# 公共部门人力资源管理形成性考核答案[五篇范例]

来源：网络 作者：轻吟低唱 更新时间：2024-08-02

*第一篇：公共部门人力资源管理形成性考核答案行管本科《公共部门人力资源管理》形成性考核答案 《公共部门人力资源管理》单元作业（1）1、郭某被辞退的真正原因是跟科室关系处理不协调.外科主任动员全科室医生使用某种抗生素药，每用一支推销员给8元钱...*

**第一篇：公共部门人力资源管理形成性考核答案**

行管本科《公共部门人力资源管理》形成性考核答案 《公共部门人力资源管理》单元作业（1）

1、郭某被辞退的真正原因是跟科室关系处理不协调.外科主任动员全科室医生使用某种抗生素药，每用一支推销员给8元钱。郭某因涉及数万元金额，他担心这样做会出事，并认为过分追求经济利益会导致不合理用 药，甚至滥用药。因此，他向医院党委作了汇报。郭某认为最终导致他失业的直接原因是院内的一次医疗纠纷引起的。一位入院时还能喊叫的女青年，在经治疗后却成了植物人.因在治疗过程中病人反映主刀医师不明，术后没有向家属及时通报病情，且科主任涉及离岗、索要高额会诊费、让家属买来棒冰作物理降温等问题，家属因此大吵大闹并与保安发生冲突，导致院领导被打，脑外科一个月不能正常开展工作.科主任指责是他向家属透露病历资料致使家属吵闹的,。

2、C医院的人才生态环境非常的糟。医疗纠纷不断、医生不敢开刀、前来就诊的病人少、科内团结差等。在C医院工作期间，郭某与美国罗玛琳达大学 Robert Iacono博士、日本九州大学Fumio Shima博士合作的课题“立体定向多靶点复合胎脑移植治疗帕金森氏病”开国际之先河，系列论文在国内外多家刊物发表。其课题“经颞浅动脉逆行插管造影、化疗技术”也系国内外首创。另一项“脑星形细胞瘤分子生物学研究”得到7名国内著名专家好评，获1997—1998年度A省卫生厅科技成果奖。1998 年，他发表了7篇论文。这样的人才C医院不要，还要与其解除合同。在科室中受到排挤，凭不上副教授，可见C医院的人才生态环境非常的糟。

3、你对完善C医院的人才生态环境有何良策？（1）、要注意现代化市场经济条件下人力资源的竞争性。人力资源总量与社会各方面对它的巨大需求相比，显得尤为稀缺和宝贵。但是，人才流动必然带来竞争，竞争可以导致人力资源的合理分配，但是，盲目的竞争却会带来人力资源的浪费，可见从人力资源管理的角度来看，要对人力资源的流动做出正确的引导，避免无谓的竞争所 导致的不合理的人力流动。（2）、要注意区分普通人力资源和高素质人才资源。普通人力资源和高素质人才资源的区别就是一般劳动者与人才的区别。两者的区别是由每个劳动者的自身素质决定的，从一般作用上讲人力资源都是普通的劳动力。但是，一旦具备了某种技能，就有了很大的区别。通常我们把素质较高的，具备某种技能和创造力的劳动者叫做人才。特别是高级人才，在创造物质财富和精神财富方面比一般劳动者的贡献更大得多。（3）、应该确立大的人才战略。应该认识到人才是国家人力资源的精华部分，人才是为经济建设服务的，国家经济发展的总战略和人力资源开发战略是人才管理战略的基础。我们要争取较高的人才占有率，要保持人才拥有量大于培养量，还要保持较高的人才合理使用率。其次，要树立宏观的人才使用观念。尊重知识、尊重人才，其 核心是正确地使用人才。（4）优化人力资源战略和 政策环境，引进适用人才。引进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，其有效手段就是用优惠的政策吸引人才。这些年来，各地在优化引人环境方面做了大量工作，对有关引人政策做了明确规定，取得了显著成效。但要进一步优化引人环境，办法应该更多一些，落实应该到位一些。（5）提高人力资源安全环境，防止人才流失。世界各国尤其是发达国家从保护自身利益和长远安全出发，纷纷制定了人才发展战略及人才安全的法律与制度保障体系。经过多年的改革与建设，我国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。

《公共部门人力资源管理》单元作业（2）围绕“以人为本与公共部门人力资源管理”这一主题，自行选择论述角度，撰写一篇不低于1500字的论文。政府在人力资源开发与管理的过程中，必须坚定的确立起以人为本的管理理念和战略指导原则，并在实践中自觉贯彻执行，具体而言要从“更新观念”、“建立机制”、“落实方法”三个方面入手：

1、转变观念，发展教育。人力资本理论的创始人，美国经济学家，诺贝尔奖金获得者舒尔茨提出：人类的未来不是由耕地、空间、能源所决定的，人类的未来是由人类的智慧所决定的。所以人力资本理论当中渗透着人文关怀，深刻思考和乐观的情绪，与人力资本的现实与未来息息相关。我们不能再将专家、学者、青年中 的睿智者等同于机器设备，认为仅仅给予物质的刺激和鼓励便可以趋之如牛。政府应在全社会范围内真正实现尊重人才，服务人才，给人才的成长和才能发挥开路，给予专家、学者以更多的信任，委以重任，给青年中的人才以更多施展才华和自我发展的机会，使之在精神上得到满足，情感上拥有归宿。这不仅是使人力资源能够 充分发挥其价值的有效手段，更是我们在硝烟四起的国际人才争夺战中唯一可以与对手抗衡的武器。不错，当我们的竞争对手以高工资、高报酬、优越的工作条件等诱人的物质条件来挖我们的人才时，我们的确捉襟见肘。如果想通过颁布几条政策，给人才的离去 多设置几道关卡，这只能是堵了门，却堵不住窗的自欺欺人之术。既然，我们不想像印度那样成为软件发达国家的“后方加工厂”，就必须改变原来被动的留人之 道，而改为“一稳定，二发展，三招募”的积极型战略。加入WTO后人才为世界所共有。一方面我们的人才外流严重，另一方面我们也拥有留在海外的“人才银行”。因此，如何改变观念，探索一条具有中国特色的留才之道，是加入WTO后首先应认真思考的问题。中国有众多优秀的高等院校，有许多待开发的课题，更有广阔的市场和发展空间，完全可以靠事业留人，靠环境留人，靠体制留人，而这一切方法的关键是人的感情因素，给予人才更多的信任，更大的权力，更大的施展空 间，就能在感情上吸引人才，留住人才。

2、建立吸引人才的机 制。首先必须站在国家战略的高度来实施人才战略，人才战略的重点是培育决策人才和创新人才、高级经营管理人才，制定出一套培养、造就管理家、前沿领域的科学家和高科技工业领域专家的制度。同时还应制定出既符合国情又具有运作活力的包括知识产权、劳动合同以及社会保障等方面的法律法规体系，从而保证人才作用 的充分发挥和人才价值的最大体现。其次，对于出国留学人员以及已在海外定居的华人学者，政府也应认真研究出一套能吸引他们回国服务的政策，并且应建立一套以“不求所有，但求所用”为指 导思想的用人制度，对于已从海外回国的人员不要因为“不放心”就只任命为副校长、副经理、副主任，只要他能把业务搞上去，就放权，让他在技术上说了算。同时还应该允许他们继续与国外保持联系，允许他们再次出国深造，消除他们回国服务的后顾之忧。再次，还应加快科技体制和教育体制改革的步伐，促进科技、教育 与经济、工业的紧密结合。目前，我国受过高等教育的人才资源有80%以上都在高校、科技院所和事业单位工作，让他们放弃较稳定的收入待遇和安逸的生活条件 去企业工作显然不现实。政府应建立一套以科技投资或风险性期权报酬为引导的灵活多样的奖励制度鼓励科技人员、科研院所进入企业，服务于企业的技术创新，加快知识技术产业化的进程，为科技成果与企业构建一个通畅的交流渠道，真正激发科研人员的创造激情，也为科技创新增添活力。最后，加大国家和社会对教育、科研的投资。教育也是一种产业，而且是投资收益率很高的产业，经济学家经测算

后认为高等教育的投资收益率在发达国家、中等发达国家和发展中国家分别为9%、10%和13%，而个人投资的收益率则分别为12%、17%和24%，均远远高于国家平均经济增长率，可以认为教育投 资是一项利国利民的投资决策。只是教育投资的投资期限较长，而收益的又是无形资产，因此，政府更应起协调、带动作用，减少个人投资风险，调动个人和企业扩大对教育的投资，从而促进社会人才资源的发展，从整体上提高国力，来应对国际竞争。国家的兴旺发达，同时也是吸引人才的极为有利的条件。

3、科学的落实手段。面对发达国家几近疯狂的人才“掠夺”和国内发展所需优秀人才奇缺的现实，政府应坚决落实一套具操作性和实用性的政策，以保证人才资源的合理开发和有效利用，以保证我们能够与国外的猎头公司和用人公司进行有实力的争夺。第一，确立以市场为基础的灵活多样的人才流动机制，建立正规的劳动力市场中介服务机构，清除旧体制的障碍，促进人才的合理流动，真正使人才能够实现自身价值最大化。第二，真正建立一套按贡献大小支付报酬的分配制度，而且要使报酬多少的差距真正体现出贡献大小的差距来，使报酬真正成为衡量人才价值的一把标尺，而且应综合运用高工资，风险期权和继续教育等多种分配手段，使分配真正成为有效调动人才积极性的基础手段。第三，为科技院所和高等院校的研究成果建立一个通畅的与企业沟通和科技创新商业化、产业化的转化渠道。如鼓励首创精神的政策、保护知识产权的政策和法律、以及创新成果的价格确定政策等。第四，制定鼓励个人、企业扩大教育投资的政策，可给予收入分配，社会保障待遇，以及税收、费用等方面的优惠政策等，这些均可起到不错的效果。第五，宣传新的用人观念，为人才的“柔性流动”提供服务和帮助。

《公共部门人力资源管理》单元作业（3）

撰写一篇专业论文

(1)、用其所长、用其所愿、用当其时。

知人善任，用其所长、用其所愿、用当其时是用人之道的核心。用其所长，就是使用人才要扬长避短，兼收并蓄。把人才放在最能充分显示其才能的位置上，让其尽展其才；用其所愿，就是根据使用对象的兴趣、爱好和个人的意愿来使用人才。因为兴趣和热情是人们对一定事物的积极态度，是推动人们积极认识事物，从事活动 的内在驱动力。用其所愿，有利于个人自身价值的实现和公共部门管理目标相统一；用当其时，就是使用人才要抓住最佳的时机。人的才能和人自身一样，从萌发到鼎盛再到衰退，其发展轨迹犹如一个抛物线，都有其发展的顶端。因此，要充分珍惜人才才华的绩优期和其工作的最佳年龄，打破论资排辈、求全、平衡、照顾的束 缚，适时“起用”。

(2)、鼓励竞争、优胜劣汰、人尽其才。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。公共部门用人如果缺乏甚至拒绝竞争，不仅会造成用人的高额成本，而且工作只会死水一潭，直接影响到公共部门的服务质量，甚至阻碍社会的发展。因而鼓励竞争，不仅能促进公共部门人员能上能下、能进能出和让优秀人才脱 颖而出的用人机制的形成，而且在存优汰劣、升优汰劣的同时，也有利于促进平庸者的成长与发展，在这种压力下，他们会努力向优秀靠拢，转化。

(2)小组讨论提纲（50）

（1）新经济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。诺贝尔奖金的获得者卢卡斯也认为，技术进步与人力资本结合所形成的资本积累(即人才资源)才是 经济增长的真正源泉。因此在公共部门管理中，我们要牢固树立以人为本的新观念，改变传统的将人作为工具、手段的管理模式，突出人在管理中的地位，实现以人为中心的管理。(2)德才兼备、注重实绩 坚持德才兼备，就是在选拔使用人才时，既要考察人才的思想觉悟和政治品质，又要考察人才的文化水平和领

导才能。首先，在选拔人才时，应将德与才看成是一个完整的统一体，不能割裂，不可偏废。其次，德和才相比较，德是第一位的。德，是才的方向和灵魂，是才发展的内部动力。只有在正确的政治方向指导下，人才的 聪明才智才能更好地为人民的事业服务。因此，在坚持德才兼备的前提下，应注重对德的考察。

优化资源、合理配置。

公共部门掌握公共权力，对社会公共事务进行管理的同时，为民众提供公共服务。而公共权力是由众多员工在不同的岗位分担掌握的，其员工配合程度如何，直接影响其为民众服务的质量。因此，在公共部门人力使用上，优化资源、合理配置，意义重大。优化资源、合理配置，重要的是要做到人岗匹配

《公共部门人力资源管理》单元作业（4）

五、简答题：

1、简述公共部门人力资本不同于一般人力资本之处。公共部门人力资本是公共部门工作人员为了实现公共服务的目的。后天获得的具有经济价值和社会价值的知识、技术、能力和健康等因素之整合。公共部门与一般人力资本的不同之处在于：

1、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点。公共部门人力资本是以公共权力为基础，以社会资本为中介的。

2、公共部门人力资本具有成本差异性。公共部门人力资本在产权上不是很明晰，在成本上具有差异。

3、公共部门人力资本具有绩效测定的困难性。公共部门人力资本大部分的产出是非物质的，且具有外部性，产出还是延迟的，只有在一定时期后才能够显现出来。因此在绩效测定上的困难度比一般人力资本大。

4、公共部门人力资本具有收入与贡献难以对等性。因为公共部门人力资本的贡献无法用劳动边际生产率或生产要素贡献率来确定，公共部门人力资本所获得的工资只是其付出的一种补偿，按照其贡献支付应得到的收益是比较困难的。

5、公共部门人力资本具有市场交易不充分性。与一般人力资本相比，公共部门人力资本因为其发展成本与自身私人投资成本出现差异，所以在市场交易中，公共部门人力资本受到更大的限制。

2、简述工作分析如何在公共部门人才资源开发与管理中发挥其基础性作用？

1、工作分析是公共部门人力资源规划的基础。

2、工作分析为公共部门甄选与录用工作人员提供了客观标准。

3、工作分析对公共部门的员工培训与开发工作具有重要的指导意义。

4、工作分析对公共部门的绩效评价提供客观依据。

5、工作分析有助于薪酬制度设计的科学性。

6、工作分析有利于公共部门员工的动态调配与安置。

7、工作分析有助于劳动安全。

8、工作分析有助于公共部门的工作设计。

3、如何深化我国的公务员福利制度改革？

六、论述题：

1、试论现代公共部门人力资源管理发展的新趋势。从西方公共部门人力资源管理的发展来看，现代公共部门人力资源管理发展的新趋势可以从以下几个方面来谈：

1、专家治理以及政府管理职业化。

2、公共部门从消极的管理转为积极的管理。

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与重视。

**第二篇：公共部门人力资源管理形成性考核册答案**

《公共部门人力资源管理形成性考核册》答案

第一次作业

1、郭某被辞退的真正原因是跟科室关系处理不协调.外科主任动员全科室医生使用某种抗生素药，每用一支推销员给8元钱。郭某因涉及数万元 金额，他担心这样做会出事，并认为过分追求经济利益会导致不合理用药，甚至滥用药。因此，他向医院党委作了汇报。郭某认为最终导致他失业的直接原因是院内 的一次医疗纠纷引起的。一位入院时还能喊叫的女青年，在经治疗后却成了植物人.因在治 疗过程中病人反映主刀医师不明，术后没有向家属及时通报病情，且科主任涉及离岗、索要高额会诊费、让家属买来棒冰作物理降温等问题，家属因此大吵大闹并与 保安发生冲突，导致院领导被打，脑外科一个月不能正常开展工作.科主任指责是他向家属 透露病历资料致使家属吵闹的,。

2、C医院的人 才生态环境非常的糟。医疗纠纷不断、医生不敢开刀、前来就诊的病人少、科内团结差等。在C医院工作期间，郭某与美国罗玛琳达大学Robert Iacono博 士、日本九州大学Fumio Shima博士合作的课题‚立体定向多靶点复合胎脑移植治疗帕金森氏病‛开国际之先河，系列论文在国内外多家刊物发表。其课题‚经颞浅动脉逆行插管造影、化疗技术‛也系国内外首创。另一项‚脑星形细胞瘤分子生物学研究‛得到7名国内著名专家好评，获1997—1998A省卫生厅科技成果奖。1998年，他发表了7篇论文。这样的人才C医院不 要，还要与其解除合同。在科室中受到排挤，凭不上副教授，可见C医院的人才生态环境非 常的糟。

3、完善C医院的人才生态环境的措施。各级部门都在讲重视人才、尊重人才，关键 是要落实在行动上，既要创造人才成长的环境，更要创造让他们发挥才华、心情舒畅的环境。

（1）、要注意现代化市场经济条件下人力资源的竞争性。人力资源总量与社会 各方面对它的巨大需求相比，显得尤为稀缺和宝贵。但是，人才流动必然带来竞争，竞争可以导致人力资源的合理分配，但是，盲目的竞争却会带来人力资源的浪费，可见从人力资源管理的角度来看，要对人力资源的流动做出正确的引导，避免无谓的竞争所导致的不合理的人力流动。

（2）、要注意区分普通人力资源和高素质人才资源。普通人力资源和高素质人 才资源的区别就是一般劳动者与人才的区别。两者的区别是由每个劳动者的自身素质决定的，从一般作用上讲人力资源都是普通的劳动力。但是，一旦具备了某种技 能，就有了很大的区别。通常我们把素质较高的，具备某种技能和创造力的劳动者叫做人才。特别是高级人才，在创造物质财富和精神财富方面比一般劳动者的贡献 更大得多。

（3）、应该确立大的人才战略。应该认识到人才是国家人力资源的精华部分，人才是为经济建设服务的，国家经济发展的总战略和人力资源开发战略是人才管理战略的基础。我们要争取较高的人才占有率，要保持人才拥有量大于培养量，还要 保持较高的人才合理使用率。其次，要树立宏观的人才使用观念。尊重知识、尊重人才，其核心是正确地使用人才。

（4）优化人力资源战略和政策环境，引进适用人才。引进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，其有效手段就是用优惠的政策吸引人才。这些年来，各地在优化引人环境方面做了大量工作，对有关引人政策做了明确规定，取得了显著成效。但要进一步优化引人环境，办法应该更多一些，落实应该到位一些。

（5）提高人力资源安全环境，防止人才流失。世界各国尤其是发达国家从保护 自身利益和长远安全出发，纷纷制定了人才发展战略及人才安全的法律与制度保障体系。经过多年的改革与建设，我国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。

第二次作业（任选一题，小组结论在所选的题目下摘抄文字）下同

1、理论联系实际讨论公共部门应如何运用人力资本理论要点提示：

（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。

2、理论联系实际讨论工作分析在公共部门人力资源管理中的作用。

工作分析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。工作分析为人力资源规划、人员招募与录用、员工培训与开发、绩效考核、薪酬管职业安全及工作设计等管理活动提供了必要的信息支持，成为人力资源管理各项活动顺利开展的基石，被认为是重要的基础性工作。

（1）工作分析是公共部门人力资源规划的基础。制定人力资源规划首先需要掌握职位的工作性质及其对知识、技能等工作条件要求的信息，这样才能确保组织的人员供给和人员储备能够合理地满足组织战略发展的需要。工作分析则明确规定了工作的目的、职责和任务，界定了符合岗位要求的任职资格条件，从而使人力资源规划建立在可靠的工作和人员条件信息基础上，能及时反映内外环境变化，确保了人力资源规划的科学性和前瞻性。

（2）工作分析为公共部门人员甄选与录用提供了客观标准。工作分析对从事具体岗位的从业人员的知识、技能、态度、行为、价值观、品质等方面做出了明确的规定，有助于制定符合岗位要求的人员录用标准，有利于组织客观、公正地衡量和评价求职人员，从而使人员甄选和录用工作科学化、正规化，避免了经验主义，减少录用中的盲目性。

（3）工作分析对公共部门的员工培训与开发工作具有重要的指导意义。开展员工培训与开发主要基于两个前提：一是员工目前的知识、技能或能力无法满足现有岗位要求，与既定的工作资格要求存在一定的差距，这时就有可能需要通过培训来提升其绩效水平；二是现有员工的知识、技能等素质条件无法满足组织战略发展对人才素质结构的要求，也需要借助于培训和开发手段来实现人才储备。工作分析信息全面反映了组织内各层次具体岗位对从业人员在知识、技能、经验、态度、行为等方面的工作要求，通过将这些信息与现有岗位人员的素质进行比较，就能够帮助判断从业人员是否符合工作要求，员工目

前的综合能力与工作要求之间的差距，并进一步根据工作岗位的性质将培训人员分类，并采取科学的培训方法来确保良好的培训效果，从而不仅为组织的培训和开发工作指明了明确的方向，而且还保证了员工培训效益和效果。因此，工作分析对于员工培训和开发工作具有重要的指导意义。

（4）工作分析为公共部门的绩效评价提供客观依据。工作分析信息提供了一项工作的目的、职责、任务等具体内容，根据这些具体内容，我们就能制定出符合组织要求的绩效评估内容和具体的绩效标准，进而根据这些标准对员工工作的有效性进行客观评价和考核。

（5）工作分析有助于薪酬制度设计的科学性。工作复杂程度越高，该项工作所需的知识、技能或能力就更多，工作在组织中相对价值就越大；工作职责越重要，该工作在组织中也更具价值。而工作分析过程正是通过全面收集有关工作性质、工作内容、技能难易程度等方面的信息，并进一步对这些信息进行评估，从而科学的确定各项工作对于组织目标实现的重要程度，明确岗位间的相对价值。因此，工作分析的结果为组织薪酬制度的设计提供了明确的依据，确保了员工付出的劳动以及薪酬水平之间的动态平衡，保证了薪酬体系设计的内部公平。

（6）工作分析有利于公共部门员工的动态调配与安臵。工作分析信息对组织内各层次工作的内容、职责及其对知识、技能、个性特点等要求作了明确规定，能够从组织和员工个人角度判断员工的个人素质与其所从事的工作是否匹配，就可以为员工提供更多的工作选择机会，提高员工对工作的适应性，真正实现人尽其才，才尽其用。

（7）工作分析有助于劳动安全。通过工作分析，可全面了解不同工作的危险程度以及对工作环境的要求，从而采取劳动安全保护措施来保障员工的职业安全。此外，一旦在工作中发生事故，工作分析的信息也能够作为危机处理的原始档案分析，有效的应对和处理工作中的紧急危险，使工作迅速转移到正规的工作流程上来。

（8）工作分析有助于公共部门的工作设计。工作分析则通过科学的手段和方法来收集和分析工作目的、内容和职责等方面的信息，以及时、动态反映内外部环境变化对组织结构的要求，促使各类工作在组织内的合理配臵，进而推动各类生产要素在组织内配臵和使用的科学化、合理化，提高组织整体的绩效水平。

3、理论联系实际讨论如何促进我国公共部门人力资源流动。

（1）、建立并完善市场化人才机制

由于公共部门的服务对象是社会大众，服务的目的在于满足社会大众的公共需求，所以要想达成这样的目的，必须要求公共部门有才能出众的人才。我国公共部门目前人才制度的落后迫切要求与国际接轨，建立基于市场化的人才机制。‚所谓市场化，其本质含义是让价格机制和成本一收益原则进入到公务员和行政管理人才管理体系中。‛ ‚建立‘企业化政府’，实现公共行政管理与工商管理互动‛，这些都是学者们的观点。另外，还要从传统的人事管理中摆脱出来。‚公共部门人事管理机构自身要转变职能、提高素质，要加强人力资源管理的知识化和现代化建设，要重视人力资源规划，要借鉴企业人力资源开发经验，要想方设法留住人才等观点和对策。．‛除此以外，还要正确对待人才的流动，切实可行地制定相对应的政策。

（2）建立以开发为中心的公共人力资源开发教育体系

公共人力资源开发教育在人力资源管理中也非常重要。只有源源不断的开发利用，公共部门人力资源的优越性和有效性才能充分体现出来。而建立一个良好的人才开发环境对公共人力资源管理也尤为重要。在国外，早已有了对这方面的先行经验。比如娜威政府、公共部门和私有部门都非常重视对劳动力的培 Il和继续教育，并将其作为该国人力资源开发的核心内容。为避免我国公共管理人才流动失衡，我们必须按照国际惯例，建立与国际接轨的公共部门人力资源开发新体制和运行机制，这对于提高我国政府的人力资源管理的水平是非常重要的。

（3）建立开放式的人才选拔机制

在开放的社会条件下，必须扩大选人视野，形成开放式的人才选拔机制。建立有利于各类优秀人才脱颖而出、人尽其才的开放式人才选拔机制，是一种遵循人才成长的不同规律，充分体现公开、平等、竞争、择优的原则。扩大民主，提高公开度和透明度，引入竞争机制为取向的选拔机制，是适应入世挑战和人才分布日益社会化、社会生活日益复杂化特点的一种全新的人才选拔机制。另外，还要大力改革我国的旧有的人事制度，建立崭新的以人为本的人力资源管理制度等。

作业三：（示例二题，另二题由有兴趣的同学自行发挥）

1、公共部门实施有效激励的途径

（1）薪酬激励

薪酬激励是公共部门对工作表现突出、有显著成绩和贡献的人在薪酬方面给予提高的一种激励方式，包括工资、奖金、津贴、旅游、带薪休假等方面；薪酬激励是满足‚经济人‛的社会角色，通过这种奖励满足他们对物质上的需求，可有效预防人员外流，使他们安心工作；

（2）、荣誉激励

荣誉激励是公共部门对工作表现突出、有显著成绩和贡献的人给予荣誉称号等方面的一种激励方式，包括口头表扬、通报嘉奖、记功、授予荣誉称号等形式。这种奖励是满足个人社会尊重的需要，是人的高层次需求，所以说这种无形的激励在特定的条件下更能激发人的工作热情，使其作出更大的贡献；

（3）、职务晋升

职务晋升是公共部门对工作表现突出、有显著成绩和贡献的人通过提高其行政职务的一种激励方式。这种激励的实施一般伴着职务的变大以及工资标准的提高，兼有精神和物质两个方面的激励作用，一经做出这种激励对部门的影响很大，故这种激励方式只有在该员工做出较大贡献并且在仔细考察后才能实施；

（4）、培训激励

培训激励是指公共部门对工作表现突出、有显著成绩和贡献的人在培训方面给予提高的一种激励，包括出国留学、进高校或上级部门进修、送到先进部门交流等，这种激励方式是兼顾满足个人自我知识完善以及公共部门工作的需要，但作为激励手段在实际操作中，应在可控的范围内让员工自行选择，可以把其引申为一种福利。

2、双因素理论在人力资源管理中的运用

赫兹伯格认为每个人都生活在特定的社会环境中，其中许多因素影响人的行为，这些影响因素可分为两类：一类叫保健因素（Hygiene），主要指与工作环境和条件有关的外部因素，如薪金、管理方式、地位、安全、工作环境、人际关系等。没有这些因素容易使人产生不满意，降低人的工作积极性，具有这些因素可防止人们对工作产生不满的情绪，但并不足以使人对工作产生积极的态度。另一类叫激励因素（Motiviation），主要包括成就、赏识、晋升、工作本身、发展前途、责任等，它的存在有利于增加人的满意度，提高人们的工作积极性，但没有这些因素不至于引起人的不满。

双因素理论作为一种重要的人力资源管理理论，在辅导员队伍建设中的运用原则：

（一）保健因素与激励因素并重的原则

（二）保健因素与激励因素相互转化的原则

（三）、运用双因素理论做好辅导员队伍建设的对策

结合我国高校辅导员队伍的工作实际、存在的问题及伍需求的调研情况，影响辅导员队伍的保健因素主要为环境（人际关系）、薪酬、职业文化三个方面，激励因素主要为工作设计、发展、成长和认可四个方面。

作业四：

一、1、ABD2、ACD

3、ABC

4、ABD

5、AD

二、1、√

2、√

3、X

4、√

5、√

6、X

7、√

8、√

9、√

10、√

三、作业漏印第三类题目

四、名词解释

1、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。

2、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。

3、绩效评估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。

4、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。

五、简答题

1、公共部门人力资本与一般人力资本有哪些不同？

公共部门人力资本具有社会延展性；

公共部门人力资本具有成本差异性；

公共部门人力资本具有绩效测定的困难性；

公共部门人力资本具有收入与贡献难以对等性；

公共部门人力资本具有市场交易不充分性。

2、公共部门工作分析的作用。

工作分析是公共部门人力资源规划的基础。

工作分析为公共部门人员甄选与录用提供了客观标准。

工作分析对公共部门的员工培训与开发工作具有重要的指导意义。

工作分析为公共部门的绩效评价提供客观依据。

工作分析有助于薪酬制度设计的科学性。

工作分析有利于公共部门员工的动态调配与安臵。

工作分析有助于劳动安全。

工作分析有助于公共部门的工作设计工作。

3、如何深化公务员福利制度的改革

（1）简化各项补贴项目，实现福利的货币化，显现化。

（2）建立驻地财务中心制度，加大预算外资金监管力度。

（3）福利费的增减应与国民收入相协调，按一个合适的比例范围上下浮动。

（4）通过全国统一平衡和协调，逐步缩小发达地区与不发达地区之间的差距。

六、论述题

1、试论现代公共部门人力资源管理发展的新趋势。

（1）、专家治理以及政府管理职业化。随着知识经济和信息社会的来临，随着政府管理复杂性的增加，随着政府管理对大量信息的需求，随着政府管理日趋技术化和专门化，政府管理对专门性的需要更加强烈，这一切均导致了知识工作者的兴起。以发达国家为例，据估计，在不远的将来，无论是公共组织还是私营组织的工作，将有９０％为专家系统或人工智能所扩张或替代，所谓扩张，系指专家系统与专门技术人员兼顾工作，使工作的效率效能提高；所谓替代，系指未来相当比例的工作，由机器代替人力去做。与此同时，知识和信息工作者，在政府公务领域内将占主导地位。在未来的公共组织中，知识和专家的权威将会日益显现。

（2）、从消极的控制转为积极的管理。传统的公共部门人力资源管理，是一种以控制为导向的消极的管理，这种管理的基本特点在于：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；强调集中性的管理等。传统的以控制为导向的管理不免使公共部门人事制度僵化、缺乏活力。而新的公共部门人力资源管理更具积极性。

所谓积极性的公共部门人力资源管理，乃是要在已有的公共部门人事制度的基础上，创造一个公务员潜能发挥的良好环境，促使公务人员具有使命感，从而更好地促使组织目标的达成和效能的实现。与传统的控制导向不同，新的公共部门人力资源管理强调的‚授能‛，即授权赋能，主要特征表现在：开放参与决策机会；提供行政人员发展自主性的机会；发展组织共同愿景；发展并维持组织成员之间的依赖、开放式沟通等。

（3）、公共部门人力资源发展的重视和强调。面对知识经济和信息社会的到来，面对新知识和新技术的挑战，越来越多的组织认识到公共部门人力资源发展——即通过持续的学习以改变公务员和公共管理者的态度、行为和技能——的重要性。更为重要的是由于今天公共组织管理者和公务员面临的是一个快速变迁的社会，过去被动式的学习已经无法适应时代的要求，具备新的学习能力是公共部门人力资源发展的核心，学者马库德称之为‚新学习‛，所谓新学习它具有以下特征：学习目标是欲达成组织绩效；学习的重点在‚学习如何学习‛的过程；灵活适用具有弹性的组织结构，使学习多样化；学习时要发挥运用创造力，培养非直线式、直觉式的思考；学习可使人们更有意愿及能力，发挥更有效率而迈向成功；鼓励人们积极参与及投入各项组织的活动；组织应具有开放性的特性，对于不同的学习方式都能够讨论及包含；学习是一连串的规划、执行与反馈过程；强调教学相长，相互学习；将学习融入工作之中，同时成为生活中不可分割的一部分。

（4）、人力资源管理与新型组织的整合。在信息技术的冲击下，传统的金字塔形的组织机构正在让位于更合乎新信息社会需要的组织结构。为了因应环境的变化，提高效率、符合创新的要求，发挥公共部门人力的专业才能、有效运用科学技术，组织的弹性化、灵活化、临时性扩大授权已成为必然趋势。对未来的组织结构，人们有许多描述，如网络组织、无缝隙组织、后官僚组织等等，不管叫什么名称，可以肯定，新型的组织结构将具有如下特色：对环境具有开放性，组织结构的弹性化；组织更趋扁平化，中层管理的削减；强调通过对话建立权威，权力的均等化；信息的共享和决策的开放；权力结构从集中、等级式的，转化为分散网络式的；从自上而下的控制转为相互作用和组织成员自我控制；组织的价值观从效率、安全、回避风险转向效能、敏感性、适应性和勇于创新。总之，新型组织结构强调一种更能发挥公务员能力和潜能，而不是抑制创新与活力的组织。

（5）、公共部门人力资源管理的电子化。信息和网络技术在公务员管理中的应用已成为一个显著的特征，人力资源管理的电子化和网络化，可以增加效率，节约成本；有利于人力资源战略和政策制定；有利于加强人员之间的沟通与联系；有利于实现参与管理。未来主要的发展包括：电子人事政策法规和电子人力资源资料库；电子招聘；电子福利支付；电子动态管理等。

6、政府人力精简与小而能的政府。政府组织规模的庞大，乃是过去时代各国政府的一个普遍现象，究其原因在于政府功能的扩张、社会的发达、政务的增繁以及政府自身的内在扩张。而政府之扩张反过来导致赤字、绩效低下、成本扩张。所以，从1９９０年以后，各国之文官改革，莫不把人力精简和紧缩管理作为主要措施。美国在1９９９年会计精简全职公务人员27.2９万人；加拿大亦在总数22.5万名公务员中精简5.5万名。中国中央政府亦精简了3０％的公务员。随着‚小政府‛观念的深入人心，人力精简继续成为公共部门人力资源管理的一个基本趋势。

7、绩效管理的强调与重视。随着公共组织目的取向色彩日益浓厚，绩效将深入种种目标当中，成为最受关注的课题。事实上，组织的成功与否，应视人力资源有效运用的有效程度而定。如今，无论公、私组织，绩效管理成为一个最热门的话题。绩效管理意味着组织管理者为公务员规划责任及目标，以使他们的能力获得最大的发挥；并通过绩效考评，以此作为公务员奖惩的依据。一个有效的绩效管理系统应包括以下几部分：对每一项任务及价值作清楚的陈述；规划一套用以建立个人行为表现契约的程序；建立一套流程，作为公务人员能力改善计划的基础；订立绩效指标；建立绩效评鉴机制。

8、公务伦理责任的强调和重视。近年来，越来越多的公职人员的不道德行为（如腐败）导致了政府威信的下降，导致了公民对政府官员产生‚信任赤字‛，严重影响到了政府的合法性问题，在此背景下，通过强调公务员的伦理责任而重振政府的威信，就成为未来公共部门人力资源管理的一个显著特征和趋势。在美国，1９78年制定‚政府伦理法‛，对公务员的伦理作为法律规定，同时成立‚政府伦理局‛，具体负责公务人员的伦理管理问题。美国公共行政学会1９85年发表公务员伦理法典，1９９4年又予以修正，要求公务员为公共利益服务，尊重宪法及法律，展现个人正直，追求专业卓越表现。OECD国家也致力于公务道德基础设施建设工作，许多国家亦有公务员伦理的法律。我国目前虽然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，但随着‚以德治国‛观念的逐步深入，公务员的职业伦理总是会越来越受人们重视。可以肯定，如何维系公务员伦理行为，是今后我国公共部门人力资源管理面临的挑战之一。

**第三篇：公共部门人力资源管理形成性考核册**

《公共部门人力资源管理形成性考核册》答案

《公共部门人力资源管理形成性考核册》答案

第一次作业

1、郭某被辞退的真正原因是跟科室关系处理不协调.外科主任动员全科室医生使用某种抗生素药，每用一支推销员给8元钱。郭某因涉及数万元金额，他担心这样做会出事，并认为过分追求经济利益会导致不合理用药，甚至滥用药。因此，他向医院党委作了汇报。郭某认为最终导致他失业的直接原因是院内的一次医疗纠纷引起的。一位入院时还能喊叫的女青年，在经治疗后却成了植物人.因在治疗过程中病人反映主刀医师不明，术后没有向家属及时通报病情，且科主任涉及离岗、索要高额会诊费、让家属买来棒冰作物理降温等问题，家属因此大吵大闹并与保安发生冲突，导致院领导被打，脑外科一个月不能正常开展工作.科主任指责是他向家属透露病历资料致使家属吵闹的。

2、C医院的人才生态环境非常的糟。医疗纠纷不断、医生不敢开刀、前来就诊的病人少、科内团结差等。在C医院工作期间，郭某与美国罗玛琳达大学Robert Iacono博士、日本九州大学Fumio Shima博士合作的课题“立体定向多靶点复合胎脑移植治疗帕金森氏病”开国际之先河，系列论文在国内外多家刊物发表。其课题“经颞浅动脉逆行插管造影、化疗技术”也系国内外首创。另一项“脑星形细胞瘤分子生物学研究”得到7名国内著名专家好评，获1997—1998A省卫生厅科技成果奖。1998年，他发表了7篇论文。这样的人才C医院不要，还要与其解除合同。在科室中受到排挤，凭不上副教授，可见C医院的人才生态环境非常的糟。

3、完善C医院的人才生态环境的措施。各级部门都在讲重视人才、尊重人才，关键是要落实在行动上，既要创造人才成长的环境，更要创造让他们发挥才华、心情舒畅的环境。

（1）、要注意现代化市场经济条件下人力资源的竞争性。人力资源总量与社会各方面对它的巨大需求相比，显得尤为稀缺和宝贵。但是，人才流动必然带来竞争，竞争可以导致人力资源的合理分配，但是，盲目的竞争却会带来人力资源的浪费，可见从人力资源管理的角度来看，要对人力资源的流动做出正确的引导，避免无谓的竞争所导致的不合理的人力流动。

（2）、要注意区分普通人力资源和高素质人才资源。普通人力资源和高素质人才资源的区别就是一般劳动者与人才的区别。两者的区别是由每个劳动者的自身素质决定的，从一般作用上讲人力资源都是普通的劳动力。但是，一旦具备了某种技能，就有了很大的区别。通常我们把素质较高的，具备某种技能和创造力的劳动者叫做人才。特别是高级人才，在创造物质财富和精神财富方面比一般劳动者的贡献更大得多。

（3）、应该确立大的人才战略。应该认识到人才是国家人力资源的精华部分，人才是为经济建设服务的，国家经济发展的总战略和人力资源开发战略是人才管理战略的基础。我们要争取较高的人才占有率，要保持人才拥有量大于培养量，还要保持较高的人才合理使用率。其次，要树立宏观的人才使用观念。尊重知识、尊重人才，其核心是正确地使用人才。

（4）优化人力资源战略和政策环境，引进适用人才。引进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，其有效手段就是用优惠的政策吸引人才。这些年来，各地在优化引人环境方面做了大量工作，对有关引人政策做了明确规定，取得了显著成效。但要进一步优化引人环境，办法应该更多一些，落实应该到位一些。

（5）提高人力资源安全环境，防止人才流失。世界各国尤其是发达国家从保护自身利益和长远安全出发，纷纷制定了人才发展战略及人才安全的法律与制度保障体系。经过多年的改革与建设，我国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。

第二次作业

围绕“以人为本与公共部门人力资源管理”这一主题，自行选择论述角度，撰写一篇不低于1500字的论文。

政府在人力资源开发与管理的过程中，必须坚定的确立起以人为本的管理理念和战略指导原则，并在实践中自觉贯彻执行，具体而言要从“更新观念”、“建立机制”、“落实方法”三个方面入手：

1.转变观念，发展教育。人力资本理论的创始人，美国经济学家，诺贝尔奖金获得者舒尔茨提出：人类的未来不是由耕地、空间、能源所决定的，人类的未来是由人类的智慧所决定的。所以人力资本理论当中渗透着人文关怀，深刻思考和乐观的情绪，与人力资本的现实与未来息息相关。我们不能再将专家、学者、青年中的睿智者等同于机器设备，认为仅仅给予物质的刺激和鼓励便可以趋之如牛。政府应在全社会范围内真正实现尊重人才，服务人才，给人才的成长和才能发挥开路，给予专家、学者以更多的信任，委以重任，给青年中的人才以更多施展才华和自我发展的机会，使之在精神上得到满足，情感上拥有归宿。这不仅是使人力资源能够充分发挥其价值的有效手段，更是我们在硝烟四起的国际人才争夺战中唯一可以与对手抗衡的武器

不错，当我们的竞争对手以高工资、高报酬、优越的工作条件等诱人的物质条件来挖我们的人才时，我们的确捉襟见肘。如果想通过颁布几条政策，给人才的离去多设置几道关卡，这只能是堵了门，却堵不住窗的自欺欺人之术。既然，我们不想像印度那样成为软件发达国家的“后方加工厂”，就必须改变原来被动的留人之道，而改为“一稳定，二发展，三招募”的积极型战略。加入WTO后人才为世界所共有。一方面我们的人才外流严重，另一方面我们也拥有留在海外的“人才银行”。因此，如何改变观念，探索一条具有中国特色的留才之道，是加入WTO后首先应认真思考的问题。中国有众多优秀的高等院校，有许多待开发的课题，更有广阔的市场和发展空间，完全可以靠事业留人，靠环境留人，靠体制留人，而这一切方法的关键是人的感情因素，给予人才更多的信任，更大的权力，更大的施展空间，就能在感情上吸引人才，留住人才。

2、建立吸引人才的机制。首先必须站在国家战略的高度来实施人才战略，人才战略的重点是培育决策人才和创新人才、高级经营管理人才，制定出一套培养、造就管理家、前沿领域的科学家和高科技工业领域专家的制度。同时还应制定出既符合国情又具有运作活力的包括知识产权、劳动合同以及社会保障等方面的法律法规体系，从而保证人才作用的充分发挥和人才价值的最大体现

其次，对于出国留学人员以及已在海外定居的华人学者，政府也应认真研究出一套能吸引他们回国服务的政策，并且应建立一套以“不求所有，但求所用”为指导思想的用人制度，对于已从海外回国的人员不要因为“不放心”就只任命为副校长、副经理、副主任，只要他能把业务搞上去，就放权，让他在技术上说了算。同时还应该允许他们继续与国外保持联系，允许他们再次出国深造，消除他们回国服务的后顾之忧。再次，还应加快科技体制和教育体制改革的步伐，促进科技、教育与经济、工业的紧密结合。目前，我国受过高等教育的人才资源有80%以上都在高校、科技院所和事业单位工作，让他们放弃较稳定的收入待遇和安逸的生活条件去企业工作显然不现实。政府应建立一套以科技投资或风险性期权报酬为引导的灵活多样的奖励制度鼓励科技人员、科研院所进入企业，服务于企业的技术创新，加快知识技术产业化的进程，为科技成果与企业构建一个通畅的交流渠道，真正激发科研人员的创造

\*\*，也为科技创新增添活力。

最后，加大国家和社会对教育、科研的投资。教育也是一种产业，而且是投资收益率很高的产业，经济学家经测算后认为高等教育的投资收益率在发达国家、中等发达国家和发展中国家分别为9%、10%和13%，而个人投资的收益率则分别为12%、17%和24%，均远远高于国家平均经济增长率，可以认为教育投资是一项利国利民的投资决策。只是教育投资的投资期限较长，而收益的又是无形资产，因此，政府更应起协调、带动作用，减少个人投资风险，调动个人和企业扩大对教育的投资，从而促进社会人才资源的发展，从整体上提高国力，来应对国际竞争。国家的兴旺发达，同时也是吸引人才的极为有利的条件。

3、科学的落实手段。面对发达国家几近疯狂的人才“掠夺”和国内发展所需优秀人才奇缺的现实，政府应坚决落实一套具操作性和实用性的政策，以保证人才资源的合理开发和有效利用，以保证我们能够与国外的猎头公司和用人公司进行有实力的争夺。

第一，确立以市场为基础的灵活多样的人才流动机制，建立正规的劳动力市场中介服务机构，清除旧体制的障碍，促进人才的合理流动，真正使人才能够实现自身价值最大化。

第二，真正建立一套按贡献大小支付报酬的分配制度，而且要使报酬多少的差距真正体现出贡献大小的差距来，使报酬真正成为衡量人才价值的一把标尺，而且应综合运用高工资，风险期权和继续教育等多种分配手段，使分配真正成为有效调动人才积极性的基础手段。第三，为科技院所和高等院校的研究成果建立一个通畅的与企业沟通和科技创新商业化、产业化的转化渠道。如鼓励首创精神的政策、保护知识产权的政策和法律、以及创新成果的价格确定政策等。

第四，制定鼓励个人、企业扩大教育投资的政策，可给予收入分配，社会保障待遇，以及税收、费用等方面的优惠政策等，这些均可起到不错的效果。

第五，宣传新的用人观念，为人才的“柔性流动”提供服务和帮助。

第三次作业

结合中西方用人的理论与经验，联系实际，采取课堂小组的形式，讨论公共部门如何更好的用人。

教师根据每一位学生的讨论提纲以及小组讨论的提纲给每一位学生评分。

1.个人讨论提纲

(1)、用其所长、用其所愿、用当其时

知人善任，用其所长、用其所愿、用当其时是用人之道的核心。用其所长，就是使用人才要扬长避短，兼收并蓄。把人才放在最能充分显示其才能的位置上，让其尽展其才；用其所愿，就是根据使用对象的兴趣、爱好和个人的意愿来使用人才。因为兴趣和热情是人们对一定事物的积极态度，是推动人们积极认识事物，从事活动的内在驱动力。用其所愿，有利于个人自身价值的实现和公共部门管理目标相统一；用当其时，就是使用人才要抓住最佳的时机。人的才能和人自身一样，从萌发到鼎盛再到衰退，其发展轨迹犹如一个抛物线，都有其发展的顶端。因此，要充分珍惜人才才华的绩优期和其工作的最佳年龄，打破论资排辈、求全、平衡、照顾的束缚，适时“起用”。

(2)、鼓励竞争、优胜劣汰、人尽其才。

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。公共部门用人如果缺乏甚至拒绝竞争，不仅会造成用人的高额成本，而且工作只会死水一潭，直接影响到公共部门的服务质量，甚至阻碍社会的发展。因而鼓励竞争，不仅能促进公共部门人员能上能下、能进能出和让优秀人才脱颖而出的用人机制的形成，而且在存优汰劣、升优汰劣的同时，也有利于促进平庸者的成长与发展，在这种压力下，他们会努力向优秀靠拢，转化

2.小组讨论提纲

(1)、以人为本、以能为本

新经济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。诺贝尔奖金的获得者卢卡斯也认为，技术进步与人力资本结合所形成的资本积累(即人才资源)才是经济增长的真正源泉。因此在公共部门管理中，我们要牢固树立以人为本的新观念，改变传统的将人作为工具、手段的管理模式，突出人在管理中的地位，实现以人为中心的管理。

(2)、德才兼备、注重实绩

坚持德才兼备，就是在选拔使用人才时，既要考察人才的思想觉悟和政治品质，又要考察人才的文化水平和领导才能。首先，在选拔人才时，应将德与才看成是一个完整的统一体，不能割裂，不可偏废。其次，德和才相比较，德是第一位的。德，是才的方向和灵魂，是才发展的内部动力。只有在正确的政治方向指导下，人才的聪明才智才能更好地为人民的事业服务。因此，在坚持德才兼备的前提下，应注重对德的考察。

(5)、优化资源、合理配置。

公共部门掌握公共权力，对社会公共事务进行管理的同时，为民众提供公共服务。而公共权力是由众多员工在不同的岗位分担掌握的，其员工配合程度如何，直接影响其为民众服务的质量。因此，在公共部门人力使用上，优化资源、合理配置，意义重大。优化资源、合理配置，重要的是要做到人岗匹配

第四次作业

一、选择填空

1、价值

2、教育

3、能岗匹配

4、工作分析

5、以人为本

二、多项选择

1、ABD2、ACD

3、ABC

4、ABD5、AD

三、判断题

1、T

2、F

3、T

4、F5、T

6、F

7、T

8、T

9、T

10、F

四、名词解释

1、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。

2、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。

3、绩效评估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。

4、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。

五、简答题

1、公共部门人力资本与一般人力资本有哪些不同？

（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。

2、公共部门工作分析的作用。

（1）工作分析是公共部门人力资源规划的基础。

（2）工作分析为公共部门人员甄选与录用提供了客观标准。

（3）工作分析对公共部门的员工培训与开发工作具有重要的指导意义。

（4）工作分析为公共部门的绩效评价提供客观依据。

（5）工作分析有助于薪酬制度设计的科学性。

（6）工作分析有利于公共部门员工的动态调配与安置。

（7）工作分析有助于劳动安全。

（8）工作分析有助于公共部门的工作设计工作。

3、如何深化公务员福利制度的改革

（1）简化各项补贴项目，实现福利的货币化，显现化。

（2）建立驻地财务中心制度，加大预算外资金监管力度。

（3）福利费的增减应与国民收入相协调，按一个合适的比例范围上下浮动。

（4）通过全国统一平衡和协调，逐步缩小发达地区与不发达地区之间的差距。

六、论述题

1、试论现代公共部门人力资源管理发展的新趋势。

（1）、专家治理以及政府管理职业化。随着知识经济和信息社会的来临，随着政府管理复杂性的增加，随着政府管理对大量信息的需求，随着政府管理日趋技术化和专门化，政府管理对专门性的需要更加强烈，这一切均导致了知识工作者的兴起。以发达国家为例，据估计，在不远的将来，无论是公共组织还是私营组织的工作，将有９０％为专家系统或人工智能所扩张或替代，所谓扩张，系指专家系统与专门技术人员兼顾工作，使工作的效率效能提高；所谓替代，系指未来相当比例的工作，由机器代替人力去做。与此同时，知识和信息工作者，在政府公务领域内将占主导地位。在未来的公共组织中，知识和专家的权威将会日益显现。

（2）、从消极的控制转为积极的管理。传统的公共部门人力资源管理，是一种以控制为导向的消极的管理，这种管理的基本特点在于：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；强调集中性的管理等。传统的以控制为导向的管理不免使公共部门人事制度僵化、缺乏活力。而新的公共部门人力资源管理更具积极性。所谓积极性的公共部门人力资源管理，乃是要在已有的公共部门人事制度的基础上，创造一个公务员潜能发挥的良好环境，促使公务人员具有使命感，从而更好地促使组织目标的达成和效能的实现。与传统的控制导向不同，新的公共部门人力资源管理强调的“授能”，即授权赋能，主要特征表现在：开放参与决策机会；提供行政人员发展自主性的机会；发展组织共同愿景；发展并维持组织成员之间的依赖、开放式沟通等。

（3）、公共部门人力资源发展的重视和强调。面对知识经济和信息社会的到来，面对新知识和新技术的挑战，越来越多的组织认识到公共部门人力资源发展——即通过持续的学习以改变公务员和公共管理者的态度、行为和技能——的重要性。更为重要的是由于今天公共组织管理者和公务员面临的是一个快速变迁的社会，过去被动式的学习已经无法适应时代的要求，具备新的学习能力是公共部门人力资源发展的核心，学者马库德称之为“新学习”，所谓新学习它具有以下特征：学习目标是欲达成组织绩效；学习的重点在“学习如何学习”的过程；灵活适用具有弹性的组织结构，使学习多样化；学习时要发挥运用创造力，培养非直线式、直觉式的思考；学习可使人们更有意愿及能力，发挥更有效率而迈向成功；鼓励人们积极参与及投入各项组织的活动；组织应具有开放性的特性，对于不同的学习方式都能够讨论及包含；学习是一连串的规划、执行与反馈过程；强调教学相长，相互学习；将学习融入工作之中，同时成为生活中不可分割的一部分。7 j)^3 z7 U1 A6 N3 n

（4）、人力资源管理与新型组织的整合。在信息技术的冲击下，传统的金字塔形的组织机构

正在让位于更合乎新信息社会需要的组织结构。为了因应环境的变化，提高效率、符合创新的要求，发挥公共部门人力的专业才能、有效运用科学技术，组织的弹性化、灵活化、临时性扩大授权已成为必然趋势。对未来的组织结构，人们有许多描述，如网络组织、无缝隙组织、后官僚组织等等，不管叫什么名称，可以肯定，新型的组织结构将具有如下特色：对环境具有开放性，组织结构的弹性化；组织更趋扁平化，中层管理的削减；强调通过对话建立权威，权力的均等化；信息的共享和决策的开放；权力结构从集中、等级式的，转化为分散网络式的；从自上而下的控制转为相互作用和组织成员自我控制；组织的价值观从效率、安全、回避风险转向效能、敏感性、适应性和勇于创新。总之，新型组织结构强调一种更能发挥公务员能力和潜能，而不是抑制创新与活力的组织。

（5）、公共部门人力资源管理的电子化。信息和网络技术在公务员管理中的应用已成为一个显著的特征，人力资源管理的电子化和网络化，可以增加效率，节约成本；有利于人力资源战略和政策制定；有利于加强人员之间的沟通与联系；有利于实现参与管理。未来主要的发展包括：电子人事政策法规和电子人力资源资料库；电子招聘；电子福利支付；电子动态管理等。

6、政府人力精简与小而能的政府。政府组织规模的庞大，乃是过去时代各国政府的一个普遍现象，究其原因在于政府功能的扩张、社会的发达、政务的增繁以及政府自身的内在扩张。而政府之扩张反过来导致赤字、绩效低下、成本扩张。所以，从1９９０年以后，各国之文官改革，莫不把人力精简和紧缩管理作为主要措施。美国在1９９９年会计精简全职公务人员27.2９万人；加拿大亦在总数22.5万名公务员中精简5.5万名。中国中央政府亦精简了3０％的公务员。随着“小政府”观念的深入人心，人力精简继续成为公共部门人力资源管理的一个基本趋势。

7、绩效管理的强调与重视。随着公共组织目的取向色彩日益浓厚，绩效将深入种种目标当中，成为最受关注的课题。事实上，组织的成功与否，应视人力资源有效运用的有效程度而定。如今，无论公、私组织，绩效管理成为一个最热门的话题。绩效管理意味着组织管理者为公务员规划责任及目标，以使他们的能力获得最大的发挥；并通过绩效考评，以此作为公务员奖惩的依据。一个有效的绩效管理系统应包括以下几部分：对每一项任务及价值作清楚的陈述；规划一套用以建立个人行为表现契约的程序；建立一套流程，作为公务人员能力改善计划的基础；订立绩效指标；建立绩效评鉴机制。全国大学

8、公务伦理责任的强调和重视。近年来，越来越多的公职人员的不道德行为（如腐败）导致了政府威信的下降，导致了公民对政府官员产生“信任赤字”，严重影响到了政府的合法性问题，在此背景下，通过强调公务员的伦理责任而重振政府的威信，就成为未来公共部门人力资源管理的一个显著特征和趋势。在美国，1９78年制定“政府伦理法”，对公务员的伦理作为法律规定，同时成立“政府伦理局”，具体负责公务人员的伦理管理问题。美国公共行政学会1９85年发表公务员伦理法典，1９９4年又予以修正，要求公务员为公共利益服务，尊重宪法及法律，展现个人正直，追求专业卓越表现。OECD国家也致力于公务道德基础设施建设工作，许多国家亦有公务员伦理的法律。我国目前虽然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，但随着“以德治国”观念的逐步深入，公务员的职业伦理总是会越来越受人们重视。可以肯定，如何维系公务员伦理行为，是今后我国公共部门人力资源管理面临的挑战之一。

#电大本科

**第四篇：公共部门人力资源管理形成性考核册答案1**

第一次作业

1、郭某被辞退的真正原因是跟科室关系处理不协调.外科主任动员全科室医生使用某种抗生素药，每用一支推销员给8元钱。郭某因涉及数万元金额，他担心这样做会出事，并认为过分追求经济利益会导致不合理用药，甚至滥用药。因此，他向医院党委作了汇报。郭某认为最终导致他失业的直接原因是院内的一次医疗纠纷引起的。一位入院时还能喊叫的女青年，在经治疗后却成了植物人.因在治疗过程中病人反映主刀医师不明，术后没有向家属及时通报病情，且科主任涉及离岗、索要高额会诊费、让家属买来棒冰作物理降温等问题，家属因此大吵大闹并与保安发生冲突，导致院领导被打，脑外科一个月不能正常开展工作.科主任指责是他向家属透露病历资料致使家属吵闹的,。

2、C医院的人才生态环境非常的糟。医疗纠纷不断、医生不敢开刀、前来就诊的病人少、科内团结差等。在C医院工作期间，郭某与美国罗玛琳达大学Robert Iacono博士、日本九州大学Fumio Shima博士合作的课题“立体定向多靶点复合胎脑移植治疗帕金森氏病”开国际之先河，系列论文在国内外多家刊物发表。其课题“经颞浅动脉逆行插管造影、化疗技术”也系国内外首创。另一项“脑星形细胞瘤分子生物学研究”得到7名国内著名专家好评，获1997—1998A省卫生厅科技成果奖。1998年，他发表了7篇论文。这样的人才C医院不要，还要与其解除合同。在科室中受到排挤，凭不上副教授，可见C医院的人才生态环境非常的糟。

3、完善C医院的人才生态环境的措施。各级部门都在讲重视人才、尊重人才，关键是要落实在行动上，既要创造人才成长的环境，更要创造让他们发挥才华、心情舒畅的环境。

（1）、要注意现代化市场经济条件下人力资源的竞争性。人力资源总量与社会各方面对它的巨大需求相比，显得尤为稀缺和宝贵。但是，人才流动必然带来竞争，竞争可以导致人力资源的合理分配，但是，盲目的竞争却会带来人力资源的浪费，可见从人力资源管理的角度来看，要对人力资源的流动做出正确的引导，避免无谓的竞争所导致的不合理的人力流动。

（2）、要注意区分普通人力资源和高素质人才资源。普通人力资源和高素质人才资源的区别就是一般劳动者与人才的区别。两者的区别是由每个劳动者的自身素质决定的，从一般作用上讲人力资源都是普通的劳动力。但是，一旦具备了某种技能，就有了很大的区别。通常我们把素质较高的，具备某种技能和创造力的劳动者叫做人才。特别是高级人才，在创造物质财富和精神财富方面比一般劳动者的贡献更大得多。

（3）、应该确立大的人才战略。应该认识到人才是国家人力资源的精华部分，人才是为经济建设服务的，国家经济发展的总战略和人力资源开发战略是人才管理战略的基础。我们要争取较高的人才占有率，要保持人才拥有量大于培养量，还要保持较高的人才合理使用率。其次，要树立宏观的人才使用观念。尊重知识、尊重人才，其核心是正确地使用人才。

（4）优化人力资源战略和政策环境，引进适用人才。引进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，其有效手段就是用优惠的政策吸引人才。这些年来，各地在优化引人环境方面做了大量工作，对有关引人政策做了明确规定，取得了显著成效。但要进一步优化引人环境，办法应该更多一些，落实应该到位一些。

（5）提高人力资源安全环境，防止人才流失。世界各国尤其是发达国家从保护自身利益和长远安全出发，纷纷制定了人才发展战略及人才安全的法律与制度保障体系。经过多年的改革与建设，我国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。

**第五篇：2024年公共部门人力资源管理形成性考核册答案（模版）**

2024年公共部门人力资源管理形成性考核册答案

形成性考核册作业一

1、郭某被辞退的真正原因是跟科室关系处理不协调.外科主任动员全科室医生使用某种抗生素药，每用一支推销员给8元钱。郭某因涉及数万元金额，他担心这样做会出事，并认为过分追求经济利益会导致不合理用药，甚至滥用药。因此，他向医院党委作了汇报。郭某认为最终导致他失业的直接原因是院内 的一次医疗纠纷引起的。一位入院时还能喊叫的女青年，在经治疗后却成了植物人.因在治 疗过程中病人反映主刀医师不明，术后没有向家属及时通报病情，且科主任涉及离岗、索要高额会诊费、让家属买来棒冰作物理降温等问题，家属因此大吵大闹并与 保安发生冲突，导致院领导被打，脑外科一个月不能正常开展工作.科主任指责是他向家属透露病历资料致使家属吵闹的。

2、C医院的人 才生态环境非常的糟。医疗纠纷不断、医生不敢开刀、前来就诊的病人少、科内团结差等。在C医院工作期间，郭某与美国罗玛琳达大学Robert Iacono博士、日本九州大学Fumio Shima博士合作的课题“立体定向多靶点复合胎脑移植治疗帕金森氏病”开国际之先河，系列论文在国内外多家刊物发表。其课题“经颞浅动脉逆行插管造影、化疗技术”也系国内外首创。另一项“脑星形细胞瘤分子生物学研究”得到7名国内著名专家好评，获1997—1998A省卫生厅科技成果奖。1998年，他发表了7篇论文。这样的人才C医

院不 要，还要与其解除合同。在科室中受到排挤，凭不上副教授，可见C医院的人才生态环境非常的糟。

3、完善C医院的人才生态环境的措施。各级部门都在讲重视人才、尊重人才，关键 是要落实在行动上，既要创造人才成长的环境，更要创造让他们发挥才华、心情舒畅的环境。

（1）、要注意现代化市场经济条件下人力资源的竞争性。人力资源总量与社会 各方面对它的巨大需求相比，显得尤为稀缺和宝贵。但是，人才流动必然带来竞争，竞争可以导致人力资源的合理分配，但是，盲目的竞争却会带来人力资源的浪费，可见从人力资源管理的角度来看，要对人力资源的流动做出正确的引导，避免无谓的竞争所导致的不合理的人力流动。

（2）、要注意区分普通人力资源和高素质人才资源。普通人力资源和高素质人 才资源的区别就是一般劳动者与人才的区别。两者的区别是由每个劳动者的自身素质决定的，从一般作用上讲人力资源都是普通的劳动力。但是，一旦具备了某种技 能，就有了很大的区别。通常我们把素质较高的，具备某种技能和创造力的劳动者叫做人才。特别是高级人才，在创造物质财富和精神财富方面比一般劳动者的贡献 更大得多。

（3）、应该确立大的人才战略。应该认识到人才是国家人力资源的精华部分，人才是为经济建设服务的，国家经济发展的总战略和人力资源开发战略是人才管理战略的基础。我们要争取较高的人才占有

率，要保持人才拥有量大于培养量，还要 保持较高的人才合理使用率。其次，要树立宏观的人才使用观念。尊重知识、尊重人才，其核心是正确地使用人才。

（4）优化人力资源战略和政策环境，引进适用人才。引进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，其有效手段就是用优惠的政策吸引人才。这些年来，各地在优化引人环境方面做了大量工作，对有关引人政策做了明确规定，取得了显著成效。但要进一步优化引人环境，办法应该更多一些，落实应该到位一些。（5）提高人力资源安全环境，防止人才流失。世界各国尤其是发达国家从保护 自身利益和长远安全出发，纷纷制定了人才发展战略及人才安全的法律与制度保障体系。经过多年的改革与建设，我国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。

形成性考核册作业二

（任选一题，小组结论在所选的题目下摘抄文字）下同

1、理论联系实际讨论公共部门应如何运用人力资本理论要点提示：

（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。

2、理论联系实际讨论工作分析在公共部门人力资源管理中的作用。

工作分析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。工作分析为人力资源规划、人员招募与录用、员工培训与开发、绩效考核、薪酬管职业安全及工作设计等管理活动提供了必要的信息支持，成为人力资源管理各项活动顺利开展的基石，被认为是重要的基础性工作。

（1）工作分析是公共部门人力资源规划的基础。制定人力资源规划首先需要掌握职位的工作性质及其对知识、技能等工作条件要求的信息，这样才能确保组织的人员供给和人员储备能够合理地满足组织战略发展的需要。工作分析则明确规定了工作的目的、职责和任务，界定了符合岗位要求的任职资格条件，从而使人力资源规划建立在可靠的工作和人员条件信息基础上，能及时反映内外环境变化，确保了人力资源规划的科学性和前瞻性。

（2）工作分析为公共部门人员甄选与录用提供了客观标准。工作分析对从事具体岗位的从业人员的知识、技能、态度、行为、价值观、品质等方面做出了明确的规定，有助于制定符合岗位要求的人员录用

标准，有利于组织客观、公正地衡量和评价求职人员，从而使人员甄选和录用工作科学化、正规化，避免了经验主义，减少录用中的盲目性。

（3）工作分析对公共部门的员工培训与开发工作具有重要的指导意义。开展员工培训与开发主要基于两个前提：一是员工目前的知识、技能或能力无法满足现有岗位要求，与既定的工作资格要求存在一定的差距，这时就有可能需要通过培训来提升其绩效水平；二是现有员工的知识、技能等素质条件无法满足组织战略发展对人才素质结构的要求，也需要借助于培训和开发手段来实现人才储备。工作分析信息全面反映了组织内各层次具体岗位对从业人员在知识、技能、经验、态度、行为等方面的工作要求，通过将这些信息与现有岗位人员的素质进行比较，就能够帮助判断从业人员是否符合工作要求，员工目前的综合能力与工作要求之间的差距，并进一步根据工作岗位的性质将培训人员分类，并采取科学的培训方法来确保良好的培训效果，从而不仅为组织的培训和开发工作指明了明确的方向，而且还保证了员工培训效益和效果。因此，工作分析对于员工培训和开发工作具有重要的指导意义。

（4）工作分析为公共部门的绩效评价提供客观依据。工作分析信息提供了一项工作的目的、职责、任务等具体内容，根据这些具体内容，我们就能制定出符合组织要求的绩效评估内容和具体的绩效标准，进而根据这些标准对员工工作的有效性进行客观评价和考核。（5）工作分析有助于薪酬制度设计的科学性。工作复杂程度越高，该项工作所需的知识、技能或能力就更多，工作在组织中相对价值就越大；工作职责越重要，该工作在组织中也更具价值。而工作分析过程正是通过全面收集有关工作性质、工作内容、技能难易程度等方面的信息，并进一步对这些信息进行评估，从而科学的确定各项工作对于组织目标实现的重要程度，明确岗位间的相对价值。因此，工作分析的结果为组织薪酬制度的设计提供了明确的依据，确保了员工付出的劳动以及薪酬水平之间的动态平衡，保证了薪酬体系设计的内部公平。

（6）工作分析有利于公共部门员工的动态调配与安置。工作分析信息对组织内各层次工作的内容、职责及其对知识、技能、个性特点等要求作了明确规定，能够从组织和员工个人角度判断员工的个人素质与其所从事的工作是否匹配，就可以为员工提供更多的工作选择机会，提高员工对工作的适应性，真正实现人尽其才，才尽其用。（7）工作分析有助于劳动安全。通过工作分析，可全面了解不同工作的危险程度以及对工作环境的要求，从而采取劳动安全保护措施来保障员工的职业安全。此外，一旦在工作中发生事故，工作分析的信息也能够作为危机处理的原始档案分析，有效的应对和处理工作中的紧急危险，使工作迅速转移到正规的工作流程上来。

（8）工作分析有助于公共部门的工作设计。工作分析则通过科学的手段和方法来收集和分析工作目的、内容和职责等方面的信息，以及时、动态反映内外部环境变化对组织结构的要求，促使各类工作在组织内的合理配置，进而推动各类生产要素在组织内配置和使用的科

学化、合理化，提高组织整体的绩效水平。

3、理论联系实际讨论如何促进我国公共部门人力资源流动。（1）、建立并完善市场化人才机制

由于公共部门的服务对象是社会大众，服务的目的在于满足社会大众的公共需求，所以要想达成这样的目的，必须要求公共部门有才能出众的人才。我国公共部门目前人才制度的落后迫切要求与国际接轨，建立基于市场化的人才机制。“所谓市场化，其本质含义是让价格机制和成本一收益原则进入到公务员和行政管理人才管理体系中。” “建立‘企业化政府’，实现公共行政管理与工商管理互动”，这些都是学者们的观点。另外，还要从传统的人事管理中摆脱出来。“公共部门人事管理机构自身要转变职能、提高素质，要加强人力资源管理的知识化和现代化建设，要重视人力资源规划，要借鉴企业人力资源开发经验，要想方设法留住人才等观点和对策。．”除此以外，还要正确对待人才的流动，切实可行地制定相对应的政策。（2）建立以开发为中心的公共人力资源开发教育体系

公共人力资源开发教育在人力资源管理中也非常重要。只有源源不断的开发利用，公共部门人力资源的优越性和有效性才能充分体现出来。而建立一个良好的人才开发环境对公共人力资源管理也尤为重要。在国外，早已有了对这方面的先行经验。比如娜威政府、公共部门和私有部门都非常重视对劳动力的培 Il和继续教育，并将其作为该国人力资源开发的核心内容。为避免我国公共管理人才流动失衡，我们必须按照国际惯例，建立与国际接轨的公共部门人力资源开发新

体制和运行机制，这对于提高我国政府的人力资源管理的水平是非常重要的。

（3）建立开放式的人才选拔机制

在开放的社会条件下，必须扩大选人视野，形成开放式的人才选拔机制。建立有利于各类优秀人才脱颖而出、人尽其才的开放式人才选拔机制，是一种遵循人才成长的不同规律，充分体现公开、平等、竞争、择优的原则。扩大民主，提高公开度和透明度，引入竞争机制为取向的选拔机制，是适应入世挑战和人才分布日益社会化、社会生活日益复杂化特点的一种全新的人才选拔机制。另外，还要大力改革我国的旧有的人事制度，建立崭新的以人为本的人力资源管理制度等。

形成性考核册作业三：

（示例二题，另二题由有兴趣的同学自行发挥）

1、公共部门实施有效激励的途径（1）薪酬激励

薪酬激励是公共部门对工作表现突出、有显著成绩和贡献的人在薪酬方面给予提高的一种激励方式，包括工资、奖金、津贴、旅游、带薪休假等方面；薪酬激励是满足“经济人”的社会角色，通过这种奖励满足他们对物质上的需求，可有效预防人员外流，使他们安心工作；（2）、荣誉激励

荣誉激励是公共部门对工作表现突出、有显著成绩和贡献的人给予荣誉称号等方面的一种激励方式，包括口头表扬、通报嘉奖、记功、授

予荣誉称号等形式。这种奖励是满足个人社会尊重的需要，是人的高层次需求，所以说这种无形的激励在特定的条件下更能激发人的工作热情，使其作出更大的贡献；（3）、职务晋升

职务晋升是公共部门对工作表现突出、有显著成绩和贡献的人通过提高其行政职务的一种激励方式。这种激励的实施一般伴着职务的变大以及工资标准的提高，兼有精神和物质两个方面的激励作用，一经做出这种激励对部门的影响很大，故这种激励方式只有在该员工做出较大贡献并且在仔细考察后才能实施；（4）、培训激励

培训激励是指公共部门对工作表现突出、有显著成绩和贡献的人在培训方面给予提高的一种激励，包括出国留学、进高校或上级部门进修、送到先进部门交流等，这种激励方式是兼顾满足个人自我知识完善以及公共部门工作的需要，但作为激励手段在实际操作中，应在可控的范围内让员工自行选择，可以把其引申为一种福利。

2、双因素理论在人力资源管理中的运用

赫兹伯格认为每个人都生活在特定的社会环境中，其中许多因素影响人的行为，这些影响因素可分为两类：一类叫保健因素（Hygiene），主要指与工作环境和条件有关的外部因素，如薪金、管理方式、地位、安全、工作环境、人际关系等。没有这些因素容易使人产生不满意，降低人的工作积极性，具有这些因素可防止人们对工作产生不满的情绪，但并不足以使人对工作产生积极的态度。另一类

叫激励因素（Motiviation），主要包括成就、赏识、晋升、工作本身、发展前途、责任等，它的存在有利于增加人的满意度，提高人们的工作积极性，但没有这些因素不至于引起人的不满。

双因素理论作为一种重要的人力资源管理理论，在辅导员队伍建设中的运用原则：

（一）保健因素与激励因素并重的原则

（二）保健因素与激励因素相互转化的原则

（三）、运用双因素理论做好辅导员队伍建设的对策

结合我国高校辅导员队伍的工作实际、存在的问题及伍需求的调研情况，影响辅导员队伍的保健因素主要为环境（人际关系）、薪酬、职业文化三个方面，激励因素主要为工作设计、发展、成长和认可四个方面。作业四：

一、1、ABD

2、ACD

3、ABC

4、ABD

5、AD

二、1、√

2、√

3、X

4、√

5、√

6、X

7、√

8、√

9、√

10、√

三、作业漏印第三类题目

四、名词解释

1、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。

2、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。

3、绩效评估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。

4、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。

五、简答题

1、公共部门人力资本与一般人力资本有哪些不同？ 公共部门人力资本具有社会延展性； 公共部门人力资本具有成本差异性； 公共部门人力资本具有绩效测定的困难性； 公共部门人力资本具有收入与贡献难以对等性； 公共部门人力资本具有市场交易不充分性。

2、公共部门工作分析的作用。

工作分析是公共部门人力资源规划的基础。

工作分析为公共部门人员甄选与录用提供了客观标准。

工作分析对公共部门的员工培训与开发工作具有重要的指导意义。工作分析为公共部门的绩效评价提供客观依据。

工作分析有助于薪酬制度设计的科学性。工作分析有利于公共部门员工的动态调配与安置。工作分析有助于劳动安全。

工作分析有助于公共部门的工作设计工作。

3、如何深化公务员福利制度的改革

（1）简化各项补贴项目，实现福利的货币化，显现化。（2）建立驻地财务中心制度，加大预算外资金监管力度。（3）福利费的增减应与国民收入相协调，按一个合适的比例范围上下浮动。

（4）通过全国统一平衡和协调，逐步缩小发达地区与不发达地区之间的差距。

六、论述题

1、试论现代公共部门人力资源管理发展的新趋势。

1、专家治理以及政府管理职业化。随着知识经济和信息社会的来临，随着政府管理复杂性的增加，随着政府管理对大量信息的需求，随着政府管理日趋技术化和专门化，政府管理对专门性的需要更加强烈，这一切均导致了知识工作者的兴起。以发达国家为例，据估计，在不远的将来，无论是公共组织还是私营组织的工作，将有９０％为专家系统或人工智能所扩张或替代，所谓扩张，系指专家系统与专门技术人员兼顾工作，使工作的效率效能提高；所谓替代，系指未来相当比例的工作，由机器代替人力去做。与此同时，知识和信息工作者，在政府公务领域内将占主导地位。在未来的公共组织中，知识和专家 的权威将会日益显现。

2、从消极的控制转为积极的管理。传统的公共部门人力资源管理，是一种以控制为导向的消极的管理，这种管理的基本特点在于：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；强调集中性的管理等。传统的以控制为导向的管理不免使公共部门人事制度僵化、缺乏活力。而新的公共部门人力资源管理更具积极性。所谓积极性的公共部门人力资源管理，乃是要在已有的公共部门人事制度的基础上，创造一个公务员潜能发挥的良好环境，促使公务人员具有使命感，从而更好地促使组织目标的达成和效能的实现。与传统的控制导向不同，新的公共部门人力资源管理强调的“授能”，即授权赋能，主要特征表现在：开放参与决策机会；提供行政人员发展自主性的机会；发展组织共同愿景；发展并维持组织成员之间的依赖、开放式沟通等。

3、公共部门人力资源发展的重视和强调。面对知识经济和信息社会的到来，面对新知识和新技术的挑战，越来越多的组织认识到公共部门人力资源发展——即通过持续的学习以改变公务员和公共管理者的态度、行为和技能——的重要性。更为重要的是由于今天公共组织管理者和公务员面临的是一个快速变迁的社会，过去被动式的学习已经无法适应时代的要求，具备新的学习能力是公共部门人力资源发展的核心，学者马库德称之为“新学习”，所谓新学习它具有以下特征：学习目标是欲达成组织绩效；学习的重点在“学习如何学习”的过程；灵活适用具有弹性的组织结构，使学习多样化；学习时要发

挥运用创造力，培养非直线式、直觉式的思考；学习可使人们更有意愿及能力，发挥更有效率而迈向成功；鼓励人们积极参与及投入各项组织的活动；组织应具有开放性的特性，对于不同的学习方式都能够讨论及包含；学习是一连串的规划、执行与反馈过程；强调教学相长，相互学习；将学习融入工作之中，同时成为生活中不可分割的一部分。

4、人力资源管理与新型组织的整合。在信息技术的冲击下，传统的金字塔形的组织机构正在让位于更合乎新信息社会需要的组织结构。为了因应环境的变化，提高效率、符合创新的要求，发挥公共部门人力的专业才能、有效运用科学技术，组织的弹性化、灵活化、临时性扩大授权已成为必然趋势。对未来的组织结构，人们有许多描述，如网络组织、无缝隙组织、后官僚组织等等，不管叫什么名称，可以肯定，新型的组织结构将具有如下特色：对环境具有开放性，组织结构的弹性化；组织更趋扁平化，中层管理的削减；强调通过对话建立权威，权力的均等化；信息的共享和决策的开放；权力结构从集中、等级式的，转化为分散网络式的；从自上而下的控制转为相互作用和组织成员自我控制；组织的价值观从效率、安全、回避风险转向效能、敏感性、适应性和勇于创新。总之，新型组织结构强调一种更能发挥公务员能力和潜能，而不是抑制创新与活力的组织。

5、公共部门人力资源管理的电子化。信息和网络技术在公务员管理中的应用已成为一个显著的特征，人力资源管理的电子化和网络化，可以增加效率，节约成本；有利于人力资源战略和政策制定；有利于加强人员之间的沟通与联系；有利于实现参与管理。未来主要的

发展包括：电子人事政策法规和电子人力资源资料库；电子招聘；电子福利支付；电子动态管理等。

6、政府人力精简与小而能的政府。政府组织规模的庞大，乃是过去时代各国政府的一个普遍现象，究其原因在于政府功能的扩张、社会的发达、政务的增繁以及政府自身的内在扩张。而政府之扩张反过来导致赤字、绩效低下、成本扩张。所以，从1９９０年以后，各国之文官改革，莫不把人力精简和紧缩管理作为主要措施。美国在1９９９年会计精简全职公务人员27.2９万人；加拿大亦在总数22.5万名公务员中精简5.5万名。中国中央政府亦精简了3０％的公务员。随着“小政府”观念的深入人心，人力精简继续成为公共部门人力资源管理的一个基本趋势。

7、绩效管理的强调与重视。随着公共组织目的取向色彩日益浓厚，绩效将深入种种目标当中，成为最受关注的课题。事实上，组织的成功与否，应视人力资源有效运用的有效程度而定。如今，无论公、私组织，绩效管理成为一个最热门的话题。绩效管理意味着组织管理者为公务员规划责任及目标，以使他们的能力获得最大的发挥；并通过绩效考评，以此作为公务员奖惩的依据。一个有效的绩效管理系统应包括以下几部分：对每一项任务及价值作清楚的陈述；规划一套用以建立个人行为表现契约的程序；建立一套流程，作为公务人员能力改善计划的基础；订立绩效指标；建立绩效评鉴机制。

8、公务伦理责任的强调和重视。近年来，越来越多的公职人员的不道德行为（如腐败）导致了政府威信的下降，导致了公民对政府

官员产生“信任赤字”，严重影响到了政府的合法性问题，在此背景下，通过强调公务员的伦理责任而重振政府的威信，就成为未来公共部门人力资源管理的一个显著特征和趋势。在美国，1９78年制定“政府伦理法”，对公务员的伦理作为法律规定，同时成立“政府伦理局”，具体负责公务人员的伦理管理问题。美国公共行政学会1９85年发表公务员伦理法典，1９９4年又予以修正，要求公务员为公共利益服务，尊重宪法及法律，展现个人正直，追求专业卓越表现。OECD国家也致力于公务道德基础设施建设工作，许多国家亦有公务员伦理的法律。我国目前虽然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，但随着“以德治国”观念的逐步深入，公务员的职业伦理总是会越来越受人们重视。可以肯定，如何维系公务员伦理行为，是今后我国公共部门人力资源管理面临的挑战之一。

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