

<<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：9787307072251

10位ISBN编号：7307072254

出版时间：2009-9

出版时间：武汉大学

作者：章海鸥//谢媛

页数：333

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是公共部门人事行政的概论或总论。

本书在引进吸收国外理论、方法的同时。

借鉴国内同行的经验。

求同存异，形成相对成熟的学科体系。

涵盖公共部门人力资源规划、职位与人员分类管理、招聘与录用管理、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、权利义务及权益保障、职业生涯规划、配置与流动等核心职能活动的理论与方法。

在编写过程中，本书强调为教学服务的宗旨。

力求形成经典、精要、本土化特色，既为教师与学生勾画全景的学科蓝图。

又为教师教学创新实践留有空间。

本书适合作为公共事业管理专业、行政管理专业。

社会保障专业等公共管理类各专业本科生和研究生的教学用书。

也可作为MPA学员以及有兴趣学习公共部门人力资源管理的各界读者学习或培训用书。

<<公共部门人力资源管理>>

书籍目录

第1章 导论 引导案例 1.1 公共部门人力资源管理基本概念界定 1.2 人力资源管理与公共部门人力资源管理 1.3 公共部门人力资源管理的角色及其职责分担 1.4 公共部门人力资源管理体系的比较与选择 本章小结 关键术语 思考题第2章 公共部门人力资源战略规划 引导案例 2.1 公共部门人力资源规划概述 2.2 公共部门人力资源规划的内容和程序 2.3 公共部门人力资源规划的技术方法 2.4 公共部门人力资源规划与公职人员职业生涯规划 本章小结 关键术语 思考题第3章 公共部门职位与人员分类管理 引导案例 3.1 公共部门职位与人员分类管理概述 3.2 公共部门工作分析 3.3 公共部门职位评价 3.4 公共部门人员分类管理 本章小结 关键术语 思考题第4章 公共部门人力资源招聘与录用管理 引导案例 4.1 公共部门人力资源招聘与录用概述 4.2 公共部门人力资源招聘 4.3 公共部门人力资源甄选 4.4 公务员录用制度 本章小结 关键术语 思考题第5章 公共部门人力资源培训与开发 引导案例 5.1 公共部门人力资源培训与开发概述 5.2 公共部门人力资源培训与开发的程序 5.3 公共部门人力资源培训方法 本章小结 关键术语 思考题第6章 公共部门人力资源绩效管理 引导案例 6.1 公共部门人力资源绩效管理概述 6.2 公共部门人力资源绩效评估指标体系 6.3 公共部门人力资源绩效评估技术与方法 6.4 绩效管理的实施.....第7章 公共部门薪酬管理第8章 公共部门人力资源权利义务及权益保障第9章 公共部门人力资源职业生涯规划第10章 公共部门人力资源的配置和流动参考文献后记

<<公共部门人力资源管理>>

章节摘录

插图：2．公共部门人力资源外部供应预测当组织的内部供应不能满足人力资源需求时，就必须到组织外部寻找可以供应的资源。

外部供给是由公共部门在劳动力市场上采取的吸引活动引起的，与内部供给的预测分析一样，外部人力资源供给分析也要研究潜在工作人员的能力等要素。

组织可以根据过去的录用经验预测出可能进入组织工作的工作人员的工作能力，经验等方面的特征，以及他们在进入组织后一般适合从事什么样的工作。

相对于组织内部的人力资源供给，外部供给具有数量巨大和层次多的特点，一般可以认为外部供给是相对充分的，因此很难具体预测外部供给的数量。

人力资源外部供给预测是一种宏观资源环境分析，一般通过三种途径：一是关注每年有关学校毕业生的人数及其专业方向，因为目前公共部门新招收的人员很大一部分都是应届毕业生，由于应届毕业生的分流方向主要有企业、事业单位、公共部门等几个主要方向，各个方向上存在着此消彼长的相互关系，所以，关心本年度企业的招收情况也可以从一定程度上预测出应届毕业生的供给情况；二是各地劳动力市场的情况及其公布的统计资料，主要是分析市场上职业流动的原因、流向及未来趋势，以及在吸引公共人力资源方面所具有的优势与劣势等；三是该组织的外部形象塑造与所处环境中可以直接利用的人员素质、数量等。

此外，本地区人力资源的总体构成，决定了在年龄、性别、教育、技能、经验等层次与类型上可供的人力资源的数量与质量。

另一方面，本地区的经济发展水平、本地区的人才成长环境状况、本地区的教育水平，特别是政府对培训和再教育的投入，都将直接影响到供给的人力资源质量。

人力资源外部供给预测，说起来容易，做起来很难。

3．公共部门人力资源需求与供给的平衡分析通过对公共部门人力资源供求两方面的资料进行平衡分析以后，可以获得许多为进行各种具体人力资源规划所需的重要信息。

将分析结果填入表2-3，分别计算出每一个部门的合计数，最后得出整个部门的各专业及等级的合计需要补充数或减员数。

后记

这是一项全国性的、跨区域合作的成果，本书的作者来自10所不同的高校，他们是在公共部门人力资源管理领域从事专业教学科研多年的资深教师。

本书的成功推出，与我们这个团队成员的精诚合作、甘于奉献的精神是密不可分的。

我们的具体分工如下：第1章：章海鸥；第2章：卢致天；第3章：李涛；第4章：宋晓梅；第5章：谢媛；第6章：殷永萍；第7章：官爱兰；第8章：宋惠芳；第9章：葛敬光；第10章：阮晓鹰。

自设计本书的体系框架开始，到整个编写过程，我们就为这本书确定了编写工作的指导思想，现在看来，这些指导思想也可以看成是本书的特色：1. 在体系框架设计、各个章节的编写全过程中，紧紧围绕公共部门人力资源管理核心职能及其活动，求同存异，保证内容能够经得住时间的检验，力求经典。

2. 体现教科书特点，牢记为教学服务的宗旨，在全面介绍核心知识点的同时。

尽量控制篇幅，力求简明扼要。

3. 在引进、吸收国外公共部门人力资源管理基本理论、方法的同时，借鉴国内公共部门人力资源管理教材编写的经验，结合我国国情，力求本土化。

我们不会忘记，本教材的顺利出版，凝聚了太多人的心血与汗水。

首先应当感谢的是武汉大学出版社的舒刚先生，感谢他为本书的出版所给予的巨大支持与帮助！

其次应该感谢的是所有参编人员。

按照高等院校现有的科研评价体系。

编写教科书可以说名利全无，可我们还是全身心投入编写工作中，对书稿质量精益求精，许多老师甚至数易其稿，力求完美，如此敬业，精神实在感人。

在此，我们对参编教师表达诚挚的敬意，感谢他们为本书的出版所付出的一切努力！

<<公共部门人力资源管理>>

编辑推荐

《公共部门人力资源管理》：高等学校公共事业管理专业创新规划教材，普通高等教育精品规划教材

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>