

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,公务员因工作需要要在机关外兼职,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)

- 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比较完善、合理
- 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。
 - 公共目的
 - 公共服务
 - 公共产品
 - 公共利益
- 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

4. 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
5. 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,主要内容包括()。
- 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

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。()
7. 公共部门人力资源监控与约束的差别主要是对象不同。()
8. 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,并且以降费形式提供。()
9. 在建设社会主义事业中,唯才是举不能照搬古人作法,在选人时,要以德为首。()
10. 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。()
11. 《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,不可以领取兼职报酬。()
12. 古代的韩非子对赏罚的论述在我国古代思想家中是最具特色的,他从人性恶出发,得出结论:“人情者,有好恶,故赏罚可用”。()
13. 我国目前对公务员的监控侧重于事后监控。()
14. 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。()
15. 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。()

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。()
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)

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完善、合理
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. 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. 60%
 - B. 50%
 - C. 80%
 - D. 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)