

判断题

1、20 世纪 90 年代之前，严格地说，当时的公共部门只有身份管理，没有、也不需要薪酬体系和薪酬管理。()

正确选项：正确

2、笔试一般不能单独使用，必须有其他测试方法作为补充。()

正确选项：正确

3、传统的“官本位”的价值评价使得公职人员必然以行政激励和道德激励为主。()

正确选项：正确

4、传统的公共部门重视投入和过程，对其效果不够重视，容易导致形式主义、浪费和官僚主义。()

正确选项：正确

5、从理论上讲，早期的人力资源规划强调人力资源的需求分析和供给分析，然后确定两者的差距，引导出消除差距的方法，如岗位调整、招聘、培训、薪资调整等。()

正确选项：正确

6、弹性雇佣制不仅局限于技术含量低的工勤岗位，也能适用于技术含量较高的金融、经贸、信息等岗位，形成人员能进能出、岗位能上能下、待遇能高能低的用人机制，激发组织活力，促进事业发展。()

正确选项：正确

7、德鲁克之所以提出人力资源这一概念，是想表达传统人事管理所不能表达的意思。他认为，与其他资源相比，人力资源是一种特殊的资源，它必须通过有效的管理机制才能开发利用，并为企业带来可观的经济价值。()

正确选项：错误

8、对于公共部门人力资源管理服务外包，公共部门可以根据需求将一项或几项人力资源管理职能外包给人力资源服务机构，对于核心业务，仍然由自己的人力资源管理团队进行管理。()

正确选项：正确

9、对员工进行正向激励的效果要远远好于负向激励的效果，而且越是素质低的员工，负向激励对其产生的负作用越大。()

正确选项：错误

10、对组织而言，不论其性质如何，绩效管理主要是人力资源管理部门和员工的事情。()

正确选项：错误

11、非经济性薪酬可归纳为工作特征和工作环境两大部分。工作环境则是指与工作相关的软硬件环境或条件的优劣，包括组织文化的品位、人际关系的融洽、工作条件的舒适性、工作场所的便利性、工作方式的弹性度、政策的公正性、制度的规范性等因素。()

正确选项：正确

12、岗位工资主要是根据劳动者的第三种劳动即凝固劳动所支付的工资，是典型的以成果论英雄，以实际的、最终的劳动成果确定劳动者的薪酬。()

正确选项：错误

13、工作说明书是对工作描述中有关职位工作的规范化说明。它主要以“人”为中心，对职位进行全面、详细与深入的说明，为人力资源及其他管理工作提供基础，把组织的总任务与总目标落实到每个具体的职位和人员。()

正确选项：错误

14、公共部门的机构臃肿、人员庞杂，人工成本巨大，其中的原因非常复杂，包括体制、历史、文化、管理者的“经济人”属性、公共管理的特殊性等多个方面，但最重要的恐怕就是缺

乏科学的人力资源规划了。()

正确选项：正确

15、公共部门非常强调培训预算管理，所以公共部门人力资源培训比一般培训会多一个步骤。()

正确选项：正确

16、公共部门人力资源管理五项功能都是以工作分析为基础与核心的，工作分析能确定本组织每一岗位所应有的权责和资格要求，从而使人力资源的获取明确了要求，为激励规定了目标，给绩效考核提供了标准，为培训开发提供了依据。()

正确选项：正确

17、公共部门尤其是政府部门和公益性事业单位不以经济效益为目标，因此，其各项活动都不需要进行效益评估。()

正确选项：错误

18、公平理论的基本观点是:当一个人做出成绩并取得了报酬以后，他最关心自己所得报酬的绝对量，而不关心自己所得报酬的相对量。()

正确选项：错误

19、公职人员的“德”决定了其才能的发挥方向和目的，解决了为谁服务的问题；公职人员的“才”是德的基础，使德具有现实意义，得到具体体现，其核心是能力的问题。()

正确选项：正确

20、关键绩效指标的理论基础是“三七法则”，即 70%的工作任务是由 30%的关键行为完成的，抓住这 20%的关键行为，对其进行分析和衡量，就能抓住绩效考核的重心。()

正确选项：错误

21、关键事件法的基本依据是任职者本人对所从事工作情况与要求最了解。()

正确选项：正确

22、国有企业计划经济体制下的人事管理的制度和模式，已形成“国家包揽，行政隶属，身份差别，终身固定”的企业管理体制，带有计划经济体制的“统得过死，条块分割，计划调节”的浓重特点。()

正确选项：正确

23、基本工资是根据劳动合同约定或国家及组织规章制度规定的工资标准计算的工资，也称标准工资。在一般情况下，基本工资是职工劳动报酬的主要部分。()

正确选项：正确

24、激励并非全是鼓励，还包括利用带有强制性、威胁性的控制手段来否定某些不符合组织要求的行为。()

正确选项：正确

25、绩效工资的前身是计件工资，但它不是简单意义上的工资与产品数量挂钩的工资形式，而是建立在科学的工资标准和管理程序基础上的工资。()

正确选项：正确

26、绩效工资是事业单位收入分配中机动的部分，占事业单位工作人员工资的比重较大，分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。()

正确选项：正确

27、绩效管理，绩效指标设计的依据主要来源于工作设计和工作分析结果形成的工作说明书。()

正确选项：正确

28、监控与约束互为补充，约束是手段，监控是目的。()

正确选项：错误

29、结构化问卷是目前我国企业使用较多的工作分析问卷，其特点在于能对职位信息进行全面、完整的收集，适用的范围广，能根据不同的组织性质、特征进行个性化设计。()

正确选项：错误

30、了解员工的需要是什么是应用强化理论对员工进行激励的一个重要前提。()

正确选项：错误

31、马尔科夫模型是用来预测等时间间隔点上（一般为1年）各类人力资源分布情况的一种动态预测技术。这也是从统计学中借鉴过来的一种定性预测方法。它的基本思想是找出组织过去人力资源流动的比例，以此预测未来人力资源的供给情况。()

正确选项：错误

32、每年从大学毕业生中招募所需要的人员，是公共部门外部招募的最好方式。()

正确选项：正确

33、内滋激励是一种高层次的激励，它产生的力量最大、最有效。许多员工的成就主要得益于内滋激励。()

正确选项：正确

34、培训对象反应评估是最基本、最常用的评估方式。反应评估可以采取问卷调查法、面谈法、座谈法等方法。()

正确选项：正确

35、培训需求的组织分析主要是通过对组织的目标、资源、特质、环境等的分析，准确地找出组织存在的问题与问题产生的原因，以确定培训是否是解决问题的最有效的方法。()

正确选项：正确

36、评价中心多由规模较大的组织用于招募关键职位人员，也包括应届毕业生。如果评价中心能有效地向组织输入所需的人才，那么整个招募过程产生的费用就比较划算。()

正确选项：错误

37、评价中心是一种综合、全面的测评方式，其实质是一个空间概念，而不是运作概念。()

正确选项：错误

38、人岗匹配原则要求公共部门的招募工作以职位为出发点，要按照职位的实际需求来选择人才，避免给公共部门带来机构臃肿和效率低下的负面影响。()

正确选项：错误

39、人力资源不同于其他经济资源的一个显著特征就是其社会性，具体表现在未来收益目标的多样性和外部效应的社会性方面。()

正确选项：正确

40、人力资源管理发展的科学管理阶段采用“社会人”的人性假设，管理工作的重点在于提高生产效率、完成生产任务。()

正确选项：错误

41、人力资源经理也是客户经理，所谓客户经理，就是要为企业各层级提供一揽子的人力资源系统解决方案。()

正确选项：正确

42、人力资源柔性管理，是指组织灵活运用人力资源要素，以适应其规模和结构变化需要的能力。()

正确选项：正确

43、人员核查法中的人事登记表描述的是个人的技能，而人员替换图描述的是可以胜任组织中关键职位的个人的情况。()

正确选项：正确

44、事业单位岗位分为综合管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别。()

正确选项：错误

45、虽然能力和态度会影响业绩，但业绩并不能完全反映员工的能力和态度，也不能用来全面衡量员工在工作中的付出。()

正确选项：正确

46、随着狭义的人力资源职位的取消，对具有专业知识、熟知专业领域的高素质人力资源专家的需求将会增加，在医疗和政府等受到高度监管的行业中，尤其如此。()

正确选项：错误

47、通过工作分析，人力资源规划者可以得到两份关键的文书，即岗位说明书和工作规范。()

正确选项：错误

48、未来的人力资源管理者要扮演工程师兼销售员兼客户经理的角色，一方面人力资源管理者要具有专业的知识与技能，另一方面人力资源管理者要具有向管理者及员工推销人力资源产品与服务方案的技能。()

正确选项：正确

49、未来雇用新员工依旧比留住现有员工成本更高。一旦公司找到了合适的人选，就要想尽一切办法留住，培训就是吸引其留下的关键因素之一。()

正确选项：正确

50、我国公务员职位分类制度需要兼顾品位分类和职位分类各自的因素，注意吸收两者的优点，把品位分类与职位分类有机结合起来，以品位分类为主，兼顾职位分类。()

正确选项：错误

51、心理学第一定律认为，每个人都是不同的，每个人总是在生理或心理上存在着与其他人不同的地方，这是人力资源区别于其他形式的经济资源的重要特点。()

正确选项：正确

52、一般人力资源规划中较为稳定的支出除了薪酬，就是培训支出，这也是组织人工成本的重要组成部分。()

正确选项：正确

53、有效的权力制约也是一种激励，它能促使公职人员正确地认识权力结构，规范权力的运作行为，增强合理用权的主体意识，不越权，不弃权，不滥用权力。()

正确选项：正确

54、晕轮效应是指考核主体依据考核对象在考核周期内最后阶段的绩效做出评价。()

正确选项：错误

55、中华人民共和国成立初期，我国需要大量资金和实物进行社会经济恢复和建设工作，因此对公共部门实行了“供给制”的薪酬制度。()

正确选项：错误

56、组织在进行绩效考核之后，往往会出现考核结果不够理想的情况。对于绩效考核结果不够理想的人员，组织的最佳策略是为他们调整岗位。()

正确选项：错误

不定项选择题

1、() 是工作分析中最为重要的角色，由于他们对所从事的工作最熟悉、最了解，因此也最有发言权。

正确选项：职位任职者

2、() 是绩效管理最重要的环节，是决定绩效管理效果的关键。

正确选项：绩效考核

3、() 是绩效计划中最为关键和复杂的工作。

正确选项：绩效目标的确定

正确选项：绩效评价指标的设计

4、() 是人力资源招募中必须遵守的黄金法则，指求职者的能力与职位所要求的能力完全匹配，并且两者的结合可以使求职者的能力发挥得最好，职位工作完成得最好。

正确选项：能岗匹配原则

5、2006 年《中华人民共和国公务员法》施行后，公务员工资主要由 () 构成。

正确选项：基本工资

正确选项：津贴

正确选项：补贴

正确选项：奖金

6、大数据技术对人力资源管理的影响是全局性的、长远性的，主要可以概括为 ()。

正确选项：从战略层面提升人力资源管理的地位

正确选项：大数据技术能够有效提高人力资源管理决策的精准性

7、公共部门对公职人员进行分类依据的是()等因素，而这些因素的确定是建立在工作分析的形成性文书，即工作说明书、工作规范基础上的。

正确选项：工作性质

正确选项：责任轻重

正确选项：资历条件

正确选项：工作环境

8、公共部门人力资源需求预测方法主要有()。

正确选项：直觉预测法

正确选项：比率分析法

正确选项：回归预测法

正确选项：趋势预测法

9、共享经济对人力资源管理的影响主要体现在 ()。

正确选项：松散型人力资源

正确选项：人力资源全球库

正确选项：市场化结算体系

正确选项：依托移动互联网

10、教师在上个考核周期因上课迟到被学生举报，影响了上个考核周期的绩效评价，但在此次考核周期内没有出现问题，却因为上次事故而影响了其绩效考核。这是考核中的 ()。

正确选项：溢出效应

11、麦肯锡的 7S 模型中 () 是整个系统的核心、基础和关键。

正确选项：共有价值观

12、美国哈佛大学威廉·詹姆斯教授，在实地调查中发现一个人平常表现的能力水平，与经过激发可能达到的能力水平之间存在着大约 () 左右的差距。

正确选项：60%

13、内部人力资源供给预测的方法有()。

正确选项：人员核查法

正确选项：人员替换图

正确选项：马尔科夫模型

14、培训对象所处的层级不同，培训内容会有很大差别，层级越低，培训会更加注重 ()。

正确选项：执行力

正确选项：技术能力

正确选项：团队合作能力

15、培训效果评估最有代表性的观点是柯克帕特里克评估模型（简称柯氏评估模型），柯氏评估模型从（ ）对培训项目进行评估。

正确选项：反应评估

正确选项：学习评估

正确选项：行为评估

正确选项：结果评估

16、培训需求的组织分析主要是通过对组织的（ ）的分析，准确地找出组织存在的问题与问题产生的原因，以确定培训是否是解决问题的最有效的方法。

正确选项：目标

正确选项：资源

正确选项：特质

正确选项：环境

17、平衡计分卡是一种绩效考核方法，其核心思想是通过逻辑相关的角度，即（ ），以及相应的绩效指标之间相互驱动的因果关系，展现组织的战略轨迹，实现绩效考核—绩效改进以及战略实施—战略修正的目标。

正确选项：客户

正确选项：内部业务流程

正确选项：学习与成长

正确选项：财务

18、人力资源管理（ ）阶段的理论创新，都与人力资源管理有直接关系，从而为人力资源管理奠定了理论基础。

正确选项：行为科学

19、人力资源管理的运作模式要服务于客户需求的满足，同服务外部客户一样，最难满足的是定制化需求，为此（ ）角色应运而生。

正确选项：业务的合作伙伴

20、人力资源是资源的一种，是以人为载体的资源，是存在于人体中以（ ）为具体表现的经济资源。

正确选项：知识

正确选项：技能

正确选项：能力

正确选项：体能

21、事业单位的薪酬是岗位绩效工资包括（ ）。

正确选项：岗位工资

正确选项：薪级工资

正确选项：绩效工资

正确选项：津贴补贴

22、事业单位人员分类的主要内容包括（ ）。

正确选项：岗位设置

正确选项：岗位等级

正确选项：岗位设置程序

正确选项：岗位设置权限

23、树立正确的公共部门人力资源激励理念,包括（ ）。

正确选项：更加尊重人性，为公职人员提供充分展现才能的舞台

正确选项：建立评价公职人员的多元价值尺度，满足公职人员的多元需求

正确选项：建立公职人员认同的组织目标

正确选项：形成法治精神和理念

24、完善我国公共部门人力资源监控与约束的基本方略要在()进行改革完善，建立一个以专业化为主、多头参与的监控与约束体系。

正确选项：监控与约束理念

正确选项：监控与约束制度

正确选项：监控与约束机制

25、我国各类企事业单位在做工作评价的时候大多采用（ ）。

正确选项：计点评分法

26、我国古代的"卧薪尝胆"、"破釜沉舟"的故事充分说明了()的重大作用。

正确选项：危机激励

27、一般来说,()常常在组织所在地的劳动力市场上招募。

正确选项：操作人员和办事人员

28、在工作分析结果的表现形式中,（ ）是最直接、最原始、最基础的形式。

正确选项：工作描述

29、值得国有企业学习和借鉴的优秀私营企业人力资源管理经验有（ ）。

正确选项：战略性人力资源管理与管理创新紧密相关

正确选项：人力资源管理与企业文化建设紧密结合

正确选项：人力资源管理要推动内部客户理念

名词解释题

1、360 度绩效考核：

参考作答：

360 度绩效考核是指通过上级、同事、下属、客户和自我评价，对员工的绩效做出全方位评价的一种绩效考核方法。

2、比率分析法：

参考作答：

比率分析法是指组织的各级管理者根据过去的经验,把组织未来的业务活动水平转化为人力资源需求的预测方法。

3、分内工作：

参考作答：

分内工作指让应聘者逐一处理实际面对空缺职位时所要处理的一堆事务,如写信、记备忘录、安排会议行程等,然后由经验丰富的评价人员对工作绩效予以评价。

4、工作分析：

参考作答：

工作分析是指通过一定的技术、方法和手段对组织中某个特定职位的性质、目的、任务、职权、隶属关系、工作条件及完成者的要求进行相关信息收集与分析,经分析对该职位的工作提出明确的规定的过程。

5、工作日志法：

参考作答：

工作日志法是指由各岗位的员工填写工作日志,要求按照一天中工作活动发生的时间顺序对每件事进行记录,无论这些工作是本职工作还是本职工作以外的。

6、公共部门人力资源管理：

参考作答：

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。

7、公共部门人力资源规划：

参考作答：

公共部门人力资源规划指的是从公共部门中长期战略目标与发展规划出发，科学地分析和预测公共部门内外部环境变化对人力资源数量、质量和结构的影响，制定必要的人力资源政策和措施，确保公共部门在需要的时间和岗位能及时获得所需要的人力资源数量和质量的过程。

8、公共部门人力资源培训：

参考作答：

公共部门人力资源培训是指为了最终实现公共部门整体绩效的提高而有计划地对公共部门人员知识、技能、态度方面进行系统提升，以使其提高对当前职位和未来职位的胜任能力。

9、公共部门人力资源招募：

参考作答：

公共部门人力资源招募是指在公共部门人力资源预测和规划的前提下，根据编制、人力资源规划等要求吸收所需要的人员到空缺职位工作的过程。

10、公文筐测试：

参考作答：

公文筐测试指的是评价人员通过筛选出目标职位日常工作中经常接触的文件对应聘者进行测试，以考察应聘者的组织能力、分析判断能力、计划控制能力和决策能力等。

11、关键事件法：

参考作答：

关键事件法指的是请员工和其他有关人员描述能反映其绩效好坏的“关键事件”，即对职位工作造成显著影响的事件，并将其归纳、分类，在大量收集信息之后，对职位的特征、规划、要求进行分析研究的方法。

12、管理游戏：

参考作答：

管理游戏是一种以完成某种“实际操作任务”为基础的标准化模拟活动，通过活动观察与测评应聘者的实际能力。

13、计点评分法：

参考作答：

计点评分法指的是把薪酬因素进行分解，然后按照事先设计出来的结构化量表对每种薪酬因素进行估值。

14、绩效考核：

参考作答：

绩效考核是针对组织员工所承担的工作，对照工作目标或绩效标准，应用多种定性和定量评价方法，对员工的工作业绩进行鉴别，以评定员工的工作目标完成情况、员工的工作职责履行程度和员工的发展情况等，并将结果反馈给员工，以便形成客观、公正的人事决策的过程。

15、量表法：

参考作答：

量表法是指将绩效考核指标赋予一定的分数或比重，制成量表，考核主体据此对考核对象的绩效进行评价。

16、面谈模拟：

参考作答：

面谈模拟是指由多位评价者与应聘者面谈，以发掘应聘者的背景、过去的工作绩效、目前兴趣以及行为激励状态。这是一种特殊的情景模拟。

17、描述法：

参考作答：

描述法是指考核主体用叙述性文字对考核对象的工作业绩、工作能力和工作态度等进行描述，据此得出对考核的综合评价。

18、品位分类：

参考作答：

品位分类制度以“人”为核心要素，按照资历、教育程度、工作经验等，将人员分为不同等级和类别的分类制度。

19、趋势预测法：

参考作答：

趋势预测法是指根据组织的某个部门过去几年人力资源数量的变动，分析人力资源在未来的变动趋势，并据此预测组织的某个部门在未来某一时期人力资源需求。

20、人力资源：

参考作答：

人力资源是资源的一种，是以人为载体的资源，是存在于人体中以体能、知识、技能、能力、个性行为特征倾向等为具体表现的经济资源。

21、人力资源激励：

参考作答：

人力资源激励是指通过各种有效的激励手段，激发人的需要、动机、欲望，形成某一特定目标，并在追求这一目标的过程中保持高昂的情绪和持续的积极状态，发挥潜力，达到预期的目标。

22、无主持的群体讨论：

参考作答：

无主持的群体讨论指给一群应聘者一个问题，让他们一起讨论，并做出群体决策。然后由评价人员对应聘者的沟通技巧、领导能力、个人影响力以及群体接纳程度进行评价。

23、直觉预测法：

参考作答：

直觉预测法指的是组织的各级管理者根据自己工作中的经验和对组织未来业务量增减情况的估计，自下而上确定组织未来所需人员的预测方法。

24、职位分类：

参考作答：

职位分类制度以“事”为核心要素，按照工作性质、责任大小、难易程度、所需资格条件等，将人员分为不同等级和类别的分类制度。

简答题（主观题）

1、公共部门人力资源激励具有哪些特殊性？

参考作答：

（1）公职人员身份保障；（2）层级节制；（3）法规限制；（4）预算限制；（5）升迁；（6）人事制度的缺失。

2、“三支柱”模式对公共部门人力资源管理有什么影响？

参考作答：

（1）公共部门人力资源管理也要“以人为本”；（2）公共部门人力资源管理的基本职能与私营部门并无二致；（3）市场经济体制的不断完善为公共部门人力资源管理变革创造了条件；

(4) 现代信息技术提高了公共部门应用“三支柱”模式的可行性。

3、工作分析遵循哪些原则？

参考作答：

(1) 目标明确； (2) 分工协作； (3) 责、权、利明确； (4) 成本适当； (5) 流程合理。

4、公共部门人力资源管理具有哪些特点？

参考作答：

(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。

5、公共部门人力资源规划有哪些作用？

参考作答：

(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) 有利于公共部门制定战略目标和发展规划； (3) 有利于更好地控制人工成本； (4) 有利于公共部门人力资源管理活动的有序化； (5) 有利于调动员工的积极性和创造性。

6、公共部门人力资源培训的程序主要包括哪些？

参考作答：

(1) 公共部门人力资源培训需求分析； (2) 公共部门人力资源培训预算管理； (3) 公共部门人力资源培训计划制订； (4) 公共部门人力资源培训实施； (5) 公共部门人力资源培训效果评估。

7、公共部门人力资源招募具有哪些功能？

参考作答：

(1) 获取公共部门所需的人力资源，为组织输送和补充新生力量，特别是具有高素质、与职位要求相匹配的专业技术人员，为组织人力资源的合理配置和结构调整提供可靠的人员保障； (2) 提高公共部门组织结构的稳定性，减少人员进出对公共部门日常工作节奏的影响。同时，合理的人力资源招募与选录可以将人员安排到恰当的职位，提升人员的工作满意度； (3) 降低公共部门管理成本。选择适合职位要求的人员上岗，可以降低录用后人员培训和开发费用； (4) 提升公共部门运作效率。招募和选录适合职位要求的人员，必定会提升组织的工作效率，减少人员的管理难度。

8、公共部门人力资源招募与选录的程序是什么？

参考作答：

(1) 招募计划制订； (2) 确定公共部门人力资源招募的策略； (3) 发布人力资源招募信息； (4) 公共部门人力资源招募与选录流程； (5) 公共部门人力资源招募与选录评估。

9、公共部门薪酬制度遵循哪些基本原则？

参考作答：

(1) 比较平衡原则； (2) 定期增薪原则； (3) 物价补偿原则； (4) 同工同酬原则； (5) 激励绩效原则； (6) 法律保障原则。

10、互联网技术对人力资源管理的影响有哪些？

参考作答：

(1) 改变了人力资源管理的外部环境及组织与外部环境的交互模式； (4分) (2) 人力资源管理模式发生了迭代升级； (3) 变革了传统人力资源管理技术。

11、绩效管理 with 绩效考核的区别有哪些？

参考作答：

(1) 绩效管理是相对系统的一个整体，贯穿整个组织的管理之中，而绩效考核只是这个整体中的一个部分，且只在某一考核的时间段阶段性出现；(2) 绩效管理是一个过程，由绩效计划、绩效监控、绩效考核和绩效反馈构成，注重过程的管理，具有前瞻性和规划性，而绩效考核只是一个阶段性的总结，主要关注事后的评价；(3) 绩效管理充分考虑员工的个人发展需要，为员工能力开发与教育培训提供各种指导，注重个人素质和能力的全面提升，而绩效考核只关注当前的绩效结果；(4) 绩效管理能建立管理者和员工之间的绩效合作伙伴关系，而绩效考核更容易使管理者和员工站到对立面。

12、目标设置激励理论如何在人力资源管理中运用？

参考作答：

(1) 目标是一种外在的可以得到精确观察和测量的标准，人力资源管理者可以直接调整和控制，具有可应用性。(2) 人力资源管理者应帮助下属设立具体的、有相当难度的目标，使下属认同并内化为自己的目标，变成员工行动的方向和动力。(3) 人力资源管理者应尽可能地使下属获得较高的目标认同。(4) 加强和做好目标进程的反馈工作。

13、人工智能技术对人力资源管理的影响表现在哪些方面？

参考作答：

(1) 合理降低管理成本，提高工作效率；(2) 提高数据处理的综合能力，保障信息的准确性；(3) 强化各模块的管理效率，提高人才招聘和利用的质量；(4) 人工智能技术直接改变了人力资源管理的工具。

14、人力资源管理的任务有哪些？

参考作答：

(1) 通过计划、组织、调配、招聘等方式，保证一定数量和质量劳动力和专业人才，满足企业发展的需要；(2) 通过各种方式和途径，有计划地加强对现有员工的培训，不断提高他们的劳动技能和业务水平；(3) 结合每个员工的职业生涯发展目标，对员工进行选拔、使用、考核和奖惩，尽量发挥每个人的作用；(4) 协调劳动关系；(5) 对员工的劳动给予报酬；(6) 管理人员的成长。

15、人力资源管理具有哪些作用？

参考作答：

(1) 人力资源管理对组织中所有的管理人员都是重要的；(2) 人力资源管理能够提高员工的工作绩效；(3) 人力资源管理是现代社会经济生活的迫切需要；(4) 人力资源是组织生存发展并始终保持竞争力的特殊资源。

16、为减少绩效考核中的误区，组织应采取哪些措施？

参考作答：

(1) 对考核主体进行培训，使其在实践中有意识地避免这些误区；(2) 建立完善的绩效目标体系，绩效考核指标和标准应当具体、明确，避免晕轮效应、逻辑误差、首因效应、近因效应等；(3) 选择恰当的考核主体，尽可能让同一考核主体进行考核，使考核对象之间的考核结果具有可比性，避免理解差异化；(4) 使考核主体正确认识绩效评价的目的，并选择合适的考核方法，如强制分布法和排序法就可以避免宽大化倾向、严格化倾向和中心化倾向；(5) 修改考核内容，让考核内容更加明晰，能够量化的尽可能量化。

17、我国公共部门人力资源监控与约束体系面临哪些问题？

参考作答：

(1) 我国公共部门人力资源监控的法制程度有待进一步提升；(2) 监控主体与监控对象不平衡，监控体制应增强独立性；(3) 侧重于事后监控；(4) 缺乏双向监控；(5) 监控与约束机制和激励保障机制不匹配。

论述题

1、试述公共部门人力资源招募应遵循什么原则？

参考作答：

要点提示： 1.公平竞争原则 2.能岗匹配原则 3.因事择人原则 4.德才兼备原则 5.信息公开原则 6.合法原则

2、试述工作分析在公共部门管理中具有哪些作用？

参考作答：

要点提示： 1.工作分析是公共部门有效地进行人才招聘和录用,配置合适人才的前提条件；
2.工作分析有利于为员工培训确定明确的方向； 3.工作分析为员工考核提供重要依据；
4.工作分析有利于设计出合理的工资报酬； 5.工作分析有利于建立科学的员工晋升渠道和职业生涯发展路径。

3、试述公共部门绩效管理具有哪些作用？

参考作答：

要点提示： 1.绩效管理有助于公共部门责任的落实； 2.绩效管理有助于实现组织外部利益相关者的期望； 3.有助于提高公共部门的管理效果； 4.有助于将个人绩效和组织绩效紧密联系起来 5.有助于管理者和员工之间的沟通交流

4、试述公共部门人力资源管理的发展趋势。

参考作答：

要点提示： 1.公共部门人力资源管理也将不断尝试服务外包； 2.公共部门人力资源管理更加重视学习、变革和以人为本； 3.公共部门人力资源管理愈加柔性； 4.国有企业充分学习借鉴优秀私营企业人力资源管理经验。

5、试述公共部门人力资源培训遵循哪些原则？

参考作答：

要点提示： 1.服从和服务于公共部门的战略与规划的原则 2.理论联系实际,学以致用原则
3.培训对象点面结合的原则 4.针对需求培训的原则 5.投入产出原则

6、试述我国公共部门人力资源管理面临哪些挑战？

参考作答：

要点提示： 1.公共部门人力资源管理理念面临挑战； 2.政府治理能力改进给公共部门人力资源管理带来的挑战； 3. 知识经济时代给公共部门人力资源管理带来的挑战； 4.信息技术的发展给公共部门人力资源管理带来的挑战； 5.公共部门人力资源管理的一些具体管理活动面临挑战。

试卷代号:1248

座位号

国家开放大学(中央广播电视大学)2016年秋季学期“开放本科”期末考试

公共部门人力资源管理 试题

2017年1月

题号	一	二	三	四	五	总分
分数						

得分	评卷人

一、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)

- 公共部门人力资源损耗依据损耗发生的原因,可以分为()。
A. 前期投资损耗
B. 制度性损耗
C. 管理损耗
D. 后续投资损耗
- 公共部门人力在制定人力资源规划时,必须围绕着公共利益的实现,回答的基本问题是()。
A. 我们所处的环境怎么样
B. 我们的使命和目标是什么
C. 我们怎样才能实现目标
D. 我们做得如何
- 合理的公共部门人力资源流动的价值是()。
A. 有利于提高公职人员的素质和能力
B. 有利于优化公共部门人才队伍结构
C. 有利于促进用人与治事的统一
D. 有利于改善组织的人际关系
- 我国公务员职务晋升必须坚持()。
A. 德才兼备、注重实绩
B. 鼓励竞争原则
C. 坚持公开、平等
D. 逐级晋升、不能越级
- 公务员薪酬制度的确立方式主要有()。
A. 法律方式
B. 行政方式
C. 共同协调方式
D. 经济方式

得 分	评卷人

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×)

6. 人力资源开发是现代公共部门人事管理的重点和核心。()
7. 挂职锻炼不涉及公务员行政隶属关系的改变,它不改变单位的编制,但需要办理公务员的调动手续,只在一定时间内改变挂职锻炼公务员的工作关系。()
8. 薪酬主要由直接薪酬和间接薪酬这两大部分构成。其中,直接薪酬是薪酬的核心部分。()
9. 狭义的公共部门人力资源开发指的是公职人员培训。()
10. 一般来讲,培训是人力资源开发的主要手段,但不是唯一的手段。()
11. 人力资源需求预测是组织人力资源战略和规划的核心内容,是制定人力资源计划,进行人力资源开发管理的基础。()
12. 能岗匹配原则是任何组织进行人力资源招募与选录过程中必须遵循的黄金法则。
()
13. 《公务员法》要求对公务员的考核内容包括德、能、勤、绩、廉五个方面,考核的重点是工作能力。()
14. 公共部门人才资源福利一般是通过举办集体福利设施、发放各种补贴等方式满足本单位、本部门员工某些普遍性和共同性的消费需求,并且以低费形式提供。()
15. 部际培训的最大优点在于针对性较强、容易实施,也比较容易取得实效。()

得 分	评卷人

三、名词解释(每小题 5 分,共 20 分)

16. 文件筐作业
17. 公共部门人力资本
18. 职位分类
19. 公共部门绩效评估

得 分	评卷人

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

20. 西方国家公共部门人力资源监控与约束机制有哪些特征?
21. 双因素理论如何在人力资源管理中加以运用?
22. 我国公共部门人力资源生态环境面临的问题有哪些?

得 分	评卷人

五、论述题(20 分)

23. 试述公共部门与私人部门在人力资源管理方面的不同。

试卷代号:1248

国家开放大学(中央广播电视大学)2016年秋季学期“开放本科”期末考试

公共部门人力资源管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2017年1月

一、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. BCD 2. ABCD 3. ABCD 4. ABC 5. ABC

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×)

6. √ 7. × 8. √ 9. √ 10. √
11. √ 12. √ 13. × 14. × 15. ×

三、名词解释(每小题5分,共20分)

16. 文件筐作业又称公文处理,它是一种效度高、而又能为多数参加者所接受的一种面试方法。其操作方法是提供一定数量的备忘录、信函、报告等文字性资料,让应试者阅读完这些资料后,决定处理意见。

17. 公共部门人力资本指的是公共部门工作人员为了实现公共服务的目标,后天获得的具有经济价值和社会价值的知识、技术、能力和健康等因素之整合。

18. 职位分类是以职位为对象,以职位的工作性质、难以程度、责任大小及所需资格条件为评价因素,把职位划分成不同的类别和级别,作为人事管理基础的一种人事分类制度。

19. 公共部门绩效评估又称绩效考核或绩效评价,它是按照一定的标准采用科学的方法检查和评定组织内部公务员对职位所规定的职责的履行程度,以确定其工作成绩的管理方法。

四、简答题(每小题10分,共30分)

20. (1)注重法律建设,规范行政行为;(4分)

(2)监督与约束的主体独立性强;(3分)

(3)约束与监督以“经济人”假设为前提,与公共部门公职人员的利益相结合。(3分)

21. (1)管理者要充分了解员工的兴趣爱好,尽量将员工安排在其喜欢的工作岗位上;(2分)

(2)管理者首先要注意满足员工的保健因素;(2分)

(3)管理者要使员工的工作丰富化,满足员工的高层次需求;(2分)

(4)管理者要注意正确地发放工资和奖金;(2分)

(5)管理者要注意正确运用表扬激励。(2分)

22. (1)人力资源生态环境的不平衡性;(2分)

(2)人力资源政策体制建设环境还不完善;(3分)

(3)人力资源管理环境滞后;(3分)

(4)劳动力市场环境还不成熟。(2分)

五、论述题(20分)

23. 要点提示:

(1)价值取向差异使管理目标不同;

(2)管理对象行为取向不同;

(3)公共部门与私人部门对员工任职资格的要求有差异;

(4)公共部门与私人部门人力资源管理重点不同;

(5)公共部门与私人部门适用法律方面有差异。

(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)

试卷代号:1248

座位号

国家开放大学(中央广播电视大学)2017年春季学期“开放本科”期末考试

公共部门人力资源管理 试题

2017年6月

题号	一	二	三	四	五	总分
分数						

得分	评卷人

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)

- 舒尔茨对人力资本理论的贡献主要有()。
 - 明确了人力资本的概念
 - 构建了人力资本理论的微观经济基础
 - 建立了系统的人力资本理论体系
 - 明确概括了人力资本投资的范围和内容
- 用于人力资源需求预测的定量预测法有()。
 - 德尔菲法
 - 自上而下预测法
 - 回归分析法
 - 比率分析法
- 公共部门人力资源部内培训的最大优点在于()。
 - 有助于增进部门之间的相互联系和信息交流,并有助于节省培训经费
 - 针对性较强、容易实施,也比较容易取得实效
 - 有助于人们开阔视野,增强应对所面对的现实问题的能力
 - 有利于部门工作经验的传授和良好人际关系的维系,也有利于保持部门的优良传统和工作的连续性

4. 关于我国公务员的降职,下列说法正确的是()。
- A. 是指由原来的职务调整到另一个职责更轻的职务,是由高的职务向低的职务的调整
- B. 意味着公务员所处地位的降低、职权和责任范围的缩小、待遇的减少
- C. 是一种任用形式和任用行为,是对公务员的惩戒与处分
- D. 是让由于各种原因不胜任现职又不宜转任同级其他职务的公务员改任较低职务的任用行为

5. 美国哈佛大学威廉·詹姆斯教授,在实地调查中发现一个人平常表现的能力水平,与经过激发可能达到的能力水平之间存在着大约()左右的差距。

- A. 50% B. 60%
- C. 70% D. 80%

得 分	评卷人

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×)

6. 人力资本理论认为教育是人力资本的核心。()
7. 回归分析法主要适合于对人力资源需求的宏观的长期趋势预测,特别是对于那些缺乏资料的预测有较好的效果。()
8. 我国现行的户籍制度是为限制人员流动设计的,附着其上的功能太多,已不合市场经济的要求。()
9. 《中华人民共和国公务员法》规定,公务员因工作需要到机关外兼职,应当经有关机关批准,但不可以领取兼职报酬。()
10. 薪酬主要由直接薪酬和间接薪酬这两大部分构成。其中,直接薪酬是薪酬的核心部分。()
11. 公共部门人力资源监控机制是指依据法律法规和其它相关规范对公共部门以及公职人员从事公职管理活动的行为进行监督、监察和纠正的一系列方式、方法、手段的总称,它是一种内外结合的“自律”行为。()
12. 柯克帕特里克培训效果模型是全球范围内最具有影响力,并被广泛采用的培训评估模型,它从受训者的反应、学习成果、工作行为和结果等四个方面来评估培训的效果。()
13. 公平理论的基本观点是:当一个人做出成绩并取得了报酬以后,他最关心自己所得报酬的绝对量,而不关心自己所得报酬的相对量。()
14. 一般而言,公务员的工资水平往往处在社会平均工资的中等偏上水平。()
15. 我国行政机关有权对公共部门及其工作人员进行监督,这种监督是监督体系中最重要、最经常、最全面的监督。()

得 分	评卷人

三、名词解释(每小题 5 分,共 20 分)

16. 人力资源管理:
17. 调任:
18. 人才测评:
19. 公共部门人力资源生态环境:

得 分	评卷人

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

20. 造成我国公务员考核制度现存问题的原因是什么?
21. 工作分析的程序是什么?
22. 各国公共人事制度共同的发展趋向是什么?

得 分	评卷人

五、论述题(20 分)

23. 试述公共部门人力资源在招募与选录过程中必须遵循的原则。

试卷代号:1248

国家开放大学(中央广播电视大学)2017年春季学期“开放本科”期末考试

公共部门人力资源管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2017年6月

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. ACD 2. CD 3. B 4. ABD 5. B

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×)

6. √ 7. × 8. √ 9. √ 10. √
11. × 12. √ 13. × 14. √ 15. ×

三、名词解释(每小题5分,共20分)

16. 人力资源管理是指对与一定物力相结合的人力进组织和调配,使人力、物力经常保持最佳比例,同时对其思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调,充分发挥人力的主观能动性,使人尽其才,事得其人,人事相宜,以实现组织目标。

17. 调任是指机关以外的工作人员调入机关担任领导职务或担任副调研员以上的非领导职务,以及公务员调出机关任职的人事行为。

18. 人才测评是建立在心理学、行为科学、管理学、统计学、计算机技术基础上的一种科学的综合选才方法体系,它通过对人员的知识水平、能力、个性特征、职业倾向和发展潜力等方面素质进行综合的测量和评价,为人事决策提供支持信息。

19. 公共部门人力资源生态环境,是指客观存在的、并直接或间接地影响公共部门人力资源生存和发展的各种要素的总和,它是公共部门人力资源赖以生存和发展的各种自然和社会环境的总和,是公共部门人力资源发展的外因条件和首要前提,它主要包括公共部门人力资源的外部环境和内部环境。

四、简答题(每小题10分,共30分)

20. (1)考核内容缺乏针对性、可比性;(3分)

(2)岗位之间工作量和难度不一致;(2分)

(3)考核制度设计也有不尽合理的地方;(3分)

(4)考核中没有规定不称职人员的比例。(2分)

21. (1)合理确定工作分析信息的目的;(2分)

(2)科学确定工作分析的执行者;(1分)

(3)选择有代表性的工作进行分析;(2分)

(4)搜集工作分析信息;(2分)

(5)让工作相关者审查和认可所搜集到的信息;(1分)

(6)编写工作说明书和工作规范书。(2分)

22. (1)在发展的方向上都指向现代的功绩制;(3分)

(2)在发展的路径上都是由封建制而官僚制,继而为民主型的开放制。各国在发展路径上的差别只在于其在这条发展道路上的位置不同而已;(2分)

(3)在对公务人员的素质要求上,由传统的通才模式向专才模式过渡。专业化的要求日趋强烈,尤其是对科技专才的需求,已成为各国发展的关键之所在;(2分)

(4)在人事价值观上由重视个人权威及特权观念向对事不对人的平等价值观过渡。(3分)

五、论述题(20分)

23. 要点提示:

(1)能岗匹配原则;

(2)因事择人原则;

(3)德才兼备原则;

(4)公平竞争原则;

(5)信息公开原则;

(6)合法原则。

(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)

试卷代号:1248

座位号

国家开放大学(中央广播电视大学)2017年秋季学期“开放本科”期末考试

公共部门人力资源管理 试题

2018年1月

题号	一	二	三	四	五	总分
分数						

得分	评卷人

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. 我国人力资源生态环境的不平衡性主要表现在()。
 - A. 高素质的人力资源都主要集中在东部沿海
 - B. 中部和西部留不住人才
 - C. 东部地区出现了人力资源饱和现象
 - D. 中西部人力资源政策体制环境比较完善、合理
2. 公共部门人力资源规划与私人企业组织的根本区别在于,它是以()为导向。
 - A. 公共目的
 - B. 公共服务
 - C. 公共产品
 - D. 公共利益
3. 关于我国公务员的降职,下列说法正确的是()。
 - A. 是指由原来的职务调整到另一个职责更轻的职务,是由高的职务向低的职务的调整
 - B. 意味着公务员所处地位的降低、职权和责任范围的缩小、待遇的减少
 - C. 是一种任用形式和任用行为,是对公务员的惩戒与处分
 - D. 是让由于各种原因不胜任现职又不宜转任同级其他职务的公务员改任较低职务的任用行为

得 分	评卷人

三、名词解释(每小题 5 分,共 20 分)

16. 360 度绩效评估:
17. 无领导小组讨论:
18. 公共部门人力资本:
19. 转任:

得 分	评卷人

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

20. 工作分析的程序是什么?
21. 发展中国家的公共人事制度存在哪些问题?
22. 什么是人力资源? 如何理解人力资源的含义?

得 分	评卷人

五、论述题(20 分)

23. 理论联系实际,论述公共部门如何实现培训成果的转化。

试卷代号:1248

国家开放大学(中央广播电视大学)2017年秋季学期“开放本科”期末考试

公共部门人力资源管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2018年1月

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. ABC 2. D 3. ABD 4. ABC 5. AC

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×)

6. × 7. × 8. × 9. √ 10. ×
11. √ 12. × 13. √ 14. × 15. ×

三、名词解释(每小题5分,共20分)

16. 360度绩效评估又称为全方位评估,它是指从员工自己、上司、直接部属、同事甚至客户等各个角度来了解员工个人的绩效,包括沟通技巧、人际关系、领导能力、行政能力等。

17. 无领导小组讨论,是公共部门人才测评中探索并使用的一种新的适用于集体测试的方法。其操作方法是把4—8名应试人员分为一组,不指定小组负责人,考官不直接参加面试,要求应试人员在限定的时间内就给定的问题提出一个小组意见。

18. 公共部门人力资本指的是公共部门工作人员为了实现公共服务的目标,后天获得的具有经济价值和社会价值的知识、技术、能力和健康等因素之整合。

19. 转任是指公务员因工作需要或其他正当理由,在国家机关内部进行跨地区、跨部门的调动,或在同一部门中不同职位之间进行转换任职的人事交流活动。

四、简答题(每小题10分,共30分)

20. (1)合理确定工作分析信息的目的;(2分)
(2)科学确定工作分析的执行者;(1分)
(3)选择有代表性的工作进行分析;(2分)
(4)搜集工作分析信息;(2分)
(5)让工作相关者审查和认可所搜集到的信息;(1分)
(6)编写工作说明书和工作规范书。(2分)

21. (1) 做官重于任事。权位取向明显, 公务人员热衷于争取权势地位, 却未必勇于任事;

(2 分)

(2) 人情恩惠重于人事法制。重视在行政体制内编织“关系网”, 亲情、朋友意识浓厚, 在人事任免上注重于亲情、裙带关系, 因而往往因人而异; (2 分)

(3) 身份观念重于职位观念。看重身份与品位等级, 而且身份与品位与工作能力和绩效在取向上不一致; (2 分)

(4) 公务人员素质不能适应国家发展的要求, 各级行政组织中多缺乏科技人才与管理人才; (2 分)

(5) 政治因素影响浓厚。政党政治、政治特权、政治活动等因素对公共人事制度的介入和干预程度较高。 (2 分)

22. 人力资源是指一个国家或地区在一定时期内, 能够推动整个国民经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总称。 (4 分)

人力资源的含义一般包括以下三层内涵:

(1) 指能推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的总和; (2 分)

(2) 人力资源是指劳动力资源, 即一个国家或地区有劳动能力的人口总和; (2 分)

(3) 人力资源作为一个经济范畴, 包括数量和质量两个方面的内容, 具有质的规定性和量的规定性。 (2 分)

五、论述题 (20 分)

23. 要点提示:

(1) 激发受训者的学习动机;

(2) 改进培训项目设计环节;

(3) 培育有利于培训成果转化的工作环境;

(4) 积极而有效地沟通。

(以上要点每点 5 分, 均须联系实际展开论述, 否则酌情扣分, 只答要点, 每点给 2 分)

试卷代号:1248

座位号

国家开放大学(中央广播电视大学)2018 年春季学期“开放本科”期末考试

公共部门人力资源管理 试题

2018 年 7 月

题 号	一	二	三	四	五	总 分
分 数						

得 分	评卷人

一、不定项选择题(每小题 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. 微观人力群体生态环境具体包括()。
- A. 人力政策法规环境
- B. 人力管理环境
- C. 人力市场环境
- D. 人力战略环境
2. 一般来讲,公共部门在发布人员甄选与录用信息时应遵循()。
- A. 权威原则
- B. 地域原则
- C. 面广原则
- D. 及时原则
3. 公共部门人力资源规划在制定人力资源规划时,必须围绕着公共利益的实现,回答的基本问题是()。
- A. 我们所处的环境怎么样
- B. 我们的使命和目标是什么
- C. 我们怎样才能实现目标
- D. 我们做得如何

4. 薪酬,就是组织成员向其所在的组织或单位提供劳动而获得的所有直接的和间接的经济收入,包括()。

- A. 工资
- B. 奖金
- C. 津贴
- D. 各种福利保健收入

5. 我国公务员职务晋升必须坚持的原则有()。

- A. 德才兼备、注重实绩
- B. 鼓励竞争
- C. 公开、平等
- D. 逐级晋升与越级晋升相结合,以实际需要选择晋升形式

得 分	评卷人

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

- 6. 公共部门外部的生态环境决定和制约着人力开发和管理的活动。()
- 7. 规模较小的组织也适于制定详细的人力资源规划。()
- 8. 改革开放前,我国公职人员的流动更多的是因工作需要,而现在个人意愿在流动中所起的作用越来越大。()
- 9. 由于长期以来受“官本位”、“上智下愚”等传统文化观念的影响,由此造成了我国的行政监控基本是“封闭”活动,对公务员的监控缺乏公开性。()
- 10.《中华人民共和国公务员法》规定,公务员因工作需要要在机关外兼职,应当经有关机关批准,并可以领取适当的兼职报酬。()
- 11. 公共部门人力资源规划是系统性人力资源管理活动的基础性环节,是促进人力资源形成并增值的前提。()
- 12. 人力资源需求预测是组织人力资源战略和规划的核心内容,是制定人力资源计划,进行人力资源开发管理的基础。()
- 13. 调任是公务员交流最为常见的方式。()
- 14. 公务员的薪酬结构应以工资收入为主体,以津贴为补充。()
- 15. 我国司法机关有权对公共部门及其工作人员进行监督,这种监督是监督体系中最重要、最经常、最全面的监督。()

得 分	评卷人

三、名词解释(每小题 5 分,共 20 分)

16. 人力资源管理
17. 公共部门工作分析
18. 文件筐作业
19. 选择培训

得 分	评卷人

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

20. 公共部门与私人部门在人力资源管理方面有哪些不同?
21. 如何理解人力资本的含义?
22. 简述绩效评估的程序?

得 分	评卷人

五、论述题(20 分)

23. 试述公共部门人力激励的特殊性。

试卷代号:1248

国家开放大学(中央广播电视大学)2018年春季学期“开放本科”期末考试

公共部门人力资源管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2018年7月

一、不定项选择题(每小题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. ABCD 2. BCD 3. ABCD 4. ABCD 5. ABC

二、判断题(每小题2分,共20分,对的在括号中打√,错误的在括号中打×)

6. √ 7. × 8. √ 9. √ 10. ×
11. × 12. √ 13. × 14. √ 15. ×

三、名词解释(每小题5分,共20分)

16. 人力资源管理:是指对与一定物力相结合的人力进行组织和调配,使人力、物力经常保持最佳比例,同时对其思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调,充分发挥人的主观能动性,使人尽其才,事得其人,人事相宜,以实现组织目标。

17. 公共部门工作分析:就是通过收集和分析公共组织中某职务或工作的目的、职责、隶属关系、工作环境以及任职资格条件等相关信息,对该职务或工作的性质以及完成该工作所需的知识、技能、经验等资格条件做出明确规定的过程。

18. 文件筐作业:又称公文处理,它是一种效度高、而又能为多数参加者所接受的一种面试方法。其操作方法是提供一定数量的备忘录、信函、报告等文字性资料,让应试者阅读完这些资料后,决定处理意见。

19. 选择培训:是指公职人员根据自己的知识结构状况和兴趣,自由选择培训专业方向进行培训的形式。

四、简答题(每小题10分,共30分)

20. 公共部门与私人部门在人力资源管理方面有哪些不同?

- (1)价值取向差异使管理目标不同;(2分)
(2)管理对象的行为取向不同;(2分)
(3)公共部门与私人部门对员工任职资格的要求有差异;(2分)
(4)公共部门与私人部门人力资源管理的重点不同;(2分)
(5)公共部门与私人部门适用法律方面有差异。(2分)

21. 如何理解人力资本的含义?

(1)人力资本不是指人本身或人口群体本身,而是指一个人或一个人口群体所具有的知识、技术、能力和健康等质量因素;(4分)

(2)人力资本是一种具有经济价值的生产能力;(3分)

(3)一个人所拥有的人力资本并非与身俱来,而是后天靠投入一定的成本而获得的。(3分)

22. 简述绩效评估的程序?

(1)制定绩效计划;(2分)

(2)持续沟通;(2分)

(3)实施绩效评价;(2分)

(4)提供绩效反馈;(2分)

(5)绩效改进指导。(2分)

五、论述题(20分)

23. 试述公共部门人力激励的特殊性。

(1)公务人员身份保障。公务人员由于有任用身份上的保障,一直被称为“铁饭碗”打不破,因而只要“大错不犯,小错可以不断”,这种情形使得人力激励的手段——赏罚分明制度——打了许多的折扣,无法重罚,也无法即赏即罚。(3分)

(2)层级节制。官僚组织的层级节制,使得公务人员在升迁、沟通、公文的传达上皆比一般企业缓慢、无效率许多,也因此产生了“天高皇帝远”或“公门好修行”的心态,使得公务人员存在与组织、他人或自己疏离的情况,继而妨碍了激励手段的运用。(3分)

(3)法规限制。公务体系由于受到太多的法律规章限制,造成公务人员过度消极、僵化,甚至不推不动、阳奉阴违的形式主义,以及把遵守法规当成第一要务的“目标替代”情况。而且,法规的修订旷日废时,导致公务人员的服务永远赶不上人民的期待,不但引起民怨,公务人员自己本身也无奈,因而产生反激励效果。另外,譬如“图利他人”的罪刑,也让许多公务人员生怕动辄触犯法律,而采取明哲保身,或多一事不如少一事的心态。(3分)

(4)预算限制。官僚组织预算有限,而且必须要受到立法机关的严格审核,因此无法做到即时有效的奖赏作用,同时也无法编列足够的预算在公务人员的教育训练上。(2分)

(5)升迁。公务人员能否升迁除了受到法令的限制外,也时常传出有因意识形态、政党、小团体的差异或裙带关系或不够会吹会捧等原因,而有升迁不公的情况。更惨的情况是:表现良好的公务人员由于受到极度的“欣赏”与“重用”,主管反而舍不得他升迁,而要把他留在身边,上述情况皆是对公务人员士气和激励上的伤害。(3分)

(6)人事制度的缺失。官僚组织除了以上五种问题,其他譬如现行考试制度、考试方法及任用制度是否能找到最适当的人,并把他(她)放在最适当的职位上,恐怕仍有许多的疑问。其次,公务人员考绩制度也有同样的问题,常无法明辨优劣。一方面是因公务绩效难以衡量,先天限制,更因制度未彻底落实或长官主观、人情、徇私之弊;而且在考绩方面,也无法给予公务人员有效、即时的赏罚。(3分)

(7)政治挂帅。公务体系如果太政治化,可能导致反激励的三种情形:①绩效放两边,政治摆中间:不论是非、不论表现,只要加对政党、跟对人,每日汲汲营营搞政治,就可官运亨通;②政治横行,专业弃守:如果公务人员以其专业拟定出来的政策,轻易地即被政党、长官以意识形态或政治的理由,或民意代表所扭曲,对公务人员之士气势必造成相当的伤害;③成群结党,破坏关系:组织里面分成好几派,或把别人归为哪一派,都造成彼此间失去信任,而导致人际(沟通)关系和组织气氛不良,甚或相互诋毁、攻击。(3分)

试卷代号:1248

座位号

国家开放大学(中央广播电视大学)2018年秋季学期“开放本科”期末考试

公共部门人力资源管理 试题

2019年1月

题号	一	二	三	四	五	总分
分数						

得分	评卷人

一、不定项选择题(每小题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. 与西方国家相比较,我国公共部门人力资源监控与约束系统的特点主要表现为 ()
A. 公职人员在中国共产党的领导下工作,“党管干部”是我国对公职人员管理的基本原则
B. 公职人员不是特殊的利益集团,不存在工会对人事的监控
C. 群众监控是一种独立的重要监控形式,通过各种人民团体对政府的监督来实现
D. 行政监察部门隶属于政府,属于行政系统内监督
2. 微观人力群体生态环境具体包括()。
A. 人力政策法规环境
B. 人力管理环境
C. 人力市场环境
D. 人力战略环境
3. 关于我国公务员的降职,下列说法正确的是()。
A. 是指由原来的职务调整到另一个职责更轻的职务,是由高的职务向低的职务的调整
B. 意味着公务员所处地位的降低、职权和责任范围的缩小、待遇的减少
C. 是一种任用形式和任用行为,是对公务员的惩戒与处分
D. 是让由于各种原因不胜任现职又不宜转任同级其他职务的公务员改任较低职务的任用行为

4. 通常,人力资源招募计划包括以下的内容()。
- A. 招募和选录人员的数量 and 结构 B. 人员录用的标准
- C. 招募和选录的对象、范围和地点 D. 针对不同职位的甄选程序与方法
5. 在工作分析的各个环节中,()是整个工作分析过程最关键的环节。
- A. 工作分析的目的 B. 确定工作分析的执行者
- C. 编写工作说明书和职位规范书 D. 工作分析信息的搜集

得 分	评卷人

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

6. 公共部门人力资源的政治性和道德品质要高于国家人力资源整体的平均水平。 ()
7. 《中华人民共和国公务员法》规定,公务员因工作需要,应当在机关外兼职,应当经有关机关批准,并可以领取适当的兼职报酬。()
8. 人们把建立在“社会人性观”假设基础上的新型人事管理称为人力资源管理,把此前的人事管理称为传统人事管理。()
9. 公共部门外部的生态环境决定和制约着人力开发和管理的活动。()
10. 人力资本理论认为,人力资本包括人力资源的数量和质量,但提高人口质量是关键。()
11. 非正式行政人事制度的变迁相对于正式的人事制度来说更容易发生,但产生的影响不如正式制度深远。()
12. 相对而言,公共部门在人力资源管理中比较关注人力资源开发环节,而私人部门则更重视人力资源的选取环节。()
13. 能岗匹配原则是任何组织进行人力资源招募与选录过程中必须遵循的黄金法则。()
14. 品位分类的最大特点是“因事设人”,它强调的是公务员的职权和责任,而非担任该职位的公务员本人。()
15. 公共部门人力资本的产权和成本与公共部门密切相关,因此不具备私人性质。()

得 分	评卷人

三、名词解释(每小题 5 分,共 20 分)

16. 转任
17. 角色扮演
18. 交流培训
19. 360 度绩效评估

得 分	评卷人

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

20. 公共部门人力资源开发与管理与人事行政管理有哪些不同?
21. 公共部门人力资源规划的程序是什么?
22. 有效激励应遵循哪些原则?

得 分	评卷人

五、论述题(20 分)

23. 试述公共部门与私人部门在人力资源管理方面的不同。

试卷代号:1248

国家开放大学(中央广播电视大学)2018年秋季学期“开放本科”期末考试

公共部门人力资源管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2019年1月

一、不定项选择题(每小题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. ABCD 2. ABCD 3. ABD 4. ABCD 5. D

二、判断题(每小题2分,共20分,对的在括号中打√,错误的在括号中打×)

6. √ 7. × 8. √ 9. √ 10. √
11. × 12. × 13. √ 14. × 15. ×

三、名词解释(每小题5分,共20分)

16. 转任:是指公务员因工作需要或其他正当理由,在国家机关内部进行跨地区、跨部门的调动,或在同一部门中不同职位之间进行转换任职的人事交流活动。

17. 角色扮演:即让候选人成对地扮演各种角色并讨论各种相关的问题,主要是用以测评人际关系处理能力的情景模拟活动。在这种活动中,评价者设置了一系列尖锐的人际矛盾和人际冲突,要求候选人扮演某一角色并进入角色情景,去处理各种问题和矛盾。评价者通过对候选人在不同人员角色的情景中表现出来的行为进行观察和记录,测评其素质潜能。

18. 交流培训:是指通过部门之间、地区之间人员的交流对公职人员实施的培训,有时也表现在公共部门和私营部门之间的相互调任或借调,目的在于帮助公职人员扩大知识面,增强在各种环境中处理问题的能力。

19. 360度绩效评估:又称为全方位评估,它是指从员工自己、上司、直接部属、同事甚至客户等各个角度来了解员工个人的绩效,包括沟通技巧、人际关系、领导能力、行政能力等。

四、简答题(每小题10分,共30分)

20. 公共部门人力资源开发与管理与人事行政管理有哪些不同?

(1)公共部门人力资源管理将组织中的人本身看作资源,强调其再生性和高增值性,

(3分)

(2)公共部门人力资源管理强调人力资源的能动性;(2分)

(3)公共部门人力资源管理的内容不断进行拓展,不仅包含传统人事行政管理的基本内容,而且适应现代社会发展和人力资源发展的需求,重视和增强了一些新的管理内容;(2分)

(4)公共部门人力资源管理强调的是人力资源使用和开发并重。(3分)

21. 公共部门人力资源规划的程序是什么?

(1)确立目标;(2分)

(2)收集信息;(2分)

(3)进行供给和需求预测;(2分)

(4)制定并实施规划;(2分)

(5)评估和反馈。(2分)

22. 有效激励应遵循哪些原则?

(1)按需激励原则;(2分)

(2)组织目标与个人目标相结合原则;(2分)

(3)适时适度原则;(1分)

(4)公平原则;(1分)

(5)多种激励形式有机结合原则;(1分)

(6)正向激励为主、负向激励为辅原则;(2分)

(7)奖惩相结合原则。(1分)

五、论述题(20分)

23. 试述公共部门与私人部门在人力资源管理方面的不同。

要点提示:

(1)价值取向差异使管理目标不同;

(2)管理对象行为取向不同;

(3)公共部门与私人部门对员工任职资格的要求有差异;

(4)公共部门与私人部门人力资源管理重点不同;

(5)公共部门与私人部门适用法律方面有差异。

(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)

试卷代号:1248

座位号

--	--

国家开放大学2019年春季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题

2019年7月

题 号	一	二	三	四	五	总 分
分 数						

得 分	评卷人

一、不定项选择题(每小题 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. ()是构成员工培训和开发系统不可分割的一个组成部分,并成为整个培训和开发系统中的核心问题。
- A. 培训需求分析

B. 培训方法选择

C. 培训师的选择

D. 培训成果转化
2. 内部环境分析是制定招募计划过程中一项十分重要的基础性工作,主要包括 ()
- A. 人力资源规划

B. 人力资源供求预测

C. 工作分析

D. 薪酬管理
3. 公共部门人力资源合理流动,必须遵循()。
- A. 用人所长的原则

B. 人事相宜的原则

C. 依法流动的原则

D. 个人自主与服从组织相结合的原则
4. 舒尔茨对人力资本理论的贡献主要有()。
- A. 认为人力资本主要指凝集在人身上的知识、技能、经历、经验和熟练程度

B. 明确概括了人力资本投资的范围和内容

C. 构建了人力资本理论的微观经济基础,并被视为现代人力资本理论最终确立的标志

D. 建立了系统的人力资本理论体系

5. 人力资源的可再生性体现在()。
- A. 对人力资源的使用或消费实际上是对知识资源的消费,知识资源可被反复利用
 - B. 人力资源具有主动补充和更新知识资源的天性
 - C. 在正常情况下,人力资源的边际产量收入总是大于其边际支出
 - D. 人力资源是一种低投入高产出、并能使拥有者长期受益的特殊资源

得 分	评卷人

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

- 6. 人力资本理论认为教育是人力资本的核心。()
- 7. 到 20 世纪 70 年代,工作分析已被西方发达国家视为人力资源管理现代化的标志之一,并被认为是人力资源管理最基本的职能。()
- 8. 公务员降职的目的是为了合理地使用国家公务员,充分发挥公务员的作用,为行政机关的各个职位选择配备适宜的人才。降低公务员的职务,一般一次只不超过两级。()
- 9. 公务员的薪酬结构应以工资收入为主体,以津贴为补充。()
- 10. 人力资源开发是现代公共部门人事管理的重点和核心。()
- 11. 身份的改变是调任与转任共同的特点。()
- 12. 品位分类的最大特点是“因事设人”,它强调的是公务员的职权和责任,而非担任该职位的公务员本人。()
- 13. 公共部门人力资源招募与选录体系的核心内容是国家公务员的招募与选录。()
- 14. 传统用人的恩威并施实质上是一种家长式领导。()
- 15. 公共部门人才资源福利一般是通过举办集体福利设施、发放各种补贴等方式满足本单位、本部门员工某些普遍性和共同性的消费需求,并且以低费形式提供。()

得 分	评卷人

三、名词解释(每小题 5 分,共 20 分)

- 16. 公共部门人力资源生态环境
- 17. 人才测评
- 18. 人力激励
- 19. 合同监控约束

得 分	评卷人

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

20. 各国公共人事制度共同的发展趋向是什么?
21. 公共部门人力资源规划具有哪些作用?
22. 在进行绩效评估时应注意哪些事项?

得 分	评卷人

五、论述题(20 分)

23. 试述工作分析的程序。

试卷代号:1248

国家开放大学2019年春季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2019年7月

一、不定项选择题(每小题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. D 2. AC 3. ABCD 4. ABD 5. ABD

二、判断题(每小题2分,共20分,对的在括号中打√,错误的在括号中打×)

6. √ 7. √ 8. × 9. √ 10. √
11. × 12. × 13. √ 14. √ 15. ×

三、名词解释(每小题5分,共20分)

16. 公共部门人力资源生态环境:是指客观存在的、并直接或间接地影响公共部门人力资源生存和发展的各种要素的总和,它是公共部门人力资源赖以生存和发展的各种自然和社会环境的总和,是公共部门人力资源发展的外因条件和首要前提,它主要包括公共部门人力资源的外部环境和内部环境。

17. 人才测评:是建立在心理学、行为科学、管理学、统计学、计算机技术基础上的一种科学的综合选才方法体系,它通过对人员的知识水平、能力、个性特征、职业倾向和发展潜力等方面素质进行综合的测量和评价,为人事决策提供支持信息。

18. 人力激励:是指通过各种有效的激励手段,激发人的需要、动机、欲望,形成某一特定目标并在追求这一目标的过程中保持高昂的情绪和持续的积极状态,发挥潜力,达到预期的目标。

19. 合同监控约束:就是指个人与组织签订合同书,明确双方权利义务关系,以合同的形式约束个人行为,并防止公共部门人力资源的流失。

四、简答题(每小题10分,共30分)

20. 各国公共人事制度共同的发展趋向是什么?

(1)在发展的方向上都指向现代的功绩制;(3分)

(2)在发展的路径上都是由封建制而官僚制,继而为民主型的开放制。各国在发展路径上的差别只在于其在这条发展道路上的位置不同而已;(2分)

(3)在对公务人员的素质要求上,由传统的通才模式向专才模式过渡。专业化的要求日趋强烈,尤其是对科技专才的需求,已成为各国发展的关键之所在;(2分)

(4)在人事价值观上由重视个人权威及特权观念向对事不对人的平等价值观过渡。(3分)

21. 公共部门人力资源规划具有哪些作用?

(1)维持政治稳定;(2分)

(2)促进行政发展;(2分)

(3)提高人力资本使用效率;(2分)

(4)实现人事管理技术科学化;(2分)

(5)帮助员工实现个人价值。(2分)

22. 在进行绩效评估时应注意哪些事项?

(1)管理者成为业绩考核的中坚推动力量;(1分)

(2)目标管理与行为评价有效结合起来,协调好业绩评估的监督职能与引导职能;(2分)

(3)形成有效的人力资源管理机制;(2分)

(4)要注意评估方法的适用性;(1分)

(5)要注意评估标准的合理性;(2分)

(6)要注意评估过程的完整性。(2分)

五、论述题(20分)

23. 试述工作分析的程序。

要点提示:

(1)合理确定工作分析信息的目的;

(2)科学确定工作分析的执行者;

(3)选择有代表性的工作进行分析;

(4)搜集工作分析信息;

(5)让工作相关者审查和认可所搜集到的信息;

(6)编写工作说明书和工作规范书。

(以上要点均须联系实际展开论述,否则酌情扣分,只答要点,每点给2分)

试卷代号:1248

座位号

--	--

国家开放大学2019年秋季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题

2020 年 1 月

题 号	一	二	三	四	五	总 分
分 数						

得 分	评卷人

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. 当今各国公职人员的任用形式各种各样,采用较多的是()。

A. 选任制

B. 委任制

C. 考任制

D. 聘任制

2. ()是构成员工培训和开发系统不可分割的一个组成部分,并成为整个培训和开发系统中的核心问题。

A. 培训需求分析

B. 培训方法选择

C. 培训师的选择

D. 培训成果转化

3. 内部环境分析是制定招募计划过程中一项十分重要的基础性工作,主要包括

()

A. 人力资源规划

B. 人力资源供求预测

C. 工作分析

D. 薪酬管理

4. 舒尔茨对人力资本理论的贡献主要有()。

A. 认为人力资本主要指凝集在人身上的知识、技能、经历、经验和熟练程度

B. 明确概括了人力资本投资的范围和内容

C. 构建了人力资本理论的微观经济基础,并被视为现代人力资本理论最终确立的标志

D. 建立了系统的人力资本理论体系

5. 人力资源的可再生性体现在()。

- A. 对人力资源的使用或消费实际上是对知识资源的消费,知识资源可被反复利用
- B. 人力资源具有主动补充和更新知识资源的天性
- C. 在正常情况下,人力资源的边际产量收入总是大于其边际支出
- D. 人力资源是一种低投入高产出、并能使拥有者长期受益的特殊资源

得 分	评卷人

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×)

6. 用人的目的是“激活”人,而非“管住”“管死”人。要做到人尽其才,必须鼓励竞争,优胜劣汰。()

7. 在我国,根据规定公共部门每人每年参加知识更新培训的时间累计不得少于 7 天,以公职人员补充、更新知识和拓宽相关知识面为目的。()

8. 公共部门人力资本的产权和成本与公共部门密切相关,因此不具备私人性质。()

9. 公共部门人力资源招募与选录体系的核心内容是国家公务员的招募与选录。()

10. 公共部门人力资源福利一般是通过举办集体福利设施、发放各种补贴等方式满足本单位、本部门员工某些普遍性和共同性的消费需求,并且以低费形式提供。()

11. 了解员工的需要是什么是应用强化理论对员工进行激励的一个重要前提。()

12. 《中华人民共和国公务员法》规定,公务员因工作需要要在机关外兼职,应当经有关机关批准,并可以领取适当的兼职报酬。()

13. 柯克帕特里克培训效果模型是全球范围内最具有影响力,并被广泛采用的培训评估模型,它从受训者的反应、学习成果、工作行为和结果等四个方面来评估培训的效果。()

14. 人力资本理论形成的标志是贝克尔在 1960 年美国经济学会年会上所发表的题为“人力资本的投资”的著名演讲,因此,他也被后人誉为“人力资本之父”。()

15. 公共部门人力资源的政治性和道德品质要高于国家人力资源整体的平均水平。()

()

得 分	评卷人

三、名词解释(每小题 5 分,共 20 分)

16. 公共部门人力资源规划:
17. 公共部门人力资源监控机制:
18. 管理游戏:
19. 公共部门人力资源外部生态环境:

得 分	评卷人

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

20. 转任具有哪些特点?
21. 绩效评估的程序是什么?
22. 公共部门工作说明书的内容有哪些?

得 分	评卷人

五、论述题(20 分)

23. 试述公共部门与私人部门在人力资源管理方面的不同。

试卷代号:1248

国家开放大学2019年秋季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2020年1月

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. ABCD 2. D 3. AC 4. ABD 5. ABD

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×)

6. √ 7. √ 8. × 9. √ 10. ×
11. × 12. × 13. √ 14. × 15. √

三、名词解释(每小题5分,共20分)

16. 公共部门人力资源规划:是公共部门根据一定时期组织发展战略需要,在对外部环境和本部门人力资源需求状况进行分析预测的基础上,为确保组织对人力资源数量、质量和结构上的需求,制定本部门人力资源管理的行动方针的过程。

17. 公共部门人力资源监控机制:是指依据法律法规和其它相关规范对公共部门以及公职人员从事公职管理活动的行为进行监督、监察和纠正的一系列方式、方法、手段的总称,它是一种内外结合的“他律”行为。

18. 管理游戏:亦称商业游戏,是评价中心常用的方法之一,以游戏或共同完成某种任务的方式,考察小组内每个被试者的管理技巧、合作能力、团队精神等方面的素质。

19. 公共部门人力资源外部生态环境:是指以公共部门人力资源为中心,环绕其生存和发展而具有渗透和影响作用的环境总和。主要包括政治制度、经济与技术环境、市场体制、劳动力与人口素质、物价指数及生活水准以及人口的多样性问题。

四、简答题(每小题10分,共30分)

20. 转任具有哪些特点?

(1)转任是公务员在机关系统内部的流动活动;(2分)

(2)转任不涉及到公务员身份问题;(2分)

(3)转任只能是平级调动,不涉及公务员职务的升降,一般也不会降低转任者的级别和工资待遇;(3分)

(4)转任主要目的是,有计划抽调公务员加强某一方面的工作;调剂机关人才余缺,对超编富余人员转换任职;调整机关内部的职位结构和人员素质结构;改变学非所长或专业不对口的状况;解决公务员实际生活困难;加强廉政建设,防止裙带关系等。(3分)

21. 绩效评估的程序是什么?

(1)制定绩效计划;(2分)

(2)持续沟通;(2分)

(3)实施绩效评价;(2分)

(4)提供绩效反馈;(2分)

(5)绩效改进指导。(2分)

22. 公共部门工作说明书的内容有哪些?

(1)工作标识;(1分)

(2)工作目的;(2分)

(3)工作职责;(2分)

(4)工作权限;(2分)

(5)绩效标准;(2分)

(6)工作环境。(1分)

五、论述题(20分)

23. 试述公共部门与私人部门在人力资源管理方面的不同。

要点提示:

(1)价值取向差异使管理目标不同;

(2)管理对象行为取向不同;

(3)公共部门与私人部门对员工任职资格的要求有差异;

(4)公共部门与私人部门人力资源管理重点不同;

(5)公共部门与私人部门适用法律方面有差异。

(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)

试卷代号:1248

座位号

--	--

国家开放大学2020年春季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题

2020年7月

题 号	一	二	三	四	五	总 分
分 数						

得 分	评卷人

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. 非正式的行政人事制度安排就是人们对原发性规则的尊重,依靠()这些规则,人们构建了整个人事行政秩序。

A. 道德B. 法律C. 意识形态D. 风俗习惯
2. 关于我国公务员的降职,下列说法正确的是()。

A. 是指由原来的职务调整到另一个职责更轻的职务,是由高的职务向低的职务的调整B. 意味着公务员所处地位的降低、职权和责任范围的缩小、待遇的减少C. 是一种任用形式和任用行为,是对公务员的惩戒与处分D. 是让由于各种原因不胜任现职又不宜转任同级其他职务的公务员改任较低职务的任用行为
3. 公共部门人力资源招募与选录工作只有在()分析的基础上,才能确定公共职位空缺的数量、结构、任职资格条件、具体的招募途径以及甄选方法等。

A. 劳动力市场的供需状况B. 内部环境C. 外部环境D. 经济环境

4. ()是构成员工培训和开发系统不可分割的一个组成部分,并成为整个培训和开发系统中的核心问题。

- A. 培训需求分析
- B. 培训方法选择
- C. 培训师的选择
- D. 培训成果转化

5. 公务员薪酬制度的确立方式主要有()。

- A. 法律方式
- B. 行政方式
- C. 共同协调方式
- D. 经济方式

得 分	评卷人

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×)

- 6. 传统的公共部门人力资源管理,是一种以“授能”为导向的积极的管理。()
- 7. 相对而言,公共部门在人力资源管理中比较关注人力资源选取环节,而私人部门则更重视人力资源的开发环节。()
- 8. 身份的改变是调任与转任共同的特点。()
- 9. 我国公共部门经常组织的各种实地考察学习属于部际培训。()
- 10. 能岗匹配原则是任何组织进行人力资源招募与选录过程中必须遵循的黄金法则。()
- 11. 公共部门人力资源的政治性和道德品质要高于国家人力资源整体的平均水平。()
- 12. 理性官僚制的弊端在企业组织比在行政组织体现得更加明显,帕金森效应更容易在企业组织中发挥作用。()
- 13. 改革开放前,我国公职人员的流动更多的是因工作需要,而现在个人意愿在流动中所起的作用越来越大。()
- 14. 传统用人的恩威并施实质上是一种家长式领导。()
- 15. 一般来讲,培训是人力资源开发的主要手段,但不是唯一的手段。()

得 分	评卷人

三、名词解释(每小题 5 分,共 20 分)

16. 公共部门人力资本:
17. 职位分类:
18. 文件筐作业:
19. 公共部门人力资源内部生态环境:

得 分	评卷人

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

20. 西方国家公共部门人力资源监控与约束机制有什么特征?
21. 有效激励应遵循哪些原则?
22. 公共部门人力资源规划的程序是什么?

得 分	评卷人

五、论述题(20 分)

23. 试述在进行绩效评估时应注意哪些事项?

试卷代号:1248

国家开放大学2020年春季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2020年7月

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. ACD 2. ABD 3. B 4. D 5. ABC

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×)

6. × 7. √ 8. × 9. × 10. √
11. √ 12. × 13. √ 14. √ 15. √

三、名词解释(每小题5分,共20分)

16. 公共部门人力资本:指的是公共部门工作人员为了实现公共服务的目标,后天获得的具有经济价值和社会价值的知识、技术、能力和健康等因素之整合。

17. 职位分类:是以职位为对象,以职位的工作性质、难易程度、责任大小及所需资格条件为评价因素,把职位划分成不同的类别和级别,作为人事管理基础的一种人事分类制度。

18. 文件筐作业:又称公文处理,它是一种效度高、而又能为多数参加者所接受的一种面试方法。其操作方法是提供一定数量的备忘录、信函、报告等文字性资料,让应试者阅读完这些资料后,决定处理意见。

19. 公共部门人力资源内部生态环境:主要是指围绕公共部门人力资源发展,人才个体的内在素质及其一切影响人才培养和管理的环境之总和。主要包括个体内在素质、微观的人力群体生态环境、宏观的人力群体生态环境。

四、简答题(每小题10分,共30分)

20. 西方国家公共部门人力资源监控与约束机制有什么特征?

(1)注重法律建设,规范行政行为;(4分)

(2)监督与约束的主体独立性强;(3分)

(3)约束与监督以“经济人”假设为前提,与公共部门公职人员的利益相结合。(3分)

21. 有效激励应遵循哪些原则?

- (1) 按需激励原则;(2 分)
- (2) 组织目标与个人目标相结合原则;(2 分)
- (3) 适时适度原则;(1 分)
- (4) 公平原则;(1 分)
- (5) 多种激励形式有机结合原则;(1 分)
- (6) 正向激励为主、负向激励为辅原则;(2 分)
- (7) 奖惩相结合原则。(1 分)

22. 公共部门人力资源规划的程序是什么?

- (1) 确立目标;(2 分)
- (2) 收集信息;(2 分)
- (3) 进行供给和需求预测;(2 分)
- (4) 制定并实施规划;(2 分)
- (5) 评估和反馈。(2 分)

五、论述题(20 分)

23. 试述在进行绩效评估时应注意哪些事项?

要点提示:

- (1) 管理者成为业绩考核的中坚推动力量;
- (2) 目标管理与行为评价有效结合起来,协调好业绩评估的监督职能与引导职能;
- (3) 形成有效的人力资源管理机制;
- (4) 要注意评估方法的适用性;
- (5) 要注意评估标准的合理性;
- (6) 要注意评估过程的完整性。

(以上要点均须联系实际展开论述,否则酌情扣分,只答要点,每点给 2 分)

试卷代号:1248

座位号

--	--

国家开放大学2020年春季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题

2020年9月

题 号	一	二	三	四	五	总 分
分 数						

得 分	评卷人

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. 目前,大多数公共管理部门所采取的考评模式均属于()。
- A. 发展型评估

B. 判断型评估

C. 参与型评估

D. 专项型评估
2. 我国古代的“卧薪尝胆”、“破釜沉舟”的故事充分说明了()的重大作用。
- A. 情感激励

B. 危机激励

C. 荣誉激励

D. 目标激励
3. 公共部门人力资源规划具有()的作用。
- A. 维持政治稳定,促进行政发展

B. 提高人力资本使用效率

C. 实现人事管理技术科学化

D. 帮助员工实现个人价值
4. 舒尔茨对人力资本理论的贡献主要有()。
- A. 认为人力资本主要指凝集在人身上的知识、技能、经历、经验和熟练程度

B. 明确概括了人力资本投资的范围和内容

C. 构建了人力资本理论的微观经济基础,并被视为现代人力资本理论最终确立的标志

D. 建立了系统的人力资本理论体系

5. 非正式的行政人事制度安排就是人们对原发性规则的尊重,依靠()这些规则,人们构建了整个人事行政秩序。

- A. 道德

B. 法律
- C. 意识形态

D. 风俗习惯

得 分	评卷人

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×)

6. 道德是公共部门人力资源约束机制运行的基本前提和保障。()

7. 外附激励是一种高层次的激励,它产生的力量是最大、最有效的。()

8. 人力资本理论认为,人力资本包括人力资源的数量和质量,但提高人口质量是关键。
()

9. 在由环境、价值与制度三者构成的互动循环中,价值是处于主导地位的,行政人事价值决定了行政人事制度的选择、形成和积淀,进而通过功能选择、环境塑造对整个系统发挥作用。
()

10.《公务员法》要求对公务员的考核内容包括德、能、勤、绩、廉五个方面,考核的重点是工作能力。()

11. 薪酬主要由直接薪酬和间接薪酬这两大部分构成。其中,直接薪酬是薪酬的核心部分。()

12. 权力是公共部门进行激励的有效方法。权力激励就是要向公务人员适当分权。
()

13. 人力资源需求预测是组织人力资源战略和规划的核心内容,是制定人力资源计划,进行人力资源开发管理的基础。()

14. 公共部门人力资本的产权和成本与公共部门密切相关,因此不具备私人性质。()

15. 狭义的公共部门人力资源开发指的是公职人员培训。()
- 535

得 分	评卷人

三、名词解释(每小题 5 分,共 20 分)

16. 品位分类:

17. 转任:

18. 降职:

19. 角色扮演:

得 分	评卷人

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

20. 影响公共部门人力资源管理的外部生态环境有哪些?

21. 公共部门如何实现培训成果的转化?

22. 公共部门人力资源管理发展的特点和趋势是什么?

得 分	评卷人

五、论述题(20 分)

23. 试述公共部门人力资源在招募与选录过程中必须遵循的原则。

试卷代号:1248

国家开放大学2020年春季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2020年9月

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. B 2. B 3. ABCD 4. ABD 5. ACD

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×)

6. × 7. × 8. √ 9. × 10. ×
11. √ 12. √ 13. √ 14. × 15. √

三、名词解释(每小题5分,共20分)

16. 品位分类:是以国家公务员所具有的资格条件为主要依据,并以其地位高低来分类和确定待遇。

17. 转任:是指公务员因工作需要或其他正当理由,在国家机关内部进行跨地区、跨部门的调动,或在同一部门中不同职位之间进行转换任职的人事交流活动。

18. 降职:是指由原来的职务调整到另一个职责更轻的职务,是由高的职务向低的职务的调整,它意味着公务员所处地位的降低、职权和责任范围的缩小、待遇的减少。

19. 角色扮演:即让候选人成对地扮演各种角色并讨论各种相关的问题,主要是用以测评人际关系处理能力的情景模拟活动。在这种活动中,评价者设置了一系列尖锐的人际矛盾和人际冲突,要求候选人扮演某一角色并进入角色情景,去处理各种问题和矛盾。评价者通过对候选人在不同人员角色的情景中表现出来的行为进行观察和记录,测评其素质潜能。

四、简答题(每小题10分,共30分)

20. 影响公共部门人力资源管理的外部生态环境有哪些?

- (1)政治制度;(2分)
(2)经济与技术环境;(2分)
(3)市场体制的发展深化;(2分)

(4)劳动力的可用性;(1分)

(5)教育水准;(2分)

(6)人口多样性。(1分)

21. 公共部门如何实现培训成果的转化?

(1)激发受训者的学习动机;(3分)

(2)改进培训项目设计环节;(2分)

(3)培育有利于培训成果转化的工作环境;(3分)

(4)积极而有效地沟通。(2分)

22. 公共部门人力资源管理发展的特点和趋势是什么?

(1)专家治理以及政府管理职业化;(2分)

(2)从消极的控制转为积极的管理;(1分)

(3)公共部门人力资源发展的重视和强调;(1分)

(4)人力资源管理与新型组织的整合;(1分)

(5)公共部门人力资源管理的电子化;(1分)

(6)政府人力精简与小而能的政府;(1分)

(7)绩效管理的强调与重视;(2分)

(8)公务伦理责任的强调和重视。(1分)

五、论述题(20分)

23. 试述公共部门人力资源在招募与选录过程中必须遵循的原则。

要点提示:

(1)能岗匹配原则;

(2)因事择人原则;

(3)德才兼备原则;

(4)公平竞争原则;

(5)信息公开原则;

(6)合法原则。

(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)

试卷代号:1248

座位号

国家开放大学2020年秋季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题

2021年1月

题号	一	二	三	四	五	总分
分数						

得分	评卷人

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)

- 我国人力资源生态环境的不平衡性主要表现在()。
 - 高素质的人力资源都主要集中在东部沿海
 - 中部和西部留不住人才
 - 东部地区出现了人力资源饱和现象
 - 中西部人力资源政策体制环境完善、合理
- 关于我国公务员的降职,下列说法正确的是()。
 - 是指由原来的职务调整到另一个职责更轻的职务,是由高的职务向低的职务的调整
 - 意味着公务员所处地位的降低、职权和责任范围的缩小、待遇的减少
 - 是一种任用形式和任用行为,是对公务员的惩戒与处分
 - 是让由于各种原因不胜任现职又不宜转任同级其他职务的公务员改任较低职务的任用行为
- 美国哈佛大学威廉·詹姆斯教授,在实地调查中发现一个人平常表现的能力水平,与经过激发可能达到的能力水平之间存在着大约()左右的差距。
 - 60%
 - 50%
 - 80%
 - 70%

4. 我国的公务员考核制度的具体实施存在着一些突出的问题,主要表现在()。

- A. 不同等级的公务员一起考核
- B. 重视平时考核,忽视年度考核
- C. 考核过程中出现论资排辈评优秀的现象
- D. 按比例分配名额

5. 薪酬,就是组织成员向其所在的组织或单位提供劳动而获得的所有直接的和间接的经济收入,包括()。

- A. 工资
- B. 奖金
- C. 津贴
- D. 各种福利保健收入

得 分	评卷人

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×)

6. 公共部门内部的生态环境决定和制约着人力开发和管理的活动。()

7. 委任制的优点在于体现了治事与用人相统一,权力集中,指挥统一。()

8. 用人的目的是“激活”人,而非“管住”“管死”人。要做到人尽其才,必须鼓励竞争,优胜劣汰。()

9. 制定绩效计划是绩效管理的核心环节。()

10. 现代人力资源开发与管理理论的发展表明,传统的人事管理中一些刚性约束正在逐渐减少,取而代之的是上级与下级,或雇主与雇员之间的双向沟通,即柔性约束。()

11. 传统用人的恩威并施实质上是一种家长式领导。()

12. 权力是公共部门进行激励的有效方法。权力激励就是要向公务人员适当分权。()

13. 公共部门人力资源管理中的绩效评估一般分为判断型的评估和发展型的评估两种类型。目前,大多数公共管理部门所采取的考评模式均属于发展型评估的类型。()

14. 公共部门人力资源福利一般是通过举办集体福利设施、发放各种补贴等方式满足本单位、本部门员工某些普遍性和共同性的消费需求,并且以低费形式提供。()

15. 由于长期以来受“官本位”、“上智下愚”等传统文化观念的影响,由此造成了我国的行政监控基本是“封闭”活动,对公务员的监控缺乏公开性。()

得 分	评卷人

三、名词解释(每小题 5 分,共 20 分)

16. 公共部门人力资源管理
17. 公共部门人力资源规划
18. 公共部门工作分析
19. 角色扮演

得 分	评卷人

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

20. 公共部门与私人部门在人力资源管理方面有哪些不同?
21. 公共部门人力资本不同于一般人力资本之处有哪些?
22. 公共部门人力资源在招募与选录过程中,必须遵循哪些原则?

得 分	评卷人

五、论述题(20 分)

23. 理论联系实际,论述如何实现培训成果的转化?

试卷代号:1248

国家开放大学2020年秋季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2021年1月

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. ABC 2. ABD 3. A 4. ACD 5. ABCD

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×)

6. × 7. √ 8. √ 9. × 10. √
11. √ 12. √ 13. × 14. × 15. √

三、名词解释(每小题5分,共20分)

16. 公共部门人力资源管理

公共部门人力资源管理是指以国家行政组织和相关的国有企事业单位人力资源为主要分析对象,研究管理机关以社会公正和工作效率为目的、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、保障等管理活动的过程的总和。

17. 公共部门人力资源规划

公共部门人力资源规划是公共部门根据一定时期组织发展战略需要,在对外部环境和本部门人力资源需求状况进行分析预测的基础上,为确保组织对人力资源数量、质量和结构上的需求,制定本部门人力资源管理的行动方针的过程。

18. 公共部门工作分析

公共部门工作分析就是通过收集和分析公共组织中某职务或工作的目的、职责、隶属关系、工作环境以及任职资格条件等相关信息,对该职务或工作的性质以及完成该工作所需的知识、技能、经验等资格条件做出明确规定的过程。

19. 角色扮演

角色扮演即让候选人成对地扮演各种角色并讨论各种相关的问题,主要是用以测评人际关系处理能力的情景模拟活动。在这种活动中,评价者设置了一系列尖锐的人际矛盾和人际冲突,要求候选人扮演某一角色并进入角色情景,去处理各种问题和矛盾。评价者通过对候选人在不同人员角色的情景中表现出来的行为进行观察和记录,测评其素质潜能。

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

20. 公共部门与私人部门在人力资源管理方面有哪些不同?

- (1)价值取向差异使管理目标不同;(2 分)
- (2)管理对象的行为取向不同;(2 分)
- (3)公共部门与私人部门对员工任职资格的要求有差异;(2 分)
- (4)公共部门与私人部门人力资源管理的重点不同;(2 分)
- (5)公共部门与私人部门适用法律方面有差异。(2 分)

21. 公共部门人力资本不同于一般人力资本之处有哪些?

- (1)公共部门人力资本具有社会延展性;(2 分)
- (2)公共部门人力资本具有成本差异性;(2 分)
- (3)公共部门人力资本具有绩效测定的困难性;(2 分)
- (4)公共部门人力资本具有收入与贡献难以对等性;(2 分)
- (5)公共部门人力资本具有市场交易不充分性。(2 分)

22. 公共部门人力资源在招募与选录过程中,必须遵循哪些原则?

- (1)能岗匹配原则;(2 分)
- (2)因事择人原则;(2 分)
- (3)德才兼备原则;(1 分)
- (4)公平竞争原则;(2 分)
- (5)信息公开原则;(1 分)
- (6)合法原则。(2 分)

五、论述题(20 分)

23. 理论联系实际,论述如何实现培训成果的转化?

要点提示:

- (1)激发受训者的学习动机;
- (2)改进培训项目设计环节;
- (3)培育有利于培训成果转化的工作环境;
- (4)积极而有效地沟通。

(以上要点每点 5 分,均须联系实际展开论述,否则酌情扣分,只答要点,每点给 2 分)

国家开放大学2021年春季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题

2021年7月

题号	一	二	三	四	五	总分
分数						

得分	评卷人

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. 真正接近我们现在所使用的人力资源概念的,是美国管理学家()提出的。

A. 彼得·德鲁克B. 约翰·罗杰斯·康芒斯C. 泰勒D. 西蒙
2. 公共部门人力资源需求预测方法主要有()。

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. ()是对工作的横向划分。

A. 职门B. 职组C. 职系D. 职等
4. ()是绩效管理最重要的环节,是决定绩效管理效果的关键。

A. 绩效计划B. 绩效监控C. 绩效考核D. 绩效反馈

5. 中华人民共和国成立初期,我国需要大量资金和实物进行社会经济恢复和建设工作,因此对公共部门实行了()的薪酬制度。

- A. 供给制与津贴相结合B. 低工资、多福利
- C. 低工资、广福利D. 高工资、多福利

得分	评卷人

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×)

6. 公共部门是社会部门的重要组成部分,其最早缘起于经济学中对公共物品和私人物品的界定。()
7. 公共部门的机构臃肿、人员庞杂,人工成本巨大,其中的原因非常复杂,包括体制、历史、文化、管理者的“经济人”属性、公共管理的特殊性等多个方面,但最重要的恐怕就是缺乏科学的人力资源规划了。()
8. 通过工作分析,人力资源规划者可以得到两份关键的文书,即岗位说明书和工作规范。()
9. 绩效管理中,绩效指标设计的依据主要来源于工作设计和工作分析结果形成的工作说明书。()
10. 薪酬是劳动者劳动的一种价值体现,也是劳动者获取基本生活物质的主要来源。薪酬一般由经济性薪酬和非经济性薪酬组成。()
11. 根据国家事业单位分类改革精神,我国的事业单位分为全额拨款事业单位、差额拨款事业单位。()
12. 马尔科夫模型是用来预测等时间间隔点上(一般为1年)各类人力资源分布情况的一种动态预测技术。这也是从统计学中借鉴过来的一种定性预测方法。它的基本思想是找出组织过去人力资源流动的比例,以此预测未来人力资源的供给情况。()
13. 职级是指工作性质不同,但工作繁简、难易、责任大小以及所需资格条件等因素相当的职位归类。()
14. 在绩效监控过程中,最重要的工作有三项,即绩效信息收集、绩效沟通和绩效反馈。()
15. 20世纪90年代之前,严格地说,当时的公共部门只有身份管理,没有、也不需要薪酬体系和薪酬管理。()

得分	评卷人

三、名词解释(每小题 5 分,共 20 分)

16. 公共部门人力资源管理:

17. 比率分析法:

18. 职位分类制度:

19. 360 度绩效考核:

得分	评卷人

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

20. 角色扮演培训法的优点是什么?

21. 公共部门人力资源招募具有哪些功能？

22. 互联网技术对人力资源管理的影响有哪些？

得 分	评卷人

五、论述题(20 分)

23. 试述我国公共部门人力资源监控与约束体系面临的问题。

试卷代号:1248

国家开放大学2021年春季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2021年7月

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. A 2. ABCD 3. ABC 4. C 5. A

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×)

6. √ 7. √ 8. × 9. √ 10. √
11. × 12. × 13. × 14. × 15. √

三、名词解释(每小题5分,共20分)

16. 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。

17. 比率分析法:是指组织的各级管理者根据过去的经验,把组织未来的业务活动水平转化为人力资源需求的预测方法。

18. 职位分类制度:指的是以“事”为核心要素,按照工作性质、责任大小、难易程度、所需资格条件等,将人员分为不同等级和类别的分类制度。

19. 360 度绩效考核:是指通过上级、同事、下属、客户和自我评价,对员工的绩效做出全方位评价的一种绩效考核方法。

四、简答题(每小题10分,共30分)

20. 角色扮演培训法的优点是什么?

- (1)有助于训练培训对象的基本动作和技能;(2分)
- (2)能快速提高培训对象的观察能力和解决问题的能力;(2分)
- (3)活动集中,有利于培训专业技能;(2分)
- (4)可以训练仪容仪态和言谈举止;(2分)
- (5)有助于培训对象理解和把握各种问题存在的深层次原因,有利于促进培训对象把所学所获从学习情境向工作情境的领导绩效转化;(1分)

(6)与小组讨论相比,这种方法能产生出更多的创造性解决问题的途径。(1分)

(1248号)公共部门人力资源管理答案第1页(共2页)

21. 公共部门人力资源招募具有哪些功能?

(1)获取公共部门所需的人力资源,为组织输送和补充新生力量,特别是具有高素质、与岗位要求相匹配的专业技术人员,为组织人力资源的合理配置和结构调整提供可靠的人员保障;(3分)

(2)提高公共部门组织结构的稳定性,减少人员进出对公共部门日常工作节奏的影响。同时,合理的人力资源招募与选录可以将人员安排到恰当的职位,提升人员的工作满意度;(3分)

(3)降低公共部门管理成本。选择适合岗位要求的人员上岗,可以降低录用后人员培训开发费用;(2分)

(4)提升公共部门运作效率。招募和选录适合职位要求的人员,必定会提升组织的工作效率,减少人员的管理难度。(2分)

22. 互联网技术对人力资源管理的影响有哪些?

(1)改变了人力资源管理的外部环境及组织与外部环境的交互模式;(4分)

(2)人力资源管理模式发生了迭代升级;(3分)

(3)变革了传统人力资源管理技术。(3分)

五、论述题(20分)

23. 试述我国公共部门人力资源监控与约束体系面临的问题。

要点提示:

(1)我国公共部门人力资源监控的法制程度有待进一步提升;

(2)监控主体与监控对象不平衡,监控体制应增强独立性;

(3)侧重于事后监控;

(4)缺乏双向监控;

(5)监控与约束机制和激励保障机制不匹配。

(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)

(1248号)公共部门人力资源管理答案第2页(共2页)

试卷代号:11248

座位号

国家开放大学2022年秋季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题

2023 年 1 月

题 号	一	二	三	四	五	总 分
分 数						

得 分	评卷人

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. 真正接近我们现在所使用的人力资源概念的,是美国管理学家()提出的。

A. 彼得·德鲁克B. 约翰·罗杰斯·康芒斯C. 泰勒D. 西蒙
2. ()是人力资源管理工作开展的基础,公共部门也不例外。

A. 获取B. 激励C. 控制D. 工作分析
3. 培训对象所处的层级不同,培训内容会有很大差别,层级越高,培训更加注重()。

A. 战略能力B. 规划能力C. 领导力D. 团队建设能力
4. 绩效管理,绩效指标设计的依据主要来源于工作设计和工作分析结果形成的()。

A. 工作规范书B. 岗位职责C. 岗位规范D. 工作说明书
5. 工作分析具有()特征。

A. 以职位为中心B. 整体的系统性C. 全员的参与性D. 实施的动态性

得 分	评卷人

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×)

6. 人力资源管理发展的科学管理阶段采用“经济人”的人性假设,管理工作的重点在于提高生产效率、完成生产任务,而不考虑人的感情。()
7. 公共部门的机构臃肿、人员庞杂,人工成本巨大,其中的原因非常复杂,包括体制、历史、文化、管理者的“经济人”属性、公共管理的特殊性等多个方面,但最重要的恐怕就是缺乏科学的人力资源规划了。()
8. 职级是指工作性质不同,但工作繁简、难易、责任大小以及所需资格条件等因素相当的职位归类。()
9. 面试是招募过程中最常用的一种手段,国外的有关资料表明,90%以上的组织在人员选拔中至少要进行一次面试。()
10. 国家对事业单位绩效工资分配实行总量调控和政策指导,事业单位在核定的绩效工资总量内,按照规范的程序和要求自主分配。()
11. 我国目前仍有许多公共部门人力资源开发停留在传统的人事管理水平,缺乏人力资源开发的理念。()
12. 马尔科夫模型是用来预测等时间间隔点上(一般为 1 年)各类人力资源分布情况的一种动态预测技术。这也是从统计学中借鉴过来的一种定性预测方法。它的基本思想是找出组织过去人力资源流动的比例,以此预测未来人力资源的供给情况。()
13. 工作分析就是以职位为中心,对职位构成的几个要素即“工作、岗位任职者、职责与职权、环境、激励与约束间机制”,逐个进行分析,最后得出最适合职位要求的工作分析文件。()
14. 评价中心多由规模较大的组织用于招募关键职位人员,也包括应届毕业生。如果评价中心能有效地向组织输入所需的人才,那么整个招募过程产生的费用就比较划算。()
15. 中华人民共和国成立初期,我国需要大量资金和实物进行社会经济恢复和建设工,因此对公共部门实行了“供给制”的薪酬制度。()

得分	评卷人

三、名词解释(每小题 5 分,共 20 分)

16. 计点评分法

17. 标杆管理

18. 公共部门人力资源管理

19. 关键事件法

得分	评卷人

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

20. “三支柱”模式对公共部门人力资源管理有什么影响?

21. 人力资源激励遵循哪些原则？

密 封 线 内 不 要 答 题

22. 虚拟培训的优点是什么？

得分	评卷人

五、论述题(共 20 分)

23. 试述公共部门人力资源招募应遵循什么原则？

2023年1月

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. A 2. D 3. ABC 4. D 5. ABCD

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×)

6. √ 7. √ 8. × 9. √ 10. √
11. × 12. × 13. √ 14. × 15. ×

三、名词解释(每小题5分,共20分)

16. 计点评分法:指的是把薪酬因素进行分解,然后按照事先设计出来的结构化量表对每种薪酬因素进行估值。

17. 标杆管理:指组织不断寻找和研究业内卓越组织的最佳实践,并以此为基础,将本组织的产品、服务和管理等的实际情况与这些标杆组织进行比较,分析这些标杆组织卓越的原因,结合自身实际加以创造性地学习、借鉴,并选取改进的最优策略,使自己不断得到提高,进入或赶超一流组织或创造优秀业绩。

18. 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。

19. 关键事件法:是指请员工和其他有关人员描述能反映其绩效好坏的“关键事件”,即对职位工作造成显著影响的事件,并将其归纳、分类,在大量收集信息之后,对职位的特征、规划、要求进行分析研究的方法。

四、简答题(每小题10分,共30分)

20. “三支柱”模式对公共部门人力资源管理有什么影响?

- (1)公共部门人力资源管理也要“以人为本”;(3分)
(2)公共部门人力资源管理的基本职能与私营部门并无二致;(3分)
(3)市场经济体制的不断完善为公共部门人力资源管理变革创造了条件;(2分)
(4)现代信息技术提高了公共部门应用“三支柱”模式的可行性。(2分)

21. 人力资源激励遵循哪些原则?

- (1)按需激励原则;(2分)
(2)组织目标与个人目标相结合原则;(2分)
(3)适时适度原则;(2分)
(4)公平原则;(2分)
(5)正向激励为主、负向激励为辅原则。(2分)

22. 虚拟培训的优点是什么?

(1)它是现代虚拟现实技术与经过实践证明是有效的先进培训技术和内容的完美结合;(2分)

(2)虚拟培训系统具有信息容量大、多向演示、模拟生动、身临其境等显著特征,这是有限空间、有限时间的传统培训方式无法比拟的;(2分)

(3)它可以非常方便地解决培训中的理论与实践问题,能瞬时反馈各种信息,有助于提高培训对象的概念化理解能力和综合技术水平,并检查培训成绩。对于同一项目可多次反复训练;(2分)

(4)虚拟培训的效益主要体现在提高教学效率、节约培训成本等方面;(2分)

(5)对于一些危险的培训项目,采用虚拟仿真设备进行培训可以有效避免风险。(2分)

五、论述题(共20分)

23. 试述公共部门人力资源招募应遵循什么原则?

要点提示:

- (1)公平竞争原则;
(2)能岗匹配原则;
(3)因事择人原则;
(4)德才兼备原则;
(5)信息公开原则;
(6)合法原则。

(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)