

《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：9787313060365

10位ISBN编号：731306036X

出版时间：2009-12

出版社：上海交通大学出版社

页数：228

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu111.com

前言

呈现在读者面前的，是以上海交通大学国际与公共事务学院的师资力量为基础组织编写的公共管理硕士（MPA）教材系列，也是本学院为我国的公共管理教育的发展和人才培养所尽的一份绵薄之力。公共管理硕士（MPA）教育在中国还是一个新生事物，但在西方国家已经有大半个世纪的历史。1924年，美国锡拉丘兹大学马克斯韦尔公民与公共事务学院首开MPA教育之先河，公共管理研究生教育在欧美一些发达国家中逐渐扩展开来，后又在世界范围得到发展。我国于1998年开始论证举办：MPA专业学位的问题，1999年5月经国务院学位委员会第17次会议批准设立MPA学位并于2001年进行了首届招生。时至今日，我国的MPA与MBA（工商管理硕士）并驾齐驱，成为我国政府管理和经济管理实际部门中高级人才培养的两大支柱。上海交通大学是全国首批举办MPA学位教育的单位之一。从2003年起，上海交通大学的MPA项目由新建的国际与公共事务学院承办。国际与公共事务学院的建立，为MPA项目建构了一个宽广的体制平台和学术平台，使上海交通大学MPA的发展进入到了一个新的阶段。依托交大百年积累的学术底蕴和上海得天独厚的区位优势，学院以“学术立院、学生为本”为宗旨，以雄厚的研究人员和师资队伍为基础，以国际化办学为导向，开展与国际名牌大学的实质性战略合作关系，旨在MPA相关教学和研究领域形成国内强大的人才高地。上海交通大学的公共管理学科虽然总体上十分年轻，但由于公共管理学科在我国是一个崭新的领域，各校无论研究的基础和历史如何，应该说基本上都处在同一个起跑线上。尽管一些实力雄厚的综合性大学具有较强的社会科学的基础和底蕴，但从目前我国综合性大学相关专业（如行政管理）和MPA教育的情况看，教学和研究都还比较薄弱，特别是与美国等发达国家相比还有很大的差距。以哈佛大学肯尼迪政治学院为例，公共管理和公共政策的主要教学和研究领域包括商业与政府、犯罪与司法、环境与自然资源、医疗保险政策、人力资源与劳动及教育、住房与城市发展和交通、国际安全与政治经济和机构、国际贸易与金融、非营利部门、政治与经济发展、新闻出版与政治和公共政策、科学技术与公共政策等，能够开出的MPA相关课程多达二三百门，这是国内任何一个名牌大学所望尘莫及的。

《公共部门人力资源开发与管理》

内容概要

《公共部门人力资源开发与管理》对公共部门人力资源管理原理和过程进行了系统介绍，并结合发生在公共部门或行业，特别是中国公共部门里的典型案例，从人力资源管理相关理论角度进行深入分析，是一本注重理论和实践操作的专业性教材。

《公共部门人力资源开发与管理》专门为人力资源和组织管理方面的硕士研究生撰写，特别适合公共管理硕士（MPA）学习相关课程，也可以作为相关专业的高年级本科生教材。同时《公共部门人力资源开发与管理》也是其他对公共部门人力资源管理研究有兴趣的以及在公共部门从事相关工作的人员有益的参考书。

《公共部门人力资源开发与管理》

书籍目录

第1章 公共部门人力资源开发与管理概论 1.1 公共部门人力资源管理趋势：建设高效能公共部门 1.2 公共部门人力资源开发与管理的主要职能 1.3 公共部门人力资源开发与管理的主要任务第2章 公共部门人力资源开发与管理的基础活动 2.1 人力资源开发与管理者的能力模型 2.2 职位分析与职位设计第3章 公共部门人力资源开发与管理面临的环境 3.1 新公共管理运动 3.2 全球化与信息技术 3.3 法律与制度环境第4章 公共部门人力资源规划 4.1 人力资源规划基本内容与过程 4.2 人力资源需求预测技术 4.3 人力资源供给预测技术 4.4 人力资源信息系统第5章 公共部门人力资源招聘 5.1 人力资源招聘的内涵、意义、挑战和一般原则 5.2 人力资源招聘过程 5.3 人力资源招聘渠道第6章 公共部门人力资源甄选与配备 6.1 人力资源甄选过程 6.2 人力资源甄选工具选用的原则 6.3 人力资源甄选方法 6.4 人力资源配备决策第7章 公共部门人力资源绩效考核与管理 7.1 公共部门人力资源绩效考核概述 7.2 绩效考核的常用方法 7.3 绩效管理系统及绩效反馈第8章 公共部门人力资源培训与开发 8.1 人力资源培训与开发概述 8.2 人力资源培训与开发系统过程 8.3 中外公务员培训体系介绍 8.4 当前我国公共部门人力资源培训与开发实践中的主要问题 8.5 西方国家公务员培训与开发的发展动向第9章 公共部门职业生涯规划与管理 9.1 职业动机与职业生涯 9.2 职业性格与职业价值观 9.3 职业生涯规划管理系统第10章 公共部门人力资源激励理论与激励机制 10.1 现代人力资源激励的内容理论 10.2 现代人力资源激励的过程理论第11章 公共部门薪酬管理 11.1 薪酬管理概述 11.2 薪酬设计的基本原则 11.3 政府在薪酬管理中的作用第12章 建立有效的公共部门薪酬体系 12.1 职位评价与薪酬结构 12.2 薪酬水平确定第13章 公共部门员工的福利 13.1 员工福利种类 13.2 福利计划与管理 13.3 我国公共部门福利制度的实践第14章 公共部门劳动关系管理 14.1 劳动关系管理概述 14.2 心理契约与劳动关系管理 14.3 公共部门劳动关系管理的特殊问题第15章 公共部门压力管理与健康保障 15.1 公共部门压力管理理论 15.2 公共部门人员的压力和职业健康 15.3 员工援助计划(EAP)与健康保障主要参考书目后记

章节摘录

插图：第2章公共部门人力资源开发与管理的基础活动2.1 人力资源开发与管理者的能力模型第1章中我们对公共部门人力资源开发与管理的主要职能和任务进行了概括性的介绍。可以发现，人力资源部门的工作并不是像我们传统意义上所认为的那样“不重要”或“打杂的”。人力资源管理活动对支持组织的战略发展和实现具有重要的作用。紧接着一个关键问题就是，什么样的人或者说具备什么样特征或素质的人适合做人力资源开发与管理方面的负责人呢？在我国实践中，由于人力资源管理工作重要性长期被忽视，因此在日常的实践中也就不会将人力资源部门或从事相关工作的人员看得很重要，甚至有不少人员会奇怪地问：“难道人力资源管理也需要有专门的硕士或博士？”因为在相当长的一段时间中，我国的经济和社会发展经验告诉我们似乎“是个人，就可以进行人力资源管理活动”。然而实际上，却并非如此。我们在最近几年的教学与科研活动中发现，人力资源管理理念和实践上的落后是许多组织战略目标陷入僵局的重要因素。最近一个积极的变化是，随着我国MBA和MPA等管理类专业学位的不断发展，越来越多的组织领导者们意识到人力资源管理的重要性和战略性。在这种认识的基础上，对人力资源管理专业人才的需求不断扩大，尤其是对高级人力资源管理专家的需求。一项对上海地区用人单位人力资源负责人（总监或副总，也包括部分经理人员）的调研发现，外资企业的人力资源负责人的平均年薪为40万~50万元，民营企业人力资源负责人的平均年薪也高达30万~40万元左右，而且当前劳动力市场上对高级人力资源管理专家的需求还在不断升温。

后记

编写这本教材是一个团队合作的真实体现。上海交通大学组织部部长胡近教授负责书稿的总体构思和编排，并对最后的书稿进行审校。上海交通大学国际与公共事务学院行政管理系的虞玮莹和李灿两名硕士生参与了书稿中的第3、14和15章的资料准备和编写，上海交通大学国际与公共事务学院行政管理系的刘帮成博士负责对书稿其余章节进行编写，并对全部书稿进行修改和统稿。虽然参与编写的所有人员都是人力资源管理与组织行为学方面的专业教师和研究生，但编写这本书稿对我们所有参与人员来说都是一个难得的宝贵学习和反思机会。在查阅资料和编写过程中，我们往往会对一些说法进行反复斟酌，并在充分查阅资料基础上，力争将国内外公共部门的人力资源管理理念和实践介绍清楚。即便如此，仍恐有许多问题未尽完美。因此，恳请各位专家、同仁、公共部门人力资源与组织管理实践工作者以及广大读者在阅读和使用时的不吝赐教！同时，感谢上海交通大学出版社，特别是编辑老师的辛勤工作，才使得这本书稿最终付诸出版。

《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》：公共管理硕士(MPA)教材系列。

《公共部门人力资源开发与管理》

精彩短评

- 1、既然没有考试了，那这本书就这样过了吧。
- 2、如果再多一点有影响的真实案例就更好了。

《公共部门人力资源开发与管理》

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:www.tushu111.com