

<<我国公共部门人力资源管理改革>>

图书基本信息

书名：<<我国公共部门人力资源管理改革>>

13位ISBN编号：9787313056894

10位ISBN编号：7313056893

出版时间：2009-8

出版时间：上海交通大学出版社

作者：吴志华

页数：251

字数：236000

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>

<<我国公共部门人力资源管理改革>>

前言

在我国，公共部门人力资源管理是近些年随同公共管理一起快速成长起来的新分支学科。从20世纪90年代末普通高等教育本科和研究生专业目录中新设公共管理专业开始，尤其是2000年起在全国开展MPA（公共管理硕士）教育以来，公共管理在高等教育界很快成为一门新的热门学科。与此同时，公共部门人力资源管理也在公共管理热中应运而生，新学科快速孵化出新分支学科。在这过程中，为了满足公共部门人力资源管理课程教学和培训的需要，学者们编著出版了一批公共部门人力资源管理的教材。

据笔者从网上粗略检索，自2000年出版了第一部公共部门人力资源管理的书以来，至今已有约30部同类教材面世。

但有关公共部门人力资源管理的学术性著作却十分稀缺，成系列的公共部门人力资源管理著作几乎没有。

笔者长期在高校从事公共部门人力资源管理相关领域的教学与研究工作。

自从1987年以来，先后为本科生、硕士生、博士生开设了《人事行政学》（本科生）、《比较公务员制度》（硕士生）、《人力资源管理》（本科生和硕士生）、《公共部门人力资源管理研究》（博士）等课程，出版了《人事行政》（1989）、《现代人力资源管理》（1996）、《人力资源开发与管理》（2004）、《美国公务员制度的改革与转型》（2006）、《公共部门人力资源管理》（2007）等著作和教材。

基于长期积累的教学和研究基础，笔者于前几年开始集中精力在公共部门人力资源管理领域做系统化的研究工作。

两件同时到来的事情促使这一研究工作付诸实施。

一件事情是笔者在2004年申报的国家哲学社会科学基金项目“公共部门人力资源管理改革研究”获得立项，这使笔者可以对我国公共部门人力资源管理的改革问题进行系统、深入的研究。

<<我国公共部门人力资源管理改革>>

内容概要

本书是一本系统研究我国公共部门人力资源管理改革的学术专著。全书由六章内容构成：第1章主要回顾性梳理和总结我国干部人事制度改革与发展的历程；第2章从宏观层面、方法论角度论述我国公共部门人事制度后续改革的路径；第3章对我国公共部门人力资源管理若干环节的制度优化提出对策建议；第4、5章分别论述我国公共部门人力资源管理体系两大人事制度的深化改革与发展，即公务员制度的再发展与事业单位人事制度的深化改革；第6章整合性介绍当今国外若干国家公务员制度改革与新发展情况，并从中提炼出对我国公务员制度建设的启示。本书既可以作为研究公共部门人力资源管理改革的学术参考书，也可以作为公共部门人力资源管理者们的专业读物。

<<我国公共部门人力资源管理改革>>

作者简介

吴志华，男，博士生导师，华东师范大学公共管理学院常务副院长，MPA教育中心主任，兼任上海市行政管理学会副会长、上海市政治学会副会长。

1997年8月至1998年6月，赴美国圣奥拉夫学院政治学系进行学术访问；2004年9月至2005年8月，作为美国富布莱特高级访问研究学者，赴美国哥

<<我国公共部门人力资源管理改革>>

书籍目录

第1章 导论 1.1 公共部门人力资源管理概论 1.2 我国人事制度的改革与发展第2章 深化改革的路径
2.1 实现制度型式转变 2.2 强化三大激活机制 2.3 借鉴外部先进因素第3章 主干制度的建设 3.1 职位分类体系的建构 3.2 素质框架的应用 3.3 绩效评估的完善 3.4 报酬制度的改革第4章 公务员制度的发展 4.1 从《暂行条例》到《公务员法》 4.2 现行公务员制度的问题 4.3 公务员制度再发展路径
第5章 事业单位人事制度改革 5.1 事业单位体制改革 5.2 事业单位人事制度改革 5.3 从大一统走向多元化 5.4 建构人力资源管理模式第6章 国外公务员制度新发展及其启示 6.1 美国公务员制度的改革与转型 6.2 英国公务员制度的新发展 6.3 澳大利亚公务员制度的发展 6.4 加拿大公务员制度的新发展 6.5 对我国公务员制度建设的启示参考文献

<<我国公共部门人力资源管理改革>>

章节摘录

第2章 深化改革的路径 2.2 强化三大激活机制 人力资源的活力和绩效依靠人力资源管理的一系列机制来激发。

其中，竞争机制、激励机制和评价机制可以说是三大主干机制。

优胜劣汰的竞争机制形成不进则退的压力环境，促使工作者持续进取、追求卓越，进而使人力资源充满活力；有效的激励机制通过满足期望需求来提升工作者的素质和行为能力，以此达到提高工作绩效的目的；客观公正的评价机制为竞争机制和激励机制发挥应有作用提供前提保障，一般地说，公共部门的人力资源活力和绩效不如企业组织，这在全世界范围都可以说是一个不争论的事实。

其主要原因或者说结构性原因，在于公共部门人力资源管理的制度安排相对缺乏三大机制。

因此，强化优胜劣汰的竞争机制、追求绩效的激励机制和客观公平的评价机制，应该成为我国公共部门人力资源管理深化改革的核心议题。

2.2.1 优胜劣汰的竞争机制 竞争是当代民主政治和公共行政合法性逻辑的应有之意。

就民主政治而言，基于人民主权的原则，掌握政治权力的政治官员的合法性基础是“公民授权”，授权的方法便是选举，选举的本质要求是候选人之间的竞争，公民在相互竞争的候选人中选举出合意的政治官员。

就公共行政而言，基于“绩能主义”的原则，掌握行政权力的公务员的合法性基础是知识和能力，知识和能力通过录用考试予以证明，录用考试是一种竞争性考试，报考者通过竞争考试的选拔方式而被择优录用为公务员。

正因为竞争是当代民主政治和公共行政合法性逻辑的应有之意，当今各国，无论是议员、总统、总理等高级政治官员的选举，还是公务员的录用考试，都具有优者胜出的竞争特征。

<<我国公共部门人力资源管理改革>>

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>