

试卷代号:11248

座位号

国家开放大学2025年春季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题

2025 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. 人力资源作为经济资源的一种,具有与一般经济资源共同的特征。这些特征主要有()。
 - A. 物质性
 - B. 可用性
 - C. 有限性
 - D. 能动性
- 2. 公共部门人力资源需求预测方法主要有()。
 - A. 直觉预测法
 - B. 比率分析法
 - C. 回归预测法
 - D. 趋势预测法
- 3. 一般来说,()常常在组织所在地的劳动力市场上招募。
 - A. 主任科员以上的领导职位
 - B. 操作人员和办事人员
 - C. 中级管理
 - D. 专业技术职位
- 4. ()是指考核对象考核周期以外的表现影响了其在考核周期内的绩效考核。
 - A. 晕轮效应
 - B. 溢出效应
 - C. 刻板印象
 - D. 近因效应
- 5. 在人力资源管理职能系统中,()在整个系统中居于核心地位,其他活动或多或少都要与它发生联系。
 - A. 绩效管理
 - B. 人力资源规划
 - C. 人力资源招募
 - D. 工作评价

二、判断题(每题 2 分,共 20 分,对的打√,错误的打×)

- 6. 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。()
- 7. 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。()
- 8. 重测信度是指对一组应聘者进行某项测试后,过几天再对他们进行同一测试,然后得出两次测试结果之间的相关程度,这种方法适用于受熟练程度影响很大的测试。()
- 9. 在绩效监控过程中,最重要的工作有三项,即绩效信息收集、绩效沟通和绩效反馈。()
- 10. 20 世纪 90 年代之前,严格地说,当时的公共部门只有身份管理,没有、也不需要薪酬体系和薪酬管理。()
- 11. 国有企业计划经济体制下的人事管理的制度和模式,已形成“国家包揽,行政隶属,身份差别,终身固定”的企业管理体制,带有计划经济体制的“统得过死,条块分割,计划调节”的浓重特点。()
- 12. 典型的人力资源供求平衡规划是需求大于供给时的规划、供给过剩时的规划。()
- 13. 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。()
- 14. 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。()
- 15. 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。()

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. 管理游戏:
- 18. 360 度绩效考核:
- 19. 计点评分法:

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

- 20. 工作分析具有哪些特征?
- 21. 公共部门人力资源管理的发展趋势是什么?
- 22. 双因素激励理论如何在人力资源管理中运用?

五、论述题(20 分)

- 23. 试述公共部门人力资源培训遵循哪些原则?

国家开放大学2025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)

2025 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. ABCD 2. ABCD 3. B 4. B 5. A

二、判断题(每题 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. 管理游戏:是一种以完成某种“实际操作任务”为基础的标准化模拟活动,通过活动观察与测评应聘者的实际能力。

18. 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。

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. 工作分析具有哪些特征?

- (1)以职位为中心;(3 分)
(2)整体的系统性;(3 分)
(3)全员的参与性;(2 分)
(4)实施的动态性。(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. 双因素激励理论如何在人力资源管理中运用?

- (1)管理者要充分了解员工的兴趣爱好,尽量将员工安排在其喜欢的工作岗位上;(2 分)
(2)管理者首先要注意满足员工的保健因素;(2 分)
(3)管理者要使员工的工作丰富化,满足员工的高层次需求;(2 分)
(4)管理者要注意正确地发放工资和奖金;(2 分)
(5)管理者要注意正确运用表扬激励。(2 分)

五、论述题(20 分)

23. 试述公共部门人力资源培训遵循哪些原则?

要点提示:

- (1)服从和服务于公共部门的战略与规划的原则;
(2)理论联系实际,学以致用原则;
(3)培训对象点面结合的原则;
(4)针对需求培训的原则;
(5)投入产出原则。

(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)