

公共管理硕士(MPA)教材系列

公共部门 人力资源开发与管理

刘帮成 胡 近\编著



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

MPA

公共管理硕士(MPA)教材系列

公共部门人力资源开发与管理

刘帮成 胡 近 编著

上海交通大学出版社

内 容 提 要

本书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。

本书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。同时本书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。

图书在版编目(CIP)数据

公共部门人力资源开发与管理/刘帮成,胡近编著.

—上海:上海交通大学出版社,2009

(公共管理硕士(MPA)教材系列)

ISBN 978-7-313-06036-5

I. 公... II. ①刘... ②胡... III. 人事管理学—研究生—教材 IV. D035.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 176548 号

公共部门人力资源开发与管理

刘帮成 胡 近 编著

上海交通大学出版社出版发行

(上海市番禺路 951 号 邮政编码 200030)

电话:64071208 出版人:韩建民

昆山市亭林印刷有限公司 印刷 全国新华书店经销

开本:787mm×960mm 1/16 印张:15.25 字数:284 千字

2009 年 12 月第 1 版 2009 年 12 月第 1 次印刷

印数:1~3 030

ISBN 978-7-313-06036-5/D 定价:35.00 元

版权所有 侵权必究

丛书编委会名单

主 任 胡 伟

成 员 (按姓氏笔画为序)

王 郁 吕晓波 陈占彪

陈 尧 胡 近 胡惠林

顾建光 莫 童 郭俊华

萧功秦 章晓懿 谢 地

谢 岳 翟 新 魏 陆

总 序

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。从这个意义上说,目前我国发展公共管理学科以及MPA教育,基本上都是从零开始。而像上海交通大学这样的传统以理工为导向的院校则较少背上我国传统文

科教育和发展模式的包袱,且具有文理渗透的优势,较容易直接瞄准国际一流水平进行赶超和创新。因此,本公共管理创新团队完全可以发挥“后发优势”,做到后来居上。

有鉴于此,上海交通大学 MPA 教育和公共管理学科建设的基本战略是采取超常规、跨越式的发展模式,充分利用“后发优势”,在一个全新的起点上实现本学科的创新和发展。我们发展 MPA 教育的理念是:零基设计、文理交融、国际接轨、面向实际。具体说,我们将面向我国经济和社会发展的实际需要,按照“零基”(zero-base)的理念制定全新的 MPA 课程体系和学科布局,依靠上海交通大学雄厚的工科优势进行公共管理学科的文理渗透,同时实施国际化战略带动 MPA 的教育水平。

由于中国的 MPA 教育历史很短,国情不同,各院校办学的背景差别也很大,目前的 MPA 教育还处在尝试的阶段,应当鼓励各种不同模式的选择和竞争。另一方面,MPA 教育也有其内在的本质和逻辑,需要遵循一些共同的规律。基于中国 MPA 教育的背景,结合国际上的经验,我认为 MPA 教育(包括学科建设、课程体系、学术研究、教材编写等)应当处理好以下五大关系:

第一,职业性(professional)教育与学术性(academic)研究的关系。MPA 作为一种专业学位(professional degree),具有职业化教育的性质,不同于一般的学院式教育,与各类学术性研究生学位(academic degree,包括公共管理类专业)的教学方法有较大的不同,它比较注重案例分析、研讨、模拟训练及社会调查等,旨在培养和训练学员的公共管理实际能力。但是良好的职业性教育需要坚实的学术底蕴。为什么国内外的有影响的 MPA 通常都是由一流的大学来办的,为什么一般的职业学校无力举办 MPA,其原因就在于只有好的大学才具有好的学术氛围,才能打造好的 MPA。从国际经验看,公共管理以及 MPA 的学科基础是政治学和经济学。以哈佛大学为例,MPA 项目由肯尼迪政治学院承办,其政治学和经济学都很强。我国的 MPA 教育,也离不开政治学和经济学学理支撑。

第二,“公共”(public)与“管理”(administration)的关系。以西方国家为代表的国际公共管理的主流,是强调效率、工具理性、专业化和**管理型领导**,这种“管理”导向的公共行政,相对忽视了公共管理中“公共”的一面,是一种缺乏“公共”的“管理”。而公共管理之所以成为公共管理,其重要的一点就在于其“公共性”(publicness)。因此,公共管理理论建构的核心,就是要克服“公共”与“管理”的“二元化”(dualism)倾向,在“公共”与“管理”之间寻求一种平衡。中国目前面临的是“公共”与“管理”同时匮乏的状况。因此既需要加强对“管理”问题的教学和研究,也需要加强对“公共”问题的教学和研究,并使两者有机统一。因此,我们的 MPA 教育也必须兼顾“公共”与“管理”两个方面,不可厚此薄彼,把 MPA 办成

了 MBA。

第三,公共行政(public administration)与公共管理(public management)的关系。近年来诸如“治理”、“管理主义”、“后官僚(科层)范式”、“以企业家精神再造政府”、“公共行政的仿企业化”等理念世界范围纷纷兴起,公共管理理论也出现了“范式转型”,即由“公共行政”向“公共管理”的转变。这个问题就涉及了如何处理好我国传统的“公共行政”(或行政管理)与新兴的“公共管理”的关系。诚然,公共管理不能脱离公共行政核心价值。但另一方面,我国传统的行政学的领域和方法都比较狭窄,没有涉及诸如公共经济、社会保障、环境政策、非政府部门等广泛的问题,也缺少定量分析的方法。因此,我们 MPA 教育在防止有“公共”无“管理”和有“管理”无“公共”两种倾向的前提下,必须走出我国传统行政学的藩篱,按照“零基设计”形成更为全面也更为专业化的公共管理教育体系。

第四,国际化与本土化的关系。MPA 教育乃至整个公共管理学科在我国十分年轻,学习和借鉴国外先进的经验必不可少。国际化战略是我们实现 MPA 教育超常规、跨越式的发展和迅速提升公共管理研究水平的一个重要杠杆。目前我国公共管理的理论和 MPA 的教育模式,基本都是由海外特别是西方引进的,国际学术界的确也形成了相对比较成熟的理论、方法、概念和范式,值得我们予以借鉴。同时,西方有些理论不是很适合中国的国情,必须在吸收借鉴国外公共管理之精华的同时结合中国的实际进行研究和创新,在国际化的基础上实现本土化。因此,国际与公共事务学院积极推进国际化办学,在 MPA 教育上尽可能与国际接轨,同时也注重形成自己的特色,打造交大自己的 MPA 品牌。

第五,理论与实际的关系。公共管理是一门实践性、应用性很强的学科,切忌理论脱离实际,闭门造车,隔靴搔痒。当前我国 MPA 教育的兴起正是反映了新的历史条件下政府和社会管理的现代化、科学化、专业化的趋势和方向。同时,MPA 教育以及对现实问题的研究必须有坚实的学理基础,必须遵循科学的研究方法和严格的学术规范,必须以公共管理的基本原理、基本方法、基本理论为导向。只有把规范性与经验性、学术性与应用性、科学性与实践性有机统一起来,才能优化公共管理领域的研究和教学,也才能从根本上提升 MPA 的教育质量,从而为公共管理的实践者提供科学、可靠和有用的知识。

按照上述战略、理念和思路,上海交通大学的 MPA 逐步形成了自己的特色。其一是与政府部门达成密切合作关系,特别是着重于对各级政府部门优秀青年后备干部的培养,取得了良好的效果;其二是开展社会化办学,充分利用社会资源特别是政府资源来办 MPA,邀请高层次的政府官员和专家学者前来授课;其三是实施国际化战略,与国际名牌大学达成战略伙伴关系,有效利用国际教育资源举办 MPA;其四是初步形成了比较合理和完备的专业化的课程体系。目前,我们围绕

MPA 的学科建设又推出了这套系列教材,这是我们为发展和完善上海交通大学 MPA 教育所作的进一步努力。

借此机会,我要感谢参加这套系列教材编写工作的全体专家学者,同时还要特别感谢上海交通大学出版社的领导和编辑,正是他们特有的职业敏感和敬业精神,才促成了这套教材的面世。这套教材涉及面比较广,不仅涵盖了 MPA 的一些核心课程,而且还反映了上海交通大学 MPA 教育的一些特色和优势。严格地讲,这一系列教材并不是传统意义上的“编写教材”,而是饱含了学者们的智慧与创作,既有理论性的研究,也有实践性的研究;既有规范性的研究,也有实证性的研究,文风也各有千秋,相得益彰。在教材的整体安排上我们力求把握 MPA 教育的需求,把 MPA 领域中最具价值的理论和经验介绍给读者。所有教材既反映了国际上的前沿理论,又面向中国的公共管理实践,积极探索中国运用新公共管理的理论与实证方法,对中国公共管理中的相关问题作出了比较系统、深入、细致的剖析,并且提出了适合国情的建议。但愿这些教材能够受到读者的欢迎,并为我国 MPA 教育的发展特别是教材建设作出我们应有的贡献。同时,MPA 的教材建设也是一个长期的艰苦的过程,目前这些教材只是一些初步的尝试,其中必然存在这样或那样的不成熟之处,真诚欢迎广大师生提出批评和建议,以使我们能够不断对这些教材加以完善,并使之真正形成交大的品牌、中国的品牌。

21 世纪,一个新型的群体——MPA 群体正在中国崛起,他们既是 MPA 专业学位的学习者,也是未来中国的管理精英和中流砥柱。让我们共同努力,为中国的 MPA 教育事业添砖加瓦,为实现中华民族的伟大复兴培养更多高素质的公共管理人才。这是中国 MPA 教育的神圣使命,也是上海交通大学国际与公共事务学院不懈追求的目标。

胡 伟

2004 年夏于上海交通大学国际与公共事务学院

前 言

21 世纪最宝贵的资源无疑是人力资源,这不仅在传统的以赢利为主的私营部门如此,而且在公共等非赢利部门也是如此。当前在遵循科学发展观基础上,营造高效能的公共部门是摆在当前中国各个公共机构管理者面前的一个现实问题。随着社会、经济、政治和文化的全面改革和发展,这个战略问题的重要性会更加突出。

需要强调的是,虽然本书关注的是公共部门人力资源管理,但实际上,公共部门与赢利部门之间的人力资源管理的基本逻辑和流程是一致的,只是在操作层面上会有一些差异而已。美国知名学者 Perry 和比利时学者 Hondeghe(2008)认为,公共部门不仅包括各个层次的政府机构,而且也包括一些由政府控制的国有企业和其他一些准公共部门(或第三部门)。对此,我国学者与国外学者看法差异不大,比如,胡象明教授(2003)认为公共部门指各级政府部门和所有主要受公共基金资助和控制的第三部门。孙柏瑛和祁光华两位教授(2003)将公共部门定义为泛指拥有公共权力,依法管理社会公共事务,以谋取社会公共利益为目的的组织体系,以及由政府投资、开办并以国有制形式运作的公营企业、学校、医院等组织体系。本书讨论的主体是全体公共部门人员,即指在各类公共部门工作的所有人员,包括各级领导和一般员工。

公共部门承担着向特定社会提供公共服务、制定公共政策、协调公共资源分配和维护社会公平等的重要职能。而要实现这些重要职能则需要依赖公共部门工作人员。这就是说,从根本上讲,公共部门的办事效率和服务质量最终依赖公共部门的全体工作人员。因此,如何激励、开发和管理公共部门人员是一个非常现实而又紧迫的问题。

需要说明的是,虽然与赢利部门相比,公共部门的人力资源管理实践具有根本上的相似性,但毕竟两个大行业由于所具备的行业特征和所面临的环境差异,促使这两大部门中的人力资源管理实践在现实中还是具有较多的不同(Harel & Tzafirif, 2001; Budhwar & Boyne, 2004)。

无论是公共部门还是赢利部门,为应对 21 世纪的更复杂环境和竞争,人力资源管理实践的核心任务基本上是一致的。首先,切实转变人力资源管理的事务性工作的观念,强化人力资源管理实践对组织战略的高度匹配,理念上实践战略性人力资源管理。其次,以提高人员的胜任能力为基本出发点,从操作层面上出发,

强调通过人力资源管理的具体操作(特别是培训和开发与知识管理)来实践人力资源管理支持组织战略实现;同时,强调对人员,尤其是领导和管理人员的领导力的开发和提升,这是当前及未来人力资源管理实践的核心任务之一。强调通过改革来推进组织的健康发展,通过引入竞争机制来推动各项事业中人的核心功能和角色定位,真正给优秀人才提供广阔的平台和良好的发展环境。以上这些问题是当前世界范围内人力资源管理实践都迫切关心的话题。

本书内容分为五篇,主要从四个与公共部门人力资源开发与管理相关的主题进行系统阐述:

第一篇导论。主要是对公共部门人力资源管理发展趋势、公共部门人力资源管理的基础活动以及公共部门人力资源管理面临的环境变化和挑战进行阐述。

第二篇公共部门人力资源获得。主要对公共部门人力资源规划、公共部门人力资源获得招聘和配置进行系统阐述。

第三篇公共部门人力资源开发。主要讨论公共部门的绩效考核与管理、公共部门培训与开发以及公共部门职业规划与职业管理等。

第四篇公共部门人力资源激励管理。在对激励有关理论介绍基础上,对公共部门的薪酬管理、薪酬体系以及福利设计等进行阐述。

第五篇公共部门人力资源维持。主要从公共部门劳动关系管理、压力管理以及健康保障等方面进行探讨。

该教材实际上是一本关于公共部门人力资源管理的工作手册或实用指南,既对公共部门从事人力资源与组织管理的人士具有指导作用,也为公共管理专业的学生们提供了丰富的管理案例及实践经验交流平台。

目 录

第1章 公共部门人力资源开发与管理概论	1
1.1 公共部门人力资源管理趋势:建设高效能公共部门	1
1.2 公共部门人力资源开发与管理的主要职能	2
1.3 公共部门人力资源开发与管理的主要任务	3
第2章 公共部门人力资源开发与管理的基础活动	8
2.1 人力资源开发与管理者的能力模型	8
2.2 职位分析与职位设计	11
第3章 公共部门人力资源开发与管理面临的环境	20
3.1 新公共管理运动	20
3.2 全球化与信息技术	22
3.3 法律与制度环境	24
第4章 公共部门人力资源规划	30
4.1 人力资源规划基本内容与过程	30
4.2 人力资源需求预测技术	33
4.3 人力资源供给预测技术	37
4.4 人力资源信息系统	40
第5章 公共部门人力资源招聘	47
5.1 人力资源招聘的内涵、意义、挑战和一般原则	47
5.2 人力资源招聘过程	49
5.3 人力资源招聘渠道	51
第6章 公共部门人力资源甄选与配备	60
6.1 人力资源甄选过程	60
6.2 人力资源甄选工具选用的原则	61

6.3	人力资源甄选方法	65
6.4	人力资源配备决策	74
第7章	公共部门人力资源绩效考核与管理	86
7.1	公共部门人力资源绩效考核概述	86
7.2	绩效考核的常用方法	88
7.3	绩效管理系统及绩效反馈	96
第8章	公共部门人力资源培训与开发	107
8.1	人力资源培训与开发概述	107
8.2	人力资源培训与开发系统过程	111
8.3	中外公务员培训体系介绍	119
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	121
8.5	西方国家公务员培训与开发的发展动向	122
第9章	公共部门职业生涯规划与管理	127
9.1	职业动机与职业生涯	127
9.2	职业性格与职业价值观	130
9.3	职业生涯规划管理系统	132
第10章	公共部门人力资源激励理论与激励机制	142
10.1	现代人力资源激励的内容理论	142
10.2	现代人力资源激励的过程理论	149
第11章	公共部门薪酬管理	157
11.1	薪酬管理概述	157
11.2	薪酬设计的基本原则	161
11.3	政府在薪酬管理中的作用	162
第12章	建立有效的公共部门薪酬体系	170
12.1	职位评价与薪酬结构	170
12.2	薪酬水平确定	177

第 13 章 公共部门员工的福利	189
13.1 员工福利种类	189
13.2 福利计划与管理	195
13.3 我国公共部门福利制度的实践	196
第 14 章 公共部门劳动关系管理	204
14.1 劳动关系管理概述	204
14.2 心理契约与劳动关系管理	205
14.3 公共部门劳动关系管理的特殊问题	208
第 15 章 公共部门压力管理与健康保障	212
15.1 公共部门压力管理理论	212
15.2 公共部门人员的压力和职业健康	216
15.3 员工援助计划(EAP)与健康保障	221
主要参考书目	227
后 记	229

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

遵循科学发展观基础上,营造高效能的公共部门是摆在当前中国各个公共机构管理者面前的一个现实问题,比如,如何兼顾经济发展、环境保护和可持续发展。为了更清晰地展示人力资源在公共部门发展中的重要性,借助图 1-1 来进行表达。

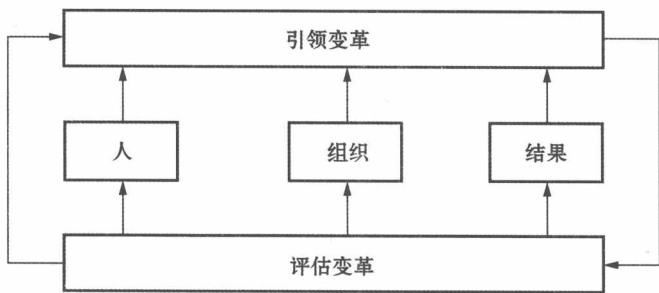


图 1-1 构建高绩效的公共部门

资料来源:Gowing, M. K. Lindholm, M. L. Human resource management in the public sector [J]. Human Resource Management, 2002, 41(3): 285.

图 1-1 清晰地展示出“人”的因素在引领公共部门变革中的重要性:公共部门人员的综合素质(相对优势和劣势)在公共部门变革中具有基础性的作用,因为其他所有事务都将与“人”的因素紧密不可隔,因此评估和选拔那些“更适合”的人员进入公共部门,并对现有公共部门人员进行培养和开发将是引领公共部门变革的重要工作。同时,公共部门组织自身的特征,比如组织文化、组织结构和办事流程等在推进公共部门日常工作中具有重要的保障功能。但需要申明的是,公共部门的这些特征从根本上来讲最终都是依赖公共部门的人员,尤其是领导的行为和态度来体现的。另外,在公共部门日常工作中,如何来评估公共部门的工作结果问题也是相当重要的,虽然绩效评估更多的应该强调其工具性功能,但根据绩效评估

结果来进行奖惩和升迁在日常管理中也相当突出。因此如何发挥绩效评估的方向标的功能也是当前公共部门各项工作中的重要问题。

Shim(2001)通过对 OECD(经济合作与开发组织)成员国公共部门的人力资源管理实践的研究发现,这些国家的公共部门的人力资源管理实践在以下几个方面具有相似的发展态势。

趋势 1:公共部门的人力资源管理实践与赢利性部门的人力资源管理实践越来越相似。因为经济效率是改革的最重要的标准之一,所以在追求效率的大背景下公共部门与赢利部门之间的人力资源管理实践最根本的出发点是一致的。

趋势 2:无论是在公共部门还是赢利性部门的管理实践中,给线型管理人员^①的管理灵活性和自由度越来越大,往往都是通过不同的授权或政策分解等途径来实现。

趋势 3:作为对政府机构提供更大的灵活性和自由度的补偿,政府对线型管理人员的责任也越来越大,通过强调他们的绩效和公共服务道德标准来对他们日常的管理工作进行监督。

趋势 4:同时,政府等公共机构也在努力改变自身的形象,树立优秀雇主榜样。

1.2 公共部门人力资源开发与管理的主要职能

人力资源管理(Human Resource Management)是指影响员工行为、态度和绩效的政策、实践和系统。无论是公共部门还是赢利部门,实施人力资源管理工作的基本职能是一致的。它们通过如图 1-2 的途径来对组织的业绩发挥影响。

具体来说,根据石金涛等(1999)的意见,人力资源开发与管理的主要职能包括四个方面:

1. 战略规划

“以人为本”,既是管理理念上的要求,更是管理现实实践中的选择。在所有生产和生活资料的要素中,无疑人的因素最具复杂性和能动性。一切生产与管理活动离开了人,将无从谈起。因此在进行各种规划的时候应该考虑到人的规划问题,这也正是战略性人力资源管理理念的根本体现。

2. 获取与配置人力资源

人员的获取和配置是指组织获取人力资源,并对这些资源根据其技能、素质、经验、知识进行选拔,并使之成为组织中一员的系统过程。

^① 线型管理人员(Line Manager),组织中具体职能部门的管理人员,如财务部、计划部、技术部等,一般而言不包括人力资源部门。

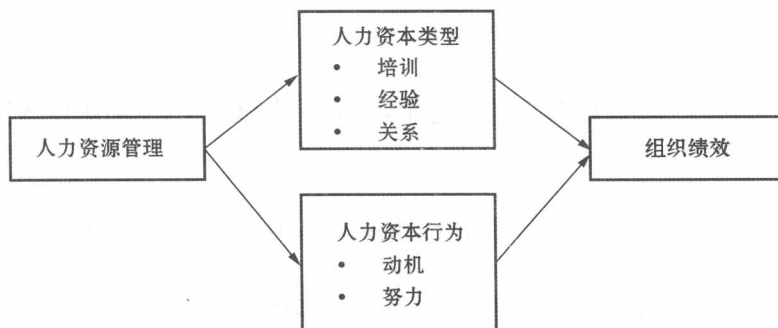


图 1-2 人力资源管理的职能

资料来源:Noe, R. A, Hollenbeck, J. R, Gerhart, B, and Wright P. M. Fundamentals of Human Resource Management[M]. McGraw-Hill, New York: Higher Education, 2004:3.

3. 员工发展

这是现代人力资源开发与管理中的重要职能,其是为了保证员工在组织的岗位上拥有必要的技能和知识,并使员工本身不断成长的同时获得满足感的一系列措施、政策和方法。

4. 员工保障和维护

这一功能是为维持员工的工作能力与保障及其权益的一系列措施和政策。

1.3 公共部门人力资源开发与管理的主要任务

根据公共部门人力资源开发与管理的主要职能分析,要实现这些主要职能,公共部门人力资源开发与管理需要完成以下具体事务来实现(Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright, 2004):

1. 工作分析与工作设计环节

主要包括工作分析、工作设计和工作描述等具体工作。

2. 招聘与选拔环节

主要包括人力资源的招聘、面试、测评及人员配置等具体工作。

3. 培训与发展环节

主要包括职业导向、技能培训、职业发展和管理等具体工作。

4. 绩效管理环节

主要包括绩效评估、绩效评估准备和管理,以及根据绩效评估进行的反馈等。

5. 薪酬和福利环节

主要包括工资管理、激励性工资支付、保险、带薪假期管理、退休管理、利润分

享以及股票计划等。

6. 员工关系环节

主要包括员工态度调查、劳动关系管理、员工手册管理、劳动法律法规的执行及人员变动等。

7. 人事政策环节

主要包括政策创造、政策沟通、档案记录及人力资源信息系统更新等。

8. 支持战略

主要包括人力资源规划和预测及变革管理等具体工作。

本书接下来将按照公共部门人力资源开发与管理的主要任务环节对每个部分进行详细介绍。

• 本章小结

本章从 21 世纪公共部门人力资源管理的战略高度出发,介绍公共部门为什么要注重人力资源管理,并通过 OECD 国家的公共部门实践,阐述公共部门人力资源管理实践发展的趋势。在此基础上,就公共部门人力资源开发与管理的主要职能及任务进行概括性地介绍,为本书接下来的章节进行提纲式的归纳。

• 进一步参阅的材料

- [1] Nutley S. Beyond systems: HRM audits in the public sector[J]. Human Resource Management Journal, 2000, 10(2): 21-38.
- [2] Harel G. H, Tzafrif SS. HRM practices in the public and private sectors: differences and similarities[J]. Public Administration Quarterly, 2001, Fall: 316-355.
- [3] Shim, DS. Recent human resources developments in OECD member countries[J]. Public Personnel Management, 2001, 30(3): 323-347.
- [4] Harris, L. The future for the HRM function in local government: everything has changed-but has anything changed[J]. Strategic Change, 2002, 11: 369-378.
- [5] Gowing, M. K, Lindholm, M. L. Human resource management in the public sector[J]. 2002, 41(3): 283-295.
- [6] Rodriguez, D. et al. Developing competency models to promote in integrated human resource practices[J]. Human Resource Management, 2002, 41(3): 309-324.
- [7] Muldrow, T. W, Buckley, T. Schay, B. Creating high-performance