

国家开放大学

开放教育课程基于网络考核方案

课程名称： 公共部门人力资源管理

学生类别： 本科

适用专业： 行政管理

启用时间： 2021 年春季

主持教师： 古小华

编写日期： 2020 年 12 月

国家开放大学考试管理部门

《公共部门人力资源管理》基于网络考核方案

一、有关说明

1. 考核对象

国家开放大学开放教育行政管理专业本科（专科起点）的学生。

2. 启用时间

2021 年春季学期。

3. 考核目标

本课程主要考核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的了解与掌握程度，考核学生是否能够掌握公共部门人力资源管理的基本原理和日常实践中的程序与方法，并能综合运用对公共部门人力资源管理实际问题的分析，具备处理公共部门人力资源管理业务的技能。

4. 考核依据

本课程考核说明依据国家开放大学《公共部门人力资源管理教学大纲》，文字教材《公共部门人力资源管理》（李琦主编，国家开放大学出版社 2021 年 1 月第 1 版）制定的。本课程考核说明是课程考核命题的基本依据。

5. 考核方式及计分方法

本课程考核采用形成性考核与终结性考试相结合的方式。形成性考核占课程综合成绩的 30%，终结性考试占课程综合成绩的 70%。课程考核成绩统一采用百分制，即形成性考核、终结性考试、课程综合成绩均采用百分制。终结性考试采取闭卷方式，未完成形成性考核者，不得参加课程终结性考试。

终结性考试成绩和综合成绩同时达到 60 分及以上，可获得本课程相应学分。

考核方式相关信息以国家开放大学当学期发布的考试安排通知为准。

二、形成性考核相关要求

1. 考核目的

基于网络的形成性考核测评的重点是学生运用所学知识提出问题、分析问题和解决问题的能力。通过网上形成性考核可以促使学生主动学习，帮助学生更好的自主学习、自助学习，更好地实现教学互动。通过网上形成性考核也可以加强对地方教学过程的指导与监督、教学效果的了解与评估。

2. 考核手段

基于“国家开放大学形成性测评系统”进行网络考核。

3. 形成性考核任务的形式及计分方法

形成性考核由四次网上考核构成，考核采取开卷答题方式进行，要求在规定时间内完成。

形成性考核成绩以百分计，每次形成性考核成绩各占形成性考核总成绩的 25%。

形成性考核形式及分数比例

序次	章节	形式	开始时间	结束时间	权重
1	第 1—3 章	1、案例分析	第五周初	第七周末	25%
2	第 4—6 章	2、小组讨论	第八周初	第十周末	25%
3	第 1—9 章	3、阶段性测试	第十一周初	第十三周末	25%
4	第 1—9 章	4、撰写课程学习总结	第十四周初	第十六周末	25%

4. 形成性考核的具体要求

所有形成性考核任务的试题均由国家开放大学总部统一编制。下面对每次形考任务的题型、题量、组织实施、评分标准以及相关要求进行说明。

第一次形成性考核

考核发布时间：需要学生在完成第三章教学任务之后完成此次阶段性考核。考核发布时间是在第五周初。

考核完成时间：第七周末

考核内容：案例分析，分析内容如下（自动选择其一）

案例一：广州实行公务员职位双向选择

2005 年 9 月，适逢广州市行政区划调整之际，广州在公务员职务调整上实行了一次大胆的尝试，即借鉴人才市场的竞争机制，对拟调整的公务员职位进行双向选择，原东山、越秀、芳村、荔湾四区数千名公务员，不管是处长还是普通科员，都要在内部的人才市场上自己寻找工作，这有点像大学毕业生参加招聘会。

虽然是公务员的内部双向选择，现场的紧张气氛却不亚于应届毕业生供需见面会，公务员们同样要递简历、现场面试，有的单位还要当场进行一些常识小测试。广州市人事局有

关负责人表示，人事部门并不会硬性规定各单位的用人标准，主要是单位根据自己的需求决定。但大多数单位都要求应聘者有本科以上学历，市属单位的要求尤为高，要求英语达到六级以上，有的甚至还对性别、身高设限。萝岗、南沙等新区对公务员的门槛要求相对较低，但有关人士称，由于有意入职的公务员很多，一些职位投档与录用的比例高达 6：1，所以也会从经历、经验等方面择优选取。

这次可供公务员选择的，包括市属单位和新区政府各部门提供的职位约 350 个，上至处级领导，下至普通科员。但按规定有资格进行选择的公务员有千名，仅原越秀区就发了逾千张入场券，而现场聚集的公务员更有数千名之多。在招聘现场，记者对求职人员进行了采访。“哎，我的年龄超了两岁。”“我的英语只有四级水平。”“生平第一次这样‘找工作’，感觉还真紧张，有点不适应。”原越秀区某局的办公室主任感叹道。

第一次面对这种竞争，大部分公务员认为是好事。“有能力就有好工作，这是应该的。”一名硕士毕业的原芳村区公务员说。他在短短 20 分钟内与一家市属单位达成了初步意向。不过，也有一部分年龄偏大的公务员选择留在原区，听从分配。“我们年纪大、学历低，没办法在新区和年轻人竞争。”一位 47 岁的公务员说。

为了参加“双选”，四区的公务员要提前将填好的《意向表》交到各区的组织、人事部门，表明选调新区或者留在本区意向。此次“双选”会，正好给公务员和用人单位创造了直接沟通的机会。“双选”会后，将由各个单位确定人员。如果双方达成意向，就由单位直接和“应聘者”联系。在此次双向选择后没有选定新岗位的公务员由原区进行调配，也有部分公务员会选择提前退休或自主创业等。

案例分析：

- 1、你认为广州市公务员职位双向选择与传统的委任制有什么不同？（50 分）
- 2、你认为广州市这种在公务员系统内部引入人才竞争机制选择任职者的尝试有哪些利弊？（50 分）

案例二：

王强是 M 市工商局人事处的处长，通过学习《人力资源管理》这门课，他意识到政府部门要提高工作效率，首先得靠优秀的人才作保障，人才是组织成功最重要的因素。人力资源规划工作具有一定的前瞻性，做好人力资源规划有利于吸引人才、留住人才和使用好人才。过去工商局从来没有进行过人力资源规划工作，王强决定开始立即着手进行工商局未来五年的人力资源规划工作。

由于人力资源规划工作在该市工商局是首次开展，王强首先通过两种方式进行调研，以了解人力资源

工作的实际情况：一种方式是发放无记名调查问卷，了解未来几年该局将会遇到的机遇、挑战和问题，以及未来五年该部门所需要的人才数量；另一种方式是在基层、中层、高层公务员中各选取一部分人员进行访谈，以深入了解情况。

但令王强料想不到的是，很多人在填写调查问卷时，没有将自己的真实情况和观点反映出来。在访谈的时候，不少职工不太配合，即使参加了谈话，也很少涉及正题，不能从中获得很多有用的信息。甚至有的职工直截了当地说：“王处长，我们单位不是企业，用多少人是编制控制的，规划有什么用？”“工商局这种单位还愁招不到人？”“你先把目前我们单位人浮于事的问题解决了，人力资源规划以后再搞吧。”

王强受到了不小的打击，他开始思考在工商局这样的公共部门，人力资源规划工作到底应不应该进行？

案例分析：

1. 对于公共部门来说，有必要进行人力资源规划吗？为什么？（50分）
2. 为什么该工商局的人力资源规划工作会遭到抵制？（50分）

案例三：工商局和卫生防疫站的执法人员问题奶粉上争什么？

1月31日，某市工商局的8名执法人员与该市卫生防疫站的数名执法人员一家副食店门口厮打起来。该市警方调查后发现，两家单位的执法人员之所以当街群殴，是因为争该谁查处一箱有质量问题嫌疑的奶粉……

工商局与卫生防疫站执法人员争相查处的副食店位于某市新华西路，名叫“副食超市”。据副食超市的人讲，1月31日上午，某市卫生防疫站的执法人员到店里检查时，怀疑一箱“红星”牌奶粉有质量问题，遂将这箱奶粉原地查封。下午2时许，工商局的执法人员来此检查，也发现这箱奶粉可能有质量问题，便再次将这箱奶粉查封。卫生防疫站的执法人员闻讯后迅速赶到副食超市。据一目击群众讲，工商局的执法人员说卫生防疫站无权查处奶粉，而卫生防疫站的执法人员说他们有权查处。争执中，工商局的一执法人员将卫生防疫站的一执法人员的执法证给抢走了，而卫生防疫站的一执法人员将工商局执法人员所拿的一份文件给撕了，双方由此发生厮打。见双方执法人员发生群殴，过路的上百群众纷纷围观，有人立即拨打了110。

据负责处理此案的新华路派出所民警介绍，他们将双方的带队领导——工商所副所长周某、卫生防疫站稽查队副队长辛某传到派出所了解情况。双方各执一词，互不相让。见双方都没有明显的伤情，派出所对他们进行批评教育后就让他们回去了。

某市卫生防疫站稽查队副队长辛某告诉记者：“1月31日上午，我带队到副食超市检查，发现该店1箱‘红星牌’奶粉可能有质量问题，就将这箱奶粉原地查封。下午2时许，当我们再次到该店检查时，发现七八个工商人员将我们已查封的奶粉再次查封。我们向他们解释根据规定不能二次查封。工商局的一个执法人员厉声质问‘你们是哪个单位的’，我们执法人员亮出省政府颁发的行政执法证说‘我们是卫生局的’。工商局的那个执法人员蛮不讲理，一把夺走了行政执法证。我们执法人员上前与其理论，由此发生厮打。”

该市工商局的执法人员说：根据《国务院关于加强食品安全工作的决定》，工商部门负责食品流通环节的监管。

卫生防疫站的执法人员说：中央机构编制委员会办公室《关于进一步明确食品安全监管部门职责分工

有关问题的通知》规定，卫生部门负责餐饮业、食堂等消费环节的监管。

一方有国务院决定，一方有中央机构编制委员会办公室通知，双方都有自己的文件依据，这一箱奶粉，导致双方打了架。在这场由于职责纠缠不清的执法混战中，双方在争什么？

案例分析：

1. 你认为该市工商局和卫生防疫站的执法人员在争什么？（30 分）
2. 你认为是什么原因导致了两部门之间的争执？（30 分）
3. 如何避免此类事件再次发生？（40 分）

第二次形成性考核

考核发布时间：需要学生在完成第八章教学任务之后完成此次阶段性考核。考核发布时间是在第八周初。

考核完成时间：第十周末

考核形式：小组讨论

考核内容：围绕讨论题目进行讨论，题目如下（自动选择其一）

1. 理论联系实际讨论如何组织一次高效的面试？
2. 理论联系实际讨论我国公务员培训中的问题及对策。
3. 理论联系实际讨论如何避免绩效考核中的误区？
4. 理论联系实际讨论各绩效考核主体的优缺点。

考核要求：1、针对所给出的题目以 3~10 人组成小组为单位进行；

2、采取网上非实时跟帖的形式，有效跟帖数必须达到至少 3 个，每帖发言字数不能少于 100 字；

3、无意义灌水帖不算成绩；

4、教师按照参与者的实际表现，给出成绩。

第三次形成性考核

考核发布时间：需要学生在完成第九章教学任务之后完成此次阶段性考核。考核发布时间是在第十一周初。

考核完成时间：第十三周末

考核内容：前九章教学内容

考核形式及要求：采取网上试卷的形式进行考核。在考核时间范围内，学生可以多次参加考核，但是每次必须在 3 小时内提交完整试卷。最终考核成绩为所参加的考核中所得的最高成绩。

考试题型与分值：

- 1、不定项选择题（每题 2 分，30 题共计 60 分；每题至少有一个答案，多选少选均不能得分）

2、判断题（每题 2 分，20 题共计 40 分，对的在括号中打√，错误的在括号中打×）

第四次形成性考核

考核发布时间：需要学生在完成全部教学任务之后完成此次阶段性考核。考核发布时间是在第十四周初。

考核完成时间：第十六周末

考核内容：结合所学公共部门人力资源管理理论，自拟题目写一篇课程学习总结。

考核形式及要求：撰写一篇字数不低于 1500 字的课程学习总结。

教师根据学生的撰写情况给予评分。

三、终结性考试相关要求

（一）相关要求

1. 考试目的

终结性考试是在形成性考核的基础上，对学生学习情况和学习效果进行的一次全面检测。

2. 命题原则

（1）本课程的考试命题严格控制在教学大纲规定的教学内容和教学要求的范围之内。

（2）考试命题覆盖本课程教材的导论、第 1——9 章，既全面，又突出重点。

（3）试题难度适中。一般来讲，可分为：容易、适中、较难三个程度，所占比例大致为：容易占 30%，适中占 50%，较难占 20%。

3. 考试手段

基于“国家开放大学终结性考试系统”进行网络考试。

4. 考试方式

闭卷

5. 考试时限

限时考试：90 分钟

（二）终结性考试题型及规范解答举例

题型包括不定项选择题、判断题、名词解释、简答题、论述题（含案例分析）。下面给每种题型列举 1-2 道样题，以及相应的参考答案及评分标准。

一、不定项选择题（每题 2 分，共 10 分，每题至少有一个正确答案，多选或少选都不能得分）

1. 麦肯锡的 7S 模型中 (A) 是整个系统的核心、基础和关键。

A 共有价值观 B 战略 C 人员 D 制度

2. 公共部门人力资源需求预测方法主要有(ABCD)。

A 直觉预测法 B 比率分析法 C 回归预测法 D 趋势预测法

3.

答案: 1、BC 2、D 3、.....

二、判断题 (每题 2 分, 共 20 分, 对的在括号中打√, 错误的在括号中打×)

1. 人力资源不同于其他经济资源的一个显著特征就是其生产性。()

2. 从广义上讲, 培训开发构成了报酬的一个组成部分。()

3.

答案: 1、× 2、√ 3、.....

三、名词解释 (每题 5 分, 共 20 分)

1. 公共部门人力资源管理:

2.

答: 1、公共部门人力资源管理是指公共部门依法对本部门人力资源进行的规划、招录、使用、分类、培训开发、绩效管理、薪酬管理、奖惩维护等实践活动和管理过程的总和。

2.

四、简答题 (每题 10 分, 共 30 分)

1. 公共部门人力资源规划具有哪些作用?

2.

答: 1、(1) 确保公共部门职能转变和发展过程中对人力资源的需求 (2 分)

(2) 有利于公共部门制定战略目标和发展规划 (2 分)

(3) 有利于更好地控制人工成本 (2 分)

(4) 有利于公共部门人力资源管理活动的有序化 (2 分)

(5) 有利于调动员工的积极性和创造性 (2 分)

2.....

五、论述题 (20 分)

试述公共部门人力资源管理具有哪些特点?

要点提示:

1. 组织管理的同一性和统一性

2. 人力资源管理的政策性更强
3. 对公共部门从业者的道德要求更高
4. 公共部门人力资源管理具有稳定性
5. 人力资源管理的过程更讲究程序性

（以上要点均须展开论述，否则酌情扣分，只答要点，每点给 2 分）

四、课程考核的相关内容

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。其中掌握的内容约占 55%，理解的内容约占 45%，了解的内容约占 5%。

第一章 公共部门人力资源管理概述

考核内容及要求：

了解：我国公务制度的建立与发展；我国事业单位人事制度和国有企业人力资源管理的演变

理解：公共部门的内涵；中国公共部门的界定；公共部门的特征；公共部门人力资源管理的特殊性；人力资源管理的基本概念；人力资源管理的发展演变过程，人力资源管理的作用。

掌握：公共部门人力资源管理的含义与特点；人力资源管理的任务与作业活动；公共部门人力资源管理的目标与功能；我国公共部门人力资源管理的现状与挑战。

第二章 公共部门人力资源规划

考核内容及要求：

了解：公共部门人力资源规划的内容与分类；公共部门人力资源规划结果的平衡。

理解：公共部门人力资源规划的含义；公共部门人力资源规划的作用；

掌握：公共部门人力资源规划的具体步骤；公共部门人力资源需求预测方法；公共部门人力资源供给预测方法。

第三章 公共部门工作分析

考核内容及要求：

了解：工作分析在公共部门管理中的作用；公共部门工作分析的主体。

理解：工作分析的概念；我国公务员的职位分类；我国事业单位的人员分类。

掌握：工作分析的程序；公共部门工作分析的方法。

第四章 公共部门人力资源招募与选录

考核内容及要求：

了解：公共部门人力资源招募的渠道。

理解：公共部门人力资源招募的原则；公共部门人力资源招募的策略。

掌握：公共部门人力资源招募与选录的程序；公共部门招募计划制订及其具体流程；各种人力资源甄选与测评方法的操作要点、优缺点。

第五章 公共部门绩效管理

考核内容及要求：

理解：绩效考核方法在公共部门的应用；绩效考核中常见误区及规避。

掌握：绩效管理、绩效考核的含义和两者的区别；绩效计划、绩效监控、绩效考核及结果运用的具体内容；公共部门绩效管理体系内容；公共部门绩效考核方法。

第六章 公共部门人力资源培训

考核内容及要求：

了解：公共部门人力资源培训预算管理；公共部门人力资源培训效果评估。

理解：公共部门人力资源培训的作用、原则与类型。

掌握：公共部门人力资源培训需求分析；培训计划制订；培训实施；公共部门在职培训方法、脱产培训方法、新型培训方法。

第七章 公共部门薪酬管理

考核内容及要求：

了解：薪酬的概念及其构成；公共部门薪酬的功能。

理解：公共部门薪酬制度的基本原则；事业单位的薪酬制度；因素比较法。

掌握：公务员薪酬制度；公共部门薪酬设计的程序；计点评分法。

第八章 公共部门人员激励与约束

考核内容及要求：

了解：人力激励的含义；人力激励类型与形式；监控与约束的含义。

理解：人力激励的功能；公共部门人力资源激励的基本手段；监控与约束的作用；公共

部门监控与约束的主要内容；我国公共部门监控与约束体系。

掌握：公共部门人力激励的特殊性；主要的激励理论；人力激励的原则；我国公共部门人力资源激励机制的改进方略；新时代我国公共部门人力资源监控与约束。

第九章 公共部门人力资源管理发展趋势

考核内容及要求：

了解：互联网、人工智能、大数据技术等对人力资源管理的影响。

理解：共享经济、人力资源服务产业、“三支柱”模式等组织与产业演进对公共部门人力资源管理的影响。

掌握：未来人力资源管理发展演变的趋势；公共部门人力资源管理的发展趋势。