# 公共部门人力资源判断题

来源：网络 作者：空山幽谷 更新时间：2024-08-23

*第一篇：公共部门人力资源判断题判断题1、人力资本理论认为培训是人力资本的核心。（×）2、笔试是公共部门人才测评中最经济且效率最高的方式。（√）3、狭义的公共部门人力资源开发指的是公职人员培训。（√）P274、著名经济学家亚当·斯密认为人力...*

**第一篇：公共部门人力资源判断题**

判断题

1、人力资本理论认为培训是人力资本的核心。（×）

2、笔试是公共部门人才测评中最经济且效率最高的方式。（√）

3、狭义的公共部门人力资源开发指的是公职人员培训。（√）P27

4、著名经济学家亚当·斯密认为人力资源不仅是自然性资源，更重要的是一种资本性资源，人通过思想意识、思维方法的创新，可以整合其他资源而创造价值。（×）

5、人力资本的积累主要是通过人力资源管理来实现的。（×）

6、舒尔茨早在20世纪60年代就指出并论证了人力资源投资对经济增长的贡献远比物质资本的增加重要得多。（√）

7、人力资源规划是现代公共部门人事管理的重点和核心。（×）

8、劳动者的文化技术素质是人力资源质量的核心部分（√）

9、公共部门人力资源的政治性很和道德品质要高于国家人力资源整体的平均水平。（√）

10、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。（×）

11、我国目前还没有关于公务员伦理的法律法规，维持公务员的职业伦理还主要停留在靠党规党纪和说服教育的层面。（√）

12、经济学家经测算后认为高等教育的投资收益率以及个人投资的收益率均远远高于国家平均经济增长率。（√）

13、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。（×）

14、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。（×）

15、人类历史上约定俗成的“选贤任能”的程序就是人类人事制度的最初萌芽。（√）

16、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。（×）

17、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。（√）

18、我国尚没有对政府公务活动进行全面系统的工作分析，没有制定出科学、规范的职位说明书。（√）

19、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，把此之前的人事管理称为传统人事管理。（√）20、在公共部门员工任职资格的要求中，能力素质始终排在首位。（×）

21、韦伯认为，社会主义制度会要求更高的官僚化体制以保证安定的经济生活。（√）

22、职位分类首创于英国，是以英国为代表的许多发达国家普遍采用的一种适应现代经济社会发展的需要而产生的科学人事管理方式和人事分类制度。（×）

23、一般来说，社会整体环境的优劣，主要取决于生产力发展水平和经济发展水平。（√）

24、人才环境的质量与社会经济文化的状况是正相关的关系。（×）

25、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。（√）

26、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。（×）

27、加快中西部地区的经济发展是我国优化人力资源生态环境必不可少的前提条件。（√）

28、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。（√）

29、由于缺乏有效的预见，致使中国的人力政策缺乏稳定性，变化太快，这不利于政策的有效实施，不利于充分发挥政策的公信作用。（√）30、人类在原始社会时期就已经存在人才观念。（×）

31、到了资本主义生产关系确立时期，由于社会分工、分层的发展，人们的社会关系和社会生活也日趋复杂。开始形成真正的独立的人力市场和全面完整的人才观。（×）

32、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。（×）

33、人力资本理论的思想渊源向上可以追溯到具有现代意义的经济学创始之前。（√）

34、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。（×）

35、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。（√）

36、贝克尔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。（√）

37、人力资本理论形成的标志是马歇尔在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。（×）

38、人力资本的稀缺性是人力资本最本质的性质。（×）

39、人力资本理论认为人力资本投资是生产支出而非简单的消费支出。（√）

40、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。（×）

41、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。（√）

42、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。（×）

43、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。（√）

44、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。（√）

45、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。（√）

46、人力资源需求预测就是预测未来对员工个人的需要。（×）

47、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。（×）

48、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。（×）

49、相比人力资源的需求预测，供给预测涉及的范围更广，更富有前瞻性。（√）

50、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。（×）

1、制度是公共部门人力资源管理范式架构的核心。（×）

2、公共部门人力资源管理发展需要强有力的动力机制来推动，而价值就是这种动力机制的内核。（√）

3、人力资源规划是现代公共部门人事管理的重点和核心。（×）

4、劳动者的文化技术素质是是人力资源质量的核心部分。（√）

5、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。（×）

6、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。（×）

7、南京国民政府时期的公务员系统结构基本上属于美国模式。（×）

8、人力资本理论的思想渊源向上可以追溯到具有现代意义的经济学创始之前。（√）

9、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。（×）

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

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

12、调配功能是人力资源市场的基本功能。（√）

13、工作分析是人力资源管理乃至整个组织管理的基础。（√）

14、工作分析的思想来源于以泰勒为代表的科学管理理论。（√）

15、访谈法不能单独使用，只适合与其他方法结合使用。（√）

16、工作分析与工作评估既相互联系，又有所区别。工作分析是展开工作评估的前提和基础，而工作评估则可被看作是工作分析活动的进一

步延伸。（√）

17、排序法的优点在于操作简单、速度快、花费少，缺点在于其评估结果主要依赖于评估人员的主观判断能力，因此只适合于规模较小的组织。（√）

18、职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。（√）

19、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。（√）

20、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。（√）

21、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。（√）

22、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10天，以公职人员补充、更新知识和拓宽相关知识面为目的。（×）

23、《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。（×）

24、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，他从人性善出发，得出结论：“人情者，有好恶，故赏罚可用”。（×）

25、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。（√）

26、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，一般一次只降低一级。（√）

27、传统的激励办法是以各种物质刺激和精神刺激为手段，根据员工的绩效给予一定的工资、奖金、福利、提升机会、以及各种形式的表扬、认可和荣誉等。这些激励都与工作本身并不直接相关，只是作为对于员工付出劳动的补偿，因而称为外在激励。（√）

28、《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。（×）

29、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。（√）

30、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。（×）

1、人力资源是一种不可再生的资源。（×）

2、人力资源规划，是各项具体人力资源管理活动的起点和依据，它直接影响着组织人力资源管理的效率。（√）

3、工作评价就是评定工作的价值，制定工作的等级，因此，评价对象是任职者。（×）

4、员工推荐的优点是招聘成本小，可靠性高。（√）

5、岗前培训是指员工离开工作岗位，去专门从事知识或技能的学习。（×）

6、绩效考评只能由员工的主管对其进行评价。（×）

7、用人单位支付给劳动者的工资不得低于单位所在行业的最低工资水平。（×）

8、建立劳动合同的目的在于劳动过程的实现，而不是劳动成果的给付，它是确立劳动关系的法律凭证。（√）

9、职业生涯是指个人一生中从事职业的全部历程。（√）

10、整体业务外包模式，就是将一项完整的人力资源管理职能工作全部外包出去，企业人力

资源部门不再履行此项管理职能。（√）

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。（×）

2、柯克帕特里克的培训效果模型是全球范围最具有影响力，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、品味分类的最大特点是“因事设人”，它强盗的是公务员的职权和责任，而非担任该职位的公务员本人。（×）

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人力资源质量的核心部分。（√）

6、调配功能是人力资源市场的基本功能。（√）

7、公共部门人力资源管理发展需要强有力的动力机制来推动，而价值就是这种动力机制的内核。（√）

8、从人才测评的发展史上看，笔试的产生远早于面试，但由于缺乏科学理论的支持，加上其主观性较大，一直没有能成为公共部门人才测评的主体方法（×）

9、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。（×）

10、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，把此之前的人事管理称为传统人事管理。（√）

1.以人性为核心的人本管理包括企业人、环境、文化价值观四个方面。√

2.现代人力资源管理是人力资源获取、事例、保持激励、控制调整及开发过程。√

3.在企业经营管理活动中，人是管理活动的主体，又是管理活动的客体。√

4.工作分析的结果的职务说明书。√

5.“经常敲击热水瓶”描述句远不及“每八小时内敲击热水瓶六小时”的描述。√

6.定额与定员不相关。×

7.通过人才交流中心选择人员，有针对性强且费用低廉等优点，但对于如计算机、通讯等热门人才或高级人才效果不太理想。√

8.培训就是人们经常说的开发，二者在内涵和实质方面都是一致的。×

9.榜样的影响是社会学习理论的核心。√

10.员工薪酬就是指发给员工的工资。×

11.人力资本关注的是收益问题，人力资源关注的是价值问题。√

12.目前，我国一些企业领导人仍把员工视为一种附属物，这种认识是不正确的。√

13.人力资源不具有在利用中再生、在利用中增值的特点。√

14.在分析搬运任务时，可以这样描述：搬运结束后工具被清洁员清洁。×

15.优选法是通过对各项工作任务作不同的排列与组合，寻找最佳操作方式，节约时间，提高效率的一种方法分析。√

16.甄选能为企事业单位中空缺的职位寻找到合适人选，实际中间夹着招聘。×

17.招聘策略是招聘计划的具体体现，是为实现招聘计划而采取的具体策略。√

18.通过参加招聘洽谈会，用人单位招聘人员不仅可以了解当地人力资源素质和走向，还可以了解同行业其他企业的人事政策和人力需求情况。√

19.不仅新老员工需要接受培训，管理者和领导者也需要不断“充电”，接受培训。√

20.员工考评是人力资源管理过程中最为核心的环节。√

**第二篇：公共部门人力资源判断题**

B

1.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。（√）

2.贝克尔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。（√）

C

1.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。（×）

2.传统用人的恩威并施实质上是一种家长式领导。（√）

3.传统的激励办法是以各种物质刺激和精神刺激为手段，根

据…、认可和荣誉等这些激励被称为外在激励（√）

4.从人才测评的发展史上看面试的产生远早于笔试，但由

于..一直没能成为公共部门人才测评的主体方法。（√）因此不具备私人性质。（×）14.公共部门人才资源福利一般是通过举办集体福利设施、发放各种补贴等方式满足本单位、本部门员工某些普遍性和共同性的消费需求，并且以低费形式提供。（×）15.《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。（×）16.根据新增长理论，经济长期增长的关键因素是科学技术水平的增长。（×）17 公共部门人力资源监控与约束的差别主要是对象不同。（×）

D

1.到20世纪70年代工作分析被西方发达国家视为人力资源管21.工作行为考评是指对公务人员工作结果或履行职务结果考核与理现代化标志之一并被认是人力资源管理最基本职能（√）评价它是对公务人员贡献程度衡量是所有工作绩效考评中最本

2.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质考评（×）

测，特别是对于那些缺乏资料的预测有较好的效果。（√）22.古代的孔子（韩非子）对赏罚论述在中国古代思想家最

3.对公共部门的工作人员进行分类管理是各个国家的通例，具特色他从人性善出发得出结论“人情者，有好恶，故赏罚美国主要是采取是品位分类的方法。（×）可用（×）

4.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

23、国家司法机关的监控约束是一种”被动“的监控与约束。（√）为发展是内滋激励外附激励通过内滋激励起作用。（√）H5、对于公共部门人才所要测评的要素来说，面试仍然是最基本1.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，的测评方式，具有重要的把关作用。（×）特别是对于那些缺乏资料的预测有较好的效果。（×）

6.道德是公共部门人力资源约束机制运行的基本前提和保障。（×）J7、道德约束对公职人员队伍中的所有成员都是一样的，是公务员所1.价值是公共部门人力资源管理范式架构的核心。（√）”共有“的约束。（√）2.精神(物质)奖励是最古老和传统的激励方式之一，我国F 古代就有”重赏之下，必有勇夫“之说。（×）

1.非正式行政人事制度的变迁相对于正式的人事制度来说3.柯克帕特里克的培训效果模型是全球范围内最具有影响更容易发生，产生的影响也不如正式制度深远。（×）力并被广泛采用培训评估模型，它从受训者反应、学习成2.访谈法不能单独使用，只适合与其他方法结合使用。（√）果、工作行为和结果等四个方面来评估培训的效果。（√）

3.凡为官者必有俸禄，”高官厚禄“是中国古代官吏酬劳制度

4、降低公务员的职务，一般一次只降低一级。（√）的根本特点。（√）L

4.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1.了解员工的需要是什么是应用强化理论对员工进行激公休假日团聚的，可以享受探望配偶的待遇。（×）励的一个重要前提。（×）

5、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。（√）2理性官僚制的弊端在企业组织比在行政组织体现得更加

6、福利往往采取实物或延期支付的形式，因为与劳动能力、绩效和明显，帕金森效应更容易在企业组织中发挥作用（×）工作时间的变动无直接关系，所以有固定成本的特征。（√）3.劳动者的文化技术素质是人力资源质量核心部分（√）G 124、绩效评估是人力资源管理考核中的一项重要内容，1.改革开放前，我国公职人员的流动更多的是因个人意愿，它是部门考核的全部。（×）

而现在工作需要在流动中所起的作用越来越大。（×）MMM

2.挂职锻炼不涉及公务员行政隶属关系的改变，它不改变单1.美国哈佛大学威廉詹姆斯教授，在实地调查中发现按时计位的编制，不需要办理公务员的调动手续，只在一定时间酬人员一般情况下只发挥了50％～60％的能力。（×）内改变挂职锻炼公务员的工作关系。（√）2.面试作为公共部门人才测评的一种测评方式，是现代公

3.公平理论的基本观点是当一个人做出成绩取得报酬，他最共部门的新创。（×）

关心自己所得报酬绝对量不关心自己所得报酬相对量（×）3.目标设置理论认为人的任何行为都是受某种目标的驱使。

4.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因此，通过给员工合适地设定目标，可以激励员工。（√）

源整体的平均水平。（√）N

5公共部门内部生态环境决定制约着人力开发和管理活动（×）1.内滋激励是一种高层次的激励，它产生的力量是最大、最

6.公共部门人力资源管理发展需要强有力的动力机制来推动，有效的。（√）

而价值就是这种动力机制的内核。（√）2.南京国民政府时期公务员系统结构基本属于美国模式×）

7.公务员降职的目的是为合理地使用国家公务员，充分发挥3.能岗匹配原则是任何组织进行人力资源招募与选录过

公务员的作用，为行政机关的各个职位选择配备适宜的程中必须遵循的黄金法则。（√）

人才。降低公务员的职务，一般一次只降低一级。（√）P

8.公共部门人力资源的规划是系统性人力资源管理活动的1.排序法优点在于操作简单、速度快、花费少，缺点在于其

基础性环节，是促进人力资源形成并增值的前提。（×）评估结果主要依赖于评估人员主观判断能力，因此只适合9.公共部门人力资源招募与选录体系的核心内容是国家公于规模较小的组织。（√）

务员的招募与选录。（√）2.品位分类的最大特点是”因事设人“，它强调的是公务员

10.公共部门合理的人力资源流动必须有一个基本条件即劳的职权和责任，而非担任该职位的公务员本人。（×）动者个人能根据自身条件及外部环境决定流动去向。（√）3.品位分类的最大特点是”因事设岗“。（×）

11.公共部门人力资本具有社会延展性。这是公共部门人力4.判断型评估是现代组织进行业绩评估的发展方向。（×）资本最重要的特征。（√）

12.公共部门员工任职资格的要求中，能力素质始终排在首Q

位。（×）1.权力是公共部门进行激励的有效方法。权力激励就是要

13.公共部门人力资本的产权和成本与公共部门密切相关，向公务人员适当分权，而不能对权力进行制约。（×）18.工作分析是人力资源管理乃至整个组织管理的基础（√）19.工作分析的思想来源于以泰勒为代表科学管理理论（√）20.工作分析与工作评估既相互联系，又有所区别。工作分析是展开工作评估的前提和基础，而工作评估则可被看作是工作分析活动的进一步延伸。（√）

R

1.人力资本的稀缺性是人力资本最本质的性质。（×）2.人力资本思想在英国古典政治经济学创始人亚当•斯密那X

里得到萌芽式的阐述，他提出的”土地是财富之母，劳动是1.需要层次理论最重要的贡献，在于要求管理者必须充分财富之父“的著名论断具有极强的人力资本含义。（×）注意工作本身对员工的价值和激励作用。（×）3.人力资本理论认为，人力资本包括人力资源的数量和质2.现代人才测评理论认为，人的行为和工作绩效都是在一定量，但提高人口质量是关键。（√）情境中产生和形成的。（√）

4、人员继承法为国内外许多组织所采用我国党政机关实施23.狭义的公共部门人力资源开发则指的是公职人员培训√）后备干部选拔培养计划是一种比较典型人员继承法。×）4.新经济理论认为人是生产力诸多要素中最积极、最活跃

5、人力资本理论形成的标志是舒尔茨在1960年美国经济学和最具有能动性的因素，是经济增长的真正源泉。（√

16、我国行政机关(权力机关)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。（×）

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“。（√）

6、人力资源需求预测是组织人力资源战略和规划核心内容，是制定人力资源计划进行人力资源开发管理的基础。（√）7.人力资本理论的思想渊源向上可以追溯到具有现代意义的经济学创始之前。（√）8.人力资本理论认为教育是人力资本的核心。（√）9.人力资源规划是现代公共部门人事管理重点和核心（×）10.人力资本的增值性是人力资本最本质的性质。（×）11.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拔培养计划是一种比较典型的人员继承法。（×）

12人们把建立在”社会人性观“假设基础上新型人事管理称

人力资源管理，把此之前人事管理称传统人事管理（√）

13、人力资源管理中运用侧激进行激励的方法有：用危机感激发人们的斗志，增加压力，变压力为动力等。（×）

S

1.身份的改变是调任与转任共同的特点。（×）2.随着社会的发展决定劳动生产率高低主要是知识和技术× 3.社会性是人力资源最基本的属性。（×）23.4.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。（×）

5、双因素该理论最重要的贡献，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。（√）

T 1.调配功能是人力资源市场的基本功能。（√）

W

2.调任是公务员交流最为常见的方式。（×）

1.我国目前还没有关于公务员伦理法律法规，维持公务员职业伦理还主要停留在靠党规党纪和说服教育的层面（√）2.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。（√）3.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。（√）4.我国担任处级以下及其他相当职务层次非领导职务公务员招募与录用应采取社会公开招考和平等竞争方式获取高素质的任职人选。（×）5.我国公务员法所规定的降职是一种任用形式和任用行为，..它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。（√）6我国公共部门经常组织各种实地考察学习属于部际培训×7.我国目前对公务员的监控侧重于事中监控。（×）8.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29.监督是监督体系中最重要、最经常、最全面的监督。（×）9.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，西方也存在独立的群众监控。（×）10.委任是公务员交流最为常见的方式。（×）211.11.我国现行的公务员福利制度是在计划经济体制下建立起来的...劳动属性和分配属性体现较多，社会属性则体现较少。（×）12.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。（√）13外附激励是一种高层次的激励，它产生力量是最大、最有效×）

14、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。（√）

15、我国公务员晋升职务，应当逐级晋升。特别优秀的或者工作特殊需要的，可以按照规定破格或者越一级晋升职务。（√）

5.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％。（√）

6、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，而私人部门更重视人力资源开发环节（√

7、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。（×）8.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。（×）

9、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。（√）

10、新制度主义理论认为制度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。（×）

11、西方的行政监察部门隶属于政府，属于行政系统内监督。（×）

Y

1.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。（√）

2.一般来讲培训是人力资源开发的主要手段，也是唯一的手段。（×）一般来说规模较小的组织适于制定详细人力资源规划×）4.一般来说,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。（×）

5、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…基本是“封闭”活动，对公务员的监控缺乏公开性。（√）

6、一般而言公务员工资水平往往处社会平均工资中等偏下水平（×）

Z职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。(√）

2、职位分类首创于英国（法国）是以英国（法国）为代表的许多发达国家普遍采用的一种适应现代经济社会发展的需要而产生的科学人事管理方式和人事分类制度（×）3.《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（× 4.中国古代的“卧薪尝胆”、“破釜沉舟”的故事充分说明了精神激励的重大作用。（×）5 在我国，以人为本既是精神文明建设的核心政治文明建设基石，物质文明建设动力，也是构建和谐社会的根基（√）6.制度是公共部门人力资源管理范式架构的核心。（×）7.自上而下预测方法是由最高层次部门开始，各部门依次预测本部门人力资源需求最终汇总得出人员需求预测总数（×）8.作为一个完整理论体系，人力资本理论兴起始自20世纪60年代但作为一种经济学思想对这一范畴研究却早已有之√）在我国，根据规定公共部门每人每年参加知识更新培训时间累计不得少于10天，..知识和拓宽相关知识面为目的（×）10.在由环境价值与制度三者构成的互动循环中价值..和积淀，进而通过功能选择环境塑造对整个系统发挥作用 × 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。（√）12.职位分析问卷（管理职位描述文卷）是常用的一种以人为中心的工作分析方法，是一种结构严密的、定量化的工作分析问卷。（√）13.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。（×）2.制定绩效计划是绩效管理的核心环节。（×）

113、在通常情况下，对员工进行正向激励的效果要远远好于负向激励的效果，而且越是素质高的员工...产生的负作用就越大。（√）

**第三篇：公共部门人力资源**

提升公共部门人力资源管理工作的方法研究

摘要：当今社会的竞争是人才的竞争，人力资源管理正发展成为公共部门成长发展的核心。面对国际社会对人才的激励竞争，我国公共应该不断的探求改进人力资源管理的方法，提升自身的国际竞争力和为人民服务的能力。本文主要分析了我国公共部门人力资源管理中存在的一些问题，并提出了一些解决问题的相关对策措施。

关键词：公共部门；人力资源管理；方法措施；

“人力资源”是近二十年我国社会颇为流行的管理术语。人力资源管理也成为一种新的管理模式逐渐取代了传统的人事行政和人事管理，它是上至国家政权组织，下至各个经济部门和社会组织都必不可少的管理活动，而且是组织管理的一项重要内容。由于组织的组织的状况不同，这项工作可能是由组织的人事管理部门来做，也有可能是由组织的管理人员或专家来做。公共部门人力资源管理工作的主要内容和任务就是通过分析人与事的特点，发现和选聘最优秀的人员，谋求人与事的最佳组和，能够使组织中的人在工作当中实现人尽其才，组织任务和组织目标顺利实现。因此，有效的人力资源管理工作是组织职能的重要内容，甚至于关乎着组织经营的成败。

一、公共部门人力资源管理的现状

（一）人力资源和公共部门人力资源管理

研究提升公共部门人力资源管理工作的方法，首先我们要清楚何为人力资源及人力资源管理。自当代管理学家彼得·德鲁克与1954年在他所著的《管理的实践》一书中首次提出“人力资源”一词以来，人力资源及人力资源管理理论已经被社会各界所接受。一些国内外学者也纷纷从人口学、经济学、社会学、管理学、统计学等不同角度给人力资源下了定义。综合各种有代表性的学者的观点，人力资源是指在一定范围内能够作为生产性要素投入到社会经济活动的全部劳动人口的总和。人力资源也称为劳动力资源，他有宏观和微观两个方面的含义：宏观意义上它是指能够推动一个国家或地区的经济增长和社会发展的劳动者能力的总和，既具有劳动能力的已就业和未就业的劳动能力的总和；微观意义上它是指能够推动部门和企、事业单位发展的劳动能力的总和。我们所说的人力资源是一种微观意义上的人力资源和人力资源管理。

人力资源作为一种重要的社会资源，其作用和功效不是自发的，需要进行投入、培训和规划管理，才能最大限度的发挥它的潜能和功效，为国家和社会、为组织的发展做出贡献。因此如何进行公共部门人力资源管理工作就成为了摆在我们面前的一项十分重要的工作。所谓人力资源管理是指国家和各种组织在一定的环境和条件下，运用科学的方法，通过制定人

力资源计划、招聘、选拔、培训与发展、业绩评估、制定工资与福利制度等一系列的具体步骤为组织提供适当的人选，以开发人的潜能，并取得高绩效水平的过程。而公共部门人力资源管理就是指公共部门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。从公共部门人力资源管理的概念中我们可以看出其人力资源管理涉及两个重要的过程：一是组织获取适当人员以满足组织需要的过程；一是开发人的潜能，对人的思想、心理行为进行恰当的激励、引导和控制，充分发挥人的积极性和创造性，并获得最高程度满足的过程。

（二）我国公共部门人力资源管理中存在的问题

建国以来，由于我国实行的是计划经济体制，不仅使得我国企业特别是国有企业处于传统的人事管理阶段，公共部门的人力资源管理也停滞在认识行政管理的初级阶段。虽然自改革开放以来，我国公共部门实行了像干部退休制度、公务员养老保险制度、公务员的选拔录用制度等劳动人事制度改革，并取得了很大的进步。而且公共部门紧追时代步伐，不断学习借鉴国外政府和企业先进的人力资源管理制度与技术，并结合自身实际情况，在实践中进行发展创新，取得了较好的效果。但是由于我国社会残留的封建官本位思想深厚，现代化的人力资源管理理念起步晚、发展慢，改革开放使我国的社会瞬息万变。这对我国公共部门的人力资源管理造成一定程度的压力，也使传统管理的弊端不断显现。目前我国公共部门人力资源管理上存在的问题主要有：

1．人力资源管理者管理理念滞后

公共部门人力资源管理理念是在管理活动过程中管理者持有的思想观念和价值判断。随着知识经济时代的到来，传统人力资源管理的理念必将受到较大的冲击，产生一系列的变革，其总体上是从基础型、理性型转向发展型和整体型。但是，由于许多部门的领导者并未认识到人力资源管理正成为管理的核心，这一重要的转变。因此，管理者也缺少从总体高度的战略性眼光去看待整个公共部门的人力资源。他们仍视人力资源管理为简单的人事管理，把组织的人员视为成本或生产、技术要素，是对组织资本的消耗，并严格控制对人力的投资。由于人力资源管理理念的滞后使得我国一些公共部门至今还保留着传统的人事单位，没有设立较高层次的人力资源开发管理部门，也没有从国家整体发展战略的高度出发，对公职人员作统一的规划。在公职人员的绩效评估、任用、激励等方面也没有制定出有效的措施，使公共部门人力资源的价值难以显现。

2．缺乏有效的人力资源管理体系

首先是公共部门人力资源的选拔任用体系不完善。许多单位的人力资源招聘存在较大的随意性，招聘工作过程中缺乏科学的理论指导，面试缺乏精心的设计，人力资源管理者的经验判断在招聘中起了主要作用。一些单位管理者任人唯亲、唯近或者是重资历和学历的观念沉厚，导致人员的任用晋升并不能满足公共部门发展的需要。其次是人力资源的绩效考核和激励机制不科学。我国的公共部门大多缺少长期的激励机制和科学的绩效考核，公共部门在薪酬分配上存在严重的平均主义，依据级别和职务的高低，高中低级别的人员的薪酬差别很小，人力资源的劳动价值得不到有效体现。而且，人员的激励机制也比较单一有限，工作好与差并不能在薪酬上有多大差别，晋升逼渠道也并不顺畅，无法满足公职人员精神上，特

[3][2]

[1]

别是自我实现、成就价值的需要，导致一些技术水平和管理能力较高的人员的流失，造成公共部门的重大损失。最后是人力资源投入不足，人才培训急功近利。一方面由于管理理念的滞后，公共部门往往视人为实现组织目标的工具，忽视人力资源的资本投入和培训发展。另一方面是因为管理者对人力资源开发培训的错误认识，他们既担心投入没有回报，也担心人员退出公共部门，导致以一种消极的态度应对人力资源的开发培训。使得公共部门的人员无法满足社会快速发展对公共部门要求不断提高的需要。

3．人力资源管理的技术手段落后

科学和计算机网络的发展，革新了人力资源管理的方式方法，然而目前有不少公共部门的人力资源管理的方式方法还是很滞后。虽然配备了电脑，但大多时候也仅仅是把过去一些文字形式的人事管理活动用电脑来处理，在人力资源的选拔、绩效考核和培训发展等一些关键性的方面，采用信息技术的程度较低。另外，许多部门内部并未建立整体的人力资源管理的信息系统，无法对公共部门全部的人力资源，包括领导层，进行人力资源的实时动态的管理。

4．忽视管理人员的素质的提高

在我国，多数部门的人力资源开发培训往往是针对一些层次较低的或者是一些新进的公职人员进行的，而忽视领导者自身素质的开发与提高。公共部门人力资源管理人员的学历、素质低、知识结构单

一、缺乏高素质的管理人才，使得公共部门无法适应专业化的管理，人员管理混乱，工作效率低下。从公共部门的长远发展来看，提升管理者的素质是至关重要的，管理者能对工作和全局战略全面了解，掌握对全局性问题的分析判断能力，是提升公共部门整体素质能力，高效有序运作的重要保障。

[4]

二、提升公共部门人力资源管理工作的意义

改革开放后，西方国家的实践经验说明，重视人力资源管理具有重大的意义。入世后，重视加强人力资源的管理对我国公共部门，甚至是整个国家的发展具有重要的价值。

（一）有效降低公共部门人力资源的使用成本

当公共部门人力资源管理实现了规范化和科学化，人力资源管理的一系列流程规范高效，可以有效实现组织人力资源使用成本的节约。其具体可提现为：

1.当公共部门人力资源实现科学有效管理，组织中的每个人都可以人尽其才，充分发挥潜力，防止和减少了人才浪费的现象。

2.科学有效的招聘技术和方法，可以确保组织选拔到素质较高的人才和组织急需要的人才，不仅降低了培训开发的成本，还可以以最快的速度投入工作之中。

3.采用科学的管理方法，可以避免用人不当，实现人才的合理安置，防止用人成本的上升。

（二）提升公共部门的服务水平

公共部门的服务能力如何，很大程度上取决于组织所有人员的数量和质量。人是组织宝贵的物质和精神财富，实现人才结构和组合的合理性，提升人员质量，决定了公共部门在快速发展的社会中有效提供公共服务和公共产品的能力。所以，对人才进行合理的培训、开

发，满足组织发展的需要，使人才始终与组织的发展相匹配，是提高公共部门提供公共服务水平的重要保障。

（三）提高组织效率，实现组织目标

人是提高组织效率，实现组织目标的保证，所以组织所拥有的人力资源状况直接影响组织的工作效率。通过先进的人力资源管理理念和技术的应用，有效挖掘人才，主动培养人才，合理使用人才，改善公职人员的工作积极性和工作行为，可以大幅度提高工作绩效，实现组织发展目标。

三、提升人力资源管理工作的有效方法

自中国加入WTO以来，世界经济与技术的发展对我国公共部门的发展产生了深刻的影响，同时我国的公共部门人力资源管理也将面临新的机遇和挑战。入世不仅推动了我国经济与世界经济融为一体，也推动了了我国政府与国外政府的人力资源管理的方式方法的交流。面对激烈的国际竞争，我国政府应从国家生死存亡的高度来认识人力资源管理问题，并采取积极有效的措施来改善公共部门的人力资源管理。

（一）转变人力资源管理理念，实行“人本管理”

所谓“人本管理”，就是管理者在管理中要以人为本，把人看成组织中最具有活力、创造性、能动性和积极性的因素；把人看成组织得以存在和发展的第一的和决定性的资源；把人当成组织最宝贵的财富。为真正树立“以人为本”的现代化管理理念，要引导管理者转变观念，从组织的高层推动人本主义的管理方式的实现。

这就要求我国公共部门要从传统的人事管理理念、方式和方法向现代人力资源管理与开发的管理理念和方式方法上转变；从传统的以“事”为管理的中心向现代的以“人”为管理的中心转变；从传统的对人事分散性、事务性、孤立静态的管理向现代的系统性、战略性和全过程动态的人力资源开发与管理转变。任何一个单位，无论其规模大小，都应尽快制定出适应信息技术发展，面向未来的人力资源开发战略，包括优化人力资源结构、保持人才队伍稳定、提高员工素质、增强组织员工的活力等。

（二）建立健全系统的人力资源管理体系

首先要完善公共部门人力资源的激励机制。在知识经济时代，人力资源管理的一项重要任务就是通过激励机制，吸引、开发和留住人才，激发人才的工作积极性和创造性。这就要求公共部门不仅要重视完善人力资源的薪酬激励，更要重视完善人力资源的精神激励，满足员工自我实现的需要。同时还要建立科学有效的人力资源的市场化配置机制，确保实现人力资源人本价值的最大化。其次是要完善公共部门人力资源开发及绩效考评与晋升体系。公共部门要正确认识人力资本投资的重要性，加强对全体公职人员的培训开发，采用科学的测评方法和指标体系对员工绩效进行测评，并为有技术、有能力的员工提供有效的晋升途径，激发全体公职人员奋发向上的动力。最后，公共部门要制定人力资源的开发管理的中长期的战略规划，规范人力资源管理的模式。要把人力资源战略作为国家整体发展战略的一个重要部分，科学的预测公共部门人力资源发展的需要，并对外部人力资源供给和内部人力资源供给进行预测，保证社会发展对人才的需要，增强公共部门的整体素质水平，提升公共部门内

[5]

部的核心竞争力。

（三）采用和发展先进的管理方法与技术

科学有效的管理手段与技术是实现公共部门人力资源高效管理，节约成本的重要举措。在知识经济时代，信息技术日新月异，也为人力资源管理提供诸多有效的手段与方法。公共部门应在人力资源的规划、选拔、开发培养及绩效评估方面充分应用现代的先进技术，建立人力资源管理的信息系统，采用科学的预测分析软件与方法，科学有效预测公职人员的流动并及时补充，保证公共部门人才队伍的稳定。同时依靠现代技术对全体职员进行绩效评估，针对公职人员的不足和社会发展的需要进行专门的开发培训。当然，采用先进的管理技术与方法也意味着要加强对组织员工，特别是管理人员的技术培训，使他们能够有效的进行操作，提升提人力资源管理的效率和效果，提升公共部门的公共服务能力和水平。

（四）加强公共部门人力资源管理者的素质培训

加强管理者的素质培训对公共部门人力资源管理具有决定性的意义。管理者承担了一系列的管理职能，制定人力资源管理的计划，做出各种决策，并且主导和影响着被管理者，使之为了组织目标的实现努力工作。因此，组织在加强对普通员工的开发培养的同时，也要重视组织各级管理者的素质的提高。一方面要加强对管理人员的绩效考核，识别出胜任与不胜任的管理者，以及每个管理者的不足之处，并采取一系列的奖惩措施，给每个管理者一定的压力，让他们能够不断的加强自身的学习，避免与克服“彼得高原”现象的产生。另一方面也要为管理者提供晋升的机会和学习的途径与场所，不仅要方便管理者的学习，也要激发他们学习的动力。

（五）重视组织文化的建设，凝聚组织力量

一个组织能否在激烈的竞争中赢得一席之地，不断发展壮大，和组织成员是否能够团结一致，精诚合作是密切相关的，而这有取决于一个组织的组织文化氛围。较高的工资福利对优秀人才固然具有较强的吸引，但确保组织团队长期稳定，富有战斗力和凝聚力，必须依靠组织文化战略来支撑。组织文化是组织在长期的发展过程中形成的组织成员共同认可和遵守的行为方式、价值观念、情感、规范、假设的总和。组织文化作为组织核心的价值观念，一旦被全体员工认同和遵守，就会对人们的思维模式和行为模式产生重要影响。在优秀的组织文化下，员工才能树立积极的工作价值观，才能真正感受到成功的乐趣，才能体会出人格的被尊重，也才能表现出敬业奉献的精神。因此，提升公共部门人力资源管理的效率效果的有效方法就是营造良好的、健康向上、为人民服务的组织文化。

组织文化受到多方面因素的影响，健康的组织文化是需要培养才能形成的，而培养的主要责任是由管理者来承担。因此，组织要加强对管理者的培养，确保管理者能够及时吸收外部新的文化观念，引导组织不断学习新的组织文化观念，适时推动组织文化更新，做到与时俱进。

[6]

四、结语

随着市场经济的发展，社会大生产的突飞猛进，人力资源管理正成为现代管理的核心。公共部门要想在飞速发展的社会中提高施政能力，就要实现从以物权为中心的管理向以人力

为中心的管理转变。本文分析了我国公共部门人力资源管理中存在的一些问题，提出了提升我国公共部门人力资源管理水平的对策建议。公共部门只有确立以人力为资本的人力资源管理思想，才能实现公共服务能力质的飞跃。因此，为了确保在未来的激烈的国际竞争中能立于不败之地，我国政府应不断发展学习科学先进的人力资源管理的方法技术，致力于创造有利于公共部门人力资源管理的体制环境、文化氛围以及人才脱颖而出的人力资源管理体制。

参考文献

[1] 娄成武，魏淑艳.现代管理学原理[M].中国人民大学出版社，2024:139-140 [2] 梁丽芝 公共部门人力资源管理[M] 湘潭大学出版社 2024:4-5 [3] 胥悦红.企业管理学[M].经济管理出版社，2024：105-106 [4] 李德勋.论中小企业人力资源管理现状与对策[J].人力资源管理，2024：52-53 [5] 赵少平，李长征.我国企业人力资源思考.特区经济,2024（5）：300 [6] 娄成武，魏淑艳.现代管理学原理[M].中国人民大学出版社，2024:237

**第四篇：公共部门人力资源**

名词解释：

1.人力资源：是指已经投入和将要投入社会财富创造过程的，具有劳动能力的人的总和。

2.人力资源管理：就是各个组织对其组织内部人力资源的管理，即对组织内部的人力资源进行规划、获取、配置、评估、培训、薪酬、维护等的价值理念、政策规定与实践管理的统称。

3.公共部门人力资源：就是指在党政机关组织、国有企事业单位及民间非营利组织中的各类工作人员的总合，这些工作人员既包括公务员，也包括各类专业技术人员，还包括其他员工，如工人等。

4.公共部门人力资源管理：指每个具体的公共部门，依法对本部门内人力资源进行规划、获取、配置、评估、培训、薪酬、维护等的价值理念、政策规定与管理实践的总和。

5.人力资源规划：是指个公共部门根据本部门工作岗位的需要和部门预算情况及人力资源发展方向在工作分析的基础上，确定本部门在一个时期或一个财政内，对人力资源的需求状况，制定出人力资源获取与分配的计划，为部门的其他人力资源管理活动奠定基础的活动过程。

6.工作分析：是指对各种工作岗位或职位的性质、任务、责任以及所需人员的资格、条件等进行调查、分析、研究，加以科学的系统描绘，最后作出规范化记录的过程，也称为工作描述、职务描述、职务分析。

7.工作评价：是指在工作分析的基础上，对不同内容的工作岗位或职位，以统一的标准，从工作任务、繁简难易程度、责任大小、工作环境和条件以及工作者任职资格条件出发，对工作岗位进行系统衡量、评比和估价的过程，从而确定各项工作的相对价值，也称岗位评价、职务评价。

8.人力资源获取:是指公共部门为达成组织目标，通过招募.甄选.录用.配置.评估等一系列活动，获取合适的人选补充组织内的职位空缺，实现内部人力资源的合理配置过程。

9.人力资源获取评估：就是对公共部门人员获取的整个过程进行总结性的评估，是公共部门人力资源获取过程中的一个重要环节。

10.人力资源测评：是指运用特定的测评手段和方法对人力资源的个人属性及工作绩效的特点进行测量与评定，进而对其价值作出判断，为管理决策提供依据的过程。

11.心理测验：依据确定的原则，通过观察人的少数有代表性的行为，对贯穿在人的行为活动中的心理特征，进行推论和数量化分析的一种科学手段和系统程序。

12.评价中心:是一种包含多种测评方法和技术的综合的，全面的测评系统。

13.情景模拟：是指本事可能担任的职务，编制一套与该职务实际情况相似的测试项目，将被试安排在模拟的，逼真的工作环境中，要求被试处理可能出现的各种问题，用多种方法来测评其素质和操作能力的一种方法。

14.绩效评估：指公共部门按照一定的原则和标准，定期或者不定期地对所属人员在工作中的政治素质，业务表现，行为能力和工作成果等绩效情况，进行系统全面的考查与评价，并以此作为其奖惩，职务升降，工资增减，培训和辞退等的客观依据的管理活动。

15.医疗保险：是指劳动者因患病而暂时失去劳动能力和收入来源，国家和社会给予其一定的医疗服务，假期和收入补偿，以促进使其恢复劳动能力，尽快投入劳动过程的社会机制。

16.公共部门战略性人力资源管理:就是将公共部门人力资源管理与公共部门的战略性目标紧密联系起来，以此改进人力资源管理部门的管理方式，发展组织文化，提高管理绩效的人力资源活动方式，战略性人力资源管理是统一性和适应性相结合的人力资源管理。

17.人力资本：个人所拥有的的那些能够促进个人创造社会和经济福利的知识，技能与能力

18.人力资本管理：是在对人力资源进行价值的财务评估基础上，在人力资源管理中引入“价值观”，将人力资源视作企业一项可以计量的资产，突破传统财务管理的范围，使财务管理衍生出对企业人、财、物进行全面管理的职能，是人本管理，能力管理，潜能管理。

解答：

1.人力资源的特点：（1）人力资源生成过程的时代性；（2）人力资源开发对象的能动性；（3）人力资源使用过程的时效性；（4）人力资源开发过程的持续性；（5）人力资源的特殊资本性；

（6）人力资源的高增值性；（7）人力资源闲置过程的消耗性；（8）人力资源的再生性；（9）人力资源的创造性；（10）人力资源的社会性。

2.工作说明书：（1）工作识别。包括工作名称、工作等级、工作编号、定员标准、所属部门与直接上级职务，以及编写人、编写日期、审批人等，又称工作认定、工作基本资料等。（2）工作概要。是对该工作岗位的工作任务、职能、活动的概括描述，又称工作摘要。（3）工作职责。应根据工作任务分条说明。（4）工作关系。主要是指组织内工作岗位之间横向与纵向的联系。一要清楚指出本工作岗位的上下级关系，即所受的监督和所实施的监督；二要说明该工作岗位与其他工作岗位的关系。（5）工作内容和工作要求:工作内容是指工作所要从事的具体的工作任务事项.工作要求是指对该项工作应达到的标准和规格作出的规定,这是绩效管理的依据之一.（6）.工作权限:工作权限必须与工作相配套,正确的权限应该责权利统一,权利之间相互制约.相互协调.（7）.工作时间:包含班制设计和工作时间长度界定两方面.常见的班制有长白班.三班倒.两班倒.四六班制等.工作时间长度有周标准工时.月标准工时等指标.（8).工作环境与条件:主要包括工作的物理.心理环境.安全状况.职业危害性等.(9).工作着任职资格;受教育程度、工作经历、培训情况、身体条件、职业道德等。除上述内容外，有的工作说明书还包括绩效管理标准、职务晋升图等。

3.心理测试的优缺：优：（1）迅速，在较短时间内迅速了解一个人的心理素质、潜在能力和其他各种指标；（2）比较科学，目前世界上还没有一种完全科学的方法，可以在在较短时间内迅速了解一个人的心理素质、潜在能力和其他各种指标，而心理测验基本可以做到这一点；

（3）可以比较，用同一种心理测验得出的结果又可比性。缺：（1）可能被滥用，心理测验虽然是一种科学的测量手段，但是也会被人滥用；（2）可能被曲解，对测验结果进行解释是一项严肃而科学的工作。曲解测验结果，容易导致不良后果。

4,制定绩效标准的原则：①标准基于工作而非工作者②标准是可以达到的③标准是为人所知④标准是经过协商而制定的⑤标准要尽可能具体而且可以衡量⑥标准有时间的限制⑦标准必须有意义⑧标准是可以改变的5绩效管理的功用：工资占85.6%,绩效反馈65.1%培训64.3%晋升45.3%人力资源规划43.1%解聘30.3%研究17.2%

6.公共部门人力资源管理的基本原理：（1）以人为本。以人为本即人本原理，是指人是管理的出发点和归宿，一切管理活动必须以调动人的积极性和创造性为根本。（2）开发先导。重在开发是现代人力资源管理的显著特征，人力资本理论揭示了人力资源开发对于经济增长的积极作用。（3）系统动力。通过物质的、精神的或其他方面的鼓励和褒扬，激发人的工作热情的理论被称为系统动力原理。（4）能级对应。是指在人力资源管理中，要根据人的能力安排工作，使能力和职位良好匹配，人尽其才，物尽其用。（5）竞争强化。是指通过各种有组织的非对抗性的良性竞争，培养和激发人们的进取心、毅力和创新精神，使其全面施展自己的才能，达到服务社会，促进经济社会发展之目的。（6）反馈控制。是指两个以上的因果关系键首尾相连而形成环形，即形成因果关系反馈环，人力资源管理各环节、各要素或各变量形成前后相连、首尾相顾，因果关系的反馈环，其中任何一个要素或环节的变化，都会引起其他要素或环节的变化。（7）弹性冗余。在人力资源管理过程中，必须留有充分的余地，保持必要的弹性，不能超负荷和带病运行，此为弹性冗余原理。（8）互补增值。由于人力资源系统每个个体存在多样性和差异性，因而存在着人力资源整体中的能力、性格、见解等多方面的互补性。

7.人力资源规划的程序：（1）确定目标。这是人力资源规划的第一步，主要根据组织的目标

来制定，这一步相当重要。（2）收集信息。需收集的信息主要包括组织内外环境变化的趋势、战略方向、人力资源现状等，不仅要了解现实情况，更要认清潜力与存在的问题。（3）预测供需。本阶段是人力资源规划中较具技术性的关键部分，采用经验判断、统计方法及预测模型等进行预测。（4）制定规划。首先制定人力资源的总规划，而后制定各项具体的业务计划及相应的人事政策。（5）实施、评估与反馈：这是人力资源规划的最后一个阶段，任务是组织将人力资源的总规划与各项业务计划付诸实施，根据实施的结果对规划进行评估，并及时反馈评估结果，修正人力资源规划。

8.人员分类管理的作用;人员分类是人力资源管理的基础，科学的人员分类有利于公共部门合理配置人力资源，提高人年资源管理的效率，调动人力资源的工作积极性。

9.职位分类的标准：（1）职系说明书：是说明每一直系工作性质的书面文件，其作用是为了区分直系提供依据，其内容包括工作性质。主要有三方面构成：联系名称及编号一般叙述主要业务的列举。（2）职级规范:是规定与叙述每一级的工作性质.难易程度.责任轻重及所需资格条件的书面文件。由6部分组成：职级名称、职级编号、职级特征或责任、工作举例所需资格、其他必要事项。（3）职等标准：是叙述某一职等的工作难易程度.责任轻重及所需资格条件的书面文件。

10.人员分类管理的发展趋势：（1）人员分类管理制度程逐步简化的趋势（2）品味分类与职位分类出现融合互补的趋势

11.笔试的优缺点：优：（1）、公平。通过笔试，可以了解被试掌握知识的多少，知识多的录选，反之则被筛选掉，使被试者感觉到比较公平；（2）、费用较低。和其他各种测试手段相比，笔试的费用比较低廉；（3）迅速；（4）、简便。缺：（1）试题可能不科学；（2）过分强调记忆能力；（3）阅卷不统一；（4）缺乏可比性。

12.培训与开发的内容:（1）党政干部队伍，从提高思想政治素质为重点，切实增强贯彻落实科学发展观，把握全局，科学决策处理利益关系，务实创新等能力，努力培养造就一支以发展着的马克思主义武装头脑，善于治国理政的党政干部队伍。（2）企业经营管理人员，以提高思想政治素质为重点，切实增强战略决策，经营管理，市场竞争，自主创新等能力，努力培养造就一支具有战略思维能力和现代企业经营管理水平，具有开拓创新精神和社会则仍的企业经营管理人员队伍。（3）专业技术人员队伍，以提高思想政治素质为重点，坚持德才兼备，全面发展，尊重特点，鼓励创新，努力培养一支善于推动理论创新，科技创新和文化创新的专业技术人员队伍。

13.职业生涯管理的内容：（1）建立职业发展的信息与预测系统。由于组织在确定目标和进行人力资源要求预测的同时，要广泛收集职业发展的信息，预测职业发展趋势故而可同时建立有关职业的信息系统。（2）提供职业咨询。组织可以通过面试，问卷讲授等多种形式，有组织领导者。部门主管和职业研究专家，为员工进行职业咨询，解释其在职业问题上的困惑和难题，理清职业发展的思路。（3）向员工开放工作岗位。将组织内每个工作个的信息向员工开放，要求员工根据自己的全贱和职业期望选择适当的岗位，这是双向选择的一个过程。

（4）确定培训计划。组织可以针对职业发展的要求和员工素质的缺陷，进行有计划的培训，一是工作经验，技能等实际才干的培养，二是接受正规的课程学习和教育。（5）设计职业路径。职业路径是组织为了内部员工设计的自我认知，成长和晋升的管理方案。职业路径主要有3个，职业梯，职业策划和工作进展辅助。（6）制定工作----家庭平衡计划。①工作---家庭平衡计划的重要性。第一，组织中的员工除了职业生活外，同时还有家庭生活，第二，工作---家庭计划的目的在于帮助员工找到工作和家庭需要中的平衡点，第三，对家庭需要的了解可以参考家庭发展周期理论。②工作家庭平衡计划的实施，主要措施指，向员工提供家庭问题和压力排解的咨询服务等。

14.职业生涯规划的内容：①自我评价，是指个体通过各种信息和知识，确定和描述自身的职业性向，职业兴趣以及行为倾向活动②职业选择：是个体依据自己的职业期望和兴趣，凭借自身能力挑选职业的过程③目标设定④目标实现策略⑤反馈和修正

15.我国人力资源管理的发展趋势：（1）由随意性大的经验管理走向科学管理——科学化趋势。为此关键是要夯实以下四项基础工作：①组织机构的精简与优化②是重视工作分析，编写完善的职位说明书③搞好职位评价，建立以薪点为基础的工资制④采用规范的方法和手段，进行正确的能力评价。（2）由人治走向法治——制度化趋势。（3）由以物为中心走向以人为中心——人格化趋势。以个人为中心，从尊重员工的权力入手，增加人力资源开发的投入。促进员工在岗位成才，与组织一起成长，是实现以人为中心的首要任务。（4）人力资源管理部门由事务性部门走向战略性部门——战略化趋势。（5）人力资源管理人员由办事员走向职能专家——专业化趋势（6）人力资源管理由封闭式管理走向开放式管理——社会和国际化趋势（7）人力资源的激励由薪酬独木桥走向薪酬与文化并行道——激励与非物质化趋势（8）人力资源管理由重管理轻开发走向已开发为主导——目标长期化趋势 论述：

有效面试的设计：

1、科学确定面试测评要素，或从拟录用职位的要求出发或从测评的可行性出发，或从被试的状况出发确定面试测评要素；

2、设计面试计划，拟写面试提纲，选择面试场所；

3、任命并培训主试。面试小组一般由3~6人组成，其成员主要是用人部门主管、专家、人力资源管理部门人员等；

4、运用一个有程序的结构形式，而不要运用一个没有程序的散漫形式；

5、开发面试提问。一方面要注意提问的技巧，要亲切、自然等，顺序上要先易后难、循序渐进，做好问题之间的转换。另一方面，根据面试题目的类型设计提问题目。

6、注意倾听与观察。7营造面试气氛。创造一个良好的气象，以一种良好的问候作为开场白，轻松进入面试，主试要善于倾听，被试在回答问题时应给予充分的思考时间。8不要大规模的运用面试，也就是说面试的人数不要太多，否则会使主试感到疲倦，而使面试的测评结果前后不一致。9在面试前不要让主试了解太多有关被试的资料。10要及时记录每一位被试者的表现.11对被试者进行评估，可采用评语式评估，也可采用评分式评估。

多选：

1.公共部门人力资源管理的管理模式：求才、用才、育才、激才、留才

2.公共部门人力资源管理的基本原理：以人为本、开发先导、系统动力、能级对应、竞争强化、反馈控制、弹性冗余、互补增值

3.公共部门人资管理的主要职能：人资规划、人资获取、人资发展、人资保障、人资研究。

4.公共部门人力资源管理者的知识能力模型：技术、组织、人际关系、知识知能。

5.人资规划的种类：总体规划、业务规划（补充、使用、培训开发、绩效评估与激励计划）

6.人力资源规划的程序：确定目标、收集信息、预测供需、制定规划、实施与评估与反馈

7.西方发达国家宏观人力资源战略规划：制度框架、愿景目标、战略选择、实施评估。

8.工作分析的程序：准备阶段；调查阶段；分析阶段；完成阶段。

9.收集工作信息的主要方法：资料法；观察法；问卷调查法；参与法；面谈法；工作日志写实法；功能性工作分析法；关键事件法；实验法。

10.工作评价的方法：排序法、分等法、评分法、因素比较法

11.实行品位分类的国家:英国、法国、德国、意大利、韩国、新加坡、阿根廷

12.职位分类的标准：职系说明书、职级规范、职等标准

13.实行职位分类的国家：美国、加拿大、泰国、菲律宾

14.我国公务员职位分类的原则：兼顾、系统、最低职位数量、渐进、动态、法制原则

15.公务员的职位类别:综合管理类、专业技术类、行政执法类、还有法官检察官职位

16.事业单位人员分类：岗位分类、岗位等级、岗位结构比例及等级确定、岗位聘用

17.人力资源获取的一般原则：双向选择、平等竞争、效率优先、遵守法律、因事择人

重能力,重动机、用人所长、任人唯贤、能力阈限

18.内部招募对象的主要来源：提升、调用、内部公开招募、内部人员重新聘用

19.外部招募对象的主要来源：广告、学校、职业中介机构、网络、熟人介绍、特别招募

20.内部招募的主要方法：布告法、推荐法、档案法

21.人力资源获取成本评估：获取成本；获取成本效用评估；获取收益—成本比

22.笔试的类型：客观式、论述式、论文式考试

23.心理测验的技术指标：标准化、客观化、常模化、信度（折半法、复本法、重测法、内部一致性考验法）、效度（内容效度、效标关联效度、构会效度）

24.结构化面试题目的类型：背景、智能、情景、意愿、行为、作业、知识、经验、压力型。

25.评价中心的主要评价方法：情景模拟，公文处理，小组讨论，管理游戏，角色扮演，其他形式（面谈模拟，事实判断，书面案例分析）

26.绩效评估者：上级领导，同事，下属，自我，服务对象评估，360度绩效评估反馈系统

27.绩效评估的办法（1）非系统的绩效评估方法①基于员工特征的：排序法，对比法，强制分配发，评价量发②基于员工行为的绩效评估法：清单法，关键时间法，行为制定平均法，混合样量表法，行为观察量表法③基于员工工作结果的绩效评估法：指数评估法（2）系统的绩效评估方法：目标管理法，关键绩效指标法，平衡积分卡。

28.法国公务员培训主要有四种方法：初级培训，考前培训，适应性培训，深造培训

29.薪酬的构成：工资（基本工资，绩效工资）奖金、津贴、补贴、其他薪酬、福利

30薪酬等级制度：（1）技术等级薪酬制（2）职务薪酬制（3）职位薪酬制（4）结构薪酬制

（5）职务级别工资制（6）岗位技能工资制（7）宽带薪酬制

31.薪酬等级的制度方法：工作导向的定薪方法、技能导向的定薪、市场导向的定薪方法

32.福利的种类：（1）法定福利：社会保险，带薪年休假，法定休假日，公休假日，经济补偿与赔偿金（2）自主福利：养老金。福利费，储蓄（互助金），住房补贴，交通费，工作午餐，商业保险，有偿假期，生活福利等。

**第五篇：公共部门人力资源管理判断题 。**

复习——判断题

判断题（对的在括号中打√，错误的在括号中打×）

1、制度是公共部门人力资源管理范式架构的核心。（）

2、公共部门人力资源管理发展需要强有力的动力机制来推动，而价值就是这种动力机制的内核。（）

3、人力资源规划是现代公共部门人事管理的重点和核心。（）

4、劳动者的文化技术素质是是人力资源质量的核心部分。（√）

5、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。（）

6、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。（）

7、南京国民政府时期的公务员系统结构基本上属于美国模式。（）

8、人力资本理论的思想渊源向上可以追溯到具有现代意义的经济学创始之前。（）

9、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。（）

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

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

12、调配功能是人力资源市场的基本功能。（）

13、工作分析是人力资源管理乃至整个组织管理的基础。（）

14、工作分析的思想来源于以泰勒为代表的科学管理理论。（）

15、访谈法不能单独使用，只适合与其他方法结合使用。（）

16、工作分析与工作评估既相互联系，又有所区别。工作分析是展开工作评估的前提和基础，而工作评估则可被看作是工作分析活动的进一步延伸。（）

17、排序法的优点在于操作简单、速度快、花费少，缺点在于其评估结果主要依赖于评估人员的主观判断能力，因此只适合于规模较小的组织。（）

18、职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。（）

19、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。（）

20、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。（）

21、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。（）

22、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10天，以公职人员补充、更新知识和拓宽相关知识面为目的。（）

23、《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。（）

24、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，他从人性善出发，得出结论：“人情者，有好恶，故赏罚可用”。（）

25、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。（）

26、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，一般一次只降低一级。（）

127、传统的激励办法是以各种物质刺激和精神刺激为手段，根据员工的绩效给予一定的工资、奖金、福利、提升机会、以及各种形式的表扬、认可和荣誉等。这些激励都与工作本身并不直接相关，只是作为对于员工付出劳动的补偿，因而称为外在激励。（）

28、《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。（）

29、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。（）

30、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。（）

参考答案

1、×

2、√

3、×

4、√

5、×

6、×

7、×

8、√

9、×

10、√

11、√

12、√

13、√

14、√

15、√

16、√

17、√

18、√

19、√

20、√

21、√

22、×

23、×

24、×

25、√

26、√

27、√

28、×

29、√30、×

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