

<<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：9787226041956

10位ISBN编号：7226041952

出版时间：李淑华、杨锋、兰英、陈卉 甘肃人民出版社 (2011-11出版)

作者：李淑华，等 编

页数：297

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》以公共部门人力资源管理的基本职能为线索，共分为五篇十三章。第一篇讲述公共部门人力资源管理的基础，包括第一、二、三章，通过对公共部门人力资源和人力资源管理概念的阐释，以职位分析为基础，进行人员分类，并同时讲述了人力资源规划，以此来做好后续各个部分的基础工作；第二篇讲述公共部门人力资源的获取，包括第四、五、六三章，以人适其事、事得其人、人尽其才、人职匹配为目标，介绍公共部门人力资源的选择和录用、人员流动以及职业生涯管理，做到选好人、用好人、使人得到发展的管理要求；第三篇讲述公共部门人力资源管理的开发，包括七、八两章，通过有效的绩效管理，进行培训需求分析，使绩效管理和培训开发真正成为增加人力资本、提升组织绩效的手段；第四篇讲述公共部门人力资源激励，包括九、十两章，以传统的激励理论为基础，探讨讲述公共部门人力资源的激励制度；第五篇讲述公共部门的人员维持，包括第十一、十二、十三章，通过公共部门的工资福利、保险制度、风险防范等几个方面来分析留人和保障。

## <<公共部门人力资源管理>>

### 书籍目录

第一章公共部门人力资源管理概述 第一节公共部门人力资源管理的内涵与特征 第二节公共部门人力资源管理的理念与目标 第三节公共部门人力资源管理的环境 第二章公共部门人员分类管理 第一节公共部门人员管理概述 第二节公共部门职位分析 第三节公共部门人员分类制度 第四节我国的公职人员分类制度 第三章公共组织人力资源规划 第一节人力资源规划概述 第二节人力资源预测 第三节人力资源规划的制定和执行 第四章公共部门人力资源招聘与选择 第一节公共部门人员招聘概述 第二节公共部门人员招聘的渠道 第三节公共部门人员选择程序 第四节面试 第五节公职人员的考试录用制度 第五章公共部门人员的职业生涯规划 第一节职业生涯概述 第二节公共部门人员的职业生涯规划 第三节公共部门人员职业生涯的管理 第六章公共组织的人员配置与流动 第一节公共部门人力资源任免 第二节公共部门人员流动 第三节公职人员的辞职、辞退和离退休 第七章公共部门绩效管理 第一节绩效管理概述 第二节公共部门绩效管理的指标 第三节绩效考核的方法 第四节公共部门绩效管理实施与反馈 第八章公共部门人力资源的培训与开发 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培训与开发的需求分析 第三节公共部门人力资源培训与开发体系的构建 第四节公共部门人力资源培训与开发的内容和方法 第五节公共部门人力资源培训与开发的评估 第九章激励理论 第一节激励概述 第二节内容型激励理论 第三节过程型激励理论 第四节行为改造型理论 第十章公共部门人力资源的激励制度 第一节国外公务员的激励制度 第二节中国公务员的激励制度 第三节完善中国公务员的激励制度 第十一章公共部门人力资源的薪酬管理 第一节薪酬概述 第二节公共行政部门的薪酬制度 第三节公共事业部门的薪酬制度 第四节公共部门的福利制度 第五节公共部门人力资源培训与开发的评估 第十二章公共部门的社会保险 第一节公共部门社会保险概述 第二节公共部门人力资源的养老保险 第三节公共部门人力资源的医疗保险 第十三章公共部门人力资源的风险防范 第一节公共部门人事监督概述 第二节公共部门的申诉和控告制度

## &lt;&lt;公共部门人力资源管理&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：问卷分析法的主要特点在于，它将工作科学合理地分解成为多个基本领域并提供了一种可以量化评价的分数顺序或顺序轮廓。

问卷分析法的真正优势在于它对工作进行了等级划分，问卷分析法对工作职责及工作内容中所包含的决策活动、技能活动、身体活动以及信息加工活动等每一项工作都分别分配了一个量化的分数，使用起来非常简单和便捷。

采用问卷分析法进行职位分析时，其关键环节是设计科学合理的分析问卷。

具体而言，问卷分析法的设计过程有以下几个步骤：（1）通过定性分析，找到有效收集各种工作信息的分析要素和指标；（2）用语言恰当描述这些要素和指标；（3）给每一要素指标语句赋予适当的评定等级数字，便可形成一套初步的职务分析调查问卷；（4）使用初步问卷进行规范的抽样式调查，并进行可信度、有效度检验，然后在此基础上加以修正，就可得到一套较为科学的正式职务分析调查问卷。

采用分析问卷开展具体调查活动前，一般需要对被调查人员进行必要的讲解和培训，使被调查人员对分析问卷的内容和要求完全明白后才进行填写，也只有这样，才能通过调查收集到各种有用的数据和资料。

如果调查的面非常广、人数非常多，也可以将调查的各项说明及要求写在问卷的题头上，让被调查人员阅读明白后才进行具体内容的填写。

（三）观察法以观察为基础进行的职位分析，通过对公职人员的工作过程、行为、内容、特点、性质、工具、工作环境进行的大量直接研究收集有关信息，并以文字或图表形式记录下来。

这种观察的结果通常是由受过专业训练的职位分析师进行的。

1.观察法的主要优点是：（1）可以观察到被试者在自然状态下的行为表现，获得的结果比较真实。

（2）可以在当时实地观察到行为的发生发展，能够把握当时的全面情况、特殊的气氛和情境。

2.观察法的主要缺点是：（1）研究者处于被动的地位，往往难以观察到研究所需要的行为，搜集资料较费时。

（2）观察所获得的结果只能说明“是什么”，而不能解释“为什么”。

因此，由观察法所发现的问题，尚需用调查法、实验法进行研究，才能得到解决。

观察法通常用于分析存在大量重复的体力操作，并且这种操作的重复期相对较短的工作。

观察者在进行观察时，需要注意不干扰员工的活动，并且尽量不使其分心或起疑念，以免影响工作的进行或产生有意无意地偏差，导致不正确的观察结果。

为了更好地进行观察，观察前应有详细的观察提纲和行为标准。

（四）工作实践法最好的了解和学习的方法就是亲自尝试。

职位分析者实际从事所研究的工作，由此掌握工作要求的 firsthand 资料。

用这种方法可以了解工作的实际性内容以及在体力、环境、社会方面的要求，适用于短期内可以掌握的工作，如服务性工作。

但若是需要长期培训或需要技术含量较高的工作就不适于采用这种方法。

## <<公共部门人力资源管理>>

### 编辑推荐

《公共部门人力资源管理》由甘肃人民出版社出版。

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>