

本特点不包括（ ）。答案：法制化程度高

6. [F]法定节假日安排公职人员工作的，需给付不低于正常工资（ ）的报酬。答案：300%

7. [G]公共部门人力资源部内培训的最大优点在于（ ）。答案：针对性较强、容易实施，也比较容易取得实效

8. [G]公共部门人力资源规划与私人企业组织人力资源规划的根本区别在于，它是以（ ）为导向。答案：公共利益

9. [G]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。答案：内部环境

10. [G]公共治理语境下的政府在社会公共网络管理中扮演着（ ）角色。答案：元治理

11. [G]关于无领导小组讨论，下列说法不正确的是（ ）。答案：测试者能够更准确地确认自己报考的岗位是否适合自身的各项条件及兴趣、意愿和理想

12. [G]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。答案：60%

13. [H]怀特指出，在行政协调过程中，（ ）的裁定就是最后的决定。答案：行政首长

14. [H]霍哲认为对政府绩效最具有决定性影响的要素（ ）答案：对人力资源尤其是人的无形资源的开发

15. [J]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（ ）。答案：工作说明书

16. [J]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（ ）。答案：溢出效应

17. [M]麦肯锡的7S模型中（ ）是整个系统的核心、基础和关键。答案：共有价值观

18. [M]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。答案：60%

19. [M]目前，大多数公共管理部门所采取的考评模式均属于（ ）。答案：判断型评估

20. [P]培训（ ）是与组织利益最为相关，也最重要的评估层次。答案：结果评估

21. [R]人力资源不同于其他经济资源的一个显著特征就是其（ ），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。答案：社会性

22. [R]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。答案：业务的合作伙伴

23. [R]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。答案：行为科学

24. [“”]“神秘化组织”行使权威的方式是基于（ ），它以对个人的崇拜、迷信为基础。答案：领导者个人的人格

25. [（）]（ ）是保证绩效目标完成的主要保障。答案：绩效监控

26. [（）]（ ）是公共部门人力资源招募的首要原则。答案：公平竞争原则

27. [（）]（ ）是公共部门外部招募一个较为传统且常用的方式。答案：广告招募

28. [（）]（ ）是公务员交流最为常见的方式。答案：转任

29. [（）]（ ）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。答案：职位任职者

30. [（）]（ ）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。答案：培训成果转化

31. [（）]（ ）是绩效管理的重要环节，也是传统的绩效管理模式与现代模式的本质区别之一。答案：持续沟通

32. [（）]（ ）是绩效管理最重要的环节，是决定绩效管理效果的关键。答案：绩效考核

33. [（）]（ ）是目前国外应用最普遍的一种工作评价方法。答案：计点评分法

34. [（）]（ ）是确保公共部门招募程序公平和结果公平的前提。答案：信息公开原则

35. [（）]（ ）是人力资源管理的前提和基础，直接关系到人力资源管理各项功能的充分发挥和组织目标的实现。答案：人力资源规划

36. [（）]（ ）是人力资源管理工作开展的基础，公共部门也不例外。答案：工作分析

37. [（）]（ ）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。答案：能岗匹配原则

38. [（）]（ ）是一种非常简便、粗放的人力资源需求预测方法，主要用于初步预测或者用于规模小、发展较稳定和均衡的组织的预测。答案：直觉预测法

39. [（）]（ ）是一种最经常、最普遍、最重要的监督。答案：人民群众的监督

40. [（）]（ ）是指组织的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。答案：比率分析法

41. [S]斯坦因以（ ）为基础，规定了行政研究的任务，建构了行政研究的体系。答案：国家有机体

42. [S]所谓“新公共管理”（NPM），最初在很大程度上是一种（ ）答案：欧洲现象

43. [（）]（ ）为整个工作分析提供指导、规划，设计工作分析的时间、程序和步骤，以及工作所需的各类表格等。答案：专家组

44. [W]我国各类企事业单位在做工作评价的时候大多采用（ ）。答案：计点评分法

国开电大 2025《11849 11248 公共部门人力资源管理》期末考试题库小抄（按字母排版）
总题量（726）：单选题（64）多选题（155）判断题（335）填空题（3）主观题（169）

单选题（64）微信号：zydz_9527

1. [1]1994年克林顿政府行政改革所依据的理论主要是（ ）答案：企业家政府理论

2. [C]从组织理论上，法约尔所讨论的主要是（ ）答案：组织结构问题

3. [（）]（ ）的核心技术是情境模拟测试，即通过创设一种逼真的模拟管理情境或工作情境，将候选人放入情境中，要求其完成各种各样的工作。答案：评价中心

4. [D]对于公共部门人才所要测评的要素来说，（ ）是最基本的测评方式，具有重要的把关作用。答案：笔试

5. [F]发展中国家公共部门人事制度模式的基

45. [W]我国公共部门人力资源培训的原则，是基于我国自身的现实并汲取他国的经验而总结出来的。其中最基本的原则是（ ）。答案：理论联系实际的原则

46. [W]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。答案：危机激励

47. [W]我国古代社会中按官职高低授予不同政治待遇以表明官员等级尊卑的制度是（ ）。答案：品秩

48. [W]我国劳动力市场体系已初步形成，（ ）在人力资源配置中的主导地位也已初步确立。答案：市场机制

49. [X]行政学的直接理论基础是（ ）答案：政治学

50. [（ ）]（ ）也称专家会议预测法，20世纪40年代末该方法在美国兰德公司中首先被运用。答案：德尔菲法

51. [Y]一般来说，（ ）常常在组织所在地的劳动力市场上招募。答案：操作人员和办事人员

52. [Y]一般来说，（ ）倾向于在全国范围内招募。答案：公务员职位

53. [Z]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。答案：工作分析信息的搜集

54. [Z]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。答案：工作描述

55. [Z]在古德诺看来，要实现国家意志的贯彻和地方自治权的不被侵犯，必须实现行政权的（ ）答案：集中

56. [Z]在我国，（ ）是监督体系中最重要、最经常、最全面的监督。答案：权力机关的监督

57. [Z]在一般情况下，（ ）是职工劳动报酬的主要部分。答案：基本工资

58. [Z]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。答案：

彼得·德鲁克

59. [Z]直到20世纪80年代，我国计划经济开始向市场经济过渡，公共部门福利制度才发生了较大的改变，向（ ）方向发展。供给制与津贴相结合 低工资、多福利答案：低工资、广福利

60. [（ ）]（ ）只有在工作效率和管理效率保持不变的情况下才有效。如果效率上升或下降，根据过去的经验所进行的人员预测就不太准确了。答案：比率分析法

61. [Z]中国古代的“卧薪尝胆”、“破釜沉舟”的故事充分说明了（ ）的重大作用。答案：危机激励

62. [Z]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。答案：供给制与津贴相结合

63. [（ ）]（ ）主要适用于短期和中期的预测，在长期预测中很少使用。答案：比率分析法

64. [Z]作为一种常规性工具，（ ）在人力资源管理和整个组织管理系统中发挥着基础性作用。答案：工作分析

多选题(155)微信号: zydz_9527

1. [2]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。答案：基本工资；津贴；补贴；奖金

2. [A]按照马斯洛的需要层次说，人的基本需要层次不包括（ ）答案：生理的需要；生活的需要；自我实现的需要；尊重的需要

3. [A]按照培训内容，可以将公共部门人力资源培训分为（ ）。答案：侧重知识类培训；侧重技能类培训；侧重态度类培训

4. [C]常见的内部招募方式（ ）。答案：内部提升；内部调任；内部公开招聘

5. [C]惩罚的最好时机一般是（ ）。答案：错误事实已搞清楚；领导的过激情绪已经消失；错误影响尚未扩大；员工记忆犹新之时

6. [C]传统的激励方式往往只注重（ ）等外在因素，而双因素理论将这些因素归为保健因素，并对此做了解释，强调管理者要从工作本身对员工进行激励。答案：工资；奖金；工作条件

7. [C]传统公共部门人力资源管理的主要特点是（ ）。答案：是一种以控制为导向的消极的管理；强调效率价值的优先性；强调公务员的工具角色；强调严格的规划和程序；重视监督的控制，强调集中性的管理

8. [C]从规划的性质看，公共部门人力资源规划可分为（ ）。答案：战略性人力资源规划；战术性人力资源规划

9. [C]从规划范围看，公共部门人力资源规划包括（ ）答案：全国性人力资源规划；地区性人力资源规划；部门人力资源规划；某项任务或具体工作的人力资源规划

10. [C]从激励内容角度，可以将激励划分为（ ）。答案：物质激励；精神激励

11. [C]从总的趋势看，西方各国公共部门人力资源监控与约束呈现出（ ）的特征。答案：注重法律建设，规范行政行为；监督与约束的主体独立性强；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

12. [D]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（ ）。答案：从战略层面提升人力资源管理的地位；大数据技术能够有效提高人力资源管理决策的精准性

13. [D]当今各国公职人员的任用形式各种各样，采用较多的是（ ）答案：选任制；委任制；考任制；聘任制

14. [D]当今各国公职人员的任用形式中（ ）是公务员职务的主要任用方式，绝大多数公务员是通过这几种方式予以任用的。答案：

选任制；委任制

15. [D]德才兼备原则就是要求全面考察公共部门求职者的（ ），确保所招募人员符合“德才兼备”的标准。答案：政治素质；个人品德；知识素质；能力素质

16. [D]对人员招募与选录的评估内容主要包括（ ）。答案：数量评估；质量评估；成本评估

17. [D]对于公务员的任职，必须同时具备（ ）这些前提条件。答案：有编制；有职数；有相应的职位空缺

18. [F]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。答案：道德；意识形态；风俗习惯

19. [F]福利是人力资源薪酬管理体系的重要组成部分，是用人单位以（ ）形式提供给劳动者的报酬。答案：保险；实物；带薪假

20. [G]各国公共人事制度的发展有其共同的趋向，以下（ ）是这一趋向的表现。答案：在发展的方向上都指向现代的功绩制；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

21. [G]根据人力资源理论，“人力”是指人的劳动能力，其最基本的组成部分是（ ）。答案：智力；体力

22. [G]根据我国《公务员法》的规定，公务员交流的方式包括（ ）。答案：调任；转任；挂职锻炼

23. [G]公共部门的内部监督是指行政系统内部的一种自我监督活动，其监督的主要内容包括（ ）答案：自上而下的监督；行政监察；审计监督

24. [G]公共部门的特征主要可以归纳为（ ）。答案：公共部门是用来解决外部效应的；公共部门资源的来源具有非竞争性；公共部门的目标是追求公共利益最大化；公共部门具有鲜明的政治性

25. [G]公共部门的外部生态环境主要包括（ ）

答案：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、生活水准及人口的多样性

26. [G] 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。答案：工作性质;责任轻重;资历条件;工作环境

27. [G] 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()。答案：我们所处的环境怎么样;我们的使命和目标是什么;我们怎样才能实现目标;我们做得如何

28. [G] 公共部门人力资本具有() 的特征。答案：社会延展性;成本差异性;绩效测定的困难性;收入与贡献难以对等性和市场交易不充分性

29. [G] 公共部门人力资源的特殊性质表现在, 公共部门人力资源的() 要高于国家人力资源整体的平均水平。答案：政治素质;道德品质素质

30. [G] 公共部门人力资源规划的作用主要表现在() 答案：维持政治稳定, 促进行政发展;提高人力资本使用效率;实现人事管理技术科学化;帮助员工实现个人价值

31. [G] 公共部门人力资源规划具有() 的作用。答案：维持政治稳定, 促进行政发展;提高人力资本使用效率;实现人事管理技术科学化;帮助员工实现个人价值

32. [G] 公共部门人力资源合理流动, 必须遵循() 答案：用人所长的原则;人事相宜的原则;依法流动的原则;个人自主与服从组织相结合的原则

33. [G] 公共部门人力资源开发与培训的原则是()。答案：理论联系实际的原则;学用一致的原则;按需施教的原则;讲求实效的原则

34. [G] 公共部门人力资源流动的内在动因是()。答案：物质生活环境的需求;社会关系的需求;发展的需求

35. [G] 公共部门人力资源流动的内在动因主要表现为()。答案：物质生活环境的需求;社会关系的需求;发展的需求

36. [G] 公共部门人力资源损耗依据损耗发生的原因, 可以分为()。答案：制度性损耗;管理损耗;后续投资损耗

37. [G] 公共部门人力资源需求预测方法主要有()。答案：直觉预测法;比率分析法;回归预测法;趋势预测法

38. [G] 公共部门人力资源招募具有() 的功能。答案：获取公共部门所需的人力资源;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;降低公共部门管理成本;提升公共部门运作效率

39. [G] 公务员的增资途径主要有()。答案：晋升工资档次;晋升级别;晋升职务工资;调控工资标准与津贴水准

40. [G] 公务员薪酬制度的确立方式主要有()。答案：法律方式;行政方式;共同协调方式

41. [G] 公务员职位分类的程序包括()。答案：职位调查;职位分析;职位评价;职位归级

42. [G] 工作分析的() , 决定了其全员参与性的特征。答案：系统性;基础性

43. [G] 工作分析的类型包括()。答案：职能性工作分析;能力性工作分析;关键性工作分析;多方面工作分析

44. [G] 工作分析的主体大致分为() , 他们在工作分析过程中所起的作用和地位是不一样的, 所担负的责任和享有的权利也是不一样的。答案：专家组;工作分析对象的直接领导;职位任职者

45. [G] 工作分析具有() 特征。答案：以职位为中心;整体的系统性;全员的参与性;实施的动态性

46. [G] 共享经济对人力资源管理的影响主要体现在()。答案：松散型人力资源;人力资源全球库;市场化结算体系;依托移动互联

网

47. [G] 关于我国公务员的降职, 下列说法正确的是()。答案：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

48. [G] 国家公务人员的考试录用, 除了必须按照编制、工作需要及德才兼备的标准来选拔人才, 还必须遵循()。答案：公开原则;平等原则;择优原则

49. [H] 合理的公共部门人力资源流动的价值是()。答案：有利于提高公职人员的素质和能力;有利于优化公共部门人才队伍结构;有利于促进用人与治事的统一;有利于改善组织的人际关系

50. [H] 核查组织现有人力资源就是要通过弄清现有人员的() , 为将来规划进行准备。答案：分布情况;质量;结构;数量

51. [H] 互联网技术对人力资源管理的影响主要体现在()。答案：改变了人力资源管理的外部环境及组织与外部环境交互模式;人力资源管理模式发生了迭代升级;变革了传统人力资源管理技术

52. [J] 绩效管理过程一般由() 构成。答案：绩效计划;绩效监控;绩效考核;绩效反馈

53. [J] 绩效考核主要从() 进行。答案：业绩;能力和潜力;态度

54. [J] 绩效项目是指从哪些方面对员工的绩效进行考核, 通常包括()。答案：工作业绩;工作能力;工作态度

55. [J] 结构化面试主要的题型有() 答案：智能性试题;行为性试题;意愿性试题;情景性试题

56. [J] 经济性薪酬主要是指以货币形式支付给劳动者的薪酬, 由() 构成。答案：基本工资;绩效工资;激励工资;福利

57. [K] 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() 方面来评估培训的效果。答案：受训者的反应;学习成果;工作行为;工作结果

58. [K] 库珀认为, 人们在行政决策过程中对伦理问题处理的一般思考层次包括() 答案：情感表达层次;道德规则层次;伦理分析层次;后伦理思考层次

59. [L] 里格斯认为, 行政重叠性必然导致() 答案：派系林立;政出多门;互相扯皮;合法机构受控于非法机构

60. [M] 麦肯锡的7S模型中() 是整个系统的核心、基础和关键。答案：共有价值观

61. [M] 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。答案：60%

62. [M] 美国未来学家约翰·奈斯比特等亦认为, 未来组织的人力资源发展将强调()。答案：如何学习;如何思考;如何创造;向终身学习发展

63. [M] 目前常用的心理测试主要有() 等。答案：智力测试;个性测试;能力测试

64. [N] 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() 答案：人力资源规划;工作分析

65. [N] 内部人力资源供给预测的方法有()。答案：人员核查法;人员替换图;马尔科夫模型

66. [P] 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()。答案：执行力;

技术能力;团队合作能力

67. [P] 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()。答案：战略能力;规划能力;领导力

68. [P] 培训对象所处的层级不同, 培训内容会

- 有很大差别,对中层管理者的培训,侧重()。答案:战略理解能力;领导力与执行力并重;团队建设能力
69. [P]培训()是与组织利益最为相关,也最重要的评估层次。答案:结果评估
70. [P]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。答案:反应评估;学习评估;行为评估;结果评估
71. [P]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。答案:目标;资源;特质;环境
72. [P]培训需求分析方法有很多,其中最常用的有()。答案:观察法;问卷调查法;资料查阅法;访问法
73. [P]培训在整个公共部门中具有()的作用。答案:培训是提高公共部门人员思想道德和政治水平的重要手段;培训可以有效地改进和提高公共部门人员的工作绩效;合理的培训体系可以提高公共部门人员的稳定性;培训是推进组织文化建设的重要手段之一
74. [P]品位分类制度以“人”为核心要素,按照(),将人员分为不同等级和类别的分类制度。答案:资历;教育程度;工作经验;出身
75. [P]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。答案:客户;内部业务流程;学习与成长;财务
76. [P]评价中心不同于我们传统的纸笔测验、面试等测试工具,它主要通过()等情景模拟技术,加上一些传统的测试方法,对人的知识、能力、个性、动机进行测量。答案:无领导小组讨论;公文筐;角色扮演
77. [Q]确定公务员薪酬制度的基本原则是()。答案:依法分配原则;平等原则;平衡比较机制原则
78. [R]人才测评的方法包括()。答案:笔试;心理测验;面试;评价中心技术
79. [R]人才测评的内容包括()。答案:能力因素;动力因素;个人风格因素
80. [R]人工智能技术对人力资源管理的影响体现在()。答案:合理降低管理成本,提高工作效率;提高数据处理的综合能力,保障信息的准确性;强化各模块的管理效率,提高人才招聘和利用的质量;人工智能技术直接改变了人力资源管理的工具
81. [R]人力资本的性质主要体现在()。答案:人力资本的生产性;人力资本的稀缺性;人力资本的可变性;人力资本的功利性
82. [R]人力资本的性质主要体现在()。答案:生产性;稀缺性;可变性;功利性
83. [R]人力资源的可再生性体现在()。答案: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;人力资源具有主动补充和更新知识资源的天性;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
84. [R]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。答案:业务的合作伙伴
85. [R]人力资源管理理论劳工管理研究阶段的核心思想是()。答案:人天生是懒惰的;人的天性就是厌恶劳动而贪图安逸;主张采用物质引诱的办法引诱人与事结合
86. [R]人力资源管理是研究组织中人与人关系的调整、人与事的配合,以充分开发人力资源,挖掘人的潜力,调动人的积极性,提高工作效率,实现组织目标的()。答案:理论;方法;工具;技术
87. [R]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。答案:知识;技能;能力;体能
88. [R]人力资源招募与选录评估主要从()进行。答案:成本评估;数量评估;质量评估
89. [R]人员招募与选录的评估主要包括()。答案:数量评估;质量评估;成本评估
90. [“”]“三支柱”模式对公共部门人力资源管理的影响表现在()。答案:公共部门人力资源管理也要“以人为本”;公共部门人力资源管理的基本职能与私营部门并无二致;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;现代信息技术提高了公共部门应用“三支柱”模式的可行性
91. [S]实质惩罚,包括()是对严重违法违纪公职人员的惩罚。答案:降级;撤职
92. [S]市场经济条件下人力资源生态环境的特点是()。答案:系统性和复杂性;动态性和稳定性;相关性和独立性
93. [S]市场经济条件下,人力资源生态环境的特点是()。答案:系统性和复杂性;动态性和稳定性;相关性和独立性
94. [()] ()是对工作的横向划分。答案:部门;职组;职系
95. [S]是公共部门外部招募一个较为传统且常用的方式。答案:广告招募
96. [()] ()是绩效管理最重要的环节,是决定绩效管理效果的关键。答案:绩效考核
97. [()] ()是绩效计划中最为关键和复杂的工作。答案:绩效目标的确定;绩效评价指标的设计
98. [S]世界上大多数国家和地区都实行了公务员制度,尽管由于各国的国情不同,经济发展水平不同,公务员薪酬制度存在着一定的差别,但一般来说都遵循()。答案:依法分配原则;平衡比较原则;平等原则
99. [S]世界上大多数国家和地区都实行了国家公务员制度,尽管由于各国的国情不同,经济发展水平不同,公务员薪酬制度存在着一定的差别,但一般来说都遵循()。答案:依法分配原则;平衡比较原则;平等原则
100. [()] ()是人力资源管理工作开展的基础,公共部门也不例外。答案:工作分析
101. [S]事业单位的薪酬是岗位绩效工资包括()。答案:岗位工资;薪级工资;绩效工资;津贴补贴
102. [S]事业单位的薪酬是岗位绩效工资,其中()为基本工资。答案:岗位工资;薪级工资
103. [S]事业单位人员分类的主要内容包括()。答案:岗位设置;岗位等级
104. [S]舒尔茨对人力资本理论的贡献主要有()。答案: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;明确概括了人力资本投资的范围和内容;建立了系统的人力资本理论体系
105. [S]舒尔茨对人力资本理论的贡献主要有()。答案:明确了人力资本的概念;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
106. [S]树立正确的公共部门人力资源激励理念,包括()。答案:更加尊至人性,为公职的舞台;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;建立公职人员认同的组织目标;形成法治精神和理念
107. [S]树立正确的公共部门人力资源激励理念,包括()。答案:更加尊重人性,为公职人员提供充分展现才能的舞台;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;建立公职人员认同的组织目标;形成法治精神和理念
108. [T]通常培训需求分析从()进行。答案:组织分析;任务分析;个人分析

109. [T]通常, 人力资源招募计划包括以下的内容()。答案: 招募和选录人员的数量和结构; 人员录用的标准; 招募和选录的对象、范围和地点; 针对不同职位的甄选程序与方法
110. [W]外部监控与约束是社会对公职人员形成的一种外在约束与控制, 包括()。答案: 法律监控与约束; 道德约束; 社会群团的监控与约束; 舆论的监控与约束
111. [W]外部监控与约束是社会对公职人员形成的一种外在约束与控制, 它包括()。答案: 法律监控与约束; 道德约束; 社会群团和媒体监控与约束
112. [W]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。答案: 监控与约束理念; 监控与约束制度; 监控与约束机制
113. [W]微观人力群体生态环境具体包括()。答案: 人力政策法规环境; 人力管理环境; 人力市场环境; 人力战略环境
114. [W]未来公共部门人力资源管理将不断尝试服务外包, 包括()。答案: 部分职能外包; 整体职能外包; 复合职能外包
115. [W]为了保证公共部门人力资源招募和录用工作的质量, 在招募与选录过程中, 必须遵循()。答案: 能岗匹配原则; 因事择人原则; 德才兼备原则; 公平竞争原则; 信息公开原则、合法原则
116. [W]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()。答案: 不同等级的公务员一起考核; 考核过程中出现论资排辈评优秀的现象; 按比例分配名额
117. [W]我国公共部门人力资源生态环境面临的问题是()。答案: 人力资源生态环境的不平衡性; 人力资源政策体制建设环境还不完善; 人力资源管理环境滞后; 劳动力市场环境还不成熟
118. [W]我国公务员福利制度面临的问题有()。答案: 福利项目设置不合理, 制度老化; 福利待遇差距大, 标准悬殊; 福利形式过于社会化; 福利资金提取和使用混乱
119. [W]我国公务员工资制度面临的问题有()。答案: 公务员工资结构不够合理; 公务员工资总体水平偏低, 难以体现公平原则; 工资调整不及时、增长机制不完善; 津贴制度不完善, 补充功能难发挥作用
120. [W]我国公务员职位分类遵循的原则包括()。答案: 兼顾原则; 渐进原则; 法制原则
121. [W]我国公务员职务晋升必须坚持()。答案: 德才兼备、注重实绩; 鼓励竞争原则; 坚持公开、平等
122. [W]我国公务员职务晋升必须坚持()。答案: 德才兼备、注重实绩; 鼓励竞争原则; 坚持公开、平等
123. [W]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。答案: 危机激励
124. [W]我国人力资源生态环境的不平衡性主要表现在()。答案: 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
125. [W]我国现行的公务员流动是公务员制度的重要组成部分, 根据《公务员法》规定, 交流的方式包括()。答案: 调任; 转任; 挂职锻炼
126. [W]沃尔多认为传统行政学家信奉()。答案: 个人主义; 平等; 实利主义
127. [X]下列属于过程型激励理论的是()。答案: 期望理论; 公平理论; 目标设置理论
128. [X]薪酬的基本功能有()。答案: 补偿功能; 激励功能; 调节功能
129. [X]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()。答案: 工资; 奖金; 津贴; 各种福利保健收入
130. [X]需要层次理论建立在以下()基本假设之上。答案: 人要生存, 他的需要能够影响他的行为; 人有五种基本的需要; 人有五种基本的需要; 人的需要是不断随着低层次需要的满足而逐步向高层次的需要发展的
131. [C] () 也称专家会议预测法, 20世纪40年代末该方法在美国兰德公司中首先被运用。答案: 德尔菲法
132. [Y]一般来讲, 公共部门在发布人员甄选与录用信息时应遵循()。答案: 面广原则; 及时原则; 地域原则
133. [Y]一般来讲, 公共部门在发布人员甄选与录用信息时应遵循()。答案: 地域原则; 面广原则; 及时原则
134. [Y]一般来说, 绩效具有()。答案: 多因性; 多维性; 动态性
135. [Y]一般来说, () 是影响人力资源需求结构和数量的重要变量, 预测者要善于分析这些因素, 要善于收集历史资料, 为预测打好基础。答案: 组织职能; 业务量
136. [Y]用于人力资源内部供给预测的方法是()。答案: 人员继承法; 马尔可夫链预测分析
137. [Y]用于人力资源需求预测的定量预测法有()。答案: 回归分析法; 比率分析法
138. [Y]用于人力资源需求预测的定性预测法有()。答案: 德尔菲法; 自上而下预测法
139. [Y]由法默尔提出的, 可以引导我们对公共行政理论进行后现代重建的值得关注的方面有()。答案: 想象; 解构; 去领地化; 变样
140. [Y]与工商界的绩效特征相比较, 公共部门的绩效明显呈现出()的特征。答案: 公共部门绩效目标的复杂性; 公共部门绩效形态的特殊性; 公共部门绩效的评价机制不健全
141. [Y]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()。答案: 公职人员在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; 公职人员不是特殊的利益集团, 不存在工会对人事的监控; 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; 行政监察部门隶属于政府, 属于行政系统内监督
142. [Z]在编写工作说明书的过程中, 必须遵循()的准则。答案: 清楚; 准确; 专业化
143. [Z]在工作分析结果的表现形式中, 工作描述是最直接、最原始、最基础的形式, () 都是在工作描述的基础上再生和开发出来的。答案: 工作说明书; 资格说明书; 职务说明书
144. [Z]在人力资源管理领域已有柔性管理的研究和实践, 如()被认为是最优的人力资源组合。答案: 重视培训; 重视员工发展; 重视岗位轮换; 重视团队小组
145. [Z]在实践中, 360度绩效考核主要用于()。答案: 协作性和服务性比较强的公共部; 组织中的中层领导干部; 地方领导干部班子的绩效考核
146. [Z]在我国, 对于公务员的任职, 必须同时具备的前提条件是()。答案: 有编制; 有职数; 并有相应的职位空缺
147. [Z]在运用讲授法进行培训时, 需要注意()。答案: 适用性; 启发性; 趣味性
148. [Z]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。答案: 彼得·德鲁克
149. [Z]直到20世纪80年代, 我国计划经济开始向市场经济过渡, 公共部门福利制度才发生了较大的改变, 向()方向发展。答案: 低工资、广福利
150. [Z]值得国有企业学习和借鉴的优秀民营企业人力资源管理经验有()。答案: 战略性人力资源管理与管理创新紧密相关; 人力资源管理与企业文化建设紧密结合; 人力资源管理要推动内部客户理念
151. [Z]职级工资制的基本构成, 主要包括()。答案: 职务工资; 级别工资
152. [Z]职位分类的优点在于()。答案: 因事

设人从而避免了因人设事滥竽充数现象;可以使考试和考核标准客观,有利于事得其人,入尽其才;便于实行公平合理的工资待遇和制定工作人员的培训计划

153. [Z] 职位分类制度以“事”为核心要素,按照(), 将人员分为不同等级和类别的分类制度。答案: 工作性质;责任大小;难易程度;所需资格条件

154. [Z] 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。答案: 供给制与津贴相结合

155. [Z] 准确的人力资源预测是人员招募的重要环节,它的主要方法包括()。答案: 部门意见法;专家评价法;德尔菲法;工作研究法

判断题(335) 微信号: zydz_9527

1. [2] 2003年4月, 佛山市政府宣布: 为规范辖区内镇级公务员的收入, 对镇长实行10万元至15万元的年薪制, 这属于用法律方式确定公务员收入的典型例子。() 答案: 错误

2. [2] 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。() 答案: 对

3. [2] 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。() 答案: 正确

4. [2] 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。() 答案: √

5. [B] 笔试一般不能单独使用, 必须有其他测试方法作为补充。() 答案: 对

6. [B] 笔试一般不能单独使用, 必须有其他测试方法作为补充。() 答案: 正确

7. [B] 笔试一般不能单独使用, 必须有其他测试方法作为补充。() 答案: √

8. [B] 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。() 答案:

错误

9. [B] 部内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。() 答案: 正确

10. [C] 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。() 答案: 错误

11. [C] 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 答案: 正确

12. [C] 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。() 答案: √

13. [C] 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。() 答案: 正确

14. [C] 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。() 答案: √

15. [C] 传统用人的恩威并施实质上是一种家长式领导。() 答案: 正确

16. [C] 从结果来看, 战略性人力资源规划应该致力于以下关键问题: 与组织战略匹配的 员工队伍、员工必备的能力、激励员工发挥其才能的机制、支持战略的组织文化等。() 答案: 对

17. [C] 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。() 答案: 对

18. [C] 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。() 答案: √

19. [C] 从人才测评的发展史上看, 面试的产生远早于笔试, 但由于缺乏科学理论的支持,

加上其主观性较大, 一直没能成为公共部门人才测评的主体方法。() 答案: 正确

20. [D] 当代西方行为主义学派政治学者的重要方法论主张之一就是提出新的概念工具去从事研究。答案: 错误

21. [D] 当组织的关键职位和高级职位出现空缺时, 往往采用内部招募的方式。() 答案: 错误

22. [D] 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。() 答案: 正确

23. [D] 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。() 答案: 错误

24. [D] 德尔菲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。() 答案: 正确

25. [D] 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。() 答案: 错误

26. [D] 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。() 答案: ×

27. [D] 典型的人力资源供求平衡规划是需求大于供给时的规划、供给过剩时的规划。() 答案: 错

28. [D] 调配功能是人力资源市场的基本功能。() 答案: 正确

29. [D] 调任是公务员交流最为常见的方式。() 答案: 错误

30. [D] 对管理对象而言, 外附激励只是一种

外在影响因素, 决定其行为发展的是内滋激励, 外附激励通过内滋激励起作用。

() 答案: 对

31. [D] 对于公共部门而言, 人事部门负责行政级别较低的员工的绩效管理, 组织部门负责行政级别较高的员工的绩效管理。而高层管理者的绩效管理, 特别是绩效考核, 按照干部的管理归属, 一般由其直接上级管理部门的组织部门进行管理。() 答案: 对

32. [D] 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。() 答案: √

33. [D] 对于专业技术人员的考核, 主要考核业务能力和专业技能水平; 对于领导干部和非专业技术人员的考核, 主要考核德、能、勤、绩、廉五个方面。() 答案: 对

34. [D] 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。() 答案: 错误

35. [D] 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。() 答案: ×

36. [D] 对组织而言, 不论其性质如何, 绩效管理不仅仅是人力资源管理部门和员工的事情, 组织的各级管理者都需参与其中并负起相应的责任。() 答案: 对

37. [D] 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。() 答案: 错

38. [D] 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。() 答案: ×

39. [F] 法治是公共部门人力资源约束机制运行的基本前提和保障, () 答案: 正确

40. [F] 凡在公共部门工作满3年以上, 与配偶不住在一起, 并且不能在公休假日团聚的, 可以享受探望配偶的待遇。() 答案: 错误

41. [F]非结构化面试是指面试人员依据自己兴趣随意向应聘者提出问题。这种方式可以广泛地发掘应聘者的兴趣所在。（ ）答案：对
42. [F]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。（ ）答案：正确
43. [F]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。（ ）答案：√
44. [F]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。（ ）答案：错误
45. [F]福利是人力资源薪酬管理体系的重要组成部分，是用人单位以保险、实物、带薪假等形式提供给劳动者的报酬。（ ）答案：对
46. [G]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。（ ）答案：正确
47. [G]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。（ ）答案：错
48. [G]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。（ ）答案：错误
49. [G]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。（ ）答案：错
50. [G]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。（ ）答案：错
51. [G]公共部门的产生实际上是解决市场失灵的一种方式。（ ）答案：对
52. [G]公共部门的管理活动服从于其决策层的意志，无须对社会公众公开，其操作过程也是经常隐蔽不公开的。（ ）答案：错误
53. [G]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管理了。（ ）答案：错
54. [G]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。（ ）答案：正确
55. [G]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。（ ）答案：√
56. [G]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，但最重要的是缺乏科学的人力资源规划了。（ ）答案：对
57. [G]公共部门对人力资本的再投资也应遵循“谁投资，谁收益”的原则，分享人力资本的收益权。（ ）答案：正确
58. [G]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。（ ）答案：对
59. [G]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。（ ）答案：√
60. [G]公共部门内部的生态环境决定和制约着人力开发和管理活动。（ ）答案：错误
61. [G]公共部门内部的生态环境决定和制约着人力资源开发和管理活动。（ ）答案：错误
62. [G]公共部门内部生态环境决定和制约着人力开发和管理活动。（ ）答案：错误
63. [G]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。（ ）答案：错误
64. [G]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。（ ）答案：错误
65. [G]公共部门人力资本具有社会延展性，这是公共部门人力资本最重要的特征。（ ）答案：正确
66. [G]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。答案：正确
67. [G]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。（ ）答案：错误
68. [G]公共部门人力资源管理的目标可以归纳为选才、育才、用才、激才、留才五个方面。（ ）答案：对
69. [G]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。（ ）答案：正确
70. [G]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。（ ）答案：√
71. [G]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。（ ）答案：错误
72. [G]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。（ ）答案：错误
73. [G]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。（ ）答案：错误
74. [G]公共部门人力资源监控与约束的差别主要是对象不同。（ ）答案：错误
75. [G]公共部门人力资源监控与约束的差别主要在各自的侧重点不同。（ ）答案：错误
76. [G]公共部门人力资源监控与约束的差别主要在于侧重点不同。（ ）答案：错误
77. [G]公共部门人力资源内部生态环境主要包括政治制度、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。（ ）答案：错误
78. [G]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。（ ）答案：正确
79. [G]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。（ ）答案：正确
80. [G]公共部门是指拥有公共权力、以谋取公共利益为目的的各种组织机构，在我国包括政

府部门、事业单位、非营利性的非政府组织，不包括国有企业。（ ） 答案：错

81. [G]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。（ ） 答案：正确

82. [G]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。（ ） 答案：错

83. [G]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。（ ） 答案：×

84. [G]公共部门员工任职资格的要求中，能力素质始终排在首位。（ ） 答案：错误

85. [G]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。（ ） 答案：错

86. [G]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。（ ） 答案：错误

87. [G]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。（ ） 答案：×

88. [G]公务员的薪酬结构应以工资收入为主体，而以津贴为补充。（ ） 答案：正确

89. [G]公务员的薪酬结构应以工资收入为主体，以津贴为补充。（ ） 答案：正确

90. [《】《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。（ ） 答案：错误

91. [《】《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，考核的重点是工作胜任能力。（ ） 答案：错误

92. [G]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，一般一次不超过一级。（ ） 答案：正确

93. [G]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。（ ） 答案：错误

94. [G]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。（ ） 答案：对

95. [G]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。（ ） 答案：√

96. [G]工作分析的思想来源于以泰勒为代表的科学管理理论。（ ） 答案：正确

97. [G]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。（ ） 答案：对

98. [G]工作分析是编写工作说明书、制定工作规范的基础，对人力资源管理的各项工作都会产生重要影响。（ ） 答案：对

99. [G]工作分析是人力资源管理乃至整个组织管理的基础。（ ） 答案：正确

100. [G]工作分析是制定人力资源招募计划的前提和依据。 答案：错误

101. [G]工作分析与工作评估既相互联系，又有所区别。工作评估是工作分析展开的前提和基础，而工作分析则可被看作是工作评估活动的进一步延伸。（ ） 答案：错误

102. [G]工作轮换这种方法更适用于对新进入组织的年轻管理人员或有管理潜力的未来管理人员的培养。（ ） 答案：对

103. [G]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，对职位进行金面、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。（ ） 答案：错误

104. [G]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。（ ） 答案：×

105. [G]共享经济下人力资源管理模式主要以松散型的非雇佣形式为主要特点，呈现出人力资源全球化态势，利用互联网特点提高人力资源管理的主动性和灵活性。（ ） 答案：对

106. [G]共享经济下人力资源管理模式主要以松散型的雇佣形式为主要特点，呈现出人力资源全球化态势，利用互联网特点提高人力资源管理的主动性和灵活性。（ ） 答案：错

107. [G]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”。（ ） 答案：错

108. [G]古代的孔子对赏罚的论述在中国古代思想家中是最具特色的，他从人性好善恶出发，得出结论：“人情者，有好恶，故赏罚可用”。（ ） 答案：错误

109. [G]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，不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。（ ） 答案：正确

110. [G]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。（ ） 答案：错

误

111. [G]关键绩效指标的理论基础是“二八法则”，即 80%的工作任务是由20%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。（ ） 答案：对

112. [G]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。（ ） 答案：错误

113. [G]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。（ ） 答案：×

114. [G]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。（ ） 答案：正确

115. [G]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。（ ） 答案：√

116. [G]广告招募是公共部门外部招募的最好方式。（ ） 答案：错

117. [G]国家权力机关的监控与约束在对整个公职人员监控系统中居于最高的层次。（ ） 答案：正确

118. [G]国家人力资源与社会保障部是现代公共部门人力资源培训的主导力量。（ ） 答案：错误

119. [G]国家司法机关的监控约束是一种被动的监控与约束。（ ） 答案：正确

120. [G]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。（ ） 答案：√

121. [H]韩非强调人不仅会求利、求赏，以满足生存；而且还要求名、求誉，以满足自尊。已

- 经在一定程度上注意到了物质激励与精神激励的辩证关系。（ ） **答案：正确**
122. [H] 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。（ ） **答案：错误**
123. [J] 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。（ ） **答案：√**
124. [J] 基础性绩效工资主要体现地区经济发展、物价水平、单位类别、岗位职责和经费来源等因素，一般按月发放。奖励性绩效工资主要体现工作量和实际贡献等因素，根据考核结果发放。（ ） **答案：对**
125. [J] 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。（ ） **答案：对**
126. [J] 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。（ ） **答案：√**
127. [J] 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。（ ） **答案：正确**
128. [J] 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。（ ） **答案：√**
129. [J] 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。**答案：正确**
130. [J] 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。（ ） **答案：√**
131. [J] 绩效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。（ ） **答案：对**
132. [J] 绩效管理不仅是组织中人力资源管理的重要组成部分，而且其效果直接关系到组织的长远发展。（ ） **答案：对**
133. [J] 绩效管理是绩效考核最重要的环节，是决定绩效考核效果的关键，这就导致在管理实践中，很容易将绩效和绩效管理混淆，只强调绩效管理而忽略了绩效考核的过程。（ ） **答案：错误**
134. [J] 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。（ ） **答案：正确**
135. [J] 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。（ ） **答案：√**
136. [J] 绩效考核从制订考核计划开始，确定考核的标准和方法，通过对员工的工作业绩进行考核评价，最后将考核结果运用到相关人事决策中，绩效考核的过程就是绩效管理的过程，所以绩效考核和绩效管理是同一的。（ ） **答案：错**
137. [J] 绩效考核是绩效管理最重要的环节，是决定绩效管理效果的关键，这就导致在管理实践中，很容易将绩效和绩效管理混淆，只强调绩效考核而忽略了绩效管理的过程。（ ） **答案：对**
138. [J] 监督属于激励中的负向激励，是对激励制度的逆向强化，也是促进激励机制良性运行的保障机制。（ ） **答案：对**
139. [J] 监控与约束互为补充，约束是手段，监控是目的。**答案：错误**
140. [J] 监控与约束互为补充，约束是手段，监控是目的。（ ） **答案：×**
141. [J] 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。（ ） **答案：×**
142. [J] 近年来，人力资源规划的内容发生了一些变化，更加强调人力资源规划的战略意义，即通过人力资源管理的操作促进战略目标的实现。（ ） **答案：对**
143. [J] 晋升规划一般通过晋升比率、晋升年资、晋升时间等指标来表达。（ ） **答案：对**
144. [J] 经济性薪酬可分为直接经济性薪酬和间接经济性薪酬。直接经济性薪酬是指劳动者直接拿到手的货币资金，间接经济性薪酬包括社保和带薪休假等内容。（ ） **答案：对**
145. [K] 开发人才是当今世界各国特别是发达国家争夺人才的主要形式。（ ） **答案：错误**
146. [K] 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。（ ） **答案：正确**
147. [K] 孔子对赏罚的论述在中国古代思想家中是最具特色的，他从人性好利害善出发，得出结论：“人情者，有好恶，故赏罚可用”。（ ） **答案：错误**
148. [L] 劳动者的文化技术素质是是人力资源质量的核心部分。（ ） **答案：正确**
149. [L] 理性官僚制的弊端在行政组织比在企业组织体现得更加明显，帕金森效应更容易在公共部门中发挥作用，这也可以说是现代人力资源管理制度难以在公共部门建立的原因。（ ） **答案：正确**
150. [L] 理性官僚制的弊端在行政组织比在企业组织体现得更加明显，帕金森效应更容易在行政组织中发挥作用。（ ） **答案：正确**
151. [L] 理性官僚制的弊端在行政组织比在企业组织体现得更加明显，帕金森效应更容易在企业中发挥作用，这也可以说是现代人力资源管理制度难以在公共部门建立的原因。（ ） **答案：错误**
152. [L] 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。（ ） **答案：错误**
153. [L] 了解员工的需要什么是应用强化理论对员工进行激励的一个重要前提。（ ） **答案：错**
154. [L] 了解员工的需要什么是应用强化理论对员工进行激励的一个重要前提。（ ） **答案：×**
155. [M] 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。（ ） **答案：错**
156. [M] 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。（ ） **答案：×**
157. [M] 马尔可夫链预测分析方法强调运用统计技术来预测未来人力资源变化趋势。使用这种方法得到的内部劳动力供给预测的结果非常精确。（ ） **答案：错误**
158. [M] 麦肯锡的7S模型表明，管理软硬兼备、虚实并蓄，是一个复杂、完整的系统，其核心是制度。（ ） **答案：错**
159. [M] 美国哈佛大学威廉·詹姆斯教授，在实地调查中发现，按时计酬的人员一般情况下只发挥了20%~30%的能力。（ ） **答案：正确**
160. [M] 美国是现代职位分类的起源地，也是实行职位分类最典型的国家。（ ） **答案：对**
161. [M] 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。（ ） **答案：√**
162. [N] 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。（ ）**答案：√**

163. [N]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。**答案：正确**

164. [P]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。（ ）**答案：正确**

165. [P]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。（ ）**答案：√**

166. [P]培训需求的任务分析是一种非常正规的培训需求分析方法，可信度高，虽然这种培训需求分析方法需要花费大量的时间和费用来收集与分析数据，但需要在所有培训项目中运用。（ ）**答案：错**

167. [P]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。**答案：正确**

168. [P]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。（ ）**答案：√**

169. [P]培训与普通教育的根本区别在于培训强调针对性和实践性，讲究实用、实效。（ ）**答案：对**

170. [P]品位分类的最大特点是“因事设人”。（ ）**答案：错误**

171. [P]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。（ ）**答案：错误**

172. [P]平衡记分卡是把战略放在了组织管理过程的核心地位，以一种深刻而一致的方法描述了战略在公司各个层面的具体体现，从而具有独特的贡献和意义。（ ）**答案：正确**

173. [P]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。**答案：错误**

174. [P]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。（ ）**答案：×**

175. [P]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。（ ）**答案：错误**

176. [P]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。（ ）**答案：×**

177. [P]评价中心是一种综合、全面的测评方式，其实质是一个运作概念，而不是空间概念。（ ）**答案：对**

178. [Q]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。（ ）**答案：正确**

179. [R]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。**答案：错误**

180. [R]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。（ ）**答案：错误**

181. [R]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。（ ）**答案：错误**

182. [R]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。（ ）**答案：×**

183. [R]人类在原始社会时期就已经存在人才观念。（ ）**答案：错误**

184. [R]人力资本不仅是一种经济资源，而且还是一种涵义更为丰富的社会资源。（ ）**答案：正确**

185. [R]人力资本的稀缺性是人力资本最本质的性质。（ ）**答案：错误**

186. [R]人力资本的增值性是人力资本最本质的性质。（ ）**答案：错误**

187. [R]人力资本理论认为教育是人力资本的核心。（ ）**答案：正确**

188. [R]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。（ ）**答案：正确**

189. [R]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”。（ ）**答案：错误**

190. [R]人力资本理论形成的标志是舒尔茨在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”。（ ）**答案：正确**

191. [R]人力资本思想在英国古典政治经济学创始人亚当·斯密那里得到萌芽式的阐述，他提出的“土地是财富之母，劳动是财富之父”的著名论断具有极强的人力资本含义。（ ）**答案：错误**

192. [R]人力资源不同于其他经济资源的一个显著特征就是其能动性。（ ）**答案：错**

193. [R]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。（ ）**答案：√**

194. [R]人力资源供给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。（ ）**答案：错误**

195. [R]人力资源管理部门是绩效管理的专业辅导和技术支持的提供者，绩效管理的监督推动者，以及各级管理者和员工在绩效管理中的合作伙伴（ ）**答案：正确**

196. [R]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。（ ）**答案：对**

197. [R]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。（ ）**答案：错误**

198. [R]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。（ ）**答案：×**

199. [R]人力资源管理理念是企业文化理念的核心，一个组织对其员工的看法是最根本的企业文化价值观。（ ）**答案：对**

200. [R]人力资源管理“三支柱”模式在私营部门人力资源管理中的应用，其根本就是强调以人为中心，强化人在组织中的作用，通过资源整合发挥人的主观能动性，使各管理环节形成闭环，达到优化组织结构、合理分配人力资源的目的。（ ）**答案：对**

201. [R]人力资源管理中运用侧激常用的方法有：用危机感激发人们的斗志，增加压力，变压力为动力等。（ ）**答案：错误**

202. [R]人力资源规划是现代公共部门人事管理的重点和核心。（ ）**答案：错误**

203. [R]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。（ ）**答案：对**

204. [R]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。（ ）**答案：√**

205. [R]人力资源开发是现代公共部门人事管理

- 的重点和核心。（ ） **答案：正确**
206. [R] 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。 **答案：正确**
207. [R] 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。（ ） **答案：√**
208. [R] 人力资源需求预测就是预测未来对员工个人的需要。（ ） **答案：错误**
209. [R] 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。（ ） **答案：正确**
210. [R] 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。（ ） **答案：正确**
211. [R] 人民代表大会制度是我国的根本政治制度，其监督权是宪法确定的，具有层次最高、权威最大、范围最广和最具有法律效力的特点，在我国监督体系中占有重要地位。（ ） **答案：对**
212. [R] 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。（ ） **答案：√**
213. [R] 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以的情况。（ ） **答案：错误**
214. [R] 人员继承法为国内外许多组织所采用，我国党政机关实施的后备干部选择和培养计划就是一种比较典型人员继承法。（ ） **答案：错误**
215. [R] 任职培训是公职人员职业生涯开始时或任新职时所经历的第一种类型的培训。（ ） **答案：错误**
216. [S] 社会性是人力资源最基本的属性。（ ） **答案：错误**
217. [S] 身份的改变是调任与转任共同的特点。（ ） **答案：错误**
218. [S] 使用回归预测法的关键是要找出那些与人力资源需求高度相关的变量，这样建立起来的回归方程预测效果才会比较好。（ ） **答案：对**
219. [S] 使用马尔科夫模型进行人员供给预测的关键是要确定人员转移率矩阵，而在实际预测中，由于受各种因素的影响，很难得到准确的人员转移率，往往只是一个大概估计，这会影响预测结果的准确性。（ ） **答案：对**
220. [S] 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类别。（ ） **答案：×**
221. [S] 舒尔茨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。（ ） **答案：错误**
222. [S] 数量评估是根据招募与录用计划对录用人员的数量进行评价的过程，录用比值越大，相对来说，录用者的素质可能越高；反之，录用者的素质则可能越低。（ ） **答案：错**
223. [S] 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 **答案：正确**
224. [S] 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。（ ） **答案：√**
225. [S] 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。（ ） **答案：错**
226. [S] 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。（ ） **答案：对**
- 案：×**
227. [S] 随着移动互联网技术的推广和数字化教学资源的丰富，个性化的自主学习也成为公共部门培训的重要组成部分。（ ） **答案：对**
228. [T] 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。（ ） **答案：√**
229. [T] 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。（ ） **答案：错**
230. [T] 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。（ ） **答案：×**
231. [T] 通过人员核查，组织可以了解员工在工作经验、技能、绩效、发展潜力等方面的情况，帮助人力资源规划人员估计现有员工调换工作岗位的可能性的的大小，测定哪些员工可以补充组织当前的空缺职位。（ ） **答案：对**
232. [T] 推荐法可用于人力资源内部招聘，也可用于人力资源外部招聘。（ ） **答案：正确**
233. [W] 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。（ ） **答案：错误**
234. [W] 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。（ ） **答案：正确**
235. [W] 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。（ ） **答案：对**
236. [W] 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。（ ） **答案：√**
237. [W] 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。（ ） **答案：对**
238. [W] 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。（ ） **答案：√**
239. [W] 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。（ ） **答案：正确**
240. [W] 我国担任处级以下及其他相当职务层次的非领导职务公务员的招募与录用应采取社会公开招考和平等竞争的方式获取高素质的任职人选。（ ） **答案：错误**
241. [W] 我国担任科级以下及其他相当职务层次的非领导职务公务员的招募与录用应采取社会公开招考和平等竞争的方式获取高素质的任职人选。（ ） **答案：正确**
242. [W] 我国担任主任科员以下及其他相当职务层次的非领导职务公务员的招募与录用应采取社会公开招考和平等竞争的方式获取高素质的任职人选。（ ） **答案：正确**
243. [W] 我国的国情决定了我们要把人才培养重点放在高层次人才的培养上。（ ） **答案：正确**
244. [W] 我国的国情决定了我们应该把人才培养的重点放在高层次人才的培养上。（ ） **答案：正确**
245. [W] 我国的监控全程链条不全，对公职人员的监控侧重于事后监控，即在违法乱纪现象发生后，才调查取证，依法惩处，这很大程度上是一种“亡羊补牢”之举。（ ） **答案：对**
246. [W] 我国的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呈现，西方也存在独立的群众监控。（ ） **答案：**

错误

247. [W] 我国事业单位具有极强的公共性，其收入来源、运行机制和组织目的均明显不同于以盈利为目的的私营部门，理应归入公共部门。（ ） 答案：对

248. [W] 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。（ ） 答案：错误

249. [W] 我国公务员法所规定的降职是一种任用形式和任用行为，是一种正常的人事调动，不是对公务员的惩戒与处分。（ ） 答案：正确

250. [W] 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。（ ） 答案：×

251. [W] 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，以职位分类为主，兼顾品位分类。（ ） 答案：对

252. [W] 我国目前对公务员的监控侧重于事后监控。（ ） 答案：正确

253. [W] 我国目前对公务员的监控侧重于事中监控。（ ） 答案：错误

254. [W] 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。（ ） 答案：错误

255. [W] 我国现行的公务员职位分类制度兼具品位分类和职位分类之长。（ ） 答案：正确

256. [W] 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。（ ） 答案：正确

257. [W] 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。（ ） 答案：错误

258. [W] 我国在人才的考核评价方面，无论是对党政领导干部，还是对企业经营管理人才，

都还缺乏一套科学规范的考核评价体系，因此导致考核失真的情况时有发生。（ ） 答案：正确

259. [W] 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。（ ） 答案：正确

260. [X] 西方国家的群众监控是一种独立的重要监控形式，通过各种社团对政府的监督来实现，而我国不存在独立的群众监控。（ ） 答案：错误

261. [X] 狭义的公共部门人力资源开发指的是公职人员培训。（ ） 答案：正确

262. [X] 现代人才测评理论认为，人的行为和工作绩效都是在一定情境中产生和形成的。（ ） 答案：正确

263. [X] 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。（ ） 答案：正确

264. [X] 现代心理学研究表明，及时激励的效度为80%，滞后激励的效度则为70%。（ ） 答案：对

265. [X] 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。（ ） 答案：错误

266. [X] 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。（ ） 答案：正确

267. [X] 相对于笔试而言，面试由于方法的多样，对考生素质的测评更为全面。 答案：正确

268. [X] 效益有多个方面，除了经济效益，还有社会效益，国有企业对培训投入要进行经济效益的评估，政府部门对培训投入则要进行社会效益的评估。（ ） 答案：对

269. [X] 校园招募的弊端表现在录用后易产生较高的流失率，士气也比较低。（ ） 答案：正确

270. [X] 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。（ ） 答案：正确

271. [X] 薪酬主要由直接薪酬和间接薪酬这两大部分构成。其中，间接薪酬是薪酬的核心部分。（ ） 答案：错误

272. [X] 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。（ ） 答案：正确

273. [X] 新公共管理理论认为人是生产力诸多要素中最积极、最活跃和最具有能动性的因素，是经济增长的真正源泉。（ ） 答案：错误

274. [X] 新公共行政学派鲜明主张社会科学家应该以其专业知识和才能从事价值判断，他们强调批判理论、道德哲学对行政学研究的意义。因此，他们推崇后逻辑实证主义哲学的思辨方法，将价值理论放在优先考虑的地位。 答案：正确

275. [X] 心理测试作为公共部门人才测评的一种测评方式，是现代公共部门的新创。（ ） 答案：错误

276. [X] 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。（ ） 答案：✓

277. [X] 需要层次理论最重要的贡献，在于要求管理者必须充分注意工作本身对员工的价值和激励作用。（ ） 答案：错误

278. [X] 选取有代表性的职位作为分析的对象，现实中，相似的工作职位很多，如果对每个职位都进行分析，时间上不允许，也没必要。所以只需要选取有代表性的职位来分析即可。（ ） 答案：对

279. [X] 选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。（ ） 答案：错误

280. [Y] 以公开竞争考试的方式选拔官员，起源于我国古代的科举制度。（ ） 答案：对

281. [Y] 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。（ ） 答案：正确

282. [Y] 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下水平。（ ） 答案：错误

283. [Y] 一般而言，西方国家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。 答案：正确

284. [Y] 一般来讲，培训是公共部门人力资源开发的主要手段，但不是唯一的手段。（ ） 答案：正确

285. [Y] 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。（ ） 答案：正确

286. [Y] 一般来讲，培训是人力资源开发的主要手段，也是唯一的手段。（ ） 答案：错误

287. [Y] 一般来说，公共部门尤其是政府部门的管理方法与私营机构是没有质的区别的。（ ） 答案：错误

288. [Y] 一般来说，公共部门尤其是政府部门的人力资源管理方法与私营机构是有质的区别的。（ ） 答案：正确

289. [Y] 一般来说，规模较小的组织不适于制定详细的人力资源规划。（ ） 答案：正确

290. [Y] 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。（ ） 答案：对

291. [Y] 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。（ ） 答案：✓

292. [Y] 因事择人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。（ ） 答案：对

293. [Y]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。（）**答案：正确**
294. [Y]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。（）**答案：正确**
295. [Y]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。（）**答案：正确**
296. [Y]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。（）**答案：✓**
297. [Y]舆论对公职人员的约束监督，主要是通过批评、建议、申诉、控告和检举等形式来实现的。（）**答案：错误**
298. [Y]晕轮效应是指当一个人有一个显著优点时，人们通常会以此特征推断他其他方面的表现，通俗地讲就是“一俊遮百丑”。（）**答案：对**
299. [Y]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。（）**答案：×**
300. [Z]在巴德看来，所谓组织平衡实质上就是政献与诱因的平衡，它是组织生存与发展的关键环节。**答案：正确**
301. [Z]在方法上，理性决策模式注重事物变化的量的积累，以盘恋导致质它强调在进行改变时维持社会和组织的稳定，因而主张不间断的修改，主张逐步对政策加以修改并最终改变政策，而不是引起动荡的变革。**答案：错误**
302. [Z]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。（）**答案：错**
303. [Z]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。（）**答案：正确**
304. [Z]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，要以能为首。（）**答案：错误**
305. [Z]在具体实践中，专家考核和服务对象考核都比较费时费力，因此较少被采用。（）**答案：对**
306. [Z]在人类测评手段不断创新的现阶段，评价中心技术、网络在线测试、资质评价等测评方式日趋时兴，笔试、面试已经过时。**答案：错误**
307. [Z]在实际操作中，工作日志法多采用“工作日志表”及“写实性工作分析表”两种形式。（）**答案：对**
308. [Z]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5天，以公职人员补充、更新知识和拓宽相关知识面为目的。（）**答案：错误**
309. [Z]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。（）**答案：正确**
310. [Z]在我国，公务员的福利待遇水平效益好的部门与差的部门大概在四倍到六倍之间。（）**答案：错误**
311. [Z]在选择观察对象时应该采用“标杆瞄准”的原则，选取绩效水平中等的任职者作为观察对象。（）**答案：错**
312. [Z]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。（）**答案：错误**
313. [Z]在职人员培训是组织中最常见、培训内容体系最为稳定的一类培训。**答案：错误**
314. [Z]知识经济时代是一个人才主权时代，人才主权时代就是人才具有更多的就业选择权与工作的自主权，人才不是被动地适应组织或工作的要求，组织要善于吸纳、留住、开发、激励一流人才。（）**答案：对**
315. [Z]职等是指同职系中工作性质、繁简难易程度、责任轻重程度以及所需资格高低程度相同或充分相似的职位。（）**答案：错**
316. [Z]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。（）**答案：错**
317. [Z]职级与职等的区别在于，职级不是同一职系内不同职位之间的等级划分，而是不同职系之间相似职位的等级比较和平衡。（）**答案：错误**
318. [Z]职位分类的最大特点是“因事设岗”。（）**答案：正确**
319. [Z]制定绩效计划是绩效管理的核心环节。（）**答案：错误**
320. [Z]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。（）**答案：错**
321. [Z]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。（）**答案：×**
322. [《】《中华人民共和国公务员法》规定，公务员因工作需要在机关外兼职，应当经有关机关批准，并可以领取适当的兼职报酬。（）**答案：错误**
323. [《】《中华人民共和国公务员法》规定，公务员因工作需要在机关外兼职，应当经有关机关批准，并可以适当领取兼职报酬。（）**答案：错误**
324. [《】《中华人民共和国公务员法》规定，公务员因工作需要在机关外兼职，应当经有关机关批准，不可以领取兼职报酬。（）**答案：正确**
325. [《】《中华人民共和国公务员法》规定，公务员因工作需要在机关外兼职，应当经有关机关批准，但是不能领取兼职报酬。（）**答案：正确**
326. [Z]重测信度是指对一组应聘者进行某项测试后，过几天再对他们进行同一测试，然后得出两次测试结果之间的相关程度，这种方法适用于受熟练程度影响很大的测试。**答案：错误**
327. [Z]专业培训的对象是有一定工作经验的工作人员。**答案：错误**
328. [Z]资格说明书是在工作描述基础上对任职资格的界定与说明。它以“事”为中心，主要说明什么样的人能胜任某项工作的问题。资格说明书可以为人员招聘、培训、考评、甄选与任用提供依据。（）**答案：错**
329. [Z]自上而下预测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。（）**答案：错误**
330. [Z]自上而下预测方法是，先由最高层次的部门开始，各部门依次预测本部门的人力资源需求，最终汇总得出人员需求的预测总数。（）**答案：错误**
331. [Z]综观古利克的整个行致学思想，我们不难发现它明显具有分散化和实践性的特征。**答案：错误**
332. [Z]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。（）**答案：错**
333. [Z]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。（）**答案：错误**
334. [Z]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。（）**答案：×**
335. [Z]作为培训组织者来说，在培训现场，需要兼顾三种角色，即培训主持人、培训师助手

和培训对象服务者，这样才能保证培训成功实施。（ ）**答案：对**

填空题(3)微信号：zydz_9527

1. [G]公共部门人力资源的规划 工作分析 薪酬制度 价值 需求分析 福利制度 公共部门人... 和必经环节，也是其他培训与开发活动的前提和基础。
5. _____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。

答案：1. 工作分析

2. 福利制度

3. 价值

4. 需求分析

5. 公共部门人力资源的获取

2. [X]需求预测 绩效评估 以人为本 激励和制裁 法律 人力激励 人 力资源流动 决策 ...，也是构建和谐社会的根基。

5. 人力资源_____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。**答案：1. 人力激励**

2. 激励和制裁

3. 人力资源流动

4. 以人为本

5. 需求预测

3. [Z]职务工资 激励 人才测评 人 力资源获取 监察机关 工作分析 薪级工资 司法机关 ... 控与约束的系统中具有比较独特的地位，它的独特体现在它的监控与约束是一种“被动”的监控与约束，这一“被动”的特点决定了它的监控与约束是有限的。**答案：1. 教育和培训**

2. 纪律与惩戒

3. 工作分析

4. 职务工资

5. 司法机关

主观题(169)微信号：zydz_9527

- 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...
- 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...
- 360度绩效考核
- 360度绩效评估
- 比率分析法
- 布坎南所说的“政府失败”是什么意思？请评价他对这种失败根源...
- 产生公共部门人力资源损耗的原因有哪些？
- 调任
- 发达国家公共部门人事制度具有哪些基本特点？
- 发展中国家的公共人事制度存在哪些问题？
- 分内工作
- 负向激励
- 各国公共人事制度共同的发展趋向是什么？
- 公共部门的工作分析
- 公共部门工作分析
- 公共部门工作分析的方法有哪些？
- 公共部门工作说明书的内容有哪些？
- 公共部门绩效评估
- 公共部门人力激励具有哪些特殊性？
- 公共部门人力培训应遵循哪些原则？
- 公共部门人力资本
- 公共部门人力资本不同于一般人力资本之处有哪些？
- 公共部门人力资本和一般人力资本的不同之处有哪些？
- 公共部门人力资源福利
- 公共部门人力资源管理
- 公共部门人力资源管理的发展趋势是什么？
- 公共部门人力资源管理发展的特点和趋势是什么？
- 公共部门人力资源管理具有哪些特点？
- 公共部门人力资源管理与人事行政管理有

哪些不同之处？

- 公共部门人力资源规划
- 公共部门人力资源规划的程序是什么？
- 公共部门人力资源规划的作用是什么？
- 公共部门人力资源规划具有哪些作用？
- 公共部门人力资源规划有哪些作用？
- 公共部门人力资源获取
- 公共部门人力资源激励具有哪些特殊性？
- 公共部门人力资源监控机制
- 公共部门人力资源开发与管理
- 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？
- 公共部门人力资源流动
- 公共部门人力资源流动的意义是什么？
- 公共部门人力资源流动具有哪些意义？
- 公共部门人力资源流动需要遵循哪些原则？
- 公共部门人力资源内部生态环境
- 公共部门人力资源培训
- 公共部门人力资源培训的程序是什么？
- 公共部门人力资源培训的程序主要包括哪些？
- 公共部门人力资源培训应遵循哪些原则？
- 公共部门人力资源生态环境
- 公共部门人力资源使用应遵循哪些原则？
- 公共部门人力资源外部生态环境
- 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？
- 公共部门人力资源招募：
- 公共部门人力资源招募具有哪些功能？
- 公共部门人力资源招募与选录的程序是什么？
- 公共部门人员分类
- 公共部门如何实现培训成果的转化？
- 公共部门薪酬制度遵循哪些基本原则？
- 公共部门与私人部门在人力资源管理方面有哪些不同？
- 公共部门与私人部门在人力资源管理方面有哪些不同之处？
- 公共行政人事环境对公共人事行政价值、

制度具有哪些作用？

- 公文处理
- 公文筐测试：
- 工作分析
- 工作分析的程序是什么？
- 工作分析在公共部门管理中具有哪些作用？
- 工作分析遵循哪些原则？
- 工作培训
- 工作日志法
- 工作说明书
- 挂职锻炼
- 关键事件法：
- 管理游戏
- 合同监控约束
- 互联网技术对人力资源管理的影响有哪些？
- 计点评分法
- 绩效
- 绩效辅导
- 绩效管理.
- 绩效管理 with 绩效考核的区别有哪些？
- 绩效考核：
- 绩效评估的程序是什么？
- 绩效评价
- 简述奎德所说的政策分析的过程。
- 简述双因素理论在人力资源管理中的运用。
- 简述维尔达夫斯基提出的筹划和拟定预算提案的基本办法。
- 降职
- 交流培训
- 角色扮演
- 角色扮演培训法的优点是什么？
- 理论联系实际论述促进我国公共部门人力资源流动的对策。
- 理论联系实际，论述公共部门如何实现培训成果的转化。
- 理论联系实际，论述工作分析的程序。
- 理论联系实际，论述绩效评估的程序。
- 理论联系实际，论述如何实现培训成果的转化？
- 理论联系实际论述如何优化我国公共部门人

力资源生态环境？

97. 理论联系实际论述我国公共部门人力资源监控约束体系存在的问题。

98. 理论联系实际，论述在进行绩效评估时应注意的事项。

99. 量表法

100. 面谈模拟：

101. 描述法

102. 目标设置激励理论如何在人力资源管理中运用？

103. 目标设置理论如何在人力资源管理中加以运用？

104. 排列法

105. 培训在公共部门中的作用有哪些？

106. 品位分类

107. 品秩

108. 评价中心

109. 趋势预测法

110. 全方位评估

111. 人才测评

112. 人工智能技术对人力资源管理的影响表现在哪些方面？

113. 人力激励

114. 人力资本运营

115. 人力资源

116. 人力资源管理

117. 人力资源管理的任务有哪些？

118. 人力资源管理具有哪些作用？

119. 人力资源激励

120. 人力资源具有哪些特征？

121. 如何优化我国的公共部门人力资源生态环境？

122. 如何优化我国公共部门人力资源生态环境？

123. “三支柱”模式对公共部门人力资源管理有什么影响？

124. 什么是人力资源？如何理解人力资源的含义？

125. 试述公共部门绩效管理具有哪些作用？

126. 试述公共部门人力激励的特殊性

127. 试述公共部门人力资源管理的发展趋势。

128. 试述公共部门人力资源管理的发展趋势是什么？

129. 试述公共部门人力资源管理具有哪些特点？

130. 试述公共部门人力资源流动的意义。

131. 试述公共部门人力资源培训的原则。

132. 试述公共部门人力资源培训遵循哪些原则？

133. 试述公共部门人力资源招募应遵循什么原则？

134. 试述公共部门与私人部门在人力资源管理方面的不同。

135. 试述工作分析的程序。

136. 试述工作分析在公共部门管理中具有哪些作用？

137. 试述绩效评估的程序。

138. 试述绩效评估应注意的事项。

139. 试述我国公共部门人力资源管理面临哪些挑战？

140. 试述我国公共部门人力资源监控与约束体系面临的问题。

141. 双因素激励理论如何在人力资源管理中运用？

142. 双因素理论如何在人力资源管理中加以运用？

143. 泰勒的科学管理理论的主要内容是什么？联系实际谈谈你对此的认识...

144. 外附激励

145. 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...

146. 为减少绩效考核中的误区，组织应采取哪些措施？

147. 文件筐作业

148. 我国公共部门人力资源监控与约束体系面临哪些问题？

149. 我国公共部门人力资源监控约束体系存在哪些问题？

150. 我国公共部门人力资源生态环境存在哪

些问题？

151. 我国公共部门人力资源生态环境面临的问题有哪些？

152. 我国公务员考核制度存在哪些问题？

153. 无领导小组讨论

154. 无主持的群体讨论：

155. 西方国家公共部门人力资源监控与约束机制有哪些特征？

156. 薪酬

157. 选任制

158. 选择培训

159. 影响公共部门人力资源管理的外部生态环境有哪些？

160. 有效激励应遵循哪些原则？

161. 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有什么特...

162. 在进行绩效评估时应注意哪些事项？

163. 造成我国公务员考核制度现存问题的原因是什么？

164. 正向激励

165. 直觉预测法

166. 职位分类

167. 职位分类制度

168. 转任

169. 转任具有哪些特点？

1. [1]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在一副食店门口厮打起来。该市警方调查发现，两家单位的执法人员之所以当街...，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个部门之间的争执？（30分）3. 如何避免此类事件再次发生？（40分）

答案：答：1. 在争对流通领域食品的监管权。

2. 一方有国务院的《决定》，一方有中编办的《通知》，双方都有自己的文件依据。可见，是法规与文件在一箱奶粉上打了架，导致职责纠缠不清，进而引发了这场“声势浩大”的执法混战。

3. 要解决这个问题，就必须明确工商部门和卫生防疫部门的职责。

2. [2]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...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）

答案：答：（1）委任制，是指任免机关按照干部管理权限直接委派干部担任领导职务的一种制度。委任制是目前使用最普遍的干部任用形式。我国国家机关工作人员的任用，包括各级国家权力机关对中央国家行政机关和地方国家行政机关主要负责人的任命，以及政府各部门对工作人员的任用，一般都采取委任制的形式。党的机关职能部门负责人以及工作人员的任用，一般也实行委任制。而双向选择是国家 and 被雇佣人之间在平等自愿的基础上进行的相互选择的过程。与传统的委任制相比，双线选择更加民主、公平、公开、竞争，有利于国家选择适合于行政岗位的公务人

（2）优点：公开、平等、竞争，优胜劣汰，有利于调动公务员的积极性。弊端：不利于维护公务员队伍的稳定。

3. [3]360度绩效考核

答案：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。

4. [3]360度绩效评估

答案：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。

5. [B]比率分析法

答案：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。

6. [B]布坎南所说的“政府失败”是什么意思

请评价他对这种失败根源的分析
答案：所谓“政府的失败”，是指政府的活动并不总是像应该的那样“有效”或像理论上所说的能够做到的那样“有效”。布坎南认为，政府政策的低效率是指所执行的政策不是最佳政策，这种政策不能确保资源的最佳配置。在布坎南看来，产生这一政府行为的外部原因是缺乏一种约束机制制约政府行为方式。如果约束机制不能提供一种良性压力，以确保任何人处于某一特权地位时均不能过多地牟取私利，那么再高尚的执政官也不能保证公共利益不被他或他的后继者有意或无意地损害。正是在这个意义上，公共选择理论强调，不应该把增加社会福利与保证人人平等的权力随便交给某一特权机构或阶层，然后再虔诚地等待他们的恩赐。理性的做法应该是使这些特权机构或人物受制于某一硬约束机制并且由公民真正而非形式地掌握该约束机制的最终决策权。布坎南认为，导致政府机构工作低效率的原因有以下几个方面：
（1）缺乏竞争机制。
（2）缺乏降低成本的激励机制。
（3）政府机构自我膨胀。
（4）监督信息不完备。
（5）政府的寻租行为。
布坎南等公共选择理论家就如何对这种失败进

行补救提出了一些颇有启发性的具体建议。
（1）创立一种新政治技术，提高社会民主程度。
（2）在公共部门恢复自由竞争，改善官僚体制的运转效率。
（3）改革赋税制度，约束政府权力。
总之，一旦发生公共生产低效率的问题，就应该从现行体制上寻找原因，从制度创新上去寻找对策，以便从根本上减少政府的失败。
7. [C]产生公共部门人力资源损耗的原因有哪些？
答案：（1）制度性损耗：制度性损耗是指由于公共部门人力资源管理制度存在缺陷和不合理而导致的人才未尽其用的损耗现象，这种损耗是一种隐形损耗；
（2）人事管理的损耗：管理的损耗就是公共部门人事管理的问题导致没有充分调动公共部门工作人员的工作积极性，没有充分发挥其聪明才干；
（3）后续投资的损耗：由于人才知识结构老化得不到及时更新，从而适应不了新技术环境下公共部门工作要求所造成的损耗，这在一定程度是由于公共部门与公共部门工作人员对再教育再学习的投资不够而引起的。
8. [D]调任
答案：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。
9. [F]发达国家公共部门人事制度具有哪些基本特点？
答案：（1）政府所有行政组织系统与公务人员管理形态都以韦伯的“理想型官僚体制”为典范，管理法规齐全，管理制度明确，管理功能完善；
（2）管理的人力资源以专业性人才为主，重视启用专业人才；
（3）具有相应的职业保障制度，并建立了相

应的保障体系，使公务人员的职业稳定；
（4）实行政务官与事务官两官分途的制度，保证了行政工作的连续性；
（5）实行公开考试，公平竞争的选录制度，公务人员的录用与甄选以注重才能为标准；
（6）公务人员体制以有效的政策规划与严密的法治管理为支撑。
10. [F]发展中国家的公共人事制度存在哪些问题？
答案：（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）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；
（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，
（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；
（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。
11. [F]分内工作
答案：指让应聘者逐一处理实际面对空缺职位时所处理的一堆事务，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。
12. [F]负向激励
答案：负向激励就是当一个人的行为不符合社会的需要时，通过制裁的方式来抑制这种行为，以达到减少或消除这种行为的目的。
13. [G]各国公共人事制度共同的发展趋向是什么？
答案：（1）在发展的方向上都指向现代的功绩制；
（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；
（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；
（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。
14. [G]公共部门的工作分析
答案：公共部门的工作分析指的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。
15. [G]公共部门工作分析
答案：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。
16. [G]公共部门工作分析的方法有哪些？
答案：（1）观察分析法：（2分）
（2）问卷调查分析法：（2分）
（3）访谈分析法：（2分）（4）关键事件法：（2分）（5）工作日志法。（2分）
17. [G]公共部门工作说明书的内容有哪些？
答案：（1）工作标识；
（2）工作目的；
（3）工作职责；
（4）工作权限；
（5）绩效标准；
（6）工作环境。
18. [G]公共部门绩效评估
答案：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。

19. [G] 公共部门人力激励具有哪些特殊性？

答案：（1）公务人员身份保障；

（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；

（7）政治挂帅。

20. [G] 公共部门人力培训应遵循哪些原则？

答案：（1）理论联系实际的原则；

（2）学用一致的原则；

（3）按需施教的原则；

（4）讲求实效的原则。

21. [G] 公共部门人力资本

答案：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总和。

22. [G] 公共部门人力资本不同于一般人力资本之处有哪些？

答案：（1）公共部门人力资本具有社会延展性；

（2）公共部门人力资本具有成本差异性；

（3）公共部门人力资本具有绩效测定的困难性；

（4）公共部门人力资本具有收入与贡献难以对等性；

（5）公共部门人力资本具有市场交易不充分性。

23. [G] 公共部门人力资本和一般人力资本的不同之处有哪些？

答案：（1）公共部门人力资本具有社会延展性；

（2）公共部门人力资本具有成本差异性；

（3）公共部门人力资本具有绩效测定的困难性；

（4）公共部门人力资本具有收入与贡献难以对等性；

（5）公共部门人力资本具有市场交易不充分性。

24. [G] 公共部门人力资源福利

答案：公共部门人力资源福利指的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，并且以付费或免费形式提供。

25. [G] 公共部门人力资源管理

答案：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。

26. [G] 公共部门人力资源管理的发展趋势是什么？

答案：（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民营企业人力资源管理经验。

27. [G] 公共部门人力资源管理发展的特点和趋势是什么？

答案：（1）专家治理以及政府管理职业化；

（2）从消极的控制转为积极的管理；

（3）公共部门人力资源发展的重视和强调；

（4）人力资源管理与新型组织的整合；

（5）公共部门人力资源管理的电子化；

（6）政府人力精简与小而能的政府；

（7）绩效管理的强调与重视；

（8）公务伦理责任的强调和重视。

28. [G] 公共部门人力资源管理具有哪些特点？

答案：（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。

29. [G] 公共部门人力资源管理与人事行政管理有哪些不同之处？

答案：（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；

（2）公共部门人力资源管理强调人力资源的能动性；

（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；

（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。

30. [G] 公共部门人力资源规划

答案：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。

31. [G] 公共部门人力资源规划的程序是什么？

答案：（1）确立目标；

（2）收集信息；

（3）进行供给和需求预测；

（4）制定并实施规划；

（5）评估和反馈。

32. [G] 公共部门人力资源规划的作用是什么？

答案：（1）维持政治稳定；

（2）促进行政发展；

（3）提高人力资本使用效率；

（4）实现人事管理技术科学化；

（5）帮助员工实现个人价值。

33. [G] 公共部门人力资源规划具有哪些作用？

答案：（1）维持政治稳定；

（2）促进行政发展；

（3）提高人力资本使用效率；

（4）实现人事管理技术科学化；

（5）帮助员工实现个人价值。

34. [G] 公共部门人力资源规划有哪些作用？

答案：（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。

35. [G] 公共部门人力资源获取

答案：公共部门人力资源获取是指以科学的测评手段和方法为工具，通过招募、甄选、录用和评估等程序，从组织内外获取合适的人员填补职位空缺，实现组织目标的过程。

36. [G] 公共部门人力资源激励具有哪些特殊性？

答案：（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。

37. [G] 公共部门人力资源监控机制

答案：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。

38. [G] 公共部门人力资源开发与管理

答案：公共部门人力资源开发与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。

39. [G] 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？

答案：（1）人力资源开发与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；（2）人力资源开发与管理强调人力资源的能动性；（3）人力资源开发与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；（4）人力资源开发与管理强调的是人力资源使用和开发并重。

40. [G]公共部门人力资源流动
答案：公共部门人力资源流动是指根据工作需要或个人意愿，按照一定的标准和程序，变换公职人员工作岗位，从而产生、变更或消灭职务关系或工作关系的一种人事管理活动与过程。

41. [G]公共部门人力资源流动的意义是什么？
答案：（1）合理的人力资源流动有利于提高公职人员的素质和能力；（2）合理的人力资源流动有利于优化公共部门人才队伍结构；（3）合理的人力资源流动有利于促进人与治事的统一；（4）合理的人力资源流动有利于改善组织的人际关系；（5）合理的人力资源流动利于解决公职人员的实际生活困难；

42. [G]公共部门人力资源流动具有哪些意义？
答案：（1）合理的人力资源流动有利于提高公职人员的素质和能力；（2）合理的人力资源流动有利于优化公共部门人才队伍结构；（3）合理的人力资源流动有利于促进人与治事的统一；（4）合理的人力资源流动有利于改善组织的人际关系；（5）合理的人力资源流动利于解决公职人员

的实际生活困难。

43. [G]公共部门人力资源流动需要遵循哪些原则？
答案：（1）用人所长的原则；（2）人事相宜的原则；（3）依法流动的原则；（4）个人自主与服从组织相结合的原则。

44. [G]公共部门人力资源内部生态环境
答案：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。

45. [G]公共部门人力资源培训
答案：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。

46. [G]公共部门人力资源培训的程序是什么？
答案：（1）公共部门人力资源培训需求分析：（2分）（2）公共部门人力资源培训预算管理：（2分）（3）公共部门人力资源培训计划制订：（2分）（4）公共部门人力资源培训实施：（2分）（5）公共部门人力资源培训效果评估。（2分）

47. [G]公共部门人力资源培训的程序主要包括哪些？
答案：从人力资源的开发与管理来看，公共部门人力资源培训至少包括培训需求分析、拟定培训计划、执行培训计划和培训效果评估四个阶段。

48. [G]公共部门人力资源培训应遵循哪些原则？
答案：（1）理论联系实际的原则，（2）学用一致的原则，（3）按需施教的原则，（4）讲求实效的原则。

49. [G]公共部门人力资源生态环境
答案：公共部门人力资源生态环境，是指客观存在的、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。

50. [G]公共部门人力资源使用应遵循哪些原则？
答案：（1）用其所长、用其所愿、用当其时；（2）鼓励竞争、优胜劣汰、人尽其才；（3）以人为本、以能为本；（4）德才兼备、注重实绩；（5）优化资源、合理配置。

51. [G]公共部门人力资源外部生态环境
答案：是指以公共部门人力资源为中心，围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。

52. [G]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？
答案：公共部门人力资源招募与选录的原则在公共部门的运行与发展进程中，人力资源的招募与选录工作起着基石性作用，其质量高低直接关乎公共服务的效能与政府公信力。为确保招募选录的科学性、公正性与有效性，必须遵循一系列严谨且关键的原则。

一、能岗匹配原则
能岗匹配是实现人力资源最优配置的核心准则。公共部门涵盖众多繁杂且专业性各异的岗位，从教育、医疗到城市规划、应急管理等领域。这就要求在招募选录时，精准剖析岗位所需的知识技能、工作经验及能力素质模型。例如，一个城市交通规划岗位，需要应聘者具备交通工程专业知识、熟练运用交通流模拟软件的技能以及对城市地理空间布

局的深刻理解，只有将具备这些能力的人才安置于此岗位，才能保障工作高效推进，避免大材小用或小材大用的资源错配现象，使员工能力得以充分施展，岗位职能得以圆满达成。

二、因事择人原则
因事择人强调以公共部门的事务需求、岗位空缺为出发点。公共事务具有动态变化性，伴随社会发展涌现新挑战，如老龄化催生养老服务岗位需求，数字化转型促使政务数据管理岗位诞生。招募选录应紧密贴合这些实际事务衍生的岗位任务，而非盲目跟风或基于人情关系招人。依据具体岗位职责说明书，筛选出能切实履行任务、解决问题的人才，确保人员招募是基于公共部门真实且迫切的业务需要，提高人力资源投入产出比，让每一位入职人员都有清晰明确的工作靶向。

三、德才兼备原则
德才兼备是公共部门用人的灵魂坚守。“德”涵盖职业道德、社会公德与政治品德，对于公职人员，意味着对党和人民忠诚，廉洁奉公，严守职业操守，如在财政岗位需抵御金钱诱惑，保障公款使用规范。“才”体现为专业能力，基层治理岗位需沟通协调与应急处置能力。德为才之帅，才为德之资，缺德之才易滋生腐败、损害公共利益，无才之德难以应对复杂工作，唯有两者兼具，方能担当公共服务重任，维护政府清正形象。

四、公平竞争原则
公平竞争为人才脱颖而出营造健康生态。公共部门面向社会广纳贤才，应搭建统一、公正的竞争平台。在考试环节，无论是笔试内容涵盖的知识广度深度，还是面试流程的标准化、评委选取的随机性，都要确保所有报考者机会均等，不受出身、学历背景歧视。例如公务员考试，全国统一大纲、统一组织，让不同地区、院校毕业生凭实力竞争。在考核评价标准上透明公开，使优秀人才凭借真才实学在竞争中崭露头角，为公共部门注入活力与卓越因子，提升整体人员素质层次。

五、信息公开原则
信息公开是保障招募公信力的关键举措。从招聘公告发布起，岗位详情、报考条件、薪资待遇

遇、选拔流程等信息都应毫无保留地通过官方网站、媒体渠道公示。一方面，让潜在应聘者充分了解，精准自我评估与岗位适配度，避免盲目报考；另一方面，接受社会监督，防止暗箱操作、内部定人弊端。如事业单位招聘公示报考者笔试面试成绩、排名及入围理由，公众可据此监督招聘公正性，使招募选录全程在阳光下运行，增强公众对公共部门人事管理的信任。

六、合法原则

合法原则为招募选录划定刚性边界。公共部门的一切招聘行为必须严格遵循国家法律法规，从招聘广告用语规范、不得含歧视性条款，到选拔过程遵循劳动法对劳动者权益保护，保障报考者平等就业权。在背景审查环节，依法依规核实学历、工作经历真伪，杜绝非法获取信息行为。同时，依循公务员法、事业单位人事管理条例等专业法规确定录用标准、程序，确保招聘合法性，防范法律风险，维护公共部门依法治理形象，为人才招募筑牢法治根基。

53. [G] 公共部门人力资源招募：

答案：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。

54. [G] 公共部门人力资源招募具有哪些功能？

答案：（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。

55. [G] 公共部门人力资源招募与选录的程序是什么？

答案：（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。

56. [G] 公共部门人员分类

答案：是指根据公共部门公职人员的主体性质（如资历和学历），或工作职位的相关因素（如工作性质、责任轻重、资历条件及工作环境等），将人员或职位分门别类，设定等级，形成一定官职序列的基本管理制度，其目的是为公共部门公职人员的人力资源管理的其他环节提供相应管理依据。

57. [G] 公共部门如何实现培训成果的转化？

答案：（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。

58. [G] 公共部门薪酬制度遵循哪些基本原则？

答案：（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。

59. [G] 公共部门与私人部门在人力资源管理方面有哪些不同？

答案：（1）价值取向差异使管理目标不同；

（2）管理对象的行为取向不同；

（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的重点不同；

（5）公共部门与私人部门适用法律方面有差

异。

60. [G] 公共部门与私人部门在人力资源管理方面有哪些不同之处？

答案：（1）价值取向差异使管理目标不同；

（2）管理对象的行为取向不同；

（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的重点不同；

（5）公共部门与私人部门适用法律方面有差异。

61. [G] 公共行政人事环境对公共人事行政价值、制度具有哪些作用？

答案：（1）公共人事行政价值与制度都是适应环境的需要而产生的；

（2）环境不仅决定了公共人事行政价值与制度的产生与发展，还规定了其内在的目标、规模、结构、行为方式和意识形态；

（3）人事行政系统中的各种要素，都要从环境中输入，没有环境所提供的物质、能量和信息，公共人事行政价值就不能形成，人事行政制度也就不可能建立；

（4）公共人事行政的价值与制度要随着环境的变化而不断发生变化。

62. [G] 公文处理

答案：公文处理又称文件筐作业，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。

63. [G] 公文筐测试：

答案：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。

64. [G] 工作分析

答案：又称职位分析，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。

65. [G] 工作分析的程序是什么？

答案：（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。

66. [G] 工作分析在公共部门管理中具有哪些作用？

答案：（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。

67. [G] 工作分析遵循哪些原则？

答案：工作分析遵循的原则：（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。

68. [G] 工作培训

答案：工作培训是指在实际工作中对公职人员所进行的训练，通过政府高层领导或公共部门中经验丰富的人员的言传身教和具体帮助指导，使新进人员、下级工作人员或一些有培养前途的年轻人接受锻炼，在实际工作中获得经验，增长才干。

69. [G] 工作日志法

答案：工作日志法，是由任职者按时间顺序，详细记录自己在一段时间内的工作内容与工作过程，经过归纳、分析，达到工作分析的目的的一种工作分析方法

70. [G] 工作说明书

答案：是对工作本身一些重要因素的内涵和外

延所进行的描述，其内容包括职位（岗位）的工作性质、工作任务、工作权限、工作条件、工作环境等。

71. [G]挂职锻炼
答案：挂职锻炼是指机关培养锻炼公务员的需要，有计划地选派公务员在一定时间内到上级、下级或者其他地区的机关，以及国有企业、事业单位担任一定的职务，经受锻炼，丰富经验，增长才干的人事交流活动。

72. [G]关键事件法：
答案：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。

73. [G]管理游戏
答案：管理游戏亦称商业游戏，是评价中心常用的方法之一，它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。

74. [H]合同监控约束
答案：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。

75. [H]互联网技术对人力资源管理的影响有哪些？
答案：（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；
（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。

76. [J]计点评分法
答案：计点评分法又叫点数法。点数法是把工作的构成因素进行分解，然后按照事先设计出来的结构化量表对每种工作要素进行估值。

77. [J]绩效
答案：绩效是指某一组织或员工在一定时间与条件下完成某一工作任务所表现出来的工作行为和所取得的工作结果，对组织而言，绩效的表现形式主要体现在三个方面：工作效率、工作数量与质量、工作效益。

78. [.] 绩效辅导
答案：是指在绩效实施过程中，管理者根据绩效计划，通过绩效信息收集和绩效沟通，了解员工的绩效状况，以保证对员工进行持续性的指导，确保员工工作不偏离组织目标，并提高其绩效水平，增强其长期胜任能力。

79. [J]绩效管理.
答案：是围绕组织目标实现来确定员工绩效目标并对其进行绩效管理

80. [J]绩效管理与绩效考核的区别有哪些？
答案：（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。

81. [J]绩效考核：
答案：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。

82. [J]绩效评估的程序是什么？
答案：（1）制定绩效计划；
（2）持续沟通；
（3）实施绩效评价；

（4）提供绩效反馈；
（5）绩效改进指导。

83. [J]绩效评价
答案：绩效评价指的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。

84. [J]简述奎德所说的政策分析的过程。
答案：所谓政策分析的过程即是指政策分析工作的先后次序，它是由问题本身及其内容决定的，奎德认为，无论问题属于何种性质，政策分析过程都要包括五个基本阶段：总体概述；广泛探索；多方比较；说明解释；测试检验。最后，奎德指出，上述五个阶段的顺序并不重要，重要的是，根据决策内容和分析工作的需要，这五个阶段可以交叉、重复、循环，直至彻底弄清问题，找到合适的决策方案。

85. [J]简述双因素理论在人力资源管理中的运用。
答案：（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）管理者首先要注意满足员工的保健因素；
（3）管理者要使员工的工作丰富化，满足员工的高层次需求；
（4）管理者要注意正确地发放工资和奖金；
（5）管理者要要注意正确运用表扬激励。

86. [J]简述维尔达夫斯基提出的筹划和拟定预算提案的基本办法。
答案：（1）化繁为简，简单明了。
（2）不求最佳，只求满意。
（3）循序渐进，逐步调整。
（4）拨款要求，恰如其分

87. [J]降职
答案：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。

88. [J]交流培训
答案：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。

89. [J]角色扮演
答案：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。

90. [J]角色扮演培训法的优点是什么？
答案：（1）有助于训练培训对象的基本动作和技能；
（2）能快速提高培训对象的观察能力和解决问题的能力；
（3）活动集中，有利于培训专门技能；
（4）可以训练仪容仪态和言谈举止；
（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；
（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。

91. [L]理论联系实际论述促进我国公共部门人力资源流动的对策。
答案：促进我国公共部门人力资源流动的对策在当今社会快速发展的背景下，促进我国公共部门人力资源的合理流动，对于优化人才配置、提升公共服务效能具有至关重要的意义。以下将从几个关键方面展开论述相应对策。
一、明确公共部门人力资源流动的市场主体地位
公共部门长期以来在人力资源管理上一定程度存在行政化主导倾向，人员流动多受体制内指

令调配。要打破这一僵局，需还原公共部门作为人力资源市场主体之一的本真角色。一方面，给予公共部门用人自主权，使其能依据自身战略发展规划、岗位需求，像企业招聘般精准筛选人才，而非单纯承接上级安排人员。例如，一个致力于打造智慧政务的地方部门，可自主面向大数据、人工智能领域招聘高端人才，不必拘泥于传统人事调动模式。另一方面，赋予公职人员择业自由权，在符合法律法规与服务期限约定前提下，让他们能自主选择更契合自身发展的岗位，无论是跨部门交流还是向社会其他领域流动，激活人才内在动力，使人力资源流动遵循市场供需规律，实现人才与岗位的双向奔赴。

二、完善市场法规和社会保障制度

完善的法规与保障制度是人力资源顺畅流动的护航双翼。在市场法规层面，制定详细且具操作性的公职人员流动法规，明确流动程序、权益保障、违约责任等细则。如规定公务员异地调任时，原单位不得无故设置档案、手续办理障碍，确保人才流动通道无障碍。社会保障制度上，整合公职人员社保体系与社会大社保体系，消除公职人员流动顾虑。当一名事业单位人员辞职创业，其养老、医疗等社保能无缝衔接，不会因身份转变而权益受损，让他们敢于迈出流动步伐。同时，针对人才流动中的知识产权、职业年金等敏感问题出台专项法规，保障人才在流动中知识成果受尊重、经济权益有兜底，稳定人才流动预期。

三、改革户籍制度

户籍制度曾是横亘在人力资源流动路上的一道高墙，尤其对公共部门人才引进限制颇多。改革户籍制度，要摒弃传统城乡二元户籍壁垒思维，推行以实际居住、就业为导向的户籍登记制度。对于公共部门引进的外地高端人才、急需紧缺人才，如一线城市重点科研院所引入的海外归国科研精英，当地政府应开辟户籍绿色通道，配套子女入学、购房资格等优惠政策，让人才扎根无后顾之忧。在二三线城市，通过户籍同城化、都市圈互认等探索，使公职人员能在区域内自由流动任职，打破行政区城户籍限制，实现人才资源以城市群、区域协同为依托的优化配置，提升公共服务的区域协同性。

四、破除官本位观念

官本位观念在公共部门滋生权力崇拜、职业发展单一化弊端，阻碍人力资源多元流动。要从文化根源与制度设计双管齐下破除。文化层面，通过教育培训、宣传引导，重塑公职人员价值观，宣扬专业成就、服务奉献，多宣传基层扎根奉献、专业技术突破的典模型，如“时代楷模”黄文秀扎根乡村基层，让公职人员认识到职业价值非仅靠官职衡量。制度上，拓宽公职人员职业发展通道，除行政晋升外，设立专业技术职级序列，使技术人才专注业务提升，薪资待遇、社会地位不逊于行政领导。像高校行政化弱化，教师专注科研教学，以学术造诣赢得尊重，鼓励公职人员依据兴趣、专长选择发展路径，而非挤行政晋升独木桥，释放人才流动活力，实现公共部门人才百花齐放局面。

92. [L]理论联系实际，论述公共部门如何实现培训成果的转化。

答案：公共部门如何实现培训成果的转化在公共部门中，培训是提升公职人员能力、推动组织发展的重要手段，而实现培训成果的有效转化则是关键目标。以下将结合实际，针对如何达成这一目标展开论述。

一、激发受训者的学习动机

激发公职人员的学习动机是培训成果转化的基石。公共部门可通过多种方式点燃员工内心的学习热情。一方面，将培训与职业发展紧密挂钩。例如，在公务员晋升体系中明确规定，参与并在特定专业培训中表现优异者，在同等条件下优先晋升。对于有志于从事政策研究的基层公务员，若参加宏观经济分析、政策解读等培训并取得良好成绩，在后续内部竞聘政策研究岗位时获得加分，这使得他们认识到培训是实现职业进阶的有力跳板，从而主动投入学习。

另一方面，树立榜样激励。宣传本部门内通

过培训学以致用、显著提升工作绩效的先进典型。如某税务部门工作人员参加大数据税收征管培训后，运用所学精准识别企业税收风险点，为国家挽回大量税收损失，其事迹被广泛传播，激发同事们效仿，形成主动学习、渴望成长的良好氛围，让公职人员从“要我学”转变为“我要学”，为培训成果转化注入内在动力。

二、改进培训项目设计环节

优化培训项目设计对培训成果转化起着承上启下的关键作用。首先，培训内容要紧密贴合工作实际需求。以城市规划部门为例，针对当下城市更新改造热潮，设计包含老旧小区改造政策解读、改造方案设计要点、与居民沟通协调技巧等模块的培训课程，确保公职人员所学即所用，避免理论与实践脱节。其次，采用多样化培训方法。除传统课堂讲授外，融入案例分析、模拟演练等互动式教学。如应急管理部门组织突发事件应急处置培训，通过模拟地震、火灾等真实场景，让学员现场制定救援方案、协调各方力量，亲身体验应急流程，加深知识理解与技能掌握，提升在实际工作中应对危机的能力，使培训内容能更顺畅地迁移到工作场景。

再者，培训师选拔注重实践经验。邀请一线资深专家、业务骨干担任讲师，他们不仅能传授专业知识，还能分享实战中的宝贵经验与窍门。像公安刑侦培训邀请破案经验丰富的刑警队长授课，传授犯罪现场勘查、嫌疑人审讯技巧等，让学员获取书本外的“干货”，增强培训实用性。

三、培育有利于培训成果转化的工作环境

良好的工作环境是培训成果落地生根的肥沃土壤。公共部门应从制度、文化、资源支持多方面发力。在制度层面，建立培训后跟踪反馈机制，要求公职人员培训结束后提交应用所学知识技能的工作计划，并定期汇报实施进展，上级主管据此给予指导与监督，确保培训所学在工作中有计划地实践。

从文化角度，营造学习型组织氛围。倡导团

队内部知识分享，定期组织业务交流研讨会，鼓励公职人员分享培训收获、工作经验与创新思路。如教育部门经常开展教学方法研讨活动，教师们分享外出培训所学的新型教学模式应用体会，相互启发，促进培训成果在群体中扩散传播。

在资源支持方面，为公职人员提供实践所学的条件。例如环保部门为参加环境监测新技术培训的人员配备先进监测设备，确保他们能将所学监测方法、数据分析技巧在实际监测工作中运用，消除因硬件限制导致的成果转化障碍，让培训价值得以充分彰显。

四、积极而有效地沟通

沟通是贯穿培训成果转化全过程的“润滑剂”。培训前，主管与受训公职人员充分沟通，了解其工作困惑、技能短板，据此精准选择合适培训项目，确保培训针对性，如街道社区工作人员反映在处理邻里纠纷时沟通技巧不足，主管便安排其参加调解技巧培训，让培训有的放矢。

培训期间，保持培训组织者、讲师与学员三方沟通顺畅。学员及时反馈学习难点，讲师据此灵活调整教学进度与方法；培训组织者收集学员意见，优化培训服务，保障学习效果。

培训后，上级主管与学员深入交流，共同探讨如何将所学融入日常工作，制定个性化应用方案，并持续关注执行情况，给予鼓励与支持。如民政部门工作人员参加养老服务创新培训后，主管与其商讨如何在本地社区养老院试点新模式，后续定期跟进，助力培训成果切实转化为服务质量提升，以沟通打破转化壁垒，推动培训成效最大化。

93. [L]理论联系实际，论述工作分析的程序。

答案：工作分析的程序

工作分析作为人力资源管理的基石，其科学严谨的程序对于优化组织架构、提升工作效率、实现人岗匹配起着举足轻重的作用。以下结合实际深入阐述各关键程序要点。

一、合理确定工作分析信息的目的

明确目的是工作分析的出发点，犹如航海时的灯塔，指引着整个分析过程的方向。不同组织在不同发展阶段，工作分析的目的各异。对于一家初创型互联网企业而言，此时的重点或许在于快速厘清各岗位职能，构建基础的组织框架，以满足业务高速拓展需求。确定产品经理岗位工作分析信息目的时，就需聚焦如何精准描述该岗位核心职责，如产品规划、项目推进、团队协作等，助力新员工快速上手，推动产品迭代上线。

而成熟企业进行组织变革、优化流程阶段，工作分析目的则倾向于挖掘岗位潜在问题、寻找效能提升空间。例如传统制造业企业推行智能制造升级，对车间工人岗位分析，旨在明确新技术应用下工人所需新增技能，像操作智能数控设备、解读生产数据等，为针对性培训提供依据，实现生产效率飞跃。

二、科学确定工作分析的执行者

执行者的专业素养与角色定位直接关系到工作分析质量。内部执行时，人力资源部门通常牵头组织，因其熟悉组织架构、人员状况。但对于高度专业化岗位，如生物制药企业的研发岗位，单纯依靠人力部门远远不够，必须联合研发部门资深专家。他们凭借深厚专业知识，能精准解读研发流程各环节难点、关键技术点。人员素质要求，如对实验数据分析能力、新药临床试验法规把握等，确保工作分析深度与准确性。

外部聘请专业咨询机构也是常见策略，尤其在大型企业战略转型期。咨询顾问以其丰富跨行业经验、客观中立视角，带来全新理念。比如金融机构拓展财富管理业务，引入外部顾问分析理财顾问岗位，能借鉴行业前沿模式，精准定义岗位客户拓展、资产配置规划等职责，为打造竞争力强的团队奠定基础。

三、选择有代表性的工作进行分析

面对组织内繁杂岗位体系，选取代表性工作是高效策略。以连锁餐饮企业为例，门店众多岗位中，选取店长、厨师长、收银员为代表。店长统筹运营，其工作涵盖人员管理、市场营

销、成本控制等多领域，分析透彻店长岗位，可为其他管理岗位提供模板；厨师长关乎菜品品质与创新，关乎核心竞争力，明确其食材采购、菜品研发、厨房团队协作职责，对稳定菜品质量、吸引客源意义重大；收银员作为服务窗口与财务数据收集前端，剖析其操作流程规范、客户沟通技巧、资金收付管理要点，能辐射提升整体服务与财务管理水平，以点带面推动组织优化。

四、搜集工作分析信息

信息搜集是工作分析的核心环节，渠道与方法多样。观察法适用于操作性强岗位，如物流仓库分拣员，通过现场观察记录分拣效率、货物搬运动作规范、设备操作熟练度等，直观呈现工作状态。问卷调查广泛用于多岗位，设计涵盖岗位职责、工作环境、所需技能等维度问卷，如对软件工程师岗位，询问常用编程语言、开发工具熟练程度、团队协作频率等，大规模收集员工反馈。

访谈法聚焦深度信息挖掘，针对企业高层管理岗位，与 CEO、CTO 等一对一访谈，了解战略决策流程、跨部门协调挑战、行业趋势洞察等，为精准定位岗位价值提供一手资料。此外，工作日志分析还原员工日常工作轨迹，综合多方法确保信息全面、精准。

五、让工作相关者审查和认可所搜集到的信息

这一环节是保障工作分析有效性与落地性的关键。首先组织内部评审会，各部门主管齐聚，针对已搜集信息审议。如电商企业分析客服岗位信息时，销售部门主管依据客户反馈，确认客服沟通话术优化需求；运营部门从物流配送协同角度，补充客服处理售后物流问题职责；客服团队成员自身对工作强度、压力点提出见解，经充分讨论修改，达成信息共识。

同时，向员工公示信息，设置反馈渠道，鼓励员工挑刺。大型制造企业推行精益生产，一线工人对工作分析信息中工时定额、操作流程合理性提出意见，经核实调整，让最终

信息既符合管理需求，又贴合员工实际，为后续应用扫清障碍。

六、编写工作说明书和工作规范书

工作说明书是岗位“说明书”，工作规范书是人员“准入证”。编写时，工作说明书清晰阐述岗位基本信息，如岗位名称、直属上级、下属团队；核心职责以主次分明罗列，市场推广岗位突出品牌推广、活动策划、渠道拓展；工作权限界定明确，财务审批、人员调配范围清晰。

工作规范书依岗位要求，细化任职资格，技术研发岗位规定学历、专业背景、科研成果要求；操作岗位明确技能证书、体能标准。以软件开发项目为例，工作说明书为新入职程序员明确项目任务、交付标准，工作规范书确保其技术功底、团队协作能力达标，两者协同，为招聘、培训、绩效评估提供精准依据，保障组织高效运转。

94. [L]理论联系实际，论述绩效评估的程序。

答案：绩效评估的程序

绩效评估作为组织管理体系中的关键链条，其严谨且科学的程序是确保组织目标达成、员工成长激励的核心保障。以下将结合实际深入阐述各关键程序要点。

一、制定绩效计划

制定绩效计划宛如绘制航海蓝图，为组织与员工的前行锚定方向。组织高层依据市场动态、行业竞争格局以及自身战略愿景，明确宏观绩效目标。以一家新能源车企为例，面对全球节能减排大势与激烈的市场角逐，确立了未来三年内提升新能源汽车市场占有率至 20%、电池续航里程突破 800 公里、将用户满意度提升至 90% 以上等战略方向。

各部门负责人承接组织目标，结合部门职能进行拆解细化。研发部门聚焦技术攻坚，设定每年完成若干项电池技术创新项目、优化整车智能驾驶系统算法等任务；生产部门着眼效率与质量提升，规划降低生产成本

15%、次品率控制在 1% 以内的目标；销售部门则瞄准市场拓展，制定年度新增销售网点 50 个、实现销售额增长 30% 的指标。

员工与直属上级在此基础上深度沟通协作，将部门目标进一步细化为个人绩效计划。一线装配工人明确每日装配车辆数量、装配工艺符合质量标准的具体要求；销售人员确定每月新客户开发数量、老客户回访频次、订单成交金额等任务指标，确保每个岗位的员工都清晰知晓工作重点与努力方向，使个人绩效与组织战略紧密契合。

二、持续沟通

持续沟通如同贯穿绩效评估全程的“信息高速公路”，保障各项工作顺畅无阻。在绩效计划执行初期，上级主管与员工定期交流，确保员工理解目标内涵、掌握执行方法。如一家广告公司新接品牌推广项目，项目主管每周与创意策划、媒介投放等岗位员工沟通，阐释品牌定位、目标受众特征，解答员工在策划思路、媒体选择上的疑惑，助力员工快速上手。

项目推进过程中，沟通成为发现问题、解决问题的关键手段。当遇到如原材料供应短缺影响生产进度、市场政策调整冲击销售计划等突发情况，主管与员工迅速沟通应变，或调整工作计划、重新分配资源，或探索新的市场策略。例如疫情期间，餐饮企业门店主管与员工频繁沟通，根据堂食受限情况，及时调整员工职责，加大外卖推广力度、优化外卖菜品包装，确保经营不停摆。

临近考核节点，沟通助力主管收集员工工作成果信息，提前查漏补缺，为精准评价奠定基础，让员工在沟通中感受组织关怀，保持工作热情。

三、实施绩效评价

实施绩效评价是依据既定规则对员工工作成果进行量化“度量”的关键环节。评价标准在绩效计划制定时就已明确，涵盖多维度指标。以科技企业研发岗位为例，既包括专利申请数量、技术难题攻克成果等科研产出指标，又涉及团队协作顺畅度、技术文档撰写规范度等工作过程指标。

评价方法力求科学多元，常见的有定量与定性

结合。定量如依据销售数据评定销售人员业绩、根据生产产量考核工人绩效；定性则依靠上级评价、同事互评、客户反馈等多主体视角。例如软件公司对程序员的评价，不仅看代码行数、软件运行稳定性等量化指标，还参考项目组同事对其沟通协作能力、解决问题效率的评价，以及客户对软件易用性、功能满意度的反馈，全方位勾勒员工绩效画像，确保评价公正客观。

评价实施过程中，评价主体严格遵循流程，秉持公正态度，依据详实数据与日常观察记录打分，避免主观臆断、人情因素干扰，让评价结果经得起检验。

四、提供绩效反馈

提供绩效反馈恰似搭建连接评价与改进的“桥梁”，其重要性不言而喻。在完成评价后，上级主管应第一时间与员工面对面沟通反馈。反馈内容详实具体，不仅告知绩效得分、等级，更深入剖析优点与不足。以客服岗位为例，主管指出员工在处理客户投诉时展现的耐心、高效沟通技巧是亮点，值得发扬；同时详细说明在某复杂投诉案例中，因业务知识不熟悉导致问题解决延迟，这是亟待改进的关键短板。

反馈注重双向沟通，给予员工充分表达意见、申诉的机会。员工可分享工作中的困难、困惑，主管耐心倾听并给予回应，共同认可评价结果合理性，为后续改进营造积极氛围，让员工感受到尊重，增强改进动力。

五、绩效改进指导

绩效改进指导基于反馈结果为员工点亮成长“灯塔”。针对员工绩效短板，主管与员工共同制定个性化改进计划。若员工项目管理能力薄弱，改进计划可能涵盖参加专业 PMP 培训课程、定期向资深项目经理请教学习、在后续项目中承担更多管理职责以实践锻炼等内容。组织应为员工提供相应资源保障，如培训经费、导师辅导、实践机会等，跟踪改进计划执行情况，定期复盘评估。如互联网企业为员工配备线上学习平台账号、安排内部导师定期交流，每季度回顾员工改进成效，依据结果微调

计划，确保员工在绩效改进道路上稳步前行，实现个人与组织绩效的螺旋式上升。

95. [L]理论联系实际，论述如何实现培训成果的转变？

答案：如何实现培训成果转化论述

在当今竞争激烈的职场环境中，企业投入大量资源用于员工培训，而实现培训成果的有效转化成为关键环节，关乎培训的实际效益与企业发展。以下将从四个要点展开阐述如何达成这一目标。

一、激发受训者的学习动机

受训者的内在学习动力是培训成果转化的基石。首先，要让员工明晰培训与个人职业发展的紧密关联。例如，一家科技企业为员工提供人工智能前沿技术培训，在培训前与员工深入沟通，依据其岗位规划和职业抱负，量身定制学习路径，告知员工掌握该技术后可晋升至高级研发岗位或参与核心项目，使员工意识到培训是实现自身成长的有力跳板，从而激发主动学习的热忱。其次，设置具有吸引力的激励机制。如培训结束后，设立专项奖励基金，对能迅速将所学应用到实际工作、取得突出业绩的员工给予丰厚物质奖励，同时在内部表彰大会上公开表扬，满足员工的成就感需求，从物质与精神双重层面点燃学习激情，促使员工全身心投入培训，为后续成果转化注入源动力。

二、改进培训项目设计环节

科学合理的培训项目设计直接决定知识与技能的可迁移性。一方面，培训内容要紧密贴合工作实际需求。以酒店服务业为例，在员工服务礼仪培训中，摒弃纯理论灌输，邀请资深酒店管理人员现场模拟各类客户接待场景，从宾客入住登记的微笑问候、行李搬运协助，到餐厅用餐的引导服务、特殊需求处理，让员工在逼真情境中反复练习，确保所学礼仪规范能即时运用到日常接待工作。另一方面，培训方式应多样化且互动性强。采用线上线下混合式培训，线上借助虚拟现实

技术搭建模拟工作环境，员工远程操控完成任务；线下组织小组讨论、案例分析、实地考察等活动，如建筑企业组织员工实地观摩优秀建筑项目施工流程，促进员工相互学习、交流心得，增强对知识技能的理解与掌握，提高培训成果向工作实践转化的效率。

三、培育有利于培训成果转化的工作环境

良好的工作环境是培训成果落地生根的土壤。其一，企业管理者要以身作则，积极倡导学习文化。在一家广告公司，创意总监经常参加各类行业高端培训，并在公司内部会议上分享所学创意理念、营销技巧，带动全体员工形成持续学习、学以致用用的氛围。其二，建立同事间互助学习机制。例如在软件开发团队，新员工培训后回到岗位，安排经验丰富的老员工与其结成帮扶对子，老员工在实际项目中指导新员工如何运用所学编程技巧优化代码、解决漏洞，通过传帮带加速新员工成长，让培训成果在团队协作中得到巩固与拓展。其三，优化工作流程与资源配置，确保员工有条件运用培训所学。如制造业企业升级生产线后，为员工提供新设备操作培训，同时合理调整生产排班，保障员工有足够实操时间，配套完善设备维护、技术支持等资源，使员工能顺利将培训技能转化为高效生产成果。

四、积极而有效地沟通

沟通是培训成果转化的桥梁。培训前，培训师与学员所在部门主管充分沟通，精准了解部门业务痛点与员工技能短板，据此优化培训方案，确保培训靶向精准。培训过程中，培训师鼓励学员分享工作中的实际问题，结合培训内容现场研讨解决方案，促进知识与实践碰撞融合。培训结束后，学员及时向主管反馈培训收获与应用计划，主管给予针对性指导与资源支持，同时定期跟踪评估学员应用效果，如发现问题及时沟通调整。此外，企业建立培训成果交流平台，不同部门员工可在平台分享成功案例、交流转化经验，拓宽知识应用边界，以全方位、多频次的沟通打破知识传递壁垒，推动培训成果在

企业内部广泛转化，助力企业整体竞争力提升。

96. [L]理论联系实际论述如何优化我国公共部门人力资源生态环境？

答案：优化我国公共部门人力资源生态环境论述

在当今时代，公共部门承担着保障社会稳定、推动经济发展、提供公共服务等诸多重任，而人力资源生态环境的优劣直接影响公共部门职能的有效发挥。以下将结合实际，对优化公共部门人力资源生态环境的要点展开深入探讨。

一、逐步缩小地区经济差距

地区经济发展不平衡严重制约公共部门人力资源生态环境优化。一方面，经济落后地区公共部门薪资待遇、福利保障与发达地区存在显著落差，难以吸引和留住人才。例如，中西部偏远地区基层教师岗位，因当地财政拮据，工资水平远低于东部沿海城市，优秀师资大量流失，导致教育质量难以提升。对此，国家应加大对落后地区的财政转移支付力度，专项用于提升公共部门人员待遇，像设立艰苦地区人才补贴，使收入水平向发达地区靠拢。另一方面，经济差距带来基础设施与公共服务短板，如交通不便、医疗资源匮乏，影响人才生活质量。以乡村医疗卫生机构为例，政府需持续投入修路建桥，改善交通条件，加强县乡村三级医疗网络建设，让医护人员安心扎根基层，逐步扭转因经济差距造成的人才“虹吸”现象，为公共部门人才均衡分布夯实基础。

二、改善育人环境，着重培养高层次人才资源

优质育人环境是高层次人才成长的摇篮。在高等教育领域，高校应紧密对接公共部门需求，优化学科专业设置。如针对当前数字化政务转型，增设计算机科学与技术（政务大数据方向）、公共管理（数字治理）等专业，为公共部门定向培养既懂技术又通管理的复合型人才。同时，强化产学研合作，政府、高校、科研机构共建实习实训基地，让学生在实践中历练。例如，公共卫生专业学生在疫情防控期间的

深入疾控中心、社区卫生服务站实习，积累实战经验。此外，设立专项奖学金、科研基金，激励学生投身公共部门相关研究，毕业后优先进入公共部门就业，从源头为公共部门涵养高层次人才，提升整体人才素质。三、优化人力资源战略和政策环境，引进适用人才合理的战略与政策是引进人才的“磁石”。各地公共部门应立足本地发展规划，精准制定人才引进策略。如深圳为打造全球科技创新高地，出台政策对人工智能、生物医药等前沿领域高端人才给予高额安家费、科研启动资金，配套子女入学、家属就业等优惠政策，吸引顶尖人才集聚。同时，简化人才引进流程，开辟“绿色通道”，线上一站式受理申请，线下限时办结，提高人才引进效率。对于急需紧缺的专业技能人才，采用灵活聘用机制，如以项目合作、顾问指导等形式短期引进，快速满足公共部门业务需求，确保引进人才“用得上、留得住”，优化人才队伍结构。四、创造良好的劳动力市场竞争环境，选拔优秀人才公平竞争环境是选拔人才的关键保障。公共部门招聘应严格遵循公开、平等、竞争、择优原则。在考试环节，运用现代测评技术，除笔试、面试外，引入无领导小组讨论、情景模拟等多元化方式，全面考察应试者专业能力、沟通协作、应急处突等综合素质。例如，公务员招录中，无领导小组讨论能有效甄别考生在团队决策中的领导潜质与协调能力。在考核评价体系中，建立以业绩为导向的量化指标，对在职人员定期考核，优胜劣汰，杜绝“吃大锅饭”现象。如基层社区工作者考核，依据社区居民满意度、社区事务处理成效等指标评定绩效，奖优惩劣，激发员工竞争活力，让优秀人才脱颖而出，持续提升公共部门服务效能。五、提高人力资源安全环境，防止人才流失稳定的人才队伍离不开安全的人力资源环境。首先，公共部门要重视员工职业发展规划，为不同岗位人员量身定制晋升路径，建立轮岗交流机制，拓宽员工职业视野。以税务部门为例，定期选拔基层业务骨干到上级机关挂职锻

炼，学习先进管理经验，回岗后委以重任，让员工看到成长希望。其次，完善福利保障体系，除法定福利外，增加补充商业保险、带薪休假疗养等项目，关心员工身心健康。再者，营造良好组织文化氛围，倡导团队合作、敬业奉献精神，增强员工归属感与认同感。如消防救援队伍传承“赴汤蹈火、竭诚为民”的文化基因，即便工作危险艰苦，队员们依然坚守岗位，有效降低人才流失风险，保障公共部门人力资源储备稳定充足。

97. [L]理论联系实际论述我国公共部门人力资源监控约束体系存在的问题。

答案：我国公共部门人力资源监控约束体系存在的问题

在当代社会治理语境下，公共部门人力资源监控约束体系对于保障公职人员依法履职、提升公共服务效能意义重大。然而，与发展需求相比，当前该体系仍暴露出诸多亟待解决的问题。一、与西方国家相比，监控约束的法制程度有待进一步提升

西方国家在公共部门人力资源管理方面，历经长期发展积淀，构建起相对完备的法制体系。例如美国，从公务员的招录、考核到职务升降、惩戒辞退，均有详尽法律条文可依，《美国文官制度改革法》精细规范公职人员行为边界。反观我国，虽已出台公务员法等一系列法律法规，但部分细则尚不完善。在公职人员兼职、利益冲突回避等新兴问题领域，法规缺乏精准界定，导致实践中监控存在模糊地带。一些公职人员利用业余时间违规兼职取酬，却因法规不明难以精准约束，反映出我国需加快法制建设步伐，细化规则，增强法律的实操性，让监控约束全程有法可依。二、监督主体与监督对象不平衡，缺乏独立性

我国公共部门监督主体多元，涵盖纪检监察、审计、上级主管部门等，但实际运行中，监督主体独立性常受掣肘。以内部监督为例，上级部门对下级监督时，常受行政隶

属关系羁绊，顾及“情面”或部门“政绩”，监督易流于形式。某些地方出现公职人员违规违纪问题，上级部门前期未能有效察觉，待问题曝光才匆忙介入。外部监督主体如公众、媒体，虽有监督热情，但参与渠道有限、反馈机制不畅，难以深度介入日常监督，使得监督对象有时处于强势地位，监督制衡失衡，无法充分发挥监督效能，亟需强化监督主体独立性保障。三、侧重事后监控

当前监控体系多在问题发生后才启动追责程序，事前预防、事中控制环节薄弱。如一些重大工程建设项目，公共部门负责审批监管，往往工程出现质量问题、资金超支后，才倒查公职人员履职不力、违规审批责任。缺乏全流程动态监控，未能在项目立项、招投标、施工关键节点提前预警，错过最佳纠错时机。对于公职人员日常工作绩效评估，也常以年度考核“一锤定音”，过程中缺乏持续跟踪反馈，难以及时纠正偏差，易造成公共资源浪费、服务质量滑坡，凸显构建全过程监控闭环的紧迫性。四、缺乏双向监控传统模式下，监控多是上级对下级、组织对个人的单向监督，下级对上级、公众对决策者的反向监督匮乏。在政策制定环节，上级部门拍板决策，基层执行者或公众难以及时反馈意见，导致部分政策脱离实际。如某些城市推行垃圾分类政策，初期因未充分吸纳基层环卫人员、居民意见，分类标准、设施配置不合理，执行遇阻。公职人员对上级决策失误、违规指令缺乏有效申诉、监督渠道，只能被动执行，不利于及时调整优化决策，易累积风险，双向监督机制亟待补位。五、监督约束机制与激励保障机制不匹配一方面，严苛的监督约束让公职人员谨小慎微，生怕犯错受罚；另一方面，激励保障乏力，薪酬待遇提升缓慢、晋升渠道狭窄单一。以基层公务员为例，工作任务繁重、直面群众诉求压力大，但工资待遇与发达地区差距明显，晋升机会稀缺，职业发展受限。

在此情形下，部分人员工作积极性受挫，甚至出现消极怠工现象，与监督约束初衷背道而驰。合理的激励应与约束协同，如设立科学绩效奖励、拓宽职业晋升路径，让公职人员在约束下有动力奋进，保障人才活力与队伍稳定。

六、缺乏透明度

信息公开在人力资源监控中严重不足，公职人员任免、考核、奖惩过程对外披露有限。公众仅知结果，不知详情，难以评判公正性。例如一些领导干部选拔任用，公示信息简略，群众对候选人能力、业绩、廉洁情况缺乏深入了解，无法有效监督“带病提拔”隐患。内部监督结果同样不透明，对违纪人员处理通报含糊，未详细说明违规事实、处理依据，既不能震慑潜在违规者，也难消弭公众疑虑，公开透明应成为重塑监督公信力的关键突破口。

98. [L]理论联系实际，论述在进行绩效评估时应注意的事项。

答案：绩效评估应注意的事项

绩效评估作为组织管理中的关键环节，其实施效果直接关乎员工积极性与组织发展活力。在实际操作过程中，以下几个关键事项需重点关注，它们紧密关联着绩效评估的准确性、公正性以及激励性。一、管理者成为业绩考核的中坚推动力量

在任何组织架构里，管理者都处于承上启下的关键位置，是绩效评估得以有效落地的核心推动者。以一家互联网科技公司为例，产品经理作为项目团队的管理者，在绩效评估周期伊始，便依据公司产品迭代升级与市场竞争需求，将高层制定的年度业务增长、用户活跃度提升等战略目标，细化拆解为团队成员各自负责的功能模块开发、用户体验优化等阶段性任务。在项目推进过程中，管理者通过每日站立会议、每周工作复盘等形式，密切跟踪成员工作进展，及时发现诸如技术难题导致开发延迟、设计风格与用户偏好不符等问题。凭借对业务细节的深入了解，管理者能精准地为成员提供技术指导、资源协调，助力攻克难关，确

保工作按计划前行。到了绩效评估阶段，他们基于日常积累的详实工作记录，给予成员客观、全面的评价，如实反馈优点亮点，针对性指出不足，让绩效评分有理有据。同时，面对成员对评价结果的疑惑或异议，管理者耐心沟通解释，化解矛盾，以自身行动保障考核流程的顺畅，使绩效评估真正成为激励员工奋进、推动团队成长的有力工具。

二、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

目标管理侧重于以结果为导向，为员工设定清晰、可量化的工作目标，如生产制造企业以产量、良品率、生产周期等指标衡量一线工人绩效，促使员工全力冲刺既定业绩成果。然而，单纯关注目标达成容易滋生短视行为，此时行为评价的补充就尤为关键。行为评价聚焦员工达成目标的方式方法，考量其团队协作精神、创新探索能力、面对挫折的应变韧性等综合素质表现。例如在一个跨部门营销项目中，考核不仅关注最终营销方案带来的销售额增长、市场份额扩大等硬指标，还通过团队成员互评、上级观察评估员工在项目筹备期间的创意贡献、沟通协调流畅度、解决意见分歧的技巧运用等软技能展现。在监督员工是否按时、高质量完成任务目标的同时，引导员工优化工作方式，培养综合素养，实现从“唯结果论”向“结果与过程并重”转变，为组织可持续发展筑牢根基。

三、形成有效的人力资源管理机制

绩效评估从来不是孤立存在，而是深深嵌入组织整体的人力资源管理体系之中，相互联动、协同发力。当绩效评估结果出炉，首先要与薪酬福利紧密挂钩，高绩效员工理应获得丰厚的奖金激励、薪资涨幅，让物质回报匹配工作付出，激发员工持续奋进动力；对于潜力出众、绩效稳步提升的员工，组织应依据其职业发展规划与绩效短板，量身定制晋升路径、提供轮岗机会，助力突破职业天花板，实现人才快速成长；而针对绩效不达标员工，不是简单“一刀切”淘汰，而是启动帮扶改进计划，

安排导师辅导、专项培训课程，助其查漏补缺、迎头赶上。此外，人才选拔、岗位调配环节充分参考历年绩效档案，让合适的人在合适的岗位发光发热，以绩效评估为杠杆撬动整个人力资源生态优化升级，打造人才活力涌流的组织环境。

四、要注意评估方法的适用性

不同行业、不同岗位千差万别，犹如形态各异的拼图，各自适配独特的评估方法才能精准勾勒员工绩效全貌。在科研创新领域，如生物医药研发团队，科研成果的诞生往往耗时漫长、充满不确定性，难以单纯用短时间内的论文发表数量、专利申请指标衡量科学家绩效。此时，同行评议、阶段性项目成果验收、技术突破对产业发展的潜在影响力评估等多元方法更为适宜，邀请业内权威专家对研发方向创新性、技术路线可行性深度把脉，结合关键实验节点、临床前研究进展综合评判，确保评价公正客观反映科研人员价值。反观劳动密集型的客服呼叫中心，面对海量客户咨询投诉，每日接听量、通话时长、客户满意度调查得分等量化指标则能快速、直观地反映客服人员工作效能，辅助少量的服务态度、问题解决技巧定性评价，即可构建完整实用的绩效评估体系，避免评估方法“水土不服”，造成绩效误判。

五、要注意评估标准的合理性

评估标准恰似一把精准度量员工绩效的标尺，过松易滋生懈怠，过严则令人望而却步，挫伤积极性。制定时需全方位考量组织战略高度、所处行业平均水平以及岗位特性差异。新兴创业公司在市场开拓初期，对销售岗位绩效标准设定侧重新客户拓展数量、市场渠道搭建速度，以契合快速抢占市场份额的战略需求；待公司业务步入稳定增长期，逐步融入客户留存率、复购金额等指标，引导销售关注客户长期价值挖掘。同时，密切关注同行业对标公司，确保类似岗位薪酬待遇相当前提下，绩效标准相近，让员工感知公平竞争环境。并且，随着岗位技

能要求提升、业务流程优化，动态微调评估标准，保持标准“与时俱进”，精准捕捉员工成长轨迹，持续激发员工挑战更高目标的斗志。

六、要注意评估过程的完整性

一个完整、严谨的绩效评估过程宛如精密运转的时钟，各环节紧密咬合、协同推进。前期精心规划评估周期，依据岗位性质、业务节奏合理设定月度、季度或年度考核；细致敲定各维度指标权重，确保关键绩效领域重点突出，如电商运营岗位突出流量转化率、订单复购率权重。执行过程中，拓宽数据收集渠道，上级日常观察、同事横向互评、员工自评与客观业务数据互为补充，全方位还原员工真实表现；评定环节严守公正，组建专业评审团队，依据明确流程打分，杜绝人情“走后门”干扰结果客观性。收尾时及时、双向反馈沟通，管理者面对面详述评定依据，员工畅所欲言表达心声，共同剖析问题、商洽改进策略，形成闭环管理，让绩效评估成为组织与员工携手共进的坚实“助推器”。

99. [L]量表法

答案：态度量表简称量表法，在问卷中量表法是通过一套事先拟定的用语、记号和数目，来测定人们心理活动的度量工具

100. [M]面谈模拟：

答案：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。

101. [M]描述法

答案：描述法也就是把你看到的景、事、物、人用描述性的语言表达出来

102. [M]目标设置激励理论如何在人力资源管理中运用？

答案：（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。

103. [M]目标设置理论如何在人力资源管理中加以运用？

答案：（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。

104. [P]排列法

答案：排列法：指的是由工作评价人员对各个岗位工作的重要性做出判断，并根据岗位工作相对价值的大小按升值或贬值顺序排列，以确定岗位等级的一种工作评价方法。

105. [P]培训在公共部门中的作用有哪些？

答案：（1）培训是提高公共部门人员思想道德和政治水平的重要手段；

（2）培训可以有效地改进和提高公共部门人员的工作绩效；

（3）合理的培训体系可以提高公共部门人员的稳定性；

（4）培训是推进组织文化建设的重要手段之一。

106. [P]品位分类

答案：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的公务员分类制度。

107. [P]品秩

答案：品秩指的是官制中与官职并行的身份等级制度，它按官职高低授予不同政治待遇以表明官员等级尊卑。

108. [P]评价中心

答案：评价中心是二战后迅速发展起来的一种人员素质测评的新方法，它是应用现代心理学、管理学、计算机科学等相关学科的研究成果，通过心理测验、能力、个性和情境测试对人员进行测量，并根据工作岗位要求及企业组织特性进行评价，从而实现对人个性、动机和能力等较为准确的把握，做到人职匹配，确保人员达到最佳工作绩效。

109. [Q]趋势预测法

答案：是通过有关指标的各期对基期的变化趋势的分析，从中发现问题，为追索和检查帐目提供线索的一种分析方法

110. [Q]全方位评估

答案：全方位评估是指从员工自己、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。

111. [R]人才测评

答案：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。

112. [R]人工智能技术对人力资源管理的影响表现在哪些方面？

答案：（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。

113. [R]人力激励

答案：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。

114. [R]人力资本运营

答案：人力资本运营是指在市场经济条件下通过对劳动者高能素质的投资经营和对劳动力素质的配置使用，而实现经济增长和收益增加，进而达到资本增值的目的。

115. [R]人力资源

答案：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。

116. [R]人力资源管理

答案：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。

117. [R]人力资源管理的任务有哪些？

答案：（1）通过计划、组织、调配、招聘等方式，保证一定数量和质量的劳动力和专业人才，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。运用各种手段，对管理者与被管理者、员工与雇主、员工与员工之间的关系进行协调，避免不必要的冲突和矛盾。同时，要考虑到员工的利益，保障员工的个人权益不受侵犯，保证劳动法的合理实施；
（5）对员工的劳动给予报酬。通过工作分析和制定岗位说明书，明确每个岗位的功能和职责，对承担这些职责的人的工作及时给予评价和报酬；
（6）管理人员的成长。管理人员的培训开发是现代人力资源管理的重要内容之一，要保

证任何部门、任何位置的负责人随时都有胜任的人来接任。

118. [R]人力资源管理具有哪些作用？

答案：1、有利于促进生产经营的顺利进行。
2、有利于提高劳动生产率。
3、有利于提高经济效益，并使企业的资产保值。
4、有利于现代企业制度的建立。
5、有利于建立和加强企业文化建设。

119. [R]人力资源激励

答案：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。

120. [R]人力资源具有哪些特征？

答案：（1）人力资源具有自然性和社会性的双重属性；
（2）人力资源具有能动性；
（3）人力资源具有发展性；
（4）人力资源具有稀缺性；
（5）人力资源具有创新性。

121. [R]如何优化我国的公共部门人力资源生态环境？

答案：（1）逐步缩小地区经济差距；
（2）改善育人环境，着重培养高层次人力资源；
（3）优化人力资源战略和政策环境，引进适用人才；
（4）创造良好的劳动力市场竞争环境，选拔优秀人才；
（5）提高人力资源安全环境，防止人才流失。

122. [R]如何优化我国公共部门人力资源生态环境？

答案：（1）逐步缩小地区经济差距；
（2）改善育人环境，着重培养高层次人力资源；
（3）优化人力资源战略和政策环境，引进适

用人才；

（4）创造良好的劳动力市场竞争环境，选拔优秀人才；

123. [“”]“三支柱”模式对公共部门人力资源管理有什么影响？

答案：（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。

124. [S]什么是人力资源？如何理解人力资源的含义？

答案：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。
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）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；
（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。

125. [S]试述公共部门绩效管理具有哪些作用？

答案：（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。

126. [S]试述公共部门人力激励的特殊性

答案：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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

127. [S] 试述公共部门人力资源管理的发展趋势。

答案：公共部门人力资源管理发展趋势主要有以下几点：一是数据化管理正在不断普及，大数据分析已成为人力资源管理的重要手段；二是政策和制度的完善，更加全面兼容宽松的政策思路已经落实了；三是大量的新兴服务模式正在行业内获得认可；四是社会责任意识正在增强，人力资源管理必须以社会责任为重要内容进行设计和实施。

128. [S] 试述公共部门人力资源管理的发展趋势是什么？

答案：（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民营企业人力资源管理经验。

129. [S] 试述公共部门人力资源管理具有哪些特点？

答案：（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。

130. [S] 试述公共部门人力资源流动的意义。

答案：公共部门人力资源流动的意义

在公共部门的运行与发展进程中，人力资源流动扮演着举足轻重的角色，具有多维度的深远意义。一、合理的人力资源流动有利于提高公职人员的素质和能力

公职人员在不同岗位、部门间的流动，仿若置身于多元的成长熔炉。当一位基层公务员从相对单一的行政事务岗位流动至综合性的政策研究室，全新且复杂的工作内容、高标准的专业要求，迫使他不断学习宏观政策分析、前沿理论知识，钻研数据调研方法，与专家学者、行业精英交流切磋，进而拓宽视野、深化专业素养。跨区域的岗位轮换，如从发达地区调任至偏远地区锻炼，面对艰苦环境与复杂基层问题，公职人员锻炼了解决实际问题、应对突发状况的能力，积累丰富实践经验，综合素质在磨砺中得以全方位提升，为公共服务注入更强劲动力。二、合理的人力资源流动有利于优化公共部门人才队伍结构

一方面，横向流动可依据部门业务需求精准调配人才。随着数字化政务加速推进，将信息技术专长人才从传统档案管理部门流动至电子政务中心，能快速补齐新兴业务短板，实现人才与岗位的高效适配，使各部门功能得以充分发挥；另一方面，纵向流动打通晋升、下沉通道。优秀年轻干部下沉基层一线墩苗历练，积累群众工作经验后再逐级晋升，为高层决策注入接地气的实践智慧，同时上级专业骨干下派指导，带来先进理念技术，上下互通优化人才梯队层次，让公共部门人才架构稳固且富有活力，契合时代发展需求。三、合理的人力资源流动有利于促进用人与治事的统一

在一些专业性极强的领域，如医疗卫生监管部门，引入具有临床经验的医生、医学专

家，他们凭借对医疗行业运作细节、专业技术标准的熟稔，能精准洞察医疗机构违规操作、医疗质量隐患，制定贴合实际的监管政策，改变以往外行管理内行的困境，做到依事择人、人尽其才。在环保攻坚项目中，调配深谙环境科学、污染治理技术的专业人才至关键岗位，确保治理方案科学可行，让专业知识赋能管理实践，实现用人与治事深度契合，提升公共事务治理效能。四、合理的人力资源流动有利于改善组织的人际关系

人员长期固定于一处易形成固化人际圈子，滋生矛盾或思维定式。适度流动如部门内轮岗，新成员融入带来多元思维碰撞，打破沉闷氛围，激发创新活力。跨部门交流促使公职人员结识不同背景同事，拓展人脉资源，增进相互理解与协作。例如，在大型城市建设项目中，从规划、建设到审计多部门人员临时组队，在协同推进任务过程中学会换位思考，化解部门隔阂，凝聚团队向心力，营造开放包容、积极奋进的组织人际关系生态，助力项目高效落地。五、公共部门人力资源的流动，还有利于解决公职人员的实际生活困难

公职人员因家庭变迁、健康等因素，岗位需求随之改变。合理流动为其排忧解难，夫妻异地分居的公职人员，通过组织协调跨区域调动，实现家庭团聚，安心投入工作；身体抱恙难以适应高强度一线执法岗位，调配至相对轻松的后勤保障部门，既照顾个人健康，又不浪费人才资源。这种人性化关怀让公职人员真切感受到组织温暖，增强归属感与忠诚度，全身心回馈公共服务事业，实现个人与组织双赢。

131. [S] 试述公共部门人力资源培训的原则。

答案：公共部门人力资源培训原则论述

在公共部门的发展进程中，人力资源培训至关重要，关乎组织效能提升与公共服务质量优化。以下将对其关键原则展开深入探讨。一、理论联系实际的原则

公共部门培训不能局限于理论知识的灌输，必须紧密结合工作实践。一方面，培训内容要扎

根现实业务场景。以公务员应急管理培训为例，不仅要讲授应急管理的理论框架、法律法规，更要引入大量诸如地震、火灾、公共卫生事件等真实案例，深入剖析在这些突发事件中，如何依据理论知识进行现场指挥、资源调配、群众疏散等实际操作，让学员真切体会理论的应用价值。另一方面，培训方式应注重实践演练。如组织执法人员培训时，设置模拟执法现场，模拟商户违规经营、群众纠纷等常见场景，让学员将所学执法程序、沟通技巧等理论知识即时运用，在实践中发现问题、解决问题，加深对知识的理解与掌握，确保培训所学能无缝对接工作岗位需求。

二、学用一致的原则

该原则强调培训与实际使用的高度契合。首先，培训目标应精准对应岗位需求。对于财务岗位人员培训，依据公共部门财务管理的特点，设定如预算编制精准度提升、财务报表规范制作等明确目标，培训内容紧密围绕这些目标展开，所学知识技能直接服务于岗位任务完成。其次，培训成果要能有效转化为工作绩效。培训结束后，通过岗位实践跟踪评估，若发现某员工在经过公文写作培训后，撰写的公文在格式规范、内容质量上显著提升，能高效传达政务信息，达成工作目标，这才真正实现学用一致。避免出现培训内容与岗位实际脱节，学员“学无所用”的情况，保障培训投入产出效益最大化。

三、按需施教的原则

公共部门涵盖众多领域与岗位，不同岗位对知识技能需求差异巨大。在教育部门，针对教师岗位开展培训，需依据学科教学需求、学生年龄段特点等因素，为语文教师提供阅读写作教学创新方法培训，为幼儿教师组织幼儿心理发展与教育引导技巧培训；而在公安部门，刑侦岗位侧重犯罪侦查技术、证据收集分析培训，交警岗位聚焦交通法规更新、智能交通管理系统操作培训。通过精准调研不同岗位的知识技能缺口，量身定制培训课程，满足各岗位个性化成长需求，激发员工参与培训的积极性，提升培训针对性与实效性。

四、讲求实效的原则

实效是公共部门人力资源培训的核心追求。

一是培训方法要实用高效。摒弃冗长空洞的理论讲授，采用多元化、灵活的培训手段。如线上微课程学习，方便员工利用碎片化时间掌握关键知识点；小组讨论、行动学习法促进员工相互交流、共同解决工作难题，提升团队协作能力。

二是培训效果评估要全面客观。建立多维度评估体系，除考核知识掌握程度外，还关注学员在工作态度、团队合作、问题解决等方面的变化，通过学员自评、同事互评、上级评价以及工作业绩量化分析等方式，综合判断培训实效，依据评估结果及时优化培训方案，确保每一次培训都能切实为公共部门发展注入动力，提升整体服务水平。

132. [S] 试述公共部门人力资源培训遵循哪些原则？

答案：合理的人力资源配置应使人力资源的整体功能强化，使人的能力与岗位要求相对应。

企业岗位有层次和种类之分，它们占据着不同的位置，处于不同的能级水平。每个人也都具有不同水平的能力，在纵向上处于不同的能级位置。岗位人员的配置，应做到能级对应，就是说每一个人所具有的能级水平与所处的层次和岗位的能级要求相对应。

优势定位原则 人的发展受先天素质的影响，更受后天实践的制约。后天形成的能力不仅与本人的努力程度有关，也与实践的环境有关，因此人的能力的发展是不平衡的，其个性也是多样化的。每个人都有自己的长处和短处，有其总体的能级水准，同时也有自己的专业特长及工作爱好。

优势定位内容有两个方面：一是指人自身应根据自己的优势和岗位要求，选择最有利于发挥自己优势的岗位；二是指管理者也应据此将人安置到最有利于发挥其优势的岗位上。

动态调节原则 动态原则是指当人员或岗位要求发生变化时，要适时地对人员配

备进行调整。

以保证始终使合适的人工作在合适的岗位上。岗位或岗位要求是在不断变化的，人也是在不断变化的，人对岗位的适应也有一个实践与认识的过程，由于种种原因，使得能级不对应，用非所长等情形时常发生。

因此，如果搞一次定位，一职定终身，既会影响工作又不利于人的成长。能级对应，优势定位只有在不断调整的动态过程中才能实现。

133. [S] 试述公共部门人力资源招募应遵循什么原则？

答案：（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。

134. [S] 试述公共部门与私人部门在人力资源管理方面的不同。

答案：公共部门与私人部门人力资源管理的差异

在当今社会经济运行体系中，公共部门与私人部门承载着不同的职能使命，这使得二者在人力资源管理领域呈现出诸多显著差异。

一、价值取向差异使管理目标不同

公共部门以公共利益为核心价值取向，其存在旨在为社会大众提供公共服务、维护社会公平正义与稳定秩序。例如教育部门致力于保障公民平等接受教育的权利，通过合理配置教育资源，让偏远地区孩子也能享有优质教育。在此导向下，人力资源管理目标聚焦于公职人员如何高效、公正地履行公共服务职责，注重提升其公共服务意识与社会责任，以实现公共福利最大化。

反观私人部门，以追求经济效益为首要目标，企业的生存与发展依赖于市场竞争优势的获取。像科技企业为抢占市场份额、获取高额利润，全力投入研发创新。其人力资源管理围绕如何激发员工创造力，提高生产效率，降低成本，助力企业在市场中脱颖而出

出，实现利润增长，员工管理紧密服务于企业盈利需求。

二、管理对象行为取向的不同

公共部门员工受公共服务精神感召，行为多趋向于遵循规章制度、维护组织形象与公信力。以公务员为例，在行政事务处理中严格依循法律法规与行政流程，面对群众诉求耐心服务，即便工作繁琐复杂，也要保障公共事务顺畅运转，将个人职业发展与公共责任深度捆绑。

私人部门员工行为受经济利益驱动更为明显，他们更关注个人薪酬待遇、职业晋升与技能提升带来的经济回报。在企业里，员工为争取高额奖金、快速升职，主动加班加点完成高难度项目，积极参加培训提升业务能力，力求在企业创造更多价值的同时，个人也能收获丰厚物质回报，行为与经济收益紧密关联。

三、公共部门与私人部门对员工任职资格的要求差异

公共部门因肩负公共责任，对员工任职资格要求注重综合素质与品德操守。公职人员招聘常涵盖笔试考查知识储备、面试评估沟通应变及政治素养，还需严格政审确保政治立场坚定、廉洁奉公，如执法岗位要求员工严守法律底线，公正执法，不容丝毫贪腐行为，保障公共权力廉洁运行。

私人部门依据行业特性与岗位需求侧重专业技能与创新能力。科技研发岗位聚焦应聘者专业知识深度，如算法工程师需精通前沿算法；市场营销看重员工市场洞察力、创意营销能力，能精准捕捉消费者需求推出爆款产品，以专业优势为企业开拓市场，创造经济效益。

四、公共部门与私人部门人力资源管理重点的不同

公共部门人力资源管理重点在于公职人员的稳定与规范发展。一方面，通过完善培训体系提升员工政策执行能力，确保政策落地不走样；另一方面，强化职业保障，以稳定待遇、退休福利等留住人才，维持公共服务连贯性，如为基层公务员提供偏远地区补贴、定期培训晋升机会，保障队伍扎根基层服务群众。

私人部门聚焦人才吸引与潜能激发。通过高薪、股权激励等招揽行业精英，构建多元激励机制点燃员工工作热情，像互联网企业给予核

心员工股票期权，鼓励冒险创新，员工凭突出业绩可获巨额回报，推动企业高速发展，以人才优势铸就企业竞争壁垒。五、公共部门与私人部门适用法律方面的差异

公共部门严格遵循行政法律法规，人事管理全程依法依规，从招聘考试的公平公正组织到绩效考核的科学规范实施，再到惩戒辞退的严谨法定程序，无一不纳入法治轨道。如公务员考核不达标，需依《公务员法》规定流程复核、申诉，保障公职人员合法权益，确保行政权力依法运行。

私人部门主要依据劳动法律法规，在劳动合同签订、工资支付、劳动纠纷处理等方面规范操作。企业与员工是雇佣关系，若发生加班薪酬纠纷，按《劳动法》相关条款协商解决，以法律保障员工基本劳动权益，维护企业正常用工秩序，法律适用侧重于保障雇佣双方在市场劳动关系下的对等权益。

135. [S] 试述工作分析的程序。

答案：试述工作分析的程序

工作分析作为人力资源管理的一项基础性工作，对于组织了解岗位需求、优化工作流程、合理配置人力资源等方面有着至关重要的作用。以下将对其关键程序展开详细论述。一、合理确定工作分析信息的目的

明确目的是工作分析的首要环节。不同组织开展工作分析的动机各异，有的是为了新岗位的设计与人员招聘，有的是期望优化现有工作流程以提高效率，还有的是为了进行绩效考核体系的重构。例如，一家新兴的互联网科技公司准备拓展新业务线，增设多个技术研发岗位，此时工作分析的目的便是精准界定这些新岗位的职责、所需技能与任职资格，以便吸引和筛选出符合要求的人才。若目的不明确，后续工作极易陷入盲目，可能搜集到大量无用信息，浪费时间与资源。二、科学确定工作分析的执行者

执行者的选择直接关乎工作分析的质量与可信度。工作分析执行者通常有三类：人力资源专

家、直线经理以及员工自身。人力资源专家具备专业的理论知识与丰富的实践经验，能够运用科学的方法进行系统分析。直线经理熟悉业务流程，对下属岗位的实际工作情况了如指掌，能提供一手的实践资料。员工则对自身日常工作细节体会最深，他们的参与可确保信息的真实性。例如，在一家制造型企业进行车间工人岗位的工作分析时，人力资源专家负责设计整体的分析框架与方法，车间主管协助提供生产任务安排、设备操作流程等信息，工人本人则详细描述每个工作步骤、操作难点及所需体力与耐力，三方协同，保障工作分析的全面性。三、选择有代表性的工作进行分析

当组织规模较大、岗位繁多时，全面铺开工作分析既不现实也没必要，此时选取有代表性的工作成为明智之举。可以按照岗位的重要性、工作内容的相似性、人员配置的数量等维度进行筛选。比如，一家大型连锁餐饮企业，门店遍布各地，店内岗位包含厨师、服务员、收银员、店长等。若要进行工作分析，厨师岗位可选取不同菜系、不同技能等级的几位代表厨师，服务员岗位选取不同班次、不同门店客流量下的典型服务员，通过对这些代表性岗位的深入分析，就能大致推断出整个岗位群体的工作特征，既能节省人力、物力，又能确保分析结果的有效性。

四、搜集工作分析信息

这是工作分析的核心步骤，信息的完整性与准确性直接影响后续成果。搜集方法多样，常见的有问卷调查法、访谈法、观察法、工作日志法等。问卷调查法适用于大规模岗位信息收集，能快速获取标准化信息，但问题设计要精准，避免歧义。访谈法通过与员工面对面交流，挖掘深层次信息，如工作动机、职业发展期望等，但耗时较长且对访谈者技巧要求高。观察法可直观了解工作实际操作流程，但对于脑力劳动为主的岗位效果不佳。工作日志法要求员工记录每日工作内容、时间分配等，数据详细但依赖员工的自

觉性。例如，在对广告公司文案策划岗位进行分析时，先发放问卷了解基本工作任务、常用工具软件等信息，再针对重点问题与资深文案策划人员进行访谈，深入探讨创意产生过程、客户沟通难点等，同时观察新入职文案策划员工的实际工作状态，综合运用多种方法确保信息全面搜集。五、让工作相关者审查和认可所搜集到的信息

工作分析信息涉及多方利益，只有得到相关者认可，才能保障其顺利实施。相关者包括员工、直线经理、高层管理者等。员工希望确保自身工作描述准确无误，避免不合理的任务分配；直线经理关注岗位调整对团队管理的影响；高层管理者则从战略布局考虑岗位设置的合理性。例如，在一家金融机构完成客户经理岗位的工作分析信息搜集后，组织客户经理团队成员、区域经理以及分管业务的高层领导进行会议评审。员工提出日常客户维护中一些琐碎但耗时的任务细节，希望得到合理界定；区域经理根据团队业务发展规划，对岗位未来可能的职责拓展提出建议；高层领导从公司整体市场拓展方向，认可或调整岗位与公司战略匹配的部分，经过多轮沟通协商，最终达成共识。六、编写工作说明书和工作规范书

这是工作分析的最终成果呈现。工作说明书详细阐述岗位的基本信息、工作职责、工作权限、工作关系等，是员工工作的指导手册。工作规范书则侧重于岗位所需的知识、技能、能力、身体素质等任职资格条件。例如，以医院护士岗位为例，工作说明书中明确护士的日常护理工作包括患者生命体征监测、打针换药、病房巡视等具体任务，工作权限如有权拒绝执行违反医疗规范的医嘱，工作关系涉及与医生、患者及其家属、药房等多方协作。工作规范书中规定护士需具备护理专业大专及以上学历，熟练掌握各类护理操作技能，具备良好的沟通能力与应急处理能力，抗压能力强等。这两份文件为后续的招聘、培训、绩效考核等人力资源管理活

动提供了精准依据。

136. [S] 试述工作分析在公共部门管理中具有哪些作用？

答案：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。

137. [S] 试述绩效评估的程序。

答案：绩效评估的程序

绩效评估是一个系统且严谨的过程，科学合理的程序有助于确保评估结果的准确性、公正性，进而充分发挥绩效评估对组织和员工的促进作用。以下将对其关键程序进行详细阐述。

一、制定绩效计划

这是绩效评估的起始环节，具有提纲挈领的重要意义。在制定绩效计划时，首先需要组织的高层管理者依据组织战略目标、市场竞争态势以及行业发展趋势，明确组织整体的绩效方向与重点。例如，一家立志在新能源汽车领域弯道超车的企业，将提高电池续航里程、缩短新车研发周期以及拓展市场份额作为关键绩效领域。

接着，各部门负责人根据组织目标，结合部门职责与业务范畴，将其细化为部门级绩效目标。研发部门聚焦技术突破，设定诸如攻克特定电池技术难题、完成新一代车型底盘架构设计等目标；销售部门则着眼于市场拓展，制定季度销售增长额度、新客户开发数量等任务指标。

最后，员工与直属上级共同商讨，将部门目标进一步分解到个人层面，形成具体、可衡量、有时限的个人绩效计划。每位员工都清楚知晓自己在考核周期内需要完成的工作任务、达成的业绩标准，如软件工程师明确要在规定时间内完成若干功能模块的开发与测试，确保代码质量符合行业规范。二、持续沟通

绩效计划实施过程中，持续沟通如同贯穿始终的“润滑剂”，保障评估流程顺畅运行。一方面，上级主管要定期与员工进行一对一交流，了解工作进展，及时发现员工可能遇到的困难与问题。比如，每月安排一次工作汇报会议，员工汇报任务完成进度、分享经验心得，主管针对难点给予指导建议，协调资源助力问题解决，确保工作按计划推进。另一方面，沟通也是收集信息、动态调整绩效计划的重要手段。当外部市场环境突发变化，如原材料价格大幅波动、竞争对手推出颠覆性产品时，组织内部需迅速反应。通过沟通，主管与员工重新审视绩效目标的合理性，对受影响的指标进行适当调整，确保绩效计划始终贴合实际，员工努力方向不偏离组织战略航向。

三、实施绩效评价

这一阶段是依据既定的评价标准与方法，对员工绩效进行量化评估的关键过程。评价标准应在前期绩效计划制定时就已明确，涵盖工作成果、工作质量、工作效率、团队协作等多维度指标，且每个指标都有清晰的衡量尺度。评价方法力求科学多元，常见的有定量评价，如根据销售数据、生产产量等客观数字评定绩效；定性评价则依靠上级主管、同事、客户等多主体的主观评价，综合考量员工的沟通能力、创新思维、服务态度等难以直接量化的特质。以一家广告公司为例，对创意策划人员的评价，既看其策划案带来的实际业务转化率等量化成果，又参考客户满意度调查、团队内部互评对其创意新颖性、团队协作性的反馈，全方位勾勒员工绩效画像。

在评价实施过程中，确保评价主体秉持公正客观态度，严格按照标准流程操作，避免主观偏见、人情因素干扰评价结果，以保证绩效评价的公信力。

四、提供绩效反馈

绩效反馈是连接绩效评价与绩效改进的关键桥梁。在完成评价后，上级主管应及时、面对面地将评价结果反馈给员工，反馈内容务必详实具体。不仅告知员工绩效得分、等级，更要剖析优点与不足，通过列举具体工作事例，让员工

清晰认识到自己在考核周期内的表现。例如，对客服人员反馈时，主管指出其在处理客户投诉时展现出的耐心、高效沟通技巧是亮点，值得发扬；同时详细说明在某复杂投诉案例中，因对业务知识掌握不全面导致问题解决延迟，这是需要改进的关键短板。反馈过程注重双向沟通，给予员工充分表达意见、申诉的机会，让员工感受到被尊重，共同认可评价结果，为后续改进奠定良好心理基础。

五、绩效改进指导

基于绩效反馈明确的改进方向，绩效改进指导为员工提供成长路径支持。针对员工绩效短板，主管与员工共同制定个性化改进计划，包括设定短期与长期改进目标、规划具体行动步骤、明确所需培训资源等。若员工在项目管理能力上存在不足，改进计划可能涵盖参加专业项目管理培训课程、定期向经验丰富的项目经理请教学习、在后续项目中承担更多管理职责以实践锻炼等内容。同时，组织应为员工提供相应资源保障，如培训经费、导师辅导、实践机会等，跟踪改进计划执行情况，定期复盘评估，确保员工在绩效改进道路上稳步前行，实现个人与组织绩效的螺旋式上升。

138. [S] 试述绩效评估应注意的事项。

答案：绩效评估应注意的事项

绩效评估作为人力资源管理的关键环节，对于组织发展与员工成长起着举足轻重的作用。在实践过程中，需重点关注以下几个关键事项。

一、管理者成为业绩考核的中坚推动力量

管理者身处组织架构的关键节点，直接领导与监督员工日常工作，他们对员工表现有着最为直观且深入的了解。在绩效评估流程启动前，管理者应精准传达组织战略目标，将宏大愿景细化为员工可操作的阶段性任务，如销售部门主管依据公司年度营收目标，为团队成员制定月度、季度销售定额，让员工明晰努力方向。评估实施时，管理者凭借日常

常观察积累，如实记录员工工作亮点与不足，提供详实、客观反馈，助力精准量化绩效。同时，以沟通为桥梁，耐心倾听员工诉求，化解绩效争议，成为连接组织考核要求与员工职业发展的坚实纽带，切实推动考核落地。

二、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

一方面，目标管理聚焦工作成果量化指标，为员工设定清晰奋斗目标，如生产车间以产量、次品率衡量工人绩效，激励员工追求高效产出；另一方面，行为评价关注员工达成目标的方式方法，考量其团队协作、创新思维、问题解决等软技能运用。二者结合，在监督员工是否达成绩效“硬指标”同时，引导其优化工作过程“软实力”。以项目团队为例，考核既看项目是否按时交付、成本控制是否达标，又评估成员沟通协调顺畅度、面对难题应变策略，借此纠正短视逐利行为，培育员工综合素养，实现组织可持续发展。

三、形成有效的人力资源管理机制

绩效评估不能孤立存在，需融入完善的人力资源管理生态。评估结果应与薪酬调整紧密挂钩，高绩效员工获丰厚物质回报，激发奋进动力；为潜力员工规划专属职业晋升路径，依据绩效短板匹配精准培训课程，如针对沟通能力待提升员工安排沟通技巧特训，助其成长；对绩效不达标员工，制定帮扶改进计划或启动末位淘汰，确保团队活力。此外，人才选拔、岗位调配参考绩效档案，让人力各环节协同发力，以绩效撬动组织人才优化升级。

四、要注意评估方法的适用性

不同组织、岗位特性千差万别，适配评估方法是精准衡量绩效前提。知识密集型企业研发岗位，成果创新难量化、周期长，宜采用同行评议、项目里程碑评审结合方法，邀请业内专家把脉，依研发关键节点评估进展；而服务行业一线客服，每日接待客户量大、问题重复性高，可借助客户满意度调查、通话时长与质量分析等量化手段，快速捕捉服务效能。盲目套用统一模式，易造成绩效误

判，只有量体裁衣，才能真实反映员工价值。

五、要注意评估标准的合理性

评估标准宛如绩效“标尺”，过高让员工望而却步，挫伤积极性，过低则滋生懈怠。制定时需兼顾组织战略高度、行业平均水平与岗位特性。以新兴互联网创业公司市场推广岗位为例，初创期市场份额抢夺紧迫，标准侧重短期内拉新用户数、品牌曝光度提升；待公司成熟，转向用户留存、口碑塑造。且参考同行业对标公司，确保待遇相当岗位标准相近，让员工感知公平，同时依据岗位技能进阶动态微调，保持标准“与时俱进”，精准度量员工成长轨迹。

六、要注意评估过程的完整性

完整评估过程涵盖计划制定、数据收集、结果评定、反馈沟通多环节。前期精心规划评估周期、指标权重等，为考核夯实基础；执行中多渠道收集数据，主管观察、同事互评、自评与客观业绩数据互补，还原员工全貌；评定环节严守公正，评审团独立客观打分，杜绝人情干扰；收尾时及时、双向反馈沟通，管理者详述评定依据，员工表达心声，共商改进策略，形成闭环管理，让绩效评估成为组织、员工共进“助推器”。

139. [S] 试述我国公共部门人力资源管理面临哪些挑战？

答案：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。

140. [S] 试述我国公共部门人力资源监控与约束体系面临的问题。

答案：试述我国公共部门人力资源监控与约束体系面临的问题

随着我国社会经济的持续发展，公共部门承担着愈发关键的职责，其人力资源的合理运用与有效管理至关重要。然而，当前我国公共部门

人力资源监控与约束体系仍存在诸多亟待解决的问题，以下将对各要点展开详细论述。

一、我国公共部门人力资源监控的法制程度有待进一步提升

一方面，现有法律法规存在一定的滞后性。社会环境瞬息万变，公共部门的职能与工作内容不断拓展，新的人力资源管理问题层出不穷，如新兴岗位的权责界定、远程办公模式下的绩效考核等，但与之对应的法规更新速度缓慢。

例如，在数字化政务推进过程中，部分公职人员涉及线上政务服务的操作规范与责任认定缺乏明确法律条文约束，一旦出现失误或违规行为，难以精准依据法律进行处理。

另一方面，法规执行的刚性不足。一些地方在落实人力资源监控法规时，受人情、关系等因素干扰，对违规行为惩处不力。比如，个别公职人员长期存在迟到早退现象，按规定应给予相应纪律处分，但在实际操作中，可能仅被口头警告，未严格依照法规执行实质性惩罚，这使得法规权威性大打折扣，难以有效约束人力资源行为。

二、监控主体与监控对象不平衡，监控体制应增强独立性

当前，监控主体往往受到诸多掣肘，独立性欠缺。在公共部门内部，上级对下级的监控易受行政层级束缚，当涉及一些敏感问题或与上级利益相关事项时，监控可能流于形式。例如，某部门在进行一项重大项目招标，负责监控的上级领导与部分投标企业存在千丝万缕联系，此时的监控便难以保证公正客观，无法真正对下属人员在招标过程中的违规操作进行有效遏制。

此外，外部监控力量薄弱。公众、媒体等作为外部监控主体，虽有监督权利，但在获取信息、介入监督流程方面面临重重障碍。如公众申请公开某些公职人员的财产信息以监督廉政情况时，常遭遇繁琐程序、信息模糊甚至拒绝公开等问题，难以充分发挥外部监督制衡作用，导致监控主体与监控对象力量失衡，不利于全面监控人力资源行为。

三、侧重于事后监控

事后监控主导的模式存在明显弊端。在人力资源管理实践中，多是在问题发生后才启动监控调查程序。以公共工程建设领域为例，若工程出现质量问题，才倒查负责该项目的公职人员在审批、监管环节的失职行为，而此时损失已然造成，无法挽回。事前的风险预警与防范机制缺失，未能在项目筹备、人员配置初期对潜在风险点进行排查，难以将问题扼杀在萌芽状态，极大地增加了公共资源浪费与行政成本。

四、缺乏双向监控

传统的监控模式多为单向，即上级对下级、组织对个人的监控，缺乏下级对上级、个体对组织的反向监督。在公共部门决策过程中，普通公职人员往往只能被动执行上级指令，即便发现决策存在不合理之处，如某项政策在基层落实难度极大，因缺乏向上反馈、监督的有效渠道，意见难以直达决策者，导致决策失误可能持续发酵，无法及时纠正。同时，组织对公职人员的权益保障、职业发展规划等方面若落实不到位，公职人员也无法有效监督组织行为，不利于形成良性互动的人力资源管理生态。

五、监控与约束机制和激励保障机制不匹配

首先，激励过度而约束不足。部分地区为吸引人才进入公共部门，过度强调优厚待遇、晋升机会等激励措施，却忽视了配套的严格约束机制。如一些基层岗位，入职初期承诺诸多福利补贴，但对工作绩效的量化考核与违规惩处规定含糊，使得部分公职人员滋生懈怠心理，工作积极性不高，反正“旱涝收”，影响公共服务质量。

其次，约束过严而激励匮乏。与之相反，有些部门制定严苛的纪律规范，公职人员稍有不慎便触犯红线，但相应的正向激励，如创新工作奖励、职业成长激励等却严重不足，导致公职人员畏首畏尾，不敢尝试新方法、新思路，同样不利于公共部门人力资源活力的激发与工作效率的提升。

141. [S] 双因素激励理论如何在人力资源管理

中运用？

答案：（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）管理者首先要注意满足员工的保健因素；

（3）管理者要使员工的工作丰富化，满足员工的高层次需求；

（4）管理者要注意正确地发放工资和奖金；

（5）管理者要注意正确运用表扬激励。

142. [S] 双因素理论如何在人力资源管理中加以运用？

答案：（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）管理者首先要注意满足员工的保健因素；

（3）管理者要使员工的工作丰富化，满足员工的高层次需求；

（4）管理者要注意正确地发放工资和奖金；

（5）管理者要注意正确运用表扬激励。

143. [T] 泰勒的科学管理理论的主要内容是什么？联系实际谈谈你对此的认识。

答案：（1）科学管理的中心问题是提高劳动生产率；

（2）提高劳动生产率关键在于为工作挑选“第一流的工人”；

（3）实行标准化原理；

（4）实行刺激性的工资报酬制度；

（5）工人和雇主两方面都必须来一次“精神革命”

（6）把计划职能同执行职能分开，变原来的经验工作法为科学工作法；

（7）实行职能工长制

（8）在组织机构的管理控制上实行例外原则。

144. [W] 外附激励

答案：是指掌握在管理者手中，由管理者运用，作用于被激励对象，对被激励对象来说是外附的一种激励。

145. [W] 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...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：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）

答案：【答案】：有必要，原因如下：

（1）制定人力资源规划能够实现组织内部人力资源的合理配置，优化组织内部人力资源组合结构，做到适人适位，让员工较大限度地发挥自己的才能和作用，提高员工的工作效率。

（2）制定人力资源规划能够满足组织成员的需要，提高员工的满意度和对组织的归属感，调动员工的积极性和创造性。

2. 原因：（1）人力资源规划涉及员工敏感问题

人力资源规划内涵广泛，无论是绩效考核还是薪酬管理等方面的政策与措施的变动调整，都会在一定程度上影响员工的自身利益。显然，未来自身利益的不确定性易使部分员工对人力资源规划存在畏惧或是抵制心理，导致他们在规划工作中隐瞒或故意夸大信息，采取不配合的态度。

（2）规划人员缺乏专业知识与能力

目前我国不少企业人力资源管理人员没有接受过正规的人力资源管理技能培训，一些人力资源管理者只是被动地执行上级关于人力资源规

划的编制要求，而不善于理解员工的心态，不擅长于员工进行充分的沟通，因而无法使员工充分了解人力资源规划的重要性。

对策：

1) 树立规划小组专业的与公众的形象。在规划正式开始之前，做足准备功课。第一，给予规划人员必要的培训，促使人力资源管理人员规划知识与技能的提高；第二，在经费允许的情况下，引入外部智囊团，聘请咨询机构实施规划，可以在一定程度上保证规划的质量与公共性；第三，向职工承诺他们不会因为人力资源规划而失去工作，或是带来工作的较大变化。规划小组将秉承公正的原则定制各项人力资源政策，以打消职工的顾虑。

2) 鼓励职工积极参与人力资源规划的制定，尽可能地将职工代表纳入到人力资源规划过程当中。通过职工代表的全程参与，使得职工切实了解整个人力资源规划的内涵的重要性，实施过程与进度，加强人力资源规划人员与职工的相互沟通和相互理解。这样，职工才会将真实而有用的信息反馈出来。

146. [W]为减少绩效考核中的误区，组织应采取哪些措施？

答案：1、清晰明确的绩效考核指标和标准：绩效考核指标和标准应该是清晰明确的，让员工能够清楚地了解自己的工作目标，并且在考核时可以按照这些指标进行评价。 2、公平公正的评价标准：绩效考核的评价标准应该是公平公正的，避免出现偏见和歧视。 3、充分反映员工实际工作表现：绩效考核应该充分反映员工的实际工作表现，而不是受到个人喜好和其他因素的影响。 4、定期进行绩效考核：绩效考核应该定期进行，以便及时发现员工工作中的问题，并给予改进建议。 5、进行深入的考核分析：组织应该对绩效考核结果进行深入的分析，以便了解员工的工作情况，并采取

取合适的措施提高工作效率。

147. [W]文件筐作业

答案：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。

148. [W]我国公共部门人力资源监控与约束体系面临哪些问题？

答案：（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。

149. [W]我国公共部门人力资源监控约束体系存在哪些问题？

答案：（1）与西方国家相比，监控约束的法制程度有待进一步提升，（2）监督主体与监督对象不平衡，缺乏独立性；（3）侧重事后监控；（4）缺乏双向监控；（5）监督约束机制与激励保障机制不匹配；（6）缺乏透明度。

150. [W]我国公共部门人力资源生态环境存在哪些问题？

答案：（1）人力资源生态环境的不平衡性；（2）人力资源政策体制建设环境还不完善；（3）人力资源管理环境滞后；（4）劳动力市场环境还不成熟。

151. [W]我国公共部门人力资源生态环境面临的问题有哪些？

答案：（1）人力资源生态环境的不平衡性；（2）人力资源政策体制建设环境还不完善；（3）人力资源管理环境滞后；（4）劳动力市场环境还不成熟。

152. [W]我国公务员考核制度存在哪些问题？

答案：（1）不同等级的公务员一起考核；

（2）重视年度考核，忽视平时考核；

（3）考核过程中出现论资排辈评优秀的现象；

（4）按比例分配名额。

153. [W]无领导小组讨论

答案：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。

154. [W]无主持的群体讨论：

答案：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。

155. [X]西方国家公共部门人力资源监控与约束机制有哪些特征？

答案：（1）注重法律建设，规范行政行为；（2）监督与约束的主体独立性强；（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。

156. [X]薪酬

答案：薪酬指的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，包括工资，奖金，津贴以及其他各种福利保健收入。

157. [X]选任制

答案：选任制是以选举的方式任用公职人员，即由法定选举人投票，经多数通过，决定公务员职务的任免。

158. [X]选择培训

答案：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。

159. [Y]影响公共部门人力资源管理的外部生态环境有哪些？

答案：（1）政治制度；

（2）经济与技术环境；

（3）市场体制的发展深化；

（4）劳动力的可用性；

（5）教育水准；

（6）人口多样性。

160. [Y]有效激励应遵循哪些原则？

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

161. [Y]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有什么特点？

答案：（1）在我国，公职人员在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。共产党对公职人员的监控与约束是实施党的领导的手段和必然要求；

（2）在西方各国，工会在监督政府人事管理活动、保障公务员的合法权益方面具有重要的作用。而我国的公职人员不是特殊的利益集团，不存在工会对人事的监控；

（3）根据我国宪法中人民主权的原则，我国的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，而西方不存在独立的群众监控；

（4）我国的行政监察部门隶属于政府，属于行政系统内监督。而在西方国家，大多采用的是系统外监控方式，且其监督公务员的机构都是与政府相对独立的。

162. [Z]在进行绩效评估时应注意哪些事项？

答案：绩效评估应注意的事项
绩效评估是组织管理中的核心环节之一，其结果不仅影响员工个人的职业发展，还与组织的整体效能紧密相连。在实施绩效评估时，以下几个关键点需要着重关注。一、管理者成为业绩考核的中坚推动力量
管理者在绩效评估体系里扮演着至关重要的角

色，犹如交响乐团的指挥，掌控着整体节奏与方向。在规划阶段，管理者要深入领会组织战略目标，将其细化为团队成员可操作的具体任务。以一家连锁餐饮企业为例，区域经理需依据公司年度拓店计划、营收增长目标，为各门店店长制定季度的新菜品推广任务、顾客满意度提升指标等。日常运营中，管理者通过频繁巡店、实时数据监控等手段，密切跟踪进度，一旦发现如食材供应延误影响新菜品推出、员工服务态度下滑致顾客投诉增多等问题，能迅速调配资源，协调供应商加急送货、组织员工培训，确保工作重回正轨。到评估环节，凭借日常积累的一手资料，管理者给予员工客观且有针对性的评价，详细指出员工在执行任务中的创新做法与待改进之处，让绩效评分真实反映员工付出与成果。面对员工对结果的质疑，管理者耐心解释，以专业、公正态度保障考核公信力，使绩效评估成为激发团队活力的有效工具。

二、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。目标管理聚焦任务达成的结果，为员工铺设清晰的奋进路径。例如，在一家电子产品制造工厂，生产线工人的绩效以产量达标率、产品合格率、生产周期完成度等硬指标衡量，促使员工争分夺秒、严谨操作，保障生产任务高效完成。然而，单纯依赖目标管理易催生功利行为，此时引入行为评价至关重要。行为评价着眼于员工达成目标的过程，考量团队协作、问题解决、创新思维等软技能。在跨部门的新产品研发项目里，考核不仅看最终产品是否按时上市、销量是否达标，还关注研发人员在过程中与市场、售后等部门的沟通协作流畅度，面对技术瓶颈时的创新尝试，出现分歧时的协调策略。通过二者结合，监督员工产出同时引导其优化工作方法，从“唯结果论”迈向“结果与过程并重”，为组织长远发展蓄能。

三、形成有效的人力资源管理机制。绩效评估不是孤立“岛屿”，而是融入组织人力资源管理“大陆”的关键拼图。评估结果首先要与薪酬体系深度挂钩，高绩效员工获

丰厚奖金、薪资上调，让努力与回报成正比，激发员工持续奋进；对潜力员工，依职业规划与绩效短板，量身定制晋升通道、轮岗机会，如为擅长数据分析但沟通稍弱的员工安排市场调研与跨部门协作项目，助力突破职业瓶颈。针对绩效欠佳员工，启动帮扶计划，安排导师、培训课程，助其追赶队伍。人才选拔、岗位调配环节充分参考绩效档案，确保人岗匹配，以绩效撬动人力资源优化升级，营造人才涌流的组织生态。

四、要注意评估方法的适用性。不同行业、岗位特性迥异，适配的评估方法是精准“度量衡”。在科研前沿阵地，如量子计算研发团队，科研突破周期长、成果难量化，用传统论文发表、专利数量衡量过于单薄。此时，专家同行评议、阶段性技术攻关成果验收、成果对行业变革影响力评估等多元方法登场，邀请全球顶尖专家评估研究方向前瞻性、技术路线可行性，结合关键实验节点突破评判，确保评价公正反映科研价值。反观电商客服岗位，日接待咨询量大、问题重复性高，以日接待量、平均响应时间、客户满意度调查等量化指标为主，辅以少量服务态度定性评价，即可快速勾勒员工效能，避免“一刀切”评估造成错判。

五、要注意评估标准的合理性。评估标准如精准标尺，过松易养“懒汉”，过严则挫锐气。制定需兼顾组织战略、行业均值与岗位特性。初创互联网公司市场推广岗，早期为打开知名度，重流量引入、社交媒体曝光量；步入正轨后，融入用户留存、口碑传播指标，引导员工关注长期价值。同时，对标同行类似岗位，确保薪酬可比前提下标准相近，让员工感知公平。且随业务迭代、技能升级，动态微调标准，如设计岗随软件更新、审美变迁，更新作品创新性、软件熟练度要求，精准捕捉员工成长轨迹，持续激发挑战欲。

六、要注意评估过程的完整性。完整绩效评估过程似精密齿轮组，环环相

扣。前期依岗位节奏、业务特性规划考核周期，技术研发岗年度或多年考核，客服岗月度考核；精细敲定指标权重，如金融产品运营突出风险管控、资金回报率权重。执行时，拓宽数据采集源，上级观察、同事互评、自评与业务数据互补，还原真实员工表现。评定严守公正，专业评审依流程打分，杜绝人情干扰。收尾强化双向反馈，管理者详述评分依据，员工畅所欲言，共商改进，形成闭环，让绩效评估成为组织与员工共进“引擎”。

163. [Z]造成我国公务员考核制度现存问题的原因是什么？

答案：（1）考核内容缺乏针对性、可比性；（2）岗位之间工作量和难度不一致；（3）考核制度设计也有不尽合理的地方；（4）考核中没有规定不称职人员的比例。

164. [Z]正向激励

答案：正向激励就是当一个人的行为符合社会的需要时，通过奖赏的方式来鼓励这种行为，以达到持续和发扬这种行为的目的。

165. [Z]直觉预测法

答案：直觉预测法是技术预测的方法之一，它是以预测者的经验和知识为基础，对事物未来的发展进行预测。通常在缺乏足够资料或情况过分复杂的情况下，求助于直觉预测。直觉预测往往在复杂问题预测中，起补充配合作用。

166. [Z]职位分类

答案：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。

167. [Z]职位分类制度

答案：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。

168. [Z]转任

答案：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。

169. [Z]转任具有哪些特点？

答案：（1）转任是公务员在机关系统内部的流动活动；

（2）转任不涉及到公务员身份问题；

（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；

（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。