# 公共部门人力资源管理学习报告

来源：网络 作者：梦中情人 更新时间：2024-09-09

*第一篇：公共部门人力资源管理学习报告公共部门人力资源管理学习报告当今社会的竞争是人才的竞争，人力资源管理的作用在现代公共部门管理中日渐突出，它是公共部门公共服务与管理职能得以实现的关键环节。罗纳德•克林格勒曾说过：“在发展中国家，在公共人...*

**第一篇：公共部门人力资源管理学习报告**

公共部门人力资源管理学习报告

当今社会的竞争是人才的竞争，人力资源管理的作用在现代公共部门管理中日渐突出，它是公共部门公共服务与管理职能得以实现的关键环节。罗纳德•克林格勒曾说过：“在发展中国家，在公共人事管理与民主化进程之间，一定存在着某种普遍的关系模式。不论我们赞同与否，可以肯定的一点却是人力资源管理在一个国家公共管理中占据着极其重要的地位，它是高效公共行政中一个极为关键的要素。”由此可见，研究公共部门人力资源管理的重要性和重大意义。

一.公共部门人力资源管理的价值取向

任何公共部门的管理活动都体现一定的价值取向，并受到一定价值取向的规范和制约。因此，公共部门人力资源管理首先应该确定正确的价值取向，价值取向作为人们对世界的价值反映、判断与选择，它是指导人们实践活动的一般思想原则，并规定着人们的态度和行为，对人的行为具有观念导向作用。而公共部门人力资源管理的价值取向是支撑和引导公共部门人力资源管理的全过程与方向的价值观念体系，因此公共部门只有先明确自己的价值取向问题才能做出合理的制度安排。

政治回应性价值取向要求政府能够积极地反应并回答通过民选官员表达出来的公民意志，涉及究竟是趋于某些利害关系人的利益还是回应公共利益的问题。基于这种价值取向，在任命过程中政治忠诚以及教育和资历被看做是衡量其功绩制的标准，那些最有资格担任职务的候选人往往是在政治忠诚上不存在任何疑问的人。但是这种价值取向往往容易忽略工作效率，造成组织工作效率低下的不良后果。

针对政治回应性价值取向所带来的问题，又提出了组织效率价值取向。组织效率价值取向倡导雇员的业绩导向而不是政治忠诚导向，表现了在任何管理过程中产出与投入之比率达到最大化的期望，即力求以最少的人力、物力、财力和时间的消耗，取得尽可能大的产出。由此产生了以推进机构效率和保障公共雇员权利为目标的公务员制度，最大程度上实现效率、个人权利和政治回应的目标。

而个人权利价值取向则强调公民个人免受政府官员不公正行为侵害的问题，从而保障了公共部门雇员在管理中受到公平的待遇，同时也维护了组织的正义性。基于保护个人权利的价值取向产生出集体谈判制度，就雇员的工资、福利、就业条件等问题与管理者进行协商，维护员工利益。社会公平价值取向崇尚人们在竞争公共职位中的公正性和公平性，它主要关注妇女、少数民族和残障人士等社会弱势群体的公平待遇问题。基于这种社会公平价值取向，产生出弱势群体保护行动制度，通常存在于公务员制度之内，给那些利益没有被充分表达的阶层成员表达利益的渠道。

上述四种价值取向和基于它们所产生的不同制度往往在公共部门人力资源管理中均有体现，只是所占比例有所不同。公共部门人力资源管理必须首先明确自己的价值取向，才能制定出合理高效的政策。

而在现实生活中，从中国国情出发，着眼于现代公共人力资源管理的一般规律，当代中国公共部门人力资源管理应统筹兼顾，确定和坚持以服务、效率与效益、权利与责任、公平与正义等基本的社会价值范畴为支点的价值取向体系。

二.公共部门人力资源管理的发展方向——战略性人力资源管理 随着经济全球化进程的加快，技术、经济和社会的剧烈变革，中国公共部门的战略环境发生了重大变化，对人力资源管理提出了全面的挑战，战略性人力资源管理随之兴起。战略性对应对越来越复杂的人力资源管理具有重要意义。

战略性人力资源管理是指组织能够实现目标所采取的一系列有计划、具有战略性意义的人力资源部署和管理行为，对人力资源管理与政策制定具有深远的意义。

发展战略性人力资源管理能力对公共部门管理者有着重要的要求：首先公共部门管理者应具有充分的理解力和认识力，即理解如何才能使组织的人力资源管理功能相互关联，并与其内外部的环境相适应。这就要求管理者必须站在战略的高度，对组织所面临的人力资源方面的问题进行诊断、分析，并提出有效的解决方案，然后通过资源整合，向内部员工甚至外部的利益相关者推销自己的解决方案，以赢得各方的支持和配合。

其次，战略性人力资源管理还要求管理者能够面对和把握工作的变化，因为战略的本质就是要保持一种非组织化、非程序化、非常规化、不断创新的状态，因此人力资源管理者应该在吸纳、留住、开发、激励人才上不断创新，不断学习，以应对瞬息万变的环境对工作的影响。最后，战略性人力资源管理要求管理者有承担组织发展责任的勇气，具备较高的敬业精神和职业水准。在当今全球化背景下，公务员的作风就代表了国家的形象，因而公共部门人力资源管理从业者应树立一种积极向上的人生观和价值观，遇到风险时勇于承担组织发展的责任。

发展战略性人力资源管理不仅对管理者有着严苛的要求，对管理工作本身也有要求：战略性人力资源管理应从以职位管理为本向以工作管理和雇员管理为本转变。

在传统的公共人事管理中，管理者总是力求通过预算控制和职位管理，即限制一个机构可以雇佣人员的数量和种类，来寻求服从与效率，这就是传统的职位管理。

然而在现实生活中，公共人事管理的主管发现工作管理和雇员管理对效率的提高更加有效。工作管理是指发展和完善分类及薪酬制度，有效地分配工作和公正地分奖酬。工作管理和雇员管理更加体现了现代公共部门人力资源管理中的“以人为本”的原则，表现了对人和人性的尊重，从而能够更好地实现战略性人力资源管理。

战略性人力资源管理不仅仅是上述的一系列行政技术和手段，而是一个应变性的和动态的领域，因此我们不能只研究人力资源管理中的技术变革，还应注重行政改革。当然改革可能带来失败的风险所以我们要选择那些以积极的态度承担风险的人力资源的管理者。

三.专业化与协同合作的矛盾

随着现代科技的进步与发展，人们的劳动及其成果被越来越频繁地划分成为越来越小的部分，专业化程度大幅提高。诚然，专业化水平的提高是一个社会进步的表现，它可以极大地提高工作效率与工作进度，但也带来了一些问题。

为了解决专业化带来的问题，我们必须加强各部门之间的有效协作。这正如每一个具有特殊天赋的足球运动员，只有经过教练的精心协调，才能组成有效的球队。如果工作的详细划分是不可避免的，那么，协调就成为不可或缺的了。在公共部门人力资源管理中，我们必须将每位专家的努力联系起来，以使每个人都能为组织的最终目标做出贡献。

四.组织的正义与人事监督

一个公共部门人力资源管理明确了它的价值取向，确定了它的发展方向，也很好地加强了交流协作，但是如果这个组织没有正义，不能对公职人员的权利加以维护，那么这个公共部门也无法得到长远的发展。

我们在现实生活中还可以看到部门主管因个人偏好不公平地对待员工、不合理地晋升与自己关系密切的员工，组织监督不充分，性别歧视等现象，这说明公共部门人力资源管理中对公职人员权利的保护还远远不够。

公职人员是行政执法的中坚力量，能否对其权利进行有效的保护，不仅直接关系到公职人员工作的积极性，而且还关系到行政权力体制的良性运行。因此公共部门必须建立和维护雇员和行政机构之间的关系的法律条款，并且加强公共部门的人事监督，以确保公共部门人力资源管理的合法化和有效运行。

我们可以从两方面评估组织的公平正义的情况：一方面是组织奖惩机制，一方面是组织人事管理决定与推行程序的正当性。

组织效能的达成，依赖于一定的奖惩措施，公平的奖励可以激励员工更好地工作，而不不公平的奖惩会使员工觉得权利受损，可能更容易采取不合作、不忠诚的行为，或通过减少工作义务的行为来报复组织。所以奖惩要公平、公开、及时。而现代人力资源管理将雇员看做是一个组织的公民的概念，使得我们认识到一个雇员是否愿意为组织努力工作，部分依赖于个人品格，还依赖于与组织其他人员的联系，这就又涉及到公平问题。

组织人事管理决定与推行程序的正当性也影响着组织正义，包括人事晋升、解聘、惩处等方面的程序是否正当。而当我们感觉权利受到侵害时，则应该通过正式或非正式的申诉程序来维护自己的合法权

利。这个过程往往包括非正式的咨询；正式的申诉；监督者和人事管理部门管理者之间的讨论；调查、裁定或仲裁。

这其中我们还应重点关注对揭露组织丑恶内幕的“检举人或行为”的保护。因为公共组织和行政官员有阻止一些内部犯罪信息向公众暴露的倾向，所以检举者很容易受到打击报复，在这一方面我们必须加强保护，使检举者无后顾之忧，从而完善认识监督制度，促进组织公平正义。

**第二篇：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

**第三篇：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）

**第四篇：公共部门人力资源管理学习总结**

公共部门人力资源管理学习总结

本学期开设了公共部门人力资源管理这门课程，因为我从事人力资源工作，所以相较于其他课程来说，我对这门课程非常重视。现在的工作中会遇到很多人力资源专业方面的知识，但以往在理论方面欠缺很多，通过本学期的学习，为日后工作效率与质量的提升奠定了基础。

现就本学期学习的理论知识总结如下：

一、人力资源管理历史背景及发展方面：从管理目的角度看；人力资源管理大致经历了工作中心、人员中心、人员工作互动等三个阶段；从管理内容角度看：大致经历了现场事物管理、档案业务管理、指导协调管理三个阶段；从管理方式方法等技术角度看：人力资源管理大致经理了非独方的综合阶段；从管理历史发展角度看：人力资源管理大致经历了经验任务管理、科学人事管理、现代人力资源管理三个阶段。

二、人力资源规划与预测：所有的管理职能中，人力资源规划最具战略性和主动性。科学技术瞬息万变，而竞争环境也变化莫测。这不仅使得人力资源预测变得越来越困难，同时也变得越来越紧迫。人力资源管理部门必须对组织未来的人力资源供给和需求作出科学预测，保证组织在需要时就能及时获得所需要的各种人才，进而保证实现组织的战略目标。所以人力资源规划在各项管理职能中起桥梁和纽带的作用：

1、通过人力资源供给和需求的科学分析，制定合理的人力资源规划有助于一个组织制定战略目标、任务和规划的制定和实施；

2、导致技术和其他工作流程的变革；

3、提高竞争优势，如最大限度削减经费、降低成本、创造最佳效益；

4、改变劳动力队伍结构，如数量、质量、年龄结构、知识结构等；

5、辅助其他人力资源政策的制定和实施，如招聘、培训、职业生涯设计和发展等；

6、按计划检查人力资源规划与方案的效果，进而帮助管理者进行科学有效的管理；

7、适应、并贯彻实施国家的有关法律和政策，如劳动法、职业教育法和社会保障。

三、公共部门人力资源招募与开发：人力资源开发是组织和个人发展的过程，其重点是提高人的能力，核心是开发人的潜能。因此人力资源开发是一个系统工程，它贯穿人力资源发展过程的始终，预测规划、教育培训、配置使用、考核评价、激励和维护，都是人力资源开发系统中不可缺少的环节。组织若要从事生产经营活动，就需要具备两个基本的条件：一是占有资金；二是拥有掌握专业技能从事管理和操作的人员。两者之间，人的因素更为重要。人力资源的核心问题，是开发人的能力。提高劳动者的素质。所以说，制订和实施人才战略，是组织实现发展战略的客观要求，是现代组织人力发展规律的内在要求，也是现代科学知识和教育的客观要求和发展趋势。

四、公共部门人力资源培训与开发：在人力资源管理中，培训和开发是经常联系在一起使用的两个概念，二者在内涵上有一些差别。但其实质是一致的。培训强调的是帮助对像获得目前工作所需的知识和能力，以更好地完成现在所承担的工作。开发则是指一种长期的培训，它强调的是鉴于以后工作对员 将提出更高的要求而对员工进行的一种面向未来的人力资源投资活动。培训和开发的目的者在于提高员工各方面的素质，使之适应现职工作或未来发展的需要。同时，培训使用的技术和开发中使用的技术通常是相同的。员工培训是人力资源管理工作的内在组成部分也是一种对人的投资。任何一个新员工，不论他具有多高的素质和技能，都不可能与企业的工作要求直接吻合，也缺乏在企业集体中同心协力、相互配合的工作经验和态度。因此，企业为使新员工掌握必要的知识、技能和应具备的工作太度，一般都要进行相应的培训。现今的企业将培训用于实现两个新的目的：

1、向员工传授更为广泛的技能，包括解决问题的技能、沟通的技能以及团队建设的技能等。企业是在不断变动的经济技术环境中生存发展的，员工的知识、技能、工作态度出必须和这种不断变换的外部环境相适应。因此，培训就不单是针对新员工的一次性工作，而是一种经常化的制度；

2、利用培训来增强组织的吸引力，强化员工的献身精神。工作对于员工来说，不仅仅是生存的手段，也是实现自我价值的途径，培训能够有效地开发员工自身的能力和素质，使他们在工作中感受到个人的成长和发展，从而激发他们对企业的忠诚感和献身精神。可见，对员工进行培训，从根本上讲，是经济、技术进步和员工发展的必然要求。

五、公共部门绩效评估：组织就是指人们为实现一定的目标，互相协作结合而成的集体或团体。在公司中，公司是组织、部门是组织、事业部是组织、为完成一定工作而集合的员工也是组织。所谓组织绩效评估就是对以上组织的工作结果的评定。组织绩效评估强调绩效评估的效果导向，其着眼点在于做成了什么，而不是做了什么。

1、评估载体：组织工作的任务不同阶段的要求往往不同，所以组织评估一般要单独订立绩效契约，事先约定双方的责权，明确组织目标；通过契约，加强对组织成员的管控；便于组织目标向各级员工的传达。

2、组织评估的指标和标准：组织评估的指标可以是定量指标也可以是定性指标。定量指标相对于定性指标事实认定更容易、评估结果更清晰。组织评估与个人评估相比，对综合性结果要求更高，指标更为综合，其考核指标一般并不是由个人单独完成的工作。所以，组织评估应尽可能地采用定量指标。指标的选择还应注理指标是否具备可统计的条件，例如客户满意度指标，并不仅仅统计有几个客户是否满意就可以的，根据RATER指数（客户满意度统计方法之一）应根据：依赖度，即企业向客户履行承诺的能力；专业度，即服务人员专业水平和实际表现；有形度，即服务场所及人员的有形表现；同理度，即服务人员从客户角度出发，与解客户感受、了解客户需求的能力；反应度，即根据客户要求快速提供服务的能力等五个方在面。企业如果尚未建立五个方面的工作制度和统计方法，那么客户满意度指标很有可能会流于形式。组织评估指标的标准应参照几个因素：历史情况，即以往组织实现该项指标时达到的标准；行业情况，即同行业或竞争对手实现该项指标时达到的标准；战略要求，即公司战略所要求达到的标准或水平。确定标准，还应考虑到影响该项指标实现的客户因素，并在约定时事先对客观因的影响予以约定。

六、组织评估方法

组织绩效的评估方法一般采用直线式，即由上级单位或领导，根据名项指标统计完成的情况，依据各项指标的评价标准予以评定。在各项指标评定之前，上级单位或领导应做好沟通工作，要适当听取被评估者的意见。组织绩效的评估工作可以由人力资源管理部门负责，也可以由计划统计或财务部门负责。因为组织绩效评估工作研究的是组织行为，与企业战略制定、企业运营管理密切，而财务管理部门能够全面掌握企业的经营管理活动，这些部门能够更加及时地发现经营管理中的问题，并根据相关资料提出分析意见和改进建议。与这些部门相比，人力资源管理部门的优势在于整合了绩效评估与激励职能，能够更加直接地将激励应用于绩效管理过程中。当然，无论由哪个部门负责，对于人力资源工作者来说，掌握一些必要的组织绩效评估的知识和技能还是很有必要的。

七、公共部门薪酬管理：薪酬制度的主要形式有：岗位工资制、技能工资制、结构工资制和绩效工资制。

1、岗位工资制管称岗位制。也称职务工资制。是指按照不同岗位或职务的特点确定工资标准，并根据员工完成岗位职责情况支付报酬的工资制度。特点是：A、工资分配遵循“对岗不对人”的原则，岗位差别决定工资差别；B、强调一岗一薪，同岗同薪，以岗级差别体现劳动差别，拉开岗位之间的工资分配差距。这种工资制度适用于生产专业化、自动化程度较高的生产流水作业，以及分工细，同一岗位技能要求差别不大的企业和工种。

2、技能工资制简称技能制。也可称职能工资制。它是指根据不同岗位或职务对劳动技能不同要求和员工实际掌握的劳动技能水平而支付报酬的一种工资形式。一般来讲，企业称技能等级制，国家机关和事业单位称职能工资制。技能等级以劳动技能水平的高低作为工资的确定标准，能有效地调动员工提高技术业务水平的积极性，并促进员工掌握多种技能。这种制度适用于技术要求高，劳动效果主要取决于劳动技能高低，需要灵活使用劳动力，劳动采取团队合作方式的企业和工种。职能工资制是根据职务的执行能力不同来划分工资等级，并依据员工的实际工作能力水平来确定报酬的一种工资制度。特点是：职务内容和职务执行能力是决定工资的主要因素。这种工资制度适用于技能职务和事务职务等工种。

3、结构工资制简称结构制。它是指由若干个工资部分或工资单元组合而成的一种工资形式。特点是：A、工资由若干个工资部分或工资单元组成。B、通过复合的劳动衡量尺度考评一个员工的劳动差别，并确定其相应的劳动报酬。C、各工资部分或工资单元之间的比例关系没有固定模式。此工资制度既适用于管理职务、技术职务，又适用于事务职务、技能职务；既适用于自动化、专业化程度高的组织和工种，又适用于技术程度不高、分工不细的组织和工种。

4、绩效工资制是根据员工的实际劳动成果或工作绩效来决定劳动报酬的一种工资形式。常见的有定额工资、计件工资、提成工资、奖金等。定额工资是根据员工完成与劳动直接相关或间接相关的各种定额的多少来确定劳动报酬的一种工资形式。可以是产量定额和工时定额。此种工资制度适用于可以制定工作量的定额来确定定额工资的组织和工种。计件工资是根据员工完成的合格产品或作业和计件单价来计算报酬的一种工资形式。方式主要有：个人计件和集体计件、直接计件、间接计件、有限计件、超额计件、累进计件等。它适用于自动化和机械化程度较低，采取体力劳动和手工操作的企业和工种。提成工资也称分成工资，是按照一定比例从企业的销售额、营业额或纯收入中提取一部分货币进行工资分配的工资形式。适用于经营性企业和工种。奖金是根据员工超额劳动或超额贡献的大小支付报酬的一种工资形式。适用范围广泛。种类主要有：产出奖金和投入奖金、长期奖金和短期奖金等。不知不觉中一学期就要快结束了，这学期真的很高兴，学到了很多人力资源管理方面的专知识，这学期的课程是值得我们回忆的。通过学习的理论知识与实践的结合，给了我很大启发，对从事的职业和岗位有了全新的认识和全方位的了解。

**第五篇：公共部门人力资源管理学习总结**

公共部门人力资源管理学习总结

本学期开设了公共部门人力资源管理这门课程，本人对这门课程非常重视。通过本学期的学习，为日后工作效率与质量的提升奠定了基础。

一、人力资源管理历史背景及发展方面

从管理目的角度看；人力资源管理大致经历了工作中心、人员中心、人员工作互动等三个阶段；从管理内容角度看：大致经历了现场事物管理、档案业务管理、指导协调管理三个阶段；从管理方式方法等技术角度看：人力资源管理大致经历了非独立的综合阶段、专业的技术化管理阶段、专业的人性化管理阶段、专业的综合化管理阶段等四个阶段；从管理历史发展角度看：人力资源管理大致经历了经验任务管理、科学人事管理、现代人力资源管理三个阶段。

二、人力资源规划与预测

所有的管理职能中，人力资源规划最具战略性和主动性。科学技术瞬息万变，而竞争环境也变化莫测。这不仅使得人力资源预测变得越来越困难，同时也变得越来越紧迫。人力资源管理部门必须对组织未来的人力资源供给和需求作出科学预测，保证组织在需要时就能及时获得所需要的各种人才，进而保证实现组织的战略目标。所以人力资源规划在各项管理职能中起着桥梁和纽带的作用：

1①、通过人力资源供给和需求的科学分析，制定合理的人力资源规划有助于一个组织制定战略目标、任务和规划的制定和实施；

②、导致技术和其他工作流程的变革；

③、提高竞争优势，如最大限度削减经费、降低成本、创造最佳效益；

④、改变劳动力队伍结构，如数量、质量、年龄结构、知识结构等；

⑤、辅助其他人力资源政策的制定和实施，如招聘、培训、职业生涯设计和发展等；

⑥、按计划检查人力资源规划与方案的效果，进而帮助管理者进行科学有效的管理；

⑦、适应、并贯彻实施国家的有关法律和政策，如劳动法、职业教育法和社会保障.三、公共部门人力资源招募与开发

人力资源开发是组织和个人发展的过程，其重点是提高人的能力，核心是开发人的潜能。因此人力资源开发是一个系统工程，它贯穿人力资源发展过程的始终，预测规划、教育培训、配置使用、考核评价、激励和维护，都是人力资源开发系统中不可缺少的环节。一组织若要从事生产经营活动，就需要具备两个基本的条件：一是占有资金；二是拥有掌握专业技能从事管理和操作的人员。两者之间，人的因素

更为重要。人力资源的核心问题，是开发人的能力。提高劳动者的素质。所以说，制订和实施人才战略，是组织实现发展战略的客观要求，是现代组织人才发展规律的内在要求，也是现代科学知识和教育的客观要求和发展趋势。

四、公共部门人力资源培训与开发

在人力资源管理中，培训和开发是经常联系在一起使用的两个概念，二者在内涵上有一些差别。但其实质是一致的。培训强调的是帮助对象获得目前工作所需的知识和能力，以更好地完成现在所承担的工作。开发则是指一种长期的培训，它强调的是鉴于以后工作对员工将提出更高的要求而对员工进行的一种面向未来的人力资源投资活动。培训和开发的目的者在于提高员工各方面的素质，使之适应现职工作或未来发展的需要。同时，培训使用的技术和开发中使用的技术通常是相同的。员工培训是人力资源管理工作的内在组成部分也是一种对人的投资。任何一个新员工，不论他具有多高的素质和技能，都不可能与企业的工作要求直接吻合，也缺乏在企业集体中同心协力、相互配合的工作经验和态度。因此，企业为使新员工掌握必要的知识、技能和应具备的工作态度，一般都要进行相应的培训。现今的企业将培训用于实现两个新的目的：

五、公共部门绩效评估

组织就是指人们为实现一定的目标，互相协作结合而成的集体或团体。在公司中，公司是组织、部门是组织、事业部是组织、为完成一定工作而集合的员工也是组织。所谓组织绩效评估就是对以上组织的工作结果的评定。组织绩效评估强调绩效评估的效果导向，其着眼点在于做成了什么，而不是做了什么。

1、评估载体：组织工作的任务不同阶段的要求往往不同，所以组织评估一般要单独订立绩效契约，事先约定双方的责权，明确组织目标；通过契约，加强对组织成员的管控；便于组织目标向各级员工的传达。

2、组织评估的指标和标准：组织评估的指标可以是定量指标也可以是定性指标。定量指标相对于定性指标事实认定更容易、评估结果更清晰。组织评估与个人评估相比，对综合性结果要求更高，指标更为综合，其考核指标一般并不是由个人单独完成的工作。所以，组织评估应尽可能地采用定量指标。指标的选择还应注重指标是否具备可统计的条件，例如客户满意度指标，并不仅仅统计有几个客户是否满意就可以的，根据RATER指数（客户满意度统计方法之一）应根据：依赖度，即企业向客户履行承诺的能力；专业度，即服务人员专业水平和实际表现；有形度，即服务场所及人员的有形表现；同理度，即服务人员从客户角度出发，理解客户感受、了解客户需求的能力；反应度，即根据客户要求快速提供服务的能力等五个方面。企业如果尚未建立五个方

面的工作制度和统计方法，那么客户满意度指标很有可能会流于形式。组织评估指标的标准应参照几个因素：历史情况，即以往组织实现该项指标时达到的标准；行业情况，即同行业或竞争对手实现该项指标时达到的标准；战略要求，即公司战略所要求达到的标准或水平。确定标准，还应考虑到影响该项指标实现的客户因素，并在约定时事先对客观因素的影响予以约定。

六、组织评估方法

组织绩效的评估方法一般采用直线式，即由上级单位或领导，根据各项指标统计完成的情况，依据各项指标的评价标准予以评定。在各项指标评定之前，上级单位或领导应做好沟通工作，要适当听取被评估者的意见。组织绩效的评估工作可以由人力资源管理部门负责，也可以由计划统计或财务部门负责。因为组织绩效评估工作研究的是组织行为，与企业战略制定、企业运营管理密切，而财务管理部门能够全面掌握企业的经营管理活动，这些部门能够更加及时地发现经营管理中的问题，并根据相关资料提出分析意见和改进建议。与这些部门相比，人力资源管理部门的优势在于整合了绩效评估与激励职能，能够更加直接地将激励应用于绩效管理过程中。当然，无论由哪个部门负责，对于人力资源工作者来说，掌握一些必要的组织绩效评估的知识和技能还是很有必要的。

人力资源管理方面的专业知识，通过学习的理论知识与实践的结合，给了我很大启发，对从事的职业和岗位有了全新的认识和全方位的了解。

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