# 国开(中央电大)本科《公共部门人力资源管理》形考任务试题及答案

来源：网络 作者：梦里花落 更新时间：2024-06-30

*国开(中央电大)本科《公共部门人力资源管理》形考任务试题及答案说明：适用专业及层次：行政管理本科；考试平台网址：http://www.feisuxs。第一次形成性考核试题及答案案例一：美国政府的人才战略二战以后，美国之所以能够在经济上取得巨...*

国开(中央电大)本科《公共部门人力资源管理》形考任务试题及答案

说明：适用专业及层次：行政管理本科；

考试平台网址：http://www.feisuxs。

第一次形成性考核

试题及答案

案例一：美国政府的人才战略

二战以后，美国之所以能够在经济上取得巨大的成就,成为当今世界头号发达国家,在一定程度上得益于其宏观层面的人才资源开发。这些对包括中国在内的发展中国家具有借鉴意义。美国宏观层面的人力资源开发范围很广，概括起来，其手段主要有以下几点。

一、建立了政府、社会对教育的重视与投入机制

教育是人力资源开发的最主要、最有效的手段。建国200多年来，在美国已形成了完备的教育体系和独特的教育思想，这些都在美国的人力资源开发中发挥了重要作用。而美国教育之所以能成为世界上最好的教育并能在人力资源开发中发挥作用，首先得益于美国政府和社会各界对教育的高度重视与投入。历届美国政府都十分重视教育，前总统布什就曾以“教育总统”作为自己的竞选口号。1983年美国就提出了《为21世纪而教育美国人》，1985年又发表了《国家为21世纪准备师资》的报告，主张面向21世纪培养科技人才。面对知识经济的严峻挑战，克林顿总统认为美国迈向21世纪的知识经济需要新的教育战略，而实现教育领先将比以往任何时候都更为重要。为此，美国教育部颁布了《美国2024年教育战略》，提出了面向未来的美国教育目标和战略。因此，美国是世界上教育经费支出最多的国家，年教育投入达到3530亿美元，教育经费占政府总支出的15.8%，每年培养的大学以上学历的人才超过150万。

二、建立了完善的人力资源市场机制

为了在劳动力供求双方建立有效的联系，美国成立了许多类型的政府和民间就业辅导机构。有的政府就业辅导机构除了帮助寻找工作外，还对符合条件的低收入者提供就业资助。在美国的人力资源市场上，除本国公民外，其他国家留学人员、访问学者等，只要不是非法移民，只要取得美国移民局的认可，都可获得被聘用的机会。美国人力资源的流动，不受户籍、地域的制约，也不存在流向是否合理的问题。一方面，在劳动力和企业之间建立了双向选择关系。在人力资源政策上，企业的用人完全自由。企业根据实际情况制定人力资源规划，需要人力可以通过市场，裁员可以推向市场，使得人力资源和物力资源达到有效的结合，从而使企业及国家的经济效益得以提高。同时，美国人力资源开发及管理的社会化程度很高，维持劳动力再生产的因素，除薪金以外，住房、医疗、保险等都实现了社会化，劳动力不依附于企业，可以在劳动力市场上自由流动。另一方面，由企业和个人上缴法定税金，政府建立了完善的社会保障体系，雇员伤残或解雇时的保障由政府承担。政府在帮助企业安排裁员方面发挥着一定的作用，遇到企业大规模裁员，政府进行必要的安置和救济，以保持社会的稳定。

三、建立了全方位的人力资源信息服务、评估及素质测评体系

美国政府部门提供的人力资源交流服务方式主要是计算机信息交流，由美国人事署下属的联邦政府工作信息中心提供。类似这样的子中心，散布在全国各地的有150多个，其统计数据及人口普查所获得的信息都可以充分利用。这些信息中心免费为社会公布招聘信息，是由联邦政府的法律所规定的。人事署相关部门每天把需求信息及求职信息输入计算机，计算机全国联网，为寻找工作的人提供参考。各种信息不但在信息中心可以查到，在一些公共娱乐场所、商店、学校等地也设有可供查询的电脑。人力信息系统允许州政府及个人将信息输入网络，因而该系统覆盖面广，功能齐全。在美国，由人事署所属的执法评估处负责对各机关人力机构、人力素质、人力运用及人力发展等作出客观的评价，提出改进意见，作为合理配置人员、制定人事政策和健全人事法规的参考。1986年10月，美国颁布了关于人力评估规划较为完整的法律《美国联邦人事管理手册》，提出联邦人力评估的目的、目标，规定了机关内部的评估活动。1988年，为了引起企业对质量的重视，奖励过去一年经营卓越的企业，美国政府将企业人力资源开发与管理确定为国家质量奖的评奖项目之一，并对企业人力资源开发的评估项目及评价标准作出规定，主要从人力资源规划和评估、员工绩效工作系统、员工教育与发展、员工福利和满意度等方面进行评估。美国人力素质测评是由专门的机构承担的，有官办的，也有民办的。测评中心主要服务于用人单位对本单位人员素质的分析及人力资源的开发，其突出的特点是测评项目和标准是由测评中心根据用人单位的要求与高层次管理人员协商确定，测评中心只对客户负责，因而其测试过程是科学的，测试结果符合用人单位高层次人员的主观要求，因而针对性也很强。

四、确立了具有战略眼光的人才资源引进策略

随着科学技术的飞速发展，经济发展对知识密集型人才的依赖性越来越强。能够吸纳和争夺到别国的人才，既可减少或节省本国在人力资源开发中的投资，又可坐享其成，真可谓“一本万利”。由于美国是一个移民国家，特别是一个科技移民国家，其多元、开放、包容并蓄的社会和文化氛围，优越的工作环境和生活条件，以及与人力资源开发相关的政策、法规比较健全，这些就为其吸纳和引进别国的人才奠定了基础。再加上确立了一系列富有成效的人才引进战略，从而使美国成为世界上公认的最会吸纳人才的国家。美国的人才引进策略主要包括：趁人才所在母国政局不稳、社会动荡、经济危机、战争威胁，以及人才自身遭受迫害、面临困境时进行“抢”；对发展中国家的人才施之以惠、舍以重金进行“买”；利用人才成就事业的心理动机，为他们创造优厚的工作条件并委以重任的进行“诱”；最关键的还是政府从立法上对引进人才给予特别的重视。1952年、1965年、1991年,美国先后修改了为引进国外科技人才服务的移民法。在1965年颁布的通称“普惠制”的移民法中，规定每年专门留出29000个移民名额给来自任何国家的高级专门人才。该法还特别规定，凡著名学者、高级人才和有某种专长的的科技人员，不考虑国籍、资历和年龄,一律允许优先入境。在实行该法的第一年(1967年)，移居到美国的外国科学家和工程师猛增到12500多人，比1965年的5300多人增加了一倍多。美国政府1991年开始实行的新移民法,进一步强化了人才优先的原则，使原来的人才优先体制更加趋于完善。这些策略也使美国成为世界人才的聚集地。据美国《商业周报》透露，仅上世纪80年代,就有150万受过高等教育的的移民加入美国劳动大军。

案例讨论：

1.结合美国的国情，分析美国政府人才战略有哪些特点？(50分)

答：美国是一个移民国家，一直把争夺世界各国优秀人才作为一项国家战略。几十年来，美国采取多种手段从别国引进大批人才，特别是高科技人才。美国吸引外国人才主要释放的有以下几块“磁铁”：

一、不断修订的移民法。

从上个世纪50年代开始，美国多次修改移民法。1965年制定了新移民法，每年专门留出2.9万个移民名额给来自任何国家的高级专门人才，为吸引外国优秀人才奠定了坚实的基础。1990年，布什总统又签署新的移民法。2024年美国出台《加强21世纪美国竞争力法》，其核心就是要吸纳世界各国的优秀科技人才，计划3年内，每年从国外吸收19.5万名技术人员。这些规定，能使真正有本领、对美有用的人留在美国。

二、将留学生作为人才的后备力量。

美国实施留学生政策始于二战后不久，通过提供奖学金接受各国学生及学者赴美学习。一些名牌大学通过提供优厚的助学金、奖学金和优惠贷款来吸引国外留学生就读，据美国国家科学基金会统计，25％的外国留学生在学成后定居美国，被纳入美国国家人才库；在美国科学院的院士中，外来人士占22％；在美籍诺贝尔奖获得者中，有35％出生在国外。

三、“绿卡”政策为外籍人才提供方便。

美国吸引人才的一项重要政策，就是授予非美国籍专业工作人士在美永久居留权，俗称“绿卡”。

四、打造优越的社会环境留住人才。

吸引人才和留住人才是同等重要的，甚至留住人才会更难。那么美国又是凭借什么长久地留住人才的呢？首先，让“高薪”充当最具诱惑力的诱饵；其次，为科研活动提供充足经费。近几年，美国科研经费不断增长，约占国民生产总值的2.52％。最后，设立各类奖励。为了鼓励中青年科研人员的创造发明，美国科学基金会设立了各类奖励。如果获奖者是外国人，美国政府会主动为其办理“绿卡”或入籍手续，劝说获奖者继续留美效力。每年有14％~20％的获奖者是外籍青年科学家，他们大多被美国留用。

此外，美国拥有十分完善的社会福利制度、退休金制度和医疗保险制度，再加上比较成熟的住房市场，可确保移民美国者生活无忧。这种生活水平的差距加上工作机会的差距成为众多外国人才移居美国的主要因素。

2.你认为美国的人才战略有哪些值得借鉴之处？(50分)

答：一、美国高度重视人才培养的成功经验

美国今天已经发展成为世界上军事实力、经济实力、科技实力等相当强大的国家。他们拥有近百万研究开发人员，居世界首位。他们的研究和开发总投资约占国民生产总值3％，是当今世界的最高水平。从科技成果看，美国的高科技成果总量占世界的37％。美国的专利申请数量也处于世界领先地位。美国是诺贝尔奖获得者人数最多的国家，拥有博士学位授予机构最多，是每年授予博士学位最多的国家。还是拥有高等学校和科研机构数量最多，是各类高层次人才储备最丰富的国家……这一切都得益于美国政府对教育和培训的重视，积极鼓励科技人才脱颖而出。美国自20世纪50年代末开始就视教育为国家发展的基础和人才培养的关键。它们把发展教育作为国家的战略重点，相继通过和出台了《美国2024年教育战略》、《为21世纪而教育美国人》等法案和报告，极力呼吁为未来准备高素质的人才资源。与此相应，它们还非常重视扶持大学的发展，不断加大对大学的投资。在近20年美国所获得的诺贝尔奖自然科学奖中，在大学工作的科学家占90％以上。同时，它们还大量设立科学奖，其中著名的有“诺贝尔热身运动奖”、“科学家摇篮奖”等，每年联邦与各州将举行层层的竞赛筛选，对学识见识超群者给予重奖。

美国针对国际国内形势发展的需要，还注重改革调整教育政策。倡导课程改革和强调培养天才学生；进行了“教育自由化”和“教育机会均等化”改革；开展了“恢复基础教育”运动；提倡高等教育同产业界的协作与交流；鼓励整个教育体系为增强美国的产业竞争力而不断输送创新型人才资源。但是，尊重学生的个性发展和重视学生创造力的培养始终是美国人才资源开发模式中的鲜明特征之一。

美国的教育注重与市场紧密配合也是它的一个显著特征。随着美国高科技企业的崛起和迅猛发展，对工商管理硕士及计算机专业人才的需求越来越大，这就刺激了对大学商学院管理学教授的需求和待遇的提高。而美国的主要商学院紧密追踪市场需求信息，加快培养大批的金融博士、市场学博士、管理学博士、计算机学博士等。这些博士毕业后在几百家主要商学院中寻找到职位，开始培养工商管理硕士、计算机硕士等，使专业教育与市场需求之间密切联系起来。

美国高度重视继续教育等人才资源开发。它们专门颁布《成人教育法》，把继续教育看作是衡量一个国家科技水平的重要标志，从法律上保障继续教育的发展。美国政府要求所有雇主每年必须至少以其全员工资总额1％的资金用于教育与培训，并逐年递增。尚未达到此最低金额的企业和机构，每年必须上交其工资1

％的资金作为国家技能开发资金。美国公司对经理员工的培训也极为重视，大多数公司都设有专项培训经费，并有完善的人才培训计划和体系。

二、美国吸引高层次人才的战略与策略

新时期世界人才争夺战愈演愈烈，美国成为世界上争夺人才、实施人才吸引战略的急先锋，在某种程度上可以说美国是靠引进人才起家的，在争夺夺人才上它们是深谋远虑，技高一筹。为了得到他们想要的人才，他们有时甚至不择手段地“抢”。据美国官方统计，在1949-1973年期间，世界各国迁居美国的科学家、工程师达16万人；进入20世纪80年代以后，每年仍有6000名以上的科学家、工程师进入美国。如20世纪最伟大的科学家爱因斯坦出生在德国，大学毕业后曾任柏林威廉皇家物理学研究所所长，并被选为普鲁士科学院士，1921年获诺贝尔奖金。1933年，希特勒执政后，他们对爱因斯坦等大批科学家又恼又恨，采取种种手段向爱因斯坦进攻，使爱因斯坦人身和科研事业陷入困境。美国人看准了这个机会，“抢”走了爱因斯坦。爱因斯坦到美国后，立即被委任以令世人垂涎的高级科学技术研究所所长职务。因他的学术成就及影响，一大批科学家趋之若骛，尾随其后，迅速壮大了美国的科技力量。爱因斯坦在美国定居20余年，为美国科技发展做出了巨大贡献。

早在第二次世界大战后期，把战败德国、意大利的几千名科学家、工程师带到美国。这些科学家在美国的大学和研究机构的工作，对美国原子物理学、核物理学、化学和数学等学科的发展起了重大的作用。从战败国德国，苏联搬走的是机器和设备，而美国抢走的是人才。

美国之所以雄踞世界经济领头羊位置长达半个多世纪，至今仍未有衰退的迹象，与美国政府长期以来奉行人才引进战略，利用灵活多样的移民政策、教育政策、人才政策等从世界各地网罗人才密切相关。移民是美国吸引人才战略的重要措施之一。美国是典型的移民国家，而近50年来美国的移民是以挑选的方式进行的。移民法多次修改规定，只要是专家、学者、教授，不分年龄、信仰、国籍和民族均可优先移入。20世纪90年代，布什总统又签署新的移民法，重点向投资移民和技术移民倾斜，鼓励各种专业人才移居美国。从1990年开始，美国还实施H－IB签证计划、“绿卡制”，给予入籍优惠，使大批的留学生学成后定居美国。近年来，以硅谷为代表的美国高科技产业部门发出信息技术人才短缺的信号，美国为了赶上这班刚刚启动的新经济列车，把争夺人才的重点聚集到计算机领域。有专家预测，美国将短缺45万科技人才，而到2024年这一数字将扩大到65万。美国移民局公布的数字显示，1999年美国签发的专门针对外国移民美国的H－IB签证达11.5万人，其中印度人占了46％，中国大陆占了10％。外国科技人才源源不断流入美国，填补了美国高科技人才的严重短缺。

美国能够吸引全世界优秀人才，还受益于其庞大的教育体系。一批批世界各国受过良好基础教育的优秀人才被美国的大学吸引，其中相当一部分人学成之后又为美国各大公司所雇佣。教育事业和经济发展相互促进，近一个世纪以来，美国已形成“吸引-发展-再吸引-再发展”的良性循环，建立起世界上独一无二的人才库。美国掠夺人才不仅深谋远虑，手法也十分高明，它们利用托福考试把争夺人才的触角伸向世界各国。此外，美国还通过国际合作，在“互利原则”下利用别国的人才资源优势。它们也直接到其他国家办企业或者设立研究机构，与所在国政府争夺人才资源。

三、美国人才使用与管理的经验与借鉴

美国在人才使用和管理上的最大特点是强调民主竞争，充分发挥人才的创新精神和工作热情。具体来说，表现在以下几方面：一是美国人才资源开发及管理的社会化程度很高，住房、医疗、保险等实现了社会化，劳动力不受户籍、地域的制约，可以自由流动。二是注重人才资源的市场配置，实行自由择业政策。无论是总经理、高层管理人员、技术人员、还是生产工人都是通过发达的劳动力市场进行聘用。三是详细的职业分工。在美国分工非常细腻，各行各业有2024多种职称。四是强烈物质刺激为基础的工资福利制度。美国公司内部工资制定的基础是职务分析。不同级别的工作，不同专业工种，不同性质的岗位，不同经历的经理，有着不同的职业要求，不同的工作环境，不同的工资水准。在制定工资政策时，公司主要考虑工作的内涵及该工作对企业经营效率所作出的贡献。在这种制度下，优秀员工与落后员工之间的工资福利差别相当大，高层经理的工资和普通员工的工资待遇可以相差几十倍。为刺激员工的积极性，美国公司还有名目繁多的奖励制度，尤其突出的是高层经理层的奖励制度，包括：奖金、利润分成、收益分成、高层经理短期奖、高层经理长期奖等，对一般员工也设立了表现奖、员工持股计划等。这些对员工特别是中高层领导努力实现自我价值，积极工作，不断增加公司的收入起了较大的作用。

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)

答：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.你如何评价C医院的人才生态环境？(30分)

答：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？(30分)

答：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。

案例三：如何抉择？

美国的一个县期望通过其周边城市向该县所有居民提供自来水服务的方式，满足公众的需要。这将势必要求提升众多县政府雇员的工作技能，并给这些雇员提供提高能力的机会。而工会坚持这一培训的机会应按照现有雇员的年资基础进行分配。负责弱势群体保护行动的官员则将这次培训看作是增加弱势群体雇员在高薪职位上任职可能性的机会，因此，他提议应将此次培训名额预留一些给弱势群体成员的雇员。

案例讨论：

1.如果你是此项工作的负责人，你将如何抉择？(30分)

2.你抉择的依据是什么？(70分)

答：作者从这一着眼点出发，面对公共部门人力资源管理所处的复杂的外部环境和多元价值冲突的背景，在批判传统国家公务员制度缺陷和不适应性的基础上，通过对政治过程和管理技术两个层面的综合分析。揭示了当前公共部门人力资源发展的最新趋势。探讨了平衡公共人事管理的多元利益需求的动力机制，提出了发展公共部门人力资源战略管理的诸多政策与策略，并通过经典案例分析的形式，提供了解决人力资源发展问题的经验与路径。

在那些工作责任和高技能只是出于暂时性需要的组织中，雇主可能会寻求使用契约或租用雇员的方式补充职位需要，以此节约开支和维持雇佣关系的灵活性。而租用的雇员是不受公务员制度保护的。这些免受保护的例外职位(exemptposi-tion)是被分类的，而且它们在录用相关人员之前，已经被设置和确定了预算额。但是，这些职位并不在公务员体系中被分类，因而，它们应尽的责任就不是“永久”的(至少在这些职位上，雇员没有工作职位所有权的意识)。取而代之的是，这些职位的环境和条件状况，是在绩效协议合同中，与工资、福利和雇佣限制因素等一起被作了详细的规定和说明。一方面协议经由雇员和雇主双方的同意，有可能进行常规的调整、更新；另一方面雇员在遇到人事冲突、管理目标变换或预算紧缩等事件时，依然可能被随意解雇。通常情况下，一旦雇员进入免受保护行列的例外职位，他们就失去了在劳动力精简(reductioninforce，简称RIF)时回到公务员分类系统的“回任权利”。目前，越来越多的管理性或技术性雇员都是以这种协议形式雇用雇员，他们通常拿到比非常称职的公务员更高的工资和福利。组织做了它们必须要做的事，即推进了管理的灵活性，迅速削减了人工成本，同时，在“劳动力精简”的境况下，并没有出现因公务员要求“回任权利”，而发生突然的官僚体系的混乱状况。

如果这项计划被合理设计的话，那么，有不少雇员退休，节省了人事开支；另一方面，尚有不少雇员留在组织中，为保证组织的连续性和技能提供服务，这使得雇主和雇员双方都得益。一个雇员选择在最接近现有工资水平时提前退休；与此同时，雇主可以以较低的工资水平，雇用一个初任雇员来填补该职位空缺。市政当局在财政资金支出上的一个主要缺口，就是为推行该项目所需的数额巨大的难以预计的支付总额。

第二次形成性考核

试题及答案

围绕讨论题目进行讨论，题目如下(自选其一)：

1.理论联系实际讨论公共部门应如何提高人力资本。

2.理论联系实际讨论如何做好人力资源规划。

3.理论联系实际讨论我国如何进行公务员分类改革。

4.理论联系实际讨论如何促进我国公共部门人力资源流动。

要求：1.针对所给出的题目以3～10人组成小组为单位进行；

2.采取网上非实时跟帖的形式，有效跟帖数必须达到至少3个，每帖发言字数不能少于100字；

3.无意义灌水帖不算成绩；

4.教师按照参与者的实际表现，给出成绩。

2.理论联系实际讨论如何做好人力资源规划。

答：做好人力资源管理要有效地组织企业生产和设计工作是实现企业目标不可缺少的条件。然而，企业目标只能通过配置合格的人力资源来实现，而人力资源的配置需要有周密的人力资源规划。人力资源规划是一个对企业人员流动进行动态预测和决策的过程，它在人力资源管理中具有统领与协调作用。人力资源规划的目的是预测企业的人力资源需求和可能的供给，确保企业在需要的时间和岗位上获得所需的合格人员。实现企业的发展战略和员工个人的利益。

对人力资源的管理与对企业其他资源的管理不同。一方面，这种资源不可能随时获得。另一方面，技术和社会环境的变化会对工作内容和人员提出新的要求。这就要求人力资源规划要有前瞻性。及时性和准确性，以便保证企业获得足够的合格人员，实现其生产经营目标。人力资源规划应对企业外部环境变化进行超前性分析，井对企业内现有雇员的状况准确把握。了解其优势与潜力，充分开发和利用；分析企业在环境变化中的人力资源需求状况,制定必要的政策和措施以满足这些要求。成功的人力资源规划能通过把握现有及未来劳动力构成的可能性，确立招聘和发展战略决策，协调整个人力资源管理活动。因此，人力资源规划是战略与运作之间的重要连接因素。

人力资源规划的有两种方法：定量和定性法。

第一，定量法。又称“自上而下”法，它从管理层的角度出发，使用统计和数学方法，多为理论家和专业人力资源规划人员所采用。定量法把雇员视为数字，以便根据性别。年龄、技能、任职期限、工作级别、工资水平以及其他一些指标。把员工分成各种群体。这种方法的侧重点是预测人力资源短缺。剩余和职业生涯发展趋势，其目的是使人员供求符合企业的发展目标。

第二，定性法。又称“自下而上”法。它从员工角度出发，使每个员工的兴趣、能力和愿望与企业当前和未来的需求结合起来。接受培训。从事咨询和管理开发的人力资源管理人员使用这种方法。该方法的侧重点是评估员工的绩效和晋升可能性，管理和开发员工的职业生涯，达到充分开发和利用员工潜力的目的。

值得强调指出的是，传统企业人事规划，偏重定量分析，强调处理和解决“硬”问题，其管理依据主要是被称为科学管理之父的泰罗提出的“工作研究”理论。泰罗研究员工完成工作任务的整个过程，强调对其动作和行为进行仔细记录分析，在此基础上预测人员供给与需求。泰罗制的弱点在于它是从管理层的角度出发，偏重管理者的利益，而没有考虑到员工的创造性和主动性，使员工在被迫的环境下工作，不利于员工潜力的发挥。

人力资源规划对这种由管理层起主要控制作用的“胡萝卜加大棒”式的“工作研究”方法提出了挑战。目前的人力资源规划由于认为人是一种资源，认识到在采取“硬”办法解决问题的同时，还应考虑到“软”办法，主张采用定性办法来分析预测员工的需求与供给，即考虑到员工的创造力、创新活动。灵活性对动态人力资源供需的影响。因此，在进行人力资源需求预测时除了采用传统的定量分析，还应使用定性分析，从员工处了解目前状况和未来设想背后的因素，获取相应的“软”数据。

就理想的人力资源规划方法而言，应将定量与定性方法结合起来使用。因为定量和定性方法可以互相补充，相得益彰，为人力资源规划提供更为完整的信息。同时，对它们的结合使用，还可以把人力资源管理专业人员和操作人员结合在一起，达到集思广益的目的。

第三次形成性考核

试题及答案

一、多项选择题

题目为随机，用查找功能(Ctrl＋F)搜索题目

（）采用的是品位分类方法。

[答案]英国；法国

（）基本思想是找出过去人事变动的规律，用定量方法预测具有相等间隔的时刻点上各类人员的人数，以此推测未来的人员变动趋势。

[答案]马尔可夫链预测分析方法

（）是公务员交流最为常见的方式。

[答案]转任

（）是公职人员职业生涯开始时或任新职时所经历的第一种类型的培训。

[答案]初任培训

（）是一种以工作为中心的工作分析方法，是对管理工作进行定量化测试的方法，适用于不同组织内管理层次以上职位的分析。

[答案]管理职位描述问卷

《中华人民共和国公务员法》于（）开始施行。

[答案]2024年1月1日

《中华人民共和国公务员法》与《国家公务员暂行条例》在基本内容上相比较，进一步健全了干部人事管理的(全选)。

[答案]竞争择优机制；新陈代谢机制；监督约束机制；权益保障机制

20世纪80年代，尤其是80年代后期，人力资本理论研究的势头更加猛烈，其主要代表有（）。

[答案]斯科特的资本投资决定技术进步模式；卢卡斯的专业化人力资本积累增长模式；罗默的经济增长-收益递增型的增长模式

从规划的性质看，公共部门人力资源规划可分为（）。

[答案]战术性人力资源规划；战略性人力资源规划

从规划范围看，公共部门人力资源规划有(全选)。

[答案]地区性人力资源规划；某项任务或具体工作的人力资源规划；部门人力资源规划；全国性人力资源规划

激励内容角度，可以将激励划分为（）。

[答案]精神激励；物质激励

当今各国公职人员的任用形式各种各样，采用较多的是(全选)。

[答案]委任制；选任制；

聘任制；考任制

第一个被公认的现代人事管理部门是1902年在（）现金出纳公司设立的劳工部门，它的工作内容包括工资行政、诉怨、雇用工作情况和工作改善等。

[答案]美国

对于公共部门人才所要测评的要素来说，（）是最基本的测评方式，具有重要的把关作用。

[答案]笔试

非正式的行政人事制度安排就是人们对原发性规则的尊重，依靠（），这些规则人们构建了整个人事行政秩序。

[答案]道德；风俗习惯；意识形态

各国公共人事制度的发展有其共同的趋向，这一趋向反映在(全选)。

[答案]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；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；在发展的方向上都指向现代的功绩制；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

根据规划的内容，公共部门人力资源规划可分为(全选)。

[答案]绩效评估与激励规划；录用规划；培训开发规划；使用规划

根据流动的范围，可将公共部门人力资源流动分为（）。

[答案]公共组织与非公共组织之间的人力资源流动；公共组织内部人力资源流动；公共组织之间的人力资源流动

根据人力资源理论，“人力”是指人的劳动能力，包括(全选)。

[答案]技能；体力；知识；智力

工作评估的非量化评估方法是（）。

[答案]分类法；排序法

工作评估的基本方法包括（）。

[答案]点数法；排序法；分类法；因素比较法

工作设计是对组织内的（）进行的设计，以提高工作绩效和实现组织目标。

[答案]工作职责；工作内容；工作关系

公共部门包括“纯粹”的政府组织，还包括“准”公共部门即（）。

[答案]非政府公共机构；公共事业；公益企业

公共部门对员工任职资格的要求排在最前面的是（）。

[答案]道德素质

公共部门人才笔试具有（）的特点。

[答案]测评面宽；督导力强；经济高效；误差易控

公共部门人力在制定人力资源规划时，必须围绕着公共利益的实现，回答的基本问题是（）。

[答案]我们做得如何；我们所处的环境怎么样；我们的使命和目标是什么；我们怎样才能实现目标

公共部门人力资源的损耗主要表现在（）。

[答案]后续投资损耗；制度性损耗；人事管理损耗

公共部门人力资源管理必需的基本功能是（）。

[答案]人力资源开发；人力资源获取；人力资源纪律与惩戒；人力资源规划

公共部门人力资源规划与私人企业组织的根本区别在于，它是以（）为导向。

[答案]公共利益

公共部门人力资源合理流动，必须遵循（）。

[答案]依法流动的原则；人事相宜的原则；个人自主与服从组织相结合的原则；用人所长的原则

公共部门人力资源流动的内在动因是（）。

[答案]发展的需求；物质生活环境的需求；社会关系的需求

公共部门人力资源培训和常规教育的区别主要体现在（）。

[答案]形式不同；内容不同；性质不同；目的不同

公共部门人力资源损耗依据损耗发生的原因，可以分为（）。

[答案]管理损耗；后续投资损耗；制度性损耗

公共部门人力资源通用的培训形式包括（）。

[答案]学校培训；交流培训；部内培训；工作培训

公共部门人力资源招募与选录工作只有在（）分析的基础上，才能确定公共职位空缺的数量、结构、任职资格条件、具体的招募途径以及甄选方法等。

[答案]内部环境

关于公共部门公职人员挂职锻炼，下列说法正确的是（）。

[答案]挂职锻炼不涉及公务员行政隶属关系的改变；挂职锻炼的对象主要是无领导经验公务员和初任的青年公务员；挂职锻炼的期限一般规定为三年以内，多数在一到两年

关于我国公务员职务的降职，下列说法正确的是（）。

[答案]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；意味着公务员所处地位的降低、职权和责任范围的缩小、待遇的减少；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职务的调整

关于无领导小组讨论，下列说法正确的是（）。

[答案]讨论中的问题通常是以书面形式给出；主要测应试者的组织协调能力、口头表达能力、辩论能力、处理人际关系能力和解决问题的能力；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

合理的公共部门人力资源流动的价值是（）。

[答案]有利于改善组织的人际关系；有利于优化公共部门人才队伍结构；有利于促进用人与治事的统一；有利于提高公职人员的素质和能力

开发人力资源的基础性工作是（）。

[答案]对人力进行教育和培训

劳动者的心理素质是指劳动者心理特征的总体状况，包括劳动者的（），它是人力资源质量的心理基础。

[答案]人格素质；心理功能素质

理性经济人性观和封闭性的环境观的代表人物有（）。

[答案]韦伯；泰勒；法约尔

美国哈佛大学威廉?詹姆斯教授，在实地调查中发现一个人平常表现的能力水平，与经过激发可能达到的能力水平之间存在着大约（）左右的差距。

[答案]60%

面试和笔试相比，具有（）的特点。

[答案]主观性强；考官与考生交流的互动性；测评的素质更全面；测评内容的不固定性

内部环境分析是制定招募计划过程中一项十分重要的基础性工作，主要内容包括（）。

[答案]工作分析；人力资源规划

品位分类制度的优点是（）。

[答案]有利于集中统一地领导，树立行政权威；结构富有弹性，适应性强，应用范围广；比较适用于担任领导责任的高级公务

评价中心不同于我们传统的纸笔测验、面试等测试工具，它主要通过（）情景模拟技术，加上一些传统的测试方法，对人的知识、能力、个性、动机进行测量。

[答案]无领导小组讨论；公文筐；角色扮演

人才测评的方法包括（）。

[答案]心理测验；面试；笔试；评价中心技术

人力资本的性质主要体现在（）。

[答案]人力资本的生产性；人力资本的功利性；人力资本的稀缺性；人力资本的可变性

人力资源的可再生性体现在（）。

[答案]人力资源具有主动补充和更新知识资源的天性；对人力资源的使用或消费实际上是对知识资源的消费，知识资源可被反复利用；人力资源是一种低投入高产出、并能使拥有者长期受益的特殊资源

人力资源的质量，指人力资源所具有的（）。

[答案]劳动者的劳动态度；体质；智力；知识和技能的水平

人力资源管理理论劳工管理研究阶段的核心思想是（）。

[答案]主张采用物质引诱的办法引诱人与事结合；人天生是懒惰的；人的天性就是厌恶劳动而贪图安逸

人力资源市场具有的功能是（）。

[答案]调配功能；信息储存和反馈功能；管理功能；教育培训功能

人力资源数量层次规划主要研究的基本问题包括（）。

[答案]分析人力资源供给；协调人力资源供需缺口；分析人力资源的需求

舒尔茨对人力资本理论的贡献主要有（）。

[答案]认为人力资本主要指凝集在人身上的知识、技能、经历、经验和熟练程度；明确概括了人力资本投资的范围和内容；建立了系统的人力资本理论体系

外附激励方式包括（）。

[答案]赞许与奖赏；评定职称；竞赛；考试

微观的人力群体生态环境具体包括（）。

[答案]人力市场环境；人力政策法规环境；人力战略环境；人力管理环境

我国公共部门人力资源培训的原则，是基于我国自身的现实并汲取他国的经验而总结出来的，其中最基本的是（）。

[答案]理论联系实际的原则

我国公务员职务晋升必须坚持（）。

[答案]鼓励竞争原则；德才兼备、注重实绩；坚持公开、平等

我国古代社会中按官职高低授予不同政治待遇以表明官员等级尊卑的制度是（）。

[答案]品秩

我国劳动力市场体系已初步形成，（）在人力资源配置中的主导地位也已初步确立。

[答案]市场机制

我国现行的公务员流动是公务员制度的重要组成部分，根据《公务员法》规定，交流的方式包括（）。

[答案]转任；聘任；挂职锻炼；调任

下列关于《中华人民共和国公务员法》说法正确的是（）。

[答案]标志着我国公务员制度建设进入了新的阶段；是我国第一部属于干部人事管理总章程性质的重要法律；在我国干部人事制度发展史上具有里程碑意义

下列关于职位分类的说法，正确的是（）。

[答案]职位分类首创于美国；职位分类的最大特点是“因事设人”；是实行功绩制的一种方法和人事现代化的标志

下列属于过程型激励理论的是（）。

[答案]公平理论；目标设置理论；期望理论

一般来讲，公共部门在发布人员甄选与录用信息时应遵循（）。

[答案]面广原则；及时原则；地域原则

影响人力资源数量的因素有多种，其主要因素有（）。

[答案]劳动力的参与率；人口的年龄构成状况；人口总量及其变动状况

用于人力资源需求预测的定性预测法有（）。

[答案]自上而下预测法；德尔菲法

由于公共部门人力资本产权是一种“特殊市场合约”，致使其存在着不同于一般人力资本产权的更为复杂的特殊性质即（）。

[答案]产权的强外部性；产权收益的递增性；产权的相对残缺性；产权交易的非最优性

员工的（）是最有效的提高劳动生产率的途径，也是人力资本增值的重要途径。

[答案]培训；教育

在编写工作说明书的过程中，必须遵循（）的准则。

[答案]清楚；准确；专门化

在工作分析的各个环节中，（）是整个工作分析过程最关键的环节。

[答案]工作分析信息的搜集

在实际运用中，直接观察法必须贯彻（）的原则。

[答案]观察前应拟定观察提纲和行为标准；观察的工作相对稳定；适用于大量标准化的、周期短的以体力活动为主的工作；尽可能在自然状态下进行观察，不要干扰被观察者的工作

在市场经济条件下，公共部门人力资本产权的运作必须以（）为基础。

[答案]契约机制；保障机制；市场机制

职位分类的优点在于（）。

[答案]因事设人而避免了因人设事滥竽充数现象；可以使考试和考核标准客观，有利于事得其人，人尽其才；便于实行公平合理的工资待遇和制定工作人员的培训计划

职位分析问卷是常用的一种以（）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。

[答案]人

制度合法性的内涵说到根本处就是（）。

[答案]公平；正义

中国古代的“卧薪尝胆“、“破釜沉舟“的故事充分说明了（）的重大作用。

[答案]危机激励

中国人力资源生态环境的不平衡性主要表现在（）。

[答案]中部和西部留不住人才；东部地区出现了人力资源饱和现象；高素质的人力资源都主要集中在东部沿海

转任的主要特点是（）。

[答案]公务员在机关系统内部的流动活动；目的是有计划抽调公务员加强某一方面的工作；只能是平级调动，不涉及公务员职务的升降；不涉及到公务员身份问题

二、判断题

题目为随机，用查找功能(Ctrl＋)搜索题目

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。[答案]错

《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。[答案]错

《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。[答案]错

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。[答案]对

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。[答案]对

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。[答案]错

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。这些激励被称为外在激励。[答案]对

传统用人的恩威并施实质上是一种家长式领导。[答案]对

从人才测评的发展史上看，面试的产生远早于笔试，但由于缺乏科学理论的支持，加上其主观性较大，一直没能成为公共部门人才测评的主体方法。[答案]对

到20世纪70年代，工作分析已被西方发达国家视为人力资源管理现代化的标志之一，并被认为是人力资源管理最基本的职能。[答案]对

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。[答案]对

调配功能是人力资源市场的基本功能。[答案]对

对公共部门的工作人员进行分类管理是各个国家的通例，美国主要是采取是品位分类的方法。[答案]错

对管理对象而言，外附激励只是一种外在影响因素，决定其行为发展的是内滋激励，外附激励通过内滋激励起作用。[答案]对

对于公共部门人才所要测评的要素来说，面试仍然是最基本的测评方式，具有重要的把关作用。[答案]错

凡为官者必有俸禄，高官厚禄是中国古代官吏酬劳制度的根本特点。[答案]对

访谈法不能单独使用，只适合与其他方法结合使用。[答案]对

非正式行政人事制度的变迁相对于正式的人事制度来说更容易发生，产生的影响也不如正式制度深远。[答案]错

改革开放前，我国公职人员的流动更多的是因个人意愿，而现在工作需要在流动中所起的作用越来越大。[答案]错

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。[答案]错

工作分析的思想来源于以泰勒为代表的科学管理理论。[答案]对

工作分析是人力资源管理乃至整个组织管理的基础。[答案]对

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。[答案]对

公共部门合理的人力资源流动必须有一个基本条件，即劳动者个人能根据自身条件及外部环境决定流动去向。[答案]对

公共部门内部的生态环境决定和制约着人力开发和管理的活动。[答案]错

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。[答案]错

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征。[答案]对

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。[答案]错

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源整体的平均水平。[答案]对

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。[答案]对

公共部门人力资源招募与选录体系的核心内容是国家公务员的招募与选录。[答案]对

公共部门员工任职资格的要求中，能力素质始终排在首位。[答案]错

公平理论的基本观点是:当一个人做出成绩并取得了报酬以后，他最关心自己所得报酬的绝对量，而不关心自己所得报酬的相对量。[答案]错

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。[答案]对

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。[答案]错

挂职锻炼不涉及公务员行政隶属关系的改变，它不改变单位的编制，不需要办理公务员的调动手续，只在一定时间内改变挂职锻炼公务员的工作关系。[答案]对

价值是公共部门人力资源管理范式架构的核心。[答案]对

精神奖励是最古老和传统的激励方式之一，我国古代就有重赏之下，必有勇夫之说。[答案]错

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。[答案]对

劳动者的文化技术素质是人力资源质量的核心部分。[答案]对

了解员工的需要是什么是应用强化理论对员工进行激励的一个重要前提。[答案]错

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。[答案]错

美国哈佛大学威廉\*詹姆斯教授，在实地调查中发现，按时计酬的人员一般情况下只发挥了50％～60％的能力。[答案]错

面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。[答案]错

目标设置理论认为人的任何行为都是受某种目标的驱使。因此，通过给员工合适地设定目标，可以激励员工。[答案]对

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。[答案]错

内滋激励是一种高层次的激励，它产生的力量是最大、最有效的。[答案]对

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。[答案]对

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。[答案]对

品位分类的最大特点是因事设岗。[答案]错

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。[答案]错

权力是公共部门进行激励的有效方法。权力激励就是要向公务人员适当分权，而不能对权力进行制约。[答案]错

人力资本的稀缺性是人力资本最本质的性质。[答案]错

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。[答案]对

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。[答案]对

人力资本理论认为教育是人力资本的核心。[答案]对

人力资本理论形成的标志是舒尔茨在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，因此，他也被后人誉为人力资本之父。[答案]对

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。[答案]错

人力资源规划是现代公共部门人事管理的重点和核心。[答案]错

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。[答案]对

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。[答案]对

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人员继承法。[答案]错

社会性是人力资源最基本的属性。[答案]错

身份的改变是调任与转任共同的特点。[答案]错

随着社会的发展，决定劳动生产率高低的主要是知识和技术。[答案]错

委任是公务员交流最为常见的方式。[答案]错

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。[答案]对

我国担任处级以下及其他相当职务层次的非领导职务公务员的招募与录用应采取社会公开招考和平等竞争的方式获取高素质的任职人选。[答案]错

我国公共部门经常组织的各种实地考察学习属于部际培训。[答案]错

我国公务员法所规定的降职是一种任用形式和任用行为，是一种正常的人事调动，不是对公务员的惩戒与处分。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。(对)

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。(对)

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。(对)

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。(对)

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。[答案]对

狭义的公共部门人力资源开发则指的是公职人员培训。[答案]对

现代人才测评理论认为，人的行为和工作绩效都是在一定情境中产生和形成的。[答案]对

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％。[答案]对

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。[答案]对

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。[答案]对

需要层次理论最重要的贡献，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。[答案]错

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。[答案]错

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。[答案]错

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。[答案]错

一般来说，规模较小的组织适于制定详细的人力资源规划。[答案]错

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。[答案]对

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。[答案]对

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。[答案]错

在我国，以人为本既是精神文明建设的核心，政治文明建设的基石，物质文明建设的动力，也是构建和谐社会的根基。[答案]对

在由环境、价值与制度三者构成的互动循环中，价值是处于主导地位的，行政人事价值决定了行政人事制度的选择、形成和积淀，进而通过功能选择、环境塑造对整个系统发挥作用。[答案]错

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。[答案]对

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。[答案]对

制度是公共部门人力资源管理范式架构的核心。[答案]错

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。[答案]错

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。[答案]错

作为一个完整的理论体系，人力资本理论的兴起始自20世纪60年代，但作为一种经济学思想，对这一范畴的研究却早已有之。[答案]对

第四次形成性考核

试题及答案

结合所学公共部门人力资源管理理论，自拟题目写一篇课程学习总结。

形式及要求：撰写一篇字数不低于2024字的课程学习总结。提交的论文要求用WORD修改功能，保持原始修改记录。

教师根据学生的撰写情况给予评分。

学习《公共部门人力资源管理》课程的总结

通过几个月《公共部门人力资源管理》课程的学习，全面了解公共部门人力资源管理的基本知识；系统理解人力资源开发与管理的基本原理；在区分公共部门管理与私部门管理不同特点的基础上，熟练掌握公共部门人力资源管理的操作技术与方法。

一、例如，通过对沃里科公司是怎样从瘫痪状态重新走向“第二个春天”的案例分析，了解到，日本人通过以下几个方面的努力：

1.沃里科公司首先通过办三件事(聚会、送收音机、与大家一起打扫厂房)拉近与美国工人的距离；然后聘用以前在本厂工作而眼下失业的工人，并且与该厂的工会携手合作，改善劳资关系；最后获得工会支持及大部分工人的好感之后抓劳动纪律；最后一起商量提高劳动效率，改善产品质量。

2.把两国之间历史背景和文化传统等方面的差异作为主要矛盾来解决，从产生差异的。

(1)自然原因。日本是个岛国，唯一富足的资源就是人；美国地大物博，条件优越，重视物质和财务资源。

(2)历史基础。日本历史悠久，封建家族关系影响深远；美国是个年轻民族国家，多民族不同的观念和习惯形成员工各自的独立意识和自由主义行为。

(3)文化背景。日本受佛教和儒教的影响，崇尚和睦相处、互相帮助、讲究信任、忠诚、利他；美国受基督教的“原罪”论影响，以利己为中心。

(4)人性观的区别。日本提倡Y理论的人性假设——积极的人性观；美国提倡X理论的人性假设——消极的人性观入手，求得理念的一致。

3.把“社会人”假设的依据作为管理这个厂的指导原则。揭示了传统管理和霍桑实验的利弊。

(1)传统管理认为，生产效率主要决定于工作方法和工作条件。霍桑实验认为，生产效率的提高和降低主要取决于职工的“士气“，而士气取决于家庭和社会生活，以及企业中人与人之间的关系。(聚会、送收音机、与大家一起打扫厂房就是拉近人与人的关系，创造一种家庭的气氛)。

(2)传统管理只重视“正式群体“问题，诸如组织结构、职权划分，规章制度等，霍桑实验还注意到存在着某种“非正式群体“。这种无形的组织有其特殊的规范，影响着群体成员的行为。(三洋公司总裁主动和工会商谈合作，聘请被辞退的老员工，通过这种“非正式群体”影响着员工的工作积极性和士气)。

(3)霍桑实验还提出新型领导的必要性。领导者在了解人们的合乎逻辑的行为的同时，还须了解不合乎逻辑的行为，要善于倾听和沟通职工的意见，使正式组织的经济需要与非正式组织的社会需要取得平衡。(管理部门征求工人们的意见，大家一起商量提高生产效率，改善产品质量和工作条件，这种协商的结果就是工人们很愿意执行自己制定的规章制度，自发性能动性很强)。

4.最后解决美日人力资源管理模式的差异。

(1)企业的性质和员工的地位。美国企业的目的是利润最大化，员工受雇于企业就要为企业创造利润。日本企业要首先为员工服务，建立合作关系，强调为实现共同目标而努力。

(2)决策的制定和执行。美国企业强调个人能力，决策由各层管理者个人做出，员工没有参与决策的权力，只有执行决策的义务；日本企业强调群体的合作，给与员工广泛参与决策的权力。

(3)企业制度的作用。美国的企业制度以首席执行官或经理的能力及其成功的体现为中心；日本注重企业上下全体员工的合作和努力，并同员工关系密切。

主要原因是源于两者的企业文化不同。

(1)美国的企业文化特点：具有强烈的竞争意识，具有个人奋斗和进取精神。决策集中于少数领导者，缺乏民主性，员工具有明显的雇佣观念，重视企业利益，忽视人际关系。

(2)日本的企业文化特点：强调组织风土建设重视教育、培训和文化建设，重视“家族主义”的价值观念

总之，取其精华，去其糟粕，增强企业的凝聚力，充分调动了职工的主观能动性。最终使沃里科公司从瘫痪状态重新走向“第二个春天”，把电视机厂打造成弗里斯特市的命脉企业，三洋公司则成为弗里斯特市的支柱产业。

二、过专题讨论对提高人力资本、做好人力资源规划、进行公务员分类改革、促进我国公共部门人力资源流动有了一个崭新的认知。

明了我国经过多年的改革与建设，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。在知识经济时代，人力资本成为推动经济发展的真正动力，人力资本理论也应运而生并发展为一门成熟的学科。人力资本投资具有明显不同于物质资本投资的自身特点，它通常表现为保健投资，教育投资

在职培训

人力迁移投资四种形式。新形势下，我国必须通过控制人口数量，完善投资体制，加强法制建设等途径，有效实施人力资本开发，更好地促进我国经济发展。懂得了针对我国目前的公共部门人力资源流动中存在的问题，要坚持市场化导向，根据公共部门自身的特点，加大改革力度，破除不合理的壁垒和传统习惯思维，完善配套措施，促进公共部门人力资源的有序流动，提高公共部门人力资源配置效率。

具体对策措施如下：

第一，明确公共部门人力资源流动的市场主体地位。市场机制要在人力资源流动中发挥作用，一个基本条件是要有自主的供求主体。

第二，完善市场法规和社会保障制度。推进公共部门人力资源市场化改革，必须加强法制建

设，健全人力资本产权、劳动关系、就业促进、职工培训、收入分配、争议调解等方面的法律法

规，形成比较健全的人力资源市场规范体系。

第三，改革户籍制度。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。

第四，破除官本位观念。中华人民共和国是人民当家作主的国家，人民才是国家的主人，国

家一切权力属于人民。

三、过几次的阶段性测试，让我进一步巩固了所学的知识要点，如何将理论和政策在工作和实践生活中加以运用，更好的提高工作效率，改善自身素质。

同时也学到了许多课程以外的东西：比如，如何上网查找和下载资料、使用群共享、在上饶电大在线和省电大在线上发帖，并增进了老师和同学间的交流。

共部门人力资源管理》课程，收获很多，感悟颇深。作为行政管理专业的专业核心课，本课程是以公共部门人力资源管理为研究对象，从我国公共管理的实践出发，结合人力资源管理的一般理论，揭示公共部门人力资源管理的性质、特征、管理环节与方法为主要内容的课程，它与人事制度类课程，特别是与《公务员制度》具有密切的关系，它是学生掌握行政管理专业知识的一门重要课程。自我反思还有许多不足之处，有些问题还处在一知半解的状态。总之，不能为应付考试而学习，要为增长知识而努力。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！