第一图书网, tushu007.com

<<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：9787300092287

10位ISBN编号：7300092284

出版时间：2008-4

出版时间：中国人民大学出版社

作者：（美）伯曼 等 著

页数：702

译者：萧鸣政

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

第一图书网, tushu007.com

内容概要

《公共行政与公共管理经典译丛·经典教材系列：公共部门人力资源管理（第2版）》阐述了公共部门人力资源管理的背景与基础，包括公共服务与法律基础；介绍了公共部门人力资源管理的各种职能、方法及其流程，包括人员招聘、人员选拔、职位管理、薪酬管理、人员培训、绩效考评等；并研究了公共部门人力资源管理与家庭、工会、政府以及工作效率提升之间的关系。
因其观点新颖、编写系统、内容翔实且颇具实用性，《公共行政与公共管理经典译丛·经典教材系列：公共部门人力资源管理（第2版）》受到了美国高校相关专业师生的普遍欢迎，成为公共部门人力资源管理领域的畅销教材。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

书籍目录

导论第一部分　公共部门人力资源管理的背景和挑战第1章　公共服务传统及其对人力资源管理的影响1.1　公共部门人力资源主管面临的问题1.2　工作环境变化与主要问题’1.3　人力资源管理的问题1.4　历史与体制背景下的改革潮流1.5　克林顿和布什政府改革对人力资源的影响1.6　价值观、道德与人力资源管理本章小结关键术语应用练习注释参考文献第2章　员工的法定权利和责任2.1　工作权利和责任2.2　隐私权问题2.3　歧视本章小结关键术语应用练习参考文献第二部分　公共部门人力资源管理的过程与方法第3章　人员招聘3.1　招聘过程中的因素分析3.2　招聘的步骤3.3　规划与审批3.4　职位公告3.5　招聘策略3.6　提高招聘成功率本章小结关键术语应用练习注释参考文献第4章　人员选拔4.1　甄选的基础与起源4.2　选拔的六个历史发展时期4.3　甄选的四个阶段4.4　最初的审查和测评4.5　面试和背景审查4.6　选择和协商4.7　录用之后和聘用事宜本章小结关键术语应用练习注释参考文献第5章　职位管理5.1　人事策略的三种类型5.2　职位分类和管理的起源5.3　人事模式与职位分类系统5.4　工作分析的使用和方法5.5　工作描述和职位描述本章小结附录A　工作描述和职位描述的比较附录B　正式的工作分析方法关键术语应用练习注释参考文献第6章 薪酬管理6.1　公平理论6.2　劳动力市场驱动与外部竞争力6.3　工作内容与内部一致性6.4　人员套级与个人贡献6.5　启示本章小结关键术语应用练习注释参考文献第7章　组织与家庭之间的和谐管理7.1　人力资源和工作环境的变化趋势7.2　家庭与工作计划7.3　健康、安全与保健计划7.4　弹性工作安排7.5　执行、评估和评价7.6　避免和应对工作中的矛盾7.7　最佳工作环境本章小结附录A　关于远程办公安排与组织和职员的有关问题附录B　关于亲职员政策执行的有关问题关键术语应用练习注释参考文献第8章　培训与开发8.1　培训和开发的战略8.2　学习的一般规律8.3　培训方法8.4　评估和评价本章小结关键术语应用练习参考文献第9章　绩效考评9.1　绩效考评的演变9.2　几种常见的绩效考评体系9.3　考评主体9.4　考评误差9.5　提高考评认同度9.6　考评结果应用：处分本章小结关键术语应用练习注释参考文献第三部分　公共部门人力资源管理的未来展望第10章　工会与政府10.1　关于工会的不同观点10.2　员工与组织之间的困境和矛盾10.3　谈判代表和集体谈判10.4　员工和组织之间的对立与和谐本章小结附录A　关于经理们处理与工会关系问题的建议附录B　谈判清单及观察记录关键术语应用练习注释参考文献第11章　人力资源管理与生产率11.1　帮助组织变革11.2　提升生产率的策略11.3　提升人力资源管理的作用本章小结关键术语应用练习参考文献第12章　结论12.1　新技术和人员素质12.2　面对悖论，承担起个人责任12.3　使命参考文献词汇表人名索引主题索引

章节摘录

第一部分　公共部门人力资源管理的背景和挑战第1章　公共服务传统及其对人力资源管理的影响有关什么是“好的政府”在美国已经有了很深的基础。
人们早就认识到，对于一个好的、有效的政府而言，关键是要雇用优秀的、经过培训的、有较好业绩的员工，以及制定一套合适的管理机制。
事实上，对于政府绩效降低的原因，一直存在两个截然对立的思想学派。
其中一派认为，政府绩效降低是由于雇用了“不能胜任的人”；而另外一派则认为，是由于存在着“邪恶的制度”（Ehren-halt，1998）。
有些人已经指出，要恢复人们对政府的信心属于一个“伦理学”的问题（West & Berman，2004）。
根据以上观点，良好的动机和符合伦理道德的行动是创立一个高绩效的工作环境的关键所在。
优秀的员工、良好的制度以及良好的动机，是相互联系的三个因素，也是本章要讨论的焦点。
政府公务员是政府最重要的资源，而管理这些最重要的资源的人也应该是优秀的人才。
人力资源管理部门的工作并不多，但是管理者的工作却至关重要。
他们的能力大小与政府的绩效和成就息息相关，而这些人所操作的制度更是决定着公共事务的结果。
人力资源管理已经采取了很多形式，也包含很多活动，如招聘、补偿、分类和培训等。
至于第三个因素——动机，是指要某人应该完成的各项任务以及指导其完成这些任务所需要的价值观。
政府员工和管理者们的动机由个人和组织的价值观、伦理道德所组成，并具体指导着他们的行动。
令人钦佩的动机决定着政府的绩效，特别是现在重点强调的公民服务更是如此。
本章中，我们将从如何鉴别人力资源管理的各项重要功能开始讨论。
这项任务应该从施政人力资源官员的角度去做，他们面对人员管理问题，而这些问题必须通过与管理者合作才能解决。
政府人员的管理要求充分考虑组织背景、关键的运行原则、改革“潮流”对公共服务影响的历史演变以及制度环境等知识。
讨论完这些主题之后，我们将更多地关注当代的发展问题：介绍目前源于政府改革、公共部门价值观念及道德规范变化等创举，以求反映公共部门人力资源管理的连续性。
综观公共部门的人力资源管理，是不乏自相矛盾的事情的。
介绍公共部门“传统”的知识背景可以为更为专业的以后各章奠定基础。

编辑推荐

第一图书网, tushu007.com

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