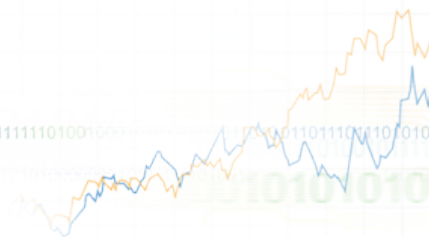




公共管理概（第二版）



➔ 6.1 公共组织人力资源管理概述

6.1.1 人力资源管理的相关概念

关于公共组织人力资源管理，必须首先明确三个基本概念：人事管理、人事行政、人力资源管理。

所谓人事，顾名思义，就是指关于人的事情。从广义上讲，它是指在社会实践中人与人之间、人与事之间的相互关系。所以构成广义人事概念的基本要素有三个：一是自我，二是他人，三是社会事务。

➔ 6.1 公共组织人力资源管理概述

6.1.1 人力资源管理的相关概念

人事管理就是指对社会组织中的人与事之间以及共事人之间的关系进行协调，以期达到事得其人、人尽其才、才尽其用、事竟其功的管理目标。

人事行政其实就是人事管理，但又不是一般意义上的人事管理，而是特指国家行政机关里的人事管理，用以区别其他社会组织的人事管理。

➔ 6.1 公共组织人力资源管理概述

6.1.1 人力资源管理的相关概念

人事行政的特征是：

- (1)管理主体是政府及其人事管理机构，属于政府权限范围内的人事立法、人事政策、人事安排等人事活动；
- (2)主要管理对象是政府公务员；
- (3)进行的活动以公共权力为后盾，以法律法规为依据。

➔ 6.1 公共组织人力资源管理概述

6.1.2 公共组织人力资源管理的兴起

传统人事管理模式诞生于19世纪末20世纪初的工业主义和科学管理时期，于两次世界大战之间基本成形，并成为组织管理的支持系统。

从第二次世界大战到20世纪50年代，人事管理增加了诸如工资管理、基础培训、劳资关系咨询等新内容。

20世纪60年代到70年代初，人事管理在整个管理系统中的地位日益彰显，越来越多的人开始从事人事工作。

➔ 6.1 公共组织人力资源管理概述

6.1.2 公共组织人力资源管理的兴起

自20世纪70年代末至80年代初，人力资源管理新潮逐渐兴起，人事管理性质发生了根本性变革。进入20世纪90年代，人力资源管理理论及模式仍在不断演进和发展，正如E.麦克纳和N.比奇在《人力资源管理》一书中所讲，在20世纪90年代，人事管理进入了后企业家阶段。

➔ 6.1 公共组织人力资源管理概述

6.1.3 公共组织人力资源管理的过程

公共组织人力资源管理的过程主要包括以下几个活动环节或职能：

- （1）公共组织人力资源规划。
- （2）公共组织的职位与职责分配。
- （3）公共组织人力资源获取。
- （4）公共组织人力资源的绩效评估与薪酬管理。
- （5）公共组织人力资源开发。
- （6）公共组织人力资源的流动和流出管理。
- （7）公共组织人力资源管理中的雇员关系。

➔ 6.2 公共组织的人力资源开发

6.2.1 公共组织人力资源开发的含义

公共组织人力资源开发是指公共组织为了完成公共管理工作中涉及的人或事方面的任务，所需要掌握的方法与技术，主要包括人力资源的预测与规划、选拔与使用、教育与培训、配置与管理等一系列的活动，目的在于提高公共组织人力资源的能力和素质，使其在行使国家公共权力、管理公共事务和促进社会经济发展中发挥更大的作用。

➔ 6.2 公共组织的人力资源开发

6.2.1 公共组织人力资源开发的含义

公共组织人力资源开发的特点主要有：

- （1）战略性。
- （2）系统性。
- （3）动态性。
- （4）前瞻性。
- （5）社会性。

➔ 6.2 公共组织的人力资源开发

6.2.1 公共组织人力资源开发的含义

公共组织人力资源的基本性质包括：

- （1）人力资源的生物性。
- （2）人力资源生成过程的时代性与时间性。
- （3）人力资源的能动性。
- （4）人力资源使用过程的时效性。
- （5）人力资源内在的知识性。
- （6）人力资源开发的连续性。
- （7）人力资源的高增值性。
- （8）人力资源闲置过程的消耗性。
- （9）人力资源的可再生性。

➔ 6.2 公共组织的人力资源开发

6.2.2 公共组织人力资源开发的主要内容

1. 预测与规划
2. 教育与培训
3. 选拔与使用
4. 配置与管理

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/817031010042010004>