

试卷代号:11248

座位号

国家开放大学2022年秋季学期期末统一考试

### 公共部门人力资源管理 试题

2023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)

- 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。  
A. 彼得·德鲁克                      B. 约翰·罗杰斯·康芒斯  
C. 泰勒                                  D. 西蒙
- ( )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
- 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
- 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
- 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

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×)

- 人力资源管理发展的科学管理阶段采用“经济人”的人性假设,管理工作的重点在于提高生产效率、完成生产任务,而不考虑人的感情。( )
- 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。( )
- 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。( )
- 面试是招募过程中最常用的一种手段,国外的有关资料表明,90%以上的组织在人员选拔中至少要进行一次面试。( )
- 国家对事业单位绩效工资分配实行总量调控和政策指导,事业单位在核定的绩效工资总量内,按照规范的程序和要求自主分配。( )
- 我国目前仍有许多公共部门人力资源开发停留在传统的人事管理水平,缺乏人力资源开发的理念。( )
- 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。( )
- 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、激励与约束间机制”,逐个进行分析,最后得出最适合职位要求的工作分析文件。( )
- 评价中心多由规模较大的组织用于招募关键职位人员,也包括应届毕业生。如果评价中心能有效地向组织输入所需的人才,那么整个招募过程产生的费用就比较划算。( )
- 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工作,因此对公共部门实行了“供给制”的薪酬制度。( )

题  
答  
不  
内  
线  
封  
密

号

名

工作站)

得 分	评卷人

三、名词解释(每小题 5 分,共 20 分)

16. 计点评分法

17. 标杆管理

18. 公共部门人力资源管理

19. 关键事件法

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?

21. 人力资源激励遵循哪些原则?

22. 虚拟培训的优点是什么?

得 分	评卷人

五、论述题(共 20 分)

23. 试述公共部门人力资源招募应遵循什么原则?

密 封 线 内 不 要 答 题

试卷代号:11248

国家开放大学2022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)

2023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. A            2. D            3. ABC            4. D            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. 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。

17. 标杆管理:指组织不断寻找和研究业内卓越组织的最佳实践,并以此为基准,将本组织的产品、服务和管理等的实际情况与这些标杆组织进行比较,分析这些标杆组织卓越的原因,结合自身实际加以创造性地学习、借鉴,并选取改进的最优策略,使自己不断得到提高,进入或赶超一流组织或创造优秀业绩。

18. 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。

19. 关键事件法:是指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。

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)

(11248号)公共部门人力资源管理答案第1页(共2页)

21. 人力资源激励遵循哪些原则?

- (1)按需激励原则;(2分)  
(2)组织目标与个人目标相结合原则;(2分)  
(3)适时适度原则;(2分)  
(4)公平原则;(2分)  
(5)正向激励为主、负向激励为辅原则。(2分)

22. 虚拟培训的优点是什么?

- (1)它是现代虚拟现实技术与经过实践证明是有效的先进培训技术和内容的完美结合;(2分)  
(2)虚拟培训系统具有信息容量大、多向演示、模拟生动、身临其境等显著特征,这是有限空间、有限时间的传统培训方式无法比拟的;(2分)  
(3)它可以非常方便地解决培训中的理论与实践问题,能瞬时反馈各种信息,有助于提高培训对象的概念化理解能力和综合技术水平,并检查培训成绩。对于同一项目可多次反复训练;(2分)  
(4)虚拟培训的效益主要体现在提高教学效率、节约培训成本等方面;(2分)  
(5)对于一些危险的培训项目,采用虚拟仿真设备进行培训可以有效避免风险。(2分)

五、论述题(共20分)

23. 试述公共部门人力资源招募应遵循什么原则?

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。  
(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)

(11248号)公共部门人力资源管理答案第2页(共2页)

