

试卷代号:1248

国家开放大学2021年春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)

2021年7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. A 2. ABCD 3. ABC 4. C 5. A

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。

17. 比率分析法:是指组织的各级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。

18. 职位分类制度:指的是以“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。

19. 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。

四、简答题(每小题10分,共30分)

20. 角色扮演培训法的优点是什么?

(1)有助于训练培训对象的基本动作和技能;(2分)

(2)能快速提高培训对象的观察能力和解决问题的能力;(2分)

(3)活动集中,有利于培训专门技能;(2分)

(4)可以训练仪容仪态和言谈举止;(2分)

(5)有助于培训对象理解和把握各种问题存在的深层次原因,有利于促进培训对象把所学所获从学习情境向工作情境的领导绩效转化;(1分)

(6)与小组讨论相比,这种方法能产生出更多的创造性解决问题的途径。(1分)

(1248号)公共部门人力资源管理答案第1页(共2页)

21. 公共部门人力资源招募具有哪些功能?

(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;(3分)

(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业,提升人员的工作满意度;(3分)

(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开发费用;(2分)

(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。(2分)

22. 互联网技术对人力资源管理的影响有哪些?

(1)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;(4分)

(2)人力资源管理模式发生了迭代升级;(3分)

(3)变革了传统人力资源管理技术。(3分)

五、论述题(20分)

23. 试述我国公共部门人力资源监控与约束体系面临的问题。

要点提示:

(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,监控体制应增强独立性;

(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。

(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)

(1248号)公共部门人力资源管理答案第2页(共2页)

试卷代号:1248

座位号

国家开放大学2021年春季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题

2021年7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)

- 真正接近我们现在所使用的人力资源概念的,是美国管理学家()提出的。
 - 彼得·德鲁克
 - 约翰·罗杰斯·康芒斯
 - 泰勒
 - 西蒙
- 公共部门人力资源需求预测方法主要有()。
 - 直觉预测法
 - 比率分析法
 - 回归预测法
 - 趋势预测法
- ()是对工作的横向划分。
 - 职门
 - 职组
 - 职系
 - 职等
- ()是绩效管理最重要的环节,是决定绩效管理效果的关键。
 - 绩效计划
 - 绩效监控
 - 绩效考核
 - 绩效反馈

5. 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。

- 供给制与津贴相结合
- 低工资、多福利
- 低工资、广福利
- 高工资、多福利

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×)

- 公共部门是社会部门的重要组成部分,其最早缘起于经济学中对公共物品和私人物品的界定。()
- 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,但最重要的恐怕就是缺乏科学的人力资源规划了。()
- 通过工作分析,人力资源规划者可以得到两份关键的文书,即岗位说明书和工作规范。()
- 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工作说明书。()
- 薪酬是劳动者劳动的一种价值体现,也是劳动者获取基本生活物质的主要来源。薪酬一般由经济性薪酬和非经济性薪酬组成。()
- 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。()
- 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。()
- 职级是指工作性质不同,但工作繁简、难易、责任大小以及所需资格条件等因素相当的职位归类。()
- 在绩效监控过程中,最重要的工作有三项,即绩效信息收集、绩效沟通和绩效反馈。()
- 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。()

题
答
要
不
内
站)
线
封
密

得 分	评卷人

三、名词解释(每小题 5 分,共 20 分)

16. 公共部门人力资源管理:

17. 比率分析法:

18. 职位分类制度:

19. 360 度绩效考核:

得 分	评卷人

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

20. 角色扮演培训法的优点是什么?

21. 公共部门人力资源招募具有哪些功能?

22. 互联网技术对人力资源管理的影响有哪些?

得分	评卷人

五、论述题(20分)

23. 试述我国公共部门人力资源监控与约束体系面临的问题。

密封线内不要答题