

<<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：9787303092826

10位ISBN编号：730309282X

出版时间：2008-6

出版时间：北京师范大学出版社

作者：魏成龙 编

页数：375

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

人力资源是第一资源，人力资源管理是组织管理的核心。

公共部门是负责提供公共产品或进行公共管理，致力于增进公共利益的各种组织和机构。

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

公共部门人力资源是在公共部门中工作的具有劳动能力的各类人员的总和，是整个社会人力资源的重要组成部分。

公共部门人力资源管理是对公共部门人力资源进行管理的活动，它研究公共部门人力资源管理的规律和科学方法以提高管理工作的效率和效果，它是在充分、科学、合理和有效地发挥公共部门人力资源在行使国家行政权力、管理国家和社会公共事务的过程中，对社会进步和经济发展的积极作用而进行的资源配置、素质提高、能力利用、开发规划及效益优先等一系列活动相结合的有机整体。

公共部门人力资源管理是当代我国社会整个人力资源管理系统的一个重要组成部分，我国的公共部门人力资源管理正在经历一场深刻的变革。

在我国现行体制下，公共部门中的人力资源作为社会公共资源的代理人、社会改革的领导者、公共产品和公共服务的提供者，更有着特殊的重要性。

科学、有效、合理的公共部门人力资源管理是建立和完善科学化、制度化和民主化的公共管理体制，应对经济、技术、信息和贸易全球化发展以及由此引起的人力资源国际化，促进经济社会全面、健康和可持续发展的重要基础。

## <<公共部门人力资源管理>>

### 内容概要

公共部门人力资源管理是当代我国社会整个人力资源管理系统的一个重要组成部分。

本书全面阐释了公共部门人力资源管理的概念、原理、理论和方法。

本书所介绍的公共部门人力资源管理理论力图在“公共”与“人力资源管理”之间寻求一种平衡。

在吸收借鉴国外公共人力资源管理之精华的同时结合中国的实际进行研究和创新，在国际化的基础上实现本土化。

同时，本书注重把规范性与经验性、学术性与应用性、科学性与实践性有机统一起来，优化公共部门人力资源管理领域的研究和教学，为公共部门人力资源管理的实践者提供科学、可靠和有用的知识。

本书分为5篇共15章，分别从公共部门人力资源管理概论、公共部门人力资源规划、公共部门人力资源流动、公共部门人力资源开发和公共部门人力资源保障等方面进行阐述。

## &lt;&lt;公共部门人力资源管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第1篇 公共部门人力资源管理概论 第1章 绪论 【内容结构图】 【引导案例】《公务员法》通过  
 1.1 人力资源管理的含义和理论 1.1.1 人力资源管理的含义 1.1.2 人力资源管理的理论 1.2 公共  
 部门 1.3 公共部门人力资源管理的内涵 1.3.1 公共部门人力资源管理的含义 1.3.2 公共部门人  
 力资源管理的特点 1.3.3 公共部门人力资源管理的功能与目的 1.4 公共部门人力资源管理的基本  
 内容 【本章小结】 【关键概念】 【思考与练习】 【案例分析】加拿大的公务员管理体系 【推  
 荐读物】 第2章 公共部门人力资源管理制度 【内容结构图】 【引导案例】中国《公务员法》的由  
 来 2.1 公务员制度——公共部门人力资源管理的主要制度 2.1.1 公务员制度 2.1.2 中国的公  
 务员制度与《公务员法》 2.2 中国与西方公务员制度变革 2.2.1 中国公务员制度变革 2.2.2 西  
 方公务员制度变革 2.3 现代公共部门人力资源管理制度中的基本理念 【本章小结】 【关键概念】 【  
 思考与练习】 【案例分析】韩国公共部门人力管理改革概况 【推荐读物】 第3章 公共部门人力  
 资源管理环境 【内容结构图】 【引导案例】人力资源的生态环境 3.1 公共部门人力资源管理的外部  
 环境 3.2 公共部门人力资源管理的内部环境 【本章小结】 【关键概念】 【思考与练习】 【  
 案例分析】案例一 双滦区对6名区管拔尖人才予以奖励 案例二 系统观指导下的电子政务 【推  
 荐读物】 第4章 公共部门战略人力资源管理 【内容结构图】 【引导案例】海口市制定人才五年规划  
 4.1 战略管理、战略人力资源管理与公共部门战略人力资源管理 4.2 公共部门人力资源战略及其制  
 定与实施 4.2.1 公共部门人力资源战略 4.2.2 人力资源管理战略分析方法 4.2.3 人力资源管理  
 战略的选择与制定方法 4.2.4 人力资源管理战略的实施 【本章小结】 【关键概念】 【思考与  
 练习】 【案例分析】案例一 商务部编制人才专项规划 案例二 基于战略和文化的人力资源管理  
 【推荐读物】 第2篇 公共部门人力资源规划 第5章 公共部门人力资源规划概论 【内容结构图】 【  
 引导案例】杭州市“十一五”人力资源培养规划 5.1 公共部门人力资源规划的含义与特点 5.1.1  
 公共部门人力资源规划的含义 5.1.2 公共部门人力资源规划的特点 5.1.3 公共部门人力资源规  
 划的作用 5.1.4 影响公共部门人力资源规划的因素 5.2 公共部门人力资源规划的种类与程序 5.2.1  
 公共部门人力资源规划的种类 5.2.2 公共部门人力资源规划的程序 5.3 公共部门人力资源需求与  
 供给 5.3.1 公共部门人力资源需求预测 5.3.2 公共部门人力资源供给预测 【本章小结】 【关  
 键概念】 【思考与练习】 【案例分析】某事业单位的人力资源规划 【推荐读物】 第6章 公共  
 部门工作分析与职位评价 第7章 公共部门人力资源分类管理 第3篇 公共部门人力资源流动 第8章 公  
 共部门人力资源招聘 第9章 公共部门人力资源配置与流动 第10章 公共部门人力资源离退休制度 第四  
 篇 公共部门人力资源开发 第11章 公共部门人力资源绩效管理 第12章 公共部门人力资源培训 第13章  
 公共部门人力资源职业生涯规划 第五篇 公共部门人力资源保障 第14章 公共部门薪酬管理 第15章 公  
 职人员的申诉、控告制度参考文献

## &lt;&lt;公共部门人力资源管理&gt;&gt;

## 章节摘录

插图：1.古典管理制度理论阶段西方早期人力资源开发与管理的思想寓于19世纪末至20世纪30年代形成的科学管理的理论之中。

(1) 福利人事管理阶段18世纪末，英国开始了工业革命，19世纪席卷了美国。

工业革命的特征是：工厂取代了手工作坊，机器取代了人力。

这一变化将一无所有的工薪雇佣劳动力与工厂主和生产资料结合了起来，人事管理作为一种管理活动开始正式进入企业的管理活动范畴。

19世纪末至20世纪初，随着企业组织规模的不断扩大，企业组织的功能也出现了以分工和专业化为特征的变化，企业的所有权与管理权逐步分离，出现了薪酬管理人员。

然而，这一时期的人事管理和企业发展不是同步提高，仍旧是一种粗放式的管理。

企业发展的重点仍然是扩大生产规模、改进生产技术，而不是改善工厂和员工的管理，企业管理人员奉行非人道的管理方法，工人劳动强度大且无保障。

因此，如何管理好大机器生产组织中的人，提高生产效率，成为这一时期管理的中心问题。

劳工问题的解决措施导致福利人事概念的形成和发展。

福利人事涉及员工的失业、病假工资、住房补贴费等项目，其根本任务是使工人更努力地工作，而目的则是防止工人组织工会。

直至今日，我们还能从人事管理中看到传统福利的影响。

(2) 专业化人事管理阶段20世纪初，被誉为“科学管理之父”的泰勒提出了“科学管理”理论。

科学管理理论首次运用了科学的工作分析方法，认为劳动组织方式和报酬体系是生产率问题的根本所在，并提出以金钱为主要激励要素的激励理论，提出员工要与工作相适应，认为应重视对员工的科学培训和素质的提高，认为通过劳资合作可以提高劳动生产率，而生产率是科学管理的中心问题。

这一理论第一次将科学管理的观念引入到人事管理中，并大量涉及人力资源开发与管理的理论，揭示了人事管理和劳动生产率以及工作绩效之间的关系，说明员工的劳动生产率和工作绩效的提高可以通过有效的管理来实现。

人事管理从20世纪初开始作为一个独立的管理职能正式进入到企业管理的活动范畴。

总之，古典管理理论阶段开始承认企业中人力资源在提高劳动生产率方面的作用，但侧重于从管理职能、组织方式等方面研究制度的效率问题，对人的因素考虑很少。

## <<公共部门人力资源管理>>

### 编辑推荐

《公共部门人力资源管理》：新世纪高等学校教材，公共管理基础课系列教材

<<公共部门人力资源管理>>

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>