**广东省高等教育自学考试《公共部门人力资源管理》课程考试大纲**

**（课程代码：03450）**

**Ⅰ 课程性质与课程目标**

一、课程性质和特点

本课程设置的目的是培养适应我国行政管理需要的熟悉公共部门人力资源管理基本理论和方法并具有应用能力的应用型人才。课程主要阐述公共部门人力资源管理的理论、方法与技术，主要内容包括公共部门人力资源管理的基本理论和制度、公共部门人力资源战略管理、公共部门职位分析与职位分类管理、公共部门人力资源规划、公共部门人员招募与甄选、公共部门员工培训与开发、公共部门绩效管理、公共部门薪酬管理等。

二、课程目标

通过课程内容的系统学习，使学生掌握公共部门人力资源管理的基本理论、基本方法，认识和掌握公共部门人力资源管理的差异，引导学生探求公共部门人力资源管理的基本规律，提高学生分析问题、解决实际问题的能力，并能综合运用于对实际问题的分析，初步具有参与一般人力资源开发与管理实务的能力和解决实际人力资源管理问题的能力，培养学生的综合管理素质，从而更好地适应未来工作需要。

设置本课程的主要目的是使考生能够：

掌握公共部门人力资源管理的基本概念、基本原理、技术与方法。

掌握公共部门人力资源管理各个职能的基本内容。

熟悉公共部门人力资源管理系统的内在关系。

能够运用公共部门人力资源管理的理论、工具与方法解决管理实践中的

问题。

三、与相关课程的联系与区别

《管理学原理》、《行政管理学》是行政管理专业课程体系中的基础课程，

也是本课程的先修课程。

四、课程的重点和难点

本课程的重点内容是第一章、第二章、第四章、第五章、第六章、第七章、第八章、第九章、第十章等章节，难点内容是第二章、第六章、第九章、第十章等章节，各章具体的重点和难点在大纲后面均有明确说明。

**Ⅱ 考核目标**

本大纲的考核目标，要求学生达到三个能力层次要求，即“识记”“领会”“应用”三个层次，具体含义是：

识记：要求考生能够识别和记忆本课程中有关公共部门人力资源管理的基本概念和基础知识，并能够根据考核的不同要求，做正确的表述、选择和判断。

领会：要求考生能够领悟和理解有公共部门人力资源管理的基本方法和原理的内涵及外延，理解相关公共部门人力资源管理知识的区别和联系，并能根据考核的不同要求对公共部门人力资源管理问题进行逻辑推理和论证，做出正确的判断、解释和说明。

应用：能够在识记基本概念和基础知识、领会基本方法和原理基础上，综合公共部能人力资源管理相关的知识点、理论工具，分析和解决比较复杂的问题，为管理实践活动提出对策建议。

**Ⅲ 课程内容与考核要求**

第一章 导论

一、学习目的与要求

通过本章的学习，了解公共部门的含义与特点，理解公共部门人力资源管理的含义及系统模型，了解公共部门人力资源管理的法律渊源和公务员制度的发展演变。

二、课程内容

第一节 公共部门

（一）公共部门的含义

（二）公共部门的特点

（三）公共部门的价值取向

第二节 公共部门人力资源管理

（一）公共部门人力资源管理的含义与特点

（二）公共部门人力资源管理的发展历程

（三）公共部门战略性人力资源管理系统

第三节 公共部门人力资源管理制度与法治化

（一）公务员制度

（二）事业单位人力资源管理

（三）公共部门人力资源管理法治化

三、考核知识点与考核要求

（一）公共部门

识记：公共部门的含义；公共部门的构成。

领会：公共部门的特点；公共部门的价值取向。

（二）公共部门人力资源管理

识记：公共部门人力资源管理的含义与特点。

领会：公共部门人力资源的内涵与结构；公共部门人力资源管理的发展历程。

应用：解析公共部门战略性人力资源管理系统的影响因素。

（三）公共部门人力资源管理制度与法治化

识记：公务员制度。

领会：事业单位人力资源管理。

应用：公共部门人力资源管理法治化。

四、本章重点和难点

重点：公共部门的含义与特点；公共部门人力资源管理的含义与特点。

难点：公共部门人力资源管理系统模型；公共部门人力资源管理的法治化。

第2章 公共部门人力资源战略与规划

一、学习目的与要求

通过本章的学习，了解公共部门的含义与特点，理解公共部门人力资源管理的含义及系统模型，了解公共部门人力资源管理的法律渊源和公务员制度的发展演变。

二、课程内容

第一节 公共部门[人力资源战略](https://baike.baidu.com/item/%E4%BA%BA%E5%8A%9B%E8%B5%84%E6%BA%90%E6%88%98%E7%95%A5/9832786?fromModule=lemma_inlink" \t "_blank)

（一）公共部门战略

（二）公共部门[人力资源战略](https://baike.baidu.com/item/%E4%BA%BA%E5%8A%9B%E8%B5%84%E6%BA%90%E6%88%98%E7%95%A5/9832786?fromModule=lemma_inlink" \t "_blank)

第二节 公共部门人力资源规划

（一）公共部门人力资源规划概述

（二）公共部门人力资源规划的程序

（三）公共部门人力资源需求与供给预测

第三节 我国公共部门人力资源战略与规划实践

（一）人才强国战略

（二）《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》

（三）《2010-2020年深化干部人事制度改革规划纲要》

（四）《专业技术人才队伍建设中长期规划（2010-2020年）》

（五）《企业经营管理人才队伍建设中长期规划（2010-2020年）》

三、考核知识点与考核要求

（一）公共部门[人力资源战略](https://baike.baidu.com/item/%E4%BA%BA%E5%8A%9B%E8%B5%84%E6%BA%90%E6%88%98%E7%95%A5/9832786?fromModule=lemma_inlink" \t "_blank)

识记：公共部门战略管理基本理论。

领会：公共部门[人力资源战略](https://baike.baidu.com/item/%E4%BA%BA%E5%8A%9B%E8%B5%84%E6%BA%90%E6%88%98%E7%95%A5/9832786?fromModule=lemma_inlink" \t "_blank)的类型；公共部门[人力资源战略](https://baike.baidu.com/item/%E4%BA%BA%E5%8A%9B%E8%B5%84%E6%BA%90%E6%88%98%E7%95%A5/9832786?fromModule=lemma_inlink" \t "_blank)的特点。

（二）公共部门人力资源规划

识记：公共部门人力资源规划概述；公共部门人力资源需求预测；公共部门

人力资源供给预测。

领会：公共部门人力资源规划的程序；公共部门人力资源需求、供给预测与平衡。

应用：运用公共部门内部人力资源需求与供给预测的主要方法进行人力资源

供需预测。

（三）我国公共部门人力资源战略与规划实践

识记：人才强国战略。

领会：人力资源和社会保障事业发展“十三五”规划纲要。

四、本章重点和难点

重点：公共部门战略管理的过程；公共部门人力资源规划的程序。

难点：公共部门人力资源需求与供给预测的方法运用。

第3章 公共部门职位管理

一、学习目的与要求

通过本章的学习，使学生掌握公共部门职位设计和职位分类的含义与方法，职位分类的特点、原则与程序等内容，掌握撰写职位说明书的基本技能，为熟悉公共部门人力资源管理活动奠定基础。

二、课程内容

第一节 职位管理概述

（一）基本概念

（二）公共部门职位管理的主要内容与意义

第二节 公共部门职位设计

（一）公共部门职位设计的含义

（二）公共部门职位设计的方法

（三）工作特征模型

第三节 公共部门职位分析

（一）公共部门职位分析概述

（二）公共部门职位分析的程序和职位说明书的编写

第四节 公共部门职位分类

（一）公共部门职位分类的形成、概念与特点

（二）公共部门职位分类的原则、程序、主要作用和适用范围

（三）发达国家与地区公共部门职位分类及借鉴

（四）我国公共部门职位分类

三、考核知识点与考核要求

（一）职位管理概述

识记：职位、岗位、职系、职级、职等。

领会：公共部门职位管理的主要内容。

应用：解析公共部门职位管理的意义。

（二）公共部门职位设计

识记：公共部门职位设计的含义。

领会：公共部门职位设计的方法。

应用：工作特征模型的应用。

（三）公共部门职位分析

识记：公共部门职位分析的含义；公共部门职位分析的基本术语。

领会：公共部门职位分析的原则；职位分析的程序。

应用：掌握职位说明书的编写技能；能够应用公共部门职位分析的方法进行职位分析。

（四）公共部门职位分类

识记：职位分类；职位分类的特点。

领会：公共部门职位分类的原则；我国公务员职位分类；我国事业单位职位分类。

四、本章重点和难点

重点：公共部门职位管理的主要内容；公共部门职位设计的方法。

难点：公共部门职位分析及职位说明书的编写 。

第4章 公共部门招募与甄选

一、学习目的与要求

通过本章的学习，使学生了解公共部门招募与甄选的原则和流程，掌握公共部门人力资源招募的渠道以及甄选的方法，了解国内外公务员招募与甄选的制度。

二、课程内容

第一节 招募与甄选概述

（一）招募与甄选的内涵

（二）招募与甄选的原则

（三）招募与甄选的流程

第二节 公共部门人力资源招募

（一）公共部门内部招募

（二）公共部门外部招募

第三节 公共部门人力资源甄选

（一）笔试

（二）面式

（三）无领导小组讨论

（四）心理测验

第四节 国内外公务员招募与甄选实践

（一）美国公务员招募与甄选

（二）英国公务员招募与甄选

（三）我国公务员招募与甄选

三、考核知识点与考核要求

（一）招募与甄选概述

识记：招募的内涵；甄选的内涵。

领会：招募与甄选的原则。

应用：掌握招募与甄选的流程。

（二）公共部门人力资源招募

识记：公共部门内部招募的途径。

领会：公共部门外部招募的方法。

应用：公共部门内部招募与外部招募的利弊比较。

（三）公共部门人力资源甄选

识记：笔试；面式；无领导小组讨论；心理测验。

领会：笔试的特点与流程；笔试的内容；面式的种类。

应用：无领导小组讨论的操作过程。

（四）国内外公务员招募与甄选实践

识记：我国公务员考试录用的条件。

领会：我国公务员考试录用的程序。

应用：分析我国公务员考试录用制度在哪些方面有所创新。

四、本章重点和难点

重点：公共部门招募与甄选的内涵、原则和流程；人力资源招募的渠道。

难点：人力资源甄选方法的应用。

第5章 公共部门选拔任用与晋升

一、学习目的与要求

通过本章的学习，使学生了解公共部门选拔任用与晋升的内涵、原则、条件和程序，熟悉我国领导干部竞争性选拔的方式。

二、课程内容

第一节 选拔任用与晋升概述

（一）选拔任用与晋升的内涵

（二）选拔任用与晋升的原则

第二节 我国（领导）干部选拔任用与晋升

（一）选拔任用与晋升的条件

（二）选拔任用与晋升的程序

（三）我国干部选拔与晋升制度沿革

第三节 我国领导干部竞争性选拔实践探索

（一）我国领导干部竞争性选拔的发展历程

（二）我国领导干部竞争性选拔的方式

第四节 国外高级公务员选拔任用实践

（一）美国高级公务员的选拔任用

（二）英国高级公务员的选拔任用

三、考核知识点与考核要求

（一）选拔任用与晋升概述

领会：选拔；任用；晋升。

应用：选拔任用与晋升的基本原则。

（二）我国（领导）干部选拔任用与晋升

识记：选拔任用与晋升的条件。

领会：选拔任用与晋升的程序。

应用：解析我国干部选拔与晋升制度沿革。

（三）我国领导干部竞争性选拔实践探索

识记：竞争性选拔发展历程。

领会：竞争性选拔的方式。

应用：我国领导干部竞争性选拔方式的应用。

（四）国外高级公务员的选拔任用实践

识记：国外高级公务员选拔标注。

领会：国外高级公务员选拔流程。

应用：比较美国、英国国家高级公务员的选拔任用实践。

四、本章重点和难点

重点：选拔任用与晋升的内涵、原则、条件和程序。

难点：我国（领导）干部选拔任用与晋升的条件和程序。

第6章 公共部门教育培训与开发

一、学习目的与要求

通过本章的学习，了解教育培训与开发的基本概念、类型及意义，明确教育培训与开发的程序和方法，了解美国、英国以及我国公共部门的教育培训与开发实践。

二、课程内容

第一节 教育培训与开发概述

（一）教育培训与开发的内涵

（二）教育培训与开发的类型

（三）教育培训与开发的意义

第二节 教育培训与开发的程序和方法

（一）教育培训与开发的程序

（二）教育培训与开发的方法

第三节 国内外公共部门教育培训与开发实践

（一）美国公共部门教育培训与开发

（二）英国公共部门教育培训与开发

（三）我国公共部门教育培训与开发

三、考核知识点与考核要求

（一）教育培训与开发概述

识记：教育培训与开发的内涵。

领会：教育培训与开发的类型。

应用：教育培训与开发的意义。

（二）教育培训与开发的程序和方法

识记：教育培训与开发的程序。

领会：教育培训与开发的方法。

（三）国内外公共部门教育培训与开发实践

领会：美国公共部门教育培训与开发、美国公共部门教育培训与开发。

应用：我国公共部门教育培训的发展历程。

四、本章重点和难点

重点：教育培训与开发的内涵和意义；教育培训与开发的程序和方法、教育培训与开发的类型。

难点：国内外公共部门教育培训与开发实践。

第7章 公共部门绩效管理

一、学习目的与要求

通过本章的学习，理解公共部门绩效管理的基本概念和系统模型，了解公共部门绩效管理的四个环节，掌握目标管理、关键绩效指标和平衡计分卡等常用的绩效管理工具，了解国内外的公共部门绩效管理实践。

二、课程内容

第一节公共部门绩效管理概述

（一）公共部门绩效管理的内涵

（二）公共部门绩效管理系统模型

第二节公共部门绩效管理流程

（一）公共部门绩效计划

（二）公共部门绩效监控

（三）公共部门绩效评价

（四）公共部门绩效反馈

第三节公共部门绩效管理工具

（一）公共部门目标管理

（二）公共部门关键绩效指标

（三）公共部门平衡记分卡

第四节国内外公共部门绩效管理实践

（一）国外公共部门绩效管理实践

（二）我国公共部门绩效管理实践

三、考核知识点与考核要求

（一）公共部门绩效管理概述

识记：绩效与公共部门绩效。

领会：公共部门绩效管理。

应用：公共部门绩效管理系统。

（二）公共部门绩效管理流程

识记：公共部门绩效计划。

领会：公共部门绩效监控。

应用：公共部门绩效反馈；公共部门绩效评价。

（三）公共部门绩效管理工具

识记：目标管理。

领会：我国公共部门绩效管理实践。

应用：公共部门平衡记分卡；公共部门关键绩效指标。

四、本章重点和难点

重点：公共部门绩效管理的内涵；公共部门绩效管理工具；公共部门绩效管理系统模型。

难点：公共部门绩效管理流程。

第8章公共部门薪酬管理

一、学习目的与要求

通过本章的学习，使学生了解公共部门薪酬以及薪酬管理的内涵，掌握公共部门薪酬管理的关键决策、福利与保险等内容，了解国内外公共部门薪酬管理的具体实践活动内容。

二、课程内容

第一节公共部门薪酬管理概述

（一）薪酬的内涵

（二）公共部门薪酬管理的内容及特点

第二节公共部门薪酬管理关键决策

（一）薪酬管理的导向及原则

（二）薪酬体系

（三）薪酬等级结构

（四）薪酬水平

第三节公共部门福利与保险

（一）福利

（二）保险

第四节国内外公共部门薪酬管理实践

（一）美国公共部门薪酬管理实践

（二）英国公共部门薪酬管理实践

（三）我国公共部门薪酬管理实践

三、考核知识点与考核要求

（一）公共部门薪酬管理概述

识记：薪酬的内涵；公共部门的构成。

领会：公共部门薪酬管理的特点。

应用：公共部门薪酬管理的内容。

（二）公共部门薪酬管理关键决策

识记：薪酬管理的导向及原则。

领会：薪酬体系；薪酬水平。

应用：薪酬等级结构。

（三）公共部门福利与保险

识记：福利。

领会：保险。

（四）国内外公共部门薪酬管理实践

识记：美国公共部门薪酬管理实践。

领会：英国公共部门薪酬管理实践。

应用：我国公共部门薪酬管理实践。

四、本章重点和难点

重点：薪酬的内涵；公共部门薪酬管理的内容；公共部门的福利与保险制度；公共部门薪酬管理关键决策。

难点：国内外公共部门薪酬管理实践。

第9章 交流、回避与退出

一、学习目的与要求

通过本章的学习，使学生掌握公共部门人力资源配置与流动的主要方式：交流、回避与退出，了解交流、回避与退出机制有助于保障公职人员的基本权力。

二、课程内容

第一节交流制度

（一）交流概述

（二）调任

（三）转任

（四）挂职锻炼

第二节回避制度

（一）回避概述

（二）任职回避

（三）公务回避

（四）地域回避

（五）卸任回避

第三节退出制度

（一）退出概述

（二）辞职

（三）辞退

（四）解聘

（五）辞聘

（六）退休

三、考核知识点与考核要求

（一）交流制度

识记：交流概述。

领会：转任；调任、挂职锻炼。

（二）回避制度

识记：回避概述。

领会：任职回避；公务回避；地域回避；卸任回避。

（三）退出制度

识记：退出概述。

领会：辞退；辞职、解聘；辞聘；退休。

应用：退休的内涵及类型。

四、本章重点和难点

重点：交流的内涵；退出的内涵；回避的内涵。

难点：交流的类型；退出的类型；回避的类型。

第10章 奖惩与权益保障

一、学习目的与要求

通过本章的学习，使学生了解公共部门的奖励制度、惩戒制度以及权益保障制度。

二、课程内容

第一节 奖励与惩戒

（一）奖励概述

（二）奖励制度

（三）惩戒概述

（四）惩戒制度

第二节 权益保障

（一）权益保障概述

（二）权益经济制度

三、考核知识点与考核要求

（一）奖励与惩戒

识记：奖励概述。

领会：惩戒概述；奖励制度。

应用：惩戒制度。

（二）权益保障

识记：权益保障概述。

领会：权益经济制度。

四、本章重点和难点

重点：奖励的内涵及意义；奖励制度；惩戒的内涵及意义；权益救济制度；权益保障的内涵及意义。

难点：惩戒制度。

**Ⅳ 关于大纲的说明与考核实施要求**

一、自学考试大纲的目的和作用

“公共部门人力资源管理”课程自学考试大纲是根据行政管理（专升本）专业自学考试计划的要求，结合自学考试的特点而确定。其目的是对个人自学、社会助学和课程考试命题进行指导和规定。

课程自学考试大纲明确了课程学习的内容以及深广度，规定了课程自学考试的范围和标准。因此，它是编写自学考试教材和辅导书的依据，是社会助学组织进行自学辅导的依据，是自学者学习教材、掌握课程内容知识范围和程度的依据，也是进行自学考试命题的依据。

二、课程自学考试大纲与教材的关系

课程自学考试大纲是进行学习和考核的依据，教材给出了学习掌握课程知识的基本内容与范围，教材的内容是大纲所规定的课程知识和内容的扩展与发挥。课程内容在教材中可以体现一定的深度或难度，但在大纲中对考核的要求一定要适当。

大纲与教材所体现的课程内容应基本一致；大纲里面的课程内容和考核知识点，教材里一般也要有。反过来教材里有的内容，大纲里就不一定体现。

三、关于自学教材

《公共部门人力资源管理概论》，方振邦主编，中国人民大学出版社，2019年第1版。

**本教材第3章、第5章内容考生可根据个人能力与兴趣自学，不纳入考核范围。**

四、关于自学要求和自学方法的指导

本大纲的课程基本要求是依据专业考试计划和专业培养目标而确定的。课程基本要求还明确了课程的基本内容，以及对基本内容掌握的程度。基本要求中的知识点构成了课程内容的主体部分。因此，课程基本内容掌握程度、课程考核知识点是高等教育自学考试考核的主要内容。

为有效地指导个人自学和社会助学，本大纲已指明了课程的重点和难点，在章节的基本要求中一般也指明了章节内容的重点和难点。

本课程共6学分。由于成人学习的个性化特点，建议业余自学时间不低于68个学时。

建议学习本课程时注意以下几点：

1.在学习本课程教材之前，应先仔细阅读本大纲，了解本课程的性质和特点，熟知本课程的基本要求，在学习本课程时，能紧紧围绕本课程的基本要求。

2.在自学每一章的教材之前，先阅读本大纲中对应章节的学习目的与要求、考核知识点与考核要求，以使在自学时做到心中有数。

3．在自学过程中，既要思考问题，也要做好阅读笔记，把教材中的基本概念、原理、方法等加以整理，这可从中加深对问题的认知、理解和记忆，以利于突出重点，并涵盖整个内容，可以不断提高自学能力。

五、对社会助学的要求

本课程教学建议采用老师讲授和课堂讨论相结合的方法，注重理论联系实际；注重现代化教学手段的应用，以及开放式教学方法的应用，帮助学生最大限度地实现学习的目标。

对担任本课程自学助学的任课教师和自学助学单位提出以下几条基本要求。

1.熟知本课程考试大纲的各项要求，熟悉各章节的考核知识点。

2.辅导教学以大纲为依据，不要随意删减内容，以免偏离大纲。

3.辅导还要注意突出重点，要帮助学生对课程内容建立一个整体的概念。

建议学时如下：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 章 次 | 学习内容 | 建议学时 |
| 第1章 | 导论 | 4 |
| 第2章 | 公共部门人力资源管理制度与法制化 | 8 |
| 第3章 | 公共部门职位管理 | 8 |
| 第4章 | 公共部门招聘与甄选 | 8 |
| 第5章 | 公共部门选拔任用与晋升 | 6 |
| 第6章 | 公共部门教育培训与开发 | 8 |
| 第7章 | 公共部门绩效管理 | 8 |
| 第8章 | 公共部门薪酬管理 | 8 |
| 第9章 | 交流、回避与退出 | 6 |
| 第10章 | 奖惩与权益保障 | 4 |

六、对考核内容的说明

1. 本课程要求考生学习和掌握的知识点都是本课程考核的内容。课程中各章的内容均由若干知识点组成，在自学考试中成为考核知识点。因此，课程自学考试大纲中所规定的考试内容是以分解为考核知识点的方式给出的。由于各知识点在课程中的地位、作用以及知识自身的特点不同，自学考试将对各知识点分别按三个认知（或叫能力）层次确定其考核要求。

2.在考试之日起6个月前，由全国人民代表大会和国务院颁布或修订的法律、法规都将列入相应课程的考试范围。凡大纲、教材内容与现行法律、法规不符的，应以现行法律法规为准。命题时也会对我国经济建设和科技文化发展的重大方针政策的变化予以体现。

七、关于考试命题的若干规定

1、本课程考试采用闭卷笔试方式考核，考试时间150分钟，按百分制记分,60 分为及格。考试时只允许携带笔、橡皮和尺，答卷必须使用蓝色或黑色钢笔或签字笔书写。

2、本大纲各章所规定的基本要求、知识点及知识点下的知识细目，都属于考核的内容。考试命题既要覆盖到章，又要避免面面俱到。要注意突出课程的重点、章节重点，加大重点内容的覆盖度。

3、命题中不应有超出大纲中考核知识点范围的题，考核目标不得高于大纲中所规定的相应的最高能力层次要求。命题应着重考核自学者对基本概念、基本知识和基本理论是否了解或掌握，对基本方法是否会用或熟练。不应出与基本要求不符的偏题或怪题。

4、本课程在试卷中对不同能力层次要求的分数比例大致为：识记占30%，领会占30%，应用占40%。

5、要合理安排试题的难易程度，试题的难度可分为：易、较易、较难和难四个等级。每份试卷中不同难度试题的分数比例一般为：易占20%，较易占30%，较难占30%，难占20%。

必须注意试题的难易程度与能力层次有一定的联系，但两者不是等同的概念，在各个能力层次都有不同难度的试题。

6、课程考试命题的主要题型一般有单项选择题、名词解释题、简答题、论述题等题型。

在命题工作中必须按照本课程大纲中所规定的题型命制，考试试卷使用的题型可以略少，但不能超出本课程对题型规定。

**V题型举例**

一、单项选择题

1. 招聘的主要依据是（ ）

A. 招聘计划 B.招聘预算

C. 招聘方法 D.招聘结束时间

二、名词解释题

1. 公共部门职位设计

三、简答题

1.简述西方主要国家公务员招募与甄选制度。

四、论述题

1.请举例论述我国公务员培训存在的问题。