

甘肃省高等教育自学考试 课程考试大纲

专业名称：行政管理（专升本）

专业代码：120402

课程名称：公共部门人力资源管理（03450）



甘肃省高等教育自学考试委员会 制定

2024 年 3 月

课程性质与课程目标

一、课程性质

《公共部门人力资源管理》是全国高等教育自学考试公共管理学类行政管理学专业（专升本）必修课程，可以使自学应考者正确理解公共部门人力资源管理的基本原理，进而掌握公共部门人力资源管理的普遍规律、基本原理和一般方法，并能综合运用于对实际问题的分析进而提升学生的综合管理素质的一门专业方向必修课。

《公共部门人力资源管理》在公共管理学科中具有十分重要的地位。它以公共组织的人力资源为研究对象，对公共部门人力资源管理的基本概念和原理做了比较系统、完整和符合实际地阐述。本课程以战略性人力资源管理系统模型为基础，对公共部门人力资源管理的基本理论和实务进行了全面、系统的阐述。本课程以公共部门人力资源管理的主要职能模块为逻辑框架，系统阐释了人力资源战略与规划，组织结构与编制管理，职位管理，胜任素质，招募与甄选，选拔任用与晋升，教育培训与开发，绩效管理，薪酬管理，交流、回避与退出，奖惩与权益保障等内容。

二、课程目标

本课程设置的目标是：使自学应考者了解和掌握公共部门人力资源管理的内容体系及其基本理论。了解公共部门人员选拔和录用的方法和流程。了解公共部门人力资源培训管理、流动管理和职业生涯管理，掌握绩效管理的实施方法、

绩效考核的方法、薪酬管理的内容体系。掌握组织职业生涯管理的原理与策略。使自学应考者对公共部门人力资源管理形成科学系统的认识，并掌握一定的操作技巧。

课程内容与考核要求

第一章 导论

一、课程内容

（一）公共部门

1. 公共部门的概念
2. 政府组织的含义与特点
3. 第三部门的含义与特点

（二）人力资源管理

1. 人力资源的含义
2. 人力资源管理的含义与功能
3. 人力资源管理的发展过程
4. 战略性人力资源管理系统

（三）公共部门人力资源管理

1. 公共部门人力资源的含义与结构
2. 公共部门人力资源管理的概念与特征
3. 公共部门人力资源管理机构与人员的职责
4. 公共部门人力资源管理的发展演变

二、自学要求

1. 了解公共部门、政府组织、第三部门的概念与特点。
2. 理解战略性人力资源管理的概念、特点、系统模型及运作要求。
3. 了解公共部门人力资源管理的概念、特征、发展演变。
4. 理解公共部门人力资源管理机构与人员职责。

三、考核知识点和考核要求

（一）公共部门

1. 识记：（1）组织的含义与特点；（2）公共部门的概念；（3）政府组织的含义与特征；（4）第三部门的三类组织。

2. 领会：（1）第三部门与政府组织的关系；（2）第三部门是公共部门的原因。

3. 简单运用：能够运用韦伯合法性理论分析公共组织。

（二）人力资源管理

1. 识记：（1）人力资源的含义及特点；（2）人力资源管理的概念；（3）战略性人力资源管理的主要职能及其关系；（4）战略性人力资源管理的特征；（5）政府组织使命的涵义；（6）核心价值观的涵义；（7）政府组织愿景。

2. 领会：（1）人力资源管理的功能；（2）人力资源管理的发展历程；（3）人事管理、人力资源管理和战略性人力资源管理的比较；（4）战略性人力资源管理系统模型；（5）战略性人力资源管理系统的影响因素。

3. 简单运用：能够分析组织愿景。

（三）公共部门人力资源管理

1. 识记：（1）公共部门人力资源的含义与结构；（2）公共部门人力资源管理的概念及其特征；（3）公共部门人力资源管理与企业人力资源管理的区别。

2. 领会：（1）人力资源管理机构与人员工作层次的变化；（2）人力资源管理者的角色；（3）国外公共部门人力资源管理的发展演变；（4）我国的公共部门人力资源管理的发展演变过程。

3. 简单运用：能够运用战略性人力资源管理理论分析组织人力资源管理。

第二章 公共部门人力资源战略与规划

一、课程内容

（一）公共部门战略管理概述

1. 战略管理基本理论
2. 公共部门战略管理过程

（二）公共部门人力资源战略

1. 公共部门人力资源战略的含义与特点
2. 公共部门人力资源战略与组织战略的关系
3. 公共部门人力资源战略的类型
4. 我国人才强国战略

（三）公共部门人力资源规划

1. 公共部门人力资源规划概述
2. 公共部门人力资源规划的程序
3. 公共部门人力资源需求与供给预测
4. 我国人才发展规划

二、自学要求

1. 理解并掌握战略管理基本理论与公共部门战略管理过程。

2. 熟悉公共部门人力战略的含义与类型。
3. 理解公共部门人力资源规划的含义、意义与程序。
4. 掌握公共部门人力资源需求与供给预测的方法。
5. 掌握我国人才强国战略与人才发展规划。

三、考核知识点和考核要求

(一) 公共部门战略管理概述

1. 识记: (1) 战略的涵义; (2) 企业战略管理理论; (3) SWOT 分析法的含义; (4) 政府战略管理的三角模型; (5) 战略分析的步骤和意义。

2. 领会: (1) 公共部门战略管理过程; (2) 公共部门战略分析的内、外部环境因素。

3. 简单运用: 能够运用 SWOT 分析组织战略。

4. 综合运用: 运用公共部门战略过程理论分析政府战略。

(二) 公共部门人力资源战略

1. 识记: (1) 公共部门人力资源战略的含义及特点; (2) 公共部门人力资源的战略目标; (3) 公共部门人力资源战略与企业人力资源战略的区别; (4) 公共部门人力资源战略的划分类型。

2. 领会: (1) 公共部门人力资源战略与组织战略的联系; (2) 依据组织变革程度分类的人力资源战略管理方式; (3) 我国人才的含义及其演变; (4) 人才强国战略的含义; (5) 我国人才强国战略的提出与发展。

(三) 公共部门人力资源规划

1. 识记: (1) 公共部门人力资源规划的含义及意义; (2) 公共部门人力资源总体规划的内容; (3) 公共部门人力资源业务规划的内容。

2. 领会: (1) 公共部门组织战略、人力资源战略与人力资源规划及执行的关系; (2) 公共部门人力资源规划的主要

程序；（3）公共部门人力资源需求与供给预测的方法；（4）公共部门人力资源供需不平衡的调整措施；（5）我国人才发展规划的内容。

3. 简单运用：（1）运用德尔菲法、趋势预测法、回归预测法预测资源需求；（2）运用技能清单法、人员替补图法进行供给预测。

第三章 公共部门组织结构及设计

一、课程内容

（一）公共部门组织结构概述

1. 公共部门组织结构的含义与特点
2. 组织理论的发展演变
3. 公共部门组织的类型

（二）公共部门组织结构设计

1. 公共部门组织结构设计含义与原则
2. 公共部门组织结构设计的关键因素
3. 公共部门组织结构设计的影响因素

（三）我国公共行政组织结构优化

1. 我国公共行政组织结构的现状及问题
2. 我国公共行政组织结构优化的对策
3. 我国公共行政机构改革“三定”制度

二、自学要求

1. 了解公共部门组织结构的含义、特点与类型。
2. 理解不同公共部门组织类型的优缺点。
3. 掌握组织结构设计含义、原则、影响因素。

4. 掌握我国公共行政组织结构的现状、问题及对策。
5. 了解我国政府机构改革的发展历程。

三、考核知识点和考核要求

(一) 公共部门组织结构的基本概念

1. 识记: (1) 组织结构的涵义; (2) 公共部门组织结构的含义及特点。

2. 领会: (1) 组织理论的研究内容; (2) 组织理论的演变过程; (3) 公共部门组织结构的经典类型及其优缺点; (4) 公共部门组织结构新类型及其优缺点; (5) 团队式组织与传统组织的区别。

3. 简单运用: 能够识别组织结构类型, 并分析其优缺点。

(二) 公共部门组织结构的设计

1. 识记: (1) 公共部门组织结构设计的含义与原则; (2) 公共部门组织结构设计的关键因素。

2. 领会: (1) 管理层次与管理幅度的关系; (2) 扁平结构与高耸结构的形态及其优缺点; (3) 部门化的含义及横向结构的分工类型; (4) 运行机制的含义及作用; (5) 公共部门组织结构设计的影响因素; (6) 组织规模与组织结构的关系。

3. 综合运用: 运用运行机制理论分析组织运行过程。

(三) 我国公共行政组织结构的优化

1. 识记: (1) 政府组织规模; (2) “三定”的涵义。

2. 领会: (1) 我国公共行政组织的结构状态; (2) 我国公共行政组织结构存在的问题; (3) 我国公共行政机构改革

实践过程；（4）我国公共行政机构改革“三定”制度的历史背景与发展过程；（5）“三定”工作的基本原则；（6）“三定”工作的基本流程。

3. 简单运用：针对存在的问题提出优化我国公共行政组织结构的主要对策。

第四章 公共部门组织文化

一、课程内容

（一）公共部门组织文化概述

1. 公共部门组织文化的概念与特点
2. 组织文化理论的产生与发展
3. 公共部门组织文化的结构与功能

（二）公共部门组织文化建设

1. 公共部门组织文化的形成
2. 公共部门组织文化的传承
3. 公共部门组织文化的变革

（三）公共部门组织文化与人力资源管理

1. 公共部门组织文化对人力资源管理的影响
2. 公共部门人力资源管理对组织文化的维系

二、自学要求

1. 了解公共部门组织文化的概念、特点、结构与功能。
2. 了解公共部门组织文化的形成、传承与发展。
3. 掌握我国公共部门组织文化存在的问题及对策。
4. 理解公共部门组织文化与人力资源的相互作用。

三、考核知识点和考核要求

（一）公共部门组织文化概述

1. 识记：（1）组织文化的概念与类型；（2）公共部门组织文化的含义与特点。

2. 领会：（1）企业组织文化理论的产生与发展；（2）行政文化理论的发展；（3）公共部门组织文化的四层结构；（4）公共部门组织文化的功能。

（二）公共部门组织文化建设

领会：（1）公共部门组织文化的创始人、制度化与习惯化；（2）组织对文化的强化、学习与传承；（3）我国公共部门组织文化存在的问题；（4）我国公共部门组织文化的变革方向。

（三）公共部门组织文化与人力资源管理

1. 识记：人力资源管理对组织文化的维系作用。

2. 领会：公共部门组织文化与人力资源管理的相互作用与影响。

第五章 公共部门员工激励

一、课程内容

（一）公共部门员工激励概述

1. 公共部门员工激励的概念与特点
2. 公共部门员工激励的过程与作用
3. 公共部门员工激励的主要原则

（二）员工激励相关理论

1. 内容型激励理论
2. 过程型激励理论

3. 激励理论的整合

(三) 公共部门员工激励方法

1. 公共部门员工的物质激励
2. 公共部门员工的非物质激励
3. 我国公共部门员工激励方法存在的问题

二、自学要求

1. 了解公共部门员工激励的概念、特点。
2. 掌握公共部门员工激励的过程、意义与方法。
3. 理解公共部门员工激励的理论基础。
4. 掌握我国公共部门员工激励方法存在的问题。

三、考核知识点和考核要求

(一) 公共部门员工激励的基本概念

1. 识记：(1) 公共部门员工激励的概念与特点；(2) 公共部门员工激励的类型划分；(3) 公共部门员工激励的主要原则。

2. 领会：(1) 公共部门员工激励的过程；(2) 公共部门员工激励的作用。

(二) 员工激励相关理论

1. 识记：(1) 内容型激励理论的含义与类型；(2) X、Y 理论、需要层次理论、ERG 理论、双因素理论、成就动机理论的主要内容；(3) 过程型激励理论的含义与类型；(4) 强化理论、期望理论、公平理论、目标设置理论的主要内容。

2. 领会：(1) X 理论与 Y 理论的对照及区别；(2) 双因素理论对满意和不满意的分析；(3) ERG 理论与需要层次理

论的区别；（4）简化的期望理论模型；（5）当代激励理论的整合模型。

3. 综合运用：（1）运用内容激励理论分析公共部门员工激励实践；（2）运用过程激励理论分析公共部门员工激励实践。

（三）公共部门员工激励方法

1. 识记：（1）公共部门员工的物质激励方法；（2）公共部门员工非物质激励方法；（3）不同的激励方法的优缺点。

2. 领会：我国公共部门员工激励方法存在的问题。

第六章 公共部门工作设计与工作分析

一、课程内容

（一）公共部门工作设计

1. 公共部门工作设计的含义与意义
2. 公共部门工作设计的方法
3. 工作特征模型

（二）公共部门工作分析

1. 公共部门工作分析概述
2. 公共部门工作分析的程序和工作说明书的编写
3. 公共部门工作分析的方法

（三）公共部门职位分类

1. 公共部门职位分类的概念与特点
2. 公共部门职位分类的原则与程序
3. 国内外公共部门职位分类

二、自学要求

1. 了解公共部门工作设计的含义与方法。
2. 理解公共部门工作分析的概念、意义、原则。
3. 掌握公共部门工作设计的方法。
4. 掌握工作说明书的编写内容与方法。
5. 理解公共部门职位分类的概念、特点、原则及国内外实践。
6. 掌握我国公共部门职位分类的现状、问题及对策分析。

三、考核知识点和考核要求

（一）公共部门工作设计

1. 识记：（1）公共部门工作设计的含义与意义；（2）工作专门化、工作轮换、工作扩大化和工作丰富化的涵义；（4）公共部门工作设计的方法；（5）不同工作设计方法的优缺点；（6）工作丰富化实施内容；（7）五种核心的工作特征。

2. 领会：（1）公共部门工作特征模型；（2）工作特征模型为工作设计提供的建议。

（二）公共部门工作分析

1. 识记：（1）工作分析的含义及意义；（2）工作分析的基本术语；（3）工作分析的原则。

2. 领会：（1）工作分析的程序及主要任务；（2）工作分析收集的信息种类；（3）工作说明书的完整内容；（4）描述任务的注意问题；（5）排列职责的原则；（6）任职资格的要求确定方法；（7）公共部门工作分析的常用定性、定量方法；（8）不同方法的优缺点。

3. 简单运用：（1）编写工作说明书；（2）使用定性、定

量方法进行工作分析。

（三）公共部门职位分类

1. 识记：（1）公共部门职位分类的概念与特点；（2）品位分类的含义与突出特点。

2. 领会：（1）公共部门职位分类的原则；（2）公共部门职位分类的程序；（3）美国、英国、法国、日本的公共部门职位分类。

3. 简单运用：（1）了解我国公务员职位分类的现状与存在的问题；（2）了解我国的事业单位职位分类；（3）针对我国公共部门职位分类的问题提出对策。

第七章 公共部门胜任素质

一、课程内容

（一）公共部门胜任素质概述

1. 公共部门胜任素质的起源
2. 公共部门胜任素质的含义与特点
3. 公共部门胜任素质的结构与类型

（二）公共部门胜任素质模型构建

1. 公共部门胜任素质模型的概念与要素
2. 公共部门胜任素质模型构建流程
3. 公共部门胜任素质模型构建方法

（三）公共部门胜任素质模型探索与应用

1. 基于胜任素质的公共部门人力资源管理的优势
2. 国内外公共部门胜任素质模型研究与实践

二、自学要求

1. 了解公共部门的胜任素质的概念与结构特点。
2. 理解胜任素质模型的概念、发展。
3. 掌握公共部门胜任素质模型建立的步骤与构建方法。
4. 了解国内外公共部门胜任素质模型实践。

三、考核知识点和考核要求

(一) 公共部门胜任素质概述

1. 识记: (1) 公共部门胜任素质的起源; (2) 公共部门胜任素质的含义与特点; (3) 公共部门胜任素质的类型。
2. 领会: 素质冰山模型。

(二) 公共部门胜任素质模型构建

1. 识记: (1) 公共部门胜任素质模型的概念与特点; (2) 胜任素质词典的结构; (3) 行为事件法的优缺点;
2. 领会: (1) 公共部门胜任素质模型的要素; (2) 公共部门胜任素质建立的关键步骤; (3) 公共部门胜任素质模型构建的方法; (4) 不同方法的使用范围及优缺点; (5) 行为事件访谈法的基本操作。

3. 简单运用: 运用行为事件访谈法构建胜任力模型。
4. 综合运用: 能够运用一种方法构建胜任素质模型。

(三) 公共部门胜任素质模型探索与应用

1. 识记: 基于胜任素质人力资源管理的优势。
2. 领会: (1) 基于职位的人力资源管理与基于胜任素质的人力资源管理; (2) 美国、英国、澳大利亚的公务员胜任素质模型; (3) 我国公务员通用能力标准框架。

第八章 公共部门招募与甄选

一、课程内容

（一）公共部门招募与甄选概述

1. 公共部门招聘的含义与目标
2. 公共部门招聘的原则与程序
3. 公共部门招聘的执行机构及职责划分

（二）公共部门人力资源招募

1. 公共部门内部招募
2. 公共部门外部招募
3. 公共部门内部招募与外部招募的比较

（三）公共部门人力资源甄选

1. 公共部门甄选的方法
2. 公共部门甄选方法评价标准

（四）国内外公共部门招募与甄选制度

1. 西方主要国家公务员考试录用制度
2. 我国公共部门招募与甄选制度
3. 我国领导干部竞争性选拔工作

二、自学要求

1. 了解公共部门招聘的含义、目标、原则与程序。
2. 了解公共部门招聘的执行机构与职责划分。
3. 掌握公共部门员工甄选测评的方法和技术与评价标准。
4. 了解美国、英国、法国、日本的公务员考试录用制度。
5. 理解我国的公共部门招募与甄选制度。
6. 了解我国领导干部竞争性选拔工作的发展及存在的

问题与解决对策。

三、考核知识点和考核要求

（一）公共部门招募与甄选概述

1. 识记：（1）公共部门招聘的含义；（2）公共部门招聘的目标；（3）公共部门招聘的原则；（4）公共部门招聘的程序。

2. 领会：（1）公共部门招聘的金字塔模型；（2）公共部门招聘的综合评价指标体系；（3）公共部门招聘的执行机构及工作职责。

3. 简单运用：（1）运用招聘成本评估公式；（2）熟练运用应聘率、录用率、完成率、到位率公式。

（二）公共部门人力资源的招募

1. 识记：（1）内部招募的涵义；（2）工作轮换的涵义；（3）广告招募的原则。

2. 领会：（1）公共部门内部招募的途径；（2）公共部门外部招募的途径；（3）网络招募中各种广告媒介的比较；（4）内部招募与外部招募的优缺点。

（三）公共部门人力资源的甄选

1. 识记：（1）公共部门甄选的方法与技术；（2）面试的种类；（3）面试的实施步骤；（4）心理测验的含义及类型；（5）评价中心技术的含义及方法；（6）信度、效度的含义及测试方法。

2. 领会：（1）不同甄选方法的优缺点；（2）公共部门甄选方法的评价标准。

（四）国内外公共部门招募与甄选的制度

1. 领会：（1）西方主要国家的公务员考试录用制度；（2）法国高级文官两种竞争考试的区别；（3）我国的公务员录用的明确规定；（4）我国公务员录用制度的创新性；（5）我国公务员考试录用的特殊方式——选调生制度；（6）我国干部选拔任用的两种形式；（7）竞争性选拔与常规性选拔的程序与组成；（8）领导干部竞争性选拔工作的发展过程；（9）领导干部竞争性选拔工作的主要历史贡献。

2. 简单运用：（1）我国公务员录用的突出问题；（2）领导干部竞争性选拔工作存在的问题；（3）领导干部竞争性选拔工作的完善对策。

第九章 公共部门职业生涯管理

一、课程内容

（一）公共部门职业生涯管理概述

1. 公共部门职业生涯的含义与特点
2. 公共部门职业生涯管理的概念与意义
3. 我国公共部门职业生涯管理存在的问题

（二）公共部门职业生涯管理基本理论

1. 公共部门职业选择理论
2. 公共部门职业发展理论

（三）公共部门职业生涯规划与管理

1. 员工职业生涯规划
2. 组织职业生涯管理

二、自学要求

1. 了解公共部门职业生涯的含义与特点。
2. 理解公共部门职业生涯管理的重要意义。
3. 理解公共部门职业生涯管理的概念与理论基础。
4. 了解公共部门职业生涯规划步骤。
5. 掌握我国公共部门职业生涯管理存在的问题。

三、考核知识点和考核要求

(一) 公共部门职业生涯管理的概述

1. 识记：(1) 职业的含义与类型；(2) 公共部门职业生涯的含义与特点；(3) 公共部门职业生涯管理的含义与意义；(4) 职业生涯管理的内容。
2. 领会：我国公共部门职业生涯管理存在的问题。

(二) 公共部门职业生涯管理基本理论

1. 领会：(1) 公共部门职业选择理论与职业发展理论；(2) 帕森斯选择职业的三步范式；(3) 霍兰德提出的六种职业倾向类型；(4) 沙因的职业锚理论内容；(5) 职业锚测试量表；(6) 格林豪斯划分职业生涯的五个阶段；(7) 沙因划分职业生涯的九个阶段。
2. 简单运用：能够运用职业生涯管理的基本理论分析实践问题。

(三) 公共部门职业生涯规划与管理

1. 领会：(1) 员工职业生涯规划六个步骤；(2) 目标设定的准则；(3) 组织职业发展阶段管理及具体管理任务；(4) 组织职业发展通道设计与管理；(5) 职业生涯通道的总体管理方式；(6) 员工素质测评的内容及方法。

2. 简单运用：能够运用理论进行员工职业生涯规划。

第十章 公共部门培训与开发

一、课程内容

（一）公共部门培训与开发概述

1. 公共部门培训与开发的概念与特点
2. 公共部门培训与开发的原则与意义

（二）公共部门培训与开发的程序和方法

1. 公共部门培训与开发的程序
2. 公共部门培训与开发的方法

（三）国内外公共部门培训与开发制度

1. 西方主要国家公共部门培训与开发的特点
2. 我国公共部门培训与开发制度
3. 我国公共部门继任计划

二、自学要求

1. 了解公共部门培训与开发的概念、特点、原则。
2. 掌握公共部门培训与开发的程序。
3. 掌握公共部门培训与开发的方法及其优缺点。
4. 了解国内外公共部门培训与开发制度的特点。
5. 掌握我国公务员培训存在的问题及对策。
6. 掌握我国后备干部制度的发展、现状与对策。

三、考核知识点和考核要求

（一）公共部门培训与开发的基本概念

1. 识记：（1）公共部门培训与开发的概念与类型；（2）公共部门培训与开发的特征；（3）公务员战略培训的特点；

(4) 公共部门培训与开发的意义。

2. 领会：公共部门培训与开发的原则。

(二) 公共部门培训与开发的程序和方法

1. 识记：(1) 培训目标设置的构成要素；(2) 培训效果的标准；(3) 在职培训主要的几种方法；(4) 脱产培训的几种方法。

2. 领会：(1) 公共部门培训与开发的程序；(2) 培训需求分析的三要素分析法；(3) 培训迁移的三种理论；(4) 培训效果评估的过程；(5) 公共部门培训与开发的常用方法；(6) 培训方法的优缺点；(7) 我国公务员培训方法的发展趋势。

3. 简单运用：(1) 能够运用三要素分析法分析培训需求；(2) 能够对培训效果进行评估。

4. 综合运用：能够运用目标评价法、绩效评价法、关键人物评价法、收益评价法等进行培训效果评估设计。

(三) 国内外公共部门培训与开发制度

1. 识记：(1) 西方主要国家法制化的培训制度；(2) 西方主要国家实效化的培训内容；(3) 西方主要国家现代化的培训方式；(4) 西方主要国家网络化的培训机构。

2. 领会：(1) 我国干部教育培训的发展过程；(2) 我国干部教育培训存在的问题及解决对策；(3) 战略性培训需求分析模型；(4) 我国公共部门继任计划的阶段及实施步骤；(5) 国家领导人的接班人培养思想；(6) 后备干部制度的发展演变；(7) 我国后备干部制度存在的问题及对策。

第十一章 公共部门绩效管理

一、课程内容

（一）公共部门绩效管理概述

1. 公共部门绩效的概念与结构
2. 公共部门绩效管理的概念与意义
3. 公共部门绩效管理系统模型

（二）公共部门绩效管理工具

1. 公共部门目标管理
2. 公共部门关键绩效指标
3. 公共部门平衡计分卡

（三）公共部门绩效管理环节

1. 公共部门绩效计划
2. 公共部门绩效监控
3. 公共部门绩效评价
4. 公共部门绩效反馈

（四）国内外公共部门绩效管理实践

1. 西方主要国家公共部门绩效管理实践
2. 我国公共部门绩效管理实践

二、自学要求

1. 了解公共部门绩效的概念与结构。
2. 了解公共部门绩效管理的概念、意义、系统模型与工具方法。
3. 了解西方公共部门绩效管理实践。
4. 掌握我国公共部门绩效管理发展演变。

5. 掌握我国领导干部绩效考核存在的问题及解决思路。
6. 了解应用平衡计分卡方法构建我国领导干部实绩考核体系的战略性绩效管理实践。

三、考核知识点和考核要求

(一) 公共部门绩效管理的概述

1. 识记: (1) 绩效的概念与性质; (2) 公共部门绩效的内涵与结构; (3) 绩效管理的含义与特点; (4) 绩效管理与绩效评价的关系; (5) 公共部门绩效管理的概念与意义。

2. 领会: (1) 公共部门绩效管理与企业绩效管理的区别; (2) 公共部门绩效管理系统模型; (3) 公共部门绩效管理系统的三个目的; (4) 公共部门绩效管理系统的四个环节; (5) 公共部门绩效管理系统的五个关键决策。

3. 简单运用: (1) 运用公共部门绩效管理系统的三个目的分析公共部门绩效管理实践; (2) 运用公共部门绩效管理系统五个关键决策分析公共部门绩效管理实践案例。

(二) 公共部门绩效管理工具

1. 识记: (1) 绩效管理工具的发展演变; (2) 目标管理、关键绩效指标、平衡计分卡的原理与特点; (3) 绩效管理工具的比较; (4) 不同绩效管理工具的不足与弊端。

2. 领会: (1) 公共部门目标管理的操作程序; (2) 政府组织目标管理的具体实施; (3) 公共部门关键绩效指标的操作程序; (4) 公共部门关键绩效指标的层次和类别; (5) 公共部门平衡计分卡的操作程序; (6) 政府组织平衡记分卡。

3. 简单运用: 运用平衡计分卡构建我国领导干部实绩考

核体系。

（三）公共部门绩效管理环节

1. 识记：（1）公共部门绩效计划的特征与步骤；（2）公共部门绩效目标的原则；（3）公共部门绩效指标体系的设计思路；（4）公共部门绩效指标的权重设置步骤；（5）公共部门绩效评价标准的两种理解；（6）公共部门绩效监控的主体；（7）公共部门绩效辅导的含义；（8）公共部门绩效沟通的含义与类型；（9）公共部门绩效评价的类型及方法；（10）公共部门绩效反馈的含义与意义；（11）公共部门绩效反馈面谈的原则；（12）360度反馈计划的含义及优缺点。

2. 领会：（1）融入目的、目标和绩效测量的战略管理模式；（2）情境领导理论的核心内容；（3）公共部门绩效评价的发展演变；（4）公共部门绩效评价的主体类型及结构框架；（5）公共部门绩效管理的计划、监控、评价及反馈四个环节的目的与操作步骤。

（四）国外公共部门绩效管理实践

1. 领会：（1）美国联邦政府绩效管理体系；（2）美国高级公务员绩效管理体系；（3）层级绩效协议；（4）美国地方政府绩效管理；（5）英国的中央政府绩效管理；（6）资金价值审计的九个循环性步骤；（7）公务员绩效管理；（8）英国高级公务员的绩效管理框架；（9）英国国际公务员绩效管理的周期。

2. 简单运用：英美两国政府绩效管理的经验与启示。

（五）我国公共部门绩效管理实践

领会：（1）我国政府绩效管理的发展历程；（2）我国公务员绩效评价内容、等级标准以及评价程序；（3）我国领导成员绩效评价办法；（4）我国领导干部实绩考核存在的问题及解决思路。

第十二章 公共部门薪酬管理

一、课程内容

（一）公共部门薪酬管理概述

1. 公共部门薪酬的概念与功能
2. 公共部门薪酬管理的含义与特点
3. 公共部门薪酬管理系统模型

（二）公共部门基本薪酬体系

1. 公共部门职位薪酬体系
2. 公共部门技能薪酬体系
3. 公共部门绩效薪酬体系
4. 公共部门宽带薪酬结构

（三）公共部门福利管理

1. 公共部门福利的内容
2. 公共部门福利设计与管理的

（四）国内外公共部门薪酬管理实践

1. 西方主要国家公共部门薪酬管理实践
2. 我国公共部门薪酬管理实践

二、自学要求

1. 了解公共部门薪酬的概念、功能。
2. 掌握公共部门薪酬管理的含义、特点。

3. 了解公共部门职位薪酬体系与技能薪酬体系。
4. 了解薪酬体系与福利保险。
5. 了解国内外公共部门薪酬管理的主要内容。
6. 掌握我国公共部门薪酬制度存在的问题及对策分析。

三、考核知识点和考核要求

(一) 公共部门薪酬管理的概述

1. 识记: (1) 报酬的构成与薪酬的概念; (2) 公共部门薪酬的概念与功能; (3) 公共部门薪酬管理的含义与特点。

2. 领会: (1) 公共部门薪酬管理系统模型; (2) 公共部门薪酬管理的原则; (3) 公共部门薪酬管理的目标; (4) 基本薪酬技术。

(二) 公共部门基本薪酬体系

1. 识记: (1) 职位薪酬体系的特点; (2) 职位薪酬体系设计流程; (3) 技能薪酬体系设计流程; (4) 薪酬调查的步骤; (5) 市场薪酬线与薪酬政策线的确定; (6) 薪酬区间的三种交叉重叠形式; (7) 技能薪酬体系的含义与特点; (8) 技能模块的特征; (9) 能力薪酬体系设计的步骤; (10) 绩效薪酬体系的含义与特点。

2. 领会: (1) 职位评价的方法; (2) 职位评价方法的比较; (3) 薪酬结构模型; (4) 绩效薪酬的形式; (5) 公共部门宽带薪酬结构; (6) 宽带薪酬结构的优缺点; (7) 实施宽带薪酬时注意的问题。

3. 综合运用: 能够使用职位评价方法对职位进行评价。

(三) 公共部门福利管理

1. 识记: (1) 员工福利与直接薪酬的不同; (2) 福利的优势与问题。

2. 领会: (1) 公共部门福利的内容及类型; (2) 公共部门福利设计与管理要点; (3) 弹性福利计划的内容及类型。

(四) 国内外公共部门薪酬管理实践

1. 领会: (1) 美国联邦政府公务员工资概况、公务员福利保险与工资制度改革实践; (2) 英国公务员工资概况与绩效工资制度改革; (3) 法国公务员工资概况与绩效工资制度改革; (4) 我国公共部门薪酬制度改革与发展过程。

2. 简单运用: 我国公共部门薪酬制度存在的问题及完善措施。

第十三章 公共部门员工流动管理

一、课程内容

(一) 公共部门员工流动管理概述

1. 公共部门员工流动的概念与意义
2. 公共部门员工流动的模式与影响因素
3. 公共部门员工流动管理的理论基础

(二) 公共部门员工流动管理体系

1. 公共部门员工内部流动管理
2. 公共部门员工流出管理

(三) 国内外公共部门员工流动管理制度

1. 西方主要国家公共部门员工流动管理制度
2. 我国公共部门员工流动管理实践

二、自学要求

1. 了解公共部门员工流动的概念、理论基础、管理体系与方法。

2. 理解公共部门员工内部流动和流出的形式及管理要点。

3. 了解国内外公共部门员工流动管理的主要内容。

4. 掌握我国公共部门员工流动管理存在的问题。

三、考核知识点和考核要求

(一) 公共部门员工流动管理的基本概念

1. 识记：(1) 公共部门员工流动；(2) 公共部门员工流动率。

2. 领会：(1) 公共部门员工流动的意义与负面效应；(2) 公共部门员工流动模式；(3) 公共部门员工流动的影响因素。

(二) 公共部门员工流动管理的理论基础

1. 领会：(1) 公共部门员工流动管理的目标；(2) 勒温的“场论”；(3) 卡兹的组织寿命学说；(4) 库克曲线；(5) 中松义郎的目标一致理论。

2. 简单运用：能够运用员工流动理论分析公共部门员工流动现状。

(三) 公共部门员工流动管理体系

领会：(1) 公共部门员工内部流动形式及管理要点；(2) 公共部门员工流出形式及管理要点。

(四) 国外公共部门员工流动管理制度

领会：(1) 西方主要国家公务员交流轮岗制度；(2) 西方主要国家的公务员晋升制度；(3) 西方主要国家的公务员

退出制度。

（五）我国公共部门员工流动管理制度

1. 领会：（1）我国公务员职务任免与升降；（2）公务员交流与回避；（3）我国公务员的退出。

2. 简单运用：我国公共部门员工流动管理存在的问题。

考核目标

本大纲在考核目标中，按照识记（I）、领会（II）、简单运用（III）和综合运用（IV）四个层次规定其应达到的能力层次要求，这四个能力层次是递进等级关系。四个能力层次的含义分别是：

识记（I）：要求考生能够识别和记忆公共部门人力资源管理的主要内容，如概念、特点、原则、方法、模型、理论基础等，并能做出正确的表述、判断和选择。

领会（II）：要求考生能够全面领悟和理解公共部门人力资源管理的基本理论、方法与模型设计，能掌握和分析复杂理论与现实问题，并能根据考核的不同要求，对基本问题做出正确的判断、解释和说明。

简单运用（III）：要求考生能够根据已掌握的知识，分析有关的简单问题，得出正确的结论或改进建议，并能正确地把分析过程表达出来。或者能运用本课程的个别知识点，简要分析和解决我国公共部门人力资源管理过程中存在的一些简单问题。

综合运用（IV）：要求考生能够综合运用公共部门人力资源管理的概念和基本原理，对比分析国内外公共部门的实践差异，分析和解决我国公共部门人力资源管理存在的一些比较复杂的理论和实际问题。或者能综合运用本课程的多个知识点，综合分析和解决比较复杂的问题。

需要特别指出的是，试题的难易程度与能力层次的高低不是一个概念。试题的难易程度是指思维过程的复杂程度和

分析处理的简繁、技巧。能力层次体现的是对公共部门人力资源管理的相关概念和公共部门人力资源管理的方法与技术的理解程度，以及对人力资源管理知识的综合运用能力，在各个层次中，有不同难易度的试题，切勿混淆。

相关说明与实施要求

一、制定自学考试大纲的目的及其作用

制定自学考试大纲是为了提供一个清晰的指导框架，帮助自学考生有效地组织和安排学习，并确保其具备必要的知识和技能。制定自学考试大纲可以有效地指导学习、提供评估标准、组织学习内容，规范考试内容，并确保考试的公平性，促进学习和教学的有效进行，提高自学考试的质量和效果，对考生的自学备考起到至关重要的作用。

二、自学方法指导

在开始自学之前，明确目标和学习内容。制定一个合理的学习计划，合理分配时间。根据学习内容，选择适合的学习资源，如教材、在线课程、教学视频、学术论文等。自学需要主动性，积极主动地思考和提问。不要仅仅进行被动的阅读或听课，要主动思考问题，解决问题，并与其他学习者交流讨论。定期复习和回顾已学内容，巩固记忆。保持学习的持续性和坚持性，不要轻易放弃。定期评估自己的学习进展，寻求反馈和建议，以便及时调整学习方法和策略。对自己进行有效的引导和管理。最重要的是，自学需要时间、耐心和坚持，使用恰当的方法和策略学习。

三、应考指导

仔细研读考试要求和大纲，了解考试的内容、形式、考试时间、考试地点等相关信息。确保对考试要求有清晰的认识。根据考试的内容和备考时间，制定一个合理的备考计划。考试期间，合理管理考试时间是非常重要的。在考试前，确

保充足的休息和睡眠，保持身体和心理状态的良好。掌握一些应对考试的技巧和策略，有助于提高答题效率和准确性。在考试后及时放松和休息，不要过度纠结于考试结果，而应总结经验、及时调整学习策略，并继续努力进步。

四、助学建议

在学习之前，明确学习目标和期望结果。制定一个合理的学习计划，安排好每天或每周的学习时间表。在学习计划中合理分配时间，有针对性地安排学习任务，让学习变得有条不紊。学会高效学习的方法。主动参与课堂，注重基础知识，如果在学习中遇到困难或疑惑，不要犹豫寻求帮助。可以向老师、同学或其他专业人士请教。保持积极心态，相信自己的能力和潜力，克服挫折，坚持学习。

五、命题考试的规定

（1）本课程命题考试的范围为本大纲各章所列考核知识点规定的内容。命题注意到试题的覆盖面，尽量覆盖整个章节，但可以有侧重。

（2）合理安排反映不同能力层次的试题。在一份试卷中对不同能力层次要求的分数比例约为：识记占 20%，领会占 30%，简单应用占 30%，综合应用占 20%。

（3）合理安排难度结构，做到难易适中。试题难易分为易、较易、较难、难四个等级。每份试卷中四种难易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%。

（4）本课程考试采用的题型主要有：单项选择题、多项选择

题、简答题、论述题、案例分析题等。