



21世纪高等院校教材

当代中国公共部门 人力资源管理与开发

李德志 主编

 科学出版社
www.sciencep.com

21 世纪高等院校教材

当代中国公共部门人力资源 管理与开发

李德志 主编

科学出版社

北 京

内 容 简 介

本书阐述现阶段中国公共部门人力资源管理与开发的理论指导基础、所遵循的法律法规或规章制度以及管理与开发的实践运作状况。本书包括以下内容:人力资源管理与开发的内涵、职能及其形成与发展;环境和文化对公共部门人力资源管理与开发的制约;人力资源管理与开发的基本路径及其所追求的目标;人力资源管理与开发的理论基础和法律法规依据;国家机关、事业单位和国有企业管理与开发的实践运作状况等。

本书适合高等院校公共管理专业的本科生以及研究生使用,也可供相关领域的科研工作者以及各级政府官员与公务员参考。

图书在版编目(CIP)数据

当代中国公共部门人力资源管理与开发 / 李德志 主编. —北京:科学出版社, 2004

21 世纪高等院校教材

ISBN 7-03-013316-1

I. 当… II. 李… III. 人事管理学-中国-高等学校-教材 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 042160 号

责任编辑:陈 亮 / 责任校对:包志虹

责任印制:安春生 / 封面设计:北新华文

科学出版社 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

新蕾印刷厂 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2004 年 6 月第 一 版 开本:BS(720×1000)

2004 年 6 月第一次印刷 印张:21 1/2

印数:1—2 500 字数:406 000

定价:35.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换〈路通〉)

参与本书编写人员

主 编 李德志

副主编 张 顺

参编人员 牛昆仑 汤继伦 宋 艳 陈 楠
王 旭 王 红 徐增辉

序

公共部门人力资源的管理与开发对一个国家的发展至关重要。资本主义国家对此早已十分重视,并出版了大量有关这方面的著述。但在私有制占主导地位的资本主义社会,所谓公共部门主要是指政府部门,而公共部门的人力资源管理与开发实际上也就是国家公务员制度。我国自1993年实行公务员制度以来,相继问世的有关中外国家公务员制度方面的著作可以说是层出不穷,这些研究成果对我国公务员制度的进一步改革和完善大有裨益。

但是,在我国这样一个以生产资料公有制为主体的国家,公共部门人力资源的管理与开发不仅限于政府部门。凡是面向整个社会,服务于全体国民,并且依照国家统一的法律法规实施管理与开发的群体,都应该属于公共人力资源管理与开发的范畴。也就是说,在我们国家,所谓公共部门不只是指政府机关,还包括政党、立法、政协、司法机关和工会、共青团、妇联以及其他社团组织,也包括科教文卫等事业单位,还包括国有企业,尤其是国有大中型企业。可见,我国公共部门的范围要比发达国家宽泛得多。正因为如此,我国公共部门人力资源的素质和能力的高低,对整个国家和社会的影响十分巨大。我国能否实现全面建设小康社会的宏伟目标,能否实现中华民族的伟大复兴,能否在世界市场的竞争中处于有利地位,都与公共部门人力资源的管理与开发的水平息息相关。

本书正是为了推进我国公共部门人力资源管理与开发的现代化和科学化的实现而写作的。本书作者大多长期从事公共部门人力资源管理与开发方面的教学和学术研究工作,并取得了若干与此相关的成果,在此基础上,经反复研讨分析,形成本书的写作大纲,写出初稿,之后又用近一年的时间,几易其稿,终成此书。

在整个写作过程中,我们学习和借鉴了已出版的大量与此相关的著述,并从中受到深刻启迪,这对于本书的写作大有裨益。凡本书所参考的著作均一一列在书后,以表谢意。

与国内外同类著述相比,本书具有下述特点:

其一,全书完全以我国当代公共人力资源管理与开发的理论和实践为主线,力图阐明现阶段我国公共部门人力资源开发与管理的理论指导基础、所遵循的法律法规或规章制度,以及管理与开发的实践运作状况。也就是说,这是一本全面阐述、分析、研究当代中国公共部门人力资源管理与开发的书籍。在一些章节中,虽然也涉及到了发达国家相关的先进理念和科学的操作方式或方法,但这主要是从借鉴的角度加以阐述的,其目的还是为了把我国公共部门的人力资源管理与开发

搞得更好,更加完善。分析、研究中国现存问题,不断丰富和发展中国公共部门人力资源管理与开发的学科,是本书作者永远不懈的共同追求。

本着这样的宗旨,本书对当代中国公共部门人力资源管理与开发从两个大方面来撰写:上篇是写公共部门人力资源管理与开发的内涵、职能及其形成与发展;环境和文化对公共部门人力资源管理与开发的制约;我国公共部门人力资源管理与开发的基本路径及其所追求的境界等概论性的阐述。下篇是对我国当代公共人力资源管理与开发的各个具体环节进行全面阐释和分析。所涉及的公共部门包括:国家机关、事业单位和国有企业。具体撰写的内容大体可分成三个方面:我国公共部门人力资源管理与开发的理论基础和法律法规依据;国家机关、事业单位和国有企业管理与开发的实践运作状况;我国公共部门人力资源管理与开发的进一步改革和完善。

其二,全书突出了马克思主义的指导地位。作者在撰写管理与开发的各个具体环节时,首先就马克思主义与此相关的理论观点加以阐述,尤其是对毛泽东思想、邓小平中国特色理论、江泽民“三个代表”重要思想和以胡锦涛为总书记的党中央的有关理论见解和重大方针政策做重点阐述。这就保证了本书所撰写的当代中国公共部门人力资源管理与开发有了正确的方向。

其三,全书的撰写力图体现和贯彻“依法治国”的基本方略。本书作者深刻认识到,我国当代公共部门人力资源管理与开发只有全面步入法治化的轨道,才能日趋完善,发挥愈来愈大的作用。因为现代社会的一切管理活动,包括公共人力资源管理与开发的所有活动,唯有做到有法可依、有法必依、执法必严、违法必究,才能实现管理与开发的规范化和制度化,才能得到社会和公众的认可,才有助于社会公平与正义的实现。因此,我们在撰写管理与开发的各个具体环节时,都要阐明在实践运作中所应遵循的现行法律法规依据和所应履行的法律程序。这一是便于人们对我国已发布实施的有关人力资源开发与管理的各项法律法规有个全面的了解和把握,二是可以促使从事我国公共部门人力资源管理与开发工作的领导者和管理者更加自觉地把“依法治国”的基本方略落实到自己的工作中去。为推进法治化的进程,我们在撰写这类内容时,还结合实际,对现行公共人力资源开发与管理的法律法规的完善做了初步探讨,即:哪些法律法规是行之有效应该坚持实行的,哪些是与市场经济体制相违背应该加以修订的,哪些是为了应对国际间的竞争需要而应加以补充完善的。

其四,本书紧密联系我国公共部门人力资源管理与开发的实际。即尽量从我国国家机关、事业单位和国有企业的人力资源管理与开发的实际入手,介绍各个部门管理与开发的真实状况,找准其所存在的问题,剖析其成功和失败的案例,指明其发展的方向。

其五,本书在写作过程中也认真汲取发达国家有关人力资源开发与管理方面

的先进理念和科学方法。资本主义国家在工商企业人力资源开发与管理方面已积累了丰富的经验,在国家公务员的管理与开发中也取得了显著成效。所有这些我们力图结合中国国情,有选择的加以吸收,其目的在于使我国公共部门的人力资源开发与管理能够博采众长,达到更深的层次。

总而言之,本书的撰写特点是:以马克思主义为指导,以法律为依据,以中国国家机关、事业单位和国有企业的管理与开发的实践为基础,以发达国家的相关的先进理念和成功经验为借鉴。

本书由李德志教授主编并统稿,张顺副教授任副主编。各章撰写分工如下:张顺:第一、二、四章;李德志:第三、五、六、十四章;宋艳:第七、十七章;汤继伦:第八、十章;陈楠:第九、十八章;王旭:第十一章;王红:第十二、十三章;牛昆仑:第十五、十六章;徐增辉:第三、四章部分内容。本书作者虽然同心协力,以一种团队的精神来写作此书,但由于受学识所限,我们深感书中在一些方面还不能尽如人意,恳请同行和读者不吝赐教。

本书的完成得益于科学出版社对我们的信赖与重视,没有他们的这种崇高的敬业精神,本书的出版是难以想像的。因此本书作者谨向他们深表谢意。

李德志

2004年3月15日

目 录

上篇 公共部门人力资源管理与开发概论

第一章 公共部门人力资源管理与开发的内涵和历史渊源	3
第一节 公共部门人力资源管理与开发的内涵	3
第二节 公共部门人力资源管理与开发的历史渊源	13
第二章 公共部门人力资源管理与开发的价值取向与制度安排	21
第一节 公共部门人力资源管理与开发的价值取向	21
第二节 公共部门人力资源管理与开发的制度化	27
第三章 环境对公共部门人力资源管理与开发的制约	34
第一节 从系统理论的角度来分析和认识环境	34
第二节 公共人力资源管理与开发所面临的环境	37
第四章 制约公共部门人力资源管理与开发的文化背景	46
第一节 文化的特质及其与管理的关系	46
第二节 民族文化的性质及其管理学意义	54
第三节 组织文化的内涵与作用	59
第四节 中国管理文化传统及其现代化取向	62
第五章 公共人力资源管理与开发的基本路径——全面实施法治化管理	69
第一节 公共人力资源管理的法律体系	69
第二节 公共人力资源管理的法治化道路	72
第六章 公共人力资源管理与开发的精神境界追求	77
第一节 高尚精神境界的追求的重要作用	77
第二节 树立高尚精神境界追求的途径	80

下篇 公共部门人力资源管理与开发

第七章 公共部门人力资源规划	93
第一节 公共部门人力资源规划的理论基础与概述	93
第二节 我国公共部门人力资源规划的实践运作	98
第三节 我国公共部门人力资源规划的改革与完善	104
第八章 公共部门人力资源的录用	107
第一节 公共部门人力资源录用的理论基础与概述	107

第二节 我国公共部门人力资源录用的实践运作·····	114
第三节 我国公共部门人力资源录用的改革与完善·····	124
第九章 公共部门的工资福利管理·····	130
第一节 公共部门工资福利管理的理论基础与概述·····	130
第二节 我国公共部门工资福利管理的实践运作·····	137
第三节 我国公共部门工资福利管理的改革与完善·····	147
第十章 公共部门人力资源保障管理·····	154
第一节 公共部门人力资源保障的理论基础与概述·····	154
第二节 我国公共部门人力资源保障的实践运作·····	163
第三节 我国公共部门人力资源保障管理的改革与完善·····	172
第十一章 公共部门工会·····	180
第一节 公共部门工会工作的理论基础与概述·····	180
第二节 我国公共部门工会工作的实践运作·····	188
第三节 我国公共部门工会工作的改革与完善·····	195
第十二章 公共部门的纪律管理·····	200
第一节 公共部门纪律管理的理论基础与概述·····	200
第二节 我国公共部门纪律管理的实践运作·····	205
第三节 我国公共部门纪律管理的改革与完善·····	209
第十三章 公共部门的奖励制度·····	214
第一节 公共部门奖励制度的理论基础与概述·····	214
第二节 我国公共部门奖励制度的实践运作·····	219
第三节 公共部门奖励制度的改革与完善·····	227
第十四章 公共部门的选拔任用制度·····	236
第一节 公共部门选拔任用制度的理论基础与概述·····	236
第二节 我国公共部门干部选拔任用制度的实践运作·····	240
第三节 公共部门干部选拔任用制度的改革与完善·····	245
第十五章 公共部门人力资源的绩效考核·····	249
第一节 公共部门人力资源绩效考核的理论基础与概述·····	249
第二节 我国公共部门人力资源绩效考核的实践运作·····	253
第三节 我国公共部门人力资源绩效考核制度的改革与完善·····	261
第十六章 公共部门人力资源能力素养的评估·····	277
第一节 人力资源能力素养评估的内涵与基本问题·····	277
第二节 我国公共部门人力资源能力素养·····	280
第十七章 公共部门人力资源的培训·····	292
第一节 公共部门人力资源培训的理论基础与概述·····	292

第二节 我国公共部门人力资源培训的实践运作·····	299
第三节 公共部门人力资源培训的改革与完善·····	307
第十八章 公共部门人力资源教育·····	312
第一节 公共部门人力资源教育的理论基础与概述·····	312
第二节 我国公共部门人力资源教育的实践运作·····	317
第三节 我国公共部门人力资源教育的改革与完善·····	320
参考文献·····	330

上 篇

公共部门人力资源 管理与开发概论

第一章 公共部门人力资源管理与开发的 内涵和历史渊源

公共部门人力资源的管理与开发是目标一致、内容上互有侧重的、相辅相成的两个环节。公共部门人力资源管理与开发的形成,是人类社会长期人事管理实践发展到现代社会的结果。

第一节 公共部门人力资源管理与开发的内涵

一、公共部门人力资源管理与开发的界定

公共部门人力资源管理与开发作为现代管理学理论和管理工作中引伸出来的一个新概念,已经被人们普遍接受和广泛采用,但人们对这一概念的理解和界定又不完全相同。其实,这一概念是包含有多重具体概念限定的复合命题,其着眼点在于人力资源,其落脚点则指向人力资源的管理与开发,而其视域范围又限定于公共部门。因此,理解和把握公共部门人力资源管理与开发的内涵首先需要弄清“公共部门”、“人力资源”以及“人力资源管理与开发”等具体概念的涵义。

(一) 公共部门的界定

公共部门也叫公共组织机构,是相对于私营部门而言的。现代社会是高度组织化的社会,人们为了更好的生存和发展,建立了各种各样的组织机构,公共部门就是整个社会组织体系中的一部分,而且是特殊的组成部分,其特殊性即公共部门与其他组织机构相互区别开来的本质特征,是界定公共部门的关键所在。

国外学者在界定公共部门时提供了许多把公共部门与其他社会组织区别开来的特殊属性^①,但是概括起来说,国外学者基本上是围绕着组织的行为与目的来区分各类社会组织并以此作为界定公共部门的逻辑起点的,即把组织的行为是否具有强制性和组织的目的是否具有政治性与公益性作为区分各类组织的根本标准,据此标准把社会组织分为三类:一是依靠强制性权力为社会提供公共服务的公共部门即政府;二是在国家强制性权力限度内自由自愿地谋求个人或私人利益的私

^① 参见欧文·E. 休斯著:《公共管理导论》(第二版),中国人民大学出版社,2001年9月第1版,第301页。

营部门即竞争性工商企业;三是独立于政府和工商企业之外的中介性组织或部门即第三部门。

国内学者对公共部门的界定,大多引进或借鉴了国外学者的分析方法,并试图结合中国国情进行新的阐释。如胡象明、李文良等认为公共部门是指全部或部分履行管理公共事务职能的组织实体,既包括纯粹公共部门即政府,又包括第三部门^①,而孙柏瑛等则认为公共部门是泛指拥有公共权力,依法管理社会公共事务,以谋取社会的公共利益为目的的组织体系;以及由政府投资、开办,以国有形式运作的公营企业、学校、医院等组织体系^②,等等。这些定义都为我们把握公共部门的内涵提供了有益的分析视角和基本的表象结构描述,但这些定义也都忽略了一个至关重要的问题,这就是社会生产关系与公共部门的联系问题。

马克思主义唯物史观的最基本观点就是认为社会生产关系是决定一切社会关系的基本的原始的关系。公共部门的产生、存在和发展,归根到底必然是社会生产关系发展的结果。诚然作为公共部门的直观特征是它具有公共性,具体表现为它存在于社会公共领域,代表着社会公共意志,行使着公共权力,管理的是社会公共事务,并尽量去谋求社会公共利益。但是,公共部门的这种“公共”的性质及其范围,在不同的社会生产关系下必然会有不同的内涵和意义。在以私有制为主导的生产关系下,私人占有的生产及经济部门,完全属于私营部门,所谓公共部门一切管理行为的首要目的必然是谋求所有私营部门的共同利益的实现,然后才会兼顾到全体社会成员的公共利益,而且这种对社会公共利益的谋求也是以不动摇私有化的生产关系为前提的。而在以公有制为主体的生产关系下,由社会占有的生产和经济部门本身就属于公共部门,是社会公共意志和公共利益的体现者和代表者,因此只有在这样的社会里,公共部门才能真正以谋求社会公共利益为最高目的。

综上所述,我们认为所谓公共部门就是按照特定社会生产关系的要求,通过行使管理社会公共事务的权力,以体现社会公共意志和实现公共利益为指向的各种组织实体的总和,其实质是以协调特定社会生产关系秩序下的公共利益关系为根本目的的组织体系。在中国,公共部门就是指代表全国各族人民的共同利益和意志、以维护以公有制为核心的公共利益关系格局为根本职责而协调运作的组织体系,主要包括国家机关、国有企业和事业单位以及承担某些管理社会公共事务职能的中介性组织。

(二) 公共部门人力资源的含义

“人力资源”是20世纪50~60年代提出、目前已经风行于全球的一个概念,尽

① 参见李文良:《公共部门与人力资源管理》,吉林人民出版社,2003年1月第1版。

② 孙柏瑛等:《公共部门人力资源管理》,中国人民大学出版社,1999年3月第1版,第6页。

管人们对它做出了各种各样不同的解释,但概括起来说不外乎两类:一类是狭义上的解释,即认为人力资源主要是指已经投入到现实生产过程中的劳动力的总量;第二类是广义上的解释,即认为人力资源不仅是指已经投入到生产过程中的劳动力人口,而且还应该包括一切具有劳动能力但尚未投入到生产过程中的潜在劳动人口。

着眼于人力资源的可持续管理与开发,从广义上理解人力资源的概念更为合适。因此,所谓人力资源就是指一定时间、空间和地域范围内的人口总体所拥有的能够作为生产性要素投入到社会经济活动和社会发展事业中的全部劳动人口的总和。

从人力资源的实际分布特点来看,它首先具有民族性,即人力资源主要是一个民族国家在特定的社会经济生活和特定的民族文化中培育出来的具有特定体能、技能和智能的劳动人口,既包括已经具备劳动能力,可以直接投入社会经济活动和国家建设中的现实的人力资源,也包括正在接受教育、培训和成长中的潜在人力资源。其次是具有分层性,即一个民族国家的人力资源在不同的行业领域、不同的生产劳动部门、不同的职业群体、不同的组织机构以及不同的阶层之间有着不同的分布状态与特点。同时,随着经济全球化趋势的加强,国际间的经济、政治和文化往来日益频繁,人力资源分布的国际性特点也正在显现。

从人力资源的构成特点来看,人力资源既有质的规定性,又有可计量性,是质与量的有机统一。人力资源的量有绝对量和相对量之分,绝对量主要是指一个民族国家人口总量中所蕴含的全部劳动人口的数量,人力资源的相对量主要是指已经就业的现实劳动力的数量,其二者的比率是衡量一个国家总体经济形势的重要指标。人力资源的质是指一个国家劳动人口的总体素质,是劳动者个体与人力资源整体的体能、技能、智能和职业道德水平等方面的综合体现。提高一个国家的人力资源的质量,对于国家和社会的进步与发展具有更为重要的意义。

所谓公共部门人力资源是一个民族国家人力资源整体中的一部分,是能够在公共部门中任职的全部人才的总和。公共部门人力资源除了具有一般人力资源的共性特点以外,又有自己的一些特殊性:

(1) 公共部门人力资源具有政治性。公共部门的人力资源都是在特定的社会生产关系和政治关系中培育和成长起来的,在根本上要受到国家政治制度的制约。首先,公共部门人力资源的质与量都是由社会基本政治经济制度限定的,即公共部门的所有工作人员都必须符合社会政治和经济制度的要求,其选拔、任用、培训和提高以及所从事的一切活动,都必须以维护基本政治经济制度为前提。其次,公共部门人力资源也是公共部门实现其政治管理职能的基本保障。在公共部门所承担的管理社会公共事务的职能体系中,政治管理职能无疑是居于首位的,没有社会政治的稳定和秩序状态,公共部门的工作人员既无法有效地开展工作,也无法正常

地履行其职责。

(2) 公共部门人力资源具有稀缺性。由于公共部门是以管理国家和社会公共事务为基本职责的组织体系,而随着国家的发展和社会的进步,国家和社会公共事务将越来越复杂多样,这就对公共部门工作人员的素质提出了越来越高的要求,但在全部人力资源中能够始终胜任和适应这种要求的人力资源总是有限的。同时也由于公共部门的职位是有限的,这就更需要由具备较高素质的人员来充任,因此,在现实生活中,并不是所有的人力资源都能直接地转化为公共部门人力资源,它总是带有某种稀缺性。

(3) 公共部门人力资源具有社会效益性。公共部门人力资源虽然也是一种经济性资源,但更重要的它还是一种社会性资源,它能够保障和促进社会公共利益和公共秩序的持续稳定发展,从而实现综合的社会效益。当然,公共部门人力资源的管理与开发也需要有经常性的资本投入,但是这种投资不能简单地用经济上的回报率来衡量,而应用综合的社会效益回报率来衡量,其内在的正相关性在于:投资程度的持续增加→促进公共部门人力资源质量持续提高→进而促进综合社会效益的增长。

(4) 公共部门人力资源具有公共责任性。公共部门的人力资源掌握着国家和社会赋予的公共权力,执行着表现为法律的国家意志和公共意志,并权威性地配置着社会公共资源,其特殊的地位和权力只有与特定的公共责任有机统一起来,才能具有合理性和合法性。这种公共责任主要包括维护公共秩序、保障公共安全、提供公共服务、增进公共利益。

(5) 公共人力资源开发具有持续性。由于人在本质上是一切社会关系的总和,随着社会关系和生存环境的不断变化与发展,人的素质和能力也处于不断地发展进步之中。因此,人力资源的开发将是一个持续不断的过程。公共部门人力资源开发更是如此,必须根据公共部门的任职标准和要求,对其工作人员进行持续不断地开发,才能使公共部门人力资源的素质和价值以及公共部门的整体管理水平不断得以提升。

(三) 公共部门人力资源管理与开发的含义

所谓人力资源管理与开发通常是指国家和各种组织通过对其人力资源进行一系列行之有效的管理开发活动,以实现其组织目标的过程。它包括宏观和微观两个层面:宏观的人力资源管理与开发是国家对人力资源整体的管理与开发,主要目标是保证人力资源的整体结构与国家经济发展和社会进步的适应性。微观的人力资源管理与开发是各种组织根据国家的宏观规划与要求对其所管辖的人力资源进行的管理与开发,主要目的是保证人力资源与其具体工作职位的适应性。

所谓公共部门人力资源管理是指公共部门根据国家宪法和法律法规对其工作

人员进行规划、任用、评价、保障等一系列的活动与过程。所谓公共部门人力资源的开发是指为充分、科学、合理和有效地发挥公共部门人力资源的积极作用而进行的资源配置、素质提高、能力利用,以及挖掘潜能等一系列活动相结合的过程。公共部门人力资源的管理与开发是公共部门统一的人事工作过程中密不可分的两个环节。其中心任务主要包括两个方面,一方面是理顺关系,即在推动工作、完成组织目标的过程中,正确安排、调整协调人与事、人与人的关系。另一方面是开发潜能,即在认真研究工作人员的素质与能力特点的基础上,确定正确的发展目标,通过有效的教育、培训和激励等措施,充分发掘人力的潜能及其工作的积极性、主动性和创造性。

由公共部门人力资源的特殊性质所决定,公共部门人力资源的管理与开发也具有自己的特点。

(1) 系统性。由于公共部门是一个横向部门分化、纵向层级节制的共同承担公共管理职能的庞大组织结构体系,是按照统一的组织原则建立起来的具有统一的目标和职责的整体,这就决定了公共部门人力资源管理与开发必然是一项复杂的系统工程,从人力资源的需求预测、任职使用、工资福利、安全保障,到职务晋升、激励竞争、绩效考核以及教育培训等各个环节都必须按照统一和效能的原则进行整体规划和统筹安排。

(2) 权威性。公共部门人力资源管理与开发的主体即公共部门,是掌握着国家或公民赋予的公共权力的特殊社会组织,它具有表面上凌驾于其他社会组织之上的特殊地位与权威,因此,它所制定的有关人力资源管理与开发的各项措施,对其他社会组织都具有一定的强制性和普遍的约束力。

(3) 法治性。国家通过制定专门的法律法规,对公共部门人力资源管理与开发的组织与机构的性质、职权、宗旨和目标以及岗位编制、行为规范、财政预算等进行限定和规制,保证公共部门依据法律规定的权限对人力资源进行合理和有效的管理与开发。

(4) 公益性。由于公共部门的管理权限来源于社会和人民的授予,它肩负着代表人民掌好权、用好权、谋求公共利益的政治责任,因此,公共部门对其人力资源进行管理,提高人力资源的素质和价值,其目的不是为公共部门自身谋求既得利益,而是为全体人民谋求公共利益,增进全社会的福祉。

二、公共部门人力资源管理与开发的职能与原则

(一) 公共部门人力资源管理与开发的职能

所谓公共部门人力资源管理与开发的职能是指公共部门所具有的对本部门人力资源进行管理,与开发的整体职责和基本功能,是公共部门开展人事工作的总方