

<<公共部门人力资源学>>

图书基本信息

书名：<<公共部门人力资源学>>

13位ISBN编号：9787307065062

10位ISBN编号：7307065061

出版时间：2008-9

出版时间：李和中 武汉大学出版社 (2008-09出版)

作者：李和中 编

页数：356

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>

<<公共部门人力资源学>>

内容概要

公共部门人力资源管理，是公共管理类专业的核心课程之一。我们认为，其教学目的应定位于培养学生的实践能力、拓宽学生的专业视野。以此种认识为出发点，《公共部门人力资源学》的编撰既着力于较为系统地展现公共部门人力资源管理与开发的各个环节，及其所需要的管理技术、方法，以促使教学内容与管理实践紧密结合起来；又注重以现代人力资源研究范式为依据，力求以多元化的视角反映公共部门人力资源管理活动的发展轨迹与演变规律，从而帮助学生奠定较为扎实的专业基础和较为宽广的专业视野。

<<公共部门人力资源学>>

书籍目录

导论第一章 公共部门人力资源及其开发管理第一节 人力资源开发与管理概述第二节 公共部门人力资源的开发与管理第三节 新世纪中国人力资源开发与管理的发展趋势第二章 公共部门人力资源管理的历史沿革第一节 国外公共部门人力资源管理的历史回顾第二节 国外公共部门人力资源管理的基本特征与模式第三节 中国公共部门人力资源管理的历史演变第三章 公共部门人力资源生态环境第一节 公共部门人力资源生态环境及其构成第二节 公共部门人力资源生态环境的特点第三节 公共部门人力资源生态环境存在的问题及其对策第四章 公共部门人力资本理论第一节 人力资本理论的发展轨迹第二节 人力资本理论的基本内容第三节 公共部门人力资本理论第五章 公共部门人力资源规划与预测第一节 人力资源规划第二节 公共部门人力资源规划第三节 公共部门人才预测的内容及基本方法第六章 公共部门人力资源的流动第一节 人力资源流动的客观必然性第二节 公共部门人力资源流动基本类型与方式第三节 公共部门人力资源流动的障碍与对策第七章 公共部门工作分析与职位分类第一节 工作分析概述第二节 工作分析的程序与方法第三节 公共部门工作评估的方法第四节 公共部门人员分类管理第八章 公共部门人才测评第一节 公共部门人才测评概述第二节 公共部门人才笔试第三节 公共部门人才结构化面试第四节 公共部门人才测评中的评价中心技术第九章 公共部门人力资源招募与选录第一节 公共部门人力资源获取第二节 公共部门人力资源招募与选录的原则第三节 公共部门人力资源招募与选录的程序第四节 公共部门人力资源招募与选录的渠道和方法第十章 公共部门人力资源培训与开发第一节 公共部门人力资源培训与开发概述第二节 公共部门人力资源的培训机构和方式第三节 公共部门人力资源培训与开发系统模型第十一章 公共部门人力使用第一节 中国传统的用人艺术第二节 公共部门人力使用的原则第三节 公共部门职务任免与升降第四节 公共部门人力使用中应注意的问题第十二章 公共部门人力激励第一节 人力激励概述第二节 激励理论第三节 人力激励的基本原则与手段第十三章 公共部门绩效评估第一节 公共部门绩效评估概述第二节 绩效评估程序与方法第三节 中国公共部门的绩效评估第十四章 公共部门人力资源薪酬管理第一节 薪酬与薪酬制度第二节 工资的种类及其结构第三节 福利的种类及其结构第四节 公共部门工资与福利所面临的问题及改进对策第十五章 公共部门人力资源监控与约束第一节 监控与约束及其作用第二节 公共部门人力资源监控与约束的主要内容第三节 西方国家对公共部门人力资源的监控与约束第四节 中国公共部门人力资源监控与约束参考文献后记

<<公共部门人力资源学>>

章节摘录

插图：市场经济具有平等性、竞争性、法制性和开放型的特征。

有中国特色的社会主义市场经济是由社会主义制度决定的，是由中国的特殊国情决定的。

简要说来，有中国特色的社会主义市场经济的特殊性的特征，主要表现在三个方面：首先，我国是以公有制为主体，多种经济成分并存，在市场上进行平等竞争，共同发展，推动着社会主义市场的发展与繁荣。

其次，实行以按劳分配为主体、其他分配方式为补充、兼顾效率与公平的原则。

最后，我国实行计划导向、宏观调控是代表广大劳动人民的利益，因公有制占主体而且有强大的经济实力，能够从全局出发，把人民的局部利益与整体利益、当前利益与长远利益结合起来，制定经济计划和各项经济政策，运用各种经济杠杆，使宏观调控更有力、更有效、更有利于促进市场经济的发展和整个国民经济的发展与社会生产力的提高。

在我国社会主义市场经济这种特定的背景之下，人力生态环境也有着各自的个性特征。

1.构建和谐社会下的人才生态环境。

中共十六届三中全会明确提出了“坚持以人为本，树立全面、协调、可持续的发展观，促进经济社会和人的全面发展”；强调“按照统筹城乡发展、统筹区域发展、统筹经济社会发展、统筹人与自然和谐发展、统筹国内发展和对外开放的要求”，推进改革和发展。

在构建和谐社会的进程中必须始终坚持科学发展观，这是由科学发展观的基本内容和本质规定所决定的。

加快经济发展是科学发展观的重要内容，也是构建和谐社会的物质基础；以人为本是科学发展观的本质规定，也是构建和谐社会的内在要求；全面协调可持续发展是科学发展观的基本要求，也是构建和谐社会的重要内涵。

只有坚持以人为本，才能促进社会经济，维护社会稳定。

构建和谐社会，需要坚持民主与法制的统一、公平与效率的统一、活力与秩序的统一、科学与人文的统一、人与自然的统一。

树立“以人为本”的观念，充分认识到人力是经济社会发展中最为重要的宝贵资源，是现代经济中最为活跃的生产要素，是市场经济竞争中最有价值的经济资本，是带动社会公众走向文明富裕的中坚力量。

真正在全社会形成一种尊重知识、重视人才、爱护人才、支持人才的社会风尚，在各级领导中确实树立“人才兴省”、“人才立省”的战略思想。

后记

公共部门人力资源管理，是公共管理类专业的核心课程之一。

我们认为，其教学目的应定位于培养学生的实践能力、拓宽学生的专业视野。

以此种认识为出发点，本书的编撰既着力于较为系统地展现公共部门人力资源管理与开发的各个环节，及其所需要的管理技术、方法，以促使教学内容与管理实践紧密结合起来；又注重以现代人力资源研究范式为依据，力求以多元化的视角反映公共部门人力资源管理活动的发展轨迹与演变规律，从而帮助学生奠定较为扎实的专业基础和较为宽广的专业视野。

全书各章均搭配有相应的案例，以启迪学生理论联系实际。

当然，实际效果如何，还有待教学实践的检验。

本书编写委员会由李和中教授任主编，负责写作大纲的拟定和书稿的最后审定；钱道赓任副主编，负责书稿编撰的组织，以及书稿的统改。

谢红星编写导论，李和中编写第一章、第二章、第五章、第六章、第十二章、第十四章，裘铮编写第三章、第四章、第十五章，钱道赓编写第七章、第八章、第九章、第十三章，东晓编写第十章，鄢烈洲编写第十一章。

本书在写作过程中，对参考、借鉴国内外专家、学者的文章与著作，力所能及的予以注明，但仍难免有诸多遗漏之处。

对此，敬请谅解并对所有被参考与引用文献资料的作者和译者致以谢意。

感谢武汉大学出版社张琼编辑为本书策划、编辑所倾注的心血。

因作者水平有限，本书还存在很多不足，甚至是谬误，期待各位学界同仁，以及使用本书的老师和同学们不吝指正，以帮助我们进一步修订和完善。

<<公共部门人力资源学>>

编辑推荐

《公共部门人力资源学》是由武汉大学出版社出版的。

<<公共部门人力资源学>>

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>