

国家开放大学 2023 年秋季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题

2024 年 1 月

注意事项:

1. 将你的学号、姓名及考点名称填写在试题和答题纸的规定栏内。考试结束后,把试题和答题纸放在桌上。试题和答题纸均不得带出考场。待监考人员收完试题和答题纸后方可离开考场。
2. 仔细阅读题目的说明,并按题目要求答题。所有答案必须写在答题纸的指定位置上,写在试题上的答案无效。
3. 用蓝、黑圆珠笔或钢笔(含签字笔)答题,使用铅笔答题无效。

一、不定项选择题(每小题 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. 我国古代的“卧薪尝胆”、“破釜沉舟”的故事充分说明了()的重大作用。
A. 情感激励 B. 危机激励
C. 荣誉激励 D. 目标激励
2. 培训在整个公共部门中具有()的作用。
A. 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
B. 培训可以有效地改进和提高公共部门人员的工作绩效
C. 合理的培训体系可以提高公共部门人员的稳定性
D. 培训是推进组织文化建设的重要手段之一
3. 直到 20 世纪 80 年代,我国计划经济开始向市场经济过渡,公共部门福利制度才发生了较大的改变,向()方向发展。
A. 供给制与津贴相结合 B. 低工资、多福利
C. 低工资、广福利 D. 高工资、多福利
4. ()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
5. 人力资源招募与选录评估主要从()进行。
A. 成本评估 B. 数量评估
C. 质量评估 D. 效益评估

二、判断题(每小题 2 分,共 20 分,对的打√,错误的打×)

6. 人力资源管理发展的科学管理阶段采用“社会人”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。()
7. 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。()
8. 组织在进行绩效考核之后,往往会出现考核结果不够理想的情况。对于绩效考核结果不够理想的人员,组织的最佳策略是为他们调整岗位。()
9. 岗位工资主要是根据劳动者的第三种劳动即凝固劳动所支付的工资,是典型的以成果论英雄,以实际的、最终的劳动成果确定劳动者的薪酬。()
10. 有效的权力制约也是一种激励,它能促使公职人员正确地认识权力结构,规范权力的运作行为,增强合理用权的主体意识,不越权,不弃权,不滥用权力。()
11. 笔试一般不能单独使用,必须有其他测试方法作为补充。()
12. 公共部门人力资源管理五项功能都是以工作分析为基础与核心的,工作分析能确定本组织每一岗位所应有的权责和资格要求,从而使人力资源的获取明确了要求,为激励规定了目标,给绩效考核提供了标准,为培训开发提供了依据。()
13. 培训对象反应评估是最基本、最常用的评估方式。反应评估可以采取问卷调查法、面谈法、座谈法等方法。()
14. 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。()
15. 公平理论的基本观点是:当一个人做出成绩并取得了报酬以后,他最关心自己所得报酬的绝对量,而不关心自己所得报酬的相对量。()

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. 公共部门人力资源培训
18. 排列法
19. 人力资源激励

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

20. 人力资源管理的任务有哪些?
21. 工作分析在公共部门管理中具有哪些作用?
22. “三支柱”模式对公共部门人力资源管理有什么影响?

五、论述题(20 分)

23. 试述公共部门绩效管理具有哪些作用?

国家开放大学2023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)

2024年1月

一、不定项选择题(每小题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. C 4. B 5. ABC

二、判断题(每小题2分,共20分,对的打√,错误的打×)

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。

17. 公共部门人力资源培训:是指为了最终实现公共部门整体绩效的提高而有计划地对公共部门人员知识、技能、态度方面进行系统提升,以使其提高对当前职位和未来职位的胜任能力。

18. 排列法:指的是由工作评价人员对各个岗位工作的重要性做出判断,并根据岗位工作相对价值的大小按升值或降值顺序排列,以确定岗位等级的一种工作评价方法。

19. 人力资源激励:是指通过各种有效的激励手段,激发人的需要、动机、欲望,形成某一特定目标,并在追求这一目标的过程中保持高昂的情绪和持续的积极状态,发挥潜力,达到预期的目标。

四、简答题(每小题10分,共30分)

20. 人力资源管理的任务有哪些?

(1)通过计划、组织、调配、招聘等方式,保证一定数量和质量的劳动力和专业人才,满足企业发展的需要;(2分)

(2)通过各种方式和途径,有计划地加强对现有员工的培训,不断提高他们的劳动技能和业务水平;(2分)

(3)结合每个员工的职业生涯发展目标,对员工进行选拔、使用、考核和奖惩,尽量发挥每个人的作用;(2分)

(4)协调劳动关系。运用各种手段,对管理者与被管理者、员工与雇主、员工与员工之间的关系进行协调,避免不必要的冲突和矛盾。同时,要考虑到员工的利益,保障员工的个人权益不受侵犯,保证劳动法的合理实施;(2分)

(5)对员工的劳动给予报酬。通过工作分析和制定岗位说明书,明确每个岗位的功能和职责,对承担这些职责的人的工作及时给予评价和报酬;(1分)

(6)管理人员的成长。管理人员的培训开发是现代人力资源管理的重要内容之一,要保证任何部门、任何位置的负责人随时都有胜任的人来接任。(1分)

21. 工作分析在公共部门管理中具有哪些作用?

(1)工作分析是公共部门有效地进行人才招聘和录用,配置合适人才的前提条件;(2分)

(2)工作分析有利于为员工培训确定明确的方向;(2分)

(3)工作分析为员工考核提供重要依据;(2分)

(4)工作分析有利于设计出合理的工资报酬;(2分)

(5)工作分析有利于建立科学的员工晋升渠道和职业生涯发展路径。(2分)

22. “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)

五、论述题(20分)

23. 试述公共部门绩效管理具有哪些作用?

要点提示:

(1)绩效管理有助于公共部门责任的落实;

(2)绩效管理有助于实现组织外部利益相关者的期望;

(3)有助于提高公共部门的管理效果;

(4)有助于将个人绩效和组织绩效紧密联系起来;

(5)有助于管理者和员工之间的沟通交流。

(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)