# 最新国家开放大学电大《公共部门人力资源管理》形考任务1试题及答案

来源：网络 作者：心上花开 更新时间：2024-10-15

*最新国家开放大学电大《公共部门人力资源管理》形考任务1试题及答案形考任务1案例二：加州大学聘走浙大下岗博士据《浙江经济报》报道，就在A省政府即将赴美国引进海外人才之际，A省第一位脑外科博士郭某失业了。1998年12月，郭某因被B大学医学院附...*

最新国家开放大学电大《公共部门人力资源管理》形考任务1试题及答案

形考任务1

案例二：加州大学聘走浙大下岗博士

据《浙江经济报》报道，就在A省政府即将赴美国引进海外人才之际，A省第一位脑外科博士郭某失业了。1998年12月，郭某因被B大学医学院附属C医院解聘而失业。失业时，郭某仍是A省唯一的一名脑外科博士。此后近一年时间，郭某先后向A省内多家医院求职，均被拒之门外。无奈，他通过互联网向海外求职。2024年4月，他被美国加州大学医学中心以高于C医院近20倍的薪水聘用。既然是紧缺的医学博士，为什么会被辞退？是什么原因迫使这位博士流失到国外呢？

博士被辞退

郭某出身于浙江温岭市一个家境贫寒的农民家庭。1991年，他从上海医科大学研究生院毕业，分配至B大学C医院工作，成为这所当时尚处于筹备阶段的医院的第一批正式职工。两年后，郭某脱产考入B大学彭教授门下攻读博士学位。在校期间，他获得B大学研究生最高奖“葛克全奖学金”。1996年8月取得博士学位后，他重回C医院工作。

1998年12月14日，郭某意外地接到了C医院人事部送来的一纸通知：经院务会议讨论，院方不再与郭某续签聘用合同，自当日起郭某不需要再参加神经外科的科内工作。同时院方将郭某已安排好的手术取消。医院领导告诉他：院方给予他3个月的待业期，此间他可自行联系调动单位或向医院提出辞职申请，办理离院手续。3个月后，如本人未来办理待业手续，院方则作辞退处理。于是，这位A省第一位脑外科博士成了一名失业的博士。失业8个月后，郭某从省人才交流中心复印出的考核表上，发现科室对他的“职业道德”、“履行岗位责任能力”、“劳动纪律”、“团结协作”等项评分均为“最低分”，其中“团结协作”一项比最低分还要低（最低分5分，郭某得4分）。

跟科室关系处理不协调

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。

郭某说：“我在B大学工作已近10年，长期担任B大学本科生的教学工作，工作勤恳，从

未发生过医疗事故，也未向外透露内部消息，更没有犯政治、经济等方面的错误。医院解聘，实在想不通。”他认为，“下岗”的原因与科主任对他的看法有关。他说，1996年至1997年，脑外科主任动员全科医生使用某种抗生素药，每用一支推销员给8元钱。“当时这种药在科内简直用疯了，其中有一个月就拿了5000元。”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。郭某说，凭他的条件，本应在1996年评上副教授，但等评审会结束后，医院人事部门才告诉他院方并没有把他的材料上报B大学，也并没有告之原因。后来他听人说，他在医院内部的职称评审会中就通不过，原因是认为他条件都是具备的，就是科室里关系没搞好。

而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。他回忆，1998年，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和病人家属发生纠纷。家属因此大吵大闹并和保安发生冲突，导致院领导被打，脑外科一个月不能正常开展工作。郭某说，当时科主任在向院领导汇报时指责郭某向家属透露病历资料致使家属吵闹。郭某说：正是这些事，使他得罪人。可“我绝对没有向外透露关于医疗过程的消息”。

医院人事部：解聘是优化组合的需要

C医院人事部郭主任说：解聘郭某是件很正常的事。她介绍，C医院采用一年一聘的用人制度，每年都要进行双向选择。郭某下岗的主要原因是科室工作人员优化组合的需要。郭主任说，我们与员工的合作大部分比较愉快，只有郭某一个人到处反映情况。

她说，1998年8月，院里启动了新一轮的聘任工作，当时脑外科的一部分人员便提出不要再与郭某签续聘合同。为此，院党委、人事部高度重视，分别找了科室的每一个成员了解此事。当时大家就提出了多项问题，诸如医疗纠纷不断、医生不敢开刀、前来就诊的病人少、科内团结差等，最后大家点到，造成这一局面，郭某负有主要责任。9月9日，医院院长与院纪委书记找郭某谈话，并提醒他要注意与科室关系的协调。9月14日，医院院务会议决定暂不与他签定聘用合同，给郭某3个月的试用期，视表现再作决定。3个月后，即1998年11月，院长根据神经外科对郭某的书面鉴定（经人事部核实），决定不与他续签合同。12月，院务会议根据郭某提出的复议申请，又一次调查核实后维持了原先的决定。

针对郭某所指责的神经外科有不正之风及科主任对其打击报复一事，郭主任认为，此事与解聘无关，医院纪委曾对此事作过调查，结果无上述行为。记者又问：郭某的考核为“D”级，是不是合理？郭主任表示：解聘与考核无关，解聘在前，考核在后。

院长感慨：改革难！

C医院院长吴金民一见记者就说：“我想说的就是一句话——改革难！”对郭博士的遭遇他也表示同情，但他说：“我们不可能牺牲单位的利益来扶‘贫’。”

“其实我跟他个人无恩无怨，国家培养一个博士生不容易，如果他好好工作，我们根本没问题，而问题正像人事部主任介绍的，一个组合不优化的团队没法工作。”吴金民说，郭某在的时候几乎把整个科室都拖垮了。他举例说，郭某走后，2024年脑外科的出院病人数比去年同期增长了15％。

记者问他，郭某的问题是不是很严重？他回答，一个团体里，有人在这个人面前悄悄地说那个人的坏话，在那个人面前悄悄地说这个人的坏话，最终令一个团队无法工作，你说算不算严重？

对于郭某的业务能力，吴院长的评价是“一般”，不过，一般的临床应付过得去，不是一无是处。但他佩服郭某处理医患关系的能力：有些病他处理得不大好，但是医疗纠纷却很少，他有本事把病人的工作做得很好。

看到记者疑惑的神情，吴院长立即解释道：“因为他现在乱咬。人家主任说，我要说他的问题，他有一大堆。”吴院长还说，郭某到C医院后并没有出什么科研成果。记者提到郭某到医院后有两个课题曾达到国内外先进水平，媒体有过报道，吴院长回答，这一类报道，是医院出于宣传自己考虑，因为医院刚建立，总是要宣传宣传自己。媒体在报道时并未经专家鉴定。“其实这些都不是什么了不起的”，“先进也没有什么量化的标准”。

吴院长向记者感慨：像我们这样动真格进行人事制度改革的事业单位在省内是极少见的。新闻媒体在这一点上要多推动改革，多支持改革，不要设置障碍。

博士求职不易

在失业求职的过程中，郭某常常身无分文，女友也与他分手。1999年8月22日，医院保卫科和总务科派民工查封了他在C医院的房间。8月23日夜，当郭某打工回来，发现房门已被砸开，室内满地狼藉，抽屉被打开，大量的科研资料被当做废纸清除掉。后来他才知道他的东西被锁在另一房间。“我合法的东西他们有什么权利查封？”郭某气愤地说。幸好，他在B大学的一位老师伸出了援手，让郭某先到他家住。

“我是一个从学校到学校的人，心思都用在学习和业务上，对请客送礼这一套一窍不通。自己长期脱产读书，没有积蓄；父母亲是60多岁的农民，家里贫穷，有时靠我接济一点。”郭某说。在C医院停发工资后，他到有关医院求职之余，甚至替人家看过水果摊。

郭某去求职的医院开始都答应接收，但到C医院一了解，马上就变了态度，说暂时不考虑。甚至有人建议他还是到远一些的地方求职吧。郭某也曾去A省人事厅仲裁处申诉过，但被告之聘用合同到期，院方可以解除聘用关系。

郭某说，开始时他根本没考虑到出国，他只希望在杭州的医院找一适合自己专业的工作。郭某在上海读研期间，精通英语，也懂德语、日语，当时他就有好多次机会可以出国。这一次，他把求职信寄到了美国、加拿大。没有任何背景、没有任何人帮助的博士随即被国外两家机构相中。最终他选择了美国加州大学医学中心。1999年12月底，对方专门派人在上海面试。2024年4月10日，他收到加州大学正式邀请书，年薪3.9万美元，解决住房，提供科研经费。邀请书还说，有什么困难及时提出，如在他们管辖的范围内，将尽一切力量解决。

“机会来得这么快，这么好，但我心里却很难受。”郭某说，“因为我是出于无奈，被生活所迫才出国的。”他说：“从小学读到博士，是国家培养了我；还有这么多导师，为我的成长付出了心血。我本应该为中国的病人服务，科研成果为自己国家所用。”

记者问：“将来，有没有可能回国工作？”

他表示：“现在出国，是暂时的，我相信一定会有机会回来的。”

郭某攻读博士学位时的导师之一彭教授一直不知道郭失业，直到记者采访才获悉。他分析说：“人际关系处理得不好，造成这么大的矛盾，可能是跟郭某个性比较强有关。”

“我不知道郭某为什么要到处乱告，一个单位作出这种决定，它有非常合适的理由。深层次的东西，你记者是问不出来的。”采访中，一家医院整形外科的一位主任这样对记者说。

记者追问：“什么是深层次的东西？”他说，在医院里，最忌讳的事，就是“一个医生做了个手术，另一个医生跑到病人面前，说这个手术没做好，告去。你想，这后一个医生还能呆得住吗？”

博士失业的事引起许多人的深思和议论。

A省体改委一位不愿透露姓名的领导认为，我们并不认为博士就不能“下岗”，问题是这名脑外科博士究竟应不应当被解聘？目前事业单位进行用人制度改革确实难，但问题的核心在于医院双向选择过程中能否做到公开、公平？其具体规定是否科学？

B大学一位教授说，A省最近要组织一个代表团到美国、加拿大招贤，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。

案例讨论：

1、你认为郭某被辞退的真正原因是什么？并说明理由。（40分）

2、你如何评价C医院的人才生态环境？（30分）

3、你对完善C医院的人才生态环境有何良策？（30分）

1、你认为郭某被辞退的真正原因是什么？并说明理由。

答：从案例中可以看出，郭谋被C医院辞退并不是由于他的工作能力问题，主要因为C

医院的人才生态环境存在诸多问题所造成的。

医院给出的辞退理由是科室工作人员优化组合的需要。从案例中得知，郭某被辞退是因为他不肯与科室的不正之风同流合污，而遭到了科室的打击报复。而医院的领导也只是听一面之辞，不去了解真实的情况，最后造成了郭某被医院辞退。医院的人才生态环境很不完善，人力资源管理还很滞后，急需改善。

他所在科室在他的考核中，“职业道德”、“履行岗位责任能力”、“劳动纪律”、“团结协作”等项评分均为最低分，尤其是“团结协作”的分数最低。

从案例中所举的事实来看，当科室里人人都为了钱滥用药物时，只有郭某不肯这样做，并把情况汇报了上级；因为科主任的原因发上一起医疗纠纷，导致脑外科不能正常开展工作一个月，科主任认为是郭某向病人透露了病历资料等情况都表明，郭某所在科室在科主任的领导下，没有起码的医德，业务水平除郭某外也比较低，一切向钱看，不顾病人的安危。郭某看不惯这一切，也不肯同流合污，而且他的个性较强，所以科室认为他不“团结协作”“职业道德”“劳动纪律”都有问题，遭到打击报复。就“履行岗位责任能力”这一点来看，科室完全不实事求是。郭某的业务能力是很强的。郭某是浙江第一位脑外科博士，在当时也是唯一的一位脑外科博士。在攻读博士期间，他还获得了研究生的最高奖学金，说明他在读书期间成绩非常优异，在C医院工作的两年多时间，他研究的课题都是国内外首创，并发表了多篇论文。另外，他长期担任

大学的教学工作，工作勤恳，也从来没有出国医疗事故，后来郭某很快被美国的加州大学医学中心聘用，可以看出，郭某并不像吴院长所说的业务能力一般，吴院长对他的情况并不很清楚，但因为落后的人才管理观念，根据科室的反映和评价，医院把郭某辞退了。

2、你如何评价C医院的人才生态环境？

答：C医院的人才生态环境存在着诸多问题，我们要从案例中发现存在着什么问题。从案例来看，存在以下几个问题：

（1）人力资源管理的观念滞后，从人事部到院领导，都没有科学的人力资源管理的观念，没有“以人为本“的管理观念，不尊重人才，不重视人才，只重视团队的优化组合，没有为人才创造一个良好的工作环境。

（2）人力资源管理的体制环境建设亟待完善。C医院的人才使用、考核、激励等机制都不健全、不科学、不合理，不能反映人力资源真实的情况，因此才会出现工作能力出众的人却被科室考核为最低分的奇怪现象。

（3）医院领导不重视组织内部的沟通，不对郭某的情况进行彻底的调查研究，体现出根本不重视人才，也不爱护人才。

3、你对完善C医院的人才生态环境有何良策？

答：

（1）改善C医院人才管理体制，优化人才生存和发展的体制环境。

（2）树立正确的人力资源观念，提倡人本管理、尊重人才、重视人才

（3）采取有效措施使组织内的沟通，不对郭某的情况进行彻底的调查研究，体现出根本不重视

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