形考任务1

试题随机，从下列三个带\*的案例中抽取一个!!!

★王强是M市工商局人事处的处长，通过学习《人力资源管理》这门课，他意识到政府部门要提高工作效率，首先得靠优秀的人才作保障，人才是组织成功最重要的因素。人力资源规划工作具有一定的前瞻性，做好人力资源规划有利于吸引人才、留住人才和使用好人才。过去工商局从来没有进行过人力资源规划工作，王强决定开始立即着手进行工商局未来五年的人力资源规划工作。由于人力资源规划工作在该市工商局是首次开展，王强首先通过两种方式进行调研，以了解人力资源工作的实际情况：一种方式是发放无记名调查问卷，了解未来几年该局将会遇到的机遇、挑战和问题，以及未来五年该部门所需要的人才数量；另一种方式是在基层、中层、高层公务员中各选取一部分人员进行访谈，以深入了解情况。

但令王强料想不到的是，很多人在填写调查问卷时，没有将自己的真实情况和观点反映出来。在访谈的时候，不少职工不太配合，即使参加了谈话，也很少涉及正题，不能从中获得很多有用的信息。甚至有的职工直截了当地说：“王处长,我们单位不是企业,用多少人是由编制控制的，规划能有什么用?”

“工商局这种单位还愁招不到人?”“你先把目前我们单位人浮于事的问题解决了，人力资源规划以后再搞吧。”

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

案例分析：

1.对于公共部门来说，有必要进行人力资源规划吗?为什么?(50分)

答：(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求，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.为什么该工商局的人力资源规划工作会遭到抵制?(50分)

答：(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。

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，不擅长与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。

(2)树立规划小组专业的与公正的形象。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

公正性第三，向职工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制定各项人力资源政策，以打消职工的顾虑。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、重要性、实施过程与进度，加强人力资源规划人员与职工的互相沟通与互相理解。这样，职工才会将真实而有用的信息反馈出来。

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

虽然是公务员的内部双向选择，现场的紧张气氛却不亚于应届毕业生供需见面会，公务员们同样要递简历、现场面试，有的单位还要当场进行一些常识小测试。广州市人事局有关负责人表示，人事部门并不会硬性规定各单位的用人标准，主要是单位根据自己的需求决定。但大多数单位都要求应聘者有本科以上学历，市属单位的要求尤为高，要求英语达到六级以上，有的甚至还对性别、身高设限。萝岗、南沙等新区对公务员的门槛要求相对较低，但有关人士称，由于有意入职的公务员很多，一些职位投档与录用的比例高达6:1,所以也会从经历、经验等方面择优选取。

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

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

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

案例分析：

1.你认为广州市公务员职位双向选择与传统的委任制有什么不同?(50分)

答：委任制，是指任免机关按照干部管理权限直接委派F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]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。而双向选择是国家和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.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：(1)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的利弊：公务员职位双向选择的优势主要表现在：①由于尊重个人选择的权利，是一种比较人性化的人力配置方式，有利于发挥个人的工作积极性；②有利于减少人员配置过程的信息不对称性，提高人与岗位之间的适配性，从而促进工作效率的提高；③有利于提高人力资源配置的效率，减少配置成本；④有利于在公务员之间形成竞争氛围，克服论资排辈的弊端；⑤有利于制约用人中的腐败现象。

(2)职位双向选择可能存在的弊端：①不利于强化个人服从组织的传统价值观，助长个人与组织之间讨价还价的行为；②如果过于强调个人选择的权利，可能导致一些岗位出现任职空缺；③操作不当时可能会出现新的用人问题和腐败现象。

★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家副食店门口厮打起来。该市警方调查后发现，两家单位的执法人员之所以当街群殴，是因为争该谁查处一箱有质量问题嫌疑的奶粉...

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

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

某市卫生防疫站稽查队副队长辛某告诉记者：“1月31日上午，我带队到副食超市检查，发现该店1箱‘红星牌′奶粉可能有质量问题，就将这箱奶粉原地查封。下午2时许，当我们再次到该店检查时，发现七八个工商人员将我们已查封的奶粉再次查封。我们向他们解释根据规定不能二次查封。工商局的一个执法人员厉声质问‘你们是哪个单位的，

我们执法人员亮出省政府颁发的行政执法证说‘我们是卫生局的′。工商局的那个执法人员蛮不讲理，一把夺走了行政执法证。我们执法人员上前与其理论，由此发生厮打。”

该市工商局的执法人员说：根据《国务院关于进一步加强食品安全工作的决定》,工商部门负责食品流通环节的监管。

卫生防疫站的执法人员说：中央机构编制委员会办公室《关于进一步明确食品安全监管部门职责分工有关问题的通知》规定，卫生部门负责餐饮业、食堂等消费环节的监管。

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

案例分析：

1.你认为该市工商局和卫生防疫站的执法人员在争什么?(30分)

答：在争论谁更有道理，这一箱奶粉应该谁来查封更有道理。

2.你认为是什么原因导致了两部门之间的争执?(30分)

答：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.如何避免此类事件再次发生?(40分)

答：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。

形考任务2

考核内容：围绕讨论题目进行讨论，题目如下(自动选择其一)

1.理论联系实际讨论如何组织一次高效的面试?

2.理论联系实际讨论我国公务员培训中的问题及对策。

3.理论联系实际讨论如何避免绩效考核中的误区?

4.理论联系实际讨论各绩效考核主体的优缺点。

考核要求

1.针对所给出的题目以3～10人组成小组为单位进行

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

3.无意义灌水帖不算成绩

4.教师按照参与者的实际表现，给出成绩。

我国公务员培训中的问题及对策思考

公务员队伍是我国人才队伍的重要组成部分，担负着国家行政管理职能，这支队伍素质的高低，将直接影响到国家大政方针的制定、贯彻和执行。因此，建立和完善公务员培训制度是提高公务员思想道德素质，科学文化素质和业务工作能力的一条重要途径。我国自1993年实行公务员制度以来，全国各地开展了大规模的公务员培训工作，为国家培养了大批高素质的公务员队伍，培训工作取得了较大成绩，初步形成了一套由中央到地方行政学院、党校系统的培训网络，并在公务员培训体系、培训内容、培训形式、培训方法等方面积累了许多有益的经验。但是，由于受诸多因素的影响，当前我国公务员培训还存在一些缺点和不足，必须引起足够重视。

1、我国公务员培训存在的主要问题及其原因分析

由于长期以来对公务员管理、培训认识上的偏差，公务员培训存在四个方面的问题：

(1)公务员培训的管理机构和施教机构不健全。我国公务员培训起步较晚，缺少一支专门研究公务员培训规律和业务知识的管理机构及管理队伍，实际操作中很多地方(县以下部门)形成了管而不训，确需对公务员进行培训时，就临时从其他部门抽调工作人员。加之国家尚未建立专门的公务员培训施教育基地，培训工作只有临时性地依托各级行政学院(校)或党校承担。又由于教师队伍多为党校原有人员或临时外聘人员，他们缺乏政府工作的经验和经历，教育很难达到应有的培训水平及效果。

(2)培训激励机制不健全。在公务员职务晋升过程中，缺乏有力的制度和措施作保证，致使公务员培训与使用脱节，形成参加培训的公务员学习动力不足，把“我要学”倒置为上级规定“要我学“,把培训过程看成是外出散心减压、交朋结友、联络感情的良机，认为自己已经进入公务员队伍了，已经进入保险箱了，“学不学都一样”,这在一定程度上影响了公务员培训的效果。

(3)培训教育管理不规范、培训内容针对性不足、实用性不强，对各级各类公务员培训的目标、内容、质量等缺乏周密而有效的分析。对各行各业、各级各单位需要什么样的人才，各类公务员真正需要哪些知识，达到什么水平以及是否达到等，没有一套完整的预测和考核体系。强调自觉遵守纪律的多，监督检查的少，有关调训、学习、考勤、考核制度等没有真正的建立起来，致使有些单位领导、公务员不能正确认识和处理好工学关系，学用关系，给调训工作及培训巩固工作带来较大的困难。对公务员培训没有真正做到分级分类有针对性的培训，讲马克思主义理论和党的路线、方针、政策的多，讲现行行政管理理论和行政技能新理论新内容少，致使理论和实际脱节，缺乏吸引力。

(4)由于缺乏对培训管理机构、施教机构、师资队伍、单位部门领导和培训对象的监督，培训工作难以正常开展。

2、促进我国公务员培训建设的基本对策

2.1健全机构，加强管理

一是健全公务员培训的管理机构和施教机构。应尽快设置专门的培训科室，配齐专职管理人员，拟定出全面、科学的培训规划和规章制度，对施教机构进行业务指导。在健全和完善现有公务员培训施教基地的基础上将公务员培训引入市场实行优胜劣汰，政府购买好的培训。整合资源，健全师资队伍，实现全国公务员培训资源共享；组织教师到高等院校参加各种形式的培训和到基层了解情况；组织教师到国外进修和到机关挂职锻炼；从高校、党政机关、企事业单位聘请兼职教师，建立一支专兼结合、以兼为主的培训师资队伍；不断吸纳优秀年青教师到施教机构任教，弥补师资力量不足。二是加强教学管理确保学员安心学习。加强师资队伍和学员队伍的管理，并制订相应的制度约束其行为。同时，协商、勾通、引导送训单位和部门的领导以及参训学员正确处理好工学矛盾，并加强学校与学员工作单位的联系，定期或不定期向学员的工作单位反映学员的学习情况，实行学校、单位双重管理。三是健全培训激励机制，坚持使用与培训相结合。将公务员送训率、巩固率与送训单位领导晋升、单位目标考核挂钩，对不支持公务员或阻碍公务员培训的单位、领导，实行一票否决制，年度考核不予评优，领导不予提拔，切实做到“不经培训不上岗，不经培训和培训不合格者不任职、不定级、不提拔”。同时，建立学习档案制度，把公务员参加培训的情况记入本人档案，作为公务员考核和使用的重要依据。

2.2更新培训内容，改革培训方法

《中华人民共和国公务员法》第六十条规定：“机关根据公务员工作职责的要求和提高公务员素质的需要，对公务员进行分级分类培训”。为使公务员培训具有针对性，实用性，首先应对列入培训的公务员实行分级分类，有针对性的设置培训班次、培训内容、培训目标，达到学以致用的目的。第二是根据政府管理改革的变化，理论联系实际，及时更新培训内容，把经济建设中的重点、难点和政府行政工作中的重点、热点问题作为公务员培训的内容。第三是根据相关业务工作需要，设置各种专业必修课设置多种选修课，以满足公务员拓宽知识、提高技能的需要。第四是大胆探索科学的培训方法和先进的教学手段，将业余自学、教师讲授、小组研讨、案例教学和实地考察等结合起来，将学习理论与研究政策、交流经验结合起来；培训形式可采取短期、全脱产集中培训，也可采取半脱产，边工作、边学习；培训时间可长可短，做到闲时多学，忙时少学，以便解决工学矛盾。第五是在拓展国内培训渠道的同时，要加大公务员出国(境)培训的力度，加强与外国政府所属培训机构及国际著名公共管理院校的联系，探索合作开展公务员培训的路子。

2.3健全监督体系

有效监督是完成各项任务的保证。当前在公务员培训工作中由于缺少对培训系统各个环节的有效监督，致使培训工作始终处于“自管”状态。为此，我们应建立健全培训监督体系，实行多元化监督、多元化管理。即从综合管理机构到师资队伍，从师资队伍到培训对象等都——设置有效监督。在监督的组成上应有多种组合，既有纪检，监察、组织、人事部门的监督，也有公务员施教机构的监督和学员的监督以及群众的监督。通过监督使各个环节都不偏离“轨道”,都能依规、依制度行事，保证公务员培训工作的有效开展。

3、结语

公务员培训是提高公务员队伍整体素质和业务能力的重要途径。我国的公务员法施行较晚，公务员培训工作还刚刚起步，培训教育工作还存在许多问题和不足，我们应在新的历史时期不断探索、不断改进、不断将培训工作推向规范化、科学化和国际化，逐步解决培训工作中遇到的问题；不断借鉴外国的公务员培训工作经验，将我国的公务员培训工作驶入制度化和系统化。

形考任务3

一、不定项选择题库(从下列题库中随机抽取30道题选择题)

(一)单项选择试题

（）是保证绩效目标完成的主要保障。

答案：绩效监控

（）是公共部门人力资源招募的首要原则。

答案：公平竞争原则

（）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

（）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

（）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

（）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

（）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

（）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

（）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

（）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

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%

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（）。

答案：工作说明书

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

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

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

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

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

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

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

一般来说，（）倾向于在全国范围内招募。

答案：公务员职位

在一般情况下，（）是职工劳动报酬的主要部分。

答案：基本工资

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

(二)多项选择试题

（）是对工作的横向划分。

答案：职门

答案：职组

答案：职系

“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

答案：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

答案：现代信息技术提高了公共部门应用“三支柱”模式的可行性

从激励内容角度，可以将激励划分为（）。

答案：物质激励

答案：精神激励

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

答案：个人品德

答案：知识素质

答案：能力素质

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

答案：实物

答案：带薪假

工作分析的（）,决定了其全员参与性的特征。

答案：系统性

答案：基础性

工作分析的类型包括（）。

答案：职能性工作分析

答案：能力性工作分析

答案：关键性工作分析

答案：多方面工作分析

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

答案：公共部门资源的来源具有非竞争性

答案：公共部门的目标是追求公共利益最大化

答案：公共部门具有鲜明的政治性

公共部门人力资源需求预测方法主要有（）。

答案：直觉预测法

答案：比率分析法

答案：回归预测法

答案：趋势预测法

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

答案：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

答案：降低公共部门管理成本

答案：提升公共部门运作效率

公务员的增资途径主要有（）。

答案：晋升工资档次

答案：晋升级别

答案：晋升职务工资

答案：调控工资标准与津贴水准

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

答案：人力资源全球库

答案：市场化结算体系

答案：依托移动互联网

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

答案：质量

答案：结构

答案：数量

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的交互模式

答案：人力资源管理模式发生了迭代升级

答案：变革了传统人力资源管理技术

绩效管理过程一般由（）构成。

答案：绩效计划

答案：绩效监控

答案：绩效考核

答案：绩效反馈

绩效考核主要从（）进行。

答案：业绩

答案：能力和潜力

答案：态度

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

答案：工作能力

答案：工作态度

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

答案：绩效工资

答案：激励工资

答案：福利

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

答案：规划能力

答案：领导力

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

答案：领导力与执行力并重

答案：团队建设能力

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

答案：学习评估

答案：行为评估

答案：结果评估

培训需求分析方法有很多，其中最常用的有（）。

答案：观察法

答案：问卷调查法

答案：资料查阅法

答案：访问法

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

答案：培训可以有效地改进和提高公共部门人员的工作绩效

答案：合理的培训体系可以提高公共部门人员的稳定性

答案：培训是推进组织文化建设的重要手段之一

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

答案：教育程度

答案：工作经验

答案：出身

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

答案：提高数据处理的综合能力，保障信息的准确性

答案：强化各模块的管理效率，提高人才招聘和利用的质量

答案：人工智能技术直接改变了人力资源管理的工具

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

答案：技能

答案：能力

答案：体能

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

答案：撤职

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

答案：薪级工资

通常培训需求分析从（）进行。

答案：组织分析

答案：任务分析

答案：个人分析

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

答案：道德约束

答案：社会群团的监控与约束

答案：舆论的监控与约束

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

答案：监控与约束制度

答案：监控与约束机制

我国公务员职位分类遵循的原则包括（）。

答案：兼顾原则

答案：渐进原则

答案：法制原则

下列属于过程型激励理论的是（）。

答案：期望理论

答案：公平理论

答案：目标设置理论

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

答案：业务量

一般来说，绩效具有（）。

答案：多因性

答案：多维性

答案：动态性首字音序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

答案：资格说明书

答案：职务说明书

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

答案：重视员工发展

答案：重视岗位轮换

答案：重视团队小组

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

答案：专家评价法

答案：德尔菲法

答案：工作研究法

二、判断题题库(从下列题库中随机抽取20道判断题)

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：√

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：√

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：√

从理论上看，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：√

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：×

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：√

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要影响。

答案：√

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：√

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：√

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：√

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：×

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：√

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：×

关键绩效指标的理论基础是“二八法则”,即80??工作任务是由20%关键行为完成的，抓住这20%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：√

广告招募是公共部门外部招募的最好方式。

答案：×

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：√

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：√

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：√

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：√

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：×

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：√

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：√

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：×

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：×

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：×

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：√

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：×

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：√

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：√

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、范围最广和最有法律效力的特点，在我国监督体系中占有重要地位。

答案：√

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：√

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：×

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：√

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：√

我国的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：√

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：√

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：√

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：√

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：√

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：√

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：×

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：√

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：×

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：×

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：×

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：×

形考任务4

学习《公共部门人力资源管理》课程的总结

通过几个月《公共部门人力资源管理》课程的学习，全面了解公共部门人力资源管理的基本知识；系统理解人力资源开发与管理的基本原理

答案：在区分公共部门管理与私部门管理不同特点的基础上，熟练掌握公共部门人力资源管理的操作技术与方法。

1.例如：通过对沃里科公司是怎样从瘫痪状态重新走向“第二个春天”的案例分析，了解到，日本人通过以下几个方面的努力，a)、沃里科公司首先通过办三件事(聚会、送收音机、与大家一起打扫厂房)拉近与美国工人的距离；然后聘用以前在本厂工作而眼下失业的工人，并且与该厂的工会携手合作，改善劳资关系；最后获得工会支持及大部分工人的好感之后抓劳动纪律；最后一起商量提高劳动效率，改善产品质量。b)、把两国之间历史背景和文化传统等方面的差异作为主要矛盾来解决，从产生差异的(1)自然原因。日本是个岛国，唯一富足的资源就是人；美国地大物博，条件优越，重视物质和财务资源。

(2)历史基础。日本历史悠久，封建家族关系影响深远；美国是个年轻民族国家，多民族不同的观念和习惯形成员工各自的独立意识和自由主义行为。(3)文化背景。日本受佛教和儒教的影响，崇尚和睦相处、

互相帮助、讲究信任、忠诚、利他；美国受基督教的“原罪”论影响，以利己为中心。(4)人性观的区别。日本提倡Y理论的人性假设——积极的人性观；美国提倡X理论的人性假设——消极的人性观入手，求得理念的一致。c)、把“社会人”假设的依据作为管理这个厂的指导原则。揭示了传统管理和霍桑实验的利弊。

(1)传统管理认为，生产效率主要决定于工作方法和工作条件。霍桑实验认为，生产效率的提高和降低主要取决于职工的“士气”,而士气取决于家庭和社会生活，以及企业中人与人之间的关系。(聚会、送收音机、与大家一起打扫厂房就是拉近人与人的关系，创造一种家庭的气氛)

(2)传统管理只重视“正式群体”问题，诸如组织结构、职权划分，规章制度等，霍桑实验还注意到存在着某种“非正式群体”。这种无形的组织有其特殊的规范，影响着群体成员的行为。(三洋公司总裁主动和工会商谈合作，聘请被辞退的老员工，通过这种“非正式群体”影响着员工的工作积极性和士气)(3)霍桑实验还提出新型领导的必要性。领导者在了解人们的合乎逻辑的行为的同时，还须了解不合乎逻辑的行为，要善于倾听和沟通职工的意见，使正式组织的经济需要与非正式组织的社会需要取得平衡。(管理部门征求工人们的意见，大家一起商量提高生产效率，改善产品质量和工作条件，这种协商的结果就是工人们很愿意执行自己制定的规章制度，自发性能动性很强)。d)、最后解决美日人力资源管理模式的差异。

(1)企业的性质和员工的地位

美国企业的目的是利润最大化，员工受雇于企业就要为企业创造利润。日本企业要首先为员工服务，建立合作关系，强调为实现共同目标而努力。

(2)决策的制定和执行

美国企业强调个人能力，决策由各层管理者个人做出，员工没有参与决策的权力，只有执行决策的义务；日本企业强调群体的合作，给与员工广泛参与决策的权力。

(3)企业制度的作用美国的企业制度以首席执行官或经理的能力及其成功的体现为中心；日本注重企业上下全体员工的合作和努力，并同员工关系密切。

主要原因是源于两者的企业文化不同：

(1)美国的企业文化特点

具有强烈的竞争意识，具有个人奋斗和进取精神。决策集中于少数领导者，缺乏民主性，员工具有明显的雇佣观念，重视企业利益，忽视人际关系。

(2)日本的企业文化特点：

强调组织风土建设重视教育、培训和文化建设，重视“家族主义”的价值观念总之，取其精华，去其糟粕，增强企业的凝聚力，充分调动了职工的主观能动性。最终使沃里科公司从瘫痪状态重新走向“第二个春天”,把电视机厂打造成弗里斯特市的命脉企业，三洋公司则成为弗里斯特市的支柱产业。

2.通过专题讨论对提高人力资本、做好人力资源规划、进行公务员分类改革、促进我国公共部门人力资源流动有了一个崭新的认知。明了我国经过多年的改革与建设，人力资源安全环境有了一定的改善。当事主体不仅在观念上已经认识到人才安全的重要性，而且在人力开发的各个层面采取一系列的激励措施以降低人才流失的风险。但是，同国外人力资源安全机制相比，中国人力资源安全机制还处在初步建构的过程中。在人才流失风险加大的环境下，要有效防止重要人才流失，我们需要高度重视和充分信任国家重要人才，通过立法维护国家重要人才安全。需要制定政策法规，提高重要人才待遇，保障重要人才权益，规范重要人才流动。需要建立国家重要人才的信息档案，实施动态管理。在知识经济时代，人力资本成为推动经济发展的真正动力，人力资本理论也应运而生并发展为一门成熟的学科。人力资本投

资具有明显不同于物质资本投资的自身特点，它通常表现为保健投资，教育投资在职培训人力迁移投资四种形式。新形势下，我国必须通过控制人口数量，完善投资体制，加强法制建设等途径，有效实施人力资本开发，更好地促进我国经济发展。懂得了针对我国目前的公共部门人力资源流动中存在的问题，要坚持市场化导向，根据公共部门自身的特点，加大改革力度，破除不合理的壁垒和传统习惯思维，完善配套措施，促进公共部门人力资源的有序流动，提高公共部门人力资源配置效率。具体对策措施如下：

第一，明确公共部门人力资源流动的市场主体地位。市场机制要在人力资源流动中发挥作用，一个基本条件是要有自主的供求主体。第二，完善市场法规和社会保障制度。推进公共部门人力资源市场化改革，必须加强法制建设，健全人力资本产权、劳动关系、就业促进、职工培训、收入分配、争议调解等方面的法律法规，形成比较健全的人力资源市场规范体系。第三，改革户籍制度。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。第四，破除官本位观念。中华人民共和国是人民当家作主的国家，人民才是国家的主人，国家一切权力属于人民。

3.通过几次的阶段性测试，让我进一步巩固了所学的知识要点，如何将理论和政策在工作和实践生活中加以运用，更好的提高工作效率，改善自身素质。同时也学到了许多课程以外的东西：比如，如何上网查找和下载资料、使用群共享、在上饶电大在线和省电大在线上发帖，并增进了老师和同学间的交流。

学习《公共部门人力资源管理》课程，收获很多，感悟颇深。作为行政管理专业的专业核心课，本课程是以公共部门人力资源管理为研究对象，从我国公共管理的实践出发，结合人力资源管理的一般理论，揭示公共部门人力资源管理的性质、特征、管理环节与方法为主要内容的课程，它与人事制度类课程，特别是与《公务员制度》具有密切的关系，它是学生掌握行政管理专业知识的一门重要课程。自我反思还有许多不足之处，有些问题还处在一知半解的状态。总之，不能为应付考试而学习，要为增长知识而努力。