

)—○—○—

学 号

姓 名

校(工作站)

)—○—○—

题
答
要
不
内
线
封
箱

试卷代号:11248

座位号

国家开放大学2023年春季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题

2023 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)

1. ()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
2. 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
3. ()是绩效计划中最为关键和复杂的工作。
- A. 工作内容的设计
B. 绩效目标的确定
C. 绩效评价指标的设计
D. 绩效评价指标所占的权重的设计

4. 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
5. 未来公共部门人力资源管理更加重视学习、变革和以人为本,表现在()。
- A. 重视全员学习
B. 组织不断创新,变革不断进行
C. 人力资源管理将更注重以人为本
D. 重视终身学习

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×)

6. 从理论上,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。()
7. 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。()
8. 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。()
9. 绩效工资是事业单位收入分配中机动的部分,占事业单位工作人员工资的比重较小,分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。()
10. 随着狭义的人力资源职位的取消,对具有专业知识、熟知专业领域的高素质人力资源专家的需求将会增加,在医疗和政府等受到高度监管的行业中,尤其如此。()
11. 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。()
12. 不能把心理测试结果绝对化,在很多时候,心理测试的效度较低。()
13. 在具体实践中,专家考核和服务对象考核都比较费时费力,因此较少被采用。()
14. 在货币型补充保险福利和工资替代型保险福利方面,我国公共部门的保险福利内容改革较大,但是在福利的提供形式上参照私营部门,更加市场化。()
15. 共享经济下人力资源管理模式主要以松散型的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。()

得 分	评卷人

三、名词解释(每小题 5 分,共 20 分)

16. 内部人力资源供给:

17. 面谈模拟:

18. 绩效管理:

19. 计点评分法:

得 分	评卷人

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

20. 公共部门人力资源管理具有哪些功能?

21. 公共部门工作分析的方法有哪些？

22. 培训在整个公共部门中的作用有哪些？

得 分	评卷人

五、论述题(共 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

试卷代号:11248

国家开放大学2023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)

2023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. B 2. ABC 3. BC 4. ABCD 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. 内部人力资源供给:是指组织内部人员通过晋升、降职、转职等途径实现对某职位的供给。

17. 面谈模拟:是指由多位评价者与应聘者面谈,以发掘应聘者的背景、过去的工作绩效、目前兴趣以及行为激励状态。这是一种特殊的情景模拟。

18. 绩效管理:是围绕组织目标实现来确定员工绩效目标并对其进行绩效管理。

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. 公共部门人力资源管理具有哪些功能?

(1)获取。包括招聘、考试、选拔与委派;(2分)

(2)整合。指的是使被招聘的员工了解组织的宗旨与价值观,接受和遵从组织的指导,使之内化为员工自己的价值观,从而建立和加强他们对组织的认同感与责任感;(2分)

(3)激励。提供员工所需的奖酬,增加其满意感,使其安心和积极工作;(2分)

(4)控制与调整。评估员工的素质,考核其工作绩效,并做出相应的奖惩、升迁、离退、解雇等决策;(2分)

(5)开发。对员工进行培训,给他们提供发展机会,指导他们明确自己的长短处及今后的发展方向。(2分)

21. 公共部门工作分析的方法有哪些?

(1)观察分析法;(2分)

(2)问卷调查分析法;(2分)

(3)访谈分析法;(2分)

(4)关键事件法;(2分)

(5)工作日志法。(2分)

22. 培训在整个公共部门中的作用有哪些?

(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;(3分)

(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分)

(3)合理的培训体系可以提高公共部门人员的稳定性;(2分)

(4)培训是推进组织文化建设的重要手段之一。(2分)

五、论述题(共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。

(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)