部门人力资源规划与招录。
第二，重新撰写了第3章（我国公共部门人力资源管理的发展与变革）。
第三，从逻辑结构到具体内容，进行调整、增删、改写的有第7章人力资源招录（原为人力资源获取）、第8章绩效考核与管理（原为绩效管理）、第9章培训与开发（原为人力资源培训与开发）、第10章职业生涯管理、第11章薪酬管理、第14章公共部门人力资源管理的挑战与发展趋势。
第四，部分节增删、改写的有第1章导论（原为公共部门人力资源管理的内涵与原理）、第13章人力资本管理。
第五，其余各章也与以上诸章一起进行了有关逻辑调整、内容增删、语句修改、文字锤炼，以求更准确、简练、好读、易懂。
第六，重新编选了每章的阅读资料，修改增删了复习思考题。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

滕玉成，博士，山东大学政治学与公共管理学院教授，山东大学MPA教育中心副主任。
主要研究方向为人力资源管理。
主编《公共部门人力资源管理》、《公共管理学》等多部教材，发表论文多篇。
曾获山东省省级教学成果一等奖(1992)、山东高等学校优秀科研成果三等奖等奖项(2009、2010)。

<<公共部门人力资源管理>>

书籍目录

第1篇 公共部门人力资源管理的基本内涵与历史沿革 第1章 导论 1.1 公共部门人力资源管理的含义与目标 1.2 公共部门人力资源管理的原理与职能 1.3 公共部门人力资源管理环境及其与公共部门人力资源管理的关系 1.4 公共部门人力资源管理者的角色与胜任力 第2章 人力资源管理的起源与演进 2.1 人力资源管理的产生与演变 2.2 公务员制度的形成与变革 2.3 公共部门人力资源管理与传统人事管理的异同 第3章 我国公共部门人力资源管理的发展与改革 3.1 我国公务员制度的确立与完善 3.2 我国事业单位人事制度的问题与改革 3.3 我国公共部门人力资源队伍建设的目标与要求 第2篇 公共部门人力资源规划与招录 第4章 人力资源规划 4.1 人力资源规划的含义与程序 4.2 人力资源需求预测 4.3 人力资源供给预测 4.4 人力资源战略规划 第5章 工作分析与工作评价 5.1 工作分析与工作评价的含义与功用 5.2 工作分析 5.3 工作评价 第6章 人员分类管理 6.1 人员分类管理的含义与作用 6.2 品位分类 6.3 职位分类 6.4 官职并立职位分类与人员分类管理的发展趋势 6.5 我国公共部门的人员分类 第7章 人力资源招录 7.1 人力资源招录的含义与价值 7.2 人力资源招募 7.3 人力资源甄选技术 第3篇 公共部门人力资源激励发展与保障维护 第8章 绩效考核与管理 8.1 绩效管理和绩效考核的概念与流程 8.2 绩效指标体系与绩效沟通 8.3 绩效考核者与绩效考核方法 8.4 绩效反馈与绩效改进 第9章 培训与开发 9.1 培训与开发的含义和模型 9.2 培训与开发需求分析 9.3 培训与开发的类型、内容和方法 9.4 培训与开发的规划实施和评估 第10章 职业生涯管理 10.1 职业生涯管理的含义与价值 10.2 职业生涯管理基本理论 10.3 职业生涯规划 10.4 职业生涯管理的内容 第11章 薪酬管理 11.1 薪酬管理的含义与原则 11.2 薪酬等级制度设计 11.3 福利管理 11.4 社会保险 第4篇 公共部门人力资源管理的战略转变与发展趋势 第12章 公共部门战略性人力资源管理 12.1 公共部门战略性人力资源管理的含义与要求 12.2 公共部门战略性人力资源管理与公共部门人力资源管理的区别 12.3 战略性人力资源管理职能、活动与角色 12.4 人力资源战略的制定与实施 12.5 公共部门战略性人力资源管理的问题与变革 第13章 人力资本管理 13.1 人力资本的含义与人力资本理论 13.2 人力资本管理的兴起及其含义 13.3 一人力资源与人力资本的关系及人力资源的资本化 13.4 人力资本管理的目标、理念与原则 第14章 公共部门人力资源管理的挑战与发展趋势 14.1 公共部门人力资源管理的挑战 14.2 新公共管理下人力资源管理的发展 14.3 公共部门人力资源管理的未来趋势 参考文献

章节摘录

版权页： 插图： 4.1.2 人力资源规划的种类 除上文提到的宏观和微观的公共部门人力资源规划的分类外，人们通常把人力资源规划分为总体规划和业务计划，这同时也是人力资源规划的内容。
1.总体规划 总体规划是以组织的战略目标和未来发展趋势为依据，围绕规划期内人力资源管理的总目标、总方针和总政策，按照实施步骤、时间安排、经费预算等若干思路进行设计。
如果整个组织面临大的变动或需要重组，必须考虑组织结构及职位的重新分析，并在完全确定的基础上进行总体规划。
2.业务计划 （1）补充计划。
这通常包括人员补充的类型、数量、结构比例和要达到的绩效；人员的来源、任职资格、工资待遇和社会保障；文件的拟订、广告与新闻发布、公开报名、笔试与面试、调任、转任与轮换；招聘、选拔的费用预算等。
（2）使用计划。
这包括各部门的“三定”（定编、定岗、定员）方案及其职位分类与设置标准、绩效目标、交流和调配制度目标等；任职资格考核办法、聘任与解聘制度及其规范、年度考核制度与奖惩措施；各项制度、措施和办法的时间安排；薪酬预算等。
（3）培训开发计划。
这包括培训开发的目标（如提高人员的政治、业务素质，减少非正常流动的频率，增强组织的凝聚力，激励与提高工作满意度等），培训开发的相关政策或办法（促进开发的政策、员工的终身教育办法、发挥职工“长处”或“优势”的特殊教育措施等），不同培训开发的时间安排（短期、中期、长期），教育、培训、进修、考察、调研经费的预算等。
（4）绩效考核与激励计划。
这主要包括激励政策、薪酬政策，考核体系的完善，公正与公平的评价机制的建立；分步实施的时间安排；增加工资、奖金、福利的费用匡算等。
在具体的规划中，根据情况还可增加若干项目，但规划的名称和内容必须与本单位的实际情况相吻合，与总体目标相一致。
实际工作中，业务计划的内容很多，除上述计划外，还有晋升计划、团队建设计划、劳动关系计划、老职工安排计划等。
此外，从人力资源规划的时限来看，人力资源规划也可划分为长期规划或战略规划（5年或5年以上）、中期规划或战术策略规划（2～5年）和短期规划或作业规划（1～2年）。
短期规划，特别是年度规划已成为公共部门比较制度化的工作程序，而战略规划和中期规划目前仍是公共部门比较薄弱的环节。
当然，这些规划应与组织的其他规划相互联结。
长期规划要考虑组织的发展目标和各种内外环境因素，预计未来组织对人员的需求并估计远期的人力资源数量，其重点在于分析问题，而不在于进行详细的预测。
中期规划要对人力资源的需求、供给情况作详细预测，然后根据预测的情况来制定具体的行动方案。
短期规划要涉及一系列的具体操作实务，要求任务具体明确，措施便于实施。

编辑推荐

《公共管理系列教材:公共部门人力资源管理(第3版)》是由中国人民大学出版社出版。

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