

PEARSON

PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC MANAGEMENT ORIGINAL TEXTBOOK SERIES


公共管理英文版教材系列
高等学校公共管理类双语教学推荐教材

Public Personnel Management Contexts and Strategies

公共部门人力资源管理 系统与战略

SIXTH EDITION
(第六版)

Donald E. Klingner (唐纳德·E·克林纳)
[美] John Nalbandian (约翰·纳尔班迪) 著
Jared Llorens (贾里德·洛伦斯)

 中国人民大学出版社

PEARSON

ALWAYS LEARNING

PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC MANAGEMENT ORIGINAL TEXTBOOK SERIES

公共管理英文版教材系列
高等学校公共管理类双语教学推荐教材

Public Personnel Management Contexts and Strategies

公共部门人力资源管理 系统与战略

SIXTH EDITION
(第六版)

Donald E. Klingner (唐纳德·E·克林纳)
[美] John Nalbandian (约翰·纳尔班迪) 著
Jared Llorens (贾里德·洛伦斯)

中国人民大学出版社
· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

公共部门人力资源管理：系统与战略：第6版：英文/（美）克林纳，（美）纳尔班迪，（美）洛伦斯著. —影印本. —北京：中国人民大学出版社，2013.10
公共管理英文版教材系列. 高等学校公共管理类双语教学推荐教材
ISBN 978-7-300-18110-3

I. ①公… II. ①克…②纳…③洛… III. ①人力资源管理-高等学校-教材-英文 IV. ①D035.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 242928 号

公共管理英文版教材系列
高等学校公共管理类双语教学推荐教材

Public Personnel Management: Contexts and Strategies (Sixth Edition)

公共部门人力资源管理：系统与战略（第六版）

Donald E. Klingner (唐纳德·E·克林纳)

[美] John Nalbandian (约翰·纳尔班迪) 著

Jared Llorens (贾里德·洛伦斯)

| | | | |
|------|---|---------------------|--------------------|
| 出版发行 | 中国人民大学出版社 | 邮政编码 | 100080 |
| 社 址 | 北京中关村大街 31 号 | | |
| 电 话 | 010-62511242 (总编室) | 010-62511398 (质管部) | |
| | 010-82501766 (邮购部) | 010-62514148 (门市部) | |
| | 010-62515195 (发行公司) | 010-62515275 (盗版举报) | |
| 网 址 | http://www.crup.com.cn | | |
| | http://www.ttrnet.com (人大教研网) | | |
| 经 销 | 新华书店 | | |
| 印 刷 | 三河市汇鑫印务有限公司 | | |
| 规 格 | 185 mm×260 mm 16 开本 | 版 次 | 2013 年 10 月第 1 版 |
| 印 张 | 24.5 插页 1 | 印 次 | 2013 年 10 月第 1 次印刷 |
| 字 数 | 527 000 | 定 价 | 48.00 元 |

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

出版说明

21 世纪，我国的公共管理学呈现良好的发展势头，在教育界、理论界、实务界等社会各界的共同努力下，公共管理专业教育正逐渐与世界同步。为了全面深入地反映国外公共行政与公共管理的发展脉络，系统完整地介绍国外公共行政与公共管理专业的经典著作和最新研究成果，让国内读者直接阅读原汁原味的英文原著，提高教学研究和实际工作水平，中国人民大学出版社引进了公共管理英文版系列教材，影印出版。

本系列教材所选书目均系国外公共行政与公共管理领域最权威的专家所著的经典著作，是国外知名大学正在使用的权威教科书，综合反映了当前本领域的理论发展现状与实际操作水平。本系列教材注重理论与实践紧密结合，对于系统培养学生思考和解决实际问题的能力大有裨益。同时，所选教材行文流畅，简洁易懂，便于阅读。

为了使读者对每本教材有一个整体了解，把握该书在公共行政与公共管理学中的地位与价值，我们特别邀请专家对每本书撰写了导读，并把目录翻译成中文，供读者阅读时参考。同时，中国人民大学出版社将于近期陆续推出本系列教材的中文版。

需要特别提及的是，我们出版这套系列教材，并不表明我们赞成这些著作中的每一个观点。这些著作都基于西方特定的行政生态，是西方公共行政与公共管理理论与实践发展的产物，读者在阅读时不应忘记“取其精华，去其糟粕”的原则。

当前，我国的高等教育改革取得了突破性的进展，其中一项切实的举措即是规定有条件的高校实行双语教学，教育部对此也有具体的要求。贯彻这一精神，满足我国高等教育国际化发展的需要，提高学生阅读专业英语资料的能力，也是我们影印出版这套公共管理教材的初衷。

中国人民大学出版社

导 读

2001年秋，对国人而言公共部门人力资源管理还是相当新的知识和实践领域时，我们翻译的《公共部门人力资源管理：系统与战略（第四版）》在国内面世。因适应了人们对新知识的渴望，这本系统阐述公共部门人事管理事务及其变革历程的“大部头”译著颇受读者的喜爱。如今，我们又将新近翻译的第六版奉献给读者，同时也将公共部门人力资源管理的最新变化，包括理念和技术的更新呈现给读者。

《公共部门人力资源管理：系统与战略（第六版）》在美国亚马逊同类书籍销售排行榜上仍然名列前茅，三位作者也是来自美国公共行政领域的“大腕”级教授和资深人力资源管理专家。

唐纳德·E·克林纳（Donald E. Klingner）是科罗拉多大学公共事务学院的杰出教授。这位美国公共行政学会（the American Society for Public Administration, ASPA）前任“掌门人”、由选举产生的国家公共行政研究院（the National Academy of Public Administration, NAPA）院士，对美国公共行政学界的贡献是有目共睹的。克林纳长期从事公共部门人力资源管理制度、政策和方法的研究，《公共部门人力资源管理》是他主要的代表作，被翻译成中文和西班牙文，有很大的读者群。值得一提的是，克林纳的知识背景和工作经历，使得他能以更广阔的视角看待公共部门人力资源管理的特征及规律。一是他对公共行政的研究，让他对处在变革之中的政府人事管理变化有深刻的把握；二是他作为富布莱特学者曾在墨西哥讲学，又是联合国、世界银行、泛美开发银行等国际组织负责公共管理能力构建的咨询专家。这些经历使他能够从国际的视角和用比较的观点看待公共部门人力资源开发的价值及其发展趋势。他写作的虽是教材，但有很强的时空场景感，也富有分析性。

约翰·纳尔班迪（John Nalbandian）博士毕业于南加利福尼亚大学，任教于堪萨斯大学公共行政系，并在亚利桑那州立大学城市事务学院担任客座教授。由于堪萨斯大学公共行政系擅长培养学生在地方政府工作的职业能力，尤其是其MPA项目经营出色，所以纳尔班迪在开发地方行政官员、促进其职业生涯成长方面经验丰富，感触也颇多。1991—1999年，纳尔班迪进入行政管理实务界，任职于劳伦斯市政委员会，并于1993—1994年、1996—1997年两度被委员会选举为该市市长。由于兼备学术造诣和实务经验，纳尔班迪先后为英国、加拿大和澳大利亚等国的地方选任官员和学界做了“市政厅与雇员关系”、“治理中的高绩效”等专题演讲，他还是国际城镇管理协会（the International City/County Management Association, ICMA）和全国公共事务与管理院校协会（the National Association of Schools of Public Affairs and Administration, NASPAA）的荣誉会员，并承担这些协会的人力资源培训任务。纳尔班迪著述颇丰，主要集中在城市管理领域。

贾里德·洛伦斯（Jared Llorens）是本教材第六版新加入的写作成员。这位博士是毕业于

佐治亚大学并荣获奥斯丁大学（休斯敦）“杰出MPA校友”称号的年轻助理教授，现就职于路易斯安那州立大学商学院公共行政研究所，从事科学研究以及人力资源培训、开发项目支持和咨询工作，是公共部门人力资源管理专家。他主要的教学、研究领域和兴趣是人力资源管理、公共部门薪酬管理、研究方法和公共政策等。洛伦斯的研究成果颇丰，且在公共部门薪酬制度及其管理方面很有建树。2012年，他与费瑟（Condrey S. Facer）教授合作的论文《应得其所：为什么我们应该比较联邦私营部门的薪酬以及怎么比较》发表于《公共行政评论》第6期。我国知名人力资源管理专家曾湘泉教授领军撰写的高引用率论文《地区财政支付能力对公务员收入差距的影响研究》引用的文献资料来源之一就是洛伦斯的研究成果。

与第四版相比，第六版的修订既保留了原有的风格特色和写作重点，又适应了公共部门人力资源管理实践要求，更替和增加了一些重要知识点。保留的特色主要包括：（1）以公共部门人力资源管理的基本功能为基础，将管理划分为几个重要模块，由此维持了此书清晰的知识要点和逻辑关系，这对学生把握知识大有裨益。（2）大篇幅交代了公共部门人力资源管理所处的场景，描述了公共部门近年来的组织改革给人事管理价值观、雇佣模式、管理方法等带来的机遇、压力和挑战，这一方面给学生带来了公共部门人事改革的时空感觉和问题意识，了解到公共部门人事管理改革的独特性；另一方面也敦促学生思考在组织发展的背景下，人力资源管理变革与组织变革之间存在的重要关系，抑或说人力资源管理变革如何支撑组织变革目标的实现？人力资源管理促进组织变革的使命及其角色是如何显示的？（3）系统阐述了公共部门人力资源管理的内容，体现了教材的全面性和完整性。

与此同时，第六版又有了很大的变化，有不少内容是全新的，可以说，作者对新修订稿投入了大量精力。例如，第3章增强了人力资源管理的战略导向的思维和理念，凸显了公共部门战略性人力资源管理在组织发展、适应环境中发挥的作用。书中特别交代了随着社会变迁与发展，21世纪传统公务员制度面临的挑战和压力，指出回应环境要求，选择公共部门人力资源管理模式，特别是发展管理信息系统、人力资源规划等管理工具，提升公共部门战略性人力资源管理能力的必要性。又如，第1章最后的一个部分从原来仅仅将拉美国家转型时期的人事制度变革作为国际经验，到现在从全球视角探讨公共人事管理制度变迁的最新现象，通过国际的经验比较，总结当代公共部门人事管理发展的趋势，尤其是公务员制度与民主政治发展的关系；而第9章“领导与雇员绩效”，突出了组织领导的行为对人力资源激励及其能力提升的重要影响，分析了各类领导者在公共部门人事管理中发挥的作用。

全书分为5个部分。第1部分概述综述了公共部门人事管理的主要功能以及美国公共部门人力资源管理的现实。

第1章“公共人事管理的世界”确立了全书写作的总体框架，从横向功能、纵向发展史展示了公共人事管理制度的演进。第1章主要交代了六大问题：第一，公共部门人力资源管理包含一系列功能，有规划功能、获取功能、开发功能和保障与约束功能。第二，在财政压缩、政府精简的大势中，公共职位是作为稀缺资源存在的，人事管理即是分配职位这一稀缺资源的过程。因而，第三，人事管理过程充满了相互竞争甚至冲突的价值观，受到七大竞争价值的影响，包括：在传统亲政府范式下的政治回应性/代表性、效率、个人权利和社会公正，以及在当今民营化和伙伴关系范式下的个人责任、精简和分权、社区责任等。第四，竞争性价值体现

在一系列现实的制度设计中，它们以法律、规则和程序形式呈现。这些制度包括：在传统模式下的政治委任、公务员（civil servant，又译为“文官”）、集体谈判和反歧视行动，以及当今民营化和伙伴关系范式下的可替代机制和弹性雇佣关系。第五，贯穿全书的观点是，作者把美国公共人力资源管理看作一个历史的过程，经由历史，不断出现新的制度捍卫新的价值，这些价值又混合在一起，相互补充。第六，发展中国家公共人事管理演进过程十分相似，但与美国的发展进程不同。一方面，现代化和民主化发展压力往往交织在一起；另一方面，每一个国家的行政制度反映出其自身的历史、文化和环境条件特质。大多数发展中国家都面临着发展公务员制度，革除过时的恩赐制度，抑制各种政治联盟的力量，同时维持雇员权利，促进民营化优势而又避免其陷阱的困难前景。

第2章“美国公共人力资源管理的运作”展示了美国公共部门人事管理的现状及其实践。美国共有2100万公共雇员，州和地方政府数量居多，其中教育领域的公共雇员最多。政治领导者、直线管理者和监督者、人事管理主管和专家是公共机构人力资源管理的主体，承担着管理必需的功能。人们对公共人事管理者有明确的角色期待，即他们应该发挥技术人员、职业从业者、教育家和伦理斡旋者的作用。传统的人力资源管理者和专家将自己视为技术专家，而当今人力资源管理者成为相互竞争的制度和价值的职业斡旋者。第2章增加的内容为：作为第三方的政府运用合同外包和志愿机制管理公共事务的途径，特别探讨了发展中国家使用合同外包的条件。

第2部分的主题是人力资源规划。由第3~6章构成。

第3章“基于战略性思考的人力资源管理”从高层管理者关注的战略性问题入手，在分析传统公务员制度面临的挑战以及这些挑战给21世纪公共服务体系带来的后果的基础上，讨论了以市场为导向的变革以及在工作性质、组织性质和人口统计学趋势变化的环境下，公共机构人力资源管理适应治理新观念变迁、建立战略性人力资源管理议程的迫切性。核心观点包括：第一，战略性人力资源管理要求就人力资源规划项目和政策议题提出建设性的方案，这些方案既包括机构内也涉及机构的合作伙伴机构——非营利部门和私营部门，从立法和行政角度提升人力资源管理中的平等和公平。第二，指出人力资源规划与所有人事管理制度实施的必要性之间的联系。第三，提出了公共机构提升战略性人力资源规划能力的四大建议：（1）人力资本是应予最优先考虑的事，这不仅仅是一个人力资源议题，而且是白宫和每个机构的优先决策；（2）招募、维持及开发技能型和多样化的劳动力大军，包括重新界定公共服务职业和提升公共服务水平；（3）优化绩效管理和培训/开发系统，使之适应现代化需要；（4）判定人力资本系统中何种标准化是必需的。第四，强调人力资源管理议题本质上就是战略性的，劳动力除了是成本之外也被认为是资产，但战略性思考必须超越简单的劳动力规划。它必须包含一个重要观念：人力资源管理者能给组织发展提供什么，公共服务价值如何能反映在人力资源规划中，等等。这章增加的内容是：国际人力资源公共管理协会（the International Public Management Association for Human Resources, IPMA-HR）研发的评估人力资源管理专家的资格证书中包含的任职能力、国际城镇管理协会运作的地方政府人力资源培训项目等。

第4章“政策、预算、绩效管理和项目评估中的人力资源管理角色”具体描述了公共机构中的人事管理是如何在组织重大的活动中发挥作用的。首先，分别说明了政策制定、预算、绩

效管理和项目评估对于组织管理和发展及其生产力发挥的重要作用。其次，阐述了人力资源管理在这些过程中具有的支持作用。例如，在政策制定中，人力资源管理将协助其他部门领导的参谋责任与指导自身部门的直线责任有机结合起来，从而使预算需求符合人事政策和规则。又如，在预算过程中，参谋职责要求与部门领导一起工作，这样他们能现实地预测与交付项目选择相联系的工资和福利成本，并反映出机构雇佣或减小规模的需求。再次，探讨了在外包和公私伙伴关系以及网络组织等当代公共服务供给模式选择中，界定与管理组织绩效的难点，并详细说明了管理者如何使用以数据为驱动的绩效管理和项目评估方法，提高公共人力资源管理能力，同时解决组织面对的有关生产力和民营化的问题。本章突出强调政治场景对于人力资源管理的重要性，关注规划、预算，尤其是评估对于人力资源管理政策及其实践的重要价值。本章新修订内容包括建立在传统政治/行政模式基础上的问责制度，以及作为组织发展变量的绩效测量。

第5章“界定和组织工作”围绕组织人力资源管理的核心内容——工作分析和职位评价展开。首先，教材并没有简单介绍工作描述和分析的技术与程序，而是用不少笔墨交代了公共部门组织场景下工作分析中多元价值观的冲突，即受不同价值观引导，工作分析目标的导向会有所不同；其次，展示了传统的以职位为中心的工作分析正在逐步让位于以工作事务和雇员为中心的工作分析，更加突出人在组织中的主导地位；再次，开发了绩效导向工作描述与分析系统；最后，说明了工作分析对于公务员之外的使用弹性雇佣制度的人员同样十分重要。本章的增加部分是，强调以能力为基础的职位描述和职位设计对于制定预算以及公务员系统中人力资源投入的作用，介绍了可供使用的灵活分类制度、志愿者、工作团队、独立承包人以及临时/兼职/再就业领取年金雇员等。

第6章“薪酬工作：工资与福利”讨论的是人们最为关注的组织问题——薪酬设计、福利分配以及保险项目。本章在讨论工资构成的要素、对工资生成的环境因素影响以及有关工资政策制定的法律依据等基本制度之余，讨论了一系列涉及公共机构薪酬、福利确定标准的法律和管理问题。第一，美国法律规定和赋予所有雇员的基本福利，特别是无条件福利的构成；第二，基于种族和性别的工资不平等；第三，品位分类、职位分类与决定薪酬竞争优势的因素，以及薪酬宽带制的运作；第四，基于绩效的薪酬设计及其工作机理。本章强化讨论的问题是：通过对以绩效为基础的薪酬制度的认识，提出了有关基于个人的绩效测评和报偿与基于团队的绩效测评和报偿对立的困境；讨论了日益增长并无法预测的保健成本和养老金制度中的种种变数问题。

第3部分聚焦于公共机构人力资源管理中的获取功能，包括第7~8章。

第7章“社会公平与多样化管理”针对美国社会人群构成的多样化特征，集中讨论了公共机构在人力资源规划与管理中促进种族、性别、弱势群体就业和任职公平的制度和措施，是美国追求社会公平与正义目标在人力资源管理领域的具体体现。本章重点阐述了自美国《民权法案》实施以来所采取的两项重大制度，即平等就业机会和反歧视行动，探讨了这两项制度对雇主提出的强制性要求和相关的权利保护措施，描述了面对工作场所人力资源多样化环境，领导如何通过变革组织架构和流程予以回应。同时分析了平等就业机会、反歧视行动和多样化管理计划之间有关公平的冲突如何影响人力资源管理者在实现生产力发展和社会公平时所扮演的角

色。本章新添内容有：越来越多的移民与多样化关系问题，以及从市场、能力、文化的/历史的/种族的差异方面提供讨论视角。

第8章“招募、甄选和晋升”集中阐述了人力资源管理的另一个核心事务或技术——招募、甄选与职业晋升。本章侧重于人员选拔技术和步骤，介绍了经典的招募和甄选技术，特别分析并比较了集中型、分散型、电子化的人员配置和外包这四种招募方法的特性。对备受美国人关注的残障人士甄选问题进行了讨论。本章新添加的内容是目前应用的新的招募甄选技术及其在外包制度中的使用。

第4部分的主题是公共机构人力资源管理的开发功能，包括第9~12章。

第9章“领导与雇员绩效”聚焦于组织领导力与组织绩效之间的关系问题，换句话说，主要探讨组织领导运用怎样的资源、工具和智慧激发员工的动机，启迪其工作态度，从而提升组织的生产力水平。本章的主要内容包括：组织影响雇员绩效的四类领导者；政治观点和行政观点对绩效的不同界定；组织用于提高生产力的全面质量管理、工作丰富化、工作/生活平衡和团队工作等四条途径；等等。本章增添了经济全球化背景下空心化政府（hollow state）现象及其对组织人力资源管理的影响。

第10章“培训、教育与人员开发”是将人力资源战略管理转化为组织可持续发展能力的不可或缺的环节，人力资源的持续开发使得组织拥有适应外部挑战的整体能力。本章解决五个问题：第一，培训与战略发展的关系；第二，与新雇员培训开发相关的问题；第三，明确培训与教育的区别；第四，人力资源开发专家的三种重要角色；第五，培训需求评估与设计的方法和流程。本章特别强调了在培训事务上雇主所承担的法律/财务责任，同时也关注了风险与抑制成本之间的平衡问题以及培训成本问题。

第11章“绩效评估”呈现了战略制导、结果导向的管理观念在人力资源管理中的应用，它是对组织期待的战略目标和发展成就的展示，是对雇员努力、能力和贡献的反馈，在组织发展中具有极其重要的意义。本章用较大的篇幅对绩效评估做了系统而全面的阐述。集中讨论了以下问题：第一，评估战略基础上组织的绩效目标界定，分析人事管理者在绩效管理中所扮演的角色；第二，阐述了当前绩效评估的发展趋势；第三，区分了以绩效为基础的评估和以人为基础的评估，指出基于绩效的评估在推进组织公平方面更有价值；第四，描述了绩效评估的七种重要方法并分析了其信度和效度的情况；第五，建构了一个评估等级体系，并说明了评估结果与奖惩机制之间的联系。本章新添加的内容是有关基于个人评估和功绩制度与基于团队绩效和收益分享之间存在的紧张关系。

第12章“安全与健康”阐述在美国劳工保护法律框架下，公共机构提供的职场安全和健康措施，是劳工权利保护的重要公共政策议程。本章首先描述了工作场所中保护雇员各类安全的法律规定，揭示了职场安全保护的范畴；其次，陈述了降低组织暴力以及减少烟草、酒精及违禁药物影响的措施；最后，探讨了美国公共机构推行的雇员健康关怀计划。本章新添内容有工作场所新近遭遇的生物恐怖主义、恐怖主义和传染病事务，重点1研究了预防性保健与抑制保健成本之间冲突的问题。

最后，第5部分集中讨论了公共机构人力资源管理的保障与约束功能，包括第13~14章。

第13章“组织的正义”涉及推进组织正义实现的多项内容，包括法律的和管理的事务。

在美国这样一个倡导公平正义、反对不正当手段和歧视行为的社会里，正义的价值和力量极其重要。主要问题涉及：第一，确立组织与员工之间的契约关系以及双方应遵循的权利和义务，界定组织的保障与约束功能；第二，描述雇员遭受性骚扰时的法律保护途径；第三，描述残障人士权利的法律保护途径；第四，描述公共机构雇员享有宪法保护的言论自由、结社自由和隐私权与其价值中立原则如何平衡；第五，讨论了雇员受到惩戒的程序及其申诉的救济程序。本章添加了有关联邦机构在法律强制方面所起作用的最新变化。

第14章“集体谈判”描述了公共机构中资方、工会和雇员三者之间的关系，即雇员如何运用集体谈判制度来实现自身的权利。在宏观上，本章交代了集体谈判制度在美国历史上的发展与沿革，并陈述了宪法和法律对集体谈判制度的规定；在微观上，本章描述集体谈判实践中的一些细节问题，包括对象确定、认可与批准、谈判准备、协议谈判、协议批准、协议管理，等等。本章新添加了有关不同雇佣模式集体谈判制度适用的条件。最后作者对公共机构人力资源管理的功能进行了总结，并勾勒了公共部门人力资源管理未来可能的发展趋势。

本书中文版译者 孙柏瑛
于中国人民大学

PREFACE

Originally published in 1980, *Public Personnel Management: Contexts and Strategies* continues to inform students and professionals in the United States and abroad. We are gratified that readers and reviewers confirm its strengths so much so that we have published the book in other languages for international use.

Much has changed since the original publication of this book, and every few years we find it beneficial to our audience to update our text with current references; illustrations; new cases that reflect the social, economic, political, and technological changes in the field; as well as changes in law and organizational policy and practice. The values and fundamentals found in previous editions remain. Here are some of the changes you will see:

- Chapter 2 introduces a sixth stage for the delivery of public services, emphasizes issues of third-party government (contracting) and the use of volunteers or NGOs for service delivery, and discusses the prerequisites for contracting out (in both developing and developed countries).
- Chapter 3 introduces and expands the discussion of competencies for various HRM functions and activities, focusing on the link to workforce planning and their necessity in all personnel systems. It also includes a discussion of the IPMA competency-based certification model for HRM professionals, and of local government HRM training through ICMA University.
- Chapter 4 emphasizes the importance of the larger political context in general, and the cycling of planning, budgeting, and evaluation in particular, to HRM policies and practices. It also introduces accountability based on traditional political/administrative models and defines and focuses on performance measurements as an organizational variable.
- Chapter 5 emphasizes the role of competency-based job descriptions and job design to regulate (internally and externally) budget and HR inputs in civil service systems. It also emphasizes the use of flexible classification systems, volunteers, work teams, independent contractors, and temporary/part-time/reemployed annuitant employees.
- Chapter 6 includes a new focus on performance-based pay and dilemmas regarding individual versus team-based performance assessment and rewards. It also discusses increasing and unpredictable health-care costs and variations in the pension system.
- Chapter 7 adds coverage on the uneasy relationship between immigration and diversity in terms of job markets, competencies, and cultural/historical/ethnic divisions.
- Chapter 8 includes new emphasis on the use of technology in recruitment and selection, and new coverage of outsourcing.
- Chapter 9 adds new emphasis on the “hollow state” concept.
- Chapter 10 focuses more on the legal/financial liability issues for employers as well as balance between risk and cost containment on the one hand and training costs on the other.
- Chapter 11 includes additional coverage of the tensions between individual assessments and merit pay and team-based performance and gain-sharing.

- Chapter 12 includes coverage of the issues of bioterrorism, terrorism, and communicable diseases and the conflict between preventative health care and the need to contain health-care costs.
- Chapter 13 adds coverage of the changing role of federal agencies in enforcement.
- Chapter 14 discusses conflicts that are likely to occur due to differential terms and conditions of employment in different sectors, with two-tier wage and benefit systems.

Perhaps the most obvious addition to this edition is that of Jared Llorens' name on the front cover. Jared studied at the University of Georgia and now teaches public administration at Louisiana State University. Along with his academic expertise, Jared also brings first-hand knowledge from working at both the U.S. Office of Personnel Management and U.S. Department of Labor.

We hope that you will find this book useful and a significant improvement over previous editions. As always, we invite you to share your comments and concerns with us.

ACKNOWLEDGMENTS

To my parents Ruth and Evans, who have shown by their own live's work how the twin professions of social work and accounting can contribute to public administration. To my wife Janette, who has defined with me the meaning of dual careers. To my colleagues throughout the world, who have helped me understand why public personnel management is so vitally tied to building democratic institutions. And to my children, who are all that will survive, other than my writings, beyond this life.

Don Klingner
Colorado Springs, CO

This is a very special dedication to my wife of 42 years, Carol. In her humble way, she encourages and nurtures, and she gives strength by the courageous yet unassuming way she leads her life.

John Nalbandian
Lawrence, KS

I want to first thank Don and John for providing me with the opportunity to join them in composing this new edition. Their sincere dedication to the study and practice of personnel management is inspiring and I have truly valued their friendship throughout the writing process. I would also like to thank my wife Elizabeth. Her patience, support and understanding have undoubtedly kept me going this past year. Last but not least, I would like to acknowledge my parents, Jim and Glenda. Their continuous dedication to public service serves as a constant reminder of why I entered the field of public administration.

Jared J. Llorens
Baton Rouge, Louisiana

目 录

| | |
|----------|-----|
| 前言 | VII |
|----------|-----|

第 1 部分 概述

| | |
|--|-----------|
| 第 1 章 公共人事管理的世界 | 3 |
| 1.1 人力资源管理的功能 | 4 |
| 1.2 作为稀缺资源的公共职位 | 4 |
| 1.3 四个传统价值 | 4 |
| 1.4 四种传统公共人力资源管理制度：政治恩赐、公务员、集体谈判、 反歧视行动 | 5 |
| 1.5 两个新近出现的制度：民营化与合作伙伴 | 8 |
| 1.6 第三方政府与非标准化工作协议 | 10 |
| 1.7 民营化的后果与非标准化工作协议 | 12 |
| 1.8 各种替代性人事管理制度间的冲突与妥协 | 15 |
| 1.9 建设治理能力 | 16 |
| 结语 | 21 |
| 关键词 | 22 |
| 讨论题 | 23 |
| 注释 | 34 |
| | |
| 第 2 章 美国公共人力资源管理的运作 | 38 |
| 2.1 美国的公共雇佣：迷思与现实 | 39 |
| 2.2 公共人力资源管理的责任分担 | 40 |
| 2.3 影响公共人力资源管理运作的制度 | 41 |
| 2.4 人力资源管理制度的设计困境 | 45 |
| 2.5 人力资源管理者的角色期待 | 46 |
| 2.6 关键角色：技术专家、职业从业者、管理教育家和企业家 | 48 |
| 2.7 构建人力资源管理的职业 | 52 |
| 结语 | 56 |
| 关键词 | 57 |
| 讨论题 | 57 |

注释 59

第 2 部分 规划

| | | |
|--------------|--|-----|
| 第 3 章 | 基于战略性思考的人力资源管理 | 65 |
| | 3.1 传统公务员制度的假设 | 66 |
| | 3.2 对传统假设的挑战 | 67 |
| | 3.3 这些挑战对 21 世纪公共服务体系带来的影响 | 71 |
| | 3.4 人力资源管理的当代模式 | 72 |
| | 3.5 促进公共部门人力资源管理战略性思考的四个关键建议 | 74 |
| | 3.6 作为战略性人力资源管理关键的劳动力规划 | 76 |
| | 3.7 指标的作用与人力资源系统评估中的标准 | 79 |
| | 3.8 战略性人力资源的功能 | 80 |
| | 3.9 通过战略性人力资源管理信息系统驱动数据库化的人力资源管理 | 81 |
| | 结语 | 82 |
| | 关键词 | 82 |
| | 讨论题 | 82 |
| | 注释 | 84 |
| | | |
| 第 4 章 | 政策、预算、绩效管理和项目评估中的人力资源管理角色 | 85 |
| | 4.1 政策制定、预算、绩效管理和项目评估 | 86 |
| | 4.2 人力资源管理者如何支持政策制定、预算、绩效管理和项目评估 过程 | 91 |
| | 4.3 管理当代组织绩效 | 94 |
| | 4.4 在生产力和民营化决策中提高人力资源管理者中的作用 | 95 |
| | 结语 | 98 |
| | 关键词 | 99 |
| | 讨论题 | 99 |
| | 注释 | 103 |
| | | |
| 第 5 章 | 界定和组织工作 | 105 |
| | 5.1 工作描述：不同团体有不同的目标 | 106 |
| | 5.2 工作分析和工作描述：趋向一个更好的模式 | 111 |
| | 5.3 替代性公共人事制度中工作描述的作用 | 117 |
| | 结语 | 120 |
| | 关键词 | 120 |
| | 讨论题 | 120 |

| | |
|----------------------------------|------------|
| 注释 | 124 |
| 第 6 章 薪酬工作：工资与福利 | 126 |
| 6.1 当代工资与福利环境 | 127 |
| 6.2 总薪资包的构成要素 | 128 |
| 6.3 影响薪资政策和实践的法律 | 129 |
| 6.4 公共机构工资设定的可替代途径 | 129 |
| 6.5 绩效工资制 | 135 |
| 6.6 基于种族和性别的工资不平等涉及的议题 | 139 |
| 6.7 替代性人事制度下工资体系的设置 | 140 |
| 6.8 法定的雇员福利 | 141 |
| 6.9 裁量性福利项目 | 142 |
| 6.10 突发性（自然发生的）雇员福利议题 | 146 |
| 6.11 工资、福利与人事制度中的冲突 | 149 |
| 结语 | 149 |
| 关键词 | 150 |
| 讨论题 | 150 |
| 注释 | 152 |
| 第 3 部分 获取 | |
| 第 7 章 社会公平与多样化管理 | 159 |
| 7.1 平等就业机会、反歧视行动以及多样化管理的背景 | 160 |
| 7.2 对反歧视行动的遵从 | 162 |
| 7.3 判例法对平等就业机会和反歧视行动遵从的影响 | 163 |
| 7.4 合同“补贴” | 166 |
| 7.5 从反歧视行动到多样化管理 | 167 |
| 7.6 人力资源管理者在促进生产力和公平方面的作用 | 174 |
| 结语 | 176 |
| 关键词 | 176 |
| 讨论题 | 177 |
| 注释 | 179 |
| 第 8 章 招募、甄选和晋升 | 181 |
| 8.1 获取功能 | 182 |
| 8.2 价值冲突与获取功能 | 182 |
| 8.3 外部影响和当代的挑战 | 183 |

| | |
|-----------------------|-----|
| 8.4 人员配置过程的步骤 | 185 |
| 8.5 适时的雇佣实践 | 190 |
| 8.6 招募与甄选模式 | 190 |
| 8.7 测试效度分析和获取功能 | 196 |
| 8.8 测试效度分析的方法 | 197 |
| 结语 | 198 |
| 关键词 | 199 |
| 讨论题 | 199 |
| 注释 | 202 |

第4部分 开发

| | |
|---------------------------------|-----|
| 第9章 领导与雇员绩效 | 207 |
| 9.1 政治观点与行政观点的区别 | 208 |
| 9.2 心理契约 | 212 |
| 9.3 基础理论：用公平理论与期望理论解释雇员绩效 | 213 |
| 9.4 影响雇员实现绩效的动机因素 | 217 |
| 9.5 影响雇员实现绩效的能力因素 | 220 |
| 9.6 组织生产力 | 221 |
| 结语 | 224 |
| 关键词 | 225 |
| 讨论题 | 225 |
| 注释 | 228 |
| 第10章 培训、教育与人员开发 | 230 |
| 10.1 作为战略规划组成部分的培训 | 231 |
| 10.2 开发功能的目标：培训、教育和人员开发 | 231 |
| 10.3 组织的开发途径 | 233 |
| 10.4 开发新雇员 | 235 |
| 10.5 现有雇员开发 | 237 |
| 10.6 人力资源开发专家的三种角色 | 239 |
| 10.7 培训的需求分析、设计和评估 | 240 |
| 10.8 替代性人事制度的不同视角 | 244 |
| 结语 | 245 |
| 关键词 | 246 |
| 讨论题 | 246 |
| 注释 | 248 |

| | |
|---------------------------|-----|
| 第 11 章 绩效评估 | 250 |
| 11.1 为什么要评估绩效? | 251 |
| 11.2 绩效评估和替代性人事制度 | 252 |
| 11.3 绩效评估的当代挑战 | 253 |
| 11.4 绩效导向和个人导向的评估标准 | 255 |
| 11.5 评估方法 | 257 |
| 11.6 谁应该评估雇员绩效? | 268 |
| 11.7 一个有效的评估体系的特征 | 270 |
| 11.8 评估过程的人本动力 | 272 |
| 11.9 绩效评估、惩戒过程与公平 | 275 |
| 结语 | 276 |
| 关键词 | 276 |
| 讨论题 | 276 |
| 注释 | 277 |
| | |
| 第 12 章 安全与健康 | 279 |
| 12.1 工作场所安全与健康的法律框架 | 281 |
| 12.2 工作场所的健康与安全状况 | 284 |
| 12.3 工作场所暴力 | 286 |
| 12.4 防灾准备 | 289 |
| 12.5 烟草、酒精以及违禁药物 | 290 |
| 12.6 艾滋病和其他威胁生命的疾病 | 293 |
| 12.7 雇员健康关怀计划 | 294 |
| 12.8 平衡组织效率和雇员权利 | 295 |
| 结语 | 295 |
| 关键词 | 296 |
| 讨论题 | 296 |
| 注释 | 298 |

第 5 部分 保障与约束

| | |
|-------------------------------|-----|
| 第 13 章 组织的正义 | 305 |
| 13.1 保障与约束功能 | 306 |
| 13.2 建立和维持期望 | 306 |
| 13.3 替代性人事管理制度中的保障与约束功能 | 307 |
| 13.4 当代场景 | 309 |
| 13.5 保护雇员的实质性宪法权利 | 310 |