

试卷代号:1248

座位号

国家开放大学2022年春季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题

2022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)

- ()是人力资源管理工作开展的基础,公共部门也不例外。
 - 获取
 - 激励
 - 控制
 - 工作分析
- 培训()是与组织利益最为相关,也最重要的评估层次。
 - 反应评估
 - 学习评估
 - 行为评估
 - 结果评估
- 目前常用的心理测试主要有()等。
 - 智力测试
 - 个性测试
 - 能力测试
 - 素质测试
- 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()。
 - 战略能力
 - 规划能力
 - 领导力
 - 团队建设能力
- 绩效管理过程一般由()构成。
 - 绩效计划
 - 绩效监控
 - 绩效考核
 - 绩效反馈

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管理了。()
- 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。()
- 公职人员的“德”决定了其才能的发挥方向和目的,解决了为谁服务的问题;公职人员的“才”是德的基础,使德具有现实意义,得到具体体现,其核心是能力的问题。()
- 绩效管理是绩效考核最重要的环节,是决定绩效考核效果的关键,这就导致在管理实践中,很容易将绩效和绩效管理混淆,只强调绩效管理而忽略了绩效考核的过程。()
- 公共部门尤其是政府部门和公益性事业单位不以经济效益为目标,因此,其各项活动都不需要进行效益评估。()
- 使用马尔科夫模型进行人员供给预测的关键是要确定人员转移率矩阵,而在实际预测中,由于受各种因素的影响,很难得到准确的人员转移率,往往只是一个大概估计,这会影响到预测结果的准确性。()
- 关键事件法的基本依据是任职者本人对所从事工作情况与要求最了解。()
- 评价中心是一种综合、全面的测评方式,其实质是一个空间概念,而不是运作概念。()
- 晕轮效应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”。()
- 一般人力资源规划中较为稳定的支出除了薪酬,就是培训支出,这也是组织人工成本的重要组成部分。()

题
答
要
不
内
线
封
密

得 分	评卷人

三、名词解释(每小题 5 分,共 20 分)

16. 360 度绩效考核

17. 公共部门人力资源规划

18. 工作说明书

19. 分内工作

得 分	评卷人

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

20. 互联网技术对人力资源管理的影响有哪些?

21. 目标设置激励理论如何在人力资源管理中运用?

22. 公共部门薪酬制度遵循哪些基本原则?

得 分	评卷人

五、论述题(共 20 分)

23. 试述公共部门人力资源管理具有哪些特点?

密 封 线 内 不 要 答 题

试卷代号:1248

国家开放大学2022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)

2022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. D 2. D 3. ABC 4. ABC 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. 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。

17. 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。

18. 工作说明书: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。

19. 分内工作:指让应聘者逐一处理实际面对空缺职位时所处理的一堆事务,如写信、记备忘录、安排会议行程等,然后由经验丰富的评价人员对工作绩效予以评价。

四、简答题(每小题10分,共30分)

20. 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)

21. 目标设置激励理论如何在人力资源管理中运用?

- (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;(3分)
- (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分)
- (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;(2分)
- (4)加强和做好目标进程的反馈工作。(2分)

22. 公共部门薪酬制度遵循哪些基本原则?

- (1)比较平衡原则;(2分)
- (2)定期增薪原则;(2分)
- (3)物价补偿原则;(2分)
- (4)同工同酬原则;(2分)
- (5)激励绩效原则;(1分)
- (6)法律保障原则。(1分)

五、论述题(共20分)

23. 试述公共部门人力资源管理具有哪些特点?

要点提示:

- (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。

(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)

