

一、课程基本信息

课程中文名称：公共部门人力资源管理

课程英文名称：Human Resource Management in the Public Sector

建议最低学分：2 学分

建议开设时间：二年级第一学期

二、课程基本性质与简介

本课程是公共管理硕士专业学位课程的专业课，涉及公共管理的人力资源管理方面，是在西方新公共管理浪潮持久广泛推进、公共管理改革推行、公共管理教育大力发展的背景之下，总结传统人力资源管理经验，吸收国外人力资源管理的新理论和实践经验，为建立和完善适应国际发展趋势、适合中国国情的公共部门人力资源管理学科体系而进行的探索，因此，是一门前沿性的、探索性的新学科。

人力资源管理的职能是工作分析、人力资源规划、招聘与甄选、职业生涯开发与管理、绩效管理、员工培训、员工激励、员工薪酬与员工福利等。公共部门人力资源管理的内容与此类似。本课程在结合我国传统人事管理经验以及近年来人力资源管理的新经验，吸收国外人力资源管理的理论和实践经验的基础上，探寻建立和完善适应国际潮流、适合中国国情的公共部门人力资源管理学科体系。本课程既重理论更重操作、理论联系实际、定量分析与定性分析相结合的原则，对公共部门人力资源管理作了比较具体的论述。

三、课程地位与作用

公共部门人力资源管理是指以国家行政组织为主要对象，依据法律规定对其所属的人力资源进行规划、录用、任用、使用、工资、保障等管理活动和过程的综合。公共部门人力资源管理建立在全新的现代人力资源理论和管理思想上，是对公共部门人事行政管理理论和实践的全面更新，它不同于传统的人事行政管理，无论是从

管理内容、管理原则、管理方法还是在管理部门的地位等方面和私人部门的人力资源管理存在根本差别。

当今世界，经济形态日益向知识化过渡，作为知识载体的人以及人身上蕴含的人力资源的重要性已经为人们所认识。在企业，早在 20 世纪 60 年代，“人事部”的牌子就逐渐为“人力资源部”所代替，这反映了管理理念和模式的根本性变化，即由以物为中心向以人为中心过渡。但在公共部门，由于其本身与私营部门存在诸多不同之处，这些不同之处制约着人力资源管理的规范化建设，其模式还未完全摆脱传统的人事行政的框架，这直接影响着公职人员工作效率的提高。20 世纪 80 年代以后，在新公共管理的浪潮下，西方国家公共部门的人力资源管理发生了很大的变化，对以文官制度为范式的人事管理形成巨大冲击，引领着公共部门人事管理向现代意义的人力资源管理过渡。

公共部门的人力资源管理是政治管理的重要组成部分。公职人员的一部分人行使公共权力，承担着管理国家和社会的重任，是国家政治管理的重要组成部分。能不能通过完善公务员制度，保证他们依法行政、廉洁奉公，对整个社会来说，都是一个重要的效标，因此各国都制定了专门的公务员法，涉及公务员的录用和选拔、考核、待遇、纪律、权利和义务等方面。

公共部门的人力资源管理直接关系到向社会提供的公共产品和公共服务的优劣。按照现代人力资源管理的基本原理和方法进行改造，把人力资源当做公共部门最重要的资源，把组织利益与个人利益结合起来。管理者要改变过去仅依靠行政命令进行管理的做法，善于从工作上和生活上关心员工，调动员工的工作积极性，从而使他们全身心地投入到公共服务之中，并最终向社会提供优质的公共物品和公共服务。

公共部门人力资源管理是提高公共部门生产力的决定性因素。与私营部门相比，公共部门具有较为优越的物质条件，但公共部门的产出往往低于私人部门，造成这一现象的主要原因有两点：第一，公职人员自身的素质和技能，第二，对他们的管理存在缺陷，而后者跟前者有着紧密的联系。也就是说，公共部门的人力资源管理是决定公共部门生产力的决定性因素。

四、课程教学目标与考核

《公共部门人力资源管理》基于战略性人力资源管理理论，深入阐述公共部门，尤其是政府组织人力资源管理的基本理论、方法及技术；按照战略性人力资源管理的三个层面，即战略层面、组织层面及职能层面的逻辑框架，系统介绍公共部门的组织结构及其设计、组织文化、员工激励以及人力资源战略与规划、工作设计与工作分析、胜任素质、招募与甄选、职业生涯管理、培训与开发、绩效管理、薪酬管理以及员工流动管理等人力资源管理主要职能的基本原理及实务。

通过本课程的学习，使得学生对公共部门人力资源管理的基本概念、基本知识和基本理论等有明确的认识，让学生准确、系统理解公共部门人力资源管理与管理的基本原理；在区分公共部门管理与私部门管理不同特点的基础上，熟练掌握公共部门人力资源管理的操作技术与方法。

课程考核要求分为了解、理解、掌握三个层次，每一层次都有具体的考核要求：“了解”要求学生对所给的问题有一般的认识，对知识或概念有一个大致的、概括的了解；“理解”指在了解的基础上，要求学生对给定的问题有完整的认识，对所要求的内容要能够做到既知其然，又要知其所以然；“掌握”指在“理解”的基础上，要求学生对给定的问题能够准确记忆，并针对考题做到灵活运用，做到对知识的融会贯通，能够举一反三，并可以阐述自己的独特意见。考核要求为“理解”与“掌握”层次的知识点是考试的重点。

五、课程参考目录

- [1]滕玉成，于萍. 公共部门人力资源管理[M]. 中国人民大学出版社，2012
- [2]孙柏瑛，祁凡骥. 公共部门人力资源开发与管理[M]. 中国人民大学出版社，2016
- [3]埃文·M·伯曼，乔纳森·P·韦斯特. 公共部门人力资源管理[M]. 中国人民大学出版社，2008
- [4]李德志. 公共部门人力资源管理与开发[M]. 科学出版社，2016

六、课程内容

第一单元 总论

（一）基本认识

人力资源是第一资源，人力资源管理是组织管理的核心，世界范围内的公共部门人力资源管理（Human Resource Management of Public Sector）正方兴未艾，我国公共部门的人力资源管理也正在经历一场深刻的变革。科学、有效、合理的公共部门人力资源管理是建立和完善科学化、制度化和民主化的公共管理体制，应对经济、技术、信息和贸易全球化发展以及由此引起的人力资源国际化，促进经济社会全面、健康和可持续发展的重要基础。但是，毋庸讳言，与发达国家相比，我国的人力资源管理整体水平还是十分落后和初步的，即使如此，作国内比较，相对于企业人力资源管理来说，国家机关和事业单位的人力资源管理更是基本停留在传统的人事管理阶段，与经济社会进步的要求、自身发展的需要、社会公众的需求相比还存在相当的差距，我国公共部门人力资源管理要走的路还很长，任务还相当艰巨。

（二）基本目的与要求

着重从整体上来学习和把握公共部门人力资源管理的基本内涵、历史演变，以及在整个组织中的地位与作用，并能从国际范围内进行认识和比较。

应该理解和掌握公共部门人力资源管理的目标与基本任务、原理与职能、管理者的角色与能力模型，公共部门人力资源管理的环境及其与公共部门人力资源管理的关系；

熟悉公共部门人力资源管理与传统人事管理的区别，人力资本理论的主要内容；了解人力资源管理的历史演进以及公务员制度的变迁。

（三）基本概念

人力资源；公共部门人力资源；人力资源管理；公共部门人力资源管理；公共部门人力资源管理环境；公共部门人力资源管理目标与任务；人力资源管理职能；人力资源管理能力模型；人力资本

（四）内容提要

1. 1公共部门人力资源管理的含义与特点
 1. 1. 1人力资源的含义、构成与特点
 1. 1. 2人力资源管理的含义
 1. 1. 3公共部门人力资源与公共部门人力资源管理的含义
 1. 1. 4公共部门人力资源与公共部门人力资源管理的特点
1. 2公共部门人力资源管理的环境及其与人力资源管理的关系
 1. 2. 1公共部门人力资源管理环境
 1. 2. 2公共部门人力资源管理环境与公共部门人力资源管理的关系
1. 3公共部门人力资源管理的目标和基本任务、原理、职能
 1. 3. 1公共部门人力资源管理的目标和基本任务
 1. 3. 2公共部门人力资源管理的原理
 1. 3. 3公共部门人力资源管理的职能
1. 4公共部门人力资源管理者角色与能力模型
 1. 4. 1公共部门人力资源管理者角色
 1. 4. 2公共部门人力资源管理者能力模型
1. 5从传统人事管理到现代人力资源管理
 1. 5. 1人力资源管理的演化
 1. 5. 2公务员制度的演变
 1. 5. 3公共部门人力资源管理与传统人事管理的区别
 1. 5. 4公共部门人力资源管理的总体发展趋势
1. 6人力资本理论
 1. 6. 1人力资本理论的主要内容
 1. 6. 2人力资源与人力资本的关系
 1. 6. 3人力资本理论的发展前景和争论的问题

（五）重点

1. 公共部门人力资源管理的目标与基本任务
2. 公共部门人力资源管理的原理
3. 公共部门人力资源管理的职能
4. 公共部门人力资源管理与传统人事管理的区别

（六）难点

1. 公共部门人力资源管理的基本原理
2. 公共部门人力资源管理环境与公共部门人力资源管理的关系
3. 人力资本理论模型

（七）案例分析与讨论

1. 吉林省招聘政府雇员
2. 第一康复医院——培养人才的摇篮
3. 讨论正方 中国需要发展美国式的人力资源管理
讨论反方 中国需要发展日本式的人力资源管理

第二单元 人力资源规划

（一）基本认识

任何一个组织欲实现自己的目标、使命和价值追求，必须在未来的不同时期都具有数量合适、质量恰当、结构合理的人力资源，公共部门也不例外。人力资源规划正是立足公共部门之战略目标，从公共部门整体的和发展的角度出发，科学地预测人力资源供求关系，有效地配置人力资源，并以此指导人力资源管理的各个环节和各项活动。

（二）基本目的与要求

理解和掌握人力资源规划的内容和主要方法，以及使个人与组织共同协调发展的良好机制——个人职业生涯发展计划；熟悉人力资源信息系统；了解职业锚、职业发展理论等。

（三）基本概念

人力资源规划；人力资源需求预测；人力资源供应预测；马尔可夫转移矩阵；回归分析；人力资源信息系统；职业生涯；职业锚；职业梯；工作—家庭平衡计划

（四）教学内容

- 2.1 人力资源规划的含义、地位、种类和程序
 - 2.1.1 人力资源规划的含义

- 2.1.2 人力资源规划的作用
- 2.1.3 人力资源规划的意义
- 2.1.4 影响人力资源规划的因素
- 2.1.5 人力资源规划的种类
- 2.1.6 人力资源规划的程序
- 2.2 人力资源需求预测
 - 2.2.1 人力资源需求预测的定性方法
 - 2.2.2 人力资源需求预测的定量方法
 - 1. 工作负荷预测法
 - 2. 成本分析预测法
 - 3. 发展趋势分析预测法
 - 4. 回归预测法
- 2.3 人力资源供应预测
 - 2.3.1 人力资源内部供应预测
 - 2.3.2 人力资源外部供应预测
- 2.4 人力资源信息系统
 - 2.4.1 人力资源信息与人力资源管理信息化
 - 2.4.2 人力资源信息系统的含义
 - 2.4.3 人力资源信息管理系统的建立
- 2.5 人力资源规划与职业生涯
 - 2.5.1 职业生涯的含义与意义
 - 2.5.2 职业发展理论
 - 2.5.3 人力资源规划与个人职业生涯发展计划的匹配
 - 2.5.4 组织参与员工职业生涯发展计划

(五) 教学重点

- 1. 人力资源需求预测的定性方法
- 2. 人力资源需求预测的定量方法
- 3. 人力资源内部供应预测
- 4. 人力资源规划与个人职业生涯发展计划的匹配

（六）难点

1. 人力资源需求预测的定性方法
2. 人力资源需求预测的定量方法
3. 人力资源内部供应预测

（七）案例分析

关西铝业公司

（八）自我认识与相互评估

1. 职业锚自我分析
2. 管理耐受性分析

第三单元 工作分析、工作评价与人员分类

（一）基本认识

工作分析、工作评价与人员分类是人力资源管理的一块基石，科学、周密、细致与符合组织现实和未来发展的工作分析、工作评价与人员分类就夯实了整个公共部门人力资源管理的基础之一。

（二）基本目的与要求

理解和掌握工作分析、工作评价与人员分类的主要概念、术语，工作说明书的编写，工作评价的技术，职位分类的理论与技术方法和我国公务员职位分类实际；熟悉并会运用国内外常用的收集工作信息的方法收集工作信息，熟悉我国公共部门人员分类情况；了解美国、英国、日本等国人员分类情况，及世界人员分类及其发展趋势等。

（三）基本概念

职位；职务；职系；职级；职等；工作分析；工作评价；人员分类；职位分类；品位分类；官职并立职务分类

（四）内容提要

- 3.1 工作分析、工作评价与人员分类的含义与作用
 - 3.1.1 工作分析、工作评价与人员分类中的术语和几个概念
 - 3.1.2 工作分析、工作评价与人员分类的产生与发展
 - 3.1.3 工作分析、工作评价与人员分类的作用
- 3.2 工作分析
 - 3.2.1 工作分析的内容
 - 3.2.2 工作分析的程序
 - 3.2.3 收集工作信息的主要方法
 - 3.2.4 工作说明书
- 3.3 工作评价
 - 3.3.1 工作评价的特点
 - 3.3.2 工作评价的步骤
 - 3.3.3 工作评价的方法
- 3.4 人员分类
 - 3.4.1 品位分类
 - 3.4.2 职位分类
 - 3.4.3 官职并立职位分类
 - 3.4.4 我国公共部门的人员分类
 - 3.4.5 人员分类管理的发展趋势

(五) 重点

- 1. 收集工作信息的主要方法
- 2. 工作说明书
- 3. 工作评价的方法
- 4. 职位分类

(六) 难点

- 1. 工作评价的方法
- 2. 收集工作信息的主要方法
- 3. 职位分类

(七) 案例分析

1. 该警察局的工作分析做晚了吗
2. 英美两国公务员分类比较

第四单元 人力资源获取

（一）基本认识

组织之发展取决于人力资源之质量，而人力资源之质量在很大程度上又取决于人力资源的获取。公共部门人力资源获取就是对进入公共部门的人员进行选择、把关。当然，获取是以人力资源规划和工作分析等为前提的。

（二）基本目的与要求

理解和掌握公共部门人力资源获取的原则与程序，招募的内外渠道及其特点，考试录用制度的方法与内容；熟悉甄选与录用决策，以及获取的成本评估与录用人员评估；了解甄选的流程，考试录用的组织等。

（三）基本概念

人力资源获取；人力资源招募；人力资源甄选；人力资源录用；人力资源配置；人力资源评估；考试录用制度

（四）内容提要

- 4.1 人力资源获取的前提、原则与程序
 - 4.1.1 获取的含义与前提
 - 4.1.2 获取的意义与复杂性
 - 4.1.3 获取与配备的政策
 - 4.1.4 获取的一般原则
 - 4.1.5 获取的一般程序
- 4.2 人力资源招募
 - 4.2.1 内部招募
 - 4.2.2 外部招募
 - 4.2.3 内部招募和外部招募的比较
- 4.3 人力资源甄选

- 4.3.1 甄选的流程
- 4.3.2 甄选的方法
- 4.4 人力资源录用决策
 - 4.4.1 单一预测的决策模式
 - 4.4.2 复合预测的决策模式
- 4.5 公务员的考试录用
 - 4.5.1 考试录用制度的产生和发展
 - 4.5.2 考试录用制度的原则
 - 4.5.3 考试录用的方法与内容
 - 4.5.4 考试录用制度的程序
 - 4.5.5 考试录用的组织
- 4.6.1 获取成本评估
- 4.6.2 录用人员评估
- 4.6.3 获取总结

(五) 重点

- 1. 获取的一般原则与程序
- 2. 人力资源招募
- 3. 人力资源甄选
- 4. 考试录用制度的原则
- 5. 考试录用制度的方法与内容

(六) 难点

- 1. 人力资源甄选
- 2. 人力资源录用决策
- 3. 考试录用制度的方法与内容

(七) 案例分析

- 1. 该录用谁？

(八) 讨论

正方 所有公务员的录用都要考试

反方 主任科员以下非领导职务的公务员录用才考试

第五单元 人力资源测评

（一）基本认识

通过教学，让学生了解公务员考试录用的原则、资格条件、方法程序与考试录用的组织，这对有志于报考公务员的同学是一个很好的学习机会，同时也让其他同学了解到我国公务员考试录用的规范化。另外本章还给所有同学提供一次面试的机会，以提高其未来应试的技巧。

（二）基本目的与要求

理解和掌握人力资源测评的指标体系以及国内外通行的笔试、心理测验、面试和评价中心等测评技术的主要内容；熟悉各种测评方法的优缺点及其使用局限；了解测评的历史，以及评价中心的操作过程

（三）基本概念

人力资源测评；测评指标体系；笔试；心理测验；智力测验；人格测验；信度；效度；常模；投射技术测验；结构型面试；非结构型面试；评价中心；情景模拟；角色扮演；

（四）内容提要

- 5.1 人力资源测评的含义、意义和指标体系
 - 5.1.1 人力资源测评的含义
 - 5.1.2 人力资源测评的意义
 - 5.1.3 人力资源测评的历史与现状
 - 5.1.4 人力资源测评的指标体系
- 5.2 笔试
 - 5.2.1 笔试的定义及主要类型
 - 5.2.2 笔试的操作步骤
 - 5.2.3 笔试的评价及应用对策

5.3 心理测验

5.3.1 心理测验的含义与分类

5.3.2 心理测验的技术指标

5.3.3 智力测验

5.3.4 能力倾向测验

5.3.5 人格测验

5.3.6 心理测验的评定

5.4 面试

5.4.1 面试的含义与特点

5.4.2 面试的种类

5.4.3 面试题目的类型

5.4.4 面试的优缺点

5.4.5 面试中常见的偏差

5.5 评价中心

5.5.1 评价中心的含义与特点

5.5.2 评价中心的主要评价方法

5.5.3 评价中心的操作过程

(五) 重点

1. 人力资源测评的指标体系
2. 笔试的主要类型
3. 心理测验的技术指标
4. 智力测验、能力倾向测验与人格测验
5. 面试的种类及面试技术
6. 评价中心的主要评价方法及操作实施

(六) 难点

1. 人力资源测评的指标体系
2. 心理测验的技术指标
3. 智力测验、能力倾向测验与人格测验
4. 面试技术

5. 评价中心的主要评价方法及操作实施

(七) 案例分析

1. 招聘广告分析
2. 考试录用考什么——中、英、美、法、日公务员录用考试题目比较

(八) 测评

1. A型人格与B型人格
2. 控制点
3. 智力、创造力
4. 角色扮演
5. 人力资源管理能力

(九) 自我认识与相互评估

LPC分数及分析

第六单元 人力资源绩效评估

(一) 基本认识

通过教学，让学生了解公务员考核与奖惩的含义和意义，原则与方法，熟悉公务员体系内部管理标准和原则，从而加深科学管理的印象。

(二) 基本目的与要求

应该理解和掌握公共部门人力资源绩效评估的内容与标准、国内外常用的评估方法、绩效评估误差的产生原因与减少措施，以及员工绩效的改善等；熟悉绩效的含义及特点，现代绩效评估与传统人事考核的不同，绩效评估的分类，以及绩效评估面谈；了解绩效评估方法选择的一般原则，以及绩效评估之后的人事工作。

(三) 基本概念

绩效；绩效评估；绩效评估标准；360度绩效评估反馈系统；行为锚定评价量表法；混合标准量表法；行为观察量表法；目标管理法；绩效评估面谈；核心型员工；骨干型员工；问题型员工；僵化型员工

（四）内容提要

- 6.1 绩效评估的目标、标准与内容
 - 6.1.1 绩效的含义及特点
 - 6.1.2 绩效评估的含义
 - 6.1.3 绩效评估的目标和要求
 - 6.1.4 绩效评估的作用
 - 6.1.5 绩效评估的分类
 - 6.1.6 绩效评估的基本原则
 - 6.1.7 绩效评估的内容
 - 6.1.8 绩效评估的标准
 - 6.1.9 现代绩效评估与传统人事考核的比较
- 6.2 绩效评估的方法
 - 6.2.1 选择绩效评估方法的原则
 - 6.2.2 绩效评估的方法
- 6.3 绩效评估的实施
 - 6.3.1 绩效评估程序
 - 6.3.2 360度绩效评估反馈系统
 - 6.3.3 绩效评估面谈
 - 6.3.4 绩效评估误差的产生与减少措施
 - 6.3.5 绩效评估结果的使用与员工绩效改善

（五）重点

- 1. 绩效评估的内容
- 2. 绩效评估的标准
- 3. 绩效评估的方法
- 4. 360度绩效评估反馈系统
- 5. 绩效评估面谈
- 6. 绩效评估误差的产生与减少措施

（六）难点

- 1. 绩效评估的标准

2. 绩效评估的方法
3. 360度绩效评估反馈系统
4. 绩效评估误差减少措施

（七）案例分析

绩效评估的工具

（八）讨论

正方 绩效评估重在评估人的工作能力

反方 绩效评估重在评估人的工作业绩

第七单元 人力资源培训与开发

（一）基本认识

只有拥有了一流的员工，才会有一流的组织，才可以保证组织在愈加不确定的环境中持续成长，但是每个组织依靠人力资源获得到的大多是合格的人员，优秀的员工还需要在组织内培养造就；此外，注重人力资源的培训与开发，也是现代人力资源管理区别于以往的显著特点。只有不断学习的员工、不断投入时间和经费的组织，才会产生持续分享知识、持续分享知识所带来的利益和快乐的员工与组织。

（二）基本目的与要求

理解和掌握公共部门人力资源培训与开发的目标，培训与开发的模型，以及培训与开发的评估；熟悉培训与开发的种类与实施；了解培训与开发的方法等。

（三）基本概念

培训；开发；培训需求；初任培训；任职培训；专门业务培训；更新知识培训；感受性训练

（四）内容提要

7.1 培训与开发的含义、原则与组织机构

7.1.1 培训与开发的作用

- 7.1.2 培训与开发的目标
- 7.1.3 培训与开发的原则
- 7.1.4 培训与开发的组织机构
- 7.2 培训与开发模型
 - 7.2.1 培训与开发的准备
 - 7.2.2 培训与开发的实施
 - 7.2.3 培训与开发的评估
- 7.3 培训与开发的种类与方法
 - 7.3.1 培训与开发的种类
 - 7.3.2 培训与开发的方法

(五) 重点

1. 培训与开发的目标
2. 培训与开发需求分析
3. 培训与开发的实施
4. 培训与开发的评估

(六) 难点

1. 培训与开发的目标
2. 培训与开发需求分析
3. 培训与开发的评估

(七) 案例分析

这样分析培训与开发需求？

第八单元 人力资源薪酬

(一) 基本认识

薪酬是人力资源管理的重要内容，也是与组织和员工利益均密切相关的敏感问题。但无论如何，良好的薪酬制度是组织有效地吸引、保留和激励员工的关键所在。

（二）基本目的与要求

理解和掌握公共部门人力资源薪酬的结构与主要的制定方法，以及工资、奖金、津贴、福利的内容及其相互关系；熟悉薪酬的影响因素，薪酬管理的基本原则，福利管理，社会保险的种类和内容；了解薪酬调查，世界主要国家的社会保险概况，以及我国福利、社会保险的现状与改革的目标和进程。

（三）基本概念

报酬；薪酬；工资；奖金；津贴；补贴；海氏因素；能力工资；工作工资；结构工资；岗位技能工资；年薪制；福利；社会保险；养老保险；医疗保险；工伤保险；失业保险；生育保险

（四）内容提要

8.1薪酬的结构、影响因素与管理原则

8.1.1薪酬的结构

8.1.2薪酬的作用

8.1.3薪酬的影响因素

8.1.4薪酬管理的基本原则

8.2薪酬的制定

8.2.1薪酬调查

8.2.2薪酬的制定方法

8.3工资、奖金和津贴

8.3.1工资

8.3.2奖金

8.3.3津贴

8.4福利

8.4.1福利的重要性

8.4.2福利的种类

8.4.3福利的管理

8.4.4福利的改革

8.5社会保险

8.5.1社会保险的含义和意义

8.5.2 养老保险

8.5.3 医疗保险

8.5.4 工伤保险

8.5.5 失业保险

8.5.6 生育保险

(五) 重点

1. 薪酬的结构
2. 薪酬制定方法
3. 工资、奖金与津贴
4. 福利的管理
5. 社会保险的主要内容

(六) 难点

1. 薪酬的结构
2. 薪酬制定方法
3. 工资

(七) 案例分析

1. 解决付酬不公的两难选择
2. 加薪的权衡

(八) 讨论

正方 应以工作来定薪

反方 应以知识技能来定薪

第九单元 战略性公共部门人力资源管理

(一) 基本认识

从一些发达国家看，公共部门人力资源管理正在逐步向战略性人力资源管理过渡，在某种程度上讲，公共部门人力资源管理已经演变成为战略性公共部门人力资源管理。战略性人力资源管理是统一性和适应性相结合的人力资源管理。

（二）基本目的与要求

理解和掌握战略性公共部门人力资源管理的内容与特征,战略性公共部门人力资源管理与公共部门人力资源管理的区别,六项战略性人力资源管理活动,以及战略性人力资源管理角色;熟悉战略性公共部门人力资源管理的要求与种类,人力资源管理战略制定的流程,人力资源管理战略制定的方法;了解战略性公共部门人力资源管理有待解决的主要问题。

（三）基本概念

战略性公共部门人力资源管理;诱引战略;投资战略;参与战略;家长式战略;发展式战略;任务式战略;转型式战略;SWOT分析;

（四）内容提要

- 9.1 战略性公共部门人力资源管理的含义与内容
 - 9.1.1 战略性公共部门人力资源管理的含义
 - 9.1.2 战略性公共部门人力资源管理的主要作用和要求
 - 9.1.3 战略性公共部门人力资源管理的内容与特征
 - 9.1.4 战略性公共部门人力资源管理与公共部门人力资源管理的区别
- 9.2 战略性人力资源管理的种类
 - 9.2.1. 美国康乃尔大学的分类
 - 9.3.2. 战略性公共部门人力资源管理角色
- 9.4 人力资源管理战略的制定以及有待解决的主要问题
 - 9.4.1 人力资源管理战略制定的流程
 - 9.4.2 人力资源管理战略制定的方法

（五）重点

- 1. 战略性公共部门人力资源管理的内容与特征
- 2. 战略性公共部门人力资源管理与公共部门人力资源管理的区别
- 3. 六项战略性人力资源管理活动
- 4. 战略性公共部门人力资源管理角色
- 5. 战略性人力资源管理的种类

（六）难点

1. 战略性公共部门人力资源管理的内容与特征
2. 六项战略性人力资源管理活动
3. 战略性公共部门人力资源管理的制定
4. 战略性公共部门人力资源管理有待解决的主要问题

(七) 案例分析

《公民周刊》的人力资源管理战略

七、复习思考题

第1章 总论

1. 你是如何了解人力资源的一般含义的？它有何特点？
2. 人力资源构成是指什么？
3. 公共部门人力资源有何特点
4. 公共部门人力资源管理是指什么？它有何特点？
5. 影响公共部门人力资源管理的环境因素有哪些？
6. 你是如何理解公共部门人力资源管理与其环境之间的关系的？
7. 公共部门人力资源管理的目标和基本任务各是什么？
8. 公共部门人力资源管理有哪些基本原理？你是如何理解的？
9. 你是如何界定公共部门人力资源管理职能的？
10. 你认为公共部门人力资源管理者扮演何种角色？应具有什么能力？
11. 试分析现代人力资源管理兴起和发展的时代背景。
12. 公共部门人力资源管理与传统人事管理有哪些区别？试举例说明之。
13. 人力资本理论的主要内容有哪些？
14. 试评述一下我国目前公共部门人力资源管理（特别是机关和事业单位）的现状。

第2章 人力资源规划

1. 你是如何理解人力资源规划的含义、地位和作用的？
2. 人力资源规划主要有哪些种类？其基本程序是什么？
3. 熟悉工作负荷预测法、成本分析预测法、发展趋势分析预测法的计算方法。

4. 试对以下某组织的历史数据进行分析后，按一元线性回归预测法预测今后3个月所需的人员数量。

2000年	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
某组织人员数	18	21	20	24	25	27	30	31	34

5. 用马尔可夫转移矩阵法预测某组织A、B、C三个部门在第4年的人员数。若已知从第i部门（含外部）转移到第j部门（含流出）的人员转移比例的政策，如下列矩阵表示（政策年不变，转移机会人人均等，而且以后每年初招聘进入的人数等于上年末流出的人数）：

	A部门	B部门	C部门	流出到外部
A部门	0.8	0	0.1	0.1
B部门	0.1	0.5	0.1	0.3
C部门	0.1	0.2	0.5	0.2
外部获取	0	0.1	0.9	0

若初始年A部门有10人，B部门有20人，C部门有30人，可以从外部招聘10人，那么第4年A、B、C三个部门各有多少人？

6. 结合你的实际，制定一份人力资源规划。
7. 你对目前我国公共部门的人力资源规划有何评价与建议？
8. 何谓人力资源信息系统？建立人力资源信息系统有何意义？
9. 建立人力资源信息系统有哪几个阶段？
10. 什么是职业生涯发展计划？
11. 公共部门为何及如何将职业生涯发展计划纳入人力资源管理？
12. 你是如何理解“职业锚”的，它有哪些不同类型？
13. 你是如何理解职业发展道路的运动方向的？
14. 什么是工作-家庭平衡计划？公共部门研究该计划有何意义？

第3章 工作分析、工作评价与人员分类

1. 什么是工作分析、工作评价、人员分类？它们的作用主要有哪些？
2. 什么是职系、职组、职门、职级、职等？

3. 工作分析的内容有哪些？
4. 工作分析的程序主要包括哪些阶段？
5. 收集工作信息的主要方法有哪些？试举其中一个方法以实例说明之。
6. 试编制一份某省教育厅高教处处长的工作说明书。
7. 工作评价的一般步骤有哪些？
8. 工作评价的方法有哪些？试举其中一个方法以实例说明之。
9. 你对目前我国机关和事业单位这些公共部门的工作分析、工作评价有何评价与建议？
10. 什么是品位分类、职位分类？各有何特征、有何优缺点？
11. 我国实行职位分类的原则是什么？
12. 职位分类的标准包括哪些？
13. 职位分类的程序有哪些
14. 什么是官职并立职位分类？它有何特征和优缺点？
15. 我国公共部门人员分类的宏观结构是什么样的？
16. 我国现行公务员职位分类制度有何优缺点？
17. 你是如何理解人员分类管理的发展趋势的？

第4章 人力资源获取

1. 人力资源获取主要包括哪些环节？应遵从什么原则？
2. 人力资源获取的程序是什么？
3. 人力资源招募的渠道有哪些？
4. 人力资源录用决策模式有哪些？试举例说明之。
5. 我国公务员录用考试的原则与程序是什么？
6. 你如何评价我国公务员录用考试的内容？
7. 什么是获取成本？如何评估？
8. 如何进行录用人员评估？
9. 你对目前我国机关和事业单位等公共部门的人力资源获取有何评价与建议

第5章 人力资源测评

1. 人力资源测评的含义、意义是什么？
2. 你是如何理解人力资源测评的指标体系的？
3. 笔试有哪些类型？
4. 笔试有何优缺点？
5. 心理测验的含义是什么？有哪些分类？有何优缺点？
6. 心理测评的技术指标有哪些？常模、信度、效度如何计算？
7. 智力测验的种类有哪些？其局限性何在？
8. 能力倾向测验有哪些？
9. 人格测验有哪些？
10. 在人力资源甄选中，心理测验是必需的吗？
11. 面试有哪些种类？
12. 面试题目有哪些类型？
13. 面试有何优缺点？
14. 面试中常见的偏差有哪些？
15. 在实践中如何有效地运用面试？
16. 评价中心的特点有哪些？主要有哪些评价方法？
17. 评价中心的操作过程有哪些？
18. 设计一份选拔市区交通警察的角色扮演试题提纲。

第6章 人力资源绩效评估

1. 绩效的含义及特点是什么？
2. 绩效评估的目标是什么？作用有哪些？
3. 绩效评估的分类有哪些？
4. 绩效评估应遵从哪些基本原则？
5. 你是如何理解绩效评估的内容和标准的？
6. 绩效评估方法有哪些？试举其中一个方法以实例说明之。
7. 绩效评估程序有哪些？
8. 何谓360度绩效评估反馈系统？如何实施之？
9. 你是如何理解绩效评估面谈的？

10. 如何减低评估误差的发生？
11. 如何使绩效评估更有效？
12. 绩效评估之后的人事工作主要有哪些？
13. 你对目前我国公共部门（特别是机关和事业单位）的绩效评估有何评价与建议？

第7章 人力资源培训与开发

1. 你是如何理解培训与开发的作用的？
2. 培训与开发的目标、原则是什么？
3. 你是如何理解培训与开发模型的？
4. 培训需求分析方法有哪些？试举其中一个方法以实例说明之。
5. 培训与开发的评估主要在哪些层面进行？
6. 我国公务员培训的种类主要有哪些？
7. 培训与开发的方法主要有哪些？
8. 如何提高培训与开发效果？
9. 如果要求你实施一次新员工的职前培训，你如何操作？

第8章 人力资源薪酬

1. 薪酬的含义和结构是什么？请你根据一个组织的实际情况画出它的报酬结构和薪酬结构图。
2. 怎样的薪酬结构才是合理的呢？
3. 薪酬管理的基本原则是什么？
4. 薪酬的制定方法有哪些？试举其中一个方法以实例说明之。
5. 工资等级制度有哪些类型？
6. 工资形式有哪些？
7. 你认为组织应如何运用奖金以起到激励的作用？
8. 你是如何理解福利的作用的？
9. 请你为一所大学制定一份福利计划。
10. 社会保险的含义和意义是什么？
11. 养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险的含义是什么？
12. 你是如何理解我国社会保险制度存在的问题与改革的目标、内容的？

13. 你对目前我国公共部门的薪酬管理有何评价与建议？

第 9 章 战略性公共部门人力资源管理

1. 你是如何理解战略性公共部门人力资源管理的含义、作用 and 内容的？
2. 你如何理解战略性公共部门人力资源管理与公共部门人力资源管理的区别？
3. 战略性人力资源管理的种类有哪些？
4. 战略性人力资源管理活动有哪些？
5. 战略性公共部门人力资源管理扮演的角色有哪些？
6. 人力资源管理战略制定的流程与方法有哪些？
7. 你对目前我国战略性公共部门人力资源管理有何评价与建议？