

国家开放大学2021年秋季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题

2022年1月

题号	一	二	三	四	五	总分
分数						

得分	评卷人

一、不定项选择题(每题2分,共10分,每题至少有一个正确答案,多选或少选都不能得分)

- ()也称专家会议预测法,20世纪40年代末该方法在美国兰德公司中首先被运用。
 - A. 比率分析法
 - B. 德尔菲法
 - C. 回归预测法
 - D. 趋势预测法
- 工作分析具有()特征。
 - A. 以职位为中心
 - B. 整体的系统性
 - C. 全员的参与性
 - D. 实施的动态性
- 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
- ()是指当一个人有一个显著优点时,人们通常会以此特征推断他其他方面的表现,通俗地讲就是“一俊遮百丑”。
 - A. 晕轮效应
 - B. 逻辑误差
 - C. 近因效应
 - D. 首因效应

5. 2006年《中华人民共和国公务员法》施行后,公务员工资主要由()构成。

- A. 基本工资
- B. 津贴
- C. 补贴
- D. 奖金

得分	评卷人

二、判断题(每题2分,共20分,对的在括号中打√,错误的在括号中打×)

- 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。()
- 工作说明书是对工作描述中有关职位工作的规范化说明。它主要以“人”为中心,对职位进行全面、详细与深入的说明,为人力资源及其他管理工作提供基础,把组织的总任务与总目标落实到每个具体的职位和人员。()
- 人岗匹配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。()
- 对组织而言,不论其性质如何,绩效管理主要是人力资源管理部门和员工的事情。()
- 绩效工资的前身是计件工资,但它不是简单意义上的工资与产品数量挂钩的工资形式,而是建立在科学的工资标准和管理程序基础上的工资。()
- 典型的人力资源供求平衡规划是需求大于供给时的规划、供给过剩时的规划。()
- 访谈分析法看似简单,操作起来却有许多技巧和一定难度。()
- 把个性测试纳入公职人员招募过程中就十分必要,尤其对于那些需要比较多人际交流的公共职位更应如此。个性品质主要包括人的态度、情绪、价值观、性格等。()
- 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。()
- 非经济性薪酬可归纳为工作特征和工作环境两大部分。工作环境则是指与工作相关的软硬件环境或条件的优劣,包括组织文化的品位、人际关系的融洽、工作条件的舒适性、工作场所的便利性、工作方式的弹性度、政策的公正性、制度的规范性等因素。()

题
答
不
内
线
封
密

○-○-○

学号

姓名

分校(工作站)

○-○-○

得 分	评卷人

三、名词解释(每小题 5 分,共 20 分)

16. 公共部门人力资源规划:

17. 关键事件法:

18. 公文筐测试:

19. 计点评分法:

得 分	评卷人

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

20. “三支柱”模式对公共部门人力资源管理有什么影响?

密 封 线 内 不 要 答 题

21. 双因素激励理论如何在人力资源管理中运用?

22. 管理游戏培训法的优点有哪些?

得分	评卷人

五、论述题(20分)

23. 试述我国公共部门人力资源管理面临哪些挑战?

密封线内不要答题

试卷代号:1248

国家开放大学2021年秋季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2022年1月

一、不定项选择题(每题2分,共10分,每题至少有一个正确答案,多选或少选都不能得分)

1. B 2. ABCD 3. ABCD 4. A 5. ABCD

二、判断题(每题2分,共20分,对的在括号中打√,错误的在括号中打×)

6. √ 7. × 8. × 9. × 10. √
11. × 12. √ 13. √ 14. √ 15. √

三、名词解释(每小题5分,共20分)

16. 公共部门人力资源规划:指的是从公共部门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。

17. 关键事件法:指的是请员工和其他有关人员描述能反映其绩效好坏的“关键事件”,即对职位工作造成显著影响的事件,并将其归纳、分类,在大量收集信息之后,对职位的特征、规划、要求进行分析研究的方法。

18. 公文筐测试:指的是评价人员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。

19. 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。

四、简答题(每小题10分,共30分)

20. “三支柱”模式对公共部门人力资源管理有什么影响?

- (1)公共部门人力资源管理也要“以人为本”;(3分)
(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分)
(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;(2分)
(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。(2分)

21. 双因素激励理论如何在人力资源管理中运用?

- (1)管理者要充分了解员工的兴趣爱好,尽量将员工安排在其喜欢的工作岗位上;(2分)
(2)管理者首先要注意满足员工的保健因素;(2分)
(3)管理者要使员工的工作丰富化,满足员工的高层次需求;(2分)
(4)管理者要注意正确地发放奖金;(2分)
(5)管理者要注意正确运用表扬激励。(2分)

22. 管理游戏培训法的优点有哪些?

- (1)可以充分调动培训对象参与的积极性;(2分)
(2)可以有效地培养培训对象的创造性思维;(2分)
(3)影响和改变培训对象的态度与价值观;(2分)
(4)可以让培训对象在相互交流和思想碰撞中产生“头脑风暴”效果;(2分)
(5)可以改变课堂上的沉闷气氛。(2分)

五、论述题(20分)

23. 试述我国公共部门人力资源管理面临哪些挑战?

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)信息技术的进步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。

(以上要点均须展开论述,否则酌情扣分,只答要点,每点给2分)