

公共部门人力资源管理 23 秋综合练习与解答

一、不定项选择题（每题至少有一个正确答案，多选或少选均不能得分）

1. 公共部门的特征主要可以归纳为（ ）。
A 公共部门是用来解决外部效应的 B 公共部门资源的来源具有非竞争性
C 公共部门的目标是追求公共利益最大化 D 公共部门具有鲜明的政治性
2. 人力资源是资源的一种，是以人为载体的资源，是存在于人体中以（ ）为具体表现的经济资源。
A 知识 B 技能 C 能力 D 体能
3. 人力资源不同于其他经济资源的一个显著特征就是其（ ），具体表现在未来收益目标的多样性和外部效应的社会性方面。
A 附着性 B 能动性 C 双重性 D 社会性
4. 人力资源管理（ ）阶段的理论创新，都与人力资源管理有直接关系，从而为人力资源管理奠定了理论基础。
A 科学管理 B 人际关系 C 行为科学 D 企业文化
5. 麦肯锡的 7S 模型中（ ）是整个系统的核心、基础和关键。
A 共有价值观 B 战略 C 人员 D 制度
6. 人力资源管理的运作模式要服务于客户需求的满足，同服务外部客户一样，最难满足的是定制化需求，为此（ ）角色应运而生。
A 业务的合作伙伴 B 领域专家
C 人力资源标准服务的提供者 D 人力资源标准服务设计者
7. （ ）是人力资源管理的前提和基础，直接关系到人力资源管理各项功能的充分发挥和组织目标的实现。
A 绩效管理 B 人力资源规划 C 人力资源招募 D 人力资源培训
8. 公共部门人力资源需求预测方法主要有（ ）。
A 直觉预测法 B 比率分析法 C 回归预测法 D 趋势预测法
9. （ ）是一种非常简便、粗放的人力资源需求预测方法，主要用于初步预测或者用于规模小、发展较稳定和均衡的组织的预测。
A 比率分析法 B 直觉预测法 C 回归预测法 D 趋势预测法
10. 核查组织现有人力资源就是要通过弄清现有人员的（ ），为将来规划进行准备。

A 分布情况 B 质量 C 结构 D 数量

11. 一般来说, () 是影响人力资源需求结构和数量的重要变量, 预测者要善于分析这些因素, 要善于收集历史资料, 为预测打好基础。

A 组织职能 B 工作方法 C 业务量 D 管理方式

12. () 是指组织的管理者根据过去的经验, 把组织未来的业务活动水平转化为人力资源需求的预测方法。

A 直觉预测法 B 比率分析法 C 回归预测法 D 趋势预测法

13. () 只有在工作效率和管理效率保持不变的情况下才有效。如果效率上升或下降, 根据过去的经验所进行的人员预测就不太准确了。

A 比率分析法 B 直觉预测法 C 回归预测法 D 趋势预测法

14. () 主要适用于短期和中期的预测, 在长期预测中很少使用。

A 比率分析法 B 直觉预测法 C 回归预测法 D 趋势预测法

15. () 是人力资源管理工作开展的基础, 公共部门也不例外。

A 获取 B 激励 C 控制 D 工作分析

16. () 是对工作的横向划分。

A 职门 B 职组 C 职系 D 职等

17. 在工作分析结果的表现形式中, 工作描述是最直接、最原始、最基础的形式, () 都是在工作描述的基础上再生和开发出来的。

A 工作说明书 B 资格说明书 C 职务说明书 D 职级说明书

18. () 为整个工作分析提供指导、规划, 设计工作分析的时间、程序和步骤, 以及工作所需的各类表格等。

A 专家组 B 工作分析对象的直接领导 C 职位任职者 D 人力资源管理者

19. 工作分析的类型包括 ()。

A 职能性工作分析 B 能力性工作分析 C 关键性工作分析 D 多方面工作分析

20. 工作分析的 (), 决定了其全员参与性的特征。

A 系统性 B 基础性 C 参与性 D 动态性

21. 我国公务员职位分类遵循的原则包括 ()。

A 兼顾原则 B 渐进原则 C 法制原则 D 统一原则

22. 品位分类制度以“人”为核心要素, 按照 (), 将人员分为不同等级和类别的分类制度。

A 资历 B 教育程度 C 工作经验 D 出身

23. 公共部门人力资源招募具有()的功能。

A 获取公共部门所需的人力资源

B 提高公共部门组织结构的稳定性,减少人员进出对公共部门日常工作节奏的影响

C 降低公共部门管理成本

D 提升公共部门运作效率

24. 准确的人力资源预测是人员招募的重要环节,它的主要方法包括()。

A 部门意见法 B 专家评价法 C 德尔菲法 D 工作研究法

25. ()是公共部门人力资源招募的首要原则。

A 公平竞争原则 B 能岗匹配原则 C 因事择人原则 D 德才兼备原则

26. 德才兼备原则就是要求全面考察公共部门求职者的(),确保所招募人员符合“德才兼备”的标准。

A 政治素质 B 个人品德 C 知识素质 D 能力素质

27. ()是公共部门外部招募一个较为传统且常用的方式。

A 广告招募 B 利用职业介绍所和人才交流中心招募

C 网络招募 D 利用猎头公司招募

28. 一般来说,()倾向于在全国范围内招募。

A 主任科员以上的领导职位 B 公务员职位 C 中级管理 D 专业技术职位

29. 一般来说,绩效具有()。

A 可测性 B 多因性 C 多维性 D 动态性

30. 绩效管理过程一般由()构成。

A 绩效计划 B 绩效监控 C 绩效考核 D 绩效反馈

31. 绩效管理中,绩效指标设计的依据主要来源于工作设计和工作分析结果形成的()。

A 工作规范书 B 岗位职责 C 岗位规范 D 工作说明书

32. ()是保证绩效目标完成的主要保障。

A 绩效计划 B 绩效监控 C 绩效考核 D 绩效反馈

33. 绩效项目是指从哪些方面对员工的绩效进行考核,通常包括()。

A 工作业绩 B 工作能力 C 工作态度 D 工作方法

34. 绩效考核主要从()进行。

A 业绩 B 能力和潜力 C 态度 能力和素质

35. 教师在上个考核周期因上课迟到被学生举报,影响了上个考核周期的绩效评价,但在此次考核周期内没有出现问题,却因为上次事故而影响了其绩效考核。这是考核中的()。

A 晕轮效应 B 溢出效应 C 刻板印象 D 近因效应

36. 培训在整个公共部门中具有()的作用。

A 培训是提高公共部门人员思想道德和政治水平的重要手段

B 培训可以有效地改进和提高公共部门人员的工作绩效

C 合理的培训体系可以提高公共部门人员的稳定性

D 培训是推进组织文化建设的重要手段之一

37. 培训对象所处的层级不同,培训内容会有很大差别,层级越高,培训更加注重()。

A 战略能力 B 规划能力 C 领导力 D 团队建设能力

38. 通常培训需求分析从()进行。

A 财务分析 B 组织分析 C 任务分析 D 个人分析

39. 培训()是与组织利益最为相关,也最重要的评估层次。

A 反应评估 B 学习评估 C 行为评估 D 结果评估

40. 培训需求分析方法有很多,其中最常用的有()。

A 观察法 B 问卷调查法 C 资料查阅法 D 访问法

41. 培训效果评估最有代表性的观点是柯克帕特里克评估模型(简称柯氏评估模型),柯氏评估模型从()对培训项目进行评估。

A 反应评估 B 学习评估 C 行为评估 D 结果评估

42. 培训对象所处的层级不同,培训内容会有很大差别,对中层管理者的培训,侧重()。

A 技术能力 B 战略理解能力 C 领导力与执行力并重 D 团队建设能力

43. 经济性薪酬主要是指以货币形式支付给劳动者的薪酬,由()构成。

A 基本工资 B 绩效工资 C 激励工资 D 福利

44. 在一般情况下,()是职工劳动报酬的主要部分。

A 基本工资 B 绩效工资 C 激励工资 D 福利

45. 福利是人力资源薪酬管理体系的重要组成部分,是用人单位以()形式提供给劳动者的报酬。

A 奖金 B 保险 C 实物 D 带薪假

46. 公务员的增资途径主要有（ ）。

A 晋升工资档次 B 晋升级别 C 晋升职务工资 D 调控工资标准与津贴水准

47. 中华人民共和国成立初期，我国需要大量资金和实物进行社会经济恢复和建设，因此对公共部门实行了（ ）的薪酬制度。

A 供给制与津贴相结合 B 低工资、多福利 C 低工资、广福利 D 高工资、多福利

48. 事业单位的薪酬是岗位绩效工资,其中（ ）为基本工资。

A 岗位工资 B 薪级工资 C 绩效工资 D 津贴补贴

49. 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。

A. 60% B. 50% C. 80% D. 70%

50. 下列属于过程型激励理论的是（ ）。

A. 期望理论 B. 公平理论 C. 目标设置理论 D. 需要层次理论

51. 我国古代的"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

52. 从激励内容角度，可以将激励划分为（ ）。

A. 物质激励 B. 外在激励 C. 精神激励 D. 内在激励

53. 外部监控与约束是 society 对公职人员形成的一种外在约束与控制，包括（ ）。

A 法律监控与约束 B 道德约束 C 社会群团的监控与约束 D 舆论的监控与约束

54. 实质惩罚，包括()是对严重违法违纪公职人员的惩罚。

A 记大过 B 降级 C 撤职 D 记过

55. 完善我国公共部门人力资源监控与约束的基本方略要在()进行改革完善，建立一个以专业化为主、多头参与的监控与约束体系。

A 监控与约束理念 B 监控与约束制度

C 监控与约束机制 D 监控与约束方式、方法

56. 互联网技术对人力资源管理的影响主要体现在（ ）。

A 改变了人力资源管理的外部环境及组织与外部环境的交互模式

B 人力资源管理模式发生了迭代升级

C 变革了传统人力资源管理技术

D 从战略层面提升人力资源管理的地位

57. 人工智能技术对人力资源管理的影响体现在()。

- A 合理降低管理成本，提高工作效率
- B 提高数据处理的综合能力，保障信息的准确性
- C 强化各模块的管理效率，提高人才招聘和利用的质量
- D 人工智能技术直接改变了人力资源管理的工具

58. 共享经济对人力资源管理的影响主要体现在 ()。

- A 松散型人力资源 B 人力资源全球库
- C 市场化结算体系 D 依托移动互联网

59. “三支柱”模式对公共部门人力资源管理的影响表现在 ()。

- A 公共部门人力资源管理也要“以人为本”
- B 公共部门人力资源管理的基本职能与私营部门并无二致
- C 市场经济体制的不断完善为公共部门人力资源管理变革创造了条件
- D 现代信息技术提高了公共部门应用“三支柱”模式的可行性

60. 在人力资源管理领域已有柔性管理的研究和实践，如()被认为是最优的人力资源组合。

- A 重视培训 B 重视员工发展 C 重视岗位轮换 D 重视团队小组

二、判断题（对的在括号中打√，错误的在括号中打×）

1. 我国的事业单位具有极强的公共性，其收入来源、运行机制和组织目的均明显不同于以盈利为目的的私营部门，理应归入公共部门。()

2. 根据国家事业单位分类改革精神，我国的事业单位分为全额拨款事业单位、差额拨款事业单位。()

3. 公共部门是指拥有公共权力、以谋取公共利益为目的的各种组织机构，在我国包括政府部门、事业单位、非营利性的非政府组织，不包括国有企业。()

4. 人力资源不同于其他经济资源的一个显著特征就是其能动性。()

5. 人力资源管理理念是企业文化的核心，一个组织对其员工的看法是最根本的企业文化价值观。()

6. 麦肯锡的 7S 模型表明，管理软硬兼备、虚实并蓄，是一个复杂、完整的系统，其核心是制度。()

7. 公共部门的机构臃肿、人员庞杂，人工成本巨大，其中的原因非常复杂，包括体制、历史、文化、管理者的“经济人”属性、公共管理的特殊性等多个方面，但最重要的是缺乏

科学的人力资源规划了。()

8. 从结果来看, 战略性人力资源规划应该致力于以下关键问题: 与组织战略匹配的员工队伍、员工必备的能力、激励员工发挥其才能的机制、支持战略的组织文化等。()

9. 马尔科夫模型是用来预测等时间间隔点上(一般为 1 年)各类人力资源分布情况的一种动态预测技术。这也是从统计学中借鉴过来的一种定性预测方法。它的基本思想是找出组织过去人力资源流动的比例, 以此预测未来人力资源的供给情况。()

10. 从理论上讲, 早期的人力资源规划强调人力资源的需求分析和供给分析, 然后确定两者的差距, 引导出消除差距的方法, 如岗位调整、招聘、培训、薪资调整等。()

11. 使用回归预测法的关键是要找出那些与人力资源需求高度相关的变量, 这样建立起来的回归方程预测效果才会比较好。()

12. 晋升规划一般通过晋升比率、晋升年资、晋升时间等指标来表达。()

13. 工作分析是编写工作说明书、制定工作规范的基础, 对人力资源管理的各项工作都会产生重要影响。()

14. 职等是指同职系中工作性质、繁简难易程度、责任轻重程度以及所需资格高低程度相同或充分相似的职位。()

15. 资格说明书是在工作描述基础上对任职资格的界定与说明。它以“事”为中心, 主要说明什么样的人能胜任某项工作的问题。资格说明书可以为人员招聘、培训、考评、甄选与任用提供依据。()

16. 工作分析就是以职位为中心, 对职位构成的几个要素即“工作、岗位任职者、职责与职权、环境、激励与约束机制”, 逐个进行分析, 最后得出最适合职位要求的工作分析文件。()

17. 在选择观察对象时应该采用“标杆瞄准”的原则, 选取绩效水平中等的任职者作为观察对象。()

18. 我国公务员职位分类制度需要兼顾品位分类和职位分类各自的因素, 注意吸收两者的优点, 把品位分类与职位分类有机结合起来, 以职位分类为主, 兼顾品位分类。()

19. 因事择人原则要求公共部门的招募工作以职位为出发点, 要按照职位的实际需求来选择人才, 避免给公共部门带来机构臃肿和效率低下的负面影响。()

20. 广告招募是公共部门外部招募的最好方式。()

21. 以公开竞争考试的方式选拔官员, 起源于我国古代的科举制度。()

22. 数量评估是根据招募与录用计划对录用人员的数量进行评价的过程, 录用比值越大,

相对来说，录用者的素质可能越高；反之，录用者的素质则可能越低。（ ）

23. 笔试一般不能单独使用，必须有其他测试方法作为补充。（ ）

24. 评价中心是一种综合、全面的测评方式，其实质是一个运作概念，而不是空间概念。（ ）

25. 绩效管理不仅是组织中人力资源管理的重要组成部分，而且其效果直接关系到组织的长远发展。（ ）

26. 绩效考核从制订考核计划开始，确定考核的标准和方法，通过对员工的工作业绩进行考核评价，最后将考核结果运用到相关人事决策中，绩效考核的过程就是绩效管理的过程，所以绩效考核和绩效管理是同一的。（ ）

27. 对组织而言，不论其性质如何，绩效管理不仅仅是人力资源管理部门和员工的事情，组织的各级管理者都需参与其中并负起相应的责任。（ ）

28. 对于公共部门而言，人事部门负责行政级别较低的员工的绩效管理，组织部门负责行政级别较高的员工的绩效管理。而高层管理者的绩效管理，特别是绩效考核，按照干部的管理归属，一般由其直接上级管理部门的组织部门进行管理。（ ）

29. 对于专业技术人员的考核，主要考核业务能力和专业技能水平；对于领导干部和非专业技术人员的考核，主要考核德、能、勤、绩、廉五个方面。（ ）

30. 关键绩效指标的理论基础是“二八法则”，即 80%的工作任务是由 20%的关键行为完成的，抓住这 20%的关键行为，对其进行分析和衡量，就能抓住绩效考核的重心。（ ）

31. 组织在进行绩效考核之后，往往会出现考核结果不够理想的情况。对于绩效考核结果不够理想的人员，组织的最佳策略是为他们调整岗位。（ ）

32. 随着移动互联网技术的推广和数字化教学资源的丰富，个性化的自主学习也成为公共部门培训的重要组成部分。（ ）

33. 效益有多个方面，除了经济效益，还有社会效益，国有企业对培训投入要进行经济效益的评估，政府部门对培训投入则要进行社会效益的评估。（ ）

34. 公共部门非常强调培训预算管理，所以公共部门人力资源培训比一般培训会多一个步骤。（ ）

35. 培训需求的任务分析是一种非常正规的培训需求分析方法，可信度高，虽然这种培训需求分析方法需要花费大量的时间和费用来收集与分析数据，但需要在所有培训项目中运用。（ ）

36. 工作轮换这种方法更适用于对新进入组织的年轻管理人员或有管理潜力的未来管

理人员的培养。()

37. 绩效工资主要是根据劳动者的第三种劳动即凝固劳动所支付的工资,是典型的以成果论英雄,以实际的、最终的劳动成果确定劳动者的薪酬。()

38. 中华人民共和国成立初期,我国需要大量资金和实物进行社会经济恢复和建设,因此对公共部门实行了“供给制”的薪酬制度。()

39. 20 世纪 90 年代之前,严格地说,当时的公共部门只有身份管理,没有、也不需要薪酬体系和薪酬管理。()

40. 基础性绩效工资主要体现地区经济发展、物价水平、单位类别、岗位职责和经费来源等因素,一般按月发放。奖励性绩效工资主要体现工作量和实际贡献等因素,根据考核结果发放。()

41. 古代的韩非子对赏罚的论述在我国古代思想家中是最具特色的,他从人性恶出发,得出结论:“人情者,有好恶,故赏罚可用”。()

42. 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。()

43. 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%。()

44. 激励并非全是鼓励,还包括利用带有强制性、威胁性的控制手段来否定某些不符合组织要求的行为。()

45. 监督属于激励中的负向激励,是对激励制度的逆向强化,也是促进激励机制良性运行的保障机制。()

46. 人民代表大会制度是我国的根本政治制度,其监督权是宪法确定的,具有层次最高、权威最大、范围最广和最有法律效力的特点,在我国监督体系中占有重要地位。()

47. 共享经济下人力资源管理模式主要以松散型的非雇佣形式为主要特点,呈现出人力资源全球化态势,利用互联网特点提高人力资源管理的主动性和灵活性。()

48. 人力资源管理“三支柱”模式在私营部门人力资源管理中的应用,其根本就是强调以人中心,强化人在组织中的作用,通过资源整合发挥人的主观能动性,使各管理环节形成闭环,达到优化组织结构、合理分配人力资源的目的。()

49. 知识经济时代是一个人才主权时代,人才主权时代就是人才具有更多的就业选择权与工作的自主权,人才不是被动地适应组织或工作的要求,组织要善于吸纳、留住、开发、激励一流人才。()

50. 未来的人力资源管理者要扮演工程师兼销售员兼客户经理的角色,一方面人力资源

管理者要具有专业的知识与技能,另一方面人力资源管理者要具有向管理者及员工推销人力资源产品与服务方案的技能。()

三、名词解释

1. 人力资源管理:
2. 公共部门人力资源管理:
3. 公共部门人力资源规划:
4. 趋势预测法:
5. 公共部门人员分类:
6. 职位分类制度:
7. 工作分析:
8. 工作日志法:
9. 工作说明书:
10. 公共部门人力资源招募:
11. 管理游戏:
12. 公文筐测试:
13. 绩效考核:
14. 绩效辅导:
15. 360 度绩效考核:
16. 公共部门人力资源培训:
17. 排列法:
18. 计点评分法:
19. 人力资源激励:
20. 内滋激励:
21. 外附激励:

四、简答题

1. 人力资源管理具有哪些作用?
2. 人力资源管理的任务有哪些?
3. 公共部门人力资源管理具有哪些特点?
4. 如何理解公共部门人力资源规划的含义?
5. 公共部门人力资源规划有哪些作用?

6. 工作分析在公共部门管理中具有哪些作用？
7. 公共部门人力资源招募具有哪些功能？
8. 绩效管理与绩效考核的区别有哪些？
9. 为减少绩效考核中的误区，组织应采取哪些措施？
10. 培训在整个公共部门中的作用有哪些？
11. 公共部门人力资源培训遵循哪些原则？
12. 公共部门薪酬制度遵循哪些基本原则？
13. 公共部门人力资源激励具有哪些特殊性？
14. 目标设置激励理论如何在人力资源管理中运用？
15. 我国公共部门人力资源监控与约束体系面临哪些问题？
16. “三支柱”模式对公共部门人力资源管理有什么影响？
17. 现代人力资源管理的发展趋势有哪些？
18. 人工智能技术对人力资源管理的影响表现在哪些方面？

五、论述题

1. 试述我国公共部门人力资源管理面临哪些挑战？
2. 理论联系实际论述工作分析应遵循哪些原则？
3. 试述公共部门人力资源招募应遵循什么原则？
4. 试述公共部门绩效管理具有哪些作用？
5. 试述公共部门人力资源培训的程序是什么？
6. 试述公共部门人力资源管理的发展趋势。

参考答案

一、不定项选择题（每题至少有一个正确答案，多选或少选均不能得分）

1. ABCD 2. ABCD 3. D 4. C 5. A 6. A 7. B 8. ABCD 9. B 10. ABCD
11. AC 12. B 13. A 14. A 15. D 16. ABC 17. ABC 18. A 19. ABCD
20. AB 21. ABC 22. ABCD 23. ABCD 24. ABCD 25. A 26. ABCD
27. A 28. B 29. BCD 30. ABCD 31. D 32. B 33. ABC 34. ABC 35. B
36. ABCD 37. ABC 38. BCD 39. D 40. ABCD 41. ABCD 42. BCD 43. ABCD
44. A 45. BCD 46. ABCD 47. A 48. AB 49. A 50. ABC 51. B 52. AC
53. ABCD 54. BC 55. ABC 56. ABC 57. ABCD 58. ABCD 59. ABCD

60. ABCD

二、判断题（对的在括号中打√，错误的在括号中打×）

1. √ 2. × 3. × 4. × 5. √ 6. × 7. √ 8. √ 9. × 10. √
11. √ 12. √ 13. √ 14. × 15. × 16. √ 17. × 18. √ 19. √ 20. ×
21. √ 22. × 23. √ 24. √ 25. √ 26. × 27. √ 28. √ 29. √ 30. √
31. × 32. √ 33. √ 34. √ 35. × 36. √ 37. √ 38. × 39. √ 40. √
41. × 42. √ 43. √ 44. √ 45. √ 46. √ 47. √ 48. √ 49. √ 50. √

三、名词解释

1. 人力资源管理的主要活动又称人力资源管理的各项职能，是指组织中人力资源职能管理人员所从事的具体工作环节。

2. 公共部门人力资源管理是指公共部门依法对本部门人力资源进行的规划、招录、使用、分类、培训开发、绩效管理、薪酬管理、奖惩维护等实践活动和管理过程的总和。

3. 公共部门人力资源规划指的是从公共部门中长期战略目标与发展规划出发，科学地分析和预测公共部门内外部环境变化对人力资源数量、质量和结构的影响，制定必要的人力资源政策和措施，确保公共部门在需要的时间和岗位能及时获得所需要的人力资源数量和质量的过程。

4. 趋势预测法是指根据组织的某个部门过去几年人力资源数量的变动，分析出人力资源在未来的变动趋势，并据此预测组织的某个部门在未来某一时期人力资源需求量。

5. 公共部门人员分类是指根据公共部门公职人员的主体性质（如资历和学历），或工作职位的相关因素（如工作性质、责任轻重、资历条件及工作环境等），将人员或职位分门别类，设定等级，形成一定官职序列的基本管理制度，其目的是为公共部门公职人员的人力资源管理的其他环节提供相应管理依据。

6. 职位分类制度以“事”为核心要素，按照工作性质、责任大小、难易程度、所需资格条件等，将人员分为不同等级和类别的分类制度。

7. 工作分析是指通过一定的技术、方法和手段对组织中某个特定职位的性质、目的、任务、职权、隶属关系、工作条件及完成者的要求进行相关信息收集与分析，经分析对该职位的工作提出明确的规定的过程。

8. 工作日志法是指由各岗位的员工填写工作日志，要求按照一天中工作活动发生的时间顺序对每件事进行记录，无论这些工作是本职工作还是本职工作以外的。

9. 工作说明书又称工作描述，也叫职位描述，是对工作本身一些重要因素的内涵和外

延所进行的描述，其内容包括职位（岗位）的工作性质、工作任务、工作权限、工作条件、工作环境等。

10. 公共部门人力资源招募是指在公共部门人力资源预测和规划的前提下，根据编制、人力资源规划等要求吸收所需要的人员到空缺职位工作的过程。

11. 管理游戏是一种以完成某种“实际操作任务”为基础的标准化模拟活动，通过活动观察与测评应聘者的实际能力。

12. 公文筐测试指的是评价者通过筛选出目标职位日常工作中经常接触的文件对应聘者进行测试，以考察应聘者的组织能力、分析判断能力、计划控制能力和决策能力等。

13. 绩效考核指的是对照工作目标或绩效标准，应用多种定性和定量评价方法，对员工的工作业绩进行鉴别，以评定员工的工作目标完成情况、员工的工作职责履行程度和员工的发展情况等，并将结果反馈给员工，以便形成客观、公正的人事决策的过程。

14. 绩效辅导是指在绩效实施过程中，管理者根据绩效计划，通过绩效信息收集和绩效沟通，了解员工的绩效状况，以保证对员工进行持续性的指导，确保员工工作不偏离组织目标，并提高其绩效水平，增强其长期胜任能力。

15. 360 度绩效考核是指通过上级、同事、下属、客户和自我评价，对员工的绩效做出全方位评价的一种绩效考核方法。

16. 公共部门人力资源培训是指为了最终实现公共部门整体绩效的提高而有计划地对公共部门人员知识、技能、态度方面进行系统提升，以使其提高对当前职位和未来职位的胜任能力。

17. 排列法指的是由工作评价人员对各个岗位工作的重要性做出判断，并根据岗位工作相对价值的大小按升值或贬值顺序排列，以确定岗位等级的一种工作评价方法。

18. 计点评分法指的是把薪酬因素进行分解，然后按照事先设计出来的结构化量表对每种薪酬因素进行估值。

19. 人力资源激励是指通过各种有效的激励手段，激发人的需要、动机、欲望，形成某一特定目标，并在追求这一目标的过程中保持高昂的情绪和持续的积极状态，发挥潜力，达到预期的目标。

20. 内滋激励是指被激励对象自身产生的一种发自内心的激励，包括学习新知识和技能、责任感、光荣感、成就感等。

21. 外附激励是指掌握在管理者手中，由管理者运用，作用于被激励对象，对被激励对象来说是外附的一种激励。

四、简答题

1. （1）人力资源管理对组织中所有的管理人员都是重要的；

（2）人力资源管理能够提高员工的工作绩效；

（3）人力资源管理是现代社会经济生活的迫切需要；

（4）人力资源是组织生存发展并始终保持竞争力的特殊资源。

2. （1）通过计划、组织、调配、招聘等方式，保证一定数量和质量劳动力和专业人才，满足企业发展的需要；

（2）通过各种方式和途径，有计划地加强对现有员工的培训，不断提高他们的劳动技能和业务水平；

（3）结合每个员工的职业生涯发展目标，对员工进行选拔、使用、考核和奖惩，尽量发挥每个人的作用；

（4）协调劳动关系。运用各种手段，对管理者与被管理者、员工与雇主、员工与员工之间的关系进行协调，避免不必要的冲突和矛盾。同时，要考虑到员工的利益，保障员工的个人权益不受侵犯，保证劳动法的合理实施；

（5）对员工的劳动给予报酬。通过工作分析和制定岗位说明书，明确每个岗位的功能和职责，对承担这些职责的人的工作及时给予评价和报酬；

（6）管理人员的成长。管理人员的培训开发是现代人力资源管理的重要内容之一，要保证任何部门、任何位置的负责人随时都有胜任的人来接任。

3. （1）组织管理的同一性和统一性；

（2）人力资源管理的政策性更强；

（3）对公共部门从业者的道德要求更高；

（4）公共部门人力资源管理具有稳定性；

（5）人力资源管理的过程更讲究程序性。

4. 公共部门人力资源规划，就是从公共部门中长期战略目标与发展规划出发，科学地分析和预测公共部门内外部环境变化对人力资源数量、质量和结构的影响，制定必要的人力资源政策和措施，确保公共部门在需要的时间和岗位能及时获得所需要的人力资源数量和质量的过程。

它包括以下内涵：（1）公共部门所处的环境是不断变化的。环境的不断变化，必将带来人力资源需求和供给方面的变化，人力资源规划就是要对这些变化进行科学的分析和预测，以保证公共部门在近期、中期和远期都能获得必要的人力资源；

(2) 人力资源规划是一个系统工程，要注重公共部门内部个人的协调发展，制定必要的人力资源政策和措施，以保证对人力资源需求的满足；

(3) 在实现公共部门目标的同时，还要满足公共部门内部个人的利益。

5. (1) 确保公共部门职能转变和发展过程中对人力资源的需求；

(2) 有利于公共部门制定战略目标和发展规划；

(3) 有利于更好地控制人工成本；

(4) 有利于公共部门人力资源管理活动的有序化；

(5) 有利于调动员工的积极性和创造性。

6. (1) 工作分析是公共部门有效地进行人才招聘和录用，配置合适人才的前提条件；

(2) 工作分析有利于为员工培训确定明确的方向；

(3) 工作分析为员工考核提供重要依据；

(4) 工作分析有利于设计出合理的工资报酬；

(5) 工作分析有利于建立科学的员工晋升渠道和职业生涯发展路径。

7. (1) 获取公共部门所需的人力资源，为组织输送和补充新生力量，特别是具有高素质、与职位要求相匹配的专业技术人员，为组织人力资源的合理配置和结构调整提供可靠的人员保障；

(2) 提高公共部门组织结构的稳定性，减少人员进出对公共部门日常工作节奏的影响。

同时，合理的人力资源招募与选录可以将人员安排到恰当的职位，提升人员的工作满意度；

(3) 降低公共部门管理成本。选择适合职位要求的人员上岗，可以降低录用后人员培训和开发费用；

(4) 提升公共部门运作效率。招募和选录适合职位要求的人员，必定会提升组织的工作效率，减少人员的管理难度。

8. (1) 绩效管理是相对系统的一个整体，贯穿整个组织的管理之中，而绩效考核只是这个整体中的一个部分，且只在某一考核的时间段阶段性出现；

(2) 绩效管理是一个过程，由绩效计划、绩效监控、绩效考核和绩效反馈构成，注重过程的管理，具有前瞻性和规划性，而绩效考核只是一个阶段性的总结，主要关注事后的评价；

(3) 绩效管理充分考虑员工的个人发展需要，为员工能力开发与教育培训提供各种指导，注重个人素质和能力的全面提升，而绩效考核只关注当前的绩效结果；

(4) 绩效管理能建立管理者和员工之间的绩效合作伙伴关系，而绩效考核更容易使管

理者和员工站到对立面。

9. (1) 对考核主体进行培训，使其在实践中有意识地避免这些误区；

(2) 建立完善的绩效目标体系，绩效考核指标和标准应当具体、明确，避免晕轮效应、逻辑误差、首因效应、近因效应等；

(3) 选择恰当的考核主体，尽可能让同一名考核主体进行考核，使考核对象之间的考核结果具有可比性，避免理解差异化；

(4) 使考核主体正确认识绩效评价的目的，并选择合适的考核方法，如强制分布法和排序法就可以避免宽大化倾向、严格化倾向和中心化倾向；

10. (1) 培训是提高公共部门人员思想道德和政治水平的重要手段；

(2) 培训可以有效地改进和提高公共部门人员的工作绩效；

(3) 合理的培训体系可以提高公共部门人员的稳定性；

(4) 培训是推进组织文化建设的重要手段之一。

11. (1) 服从和服务于公共部门的战略与规划的原则；

(2) 理论联系实际，学以致用原则；

(3) 培训对象点面结合的原则；

(4) 针对需求培训的原则；

(5) 投入产出原则。

12. (1) 比较平衡原则；

(2) 定期增薪原则；

(3) 物价补偿原则；

(4) 同工同酬原则；

(5) 激励绩效原则；

(6) 法律保障原则。

13. (1) 公职人员身份保障；

(2) 层级节制；

(3) 法规限制；

(4) 预算限制；

(5) 升迁；

(6) 人事制度的缺失。

14. (1) 目标是一种外在的可以得到精确观察和测量的标准，人力资源管理者可以直

接调整和控制，具有可应用性。

（2）人力资源管理者应帮助下属设立具体的、有相当难度的目标，使下属认同并内化为自己的目标，变成员工行动的方向和动力。

（3）人力资源管理者应尽可能地使下属获得较高的目标认同：使所有下属人员了解组织目标，并参与目标设置过程；支持和鼓励下属认同目标，相信下属人员的能力及承担完成目标的责任；对目标的实现采取各种形式的激励和肯定，以强化和调动员工完成目标的积极性。

（4）加强和做好目标进程的反馈工作。信息反馈是管理中的重要环节，运用目标理论，通过设置、核查目标，使员工经常看到组织目标和个人目标，并随目标的实现进程不断予以反馈，实施反馈控制。

15.（1）我国公共部门人力资源监控的法制程度有待进一步提升；

（2）监控主体与监控对象不平衡，监控体制缺乏独立性；

（3）侧重于事后监控；

（4）缺乏双向监控；

（5）监控与约束机制和激励保障机制不匹配。

16.（1）公共部门人力资源管理也要“以人为本”；

（2）公共部门人力资源管理的基本职能与私营部门并无二致；

（3）市场经济体制的不断完善为公共部门人力资源管理变革创造了条件；

（4）现代信息技术提高了公共部门应用“三支柱”模式的可行性。

17.（1）人力资源运营以外包为主；

（2）远程办公成为常态；

（3）招聘将成为一项全球性的竞技运动；

（4）“朝九晚五”将成为过去；

（5）人力资源成为培训和再培训的中心；

（6）对小众人力资源专家的需求将会增加。

18.（1）合理降低管理成本，提高工作效率；

（2）提高数据处理的综合能力，保障信息的准确性；

（3）强化各模块的管理效率，提高人才招聘和利用的质量；

（4）人工智能技术直接改变了人力资源管理的工具。

五、论述题

1. 要点提示：

- (1) 公共部门人力资源管理理念面临挑战；
- (2) 政府治理能力改进给公共部门人力资源管理带来的挑战；
- (3) 知识经济时代给公共部门人力资源管理带来的挑战；
- (4) 信息技术的发展给公共部门人力资源管理带来的挑战；
- (5) 公共部门人力资源管理的一些具体管理活动面临挑战。

2. 要点提示：

- (1) 目标明确；
- (2) 分工协作；
- (3) 责、权、利明确；
- (4) 成本适当；
- (5) 流程合理。

3. 要点提示：

- (1) 公平竞争原则；
- (2) 能岗匹配原则；
- (3) 因事择人原则；
- (4) 德才兼备原则；
- (5) 信息公开原则；
- (6) 合法原则。

4. 要点提示：

- (1) 绩效管理有助于公共部门责任的落实；
- (2) 绩效管理有助于实现组织外部利益相关者的期望；
- (3) 有助于提高公共部门的管理效果；
- (4) 有助于将个人绩效和组织绩效紧密联系起来；
- (5) 有助于管理者和员工之间的沟通交流。

5. 要点提示：

- (1) 公共部门人力资源培训需求分析；
- (2) 公共部门人力资源培训预算管理；
- (3) 公共部门人力资源培训计划制订；

- (4) 公共部门人力资源培训实施；
- (5) 公共部门人力资源培训效果评估。

6. 要点提示：

- (1) 公共部门人力资源管理也将不断尝试服务外包；（3 分）
- (2) 公共部门人力资源管理更加重视学习、变革和以人为本；（3 分）
- (3) 公共部门人力资源管理愈加柔性；（2 分）
- (4) 国有企业充分学习借鉴优秀私营企业人力资源管理经验。