

<<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：9787300124728

10位ISBN编号：7300124720

出版时间：2010-8

出版时间：中国人民大学

作者：(美)唐纳德·E·克林纳//约翰·纳尔班迪|主编:张成福|译者:孙柏瑛//潘娜//游祥斌|校注:孙柏瑛

页数：412

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

在当今社会，政府行政体系与市场体系成为控制社会、影响社会的最大的两股力量。理论研究和实践经验表明，政府公共行政与公共管理体系在创造和提升国家竞争优势方面具有不可替代的作用。

一个民主的、负责任的、有能力的、高效率的、透明的政府行政管理体系，无论是对经济的发展还是对整个社会的可持续发展都是不可缺少的。

公共行政与公共管理作为一门学科，诞生于20世纪初发达的资本主义国家，现已有上百年的历史。在中国，公共行政与公共管理仍是一个正在发展中的新兴学科。

公共行政和公共管理的教育也处在探索和发展阶段。

因此，广大教师、学生、公务员急需贴近实践、具有可操作性、能系统培养学生思考和解决实际问题能力的教材。

我国公共行政与公共管理科学研究和教育的发展与繁荣，固然取决于多方面的努力，但一个重要的方面在于我们要以开放的态度，了解、研究、学习和借鉴国外发达国家研究和实践的成果；另一方面，我国正在进行大规模的政府行政改革，致力于建立与社会主义市场经济相适应的公共行政与公共管理体制，这同样需要了解、学习和借鉴发达国家在公共行政与公共管理方面的经验和教训。

因此无论从我国公共行政与公共管理的教育发展和学科建设的需要，还是从我国政府改革的实践层面，全面系统地引进公共行政与公共管理经典著作都是时代赋予我们的职责。

出于上述几方面的考虑，我们组织翻译出版了这套《公共行政与公共管理经典译丛》。

为了较为全面、系统地反映当代公共行政与公共管理理论与实践的发展，本套丛书分为四个系列：

(1) 经典教材系列。

引进这一系列图书的主要目的是适应国内公共行政与公共管理教育对教学参考及资料的需求。

这个系列所选教材，内容全面系统、简明通俗，涵盖了公共行政与公共管理的主要知识领域，内容涉及公共行政与公共管理的一般理论、公共组织理论与管理、公共政策、公共财政与预算、公共部门人力资源管理、公共行政的伦理学等。

这些教材都是国外大学通用的公共行政与公共管理教科书，多次再版，其作者皆为该领域最著名的教授，他们在自己的研究领域多次获奖，享有极高的声誉。

(2) 公共管理实务系列。

这一系列图书主要是针对实践中的公共管理者，目的是使公共管理者了解国外公共管理的知识、技术、方法，提高管理的能力和水平，内容涉及到如何成为一个有效的公共管理者、如何开发管理技能、政府全面质量管理、政府标杆管理、绩效管理等。

(3) 政府治理与改革系列。

自20世纪80年代以来，世界各国均开展了大规模的政府再造运动，政府再造或改革成为公共行政与公共管理的热点和核心问题。

这一系列选择了在这一领域极具影响的专家的著作，这些著作分析了政府再造的战略，向人们展示了政府治理的前景。

<<公共部门人力资源管理>>

内容概要

公共部门战略性人力资源管理与人力资本的培养，已经成为提升公共部门生产力和竞争力的制胜法宝之一。

《公共部门人力资源管理系统与战略（第4版）》作者从这一着眼点出发，面对公共部门人力资源管理所处的复杂的外部环境和多元价值冲突的背景，在批判传统国家公务员制度缺陷和不适应性的基础上，通过对政治过程和管理技术两个层面的综合分析。

揭示了当前公共部门人力资源发展的最新趋势。

探讨了平衡公共人事管理的多元利益需求的动力机制，提出了发展公共部门人力资源战略管理的诸多政策与策略，并通过经典案例分析的形式，提供了解决人力资源发展问题的经验与路径。

<<公共部门人力资源管理>>

作者简介

作者：（美国）唐纳德·E·克林纳（Donald E.Klingner）（美国）约翰·纳尔班迪（John Nalbandian）
译者：孙柏瑛 潘娜 游祥斌唐纳德·E·克林纳（Donald E.Klingner），佛罗里达国际大学城市与公共事务学院教授。

他是公共政策和战略人力资源管理研究领域的知名专家，曾任美国联邦人事局的副秘书长，著有人力资源管理的专著和论文多部（篇）。

约翰·纳尔班迪（John Nalbandian），曾两度担任美国劳伦斯市市长，现为堪萨斯大学公共行政管理系的系主任、教授，主要从事城市管理与公共人事管理的职业化方面的研究。

两位教授都曾多次获美国国家教学奖和地方政府教育奖。

《公共部门人力资源管理：系统与战略》是两位教授的代表作。

<<公共部门人力资源管理>>

书籍目录

第1部分 概论第1章 公共人事管理的世界1.1 公共人事管理的功能1.2 作为稀缺资源的公共工作职位1.3 四个传统的价值：回应性、效率、个人权利和社会公平1.4 新近凸显的反政府价值：个人责任、有限的与分权的政府和社区提供公共服务的责任1.5 人事制度1.6 当前的制度：可选择替代的组织形式和灵活的雇佣关系1.7 各种可选择的人事管理制度之间的相互冲突与妥协1.8 碰撞中的制度：美国公共人事管理的历史分析1.9 走向一个普遍的模式：公共人事管理、发展与民主化结论关键词讨论题案例研究注释第2部分 人力资源规划第2章 公共部门人事管理者工作2.1 美国公共部门就业的规模和范围2.2 公共人事管理的职责分担2.3 不同人事管理制度下公共人事管理者工作2.4 公共人事管理者之角色：技术人员、专业人员、人力资源管理专家及斡旋者2.5 公共人事管理者需要什么知识、技能与能力2.6 公共人事管理者如何才能进入这个职业领域2.7 把握自己的职业生涯发展，做一名优秀的职业公共人事管理者结论关键词讨论题案例研究练习注释第3章 预算、规划和生产力3.1 关键一环：为什么预算和财政管理对公共人事管理是至关重要的3.2 在预算准备、批准和管理过程中，人事管理者的角色3.3 预测人力资源需求的各种技术方法3.4 人力资源规划与人员精简的不确定性- 3.5 何为生产力3.6 生产力和民营化：人事管理者应当做什么3.7 扩大人事管理者在政府生产力计划中的角色结论关键词讨论题案例研究1案例研究2注释第4章 工作分析、分类和评价4.1 从职位管理向工作管理及人力资源管理的转变4.2 传统工作分析与职位说明书中的两个问题4.3 职位说明书在其他公共人事管理制度下的重要性4.4 如何改进传统职位说明书4.5 职位分类的历史4.6 因素评分工作评估方法4.7 对工作评估方法的评论及各种替代方案4.8 工作评估和工资的公平性4.9 工作评估与其他人事管理活动结论关键词讨论题案例研究注释第5章 工资与福利5.1 新的工资与福利环境5.2 工资政策与实践的法律背景5.3 基于种族和性别歧视所产生的工资不平等问题5.4 替代性人事制度下工资体系的设置5.5 绩效工资制5.6 绩效工资、年资工资与生活成本福利5.7 新工资5.8 法定的福利措施5.9 裁量性福利：退休金5.10 裁量性福利：健康保险5.11 雇员福利中出现的其他问题5.12 工资、福利和人事管理制度中的矛盾结论关键词讨论题练习案例研究注释第3部分 人力资源获取第6章 社会公平论：公平就业机会、弱势群体保护行动和劳动力的多样化6.1 公平就业机会和弱势群体保护行动：它们是什么6.2 有关弱势群体保护行动的法案与管理规制机构6.3 对弱势群体保护行动法案的遵守：自愿的与非自愿的6.4 司法系统在解释和强制弱势群体保护行动方面对实现社会公平的影响力6.5 争论焦点的转移：从雇佣的优先性安排到合同签订中的项目预留条款6.6 从弱势群体保护行动到劳动力队伍的多样化6.7 劳动力多样化计划的广泛影响6.8 有关社会公平价值的冲突：人事管理者在推进生产力和公平方面的作用结论关键词讨论题案例研究1案例研究2案例研究3注释第7章 招募、选录和晋升7.1 人力资源获取功能7.2 多种价值冲突和人力资源获取功能7.3 不同观点和看法的区别：政治任命者和职业文官7.4 外部环境影响和当前的挑战7.5 人员配置过程的基本步骤7.6 人力资源招募和选录模型7.7 测试的有效性和人力资源获取功能7.8 美国残障人士保护法案（ADA）结论关键词讨论题案例研究注释.....第4部分 人力资源开发第8章 动荡时代的领导雇员绩效管理第9章 培训、教育及人员开发第10章 绩效评估第11章 健康与安全第5部分 纪律与惩戒第12章 组织的正义 第13章 集体谈判第14章 发展战略性人力资源管理能力索引

<<公共部门人力资源管理>>

章节摘录

插图：在那些工作责任和高技能只是出于暂时性需要的组织中，雇主可能会寻求使用契约或租用雇员的方式补充职位需要，以此节约开支和维持雇佣关系的灵活性。

而租用的雇员是不受公务员制度保护的。

这些免受保护的例外职位（exempt position）是被分类的，而且它们在录用相关人员之前，已经被设置和确定了预算额。

但是，这些职位并不在公务员体系中被分类，因而，它们应尽的责任就不是“永久”的（至少在这些职位上，雇员没有工作职位所有权的意识）。

取而代之的是，这些职位的环境和条件状况，是在绩效协议合同中，与工资、福利和雇佣限制因素等一起被作了详细的规定和说明。

一方面协议经由雇员和雇主双方的同意，有可能进行常规的调整、更新；另一方面雇员在遇到人事冲突、管理目标变换或预算紧缩等事件时，依然可能被随意解雇。

通常情况下，一旦雇员进入免受保护行列的例外职位，他们就失去了在劳动力精简（reduction in force，简称RIF）时回到公务员分类系统的“回任权利”。

目前，越来越多的管理性或技术性雇员都是以这种协议形式雇用雇员，他们通常拿到比非常称职的公务员更高的工资和福利。

组织做了它们必须要做的事，即推进了管理的灵活性，迅速削减了人工成本，同时，在“劳动力精简”的境况下，并没有出现因公务员要求“回任权利”，而发生突然的官僚体系的混乱状况。

上述两个制度设计的影响，因退休“买断”制度而更加加速了。

“买断”是在雇员接近退休年龄，并趋近合格的服务年限资格（“边缘区”）的时候，组织采取某种激励方式鼓励其早些退休。

一个典型的案例是，有在17年到20年之间服务经历的雇员（在法律解释中，属于20年服务年限退休资格的范围），在经过两个月的限定期内，就可以有机会提出辞职事宜，并可以获得和享受与那些多工作3年，即达到20年工作年限的人相同的退休福利。

与此同时，雇主甚至可能通过对提早退休的雇员及其家庭，在其提早退休期间，支付一定份额的健康保障的方式（如雇员有资格享受医疗照顾），来“增加提前退休的筹码”。

如果这项计划被合理设计的话，那么，有不少雇员退休，节省了人事开支；另一方面，尚有不少雇员留在组织中，为保证组织的连续性和技能提供服务，这使得雇主和雇员双方都得益。

一个雇员选择在最接近现有工资水平时提前退休；与此同时，雇主可以以较低的水平，雇用一个初任雇员来填补该职位空缺。

市政当局在财政资金支出上的一个主要缺口，就是为推行该项目所需的数额巨大的难以预计的支付总额。

例如，迈阿密市政当局需要拿出预计大约1000万美元，用于支付339名选择提早退休的雇员。

其中，最高的支付额是87000美元，平均的支付额是20000美元。

<<公共部门人力资源管理>>

编辑推荐

《公共部门人力资源管理系统与战略(第4版)》将公共部门人事管理的技术问题与公共政策制定的政策问题有机地联系在了一起。

为了凸显当前政治与管理的现实，这本教材全面、系统地探讨了公共部门人事管理的系统及战略：它的价值、冲突。

政治过程和管理技术。

对于任何一个关注公共人事管理或人力资源管理的人来说。

这本教材都是绝佳的选择。

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>