

Research on China's online
Personnel Service Model

我国网上人事人才 公共服务模式研究

庞 诗◎著



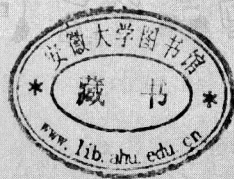
中国经济出版社

CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

Research on China's online
Personnel Service Model

我国网上人事人才 公共服务模式研究

庞 诗◎著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北 京

图书在版编目 (CIP) 数据

我国网上人事人才公共服务模式研究/庞诗著

北京: 中国经济出版社, 2013. 1

ISBN 978 - 7 - 5136 - 2083 - 3

I. ①我… II. ①庞… III. ①网络服务 - 社会服务 - 服务模式 - 研究 - 中国 IV. ①F719

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 269610 号

责任编辑 聂无逸

责任审读 霍宏涛

责任印制 常 毅

封面设计 华子图文设计

出版发行 中国经济出版社

印刷者 北京市昌平区新兴胶印厂

经销者 各地新华书店

开 本 710mm × 1000mm 1/16

印 张 11.5

字 数 182 千字

版 次 2013 年 1 月第 1 版

印 次 2013 年 1 月第 1 次

书 号 ISBN 978 - 7 - 5136 - 2083 - 3/C · 332

定 价 39.00 元

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换 (联系电话: 010 - 68319116)

版权所有 盗版必究 (举报电话: 010 - 68359418 010 - 68319282)

国家版权局反盗版举报中心 (举报电话: 12390)

服务热线: 010 - 68344225 88386794

摘要

选择《我国网上人事人才公共服务模式》这一题目进行研究,首先源于对目前人事人才公共服务的关注,其次也是由现今网上人事人才公共服务的困境所引发,并受当前理论研究发展趋势的推动。

——这是一个亟待重视的研究课题。

党的十七大报告提出,“健全政府职责体系,完善公共服务体系,推行电子政务,强化社会管理和公共服务”。构建人事人才公共服务体系,提升人事人才公共服务能力,是建设服务型政府的必然要求,也是强化人事人才公共服务职能,拓宽人事工作领域的重要途径。网上人事人才公共服务作为政府人事部门提供人事人才公共服务的一种新兴高效形式,与传统服务形式相比有何优势,其发展现状如何,存在什么问题,国外有何发展趋势,我国应该如何提高网上人事人才公共服务的绩效,以满足人民群众日益增长的人事人才公共服务需求?

作为对以上问题的回答,本文尝试应用公共管理理论、电子政务理论和信息管理学理论,结合我国人事人才公共服务发展的实践,在梳理我国人事人才公共服务的三种典型模式的基础上,提出网上人事人才公共服务的概念,分析我国网上人事人才公共服务的现状,发现进一步发展网上人事人才公共服务亟待解决的主要问题,总结和借鉴国外的基本做法与经验,指出门户网站即载体的建设是提高我国网上人事人才公共服务能力的有效途径,提出发展我国网上人事人才公共服务的总体思路,以为我国网上人事人才公共服务实践的发展提供理论基础和政策支持。

——这是一个具有挑战性的研究课题。

从全球角度看,互联网成为了公众实现权利、选择服务的一种手段、工具和渠道。从1993年美国宣布利用信息技术改造政府开始,由信息技术引发的政府管理创新,推动着当代全球政府行政改革,传统的行政模式正逐步

向信息时代新的公共管理模式转变。在这个过程中,许多发达国家的政府机构致力于把提供“以公民为中心的政府电子化服务”作为实现政府职能的重要方式。美国、加拿大、欧盟以及香港等国家和地区的网站建设居于全球领先的位置,已经从技术导向阶段进入到了服务导向阶段。在网上人事人才公共服务方面,发达国家网上人事人才公共服务的实现程度较高,服务内容比较丰富,服务对象比较全面,重视服务的个性化和专业化。

从国内角度看,在信息化席卷全球的背景下,我国政府也把电子政务的建设提升至国家战略高度。信息技术的应用,已经成为提升政府公共服务能力的重要手段,以公众为中心的电子政务,成为电子政务建设的重要内容。与其他政府部门一样,人事系统也把电子政务建设作为提高行政运行效率和公共服务水平的途径。人事电子政务不仅仅是信息公开的一个有效途径和载体,也是提升人事人才公共服务能力的重要推动力量。政府人事部门门户网站已经成为人事人才公共服务的有效载体,目前我国已有 89 个省级政府人事部门网站。

从网上人事人才公共服务发展的困境看,发展网上人事人才公共服务具有紧迫性。在我国人事人才公共服务体系建设和人事信息化建设取得可喜进展的背景下,网上人事人才公共服务取得了显著成效。但从总体上看,我国网上人事人才公共服务的水平仍然不高,与提高人事人才公共服务绩效的要求、有效解决人事人才公共服务有限性和不断增长的人事人才公共服务需求之间矛盾的要求还有相当差距。因此,发展网上人事人才公共服务的任务异常艰巨。

——这是一个崭新的研究领域。

从研究现状看,在网上人事人才公共服务领域,无论在理论研究和实证研究方面,有理论深度和实际应用价值的研究并不多见,需要更深入和系统的研究。特别在完善网上人事人才公共服务的载体及其实现保障的研究方面,仍存在较大的空白。对网上人事人才公共服务的研究如此薄弱,存在多种原因。其中最直接的原因是,这一课题的研究涉及三个全新的领域:公共服务、电子政务、人事人才公共服务。从研究内容和理论研究的周期看,这三个领域都处于研究的初始阶段,属于新生事物。网上人事人才公共服务,是电子政务发展到一定阶段,电子政务与公共服务发展相结合的产物。电子政务的研究,在 20 世纪 90 年代才开始为世界各国重视;公共服务的研究,

理论界的研究也尚未进入成熟期。人事人才公共服务本身尚在发展中,对其的研究也尚处于初期阶段,远未成熟和完善。作为三个领域的交集融合,网上人事人才公共服务是一块新鲜尚待开垦的处女地。

在这样的情况下,本文以网上人事人才公共服务为主要研究对象,将网上人事人才公共服务的范围限定为基于政府人事部门门户网站的人事人才公共服务。研究内容主要集中于四方面:一是网上人事人才公共服务的内容体系,主要包括网上信息公开服务、办事服务和决策服务等;二是网上人事人才公共服务的信息构建体系,主要包括网站信息组织、信息标识、信息导航、信息搜索等;三是网上人事人才公共服务的保障体系,主要包括网站基础建设保障、制度建设保障、政策法规保障、管理体制与工作机制保障等;四是网上人事人才公共服务绩效评估指标体系,主要包括指标体系设计的思路、指标的选取等。

本文研究的基本框架包括七个部分:

绪论。主要介绍本文研究的背景与意义,国内外研究现状,本文的研究目的、研究内容和研究方法。

第一部分 网上人事人才公共服务相关概念。在分析相关概念的基础上,提出网上人事人才公共服务的概念,界定了网上人事人才公共服务与人事人才公共服务、人事电子政务的关系模型,分析了网上人事人才公共服务的特点,建立网上人事人才公共服务体系架构,包括主体、客体、载体、内容。

第二部分 面向公共服务的电子政务的发展。描述了全球电子政务发展的态势和特点,总结了美国、新加坡等典型国家和地区电子政务发展的特色。

第三部分 我国网上人事人才公共服务的发展。提炼出人事人才公共服务的三种典型模式,梳理了网上人事人才公共服务发展的历程,总结了网上人事人才公共服务的成效,分析了网上人事人才公共服务存在的主要问题,论述了发展网上人事人才公共服务的必然性。

第四部分 美国联邦政府网上人事人才公共服务实践与启示。在系统描述美国联邦政府基于网络的人事信息公开、在线人事业务服务、网上人力资源管理服务、联邦雇员在线培训服务的实践活动的基础上,分析了美国联邦政府网上人事人才公共服务建设和发展的保障机制,由此总结了美国实践的经验 and 启示。

第五部分 发展我国网上人事人才公共服务的总体思路。提出发展人事人才公共服务的目标和基本原则,系统设计了网上人事人才公共服务的总体架构,重点论述了网上人事人才公共服务载体建设的思路,并对网上人事人才公共服务的保障机制建设提出了政策建议。

第六部分 人事人才公共服务的政府门户网站建设。分析美国求职网的定位、信息展现形式和网站的主要特点。在此基础上提出我国人事人才公共服务的政府门户网站建设的内容供应、信息构建和网站管理的建设重点。

第七部分 我国网上人事人才公共服务绩效评估指标体系构建。在分析国内外电子政务绩效评估及网上人事人才公共服务绩效评估概况的基础上,提出我国网上人事人才公共服务绩效评估的原则、目标、设计思路、指标体系。

——这是一个能够催生观点的研究领域。

本文研究在总结、继承和发扬已有研究成果的基础上,提出发展网上人事人才公共服务的关键在于载体即门户网站建设,认为应当从内容体系和信息构建两个方面来研究网上人事人才公共服务的实现模式。本研究试图本着探索和推进的原则,提出和论述如下主要观点:

(1)网上人事人才公共服务的研究是一个前沿的研究课题。网上人事人才公共服务问题21世纪初开始才逐渐引起政府和学术界的关注,是一个历史较短的崭新的研究领域。网上人事人才公共服务本身尚在发展中,对其的研究也尚处于初期阶段,远未成熟和完善。对网上人事人才公共服务的研究成果散见于有关书籍、期刊杂志和会议论文中,本文对网上人事人才公共服务的研究也没有现成的理论框架和方法可循。

(2)网上人事人才公共服务的研究是现实社会发展的需要。发达国家高度重视运用现代信息技术来改善传统的政府管理和服务,美国、加拿大、欧盟以及香港等国家和地区的网站建设居于全球领先的位置,已经从技术导向阶段进入到了服务导向阶段,人事人才公共服务的电子化实现程度较高。我国电子政务的发展为公共服务提供了技术条件,但人事部门门户网站在人事人才公共服务方面的高效作用尚未得到充分发挥,公共服务需求的不断增长与网上人事人才公共服务提供内容(深度与广度)有限之间的矛盾日渐突出。建设服务型政府和人民日益增长的人事人才公共服务需求要

求进一步发展网上人事人才公共服务。

(3)人事人才公共服务是公共服务的重要组成部分,是政府人事部门和法律法规授权或政府人事部门依法委托行使人事行政权的组织,根据法律法规和有关制度规定,按照法定程序,根据政府职能,为全社会各类人才和组织提供管理和公共服务。

(4)人事人才公共服务的主体是各级政府人事职能部门及其所属的具有管理人事公共事务职能的事业单位。人事人才公共服务的对象是包括各类人才个体在内的社会公众、作为人事行政管理与服务对象的人事行政机构、法人、有关政府人事部门及其他组织,具体来说包括的服务对象涵盖公务员、高校毕业生、军队转业干部、专业技术人员、留学归国人员、各类用人单位、有人事授权审批业务的单位等。广义的人事人才公共服务的内容包括政府人事部门内部的管理与服务事务。

(5)网上人事人才公共服务是政府人事部门应用信息技术提供公共服务的一种方式,是区别于传统人事人才公共服务的全新方式。网上人事人才公共服务的基本含义是:人事部门以及法律法规授权或政府人事部门依法委托行使人事行政权的组织以人事部门门户网站为载体提供的人事人才公共服务。

(6)网上人事人才公共服务的载体是政府人事部门及其所属的具有管理公共事务职能的事业单位的门户网站。门户网站通过集合众多内容,提供多种服务,引导互联网用户到其他目标网站以及满足个性化需求而成为网络用户的首选。

(7)发展网上人事人才公共服务是解决日益增长的服务需求与现行人事人才公共服务低效之间矛盾的有效措施。相对于其他模式,基于人事部门门户网站的集成公开模式即网上公共服务模式的公开效率最高。

(8)美国联邦政府网上人事人才公共服务的发展紧紧围绕“以民为本”、提高服务效率的理念,具有服务的内容丰富而有效、信息化形式多样而先进、强调信息化建设的一体化发展等特点。美国的实践表明,健全的法律法规政策保障是推进网上人事人才公共服务发展的必要条件,建立高效协调的组织管理机制是推进网上人事人才公共服务发展的保障条件。

(9)人事人才公共服务可分为三种典型模式:一是基于非固定载体的单一公开模式;二是基于一站式服务机构的单一公开模式;三是基于人事部门

网站的集成公开模式,即网上人事人才公共服务模式。在这三种模式中,基于人事网站的集成公开模式不受时空的限制,在提高政务公开的效率方面优势明显。

(10)尽管我国网上人事人才公共服务已取得了可喜成绩,但从总体上看,它仍然处于初级阶段,存在很多亟待解决的现实问题。这主要体现在两个方面:一是网上人事人才公共服务的载体——人事部门门户网站建设不完善,还有待于不断丰富内容、优化形式、加强管理;二是网上人事人才公共服务的保障机制不健全,还有待于进一步更新观念、完善制度、健全组织体系。

(11)发展网上人事人才公共服务的目标主要包括以下三方面内容:一是人事电子政务的技术优势在人事人才公共服务中得以充分发挥,即网站的信息集成优势和数据库的信息储备优势得到充分发挥。二是人事电子政务的服务优势在人事人才公共服务中得以充分发挥,即信息构建的人性化优势及服务的实时和便捷优势得到充分发挥。三是人事部门门户网站在人事人才公共服务中的地位与作用日益提高。

(12)发展网上人事人才公共服务要以公众为中心,就是要充分提升服务对象在人事人才公共服务中的主体和优先地位,并促使其成为人事人才公共服务全部工作的出发点和落脚点。

(13)中央人事部门应当从宏观上管理,规定提供人事人才公共服务的机构按照简便、快捷的需要,坚持以人为本,在服务合同、服务时限、服务职责、服务流程、服务方法等方面逐步实现统一。同时不断统一不同地区之间、不同所有制之间和不同服务机构之间的服务标准,确保人事人才公共服务的效果和质量。

(14)网上人事人才公共服务框架的基本构成包括四个部分:一是网上人事人才公共服务的对象系统,即人事人才公共服务的对象,主要是指公民个人、组织和机构等;二是网上人事人才公共服务的内容体系;三是网上人事人才公共服务的载体,主要是指各级人事部门网站,包括网站前台和网站后台管理;四是网上人事人才公共服务的支持保障系统,主要是指网上人事人才公共服务得以顺利开展所必需的一系列保障条件,如观念、组织管理、制度等方面的保障。

(15)网上人事人才公共服务内容重点的选择必须考虑以下两方面因

素:一是必须与人事人才公共服务的重点保持一致,主要是各类行政审批事项、各类人事考试、各类人才选拔推荐、各类人事法规政策等。二是必须与服务对象的现实关注点保持一致,即要把人民群众普遍关心的热点事项作为服务的重点。具体而言,网上人事人才公共服务的重点内容包括信息服务、办事服务和决策服务。

(16)要加快推进网上人事人才公共服务的发展,关键是要不断加强和完善人事人才公共服务载体即人事部门门户网站建设,丰富网站内容以更好满足日益增长的人事人才公共服务需求,优化网站的信息构建以提高信息获取效率,完善网站管理以有效提升人事部门在线服务水平。

(17)发展网上人事人才公共服务,不仅要用信息化手段构建人事人才公共服务的载体,如建设人事部门门户网站前台和网站后台管理系统等,更为重要的是要从更高视角重视和加强网上人事人才公共服务的保障机制建设,以更为深入地推动网上人事人才公共服务的发展。

——这是一个能够激发潜在创新思想的课题。

本文试图在以下方面有所尝试和创新:

(1)选择网上人事人才公共服务这一公共管理和电子政务交叉领域的课题展开研究,研究角度和研究目标具有独特性和新颖性,提出从载体建设的内容体系和信息构建两个方面来研究网上人事人才公共服务的实现模式,抓住了问题的本质和核心,在一些方面可以填补国内关于此类研究的空白。

(2)不仅对国内外网上人事人才公共服务的研究现状进行了全面分析,还对网上人事人才公共服务发展的深刻社会背景进行了挖掘,针对当前网上人事人才公共服务的发展需求,尝试对基于载体建设的网上人事人才公共服务模式进行创造性的探索。

(3)尝试对网上人事人才公共服务的涵义作了较为全面系统地界定,认为人事部门以及法律法规授权或政府人事部门依法委托行使人事行政权的组织以人事部门门户网站为载体提供的人事人才公共服务。

(4)以载体为依据划分人事人才公共服务实现的几种模式,即基于非固定载体的模式、基于机构载体的模式、基于网站载体模式。

(5)从一个新的视角对网上人事人才公共服务进行研究,即从内容体系和信息构建两个方面来研究网上人事人才公共服务的实现模式。一是认为

网上人事人才公共服务的内容体系,主要包括网上信息公开服务、办事服务和决策服务等;二是认为网上人事人才公共服务的信息构建体系,主要包括网站信息组织、信息标识、信息导航、信息搜索等。

(6)尝试建立一个相对完整的理论框架,设计网上人事人才公共服务模式,在方案设计上着重解决三个问题:其一,根据人事人才公共服务的职能界定网络平台(人事部门门户网站)要能承载的人事人才公共服务的内容;其二,人事网络平台的设计在信息构建与管理方面要突出公民中心的导向;其三,人事网络平台实现人事人才公共服务的职能,在提高行政效率的同时满足公民的服务需求。

——这是同时蕴含理论和实践意义的课题。

进入新世纪,电子政务和网上公共服务在全球已经开展的热火朝天,在中国,对网上人事人才公共服务研究的开展却刚刚开始。虽然网上人事人才公共服务的发展已经引起了学术界和行政领域的重视,但网上人事人才公共服务的研究仍然明显落后于许多国家,而且不能满足国内人事人才公共服务需求。在这种状况下,提出加强对网上人事人才公共服务的研究,对理论建设和实践指导均十分有意义,可以为理论研究提供思想的火花,并为实践活动提供政策建议。

• 理论价值

(1)研究中对网上人事人才公共服务概念的界定,将深化对政府人事部门公共服务的认识和理解。

(2)关于网上人事人才公共服务实现模式的框架设计,将是电子政务理论和公共服务理论研究的一种丰富和补充。这部分突出的贡献在于:

提出我国人事人才公共服务的三种基本模式。本文在对我国人事人才公共服务实践全面总结的基础上,首次提出了我国人事人才公共服务三种基本模式:基于非固定载体的单一服务模式;基于一站式办事机构的单一服务模式;基于政府人事部门门户网站的集成服务模式,即网上公共服务模式,也是效率与效能最高的服务模式。

提出人事部门门户网站建设应采用内容供应模式和信息构建模式。网上人事人才公共服务的载体是人事部门的门户网站,因此,政府人事部门门户网站建设是发展网上人事人才公共服务的一项重要内容,而解决网站的内容供应与信息构建问题又是政府人事部门网站建设的关键。

- 政策意义

(1)分析了美国网上人事人才公共服务的具体实践,为发展我国网上人事人才公共服务提供了可供借鉴的经验。

(2)分析了我国网上人事人才公共服务的发展进程与现状,总结了我国网上人事人才公共服务取得的成效,找到了发展我国网上人事人才公共服务的切入点。

(3)提出我国网上人事人才公共服务模式的总体框架,从内容供应、信息构建、保证机制建设等方面着眼,为发展网上人事人才公共服务提供了对策性建议,并将为我国人事系统公共服务的实现提供决策支持。

CONTENTS | 目 录

绪 论 / 001

- 一、问题的提出 / 001
 - (一) 国际背景 / 001
 - (二) 国内背景 / 002
- 二、国内外研究综述 / 004
 - (一) 国外研究现状 / 004
 - (二) 国内研究现状 / 006
 - (三) 简要评析 / 008
- 三、研究内容与研究方法 / 008
 - (一) 研究目的 / 008
 - (二) 研究的主要内容 / 009
 - (三) 技术路线和研究方法 / 009
- 四、创新点与不足 / 011
 - (一) 创新点 / 011
 - (二) 不足之处 / 012
- 五、研究意义 / 012
 - (一) 理论价值 / 012
 - (二) 政策意义 / 013

第一章 网上人事人才公共服务相关概念 / 014

- 一、相关概念 / 014
 - (一) 公共服务 / 014
 - (二) 人事人才公共服务 / 016
 - (三) 电子政务 / 018

(四) 电子化公共服务 / 022

(五) 人事电子政务 / 024

二、网上人事人才公共服务的概念及其体系 / 025

(一) 网上人事人才公共服务的概念界定 / 025

(二) 网上人事人才公共服务的特点 / 027

(三) 网上人事人才公共服务的主体和客体 / 028

(四) 网上人事人才公共服务的载体 / 028

(五) 网上人事人才公共服务的内容 / 029

第二章 面向公共服务的电子政务的发展 / 031

一、全球电子政务建设浪潮 / 031

(一) ICT 应用和电子政务的发展 / 031

(二) 全球电子政务发展的态势 / 032

(三) 全球电子政务发展的特点 / 033

二、典型国家和地区电子政务实践 / 034

(一) 美国电子政务的发展 / 034

(二) 新加坡电子政务的发展 / 035

(三) 欧盟电子政务的发展 / 036

(四) 香港电子政务的发展 / 037

第三章 我国网上人事人才公共服务的发展 / 039

一、人事人才公共服务的几种典型模式 / 039

(一) 基于非固定载体的单一服务模式 / 039

(二) 基于一站式服务机构的单一服务模式 / 039

(三) 基于人事门户网站的集成服务模式 / 040

二、网上人事人才公共服务的发展历程 / 041

(一) 初步建立阶段(1999 年—2000 年) / 041

(二) 快速发展阶段(2001 年—2003 年) / 042

(三) 全面推进阶段(2004 年—至今) / 043

三、网上人事人才公共服务的成效 / 044

(一) 人事人才公共服务体系建设卓有成效 / 044

- (二)人事电子政务建设初具规模 / 048
- (三)网上人事人才公共服务效果显著 / 049
- 四、网上人事人才公共服务存在的主要问题 / 055
 - (一)网上人事人才公共服务的载体建设不完善 / 056
 - (二)网上人事人才公共服务的保障机制不健全 / 060
- 五、进一步发展网上人事人才公共服务的必然性 / 062
 - (一)构建人事人才公共服务体系要求发展网上人事人才公共服务 / 062
 - (二)网上人事人才公共服务是提高人事人才公共服务水平的有效途径 / 063
 - (三)当前网上人事人才公共服务尚不能满足现实需求 / 064
 - (四)进一步发展网上人事人才公共服务有良好的基础条件 / 067

第四章 美国联邦政府网上人事人才公共服务实践与启示 / 070

- 一、美国联邦政府基于网络的人事信息公开 / 071
 - (一)美国劳工部网上人事信息公开 / 071
 - (二)美国人事管理总署网上人事信息公开 / 073
- 二、美国联邦政府在线人事业务服务 / 074
 - (一)在线就业服务 / 074
 - (二)薪酬管理服务的信息化 / 075
 - (三)在线社会福利保障服务 / 076
- 三、美国联邦政府网上人力资源管理指导服务 / 077
- 四、联邦政府雇员在线培训服务 / 079
- 五、美国联邦政府网上人事人才公共服务建设发展的保障机制 / 079
 - (一)法律制度保障 / 080
 - (二)政策重点支持 / 081
- 六、美国联邦政府网上人事人才公共服务的启示 / 084
 - (一)法律法规制度和政策优先是基础和推动力 / 084
 - (二)建立健全网上人事人才公共服务建设的管理机制 / 085
 - (三)以服务功能为主导突出业务应用 / 086
 - (四)推进业务流程一体化 / 087

(五)推动服务主体多元化和服务机制市场化 / 087

第五章 发展我国网上人事人才公共服务的总体思路 / 089

一、发展网上人事人才公共服务的目标和基本原则 / 089

(一)发展网上人事人才公共服务的指导思想 / 089

(二)发展网上人事人才公共服务的目标 / 091

(三)发展网上人事人才公共服务的基本原则 / 093

二、网上人事人才公共服务的总体架构 / 096

(一)网上人事人才公共服务的对象系统 / 098

(二)网上人事人才公共服务的内容体系 / 098

(三)网上人事人才公共服务的载体 / 101

(四)网上人事人才公共服务的支持保障系统 / 102

三、网上人事人才公共服务的保障机制建设 / 103

(一)更新观念 / 103

(二)加强电子政务建设 / 105

(三)健全组织管理体系 / 107

(四)健全基于政策法规的制度体系 / 108

第六章 人事人才公共服务的政府门户网站建设 / 111

一、美国联邦政府公务员在线招聘与管理 / 111

(一)美国联邦政府公务员职位寻求途径 / 111

(二)美国求职网的定位和服务功能 / 113

(三)美国求职网网站的信息展现形式 / 113

(四)美国求职网网站的主要特点 / 116

二、我国网上人事人才公共服务的门户网站建设 / 119

(一)不断丰富网站内容以更好满足日益增长的人事人才
公共服务需求 / 119

(二)不断优化网站的信息构建以提高信息获取效率 / 122

(三)不断完善网站管理以有效提升人事人才部门在线
服务水平 / 126

第七章 我国网上人事人才公共服务绩效评估指标体系构建 / 129

- 一、国内外电子政务绩效评估及网上人事人才公共服务
绩效评估概况 / 129
 - (一) 国外电子政务绩效评估的一般情况 / 129
 - (二) 国外电子政务绩效评估及网上人事人才公共服务
绩效评估的特点 / 133
 - (三) 国内电子政务绩效评估及网上人事政务服务绩效评估的
一般情况 / 136
 - (四) 国内电子政务绩效评估及网上人事人才公共服务
绩效评估的特点 / 137
- 二、网上人事人才公共服务绩效评估的重要性 / 140
 - (一) 网上人事人才公共服务绩效评估是打造
“阳光人事”的保证 / 140
 - (二) 网上人事人才公共服务绩效评估是建设服务型
人事部门的动力 / 141
 - (三) 网上人事人才公共服务绩效评估是建设公众满意
政府的需要 / 141
 - (四) 网上人事人才公共服务绩效评估是引导人事人才公共服务
发展的需要 / 141
 - (五) 网上人事人才公共服务绩效评估是公民电子民主权利
实现的保证 / 142
- 三、我国网上人事人才公共服务绩效评估的原则和目标 / 142
 - (一) 我国网上人事人才公共服务绩效评估的原则 / 142
 - (二) 我国网上人事人才公共服务绩效评估的目的 / 144
- 四、网上人事人才公共服务绩效评估指标体系的设计思路 / 144
 - (一) 绩效评估指标体系的设计依据 / 144
 - (二) 绩效评估的内容 / 146
 - (三) 绩效评估的主体 / 147
 - (四) 绩效评估的对象 / 148
 - (五) 绩效评估的方式 / 148