# 电大公共部门人力资源管理

来源：网络 作者：岁月静好 更新时间：2024-07-26

*第一篇：电大公共部门人力资源管理电大公共部门人力资源管理作业11、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...*

**第一篇：电大公共部门人力资源管理**

电大公共部门人力资源管理

作业

11、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、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。

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，给人才的离去多设臵几道关卡，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。

作业

3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（50）(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臵上，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)、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、合理配臵。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、合理配臵，意义重大。优化资源、合理配臵，重要的是要做到人岗匹配

作业

4一、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、ACD3、ABC4、ABD5、AD

三、判断题

1、T2、F3、T4、F5、T6、F7、T8、T9、T10、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臵。（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。（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年会计年度精简全职公务人员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。

**第二篇：整理电大公共部门人力资源管理学习资料**

电大公共部门人力资源管理学习资料

一、判断题（共

道试题，共

分。）

1.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。（）

A.错误

B.正确

2.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。（）

A.错误

B.正确

3.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。（）

A.错误

B.正确

4.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。（）

A.错误

B.正确

5.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。（）

A.错误

B.正确

6.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。（）

A.错误

B.正确

7.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。（）

A.错误

B.正确

8.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“。

（）

A.错误

B.正确

9.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。（）

A.错误

B.正确

10.传统用人的恩威并施实质上是一种家长式领导。（）

A.错误

B.正确

11.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。（）

A.错误

B.正确

12.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。（）

A.错误

B.正确

13.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。（）

A.错误

B.正确

14.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。（）

A.错误

B.正确

15.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。（）

A.错误

B.正确

16.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。（）

A.错误

B.正确

17.人力资本的稀缺性是人力资本最本质的性质。（）

A.错误

B.正确

18.人力资源规划是现代公共部门人事管理的重点和核心。（）

A.错误

B.正确

19.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。（）

A.错误

B.正确

20..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。（）

A.错误

B.正确

21.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。（）

A.错误

B.正确

22.品位分类的最大特点是“因事设岗“。（）

A.错误

B.正确

23.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。（）

A.错误

B.正确

24.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。（）

A.错误

B.正确

25.一般来说，规模较小的组织适于制定详细的人力资源规划。（）

A.错误

B.正确

26.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。（）

A.错误

B.正确

27.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。（）

A.错误

B.正确

28.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。（）

A.错误

B.正确

29.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。（）

A.错误

B.正确

30.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。（）

A.错误

B.正确

31.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“

。（）

A.错误

B.正确

32.《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。（）

A.错误

B.正确

33.访谈法不能单独使用，只适合与其他方法结合使用。（）

A.错误

B.正确

34.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。（）

A.错误

B.正确

35.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。（）

A.错误

B.正确

36.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。（）

A.错误

B.正确

37.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。（）

A.错误

B.正确

38.《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。（）

A.错误

B.正确

39.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。（）

A.错误

B.正确

40.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。（）

A.错误

B.正确

二、不定项选择题（共

道试题，共

分。）

1.《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（）。

A.新陈代谢机制

B.竞争择优机制

C.权益保障机制

D.监督约束机制

2.开发人力资源的基础性工作是（）。

A.做好人事制度建设

B.严格绩效考核

C.进行科学的工作分析

D.对人力进行教育和培训

3.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（）。

A.讲求实效的原则

B.学用一致的原则

C.按需施教的原则

D.理论联系实际的原则

4.下列关于《中华人民共和国公务员法》说法正确的是（）。

A.是我国第一部属于干部人事管理总章程性质的重要法律

B.标志着我国公务员制度建设进入了新的阶段

C.虽然完善了我国的人事管理制度，但是也体现出我国公务员法律制度还没有走向成熟

D.在我国干部人事制度发展史上具有里程碑意义

5.（）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。

A.职位分析问卷

B.管理职位描述问卷

C.体能分析问卷

D.心理分析问卷

6.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。

A.无领导小组讨论

B.公文筐

C.心理测验

D.角色扮演

7.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。

A.人格素质

B.心理结构素质

C.情商

D.心理功能素质

8.用于人力资源需求预测的定性预测法有（）。

A.德尔菲法

B.自上而下预测法

C.回归分析法

D.比率分析法

9.下列关于职位分类的说法，正确的是（）

A.职位分类首创于美国

B.职位分类的最大特点是“因事设人“

C.是实行功绩制的一种方法和人事现代化的标志

D.适应性强，应用范围广

10.根据流动的范围，可将公共部门人力资源流动分为（）。

A.公共组织内部人力资源流动

B.公共组织之间的人力资源流动

C.公共组织与非公共组织之间的人力资源流动

D.非公共组织之间的人力资源流动

11.人力资本的性质主要体现在（）。

A.人力资本的生产性

B.人力资本的稀缺性

C.人力资本的可变性

D.人力资本的功利性

12.转任的主要特点是（）。

A.公务员在机关系统内部的流动活动

B.不涉及到公务员身份问题

C.只能是平级调动，不涉及公务员职务的升降

D.目的是有计划抽调公务员加强某一方面的工作

13.人力资源市场具有的功能是（）。

A.调配功能

B.信息储存和反馈功能

C.教育培训功能

D.管理功能

14.工作评估的非量化评估方法是（）。

A.排序法

B.分类法

C.因素比较法

D.点数法

15.在实际运用中，直接观察法必须贯彻（）的原则。

A.观察的工作相对稳定

B.适用于大量标准化的、周期短的以体力活动为主的工作

C.尽可能在自然状态下进行观察，不要干扰被观察者的工作

D.观察前应拟定观察提纲和行为标准

16.关于公共部门公职人员挂职锻炼，下列说法正确的是（）。

A.挂职锻炼公务员的流向只包括到基层机关或企事业单位或边远或者贫困地区机关

B.挂职锻炼不涉及公务员行政隶属关系的改变

C.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

D.挂职锻炼的期限一般规定为三年以内，多数在一到两年

17.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。

A.情感激励

B.危机激励

C.荣誉激励

D.目标激励

18.（）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。

A.技能培训

B.初任培训

C.专业培训

D.知识更新培训

19.人力资源管理理论劳工管理研究阶段的核心思想是（）。

A.人们也是关心友谊、尊重、温情这些社会需要的B.人天生是懒惰的C.人的天性就是厌恶劳动而贪图安逸

D.主张采用物质引诱的办法引诱人与事结合20.一般来讲，公共部门在发布人员甄选与录用信息时应遵循（）。

A.权威原则

B.地域原则

C.面广原则

D.及时原则

21.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。

A.道德

B.法律

C.意识形态

D.风俗习惯

22.关于无领导小组讨论，下列说法正确的是（）。

A.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

B.讨论中的问题通常是以书面形式给出

C.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

D.测试者能够更准确地确认自己报考的岗位是否适合自身的各项条件及兴趣、意愿和理想

23.（）是公务员交流最为常见的方式。

A.调任

B.聘任

C.转任

D.挂职锻炼

24.公共部门人力资源通用的培训形式包括（）。

A.部内培训

B.交流培训

C.工作培训

D.学校培训

25.《中华人民共和国公务员法》于（）开始施行。

A.2024年10月1日

B.2024年1月1日

C.2024年10月1日

D.2024年1月1日

26.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（）。

A.调任

B.聘任

C.转任

D.挂职锻炼

27.公共部门包括“纯粹“的政府组织，还包括“准“公共部门即（）。

A.公益企业

B.公共事业

C.非政府公共机构

D.国有企业

28.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。

A.工作分析的目的B.确定工作分析的执行者

C.编写工作说明书和职位规范书

D.工作分析信息的搜集

29.在编写工作说明书的过程中，必须遵循（）的准则。

A.清楚

B.准确

C.专门化

D.全面化

30.人力资源数量层次规划主要研究的基本问题包括（）。

A.分析人力资源的需求

B.分析人力资源供给

C.协调人力资源供需缺口

D.分析人力资源的分布

**第三篇：2024电大《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

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、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：

（一）、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，一起商量提高劳动效率，改善产品质量。

（二）、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，从产生差异的原因入手，总结分析出主要由以下原因所致。（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了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。

（三）、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）。

（四）、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，弃其糟粕，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、通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、通过几次的阶段性测试，让我进一步巩固了所学的知识要点，学会了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，并增进了老师和同学间的交流。学习《公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。

**第四篇：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

**第五篇：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）

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！