

公共人力資源管理(概要)刊誤表

序次	頁數	原文內容	修正內容
1	1-14	Acquistion	Acquisition
2	1-18	皆造成政府部門激勵管理的局限與缺失	皆造成政府部門激勵管理的侷限與缺失
3	1-21	其主要將人力資源管理行的內涵做了明確的界定	其主要將人力資源管理類型的內涵做了明確的界定
4	2-10	對應於我國的官職結構，職系說明書與工作說明書之性質相近，而職務說明書則大致等於工作規範表。	刪除
5	2-18	主要乃是因為它可以看出現有人力配置情形以及日前職位的空缺情況	主要乃是因為它可以看出現有人力配置情形以及目前職位的空缺情況
6	2-31	依資績並重、內陞與外埔兼顧為原則	依功績原則，兼顧內陞與外補
7	2-34	定期招募方式	定其招募方式
8	2-38	誤差越大，降造成信度降低	誤差越大，將造成信度降低
9	2-46	公務人員考試法施行細則第3條第1項	公務人員考試法第3條第1項
10	3-12	落實策略到員工個人的日常生活	落實策略到員工個人的工作日常生活
11	3-16	組織也應該強調員工具備調解讀績效資訊、瞭解趨勢能力的重要性。	組織也應該強調員工具備解讀績效資訊、瞭解趨勢的能力之重要性。
12	4-9	Cross提出的連鎖應模式在說明影響成人繼續教育的有關變項及其交互關係，	Cross提出的連鎖反應模式在說明影響成人繼續教育的有關變項及其交互關係，
13	4-13	不可忽略團隊成員在其他團隊眾所辦驗的角色及影響力	不可忽略團隊成員在其他團隊中所扮演的角色及影響力
14	5-9	內在一致性待遇政策	內在一致面待遇政策
15	5-11	而後者則是基於基本薪俸外可獲得的財務行報酬	而後者則是基於基本薪俸外可獲得的財務性報酬
16	5-12	薪資又成為待遇	薪資又稱為待遇
17	5-24	薪鉅	薪距
18	5-26	分類法與排列法相同，都屬於將職務視為整體的評價方式，差異處在於排列法是職務與尺度加以比較，	分類法與排列法相同，都屬於將職務視為整體的評價方式，差異處在於分類法是職務與尺度加以比較，
19	5-45	公部門福利法制化的與彈性的討論	公部門福利法制化與彈性的討論
20	6-6	從而發展出嬰假	從而發展出育嬰假
21	6-6	、給薪親職假」	、「給薪親職假」
22	6-11	但嬰留職停薪人員得於陞任之日實際任職不在此限。	但育嬰留職停薪人員得於陞任之日實際任職不在此限。
23	6-12	第5條	第5條

		各機關對於妊娠中及分娩後未滿一年之女性公務人員，應依醫師適性評估建議，並聽取當事人之意見，採取必要之工作調整或其他健康保護措施。	各機關提供公務人員執行職務與辦公場所之安全及衛生防護措施，應考量基於職務性質、性別、年齡、身心障礙或女性妊娠中及分娩後未滿一年等因素之特殊需要。
24	6-17	組織偏偏採行整合式模式	組織偏好採行整合式模式
25	6-18	為需要久坐公室的員工提供肌力訓練課程	為需要久坐辦公室的員工提供肌力訓練課程
26	6-32	絕大多數勞工希望能以較少的勞務交換最高的薪酬福利	絕大多數勞工希望能以較少的勞務交換最高的薪酬福利
27	6-39	③促進員工參與，進而擁有更多工作滿足感與組織承諾；第四、它可以透過受僱者的申訴體系以警惕資方，包括那些是須特別重視的管理問題，還有誰是不適任的主管等。	③促進員工參與，進而擁有更多工作滿足感與組織承諾。 ④可以透過受僱者的申訴體系以警惕資方，包括那些是須特別重視的管理問題，還有誰是不適任的主管等。