

试卷代号:11248

座位号

国家开放大学2024年春季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题

2024年7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. 麦肯锡的7S模型中()是整个系统的核心、基础和关键。
A. 共有价值观 B. 战略
C. 人员 D. 制度
2. 需要层次理论建立在以下()基本假设之上。
A. 人要生存,他的需要能够影响他的行为
B. 人有五种基本的需要
C. 人的需要是不断随着低层次需要的满足而逐步向高层次的需要发展的
D. 人的低层次需要没有激励力
3. 绩效管理过程一般由()构成。
A. 绩效计划 B. 绩效监控
C. 绩效考核 D. 绩效反馈
4. 职位分类制度以“事”为核心要素,按照(),将人员分为不同等级和类别的分类制度。
A. 工作性质 B. 责任大小
C. 难易程度 D. 所需资格条件
5. 福利是人力资源薪酬管理体系的重要组成部分,是用人单位以()形式提供给劳动者的报酬。
A. 奖金 B. 保险
C. 实物 D. 带薪假

二、判断题(每小题2分,共20分,对的打“√”,错误的打“×”)

6. 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。()
7. 职级与职等的区别在于,职级不是同一职系内不同职位之间的等级划分,而是不同职系之间相似职位的等级比较和平衡。()
8. 人力资源管理部门是绩效管理的专业辅导和技术支持的提供者,绩效管理的监督推动者,以及各级管理者和员工在绩效管理中的合作伙伴。()
9. 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。()
10. 传统的“官本位”的价值评价使得公职人员必然以行政激励和道德激励为主。()
11. 德鲁克之所以提出人力资源这一概念,是想表达传统人事管理所不能表达的意思。他认为,与其他资源相比,人力资源是一种特殊的资源,它必须通过有效的管理机制才能开发利用,并为企业带来可观的经济价值。()
12. 我国公务员职位分类制度需要兼顾品位分类和职位分类各自的因素,注意吸收两者的优点,把品位分类与职位分类有机结合起来,以品位分类为主,兼顾职位分类。()
13. 关键绩效指标的理论基础是“三七法则”,即70%的工作任务是由30%的关键行为完成的,抓住这20%的关键行为,对其进行分析和衡量,就能抓住绩效考核的重心。()
14. 绩效工资的前身是计件工资,但它不是简单意义上的工资与产品数量挂钩的工资形式,而是建立在科学的工资标准和管理程序基础上的工资。()
15. 对员工进行正向激励的效果要远远好于负向激励的效果,而且越是素质低的员工,负向激励对其产生的负作用越大。()

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. 公共部门人员分类
18. 外附激励
19. 绩效辅导

四、简答题(每小题10分,共30分)

20. 公共部门人力资源规划有哪些作用?
21. 公共部门人力资源管理的发展趋势是什么?
22. 培训在公共部门中的作用有哪些?

五、论述题(20分)

23. 试述公共部门人力资源招募应遵循什么原则?

试卷代号:11248

国家开放大学2024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)

2024 年 7 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. A 2. ABC 3. ABCD 4. ABCD 5. BCD

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. 公共部门人员分类:是指根据公共部门公职人员的主体性质(如资历和学历),或工作职位的相关因素(如工作性质、责任轻重、资历条件及工作环境等),将人员或职位分门别类,设定等级,形成一定官职序列的基本管理制度,其目的是为公共部门公职人员的人力资源管理的其他环节提供相应管理依据。

18. 外附激励:是指掌握在管理者手中,由管理者运用,作用于被激励对象,对被激励对象来说是外附的一种激励。

19. 绩效辅导:是指在绩效实施过程中,管理者根据绩效计划,通过绩效信息收集和绩效沟通,了解员工的绩效状况,以保证对员工进行持续性的指导,确保员工工作不偏离组织目标,并提高其绩效水平,增强其长期胜任能力。

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

20. 公共部门人力资源规划有哪些作用?

- (1)确保公共部门职能转变和发展过程中对人力资源的需求;(2 分)
(2)有利于公共部门制定战略目标和发展规划;(2 分)
(3)有利于更好地控制人工成本;(2 分)
(4)有利于公共部门人力资源管理活动的有序化;(2 分)
(5)有利于调动员工的积极性和创造性。(2 分)

21. 公共部门人力资源管理的发展趋势是什么?

- (1)公共部门人力资源管理也将不断尝试服务外包;(3 分)
(2)公共部门人力资源管理更加重视学习、变革和以人为本;(3 分)
(3)公共部门人力资源管理愈加柔性;(2 分)
(4)国有企业充分学习借鉴优秀私营企业人力资源管理经验。(2 分)

22. 培训在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(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)