

<<公共部门人力资源开发与管理>>

图书基本信息

书名：<<公共部门人力资源开发与管理>>

13位ISBN编号：9787810547338

10位ISBN编号：781054733X

出版时间：2004-12

出版时间：东北大

作者：刘武 编

页数：298

字数：330000

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>

## <<公共部门人力资源开发与管理>>

### 内容概要

本书将为您答疑如下问题，在市场经济环境下，如何能将最优秀的人才招聘到公共部门？  
如何能使招入的优秀人才充分发挥聪明才智？  
如何能使被任用的优秀人才的能力与时俱进？  
如何能使被任用的优秀人才抵制诱惑，保持忠于职守，廉洁奉公的品质；如何向公共部门的优秀人才发放薪金、提供福利？  
如何保障退休人员的生活处在可以被认可的水平上等等。

# <<公共部门人力资源开发与管理>>

## 书籍目录

- 第一章 绪论
  - 第一节 公共人力资源及相关概念释义
  - 第二节 公共人力资源及其管理
  - 第三节 公共人力资源管理的目标
- 第二章 编制和规划
  - 第一节 编制概述
  - 第二节 规划概述
  - 第三节 规划的制定及方法
  - 第四节 规划的评估
- 第三章 职位管理
  - 第一节 人员分类
  - 第二节 职位分类的实施
  - 第三节 我国的职位分类制度
  - 第四节 西方国家的公务员分类制度
- 第四章 录用
  - 第一节 我国古代的官员录用
  - 第二节 我国公务员录用
  - 第三节 西方国家的公务员录用制度
- 第五章 公职人员配置
  - 第一节 公职人员任免
  - 第二节 公职人员的升降
  - 第三节 公职人员的交流调配
  - 第四节 公职人员的回避管理
- 第六章 考核与奖惩
  - 第一节 我国现行公务员考核与奖惩制度
  - 第二节 秦、汉、唐、宋时期的考核与奖惩
  - 第三节 西方国家的公务员考核与奖惩
- 第七章 培训
  - 第一节 公务员培训制度
  - 第二节 培训原则
  - 第三节 培训种类
  - 第四节 培训机构
  - 第五节 培训内容
  - 第六节 港、澳、台地区公务员培训制度
  - 第七节 西方国家的公务员培训
- 第八章 工资与福利
  - 第一节 报酬
  - 第二节 我国公共部门工资制度的沿革
  - 第三节 公共部门福利制度
- 第九章 离休与退休
  - 第一节 公职人员离休制度
  - 第二节 公职人员退休制度
  - 第三节 我国古代的致仕制度
  - 第四节 西方国家公职人员退休制度
- 第十章 公共部门社会保险

<<公共部门人力资源开发与管理>>

第一节 社会保险概述

第二节 养老保险

第三节 医疗保险

第四节 失业保险

第十一章 行为规范与权益保障

第一节 公职人员行为规范

第二节 申诉、控告

第三节 人事争议仲裁

第十二章 廉政建设

第一节 我国古代的廉政建设

第二节 新中国建国初期的廉政建设

第三节 西方国家的廉政建设

第四节 我国转型期廉政建设

参考文献

后记

章节摘录

科举制度由隋创立，经唐的发展和完善，充分显示出了优越性。

首先，科举制度重视学识和才干，不看重出身，不论是在校生徒，还是自学成才的乡贡，均有资格参加考试，分数面前人人平等。

科举使社会各阶层的人士都有了进入仕途的机会，从而扩大了统治集团的社会基础。

其次，唐朝的考试重进士，轻明经，进士科的考试看重时务策和诗赋，引导士人务实，关心时事，由此促进了学术思想的活跃和自由探讨的风气，使唐王朝出现了文化繁荣的景象，造就了初唐四杰王勃、杨炯、卢照邻、骆宾王和韩愈、白居易、柳宗元等一批文化巨匠，为后人留下了千古传颂的华美篇章。

科举制自隋创立以后，各朝沿袭均有修订。

宋朝放宽录取人数，简化考试手续。

仍以进士科为主，录取人数每次在500人以上，多时达千人，较唐代只录取几十人大有增加，为解决录取人数多的矛盾，将被录取者分为“进士及第”，“进士出身”，“赐同进士出身”三个等级，考试合格被录取后即可做官，省去了唐代需经吏部考试的环节。

宋代科举考试每三年举行一次，内容以诗赋为主，并且确定了殿试制度。

殿试为唐代武则天首创，但未成定制。

宋太祖开宝六年（公元973年），因落榜考生告发考官录取不公，宋太祖便亲自在讲武殿命题重试，此后，殿试成为定制。

所谓殿试，就是考生在参加完礼部的考试之后，再由皇帝在殿廷主持最高级的考试，决定录取的名单及名次，因考场设在讲武殿而得名。

殿试后在殿前唱名，由皇帝“赐及第”。

第一名为状元，第二名为榜眼，第三名为探花。

被录取者可自称“天子门生”，废除了实行殿试前被录取者称考官为“师门”，自称为考官的“门生”的称谓。

为了确保选人质量，宋代还采取了另外两项措施：其一，为了防止考场作弊，实行弥封誊录。

弥封又称糊名，即将试卷上考生的姓名、籍贯等糊住，代之以序号，试卷评定后，再取姓名、籍贯与序号相合。

誊录是指由书吏将考卷誊写以后，再送考官审评；其二，为防止官宦子弟作弊，规定凡食禄之家子弟，初试后必须进行复试；主考官的子弟或亲戚赴考时，单独设立考场，另派考官主持（被称为别试）。

除科举常选外，宋代也有由皇帝直接掌握的制举制度，科目由皇帝临时选定，各阶层人均可参加制举考试，考中后，在职者予以升迁，在民者授予官职。

## <<公共部门人力资源开发与管理>>

### 后记

人才工作一直受到党和政府的重视，党的四代中央领导集体都对人才工作有过明确的指示。

毛泽东指出：“世间一切事物中，人是第一可宝贵的”；邓小平提出“尊重知识、尊重人才”；江泽民指出：“人才资源是第一资源”，2003年12月26日颁布的《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》指出：“人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题”，“实施人才战略是党和国家一项重大而紧迫的任务”。

落实这些指示研究人才工作的规律性，解决人才工作中的问题，是人力资源研究者、工作者义不容辞的责任。

我国正处在由计划经济向市场经济转型时期，人才工作中有许多问题有待研究，例如：在市场经济环境下，如何能将最优秀的人才招聘到公共部门？

如何能使招入的优秀人才充分发挥聪明才智？

如何能使被任用的优秀人才的能力与时俱进？

如何能使被任用的优秀人才抵制诱惑，保持忠于职守，廉洁奉公的品质；如何向公共部门的优秀人才发放薪金、提供福利？

如何保障退休人员的生活处在可以被认可的水平上？

等等。

在诸多有待研究的课题中，如何抑制贪污、腐败，是当前最引人关注的课题。

严惩贪官，根除腐败是一个历史性、国际性课题。

我国历代统治者对贪官的处置都十分严厉。

例如，清代的康熙皇帝就曾将贪官——程金山父子——处以极刑之后，剥皮做成人皮鼓，用其头盖骨做成人头碗，悬挂于永宁寺，以警后人：“做官必须清正，做人必须心正。”

刑法不谓不严，手段不可谓不狠。

可是腐败之风依然如故，以至几十年后，一人之下、万人之上的宠臣和坤案发。

抄其家时，搜出的财宝可以抵政府10年的财政收入。

贪官们何以像蝗虫一样不顾身家性命，铤而走险呢？

贪污腐败不是中国独有的现象，在世界范围内都有存在，甚至有的国家总统都参与其中，如菲律宾的马科斯，中非共和国的博塔，刚果（金）的蒙博托，等等，都是利用权力，敛财不止，以致举国震怒，众叛亲离，不得不逃亡国外，客死他乡。

古今中外的贪污腐败的事例不能不引人深思。

## <<公共部门人力资源开发与管理>>

### 编辑推荐

《公共部门人力资源开发与管理》由东北大学出版社出版。

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>