

<<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：9787560833576

10位ISBN编号：7560833578

出版时间：2007-3

出版时间：上海同济大学

作者：彭正龙 编

页数：213

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

公共管理是以政府为核心的公共部门,运用管理学、经济学、法学、社会学、政治学、系统科学等多学科的理论与方法,对公共组织和公共事务进行有效治理的管理活动。

它与工商管理一起,被认为是推动现代社会进步的两个“车轮”。

现代公共管理的教育和研究于20世纪初在西方兴起,迄今已有100多年的历史。

它来源于现代机器工业大生产对政府管理科学化、专业化的需要。

当代公共管理学呈现出一种多层次和多方向发展的趋势,其核心理论与研究思维正在向复杂、系统、综合集成的科学方向发展,关注解决复杂的公共管理、社会治理和公共政策问题。

经过近20多年稳定的持续发展,中国已从内向型为主的经济体系向全球性经济体系转变,从乡村—农业化社会向城市—工业化社会转变,从社会主义计划经济体制向社会主义市场经济体制转变。

经济社会的发展与转型,特别是以人为本、树立全面协调可持续发展的科学发展观推动着公共管理变革。

管理复杂、多变、动荡的全球性公共事务、城市事务、经济和社会事务,需要公共组织的再造、公共管理体系的转变和政府管理质量的持续提高,而良好的公共管理则是建设和谐社会的要素之一。

巨大的社会需求促进了公共管理教育和研究的发展。

在短短的几年内,我国公共管理的学科和专业建设逐步完善,研究队伍日益壮大,研究机构不断充实,研究成果大量涌现。

但是与社会快速发展的需求相比,目前我们的公共管理理论还不能有效地指导改革实践、引导管理改进;本土管理经验提升到理论层次的还比较少;在国际公共管理学界尚未形成中国流派;公共管理专业的教育还不能满足社会的要求等等。

这也表明,我们的公共管理教育和研究有着相当大的发展空间。

同济大学秉承“唱国际歌,走同济路”的理念,注重国际化和本土化有机结合,积极推进公共管理教育和研究的发展。

同济大学是中国公共管理专业硕士(MPA)教育第一批试办院校之一。

经过几年的努力,同济大学的公共管理教育和研究逐步形成了自身的特色和优势。

其战略目标是立足上海、服务长三角、辐射全国、影响亚太地区,打造具有中国特色的、专业化的公共管理教育培养体系。

其特色是以经济学和管理学为学科基础,重视理论与实务相结合,重视本土管理经验的挖掘和提升。

本系列公共管理专业教材体现了“同济特色”:注重管理实务能力培养和思维训练相结合,注重应用性和能力培养,注重在案例分析过程中进行管理思维的训练。

在充分吸纳国际最前沿的管理理论基础,进行本土化转化,满足中国发展的需要。

本系列教材的读者对象,主要是公共管理专业的大学生、研究生及其教学、研究人员,尤其适用于渴望在理论和实践能力上都得到显著提高的MPA研究生;同时也为从事公共管理实践的主管领导和公务员,提供了学以致用理论参考和实务工具;为关注中国公共管理改革,关注公共管理研究领域最新进展的相关人士,提供了国际化的研究视角和本土化的研究成果。

我真切希望本系列教材的编著出版和不断的修订完善,能够为中国公共管理的改革实践和理论建设作出积极的贡献。

<<公共部门人力资源管理>>

内容概要

本书为“公共管理系列教材”之一。

本书对于市场经济条件下，政府部门和非政府公共部门的人力资源能开发和人力资源管理，从人力资源管理的制度比较、人力资源规划、工作分析和职位分类、招募与甄选、人员培训、绩效管理、工资福利体系、纪律与惩戒等方面作了全面深入的论述。

全书深入浅出，理论结合实践，适合于MPA学员和相关专业人员的学习与培训。

<<公共部门人力资源管理>>

作者简介

彭正龙，管理学博士，教授、博士生导师，同济大学经济与管理学院副院长，组织与人力资源研究所所长。

1993年3月至1994年5月赴联邦德国达姆施塔特工业大学研修工业工程专业。

主要从事企业管理、组织与人力资源管理、工业工程等领域的教学和科研工作。
曾主持完成国家社会

<<公共部门人力资源管理>>

书籍目录

总序前言导论 公共部门人力资源管理性质及发展趋势 第一节 公共部门人力资源管理的内涵
第二节 公共部门人力资源管理的理念与价值基础 第三节 公共部门人力资源管理的基本任务与原理
第四节 公共部门人力资源管理面临的挑战和发展新趋势 思考题//案例讨论 主要参考文献第一章 公共部门人力资源管理的制度比较 第一节 公共部门人力资源管理制度概述 第二节
西方国家公共部门人力资源管理制度演进 第三节 中国政府在公共部门人力资源管理制度改革探索
第四节 中国与西方国家公务员制度的比较研究 第五节 现代公共部门人力资源管理制度
的新理念 思考题//案例讨论 主要参考文献第二章 公共部门人力资源的规划 第一节 公共部
门人力资源规划的含义、作用和地位 第二节 公共部门人力资源规划的制度流程 第三节 公共部
门人力资源需求与供给预测 第四节 公共部门人力资源规划的实施 第五节 公共部门人力资源规
划评估的角度 第六节 人力资源规划与公职人员职业生涯发展计划 思考题//案例讨论 主要
参考文献第三章 公共部门的工作分析和职位分类与评价 第一节 工作分析的含义 第二节 工作
分析在人力资源管理中的地位与作用 第三节 工作分析的内容及其方法 第四节 公共部门人员分
类管理的意义 第五节 公务员人员分类的主要原则与内容 第六节 中国与西方公务员人员分类
制度的比较与评价 第七节 人员分类管理制度发展趋势 第八节 职位评价的含义与作用 第九
节 职位评价的具体方法 思考题//案例讨论 主要参考文献第四章 公共部门人力资源的招募与甄
选 第一节 公共部门人力资源的招募与甄选系统 第二节 人员招募甄选的方法和技术 第三节
公共部门人力资源获取的社会公平论 第四节 公共部门人力资源的职务升降选拔 思考题//案例讨
论 主要参考文献第五章 公共部门人力资源的培训 第一节 公共部门人力资源培训概述 第二节
公共部门人力资源培训的需求分析 第三节 公共部门人力资源培训的实施与管理 第四节 公共
部门人力资源培训效果评估与反馈 第五节 西方国家公务人员培训的实践及启示 思考题//案例讨
论 主要参考文献第六章 公共部门人力资源的绩效管理 第一节 公共部门人力资源绩效管理的相关理论
第二节 公共部门人力资源绩效评估 第三节 绩效管理中出现的问题及防范措施
第四节 西方公共部门绩效管理制度与方法 第五节 公共部门绩效管理的新趋势 思考题//案例讨
论 主要参考文献第七章 公共部门的工资福利体系 第一节 公共部门工资福利制度的原则 第二
节 公共部门工资福利制度体系结构 第三节 中国公务员工资福利制度的变迁 第四节 我国公
共部门工资与福利问题及改革方向 思考题//案例讨论 主要参考文献第八章 公共部门人力资源管
理的纪律与惩戒 第一节 公职人员权利、义务和行为规范 第二节 申诉和控告制度 第三节 公
共部门人事争议仲裁制度 思考题//案例讨论 主要参考文献

<<公共部门人力资源管理>>

章节摘录

公共管理对于各国而言，既有共性的原则，也有因国情和地区不同而不同的个性的原则。

结合中国的国情，应该坚持以下几项公共管理的基本原则：(1)坚持正确的政治方向，以公正和维护公众利益为基本。

执政为民、代表最广大人民群众利益不只是口号，必须在政府工作中充分得以体现。

公共管理活动中必须很好地把握正确的政治方向，把公众的利益放在首位，这不仅是提高中国共产党执政能力的需要，更是中国共产党执政为民的根本。

(2)坚持精神文明和物质文明一起抓。

公众的生活内涵不只是物质方面的，还有精神方面的。

当社会发展到一定的阶段，特别是当中国经济有了较大的发展以后，公众对于精神生活的要求有了很大提高。

公共管理必须明察公众在精神和物质方面需要的发展，顺应需要的变化发展改进公共产品，建立和发展现代文明社会，让公众感到满意。

(3)尊重社会主义市场经济发展的客观规律。

公共管理要涉足于需要公共管理的领域，要抛弃以前的那种“公共管理无所不能”的错误思想。

特别是在资源配置上，要遵循市场经济发展的客观规律，坚持市场配置资源，优化和提高资源配置的效率和效果。

从社会主义计划经济向社会主义市场经济转轨后，必须强调这方面的问题，特别是在干预企业的合法权利问题上要提高公共管理者们的觉悟，为社会主义市场经济的繁荣和健康发展创造良好的社会环境。

(4)重视社会经济和人类文明的可持续发展。

环境保护和资源的有效利用，是当代公共管理者面临的严峻考验。

要繁荣当代的社会经济，要传承悠久的历史遗产，要为子孙后代留下充足的发展空间。

可持续发展不能停留在口头上，必须落实于行动。

(5)坚持创新和改革，提高管理水平和工作绩效。

社会经济的迅猛发展，公共管理必须能与之相适应，并为之创造有利的条件。

因此，与时俱进不是政治口号，而应该是公共管理部门的行动。

(6)遵纪守法。

公共管理的核心任务之一是依法行政，因此，必须带头遵纪守法，成为模范守法者。

这也是公众满意与否的关键问题。

公共管理涉及的内容很广，要进一步了解什么是公共管理，可以阅读wen E. Hughes编著的《公共管理导论》、夏书章编著的《现代公共管理概论》、陈振明编著的《公共管理学原理》等。

要认识管理者的职能，首先应认识什么是管理者。

通常把管理者定义为指挥别人行动的人。

于是许多管理类的书籍中把管理者比喻为一位交响乐团的指挥，在他的指挥下，乐团的每一位演奏者通过协同演奏各自的乐器而组合成具有生命的乐章。

但是，Petler F. Drueker早就指出，仅仅将管理者喻为乐团指挥是不够的。

因为乐团指挥依据的是作曲家的作品--乐谱，而管理者不仅要求具有类似乐团指挥的职能，还必须具备类似作曲家的职能，即既要制定决策又要领导决策的实施。

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>