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：9787811282146

10位ISBN编号：7811282143

出版时间：2010-6

出版时间：湘潭大学出版社

作者：梁丽芝 编

页数：413

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

前言

随着知识经济时代的来临，人力资源管理已日渐成为一个崭新和重要的管理领域。
作为整个社会人力资源管理的一部分，公共部门人力资源管理以政府组织等公共部门的人力资源为主体，将“人”视为一种特殊的经济性和社会性资源加以考核和开发，引发了经济学和管理学上的一场革命。
公共部门人力资源管理是公共管理类学科及专业的基础课程，目前在我国的研究还处于起步阶段，理论研究和实务工作都有待于进一步深化。
本教材的编写立足于我国党政部门、国有企业、事业单位、非营利组织等公共部门人力资源管理的现状，对公共部门人力资源管理的理论知识和具体实务进行系统梳理。
通过本教材的教与学，旨在帮助学生全面系统理解、掌握公共部门人力资源管理的基础知识、基本原理和技能方法，提高学生的学习能力和适应社会的能力。
本书的研究特色主要体现在以下方面：　　1.国内与国外相结合。
公共部门人力资源管理的理论基础建立在西方现代人力资源管理体系和模式的基础上。
本书结合国外公共部门人力资源管理的先进理论和管理经验与我国公共部门人力资源管理现状，介绍了国外公共部门人力资源管理的理论发展、演变趋势以及国内公共部门人力资源组织、开发与管理的活动过程。
2.理论与实际相结合。
理论研究不能脱离现实的土壤。

内容概要

本教材的编写立足于我国党政部门、国有企业、事业单位、非营利组织等公共部门人力资源管理的现状，对公共部门人力资源管理的理论知识和具体实务进行系统梳理。
通过本教材的教与学，旨在帮助学生全面系统理解、掌握公共部门人力资源管理的基础知识、基本原理和技能方法，提高学生的学习能力和适应社会的能力。

本书内容包括公共部门人力资源管理的基本理论与研究方法，公共部门人力资源预测与规划、获取与配置、开发与利用，公共部门人力资源薪酬管理、激励管理、绩效管理和流动管理等方面。
本书具有很强的理论性与实践指导性，既可作为高等院校公共管理、行政管理专业本、专科教材，又可作为各级各类政府组织、企事业单位、第三部门管理人员提升理论与专业技能的实用读本。

<<公共部门人力资源管理>>

书籍目录

第一章 导论
第一节 公共部门人力资源管理概述
第二节 公共部门人力资源管理的环境10 ’
第三节 公共部门人力资源管理的演变历程
第二章 公共部门人力资源管理理论的发展
第一节 物本管理理论与公共部门人力资源管理理论的萌芽
第二节 人本管理理论与公共部门人力资源管理理论的产生
第三节 能本管理理论与公共部门人力资源管理理论的发展
第四节 公共部门人力资源管理理论的学科基础和研究方法
第三章 公共部门人力资源组织管理
第一节 公共部门人力资源管理机构的设置
第二节 公共部门人力资源管理者
第三节 公共部门人力资源的组织管理
第四章 公共部门人力资源预测与规划
第一节 公共部门人力资源预测与规划概述
第二节 公共部门人力资源预测与规划的内容、过程和技术
第三节 职业生涯设计与管理
第五章 公共部门人力资源获取与配置
第一节 公共部门人力资源获取与配置概述
第二节 公共部门人力资源的获取与配置
第六章 公共部门人力资源开发与利用
第一节 公共部门人力资源开发与利用的理论基础
第二节 公共部门人力资源开发的影响因素
第三节 公共部门人力资源的合理利用
第七章 公共部门人力资源薪酬制度
第一节 公共部门人力资源薪酬制度的背景与概念辨析
第二节 我国公共部门人力资源薪酬制度现状与存在问题分析
第三节 国外公务员薪酬制度的现状、主要特征与发展趋势
第四节 完善我国公共部门人力资源薪酬制度的对策研究
第八章 公共部门人力资源激励管理
第一节 公共部门人力资源激励概述
第二节 公共部门人力资源激励理论
第三节 公共部门人力资源激励实务
第四节 重塑和完善我国公务员激励机制
第九章 公共部门人力资源绩效管理
第一节 公共部门人力资源绩效管理概述
第二节 公共部门人力资源绩效管理的组织模型与目的
第三节 公共部门人力资源绩效管理的标准
第四节 公共部门人力资源绩效管理的方法
第五节 公共部门人力资源选择绩效评价的信息来源
第六节 公共部门人力资源绩效衡量中的评价者误差
第十章 公共部门人力资源流动管理
第一节 公共部门人力资源流动管理概述
第二节 我国公共部门人力资源流动态势中存在的问题
第三节 我国现行公共部门人力资源流动机制存在问题的原因分析

第四节 我国公共部门人力资源流动管理对策研究
参考文献

章节摘录

在实际工作中，可以根据不同的标准对公共部门人力资源预测与规划进行分类，以进一步把握公共部门人力资源预测与规划的特点和要求，提高预测与规划的科学性和有效性，为公共部门人力资源的有效开发和优化配置服务。

公共部门人力资源预测与规划主要分为以下几种类型：　　（1）从预测与规划的时间期限来看，可分为：近期预测与规划、中期预测与规划和长远预测与规划。

近期预测与规划的时间期限一般为1-5年，中期预测与规划的时间期限一般为5～10年，长远预测与规划的时间期限一般为lO年以上。

在实际的预测与规划工作中，应使近期、中期、长远预测与规划相互关联、相互衔接，既要体现阶段性和递进性，又要体现战略性和可行性，提高公共部门人力资源预测与规划的科学性和合理性；要经过科学调查、系统分析和逻辑论证的过程，而不可主观臆想、前后脱节，甚至相互矛盾；应把近期目标与长期目标结合起来，把长远规划与近期计划统一起来。

（2）从预测与规划的范围来看，可分为：总体预测与规划和部门预测与规划。

公共部门人力资源的总体预测与规划，主要是从整个社会或地区范围出发，对公共部门人力资源的供求规律和发展状况进行预测，并据此制定出为全国或地区的公共部门服务的公共部门人力资源管理与发展规划。

公共部门人力资源的部门预测与规划，主要是从某个具体公共部门的范围出发，根据本部门的发展战略和工作目标，以及现有的人力资源状况和未来需求进行人力资源预测，并在此基础上制定出主要为本部门发展服务的人力资源规划。

……

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