

公共事业管理（专升本）(120401)

公共部门人力资源管理（03450）考试大纲

第一部分 课程性质与目标

一、课程性质与特点

《公共部门人力资源管理》是高等教育自学考试公共事业管理（专升本）专业的选设课程，是为培养和检验自学应考者的公共部门人力资源管理基本概念、基本内容和基本技能而设置的一门课程。

二、课程目标与基本要求

设置《公共部门人力资源管理》课程的目标是：紧紧围绕着政府组织社会服务与社会管理的目标，要求广大自学应考者要循序渐进、联系实际地进行学习，比较系统地理解该门课程的基本知识和基本理论，初步掌握公共部门人力资源管理的主要内容和方法，培养和提高分析及解决相关问题的能力，协助组织达到获取与开发政府行政管理工作需要的各类、各层次人才，建立政府组织与公职人员之间的良好合作关系，从人力资源上满足社会经济发展对政府提出的要求，满足政府组织管理和服务的目标，同时，满足公职人员个人成长和发展的需求。

第二部分 考核内容与考核目标

第一章 导论

一、学习目的与要求

探讨公共部门人力资源管理的含义及基本性质，了解人力资本理论以及它对现代人力资源管理兴起的意义以及公共部门人力资源管理机构的角色及责任，公共组织人事管理历史经历不断的演化发展，不同阶段体现了不同的特征，我们可以了解公共部门人力资源管理是如何演进的，公共部门人力资源管理发生的重大变化，要求管理者必须完善其职能和素质，以适应新型管理环境和组织文化需要，我们需要明确公共部门人力资源管理者的职能与伦理守则。

二、考核知识点与考核目标

识记：（1）人力资源管理的含义与一般特征；（2）以主体性质评价为中心的人事管理；（3）公共部门人力资源管理的特征、责任与角色；（4）人力资本理论以及它对现代人力资源管理兴起的意义。

理解：（1）公共部门的含义与范围；（2）公共部门人力资源管理的基本功能；（3）推进公共部门的变革与创新，与创造适于人才开发与成长的组织环境有什么相互作用关系。

应用：公共部门人力资源管理的基本原理。

第二章 中国古代官吏制度

一、学习目的与要求

了解中国古代官员选拔制度的历史演进，任用是政府对优秀人才的具体职位安排，发挥人才的效用，我们可以根据中国古代官员任用制度的基本特征与现代制度特征相结合，探讨中国古代

考课和奖惩制度的内容，通过奖惩制度考核，可以分出优劣加以奖惩，这是历代统治集团约束内部成员的基本手段，学习中国古代官员等级和俸禄制度以及退休和抚恤制度的特征。

二、考核知识点与考核目标

识记：（1）中国古代官员选拔制度的历史演进；（2）中国古代官员任用制度的基本特征；（3）中国古代官员监察制度的历史演进。

理解：（1）中国古代官员考课和奖惩制度的内容；（2）中国古代官员等级和俸禄制度的特征。

应用：中国古代官员的选拔、任用与监察。

第三章 公共部门人事行政的基本制度安排

一、学习目的与要求

公务员制度产生、发展的社会背景和理论基础，分析公务员制度的目标与基本精神。以英国、美国政府的人事行政管理和中国公务员制度的改革与发展为典型案例，探讨公共部门人事行政制度对国家政治管理和行政管理的重要作用；阐明现代国家的政府为什么将国家公务员制度作为公共部门人事行政的基本制度安排，其中的基本精神和管理运行机制如何适应了人事行政管理的性质要求。

二、考核知识点与考核目标

识记：（1）公务员制度建立的背景；（2）公务员制度的基本特征；（3）公务员制度的发展与完善；（4）我国公务员制度改革

的背景。

理解：（1）公务员制度的基本精神和运行机制；（2）我国公务员制度发展中重要的改革背景；（3）现代公务员制度建立的必要性和必然性。

应用：中国公务员制度的基本特征。

第四章 公共部门人力资源管理的法律环境

一、学习目的与要求

熟悉公共部门人力资源管理的法律体系的内涵，了解公共部门与公职人员的法律关系，探讨公共部门人力资源管理的法律环境，以及对公共部门人力资源管理中涉及的重大法律问题的梳理，能够明确公职人员的法律关系，界定其权利、义务、责任规范，预期有关人事管理中可能存在的法律事务和冲突，熟悉公职人员的宪法权利与相关的法律。

二、考核知识点与考核目标

识记：（1）公共部门人力资源管理的法律体系构成；（2）公共部门人力资源管理法律体系建设的意义；（3）有关宪法规定的各种公民权问题；（4）有关宪法保护的个人权利保护问题。

理解：（1）公共部门与公职人员的法律关系；（2）公务员的基本权利、义务、责任；（3）公务员的行为规范在管理中作用；（4）公共部门人力资源管理机构目前面对的主要法律事务。

应用：公职人员惩戒、申诉的仲裁与处理。

第五章 公共部门人力资源战略管理

一、学习目的与要求

了解人力资源的战略问题与环境因素评价，学习人力资源战略制定的方法，以及确立公共部门人力资源战略的着力点，进而详细了解公共部门人力资源战略制定的方法，人力资源战略实施的程序

二、考核知识点与考核目标

识记：（1）人力资源战略问题与环境因素评价；（2）人力资源战略的规划与发起；（3）人力资源战略的可行性评估。

理解：（1）政治、政府及法律因素。（2）人力资源战略制定的方法。

应用：人力资源战略制定的具体方法。

第六章 公共部门的工作分析与职位评价

一、学习目的与要求

了解工作分析、职位评价的含义，工作分析、职位评价作为公共部门人力资源管理的基础，了解它的作用体现在哪几个方面，以及工作分析的基本要求，从职位活动中提炼出那些对职位来说必要的条件和因素，并对职位进行概括说明。

二、考核知识点与考核目标

识记：（1）工作分析、职位评价的含义；（2）工作分析、职位评价的作用；（3）工作分析的内容；（4）工作分析的程序。

理解：（1）工作分析的方法；（2）职位分析的方法；

应用：在人力资源管理中，工作分析、职位评价的作用。

第七章 公共部门职位管理与人员分类管理

一、学习目的与要求

了解公共部门职位管理演变的三个重要阶段，熟悉公共部门的人员分类及意义，方便以后更好地运用到工作当中，人员分类管理制度在不断变革，我们需要了解人员分类管理制度的发展趋势，新录用公务员按照有关规定确定一级主任科员以下及相当层次的职级，熟悉公务员调任的有关规定。

二、考核知识点与考核目标

识记：（1）公务员制度下的职位管理；（2）公共部门的人员分类。

理解：（1）公共部门人员分类的意义；（2）职位分类的特征。

应用：公务员在什么情形下会被降级。

第八章 公共部门人员招募与甄选

一、学习目的与要求

学习人力资源招募计划的制定方法，公共部门人员招募计划的必要性和内容，甄选是人员录用过程中最关键的环节，它决定录用的结果和质量，我们需要熟悉招募的常用方式和甄选的常用技术。

二、考核知识点与考核目标

识记：（1）公共部门人员需求预测；（2）人员招募甄选的意义；（3）人员甄选方法与技术；（4）考试录用的历史沿革。

理解：（1）人员招募甄选的含义、意义及方式；（2）中国公务员考试录用的原则。

应用：人员招募计划的作用及内容。

第九章 公共部门员工绩效考核

一、学习目的与要求

理解绩效管理中的绩效考核与员工绩效考核的内涵，熟悉我国公务员绩效考核的内容构成，学习公共部门员工绩效考核的组织实施程序。

二、考核知识点与考核目标

识记：（1）理解绩效与绩效管理系统；（2）公共部门员工绩效考核的主体；（3）我国公务员绩效考核内容构成；（4）员工绩效考核的组织实施程序。

理解：（1）公共部门员工绩效考核的内涵；（2）以组织战略与目标为基础的绩效考核办法；（3）员工绩效考核中的偏差及其控制。

应用：员工绩效考核在组织管理中的作用以及它与组织绩效管理的关系。

第十章 公共部门员工的职业发展管理

一、学习目的与要求

了解公共部门职业发展的内涵，学习组织是通过哪些手段帮助员工促进职业发展及职业发展管理密切相关的人力资源管理政策与策略，熟悉公共部门职业发展管理活动，围绕职业管理制度

定和实施的工作再设计、内部晋升计划、人员交流调配和人才流动、离职率分析与评估以及员工退休等政策和策略去学习，能够更好地运用到工作当中。

二、考核知识点与考核目标

识记：（1）公共部门职业发展管理的意义；（2）职业生涯的几个重要发展阶段；（3）晋升政策。

理解：（1）员工个人职业生涯设计的过程；（2）公共部门职业发展管理活动；（3）促进员工职业生涯发展的政策与策略。

应用：公共组织人力资源的一些开发、管理政策为什么会对员工职业发展产生重大影响，组织会制定哪些涉及职业发展管理的政策和策略。

第十一章 公共部门人力资源的培训与开发

一、学习目的与要求

公共部门人力资源的培训与开发已走上法制化和规范化进程，培训是现代组织人力资源开发与发展的重要手段，我们需要学习公共部门人力资源培训与开发的含义以及公共部门人力资源培训的类型，培训项目评估对于改进培训计划和活动具有重要意义，学习如何选择更加适用的培训方法。

二、考核知识点与考核目标

识记：（1）公共部门人力资源培训与开发的含义；（2）公共部门人力资源培训的方式；（3）公共部门人力资源培训的主管机构。

理解：（1）公共部门人力资源培训需求分析的基本要素；（2）公共部门人力资源培训需求分析的技术方法；（3）公共部门人力资源培训的技术方法。（4）公共部门人力资源培训评估的目的和标准。

应用：公共部门人力资源培训的必要性和目标。

第十二章 公共部门人力资源的薪酬设计与管理

一、学习目的与要求

薪酬设计与管理是人力资源管理的核心环节之一，我们需要了解薪酬的含义以及功能，围绕着组织战略薪酬的制度设计和发展，了解薪酬的基本内涵与公共部门薪酬的原则与高级管理人员的薪酬组成。

二、考核知识点与考核目标

识记：（1）薪酬的含义；（2）公共部门薪酬确定的基本原则；（3）薪酬等级制度。

理解：（1）激励薪酬；（2）高级管理人员的薪酬组成；（3）我国中央企业负责人薪酬制度设定；（4）国外政府部门高级管理人员的薪酬制度创新。

应用：薪酬的作用。

第十三章 公共部门人力资源管理中的福利与保险

一、学习目的与要求

公共部门人力资源的福利、津贴、保险制度，作为薪酬制度的必要补充，具有重要意义，了解福利、保险制度规定的基本内

容、福利的含义、实施原则。

二、考核知识点与考核目标

识记：（1）福利的实施原则；（2）津贴的种类；（3）工伤保险制度实施的原则。

理解：（1）福利的具体内容；（2）社会保险制度。

应用：我国传统福利制度的问题与改革方向。

第十四章 公共部门人力资源管理的发展趋势

一、学习目的与要求

公共部门人力资源管理处于持续的改进过程中，学习型组织的精要及其对公共部门人力资源管理创新的意义及公共部门人力资源管理中团队建设的意义，了解公共部门人力资源管理系统 的改进与创新。

二、考核知识点与考核目标

识记：（1）学习型组织的基本价值；（2）学习型组织的特征；（3）工作团队在现代组织中的作用；（4）公共部门工作团队和工作团队类型。

理解：（1）公共部门的质量管理：从全面质量管理到六西格玛质量管理；（2）创建基于能力的公共部门人力资源管理系统。

应用：学习型组织的价值体现。

第三部分 有关说明与实施要求

一、对有关能力层次要求诸术语的解释

本大纲对于整本教材做了梳理，同时也是考核需要落实的要

点。

(1) 识记，就是能够了解其内容，并在此基础上记忆。

(2) 理解的要求，就是能够解释、把握、概括、理解和归纳。

(3) 应用的要求，就是能够运用了解、掌握的知识解决实际案例问题。

二、关于教材

指定教材：《公共部门人力资源开发与管理》，孙柏瑛、祁凡骅主编，中国人民大学出版社，2020年版。

三、学习方法指导

(1) 认真阅读本大纲，明确考核内容范围和考核目标。

(2) 了解题型，做到有针对性地学习。

四、关于考试命题的若干规定

(1) 本课程的考试命题，以本大纲为据，试卷的内容和材料均参考本课程指定教材。

(2) 本大纲已经规定了试卷试题的考核目标和能力层次。

(3) 试卷的内容和能力层次以及难易度，已经按照全国高等教育自学考试指导委员会办公室编写的《全国高等教育自学考试命题工作规定》，依据 2: 3: 3: 2（容易--较容易--较难--难）的原则命题。

(4) 本课程试卷题型是：单项选择题、多项选择题、填空题、名词解释题、简答题、论述题。题型例举见附录。

(5) 考试时间：150分钟。对于不同的考生存存在着不同的难度，切勿混淆。

【附录】题型例举

一、单项选择题

1. 以国家公共部门工作人员的职务或等级高低为依据的人员分类管理制度是（ ）。

- A. 品位分类
- B. 职位分类
- C. 职级分类
- D. 职务分类

二、多项选择题

1. 公务员管理机构拥有的法定职权包括（ ）。

- A. 录用权
- B. 考核权
- C. 奖励权
- D. 任免权
- E. 人事纠纷裁定权

三、名词解释题

1. 公共部门人力资源管理

2. 辞退

四、简答题

1. 简析中国公务员制度的特征。

2. 影响组织人员需求的因素有哪些？

五、论述题

1. 试述工作分析的程序。