**《公共部门人力资源管理》课程教学大纲**

**一、课程概况**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **课程代码** | GG022233X | | | | | **课程性质** | | 必修课 |
| **课程名称** | 公共部门人力资源管理 | | | | | **学时/学分** | | 32/2.0 |
| **英文名称** | Human Resources Management in the Public Sector | | | | | **考核方式** | | 考试 |
| **先修课程** | 人力资源管理、管理学概论 | | | | | **大纲执笔人** | | \*\*\* |
| **适用专业** | 人力资源管理、劳动与社会保障 | | | | | **大纲审核人** | | \*\*\* |
| **选用教材** | 孙柏瑛 祁凡骅.公共部门人力资源开发与管理（第四版）[M].中国人民大学出版社，2016 | | | | | | | |
| **课程简介：**本课程是人力资源专业及劳动与社会保障专业的专业必修课程，主要内容包括公共部门人力资源开发管理、规划与预测、招募与选录、培训与开发、绩效评估、薪酬管理及约束与监控等部分内容。在该课程教学过程中，重点促使学生能够正确认知及分析当前公共部门人力资源管理的不足，制定、执行、评估以及修正具有中国特色社会主义的公共部门人力资源管理办法，能秉持和运用公平正义的选人、用人、育人的价值理念。 | | | | | | | | |
| **课程目标(Course Objectives, CO)** | | | | | | | | |
| (CO1)了解公共部门人力资源管理的基本知识 | | | | (CO2)系统理解人力资源开发与管理的基本原理 | | | | |
| (CO3)熟练掌握公共部门人力资源管理的操作技术与方法 | | | | (CO4)运用公共部门人力资源管理方法与技术分析解决实际问题，树立正确的职业观，培养爱岗敬业的精神 | | | | |
| **教学方式**  **(**Pedagogical Methods,PM) | | ☑PM1 讲授法教学 | 20学时62.5% | | ☑PM2 研讨式学习 | | | 4学时12.5% |
| ☑PM3 案例教学 | 6学时18.75% | | ☑PM4 翻转课堂 | | | 2学时6.25% |
| □PM5 混合式教学 | 学时 % | | □PM6 体验式学习 | | | 学时 % |
| **考核方式(**Evaluation Methods,EM) | 考试课必选 | ☑EM1 课程作业 | 20% | ☑EM 2 课堂笔记 | 10% | | ☑EM3 出勤 | 10% |
| ☑EM4 期中考试 | 10% | ☑EM5 期末考试 | 50% | |  |  |
| 考查课必选 | □EM1 课程作业 | % | □EM 2 课堂笔记 | % | | □EM3 出勤 | % |
| □EM4 期末考试 | % |  |  | |  |  |
| 自选 | □EM10 课堂互动 | % | □EM11 实验 | % | | □EM12 实训 | % |
| □EM13实践 | % | □EM14 期末考试 | % | |  |  |

**二、教学内容及要求**

**第一单元（章）** **导论**

教学要求 理解人力资源的概念、人力资源的主要特征、人力资源的开发与管理、公共部门人力资源的损耗与增值、公共部门人力资源的开发模式、人力资源开发与管理中的政府行为；掌握公共部门人力资源开发与管理的含义及其性质、现代公共部门人力资源管理发展的新趋势、21世纪人力资源的特征、新世纪我国人力资源开发与管理应该注意的问题。同时，阐述公共部门人力资源在未来公共部门人力资源开发中的重要价值和意义，培养专业学生的社会责任感和使命感。

教学重点 公共部门人力资源的损耗与增值及开发模式、现代公共部门人力资源管理发展的新趋势

教学难点 公共部门人力资源管理与私人部门比较

**第二单元（章） 公共部门人事行政的基本制度安排**

教学要求 了解国家公务员制度产生和发展的社会背景，了解国家公务员制度产生的理论基础、目标与基本精神，理解国家公务员制度的特征与内在运行机制，掌握中国公务员制度的改革、完善及其特征。引入当前国家重拳出击反腐的种种制度安排，培育学生廉洁、正义的思想意识。

教学重点 中国公务员制度的改革与完善

教学难点 中国公务员制度的基本特征

**第三单元（章） 变革中的公共部门人事行政管理：迈向人力资源管理模式**

教学要求 在理解并掌握公共部门人力资源管理变革、发展的背景的基础上，了解今天公共部门人力资源管理的目标选择和变化状态，了解公共部门人力资源管理变革的基本方向，感知并理解公共部门人力资源管理的发展前景。从制度层面分析中国特色公共部门人事管理制度的优越性，结合案例教学视频和课程讨论，阐述我国政府在公共部门人力资源管理实践中不断反思，在实践探索中发现问题、改进问题。

教学重点 公共部门人力资源管理变革的价值取向

教学难点 公共部门人力资源管理变革的基本方向

**第四单元（章） 公共部门人力资源战略管理**

教学要求 了解人力资源的战略问题与环境因素评价，理解政治、经济、社会、文化在人力资源战略的影响，掌握组织内外部环境诸多因素分析的着眼点以及因素评价方法。理解人力资源战略制定的过程、方法、可行性评估及其实施评估。分析公共部门人力资源储备战略对于提升我国未来公共部门运行效率与效果的重要意义。

教学重点 公共部门人力资源的战略问题和环境因素

教学难点 公共部门人力资源战略制定的方法

**第五单元（章） 公共部门工作分析与职位评价**

教学要求 了解工作分析的概念及其思想渊源和实践发展、我国公共部门的人员分类制度；理解公共部门工作分析的作用、品位分类管理与职位分类管理的特点与区别、把握公共部门人员分类制度的发展趋势；掌握工作分析的程序与方法、公共部门工作评估的方法。通过学习，要让学生掌握马克思主义认识问题、分析问题的哲学观、认识论与方法论的基本内容，帮助学生树立用马克思主义科学理论来认识问题、分析问题的理念、观念和意识。

教学重点 公共部门分类管理特点、公共部门工作评估方法

教学难点 公共部门工作分析与分类管理公共部门分类管理特点

**第六单元（章） 公共部门人员招募与甄选**

教学要求 了解公共部门人力资源招募与选录的含义；理解公共部门人力资源获取的意义、公共部门人力资源招募与选录的原则；掌握公共部门人力资源招募与选录的程序、渠道，以及内部招募与外部招募的方法。将社会主义核心价值观融入公共部门人员招募与甄选的分析之中，尤其是对于“敬业”、“诚信”内涵的阐释。

教学重点 公共部门人力资源招募与选录的原则、程序、渠道

教学难点 公共部门人力资源招募选录与私人部门比较

**第七单元（章） 公共部门人力资源的激励与开发**

教学要求 了解公共部门人力资源培训与开发的内涵，种类；理解公共部门人力资源培训与人力资源管理职能的关系；掌握公共部门人力资源培训与开发的系统模型与培训方法。强调“以人为本”价值导向的现实意义，因人而异，多渠道、多途径开发人力资源。

教学重点 公共部门人力资源培训与人力资源管理职能的关系、公共部门人力资源培训与开发的系统模型与培训方法

教学难点 公共部门人力资源培训与开发的系统模型

**第八单元（章） 公共部门人力资源薪酬管理与福利保险**

教学要求 了解公共部门人力资源薪酬管理的概念及其构成，以及公共部门员工福利的内涵与特点；理解公共部门人力资源薪酬功能，薪酬设计的基本原则，公务员职级工资制及现行公务员工资的构成与运行，员工福利制度设计的原则和员工福利的内容；掌握公务员工资制度及员工福利制度改进策略。阐述我国社会保障事业发展70年，来帮助学生理解我国社会保障社会福利制度发展脉络，看到在发展中的成就与存在的问题，加深对于中国特色社会保障制度的认知。

教学重点 公共部门员工福利构成、公共部门员工福利设计的基本原则与改进

教学难点 如何发挥公共部门员工薪酬的激励功能

**第九单元（章） 公共部门人力资源管理的发展与展望**

教学要求 理解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，掌握全面质量管理的价值与精华，掌握六西格玛质量管理法的改进，了解公共部门人力资源管理中团队建设的意义，团建激励的主要措施，理解公共部门人力资源管理系统改进的方向。结合党的十九大报告，研讨如何构建具有中国特色的公共部门人力资源管理制度，加强党委领导，充分发挥制度优势。

教学重点 公共部门人力资源管理系统改进的方向

教学难点 全面质量管理的价值与精华、六西格玛质量管理法的改进

**三、建议教学安排**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 主要教学内容（章） | 学时 | 课程  目标 | 教学方式 | 考核方式 |
| 1 | 第一章 导 论 | 4 | CO1 | PM1 | EM2  EM3  EM4  EM5 |
| 2 | 第二章 公共部门人事行政的基本制度安排 | 4 | CO1  CO2 | PM1  PM2 | EM1  EM2  EM4  EM5 |
| 3 | 第三章 变革中的公共部门人事行政管理：迈向人力资源管理模式 | 4 | CO1  CO2 | PM1 | EM2  EM3  EM4  EM5 |
| 4 | 第四章 公共部门人力资源战略管理 | 2 | CO1  CO2 | PM1  PM2 | EM2  EM3  EM4  EM5 |
| 5 | 随堂期中考试及试卷分析 | 2 | CO1  CO2 | PM2 | EM4 |
| 6 | 第五章 公共部门工作分析与职位评价 | 2 | CO3  CO4 | PM1  PM2  PM3 | EM1  EM2  EM5 |
| 7 | 第六章 公共部门人员招募与甄选 | 2 | CO3  CO4 | PM1  PM2  PM4 | EM2  EM5 |
| 8 | 第七章 公共部门人力资源的激励与开发 | 4 | CO3  CO4 | PM1  PM2  PM3 | EM2  EM3  EM5 |
| 9 | 第八章 公共部门人力资源薪酬管理与福利保险 | 4 | CO3  CO4 | PM1  PM2  PM3 | EM1  EM2  EM5 |
| 10 | 第九章 公共部门人力资源管理的发展与展望 | 4 | CO3  CO4 | PM1  PM2  PM4 | EM2  EM5 |
| 11 | 期末考试 | - | CO1  CO2  CO3 | - | EM5 |
| 总学时32，其中理论32学时，实验0学时，上机0学时。 | | | | | |

**四、课程成绩评定**

**（一）总成绩构成及比例**

课程总成绩=平时成绩 50%（EM1 20%，EM2 10%，EM3 10%，EM4 10%）+期末考试成绩 50%

**（二）平时成绩考核**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **考核方式** | **考核内容** | **占平时成绩比例** | **备注** |
| 1 | 课程作业 | 作业1：人工智能兴起背景下人力资源建设与管理的困境与机遇 | 10% | 对应主要知识点列出作业名称，作业需批改、存档，校院抽查 |
| 作业2：公务员聘任制的利与弊 | 10% |
| 作业3：结合自己的思考谈谈职业生涯发展管理的意义与价值 | 10% |
| 作业4：《公共部门人力资源管理》融入“课程思政”的建议，或者对于课程讲授、章节安排等方面的意见与建议 | 10% |
| 2 | 课堂笔记 | 清晰、完整、有条理 | 20% | 需在教学日志上完整记录 |
| 3 | 出勤 | 迟到、早退、旷课、缺勤 | 20% |
| 4 | 期中考试 | 考查前期所学的相关内容 | 20% |

附注：每门课程作业≥3次，2.0学分以上，每增加0.5学分应增加1次作业。

**五、参考书目和资料**

[1]赵秋成，杨秀凌，曹静.公共部门人力资源管理[M].清华大学出版社,2014

[2]李德志.公共部门人力资源管理与开发[M].科学出版社,2016

[3]唐纳德·E·克林纳,约翰·纳尔班迪,贾里德·洛伦斯.公共部门人力资源管理系统与战略[M].中国人民大学出版社,2013

**六、专业个性化需求补充说明**

《公共部门人力资源管理》是一门理论与实践相结合的课程，既有比较抽象的理论知识，也有应用性较强的具体工作方法，学生在学习过程中不仅需要阅读理论文献，还需要配合典型案例，更要结合当前公共部门人力资源管理实际，把学习的知识运用到具体工作问题分析之中。课程开展中，会议读书会的形式与学生交流经典文献，也会以案例剖析的形式，把实际工作带入课堂，视频教学、情景模拟将融入其中。