

图书基本信息

书名：<<公共部门人力资源开发及管理>>

13位ISBN编号：9787040275865

10位ISBN编号：7040275864

出版时间：2009-9

出版时间：边慧敏 高等教育出版社 (2009-09出版)

作者：边慧敏 著

页数：424

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

20世纪末，随着经济领域里社会主义市场经济体制框架的初步形成，政治领域里发展社会主义民主和依法治国的改革方向的确立，一场以政府机构改革为标志的政府管理改革揭开了中国改革进程的重要一页。

这一次政府改革较以往改革的一个明显的不同，就是在继续进行政府经济管理改革的同时，明确提出了政府社会管理改革的任务，即要“按照社会主义市场经济的要求，转变政府职能，实现政企分开。把政府职能切实转变到宏观调控、社会管理和公共服务方面来，把生产经营的权力真正交给企业”。这一政府社会管理改革的一个重要内容和关键，就是要根据社会主义市场经济的要求，改革传统的事业管理体制。

形成新的公共事业管理体制，既需要在理论上深入探究，在现实中大力推进，也需要积极培养新型公共事业管理人才。

因此，几乎与世纪末的政府管理改革同步，当时的国家教委在1998年调整普通高等学校专业目录时，通过新建和对原相关专业进行调整和改革，基本明确了公共管理类专业四个专业方向为：公共事业管理、行政管理、劳动与社会保障、土地资源管理。

截至2005年底，高校中四个专业方向数量分别达到：公共事业管理专业426个、行政管理专业277个、劳动与社会保障专业118个、土地资源管理65个。

虽然专业名称一致，但各个高校在教学过程中基本面临着一些共性的问题，即各个专业方向的核心（平台）课程是什么，应该如何根据自己学校的特色等设置专业课程，培养的学生应具有什么样的专业技能等。

在2001-2005年期间，教育部公共管理类专业教学指导委员会经过深入的调查摸底、认真的讨论研究，基本确定了公共管理类专业各个专业方向的基础课程（大平台、小平台），详见《关于设置公共管理类学科专业基础课的意见》。

在具体的课程设置中，参考众多高校的经验以及教学指导委员会委员的建议，社会学基础以及经济法基础也被放到公共基础课中（大平台）。

在各个专业基础课中（小平台），我们根据课程的普遍性、可推广性等原则，适当增加了专业课程供各高校参考、选择。

内容概要

《公共部门人力资源开发及管理》按照从理论到实务再到具体各部门的思路，分为理论篇、实践篇和部门篇三大部分。

其中，理论篇在对公共部门人力资源管理作出界定的基础上，着重阐述了国内外公共部门人力资源管理的发展历史、发展模式、发展趋势及其相关理论；实践篇主要介绍职位分析、分类管理、预测与规划、配置流动与保障、素质测评、职业生涯规划 and 职业道德等内容；部门篇则主要介绍了党政部门、事业单位和国有企业人力资源的获取、培训、绩效考核、薪酬管理、激励与约束机制等内容。

《公共部门人力资源开发及管理》注重从三个结合，即宏观性和微观性、理论性和应用性、综合性和局部性的结合，来构建全书的基本框架，对公共部门人力资源管理进行了多层次的系统阐述，并强化适用性和可操作性，具有鲜明的特色。

《公共部门人力资源开发及管理》既可以作为MPA教育的专用教材，也可用作高校公共管理、行政管理等相关专业的本科生和研究生教材，还可供各级各类公共部门管理人员培训、参考之用。

作者简介

边慧敏，女，西南财经大学副校长、教授、博士生导师，四川省人才工作领导小组专家，中国人力资源开发指导委员会理事，中共中央组织部和中共四川省委组织部人才测评专家。

边慧敏教授从事教学和管理多年，曾任学校组织人事部部长并兼任学校大学生职业生涯发展中心主任，主要讲授“人力资源管理”、“国际人力资源管理”、“人事测评的理论与方法”、“领导科学”、“职业生涯规划”、“就业指导”等课程。

所主持的《人力资源管理》课程被评为四川省精品课程和国家精品课程，主持的人力资源管理专业被评为四川省特色品牌专业。

边慧敏教授多年来一直致力于人力资源开发与管理的教学与研究，长期参与政府及企事业单位的培训、咨询等工作，并担任政府、多家咨询公司 and 企业的顾问，先后发表论文50余篇，担任主编或参编专著20余部。

作为课题负责人或主研人员曾参与国家、省部级、企业集团的科研课题和规划项目共50多项。曾获得四川省政府、全国学会及省级学会科研奖，并多次获得省部级和学校优秀教学成果奖。

书籍目录

理论篇第一章 公共部门人力资源管理导论第一节 公共部门一、公共部门的含义二、公共部门的范围三、公共部门的特点四、公共部门的作用第二节 人力资源管理一、人力资源的含义和特点二、人力资源管理的含义和特点三、人力资源管理的主要内容四、人力资源管理的发展趋势第三节 公共部门人力资源管理概述一、公共部门人力资源管理的内涵二、公共部门人力资源管理的基本特征三、公共部门人力资源管理的基本原则四、公共部门人力资源管理的运行机制五、公共部门人力资源管理的地位与作用六、公共部门人力资源管理的目标与任务七、公共部门人力资源管理的发展趋势第四节 公共部门人力资源管理的理论基础一、公共权力与委托—代理理论二、人性假设理论三、激励理论四、人力资本理论本章小结关键词复习思考题教学案例自学案例补充与提高第二章 国外公共部门人力资源管理发展概述第一节 国外公共部门人力资源管理的历史回顾一、公共部门人力资源管理产生的原因二、国外公共部门人力资源管理制度的发展历程第二节 西方发达国家公共部门人力资源管理制度的发展概况一、英国现代文官制度的选择与推进二、美国公务员制度的建立与发展三、法国公务员制度的建立与发展四、德国公务员制度的产生与发展五、日本公务员制度的发展概况第三节 国外公共部门人力资源管理模式的比较分析一、国外公共部门人力资源管理的基本类型二、国外公共部门人力资源管理的基本准则三、国外公共部门人力资源管理的主要特点四、国外公共部门人力资源管理的基本内容五、国外公共部门人力资源管理的体制比较六、国外公共部门人力资源管理的改革趋势本章小结关键词复习思考题教学案例自学案例补充与提高第三章 中国公共部门人力资源管理发展概述第一节 旧中国人事制度的历史回顾一、中国古代的官吏制度二、中国古代的人事管理思想三、民国时期的公务员制度第二节 新中国干部人事制度的发展历程一、创建和发展时期二、挫折和倒退时期三、拨乱反正和改革初期四、全面改革和深化时期第三节 我国公共部门人力资源管理制度的建立一、我国公共部门人力资源管理制度的基本建立二、我国公共部门人力资源管理制度的主要内容三、我国公共部门人力资源管理的机构设置及其职责四、我国公共部门人力资源管理制度的主要特点第四节 我国公共部门人力资源管理的改革与创新一、我国公共部门人力资源管理的主要问题二、我国公共部门人力资源管理的探索与改革三、我国公共部门人力资源管理的发展趋势本章小结关键词复习思考题教学案例自学案例补充与提高实践篇第四章 公共部门职位分析与人力资源分类管理第一节 公共部门的职位分析与评价一、公共部门的组织结构二、公共部门的职位分析三、公共部门的职位评价第二节 公共部门人力资源的分类管理一、公共部门人力资源分类管理的含义二、公共部门人力资源分类管理的原则三、公共部门人力资源分类管理的方法和内容四、公共部门人力资源分类管理的基本制度第三节 国外公共部门人力资源分类管理体系一、国外主要的人力资源分类管理体系二、公共部门人力资源分类管理制度的发展趋势第四节 我国公共部门人力资源的分类管理制度一、我国公共部门人力资源分类管理制度的发展概况二、我国现行公务员职位分类制度的主要内容三、我国公务员职位分类制度的评价本章小结关键词复习思考题教学案例自学案例补充与提高第五章 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一、公共部门人力资源预测与规划的含义二、公共部门人力资源预测与规划的意义三、公共部门人力资源预测与规划的影响因素第二节 公共部门人力资源预测一、公共部门人力资源需求预测二、公共部门人力资源供给预测三、公共部门人力资源供求平衡第三节 公共部门人力资源规划一、公共部门人力资源规划的内容二、公共部门人力资源规划的分类三、公共部门人力资源规划的编制四、公共部门人力资源规划的评价与控制本章小结关键词复习思考题教学案例自学案例补充与提高第六章 公共部门人力资源配置、流动与保障第一节 公共部门人力资源配置一、公共部门人力资源配置的内涵……第七章 公共部门人力资源素质测评第八章 公共部门人力资源职业生涯规划与管理本篇

章节摘录

插图：分赃制度的种种流弊，为害甚深，引起了有识之士的深切不满和批评。

他们高举立志改革的旗帜，认为真正的民主政治不仅是民选的，同时必须是有效率的、能为人民治事造福的。

要达到这种目的，就必须摧毁以党派为用人依据的分赃制度，建立起考试录用制度和功绩晋升制度。

这一现代文官制度最早产生于1855年的英国，并在1870年正式形成。

通过这种择优选拔出来的公务员在政府任职，改变了政府作风，提高了行政管理效率，从而加强了英国资本主义经济的发展，在西方世界引起了很大反响。

其他一些西方国家纷纷仿效，美国在1883年、法国在1946年、日本在1947年、德国在1950年陆续建立起了具有本国特色的公务员制度。

此后，许多发展中国家也相继建立了公务员制度，使公务员制度在世界范围内逐渐发展起来，由少数国家普及到了今天的大多数国家。

3.服务行政时代的人力资源管理制度第二次世界大战以来，由于科学技术的进步和经济的发展，国家之间经济、政治交往日益频繁，政府职能不断扩大，公务员职责日益复杂，队伍逐渐庞大，公务员在政府系统和社会发展中的作用也越来越大。

由于国家事务的繁杂，效率遂成为自然的要求，在人事行政中便比较重视程序、方法、表格及步骤等“事”的观念，而忽略了处理这些事物的“人”的考虑。

但随着社会学、心理学、生物学、人类学等学科的发展，加深了对人的认识与了解，认识到人的兴趣、愿望、感情等都将与工作发生关联。

同时，基于人道和效率的观点看，凡能合乎人性需要的管理，员工的工作情绪与效率大为提高。

因此，必须重视工作中的人性因素，坚持以“人”为中心的观念。

尤其是随着20世纪七八十年代“新公共管理运动”的兴起，以韦伯的官僚制理论为基础的传统公务员制度开始遭到普遍的质疑和批判，推动了西方国家公共部门人事管理制度的改革，包括把高层公务员转变为更具有政治性的管理人员；普遍采用私营部门的管理方法，比如分权、赋以管理者个人责任、推行绩效管理、弹性管理、解除规制等，使传统的政治中立原则、职务常任原则、分类管理、考试录用、开发培训、工资制度等都发生了重大变化。

由此，西方国家的公共部门人事管理从以官僚制为基础的公务员制度时代逐步走向后官僚制的人力资源管理新时期。

编辑推荐

《公共部门人力资源开发及管理》：高等学校公共管理类专业课程教材,普通高等教育“十一五”国家级规划教材

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>