# 《公共部门人力资源管理》模拟试卷

来源：网络 作者：情深意重 更新时间：2024-09-08

*第一篇：《公共部门人力资源管理》模拟试卷中央广播电视大学开放教育期末考试行政管理专业（开放本科）《公共部门人力资源管理》模拟试卷一、多项选择题（每题2分，共10分，每题至少有两个正确答案，多选或少选均不得分）1.（）属于公共部门人力资源外...*

**第一篇：《公共部门人力资源管理》模拟试卷**

中央广播电视大学开放教育期末考试

行政管理专业（开放本科）

《公共部门人力资源管理》模拟试卷

一、多项选择题（每题2分，共10分，每题至少有两个正确答案，多选或少选均不得分）

1.（）属于公共部门人力资源外部生态环境的组成部分。

Ａ.经济与技术环境Ｂ.市场体制

Ｃ.宏观的人力群体生态环境Ｄ.政治制度

２.根据《公务员法》规定，我国公务员交流的方式包括（）。

Ａ.调任Ｂ.轮岗

Ｃ.挂职锻炼Ｄ.转任

３.在马斯洛需要层次理论中，（）属于高层次的需要。

Ａ.尊重需要Ｂ.自我实现需要

Ｃ.社交需要Ｄ.安全需要

４.薪酬所具有的基本功能包括（）。

Ａ.补偿功能Ｂ.激励功能

Ｃ.廉政功能Ｄ.调节功能

５.一般来说，公共部门监控的对象是（）中从事公职的人员。

Ａ.国家机关Ｂ.政党

Ｃ.国有企业Ｄ.第三部门

二、判断题（每题2分，共20分，对的在括号中打√，错误的在括号中打×）

1.人力资源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。（）

2.2024年，国务院发布并开始实施《中华人民共和国公务员法》，成为中国推行公务员制度的起点。（）

3.舒尔茨被誉为“人力资源之父”。（）

4.柯克帕特里克的培训效果模型主要从受训者的反应、学习成果、工作行为和结果等四个方面来评估培训的效果。（）

5.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。（）

6.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的活动。（）

7.根据新增长理论，经济长期增长的关键因素是技术和知识的增长。（）

8.内部劳动力供给预测比外部劳动力供给预测较为精确。（）

9.现代市场经济条件下，人力资源流动主要依赖于人力资源市场，人力资源市场的完善程度决定了人力资源流动的规模、质量和效益。（）

10.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。（）

三、名词解释（每题５分，共２0分）

１.职位分类：

２.公共部门人力资源生态环境：

３.绩效评估：

４.公共部门人力资源培训与开发：

四、简答题（每题１０分，共３0分）

１.简述公共部门人力资本不同于一般人力资本之处。

２.简述公共部门工作分析的作用。

３.简述职位分类的优缺点。

六、论述题（２０分）

试论述现代公共部门人力资源管理发展的新趋势。

**第二篇：公共部门人力资源管理试卷答案**

公共部门人力资源管理试卷（2024.5.）

“公共部门人力资源管理”试卷

一、名词解释（30 %）1.人力资源

人力资源是指能够推动整个社会经济和社会发展的具有劳动能力的人口的总和。在宏观意义上讲，它以国家或地区为单位进行划分和计量。在微观意义上则以部门为单位进行划分和计量。

2.自觉管理

自觉管理是指由工作人员自身保证生产条件,保证“社会生活”的秩序,主动对方方面面做出妥善安排，自觉管理成为管理客体能动性的重要表现，其实现取决于社会的成熟程度，取决于社会的规律性和趋势为人的能动性的体现能提供多大的可能性。

3.人群关系理论

霍桑试验的研究结果否定了传统管理理论的对于人的假设，表明了工人不是被动的，孤立的个体，他们的行为不仅仅受工资的刺激，影响生产效率的最重要因素不是待遇和工作条件，而是工作中的人际关系。据此，梅奥提出了自己的观点：

1、工人是“社会人”而不是“经济人”

2、企业中存在着非正式组织

3、新的领导能力在于提高工人的满意度。

4.赫兹伯格

弗雷德里克·赫茨伯格是美国心理学家，他提出了“激励因素——保健因素理论”。认为影响人们行为的因素主要有两类：保健因素和激励因素。双因素理论说明了要调动人的积极性，不仅要注意物质利益和工作条件等外部因素，更重要的是用一些内在因素来调动人的积极性。

5.期望理论

美国心理学家V.H.弗鲁姆在马斯洛需求层次论和赫兹伯格双因素理论的基础上提出了期望理论。

期望理论（Expectancy Theory）又称作“效价-手段-期望理论”，是管理心理学与行为科学的一种理论。期望理论公式：M=F(E·V)[M表示激励水平，E表示期望概率，V表示效价] 在这个公式中，激动力量指调动个人积极性，激发人内部潜力的强度；期望值是根据个人的经验判断达到目标的把握程度；效价则是所能达到的目标对满足个人需要的价值。这个理论的公式说明，人的积极性被调动的大小取决于期望值与效价的乘积。也就是说，一个人对目标的把握越大，估计达到目标的概率越高，激发起的动力越强烈，积极性也就越大，在领导与管理工作中，运用期望理论于调动下属的积极性是有一定意义的。

6.公共部门

公共部门是指公共权力为基础，以服务于公共利益、管理公共事务为目的，隶属于国家的部门。就我国的情况而言，包括政府部门以及隶属于国家的事业单位和企业单位。这些部门的人力资源管理，对于我国推动我国政府制度改革与社会经济发展。具有十分重要的意义。

7.非正式组织

非正式组织组织是指组织中人们基于情感和交往所形成的非正式的结构形态。非正式组织是指同一正式组织中的某些成员基于特定的动因而形成的非工作的结合形式。工作部门中的成员具有一定的共生性，如共同需要、共同利益和共同兴趣，此种共生性使人们走到一起形成自然人际关系的结合体，经常交流，相互影响，并对正式组织的运作过程产生某种影响。

8.马克斯·韦伯

马克斯·韦伯是德国著名社会学家，政治学家，经济学家，哲学家和思想家。是公认的现代社会学和公共行政学最重要的创始人之一，被后世称为“组织理论之父”。他提出了他认为理想的组织模式和他理性管理思想。他推崇集权式的科层系统，认为这种模式最为有效，适用于一切复杂的组织。他的管理思想被归为“科层模型学派”

9.激励

激励是指通过某种手段去激发人的行为动机。或使人处于内部或外部刺激的影响下。从而保持一种兴奋状态的过程。

10.职业发展

职业发展是组织用来帮助员工获取目前及将来工作所需的技能、知识的一种规划。职业发展是组织对企业人力资源进行的知识、能力和技术的发展性培训、教育等活动。

二、简答题（30%）

1.简述人力资源质量的内容。P4

人力资源质量是指人力资源质的规定性，包括人力资源的体质、智力、知识、技能和道德状况，既包括人力资源的个体素质状况，也包括相应计量单位人力资源的总体素质状况。对人力资源质量的测量，是对人力资源的相应单位进行鉴别的关键因素。

2.简述法约尔的人力资源理论和意义。

法约尔提出了组织管理和人力资源管理的14项原则：1.劳动分工原则 2.权责一致 3.强调记录 4.个人利益服从整体利益 5.公平报酬 6.适度集权 7.社会秩序 8.人员稳定 9.人员团结 10.首创精神 11.领导者率先示范 12.人员素质 13.人员培养 14.淘汰没有工作能力的人。

意义：法约尔的理论对以后的管理理论发展有着深刻的影响, 为管理科学提供了一套更科学的框架，开创了管理理论的先河。法约尔十分重视计划职能, 尤其强调制定长期计划。法约尔对组织的任务和组织的结构形式与成员作了较为详尽的论述, 力图阐述组织的管理层次与管理幅度的合理性。管理思想上与泰勒相似，强调领导人的素质是进行协调和激发工作人员热情的关键因素等，这些方面涉及对人力资源的心理管理，触及管理中更深层次的问题。对于管理理论和管理思想的发展有重要的贡献, 有一定的启示作用。

3.简述亚当斯的公平理论和意义。

3.1 公平理论是美国心理学家J.S.亚当斯于1956年所提出的，主要探讨奖酬分配的公平性对员工工作积极性的影响，又被称为社会比较理论。

3.2 理论的基本要点是：人的工作积极性不仅与个人实际报酬多少有关,而且与人们对报酬的分配是否感到公平更为密切.人们总会自觉或不自觉地将自己付出的劳动代价及其所得到的报酬与他人进行比较,并对公平与否做出判断.公平感直接影响职工的工作动机和行为.因此,从某种意义来讲,动机的激发过程实际上是人与人进行比较,做出公平与否的判断,并据以指导行为的过程.3.3 理论得出的结论：

3.3.1.工作人员的公平感和不公平感是通过社会比较而产生的

3.3.2.一个人对自己工作报酬是否满意，不仅仅取决于报酬的绝对值，还受到报酬的相对值影响

3.3.3.工作人员只有通过比较产生公平感的时候，才可能调动起工作积极性。3.4 意义：

3.4.1 亚当斯的公平理论给公平理论的研究至少提供了两点借鉴之处。首先，基于不同个体特征的社会比较研究，如核心自我评价、自我概念的清晰性、高(低)人一等的自我认识，可以弥补公平理论关于个体特征研究的不足。其次，亚当斯的公平理论研究了内部和外部两种类型的社会比较对象，特别是在虚拟的工作环境下，人们如何进行社会比较?以内部比较为主，还是以外部比较为主，亦或是以时间比较为主，值得深入探讨。

3.4.2 公平理论实践意义：公平理论对加强社会主义的企业管理，对于提高领导者、管理者的水平，是大有裨益的。因为公平理论认为人们有一种保持分配上的公平的需要，这种公平5 感是一种普遍存在的心理现象，领导者是否认真考虑这种社会心理因素，是衡量其管理水平的重要标志。

3.4.3 公平理论不足之处：忽视了个体差异性。不同的个体差异，如自尊、核心自我评价、自我概念的清晰性，会对公平的感知上有什么差别?这些差别对管理实践的应用价值如何?这些将是有价值的研究。

4.简述人力资源的特征。P4 人力资源作为一种特有的国民经济资源，有以下特征： 1.人力资源具有生物性 2.人力资源具有动态性 3.力资源具有再生性 4.力资源具有社会性 5.力资源具有能动性 6.力资源具有智力性

5.简述泰勒的“大饼原理”及其意义。

泰勒认为“双方在科学管理中所发生的精神方面的伟大革命是双方都不把盈余的分配当作头等大事,而把注意力转到增加盈余量上来,直到盈余大到这样的程度,以致不必为如何分配而 6 争吵”。（双方不再把注意力放在盈余分配上，不再把盈余分配看作是最重要的事情。他们将注意力转向增加盈余的数量上，使盈余增加到使如何分配应与争论成为不必要。）当劳资双方共同合作把“饼”做大，使“饼”大到没必要争论如何分配的时候，劳方的报酬足够的多，资方的利润也足够的多，劳资双方的关系就会出现新局面。即所谓的“大饼原理”.。“大饼原理”的意义：泰勒认为科学管理的基础在于相信雇主和工人的根本利益是一致的，是双方得到共赢。正是由于科学管理通过工作分析与工作执行的分离，才能够以科学的知识代替过去的经验，工人和管理者之间的利益协调代替分歧，最大的产出代替有限制的产出，才能够产生现代意义上的管理。管理职能、管理阶层的产生就是从泰勒的科学管理开始的。其科学管理思想和方法在企业中成功运用，推动了科学管理思想的发展。因此称其为是“科学管理之父”，为现代管理科学的开创者。

6.简述弗鲁姆的期望理论和意义。

美国心理学家V.H.弗鲁姆在马斯洛需求层次论和赫兹伯格双因素理论的基础上提出了期望理论。

期望理论（Expectancy Theory）又称作“效价-手段-期望理论”，是管理心理学与行为科学的一种理论。期望理论公式：M=F(E·V)[M表示激励水平，E表示期望概率，V表示效价]

在这个公式中，激动力量指调动个人积极性，激发人内部潜力的强度；期望值是根据个人的经验判断达到目标的把握程度；效价则是所能达到的目标对满足个人需要的价值。这个理论 7 的公式说明，人的积极性被调动的大小取决于期望值与效价的乘积。也就是说，一个人对目标的把握越大，估计达到目标的概率越高，激发起的动力越强烈，积极性也就越大，在领导与管理工作中，运用期望理论于调动下属的积极性是有一定意义的。

6.1 期望理论的实践意义：

期望理论对于有效地调动人的积极性，做好人的思想政治工作，具有一定的启发和借鉴意义。因为期望理论是在目标尚未实现的情况下研究目标对人的动机影响。一个好的管理者，应当研究在什么情况下使期望大于现实，在什么情况下使期望等于现实，以更好地调动人的积极性。

在思想政治工作中，应该充分地研究目标的设置、效价和期望概率对激发力量的影响。因为不同的人有不同的目标，同一个目标，对不同的人也会有不同的价值。只有具体问题具体分析，才能真正调动起每个员工的积极性。

6.2 期望理论的应用价值：

弗鲁姆提出的期望理论在人事管理中的实际价值如下：

①管理者应该同时注意提高期望概率和效价。仅仅重视激励是片面的，应该注意提高工作人员的素质，包括提高他们的思想素质和业务能力，通过提高他们对自身的期望概率去提高激励水平，创造较高的绩效目标。

②管理者应该提高对绩效与报酬关联性的认识，将绩效与报酬紧密结合起来。绩效与报酬的联系越紧密，拟实现的目标能够满足受激励者需要的程度相对提高，目标对受激励者的吸引力也就相对加大，激励的水平也就相对提高。

③管理者应该将物质奖励与精神奖励结合起来。期望理论表明，目标的吸引力与个人的需要有关。价值观的差异会产生需要 8 的差异。因此，管理者应该了解自己的管理对象，在可能的情况下，有针对性地采取多元化的奖励形式，使组织的报酬在一定程度上与工作人员的愿望相吻合。

三、论述题（40%）

1.论马斯洛的需要层次理论，理论联系谈谈你的看法，并举例说明。

1.1 马斯洛需要层次理论包括五大类：

一、生理需要.它是指人类生存最基本的需要,如食物、不、住所等.例如,经常处于饥饿状态的人,首先需要的是食物,为此,生活的目的被看成填饱肚子.当基本的生活需要得到满足后,生理需要就不再是推动人们工作的最强烈的动力,取而代之的是安全需要.二、安全需要.安是指保护自己的免受身体和情感伤害的需要.这种安全需要体现在社会生活中是多方面的,如生命安全、劳动安全、良好的社会.反映在工作环境中,员工希望能避免危险事故,保障人身安全,避免失业等.三、友爱和归属需要.它是包括友谊、爱情、归属、信任与接纳的需要.马斯洛认为,人是一种社会动物,人们的生活和工作都不是独立进行的,经常会与他人接触,因此人们需要有社会交往、良好的人际关系、人与人之间的感情和爱,在组织中能得到他人的接纳与信任.四、尊重需要.它包括自尊和受到别人尊重两方面.自尊是指自己的自尊心,工作努力不甘落后,有充分的自信心,获得成就后的自豪感.受人尊重是指自己的工作成绩、社会地位能得到他人的认可.这一需要可概括为自尊心、自信心、威望、地位等方面的需要.五、求知的需要：指人们追求知识，探求新的领域，以求获得对外部世界的认知的欲望。

六、求美的需要：指人们寻求匀称、整齐和美丽的愿望。

七、自我实现需要.它是指个人成长与发展,发挥自身潜能、实现理想的需要.1.2 意义：

马斯洛的需求层次理论，在一定程度上反映了人类行为和心理活动的共同规律。马斯洛从人的需要出发探索人的激励和研究人的行为，抓住了问题的关键；

马斯洛指出了人的需要是由低级向高级不断发展的，这一趋势基本上符合需要发在马斯洛看来，人类价值体系存在两类丌同的需要，一类是沿生物谱系上升

方向逐渐变弱的本能戒冲动，称为低级需要和生理需要。一类是随生物进化而逐渐显现的潜能戒需要，称为高级需要。

人都潜藏着这五种丌同层次的需要，但在丌同的时期表现出来的各种需要的迫切程度是丌同的。人的最迫切的需要才是激励人行动的主要原因和动力。人的 需要是从外部得来的满足逐渐向内在得到的满足转化。

低层次的需要基本得到满足以后，它的激励作用就会降低，其优势地位将再保持下去，高层次的需要会取代它成为推动行为的主要原因。有的需要一经满 足，便丌能成为激发人们行为的起因，于是被其他需要取而代之。

高层次的需要比低层次的需要具有更大的价值。热情是由高层次的需要激发。人的最高需要即自我实现就是以最有效和最完整的方式表现他自己的潜力，惟此 才能使人得到高峰体验。

人的五种基本需要在一般人身上往往是无意识的。对于个体来说，无意识的动机比有意识的动机更重要。对于有丰富经验的人，通过适当的技巧，可以把无 意识的需要转变为有意识的需要。

人类的需要具有层次性，人类的各种基本的需要是相互联系相互依赖彼此重叠的，是一个按层次组织起来的系统。他认为只有低级的需要基本满足之后才能

出现高一级需要，只有所有的需要都相继满足之后才会有自我实现的需要。每一时刻最占优势的需要支配人的意识，成为组织行为的核心力量，已经得到满足的 需要就丌再是行为的积极推动力量。

2.公共部门人力资源管理应遵循怎样的价值取向？联系你的工作部门和工作实际谈谈你的看法，并举例说明。

一、着眼公共利益，树立服务理念

1、为保护和促进生产力的发展提供服务。生产力始终是社会发展的最终决定力量，因此，不断促进生产力的发展是公共部门人力资源管理的根本任务，也是检验公共部门人力资源管理的价值与成效的最根本标准。通过对公共部门人力资源进行有效管理，不断提高其人力资源的思想道德素质、科学文化素质、工作技能、创造技能和公共管理水平，充分发挥他们的积极性、主动性和创造性，始终是坚持为先进生产力服务的价值取向的基本要求。

2、为维护和保住政治稳定提供服务。坚持为社会政治稳定服务的价值取向，最主要的就是维护基本政治格局和政治秩序稳定，其中最关键的就是保证党的领导和执政地位。因此，公共部门进行人力资源管理时，坚持党的领导地位，贯彻“党管干部” 的原则，忠诚地执行 11 党的基本路线、方针和政策，这样就能维护基本的政治格局和政治秩序，保持政治的连续性，从而实现社会政治稳定。

3、为实现人民的意志和利益服务。公共部门人力资源是人民所授予的公共权利的执行者，是公共利益和公共意志的实现者，必须以为人民服务为基本价值取向。广大民众通过选举人大代表来表达个人意愿，并使这种意识表达在国家意志中得到体现，任何机关个人都要认识到这种意志的神圣性，正确理解国家意志的意义。公共部门人力资源必须代表人民掌好权、用好权，为实现最广大人民的利益而努力工作，决不允许以权谋私。

二、引入竞争机制，兼顾效率与效益

1、实现效率的最好手段就是引入市场竞争机制。全球市场的形成使原来的经济体制面临巨大的挑战，发达的信息技术使普通百姓也能获取大量的信息和知识，教育水平的大幅提高使人们对市场的需求也趋于多样化，这都要求公共部门给与人民更多的权利和利益。公共部门必须打破垄断，引入市场竞争机制，高效提供各种服务。只有构建良好的绩效评估体系，才能做到优胜劣汰，才能充分调动人的积极性，实现更加和谐高效的人力资源管理，同时实现公共部门对公共事务的高效管理。

2、公共部门人力资源管理的高效率不仅要求工作人员个人高效，还要求实现部门与部门合作高效。人力资源管理效率的各环节从属于全局效率之中，服从和服务于全局效率。而全局工作的落实又要通过各环节(局部)的具体实施才能完成，可以说宏观人力资源效率的提高有赖于微观人力资源效率的提高。公共部门在进行人力资源管理时，应把宏观人力资源管理和微观人力资源管理结合起来，要突破传统的“人事”定位，着眼全局，以更积极的态度、更具战略性的眼光执行任务。

3、公共部门人力资源管理效益的体现是管理目标的实现。公共部门人力资源管理中的成本与所获得的综合社会效益成正比的关系。公共部门人力资源管理所进行的投入及所消耗的资源都来源于社会，所以社会投入的资源于所获得的综合效益之间的比率必然是衡量公共部门人力资源管理质量的根本标准。这就要求公共部门人力资源管理必须是高效服务性活动，必然体现国家、社会和人民的需要。在进行人力资源管理时，始终应该坚持效率和社会效益相统一的价值取向，实现战略性、长远性的人力资源管理。

三、坚持以人为本，实现权利与义务的统一

1、以人为本，就是要以实现人的全面发展为目标，切实保障人民

群众的经济、政治和文化权益，要正视人的各种需要和追求，尽可能地创造条件实现个人目标和组织目标的统～，在完成工作的同时获得个人满足感。公共部门的人力资源管理的对象是具有各种欲望和要求的普通人。在管理中不能单纯地对公职人员进行监管、控制和约束进而要求履行其责任与义务，而是用伟大的事业凝聚公务员，用崇高的精神激励公务员，用真挚的感情关 t5公务员，用适当的待遇吸引公务员。充分尊重公务人员，把他们看成有理想、有道德、最求自我实现的人。因此，维护和实现公共部门人力资源的基本权利，按照权责对应的原则，实现权利和责任的有机统一，是公共部门人力资源管理的基本价值取向之一。

2、我国公共人力资源管理分权式改革的推行以及公众民主参与愈加高涨的呼声，促使公务员在获得很大自由选择权的同时，必须对自己的选择结果承担更多责任。在这个信息繁多、瞬息变化时代，公务员面对比以往更为复杂多变的环境，相应也要承担多元责任。在人力资源管理过程中，不仅要培养公职人员为公众负责的责任意识，更为重要的是将责任范围扩展，使公职人员明确：承担的责任不仅是传统意义上的经济责任、法律责任，甚至还有伦理道德 13 责任等。公职人员应鼓励强化公民的责任感，支持群体和个人参与公共政策的制定和执行，让公民逐步认识到，政府是开放并可以接近的，政府是有回应力的，政府存在的目的在于满足公众的需要，能够为公民服务并且为公民权利实现创造机会。

四、关注弱势群体，助推社会公平正义

要实现公共部门人力资源管理的公平正义的价值取向，其基本要求就是力求公正，可以做好以下几个方面：第一，立法上保证公正。要实现公共部门人力资源管理的公正，必须要基于法律的公正，通过完备的法律法规体系公正地限定公共部门及其工作人员的权利和义务。为了实现公平正义的要求，法律应针对他们不同的地位和角色分配他们的权利和义务。第二，程序上保证公正。程序公正是结果公正的必要前提和保证，结果公正则是程序公正追求的目标。不能简单地以结果公正或程序公正来判断公共人力资源管理的过程或行为是否符合公正的要求，应注重程序公正和结果公正相统一的角度进行全面考察。第三，任职机会上保证公正。建立健全公共部门人力资源的选拔任用制度，做到公共职位向社会公开，保证公民都享有担任公职的均等机会，主要包括人们谋求公职的机会均等和接受教育培训的机会均等两个方面。第四，保证公民对公正的认同。公共部门人力资源管理过程中，通过有效的思想政治和宣传工作，使公平正义的理念深入人心，不仅要做到实际上的公正，而且还要通过必要的形式与途径得到人民大众的认同。

3.联系实际分析论述赫兹伯格的双因素理论和意义，并举例说明。

弗雷德里克·赫茨伯格是美国心理学家，他提出了“激励因素——保健因素理论”。认为影响人们行为的因素主要有两类：保健因素和激励因素。双因素理论说明了要调动人的积极性，不仅要注意物质利益和工作条件等外部因素，更重要的是用一些内在因素来调动人的积极性。

修正了传统的关于满意与不满意的观点。传统的观点认为，满意的对立面是不满意。赫兹伯格认为满意的对立面是没有满意，而不是不满意。不是所有的需要得到满足都能激励起人民的积极性，只有那些被成为激励因素的需要得到满足才能调动人们的积极性。不具备保健因素时将引起许多不满，但是具备时并不一定调动强烈的积极性。另一方面，具备激励因素时会引起强烈的积极性和满足，但缺乏时并不引起很大的不满。

双因素理论意义：双因素理论最大的贡献就是以工作划分激励边界。赫茨伯格则把激励因素和保健因素两种因素归纳为没有连续关系的不同区域，认为两种因素时共同作用。这种区分对现实管理的实际运用有更直接的意义。双因素理论虽然在理论上有逻辑缺陷，但在实际运用上比较有效。

按照心理学家的说法，人类有一种倾向，对成功的事情往往归因于自己的努力，而对失败的事情则往往推诿于环境；对与激励相关的因素，人们往往记住了其积极方面，而对与保健相关的因素，则往往只记住了其消极方面。例如，当一个人说“我对我的工作很感兴趣，但老板给的工资和我做的工作不相符”时，他可能掩饰了自己工作中不愿承担责任的消极面，夸大了工资低下的负面影响。人们很难判定，表面上看起来很客观的调查资料，到底在多大程度上受到被调查者主观偏好的支配？又例如：激励手段要合理选择，贴近员工需求 ：员工 15 不仅仅需要工资、奖金等方面的激励还需要工作本身、成就、责任、晋升、认可等方面的激励。（老板：我给你加薪 员工：老板，我想升职）

**第三篇：公共部门人力资源管理**

1、人力资源： 【答】：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

2、人力资源开发： 【答】：人力资源开发是指运用现代化的科学方法，对人力进行合理的培训，提高其智力、激发其活力。

3、人力资源管理： 【答】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。

4、公共部门人力资源开发与管理： 【答】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。

5、品秩： 【答】：品秩是指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

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

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

8、公共部门人力资源内部生态环境： 【答】：公共部门人力资源内部生态环境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。

9、人力资本运营： 【答】：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。

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

11、公共部门人力资本产权： 【答】：公共部门人力资本产权指的是为在市场交易过程中，公共权力的所有者和使用者针对公共权力使用者的人力资本的所有权及其派生的使用权、处置权和收益权等权利的归属依法生成契约而分别拥有的一系列权利。

12、公共部门人力资源规划： 【答】：公共部门人力资源规划指的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。

13、公共部门人力资源需求预测： 【答】：公共部门人力资源需求预测指的是公共部门依据组织发展前景、组织能力及岗位要求，综合考虑各种因素，来估计未来某个时期组织对人力资源的需求。公共部门人力资源既取决于外部的政治、经济、社会、法律与技术环境，又与本组织的发展战略、管理水平、现有员工素质密切相关。

14、公共部门人力资源流动： 【答】：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。

15、调任： 【答】：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。

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

17、挂职锻炼： 【答】：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。

18、公共部门的工作分析： 【答】：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的规定的过程。

19、品位分类： 【答】：品位分类指的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 20、职位分类： 【答】：职位分类指的是以职位为对象，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。

21、人才测评： 【答】：人才测评指的是建立在心理学、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。

22、评价中心： 【答】：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。

23、无领导小组讨论： 【答】：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。

24、文件筐作业： 【答】：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。

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

26、角色扮演： 【答】：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。

27、公共部门人力资源获取： 【答】：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。

28、公共部门人力资源培训与开发： 【答】：公共部门人力资源培训与开发是指为了促进公共部门组织目标的实现，根据组织实际工作情况和员工发展需要，对员工的知识，技能，能力和态度等所实施的培养和训练。

29、选任制： 【答】：选任制指的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。30、委任制： 【答】：委任制是指由有任免权的机关按照公务员管理权限直接委派工作人员担任一定职务的任用方式。

31、降职： 【答】：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

四、简答题 简答题

一、公共行政人事环境对公共人事行政价值、制度的作用有哪些是什么？

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。

二、公共部门人力资源管理的四大功能是什么?

1、人力资源规划的主要目标是预算准备和人力资源计划、在政府官员之间划分与分配工作任务（工作分析、职位分类和工作评估）、决定工作的价值（工资或薪酬）。公共部门人事管理者应承担技术人员、专业人员、人力资源管理专家及斡旋者的角色。预算过程表现了政治回应性和效率的价值，科学的工作分类与分析，能够提高行政效率，而且有利于对社会公正和个人权利更多地加以关注。工资与福利制度不仅有利于改善雇员的经济生活，而且还有助于提供评判雇员个人价值的相对客观的经济尺度，同时还能够体现个人权利的价值。

2、人力资源获取的主要目标是招募、选录和甄补政府雇员。公平就业机会、弱势群体保护行动和劳动力多样化计划对人事管理的功能产生了重要的影响。这些计划均建立在社会公平和个人权利的价值，以及用于实现这些价值的弱势群体保护行动的法律和程序的基础上。由于公共职位是稀缺资源，因而在其分配过程中存在着影响人力资源获取功能实现的价值冲突，这些价值是分配公共职位的基础，主要包括回应性、效率、个人权利和社会公平等。

3、人力资源开发的主要目标是适应、培训、激励及评估雇员，提高其知识、技能与能力。人力资源开发是现代公共部门人事管理的重点和核心，追求工作质量要求雇主在劳动力的知识、技能和能力上公共服务提供的系统和适应顾客的需求。公共服务系统中的效率价值，为政府应对这些挑战提高了基础。绩效评估体现了个人责任、社会公平、效率和回应性等价值。职业安全与健康则体现了人力资源管理中的主要价值观念——对民选官员的回应、行政效率以及雇员权利的保护之间的难以避免的冲突。

4、纪律与惩戒的主要目标是确立、保证雇员和雇主之间的期望、权力与义务的关系，建立惩戒途径与雇员申诉程序；健康、安全以及雇员宪法权力等。纪律与惩戒是人事管理四个核心功能中最重要的功能，其过程体现了行政效率、个人权利与有关组织正义的合理作用的冲突。

总的来看，公共部门人事管理的四项功能之间是相互关联、环环相扣的，并且与外部环境处于动态的平衡之中。其中，人力资源规划是基础，是整个人力资源管理体系的蓝图和基石；人力资源获取是手段，是整个人力资源管理体系的砖石；人力资源开发是核心，是整个人力资源管理体系的心脏；纪律与惩戒是保障，是整个人力资源管理体系的安全阀。上述四个方面的功能构成一个有机整体，各个部分之间相对独立，但又相互影响、相互制约。

三、什么是人力资源？如何理解人力资源的含义？

人力资源，也称“劳动力资源”或“劳动资源”，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：

其一：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。

其二：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。

其三：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。人力资源总量表现为人力资源数量与平均质量的乘积，即：人力资源总量=人力资源数量×人力资源平均质量

四、人力资源具有哪些特征？

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。

五、公共部门人力资源开发与管理与人事行政管理的不同有哪些？

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。

六、公共部门人力资源开发与管理的独特性是什么？

1、公共部门是一个横向部门分化，纵向层级节制的庞大的组织结构体系。而这样一个体系又是按照完整统一的组织原则建立起来的，它意味着组织必须目标统一、领导指挥统一、机构设置统一。因此，合理划分职责与权力是政府管理体制必然的要求。原则上，用人与治事应当统一，事权与人权应尽量接近工作点，划分人事行政管理权限，建立相关的管理制度，明确职责范围是完整统一原则的实施，是公共部门人力管理有效管理的基础。以此建立起与公共组织体例契合的纵横交错的人力资源主管部门，在上级机关的统一领导下，承担着不同部门、不同层级的人力资源管理职能。由此可见，任何其他形态的组织，其人事权的划分与人事管理部门的构造，都无法与公共组织人事行政机构的复杂性相比拟。

2、国家制定专门的法律和法规对公共部门人力资源的行为和管理行为进行规制，保证他们依法合理地行使行政管理和人事管理的权力。

3、在公共部门人力资源的具体管理中，体现出了自身的性质。如针对政府组织的工作性质与公职人员的政治要求，强化了其德才的测评、考核与培训的方法和技术；而针对公共部门产出的非量化性特征，公共部门人力资源开发管理必然发展出适用于公共组织的绩效评价指标。

七、产生公共部门人力资源损耗的原因有哪些？

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。

八、发达国家公共部门人事制度具有哪些基本特点？

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，便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。

九、发展中国家的公共人事制度存在哪些问题？

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。给予投资，劳动

**第四篇：公共部门人力资源管理**

公共部门人力资源管理(一）

一、单选题

1.(3分)人力资源规划的最终目标是要使组织和个人都得到（）

    A.长期利益 B.眼前利益 C.经济实惠 D.精神满足

2.(3分)美国著名职业指导专家约翰．霍兰德认为决定一个人选择职业的最重要因素是（）

    A.环境 B.人际关系 C.工作性质 D.人格

3.(3分)薪酬管理与企业发展的关系是（）

    A.互相对立 B.互相矛盾 C.互相联系 D.相辅相成转

4.(3分)“金无足赤，人无完人”体现在人员甄选的原则上是()

 A.用人所长原则    B.民主集中原则 C.因事择人原则 D.德才兼备原则

5.(3分)不与劳动者劳动量相联系，但具有重复性与终身性特征的薪酬形式是()

    A.绩效工资 B.基本工资 C.福利 D.奖金

6.(3分)在选择“职业锚”时，同时具有分析能力、人际沟通能力和情感能力的人属于()

    A.技术型职业锚 B.管理型职业锚 C.安全型职业锚 D.创造型职业锚

7.(3分)在绩效管理实施过程中,最直接影响绩效评价质量和效果的人员是（）

    A.高层领导 B.一般员工 C.直接上级/主管 D.人力资源部人员

8.(3分)在一项对操作工人的考评中，为了了解员工绩效提高的程度，应以（）作为信息的主要来源。    A.该员工的同事 B.该员工本人 C.该员工的直接主管 D.该员工的最高主管

9.(3分)为培养组织成员对组织的光荣感和自豪感，必须注意（）

    A.运用心理定势 B.重视心理强化 C.培养认同心理 D.化解挫折心理

10.(3分)我国职工的社会保险是（）

    A.自愿性保险 B.商业性保险 C.强制性保险 D.任意性保险

11.(3分)绩效考核指员工的（）做比较，而通过工作分析可以确定绩效考核的标准。

    A.实际绩效与组织的期望 B.个人成绩与群众测评 C.群众测评与组织的期望 D.实际绩效群众测评、组织期望

12.(3分)一般说来，处于市场衰退阶段的企业应采用（）薪酬结构。    A.高弹性 B.高稳定 C.折中

D.高弹性与折中

13.(3分)以能力为导向的薪酬结构的优点是（）

    A.企业的薪酬成本低 B.企业的成本管理低

C.重视员工的工作绩效及能力的实际发挥程度 D.有利于员工提高技术、能力

14.(3分)关于企业薪酬分配原则，下列说法不正确的是（）

    A.分配结果均等 B.对外有竞争力 C.对内分配公平D.适当拉开薪酬差距

15.(3分)现代人力资源管理的人性假设基础是（）

  A.人天生是懒惰的；必须采用暴力强迫其劳动

B.人从事劳动是为了获取物质利益，所以只能靠物质手段对其进行激励

 C.人生活在社会上，主要的需求是要获得友谊和组织的接纳  D.人有社会责任感，有与社会发展相适应的个人理想和实现自我价值的愿望

16.(3分)培训发展循环的最后环节是（）。

    A.培训制度 B.培训程序 C.培训需求分析 D.培训评估

17.(3分)建立以能力为导向的薪酬结构的主要优点是（）

    A.企业的薪酬成本低 B.企业的成本管理低

C.重视员工的工作绩效及能力的实际发挥程度 D.有利于员工提高技术、能力

18.(3分)绩效考核的最终目的是（）

    A.绩效改进 B.决定晋升 C.薪酬决策 D.实施奖惩）19.(3分)人力资源外部招募的方法是（  A.广告 B.调用   C.提升 D.重新聘用

20.(3分)在企业人力资源变动预测中，马尔可夫分析方法的基本思想是()

    A.根据企业现在人员结构状况推测未来人事变动趋势 B.根据企业生产情况推测未来人事变动趋势

C.找出企业过去人事变动规律，以此来推测未来的人事变动趋势 D.根据市场变化推测未来人事变动趋势

二、多选题

1.(2分)在测评指标体系的结构中，其中有（   ）。

A.能力结构 B.绩效结构 C.人员结构 D.品德结构

答案A,B,D

2.(2分)绩效目标应该是（）

    A.可量化的 B.可测量的 C.过程描述性的

D.长期与短期并存 E、由主管制定的

答案A,B,D 3.(2分)在培训实施计划控制阶段，主要的工作包括（）。

     A.收集培训相关资料 B.比较目标与现状之间的差距

C.分析实现目标的培训计划，设计培训计划检验工具 D.对培训计划进行检讨，发现偏差 E.公布培训计划，跟进培训计划落实

答案A,B,C,D,E 4.(2分)公共部门人力资源战略的制定的方法有（   ）。

A.目标分解法 B.目标汇总法 C.动态管理法 D.评估法

答案A,B 5.(2分)公共部门人力资源的义务，是指国家法律对公共部门人力资源必须作出或不得作出一定行为的（）。

    A.约束 B.强制 C.规范 D.劝告

答案A,B 6.(2分)我国公务员义务的基本内容是（    ）。

A.遵守宪法、法律和法规

B.依照国家法律、法规和政策招待公务

C.密切联系群众，倾听群众意见，接受群众监督，努力为人民服务。D.保守国家机密和工作机密 E.公正廉洁。克己奉公

答案A,B,C,D,E 7.(2分)绩效评估的方法包括（   ）。

A.考试法 B.民主评议法 C.评价量表法 D.访谈法

答案A,B,C 8.(2分)绩效管理系统设计的基本原则有（）。

     A.公开与开放原则 B.反馈与修改原则 C.定期化与制度化原则 D.可靠性与正确性原则 E.可行性与实用性原则

答案A,B,C,D,E 9.(2分)目前，世界上多数国家对公务员实行奖励的种类和方式主要有（   ）。

A.精神奖励 B.物质奖励 C.晋升奖励 D.通令嘉奖

答案A,B,C 10.(2分)人的劳动能力包含哪两个方面（）

     A.体能 B.智能 C.人格能 D.机械能 E.动能

答案A,B

三、判断题

1.(2分)绩效评估的基本原则是注重实绩。对 2.(2分)绩效具有动态性的特点。对 3.(2分)工作评价就是工作描述。错 4.(2分)考试录用要坚持竞争原则。对

5.(2分)心理测验是对行为样组的客观和标准化的测量。对 6.(2分)工作分析就是工作描述。错 7.(2分)人力资源的开发就是培训。错 8.(2分)人力资源获取的一般原则只有一条，就是任人唯贤。错 9.(2分)薪酬就是工资。错

10.(2分)人力资源获取就是招募。错 公共部门人力资源管理

交卷时间：2024-11-16 10:47:15

一、单选题

1.(3分)以能力为导向的薪酬结构的优点是（）

A.企业的薪酬成本低

   B.企业的成本管理低

C.重视员工的工作绩效及能力的实际发挥程度 D.有利于员工提高技术、能力

2.(3分)美国著名职业指导专家约翰．霍兰德认为决定一个人选择职业的最重要因素是（）

   A.环境 B.人际关系 C.工作性质

D.人格

3.(3分)劳动者与企业签订和变更劳动合同必须遵循三项根本原则。除平等自愿原则、遵守法律和法规原则外，还有一项是（）

 A.协商一致原则

B.按劳取酬原则

  C.各尽所能原则 D.公平公正原则 4.(3分)通过建立人力资源需求量及其影响因素之间的函数关系，根据影响因素的变化来推测人力资源需求量变化的方法是（）

A.趋势分析法

   B.散点分析法 C.比率分析法 D.回归预测法

5.(3分)马克思称之为用“饥饿政策”进行人事管理的阶段，其人性假设的基础是

   A.人天生是懒惰的，必须采用强制手段 B.人是经济人，是为了吃、喝等个人利益而劳动 C.人是为了获得他人的认同而劳动

D.人不只是为了金钱、物质而劳动，人有社会责任感

6.(3分)“金无足赤，人无完人”体现在人员甄选的原则上是()

A.用人所长原则

   B.民主集中原则 C.因事择人原则 D.德才兼备原则

7.(3分)福利管理原则不包括（）

A.定期化原

  B.合理性原则 C.必要性原则  D.协调性原则

8.(3分)企业吸收专业性人员时，应选择的最佳广告媒体是（）

   A.全国性的报纸 B.地方性的报纸 C.广播电视

D.特定的杂志

9.(3分)“应聘人员必须具备本地户口”这样的招聘用语违反了招聘原则中的（）。

 A.确保质量原则

B.公平公正原则

  C.双向选择原则 D.效率优先原则

10.(3分)员工获得的随其工作行为和业绩的变化而变化的那部分报酬称为（）

 A.基本工资

B.绩效工资

  C.激励工资 D.福利

11.(3分)企业的运行与经营管理需要依靠许多资源，其中最重要的资源是()

 A.人力资源

B.人才资源

 C.信息资源  D.关系资源

12.(3分)一般说来，成就需要较高的人倾向于选择（）的风险。

  A.较大 B.较小

C.适度

 D.最小

13.(3分)在绩效管理实施过程中，最直接影响绩效评价质量和效果的人员是（）

  A.高层领导 B.一般员工

C.直接上级/主管

 D.人力资源部人员

14.(3分)为培养组织成员对组织的光荣感和自豪感，必须注意（）

  A.运用心理定势 B.重视心理强化

C.培养认同心理

 D.化解挫折心理

15.(3分)以下激励理论中，把人作为“社会人”的人性假设是()

  A.W理论 B.X理论

C.Y理论  D.Z理论

16.(3分)劳动者与企业签订和变更劳动合同必须遵循三项根本原则。除平等自愿原则、遵守法律和法规原则外，还有一项是（）

 A.协商一致原则

B.按劳取酬原则

  C.各尽所能原则 D.公平公正原则

17.(3分)对企业绩效管理系统的诊断应进行（）分析。

A.全面

   B.个人 C.考评者 D.组织

18.(3分)企业在选择招聘广告媒体时，既要求成本低和传播面广，又要求招聘信息可以被保存，此时一般宜采用（）

   A.广播媒体 B.电视媒体 C.专业杂志媒体

D.报纸媒体

19.(3分)在考核结束后，主管与下属之间就评估所做的交流叫（）

 A.公开评估

B.评估面谈   C.评估讨论 D.评估讲座

20.(3分)讲授法属于与（）培训相适应的培训方法。

 A.技能

B.知识

 C.创造性  D.解决问题能力

二、多选题

1.(2分)在测评指标体系的结构中，其中有（ A.能力结构  B.绩效结构  C.人员结构  D.品德结构

答案A,B,D 2.(2分)有效的薪酬管理应遵循的原则是（） A.对内具有竞争力  B.对外具有竞争力  C.对内具有公正性  D.对外具有公正性  E.对员工具有激励性）。答案B,C,E 3.(2分)战略性公共部门人力资源管理的特点是（   ）。

A.处于人力资源活动的中心 B.宽范围的，注重变化的 C.处于人力资源活动的边缘 D.注重程序的

答案A,B 4.(2分)面试的方式有以下几种（）

     A.单独面试 B.小组面试 C.集体面试 D.压力面试 E.情景面试

答案A,B,C,D 5.(2分)良好的职业生涯发展计划应具备的特性包括（）。

     A.可行性 B.适时性 C.适应性 D.持续性 E.变动性 答案A,B,C,D 6.(2分)企业实行人员外部征聘可以通过以下途径进行()

     A.刊登广告 B.就业服务机构 C.猎头公司 D.大中专院校 E.推荐和自荐

答案A,B,C,D,E 7.(2分)我国公务员义务的基本内容是（    ）。

A.遵守宪法、法律和法规

B.依照国家法律、法规和政策招待公务

C.密切联系群众，倾听群众意见，接受群众监督，努力为人民服务。D.保守国家机密和工作机密 E.公正廉洁。克己奉公

答案A,B,C,D,E 8.(2分)职位分类的标准是（   ）。

A.职系说明书 B.职级规范 C.职等标准 D.官、职相对分离 答案A,B,C 9.(2分)组织协助个人制定职业生涯发展计划的方法有（）。

 A.建立职业发展的信息与预测系统  B.提供职业咨询  C.向员工开放工作岗位  D.确定培训计划  E.设计职业路径

答案A,B,C,D,E

10.(2分)导致培训重要的因素有()

 A.技术进步  B.学习型组织  C.团队工作  D.组织重组  E.参与管理

答案A,B,C,D,E

三、判断题

1.(2分)绩效评估的基本原则是注重实绩。（对）2.(2分)绩效具有动态性的特点。（对）3.(2分)考试录用要坚持竞争原则。（对）

4.(2分)心理测验是对行为样组的客观和标准化的测量。（对）5.(2分)工作分析就是工作描述。（错）6.(2分)人力资源的开发就是培训。（错）

7.(2分)人力资源获取的一般原则只有一条，就是任人唯贤。（错）8.(2分）工作评价的中心是现有工作人员。（错）9.(2分)学以致用，是培训与开发的原则之一。（10.(2分)薪酬就是工资。（错）

对）

**第五篇：公共部门人力资源管理试卷代号1248**

试卷代号:1248

座位号

中央广播电视大学2024-2024学第二学期“开放本科”期末考试

公共部门人力资源管理 试题

2024年7月

┌────┬────┐

│得分评卷人

├────┼────┤

一、选择填空（请将适当的选项填入对应的空中，每空2分，共 │││10分）

└────┴────┘

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力资源的获取制度内容激励

1.可以认为，2.我国现行的公务员体现较多，劳动属性和分配属性则体现较少。

价值是公共部门人力资源管理范式架构的核心。

4.培训需求分析 是组织人力资源培训和开发系统的首要和必经环节，也是其他 培训与开发活动的前提和基础。

公共部门人力资源的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。

┌───┬───┐

│得·分│评卷人│

├───┼───┤

二、多项选择题(每题2分，共10分，每题至少有两个正确答案，多选 │││少选都不能得分)

└───┴───┘

1.薪酬的基本功能有(ACD)

A.补偿功能

C.激励功能

B.维持功能

D.调节功能

2.当今各国公职人员的任用形式各种各样，采用较多的是（ABCD）

A.选任制 B.委任制

C.考任制D.聘任制

3.一般来讲，公共部门在发布人员甄选与录用信息时应遵循（BCD）

A.权威原则 B.地域原则

C.面广原则 D.及时原则

4.从规划范围看，公共部门人力资源规划包括（ABCD）

A.全国性人力资源规划

B.地区性人力资源规划

C.部门人力资源规划

D.某项任务或具体工作的人力资源规划

5.市场经济条件下人力资源生态环境的特点是（ABC）

A.系统性和复杂性

B.动态性和稳定性

C.相关性和独立性

D.竞争性和法制性

┌──┬───┐

│得分│评卷人│

├──┼───┤

三、判断题(每题2分.共10分.对的在括号中打√，错误的在括号中打│││X)。

└──┴───┘

1.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。(X)

2.柯克帕特里克的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.(√)

3.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。(X.)

4.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。(√)

5.劳动者的文化技术素质是是人力资源质量的核心部分。(√)

┌──┬───┐

│得分│评卷人│

├──┼───┤

四、名词解释(每小题5分.共20分)

│││

└──┴───┘

1.绩效:

绩效是指某一组织或员工在一定的时间条件下完成某一工作任务所表现出来的工作行为和所取的工作结果，对组织而言，绩效的表现形式主要是：工作效率、工作数量与质量、工作效益。

2.角色扮演:

即让候选人成对的扮演工作角色并讨论各种相关问题，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

3.公共部门人力资本:

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

4.公共部门人力资源开发与管理:

是指以国家的行政组织和相关的国有企业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、保证等管理活动的过程的总和。

┌──┬───┐

│得分│评卷人│

├──┼───┤

五、简答题(每小题10分，共30分}

│││

└──┴───┘

1.简述双因素理论在人力资源管理中的运用。

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。

2.公共部门人力资源流动的意义是什么?

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用人与治事的统一；

4、合理的人力资源流动有利于改善组织的人际关系；

5、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，如长期两地分居、上班路途遥远等，体现组织对公职人员的关心和爱护，具有稳定公职人员队伍的作用。

3.各国公共人事制度共同的发展趋向是什么?

1、在发展的方向上都指向现代的功绩制；

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。

┌──┬───┐

│得分│评卷人│

├──┼───┤

六、论述题(20分)

│││

└──┴───┘

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。

要点提示:

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。

(以上要点均须联系实际展开论述，否则酌情扣分，只唇要点，每点给2分)

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找