**公共部人力资源复习资料**

**一、选择题**

1、人力资源不同于其他经济资源的一个显著特征就是其（ ），具体表现在未来收益目标的多样性和外部效应的社会性方面。

选择一项或多项：

a.双重性 b.附着性 c.社会性 d.能动性

**正确答案是：社会性**

2、人力资源管理是研究组织中人与人关系的调整、人与事的配合，以充分开发人力资源，挖掘人的潜力，调动人的积极性，提高工作效率，实现组织目标的（ ）。

选择一项或多项：

a.工具 b.技术 c.方法 d.理论

**正确答案是：理论, 方法, 工具, 技术**

3、人力资源管理（ ）阶段的理论创新，都与人力资源管理有直接关系，从而为人力资源管理奠定了理论基础。

选择一项或多项：

a.企业文化 b.人际关系 c.行为科学 d.科学管理

**正确答案是：行为科学**

4、公共部门的特征主要可以归纳为（ ）。

选择一项或多项：

a.公共部门具有鲜明的政治性 b.公共部门是用来解决外部效应的

c.公共部门的目标是追求公共利益最大化 d.公共部门资源的来源具有非竞争性

**正确答案是：公共部门是用来解决外部效应的, 公共部门资源的来源具有非竞争性,**

**公共部门的目标是追求公共利益最大化, 公共部门具有鲜明的政治性**

5、真正接近我们现在所使用的人力资源概念的，是美国管理学家彩蛋提出的。

选择一项或多项：

a.西蒙 b.约翰·罗杰斯·康芒斯 c.泰勒 d.彼得·德鲁克

**正确答案是：彼得·德鲁克**

6、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。

选择一项或多项：

a.回归预测法 b.比率分析法 c.德尔菲法 d.趋势预测法

**正确答案是：德尔菲法**

7、是一种非常简便、粗放的人力资源需求预测方法，主要用于初步预测或者用于规模小、发展较稳定和均衡的组织的预测。

选择一项或多项：

a.直觉预测法 b.趋势预测法 c.比率分析法 d.回归预测法

**正确答案是：直觉预测法**

8、内部人力资源供给预测的方法有彩蛋。

选择一项或多项：

a.人员替换图 b.趋势预测法 c.人员核查法 d.马尔科夫模型

**正确答案是：人员核查法, 人员替换图, 马尔科夫模型**

9、（ ）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。

选择一项或多项：

a.人力资源培训 b.绩效管理 c.人力资源规划 d.人力资源招募

**正确答案是：人力资源规划**

10、一般来说，（ ）是影响人力资源需求结构和数量的重要变量，预测者要善于分析这些因素，要善于收集历史资料，为预测打好基础。

选择一项或多项：

a.业务量 b.工作方法 c.管理方式 d.组织职能

**正确答案是：组织职能, 业务量**

11、彩蛋是对工作的横向划分。

选择一项或多项：

a.职系 b.职等 c.职组 d.职门

**正确答案是：职门, 职组, 职系**

12、（ ）是工作分析中最为重要的角色，由于他们对所从事的工作最熟悉、最了解，因此也最有发言权。

选择一项或多项：

a.工作分析对象的直接领导 b.人力资源管理者 c.专家组 d.职位任职者

**正确答案是：职位任职者**

13、在工作分析结果的表现形式中，（ ）是最直接、最原始、最基础的形式。

选择一项或多项：

a.资格说明书 b.职务说明书 c.工作说明书 d.工作描述

**正确答案是：工作描述**

14、工作分析的主体大致分为（ ），他们在工作分析过程中所起的作用和地位是不一样的，所担负的责任和享有的权利也是不一样的。

选择一项或多项：

a.工作分析对象的直接领导 b.专家组 c.人力资源管理者 d.职位任职者

**正确答案是：专家组, 工作分析对象的直接领导, 职位任职者**

15、工作分析具有（ ）特征。

选择一项或多项：

a.实施的动态性 b.以职位为中心 c.全员的参与性 d.整体的系统性

**正确答案是：以职位为中心, 整体的系统性, 全员的参与性, 实施的动态性**

16、公共部门人力资源招募具有（ ）的功能。

选择一项或多项：

a.提高公共部门组织结构的稳定性，减少人员进出对公共部门日常工作节奏的影响

b.获取公共部门所需的人力资源 c.提升公共部门运作效率 d.降低公共部门管理成本

**正确答案是：获取公共部门所需的人力资源, 提高公共部门组织结构的稳定性，减少人员进出对公共部门日常工作节奏的影响, 降低公共部门管理成本, 提升公共部门运作效率**

17、一般来说, 彩蛋常常在组织所在地的劳动力市场上招募。

选择一项或多项：

a.中级管理 b.操作人员和办事人员 c.主任科员以上的领导职位 d.专业技术职位

**正确答案是：操作人员和办事人员**

18、常见的内部招募方式（ ）。

选择一项或多项：

a.内部职员介绍 b.内部提升 c.内部调用 d.内部公开招募

**正确答案是：内部提升, 内部调用, 内部公开招募**

19、（ ）是确保公共部门招募程序公平和结果公平的前提。

选择一项或多项：

a.因事择人原则 b.德才兼备原则 c.公平竞争原则 d.信息公开原则

**正确答案是：信息公开原则**

20、国家公务人员的考试录用，除了必须按照编制、工作需要及德才兼备的标准来选拔人才，还必须遵循彩蛋 。

选择一项或多项：

a.平等原则 b.竞争原则 c.择优原则 d.公开原则

**正确答案是：公开原则, 平等原则, 择优原则**

21、一般来说，绩效具有彩蛋。

选择一项或多项：

a.动态性 b.多维性 c.多因性 d.可测性

**正确答案是：多因性, 多维性, 动态性**

22、教师在上个考核周期因上课迟到被学生举报，影响了上个考核周期的绩效评价，但在此次考核周期内没有出现问题，却因为上次事故而影响了其绩效考核。这是考核中的（ ）。

选择一项或多项：

a.晕轮效应 b.近因效应 c.溢出效应 d.刻板印象

**正确答案是：溢出效应**

23、（ ）是绩效计划中最为关键和复杂的工作。

选择一项或多项：

a.绩效评价指标的设计 b.工作内容的设计

c.绩效评价指标所占的权重的设计 d.绩效目标的确定

**正确答案是：绩效目标的确定, 绩效评价指标的设计**

24、 ( ）是绩效管理最重要的环节，是决定绩效管理效果的关键。

选择一项或多项：

a.绩效监控 b.绩效考核 c.绩效反馈 d.绩效计划

**正确答案是：绩效考核**

25、在实践中，360度绩效考核主要用于彩蛋。

选择一项或多项：

a.组织中的基层领导干部 b.协作性和服务性比较强的公共部

c.地方领导干部班子的绩效考核 d.组织中的中层领导干部

**正确答案是：协作性和服务性比较强的公共部, 组织中的中层领导干部, 地方领导干部班子的绩效考核**

26、在运用讲授法进行培训时，需要注意彩蛋。

选择一项或多项：

a.理论性 b.趣味性 c.适用性 d.启发性

**正确答案是：适用性, 启发性, 趣味性**

27、培训彩蛋是与组织利益最为相关，也最重要的评估层次。

选择一项或多项：

a.行为评估 b.学习评估 c.结果评估 d.反应评估

**正确答案是：结果评估**

28、培训需求分析方法有很多，其中最常用的有（ ）。

选择一项或多项：

a.访问法 b.资料查阅法 c.问卷调查法 d.观察法

**正确答案是：观察法, 问卷调查法, 资料查阅法, 访问法**

29、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（ ）。

选择一项或多项：

a.战略能力 b.领导力 c.团队建设能力 d.规划能力

**正确答案是：战略能力, 规划能力, 领导力**

30、事业单位的薪酬是岗位绩效工资,其中（ ）为基本工资。

选择一项或多项：

a.津贴补贴 b.绩效工资 c.薪级工资 d.岗位工资

**正确答案是：岗位工资, 薪级工资**

31、在一般情况下，彩蛋是职工劳动报酬的主要部分。

选择一项或多项：

a.绩效工资 b.福利 c.基本工资 d.激励工资

**正确答案是：基本工资**

32、公务员的增资途径主要有（ ）。

选择一项或多项：

a.晋升工资档次 b.晋升职务工资 c.调控工资标准与津贴水准 d.晋升级别

**正确答案是：晋升工资档次, 晋升级别, 晋升职务工资, 调控工资标准与津贴水准**

33、（ ）是目前国外应用最普遍的一种工作评价方法。

选择一项或多项：

a.排列法 b.分类法 c.计点评分法 d.因素比较法

**正确答案是：计点评分法**

34、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。 ~供给制与津贴相结合 ~低工资、多福利

选择一项或多项：

a.低工资、多福利 b.供给制与津贴相结合 c.高工资、多福利 d.低工资、广福利

**正确答案是：低工资、广福利**

35、传统的激励方式往往只注重彩蛋等外在因素，而双因素理论将这些因素归为保健因素，并对此做了解释，强调管理者要从工作本身对员工进行激励。

选择一项或多项：

a.工资 b.奖金 c.工作条件 d.工作价值

**正确答案是：工资, 奖金, 工作条件**

36、外部监控与约束是社会对公职人员形成的一种外在约束与控制，包括（ ）。

选择一项或多项：

a.舆论的监控与约束 b.法律监控与约束 c.社会群团的监控与约束 d.道德约束

**正确答案是：法律监控与约束, 道德约束, 社会群团的监控与约束, 舆论的监控与约束**

37、我国古代的"卧薪尝胆"、"破釜沉舟"的故事充分说明了彩蛋的重大作用。

选择一项或多项：

a.荣誉激励 b.危机激励 c.情感激励 d.目标激励

**正确答案是：危机激励**

38、美国哈佛大学威廉·詹姆斯教授，在实地调查中发现一个人平常表现的能力水平，与经过激发可能达到的能力水平之间存在着大约（ ）左右的差距。

选择一项或多项：

a.50％ b.60％ c.70％ d.80％

**正确答案是：60％**

39、（ ）是一种最经常、最普遍、最重要的监督。

选择一项或多项：

a.社会组织的监督 b.舆论的监督 c.权力机关的监督 d.人民群众的监督

**正确答案是：人民群众的监督**

40、互联网技术对人力资源管理的影响主要体现在（ ）。

选择一项或多项：

a.人力资源管理模式发生了迭代升级

b.从战略层面提升人力资源管理的地位

c.变革了传统人力资源管理技术

d.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

**正确答案是：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, 人力资源管理**41、模式发生了迭代升级, 变革了传统人力资源管理技术

大数据技术对人力资源管理的影响是全局性的、长远性的，主要可以概括为（ ）。

选择一项或多项：

a.提高数据处理的综合能力，保障信息的准确性

b.从战略层面提升人力资源管理的地位

c.强化各模块的管理效率，提高人才招聘和利用的质量

d.大数据技术能够有效提高人力资源管理决策的精准性

**正确答案是：从战略层面提升人力资源管理的地位, 大数据技术能够有效提高人力资源管理决策的精准性**

42、未来公共部门人力资源管理将不断尝试服务外包，包括（ ）。

选择一项或多项：

a.整体职能外包 b.管理职能外包 c.复合职能外包 d.部分职能外包

**正确答案是：部分职能外包, 整体职能外包, 复合职能外包**

43、美国未来学家约翰•奈斯比特等亦认为，未来组织的人力资源发展将强调（ ）。

选择一项或多项：

a.向终身学习发展 b.如何思考 c.如何创造 d.如何学习

**正确答案是：如何学习, 如何思考, 如何创造, 向终身学习发展**

44、在人力资源管理领域已有柔性管理的研究和实践，如( )被认为是最优的人力资源组合。

选择一项或多项：

a.重视培训 b.重视岗位轮换 c.重视员工发展 d.重视团队小组

**正确答案是：重视培训, 重视员工发展, 重视岗位轮换, 重视团队小组**

45**、**按照培训内容，可以将公共部门人力资源培训分为（ ）。

选择一项或多项：

a.侧重技能类培训 b.侧重素质类培训 c.侧重知识类培训 d.侧重态度类培训

**正确答案是：侧重知识类培训, 侧重技能类培训, 侧重态度类培训**

**二、判断题**

1、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。（ ）

**正确答案是“对”。**

2、公共部门人力资源管理的目标可以归纳为选才、育才、用才、激才、留才五个方面。（ ）

**正确答案是“对”。**

3、公共部门是指拥有公共权力、以谋取公共利益为目的的各种组织机构，在我国包括政府部门、事业单位、非营利性的非政府组织，不包括国有企业。（ ）

**正确答案是“错”。**

4、共部门的产生实际上是解决市场失灵的一种方式。（ ）

**正确答案是“对”。**

5、根据国家事业单位分类改革精神，我国的事业单位分为全额拨款事业单位、差额拨款事业单位。（ ）

**正确答案是“错”。**

6、使用马尔科夫模型进行人员供给预测的关键是要确定人员转移率矩阵，而在实际预测中，由于受各种因素的影响，很难得到准确的人员转移率，往往只是一个大概估计，这会影响预测结果的准确性。（ ）

**正确答案是“对”。**

7、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。（ ）

**正确答案是“错”。**

8、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管理了。（ ）

**正确答案是“错”。**

9、近年来，人力资源规划的内容发生了一些变化，更加强调人力资源规划的战略意义，即通过人力资源管理的操作促进战略目标的实现。（ ）

**正确答案是“对”。**

10、通过人员核查，组织可以了解员工在工作经验、技能、绩效、发展潜力等方面的情况，帮助人力资源规划人员估计现有员工调换工作岗位的可能性的大小，测定哪些员工可以补充组织当前的空缺职位。（ ）

**正确答案是“对”。**

11、美国是现代职位分类的起源地，也是实行职位分类最典型的国家。（ ）

**正确答案是“对”。**

12、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。（ ）

**正确答案是“错”。**

13、选取有代表性的职位作为分析的对象，现实中，相似的工作职位很多，如果对每个职位都进行分析，时间上不允许，也没必要。所以只需要选取有代表性的职位来分析即可。（ ）

**正确答案是“对”。**

14、通过工作分析，人力资源规划者可以得到两份关键的文书，即岗位说明书和工作规范。（ ）

**正确答案是“错”。**

15、在实际操作中，工作日志法多采用“工作日志表”及“写实性工作分析表”两种形式。（ ）

**正确答案是“对”。**

16、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。（ ）

**正确答案是“错”。**

17、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。（ ）

**正确答案是“对”。**

18、评价中心是一种综合、全面的测评方式，其实质是一个运作概念，而不是空间概念。（ ）

**正确答案是“对”。**

19、非结构化面试是指面试人员依据自己兴趣随意向应聘者提出问题。这种方式可以广泛地发掘应聘者的兴趣所在。（ ）

**正确答案是“对”。**

20、广告招募是公共部门外部招募的最好方式。（ ）

**正确答案是“错”。**

21、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。（ ）

**正确答案是“错”。**

22、晕轮效应是指当一个人有一个显著优点时，人们通常会以此特征推断他其他方面的表现，通俗地讲就是“一俊遮百丑”。（ ）

**正确答案是“对”。**

23、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。（ ）

**正确答案是“错”。**

24、绩效考核是绩效管理最重要的环节，是决定绩效管理效果的关键，这就导致在管理实践中，很容易将绩效和绩效管理混淆，只强调绩效考核而忽略了绩效管理的过程。（ ）

**正确答案是“对”。**

25、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。（ ）

**正确答案是“对”。**

26、一般人力资源规划中较为稳定的支出除了薪酬，就是培训支出，这也是组织人工成本的重要组成部分。（ ）

**正确答案是“对”。**

27、作为培训组织者来说，在培训现场，需要兼顾三种角色，即培训主持人、培训师助手和培训对象服务者，这样才能保证培训成功实施。（ ）

**正确答案是“对”。**

28、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。（ ）

**正确答案是“错”。**

29、培训与普通教育的根本区别在于培训强调针对性和实践性，讲究实用、实效。（ ）

**正确答案是“对”。**

30、公共部门尤其是政府部门和公益性事业单位不以经济效益为目标，因此，其各项活动都不需要进行效益评估。（ ）

**正确答案是“错”。**

31、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。（ ）

**正确答案是“对”。**

32、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。（ ）

**正确答案是“错”。**

33、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。（ ）

**正确答案是“错”。**

34、经济性薪酬可分为直接经济性薪酬和间接经济性薪酬。直接经济性薪酬是指劳动者直接拿到手的货币资金，间接经济性薪酬包括社保和带薪休假等内容。（ ）

**正确答案是“对”。**

35、福利是人力资源薪酬管理体系的重要组成部分，是用人单位以保险、实物、带薪假等形式提供给劳动者的报酬。（ ）

**正确答案是“对”。**

36、了解员工的需要是什么是应用强化理论对员工进行激励的一个重要前提。（ ）

**正确答案是“错”。**

37、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。（ ）

**正确答案是“错”。**

38、古代的韩非子对赏罚的论述在我国古代思想家中是最具特色的，他从人性恶出发，得出结论："人情者，有好恶，故赏罚可用" 。（ ）

**正确答案是“错”。**

39、监督属于激励中的负向激励，是对激励制度的逆向强化，也是促进激励机制良性运行的保障机制。（ ）

**正确答案是“对”。**

40、我国的监控全程链条不全，对公职人员的监控侧重于事后监控，即在违法乱纪现象发生后，才调查取证，依法惩处，这很大程度上是一种“亡羊补牢”之举。（ ）

**正确答案是“对”。**

41、人力资源管理“三支柱”模式在私营部门人力资源管理中的应用，其根本就是强调以人为中心，强化人在组织中的作用，通过资源整合发挥人的主观能动性，使各管理环节形成闭环，达到优化组织结构、合理分配人力资源的目的。（ ）

**正确答案是“对”。**

42、人力资源经理也是客户经理，所谓客户经理，就是要为企业各层级提供一揽子的人力资源系统解决方案。（ ）

**正确答案是“对”。**

43、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。（ ）

**正确答案是“错”。**

44、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。（ ）

**正确答案是“错”。**

45、未来雇用新员工依旧比留住现有员工成本更高。一旦公司找到了合适的人选，就要想尽一切办法留住，培训就是吸引其留下的关键因素之一。（ ）

**正确答案是“对”。**

**《公共部门人力资源管理》机考参考资料**

**题库一**

**客观题**

**选择题（共20题，共40分）**

**1. 我国的公务员考核制度的具体实施存在着一些突出的问题，主要表现在（ ）。**

**正确答案：不同等级的公务员一起考核**

**正确答案：考核过程中出现论资排辈评优秀的现象**

**正确答案：按比例分配名额**

**2. 转任的主要特点是（ ）。**

**正确答案：公务员在机关系统内部的流动活动**

**正确答案：不涉及到公务员身份问题**

**正确答案：只能是平级调动，不涉及公务员职务的升降**

**正确答案：目的是有计划抽调公务员加强某一方面的工作**

**3. 20世纪80年代，尤其是80年代后期，人力资本理论研究的势头更加猛烈，其主要代表有（ ）。**

**正确答案：罗默的经济增长-收益递增型的增长模式**

**正确答案：卢卡斯的专业化人力资本积累增长模式**

**正确答案：斯科特的资本投资决定技术进步模式**

**4. 评价中心不同于我们传统的纸笔测验、面试等测试工具，它主要通过（ ）情景模拟技术，加上一些传统的测试方法，对人的知识、能力、个性、动机进行测量。**

**正确答案：无领导小组讨论**

**正确答案：公文筐**

**正确答案：角色扮演**

**5. 公共部门包括"纯粹"的政府组织，还包括"准"公共部门即（ ）。**

**正确答案：公益企业**

**正确答案：公共事业**

**正确答案：非政府公共机构**

**6. 人力资源的可再生性体现在( )。**

**正确答案：对人力资源的使用或消费实际上是对知识资源的消费，知识资源可被反复利用**

**正确答案：人力资源具有主动补充和更新知识资源的天性**

**正确答案：人力资源是一种低投入高产出、并能使拥有者长期受益的特殊资源**

**7. 从激励内容角度，可以将激励划分为（ ）。**

**正确答案：物质激励**

**正确答案：精神激励**

**8. 职位分类的优点在于( )。**

**正确答案：因事设人而避免了因人设事滥竽充数现象**

**正确答案：便于实行公平合理的工资待遇和制定工作人员的培训计划**

**正确答案：可以使考试和考核标准客观，有利于事得其人，人尽其才**

**9. 根据流动的范围，可将公共部门人力资源流动分为（ ）。**

**正确答案：公共组织内部人力资源流动**

**正确答案：公共组织之间的人力资源流动**

**正确答案：公共组织与非公共组织之间的人力资源流动**

**10. 各国公共人事制度的发展有其共同的趋向，以下（ ）是这一趋向的表现。**

**正确答案：在发展的方向上都指向现代的功绩制**

**正确答案：在发展的路径上都是由封建制而官僚制，继而为民主型的开放制**

**11. （ ）是公共部门根据一定时期组织发展战略需要，在对外部环境和本部门人力资源需求状况进行分析预测的基础上，为确保组织对人力资源数量、质量和结构上的需求，制定本部门人力资源管理的行动方针的过程。**

**正确答案：公共部门人力资源规划**

**12. 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。**

**正确答案：危机激励**

**13. 与工商界的绩效特征相比较，公共部门的绩效明显呈现出（ ）的特征。**

**正确答案：公共部门绩效目标的复杂性**

**正确答案：公共部门绩效形态的特殊性**

**正确答案：公共部门绩效的评价机制不健全**

**14. 第一个被公认的现代人事管理部门是1902年在（ ）现金出纳公司设立的劳工部门，它的工作内容包括工资行政、诉怨、雇用工作情况和工作改善等。**

**正确答案：美国**

**15. 美国哈佛大学威廉•詹姆斯教授，在实地调查中发现一个人平常表现的能力水平，与经过激发可能达到的能力水平之间存在着大约（ ）左右的差距。**

**正确答案：60％**

**16. 下列不属于外部人力资源供给预测影响因素的是（ ）。**

**正确答案：职位的空缺**

**17. 职位分析问卷是常用的一种以（ ）为中心的工作分析方法，是一种结构严密的、定量化的工作分析问卷。**

**正确答案：人**

**18. 公共部门人力资源规划具有（ ）的作用。**

**正确答案：维持政治稳定,促进行政发展**

**正确答案：提高人力资本使用效率**

**正确答案：实现人事管理技术科学化**

**正确答案：帮助员工实现个人价值**

**19. 舒尔茨对人力资本理论的贡献主要有（ ）。**

**正确答案：认为人力资本主要指凝集在人身上的知识、技能、经历、经验和熟练程度**

**正确答案：明确概括了人力资本投资的范围和内容**

**正确答案：建立了系统的人力资本理论体系**

**20. （ ）是绩效管理的重要环节，也是传统的绩效管理模式与现代模式的本质区别之一。**

**正确答案：持续沟通**

**主观题**

**名词解释（共2题，共10分）**

**1.无领导小组讨论：(试题分值:5分)**

**答：无领导小组讨论，是公共部门人才测评中探索并使用的一种新的适用于集体测试的方法。其操作方法是把4－8名应试人员分为一组，不指定小组负责人，考官不直接参加面试，要求应试人员在限定的时间内就给定的问题提出一个小组意见。**

**2.绩效评估：(试题分值:5分)**

**答：绩效评估又称绩效考核或绩效评价，它是按照一定的标准采用科学的方法检查和评定组织内部公务员对职位所规定的职责的履行程度，以确定其工作成绩的管理方法。**

**简答题（共3题，共30分）**

**1.公共部门人力资源规划的程序是什么？(试题分值:10分)**

**答：（1）确立目标；（2分）**

**（2）收集信息；（2分）**

**（3）进行供给和需求预测；（2分）**

**（4）制定并实施规划；（2分）**

**（5）评估和反馈。（2分）**

**2.工作分析的程序是什么？(试题分值:10分)**

**答：（1）合理确定工作分析信息的目的；（2分）**

**（2）科学确定工作分析的执行者；（1分）**

**（3）选择有代表性的工作进行分析；（2分）**

**（4）搜集工作分析信息；（2分）**

**（5）让工作相关者审查和认可所搜集到的信息；（1分）**

**（6）编写工作说明书和工作规范书。（2分）**

**3.公共部门人力资源在招募与选录过程中，必须遵循哪些原则？(试题分值:10分)**

**答：（1）能岗匹配原则；（2分）**

**（2）因事择人原则；（2分）**

**（3）德才兼备原则；（1分）**

**（4）公平竞争原则；（2分）**

**（5）信息公开原则；（1分）**

**（6）合法原则。（2分）**

**论述题（共1题，共20分）**

**理论联系实际论述，在进行绩效评估时应注意的事项。(试题分值:20分)**

**答：（1）管理者成为业绩考核的中坚推动力量；**

**（2）目标管理与行为评价有效结合起来，协调好业绩评估的监督职能与引导职能；**

**（3）形成有效的人力资源管理机制；**

**（4）要注意评估方法的适用性；**

**（5）要注意评估标准的合理性；**

**（6）要注意评估过程的完整性。**

**题库二**

**客观题**

**选择题（共20题，共40分）**

**1. 人力资本的性质主要体现在（ ）。**

**正确答案：生产性**

**正确答案：稀缺性**

**正确答案：可变性**

**正确答案：功利性**

**2. 《中华人民共和国公务员法》于（ ）开始施行。**

**正确答案：2006年1月1日**

**3. 绩效考评的内容主要包括（ ）。**

**正确答案：工作业绩考评**

**正确答案：工作行为考评**

**正确答案：工作能力考评**

**正确答案：工作态度考评**

**4. 舒尔茨对人力资本理论的贡献主要有（ ）。**

**正确答案：认为人力资本主要指凝集在人身上的知识、技能、经历、经验和熟练程度**

**正确答案：明确概括了人力资本投资的范围和内容**

**正确答案：建立了系统的人力资本理论体系**

**5. 公共部门人力在制定人力资源规划时，必须围绕着公共利益的实现，回答的基本问题是（ ）。**

**正确答案：我们所处的环境怎么样**

**正确答案：我们的使命和目标是什么**

**正确答案：我们怎样才能实现目标**

**正确答案：我们做得如何**

**6. 公共部门人力资源招募与选录工作只有在（ ）分析的基础上，才能确定公共职位空缺的数量、结构、任职资格条件、具体的招募途径以及甄选方法等。**

**正确答案：内部环境**

**7. 品位分类制度的优点是( )。**

**正确答案：结构富有弹性，适应性强，应用范围广**

**正确答案：比较适用于担任领导责任的高级公务**

**正确答案：有利于集中统一地领导，树立行政权威**

**8. ( )是公职人员职业生涯开始时或任新职时所经历的第一种类型的培训。**

**正确答案：初任培训**

**9. 以下关于职位分类的说法，正确的是（ ）**

**正确答案：职位分类首创于美国**

**正确答案：职位分类的最大特点是"因事设岗"**

**正确答案：是实行功绩制的一种方法和人事现代化的标志**

**10. ( )是公务员交流最为常见的方式。**

**正确答案：转任**

**11. 我国劳动力市场体系已初步形成，（ ）在人力资源配置中的主导地位也已初步确立。**

**正确答案：市场机制**

**12. 劳动者的心理素质是指劳动者心理特征的总体状况，包括劳动者的（ ），它是人力资源质量的心理基础。**

**正确答案：人格素质**

**正确答案：心理功能素质**

**13. 工作评估的基本方法包括（ ）。**

**正确答案：排序法**

**正确答案：分类法**

**正确答案：因素比较法**

**正确答案：点数法**

**14. （ ）是一种以工作为中心的工作分析方法，是对管理工作进行定量化测试的方法，适用于不同组织内管理层次以上职位的分析。**

**正确答案：管理职位描述问卷**

**15. 当今各国公职人员的任用形式各种各样，采用较多的是（ ）。**

**正确答案：选任制**

**正确答案：委任制**

**正确答案：考任制**

**正确答案：聘任制**

**16. 工作设计是对组织内的（ ）进行的设计，以提高工作绩效和实现组织目标。**

**正确答案：工作内容**

**正确答案：工作职责**

**正确答案：工作关系**

**17. 公共部门人力资源规划具有（ ）的作用。**

**正确答案：维持政治稳定,促进行政发展**

**正确答案：提高人力资本使用效率**

**正确答案：实现人事管理技术科学化**

**正确答案：帮助员工实现个人价值**

**18. 根据人力资源理论，"人力"是指人的劳动能力，包括（ ）。**

**正确答案：智力**

**正确答案：技能**

**正确答案：知识**

**正确答案：体力**

**19. 公共部门人力资源管理必需的基本功能是（ ）。**

**正确答案：人力资源规划**

**正确答案：人力资源获取**

**正确答案：人力资源开发**

**正确答案：人力资源纪律与惩戒**

**20. 从总的趋势看，西方各国公共部门人力资源监控与约束呈现出（ ）的特征。**

**正确答案：注重法律建设，规范行政行为**

**正确答案：监督与约束的主体独立性强**

**正确答案：约束与监督以"经济人"假设为前提，与公共部门公职人员的利益相结合**

**主观题**

**名词解释（共2题，共10分）**

**1.360度绩效评估：(试题分值:5分)**

**答：360度绩效评估又称为全方位评估，它是指从员工自己、上司、直接部属、同事甚至客户等各个角度来了解员工个人的绩效，包括沟通技巧、人际关系、领导能力、行政能力等。**

**2.公共部门人力资本：(试题分值:5分)**

**答：公共部门人力资本指的是公共部门工作人员为了实现公共服务的目标，后天获得的具有经济价值和社会价值的知识、技术、能力和健康等因素之整和。**

**简答题（共3题，共30分）**

**1.产生公共部门人力资源损耗的原因是什么？(试题分值:10分)**

**答：（1）制度性损耗：制度性损耗是指由于公共部门人力资源管理制度存在缺陷和不合理而导致的人才未尽其用的损耗现象，这种损耗是一种隐形损耗；（3分）**

**（2）人事管理的损耗：管理的损耗就是公共部门人事管理的问题导致没有充分调动公共部门工作人员的工作积极性，没有充分发挥其聪明才干；（4分）**

**（3）后续投资的损耗：由于人才知识结构老化得不到及时更新，从而适应不了新技术环境下公共部门工作要求所造成的损耗，这在一定程度是由于公共部门与公共部门工作人员对再教育再学习的投资不够而引起的。（3分）**

**2.绩效评估的程序是什么？(试题分值:10分)**

**答：（1）制定绩效计划；（2分）**

**（2）持续沟通；（2分）**

**（3）实施绩效评价；（2分）**

**（4）提供绩效反馈；（2分）**

**（5）绩效改进指导。（2分）**

**3.公共部门人力使用应遵循哪些原则？(试题分值:10分)**

**答：（1）用其所长、用其所愿、用当其时；（2分）**

**（2）鼓励竞争、优胜劣汰、人尽其才；（2分）**

**（3）以人为本、以能为本；（2分）**

**（4）德才兼备、注重实绩；（2分）**

**（5）优化资源、合理配置。（2分）**

**论述题（共1题，共20分）**

**理论联系实际论述，公共部门人力激励的特殊性有哪些？(试题分值:20分)**

**答：（1）公务人员身份保障；**

**（2）层级节制；**

**（3）法规限制；**

**（4）预算限制；**

**（5）升迁；**

**（6）人事制度的缺失；**

**（7）政治挂帅。**

**题库三**

**客观题**

**选择题（共20题，共40分）**

**1. （ ）的完善程度决定了人力资源流动的规模、质量和效益。**

**正确答案：人力资源市场**

**2. 人力资源管理理论劳工管理研究阶段的核心思想是（ ）。**

**正确答案：人天生是懒惰的**

**正确答案：人的天性就是厌恶劳动而贪图安逸**

**正确答案：主张采用物质引诱的办法引诱人与事结合**

**3. 在工作分析的各个环节中，（ ）是整个工作分析过程最关键的环节。**

**正确答案：工作分析信息的搜集**

**4. 20世纪80年代，尤其是80年代后期，人力资本理论研究的势头更加猛烈，其主要代表有（ ）。**

**正确答案：罗默的经济增长-收益递增型的增长模式**

**正确答案：卢卡斯的专业化人力资本积累增长模式**

**正确答案：斯科特的资本投资决定技术进步模式**

**5. 关于我国公务员的降职，下列说法正确的是（ ）。**

**正确答案：是指由原来的职务调整到另一个职责更轻的职务，是由高的职务向低的职务的调整**

**正确答案：意味着公务员所处地位的降低、职权和责任范围的缩小、待遇的减少**

**正确答案：是让由于各种原因不胜任现职又不宜转任同级其他职务的公务员改任较低职务的任用行为**

**6. 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。**

**正确答案：危机激励**

**7. ( )是公务员交流最为常见的方式。**

**正确答案：转任**

**8. 公共部门人力资源的损耗主要表现在（ ）**

**正确答案：制度性损耗**

**正确答案：人事管理损耗**

**正确答案：后续投资损耗**

**9. 人力资源具有（ ）的特征。**

**正确答案：自然性和社会性的双重属性**

**正确答案：能动性**

**正确答案：发展性**

**正确答案：稀缺性和创新性**

**10. 从规划范围看，公共部门人力资源规划有（ ）。**

**正确答案：全国性人力资源规划**

**正确答案：地区性人力资源规划**

**正确答案：部门人力资源规划**

**正确答案：某项任务或具体工作的人力资源规划**

**11. 我国古代社会中按官职高低授予不同政治待遇以表明官员等级尊卑的制度是（ ）。**

**正确答案：品秩**

**12. 《中华人民共和国公务员法》与《国家公务员暂行条例》在基本内容上相比较，进一步健全了干部人事管理的（ ）。**

**正确答案：新陈代谢机制**

**正确答案：竞争择优机制**

**正确答案：权益保障机制**

**正确答案：监督约束机制**

**13. 工作评估的非量化评估方法包括（ ）。**

**正确答案：排序法**

**正确答案：分类法**

**14. 人力资源质量开发包括（ ）。**

**正确答案：自我开发**

**正确答案：培养性开发**

**正确答案：使用性开发**

**正确答案：政策性开发**

**15. 世界上大多数国家和地区都实行了国家公务员制度，尽管由于各国的国情不同，经济发展水平不同，公务员薪酬制度存在着一定的差别，但一般来说都遵循（ ）。**

**正确答案：依法分配原则**

**正确答案：平衡比较原则**

**正确答案：平等原则**

**16. 我国人力资源生态环境的不平衡性主要表现在（ ）。**

**正确答案：高素质的人力资源都主要集中在东部沿海**

**正确答案：中部和西部留不住人才**

**正确答案：东部地区出现了人力资源饱和现象**

**17. 目前，大多数公共管理部门所采取的考评模式均属于（ ）。**

**正确答案：判断型评估**

**18. 对于公共部门人才所要测评的要素来说，（ ）是最基本的测评方式，具有重要的把关作用。**

**正确答案：笔试**

**19. 用于人力资源需求预测的定性预测法有（ ）。**

**正确答案：德尔菲法**

**正确答案：自上而下预测法**

**20. 实践证明，采用（ ）的考核方法，很难区分不同部门之间公务员业绩的差别和同一部门内工作性质差别不太大的公务员工作业绩的高下，也很难根据考核结果客观、完整地评价一个公务员。**

**正确答案：定性分析**

**主观题**

**名词解释（共2题，共10分）**

**1. 公共部门人力资源管理：(试题分值:5分)**

**答：公共部门人力资源管理是指以国家行政组织和相关的国有企事业单位人力资源为主要分析对象，研究管理机关以社会公正和工作效率为目的、依据法律规定对其所属的人力资源进行规划、录用、任用、使用、工资、保障等管理活动的过程的总和。**

**2. 公文处理：(试题分值:5分)**

**答：公文处理又称文件筐作业，它是一种效度高、而又能为多数参加者所接受的一种面试方法。其操作方法是提供一定数量的备忘录、信函、报告等文字性资料，让应试者阅读完这些资料后，决定处理意见。**

**简答题（共3题，共30分）**

**1. 公共部门人力资源培训遵循哪些原则？(试题分值:10分)**

**答：（1）理论联系实际的原则；（2分）**

**（2）学用一致的原则；（3分）**

**（3）按需施教的原则；（2分）**

**（4）讲求实效的原则。（3分）**

**2. 公共部门人力资源流动需要遵循哪些原则？(试题分值:10分)**

**答：（1）用人所长的原则；（3分）**

**（2）人事相宜的原则；（3分）**

**（3）依法流动的原则；（2分）**

**（4）个人自主与服从组织相结合的原则。（2分）**

**公共部门工作说明书的内容有哪些？(试题分值:10分)**

**答：（1）工作标识；（1分）**

**（2）工作目的；（2分）**

**（3）工作职责；（2分）**

**（4）工作权限；（2分）**

**（5）绩效标准；（2分）**

**（6）工作环境。（1分）**

**论述题（共1题，共20分）**

**理论联系实际论述，我国公共部门人力资源监控约束体系存在的问题。(试题分值:20分)**

**答：①与西方国家相比，监控约束的法制程度有待进一步提升；**

**②监督主体与监督对象不平衡，缺乏独立性；**

**③侧重事后监控；**

**④缺乏双向监控；**

**⑤监督约束机制与激励保障机制不匹配；**

**⑥缺乏透明度。**

**公共部门人力资源管理（试点课程）复习**

**一、选择题（每题2分，30题共计60分，每题至少有一个答案，多选或者少选均不能得分）**

1.非正式的行政人事制度安排就是人们对原发性规则的尊重，依靠（ACD），这些规则人们构建了整个人事行政秩序。

A. 道德B. 法律C. 意识形态D. 风俗习惯

2.制度合法性的内涵说到根本处就是（BC）。  
 A. 权威 B. 公平 C. 正义 D. 民主

3.公共部门人力资源管理必需的基本功能是（ABCD）。  
 A. 人力资源规划 B. 人力资源获取 C. 人力资源开发 D. 人力资源纪律与惩戒

4.根据人力资源理论，"人力"是指人的劳动能力，包括（ABCD）。  
 A. 智力 B. 技能 C. 知识 D. 体力

5.影响人力资源数量的因素有多种，其主要因素有（ABC）。  
 A. 人口总量及其变动状况 B. 人口的年龄构成状况 C. 劳动力的参与率 D. 人口的受教育情况

6.人力资源的质量，指人力资源所具有的（ABCD）。  
 A. 知识和技能的水平 B. 智力 C. 劳动者的劳动态度 D. 体质

7.劳动者的心理素质是指劳动者心理特征的总体状况，包括劳动者的（AD），它是人力资源质量的心理基础。  
 A. 人格素质 B. 心理结构素质 C. 情商 D. 心理功能素质

8.公共部门人力资源损耗依据损耗发生的原因，可以分为（BCD）。  
 A. 前期投资损耗 B. 制度性损耗 C. 管理损耗 D. 后续投资损耗

9.员工的（AB）是最有效的提高劳动生产率的途径，也是人力资本增值的重要途径。  
 A. 培训 B. 教育 C. 纪律 D. 管理

10.理性经济人性观和封闭性的环境观的代表人物有（ABC）。  
 A. 韦伯 B. 泰勒 C. 法约尔 D. 马斯洛

11.公共部门包括"纯粹"的政府组织，还包括"准"公共部门即（ABC）。  
 A. 公益企业 B. 公共事业 C. 非政府公共机构 D. 国有企业

12.各国公共人事制度的发展有其共同的趋向，这一趋向反映在（ABCD）。  
 A. 在发展的方向上都指向现代的功绩制

B. 在发展的路径上都是由封建制而官僚制，继而为民主型的开放制

C. 在对公务人员的素质要求上，由传统的通才模式向专才模式过渡

D. 在人事价值观上由重视个人权威及特权观念向对事不对人的平等价值观过渡

13.《中华人民共和国公务员法》与《国家公务员暂行条例》在基本内容上相比较，进一步健全了干部人事管理的（ABCD）。  
 A. 新陈代谢机制 B. 竞争择优机制 C. 权益保障机制 D. 监督约束机制

14.微观的人力群体生态环境具体包括（ABCD）。  
 A. 人力政策法规环境 B. 人力管理环境 C. 人力市场环境 D. 人力战略环境

15.20世纪80年代，尤其是80年代后期，人力资本理论研究的势头更加猛烈，其主要代表有（ABC）。  
 A. 罗默的经济增长-收益递增型的增长模式 B. 卢卡斯的专业化人力资本积累增长模式

C. 斯科特的资本投资决定技术进步模式 D. 贝克尔的微观进步模式

16.人力资本的性质主要体现在（ABCD）。  
 A. 人力资本的生产性 B. 人力资本的稀缺性 C. 人力资本的可变性 D. 人力资本的功利性

17.由于公共部门人力资本产权是一种"特殊市场合约"，致使其存在着不同于一般人力资本产权的更为复杂的特殊性质即（ABCD）。  
 A. 产权交易的非最优性 B. 产权收益的递增性 C. 产权的强外部性 D. 产权的相对残缺性

18在市场经济条件下，公共部门人力资本产权的运作必须以（ACD）为基础。  
 A. 市场机制 B. 竞争机制 C. 契约机制 D. 保障机制

19.公共部门人力在制定人力资源规划时，必须围绕着公共利益的实现，回答的基本问题是（ABCD）。  
 A. 我们所处的环境怎么样 B. 我们的使命和目标是什么

C. 我们怎样才能实现目标 D. 我们做得如何

20.从规划范围看，公共部门人力资源规划有（ABCD）。  
 A. 全国性人力资源规划 B. 地区性人力资源规划

C. 部门人力资源规划 D. 某项任务或具体工作的人力资源规划

21.从规划的性质看，公共部门人力资源规划可分为（AB）。  
 A. 战略性人力资源规划 B. 战术性人力资源规划

C. 指令性规划 D. 指导性规划

22.根据规划的内容，公共部门人力资源规划可分为（ABCD）。  
 A. 录用规划 B. 培训开发规划 C. 使用规划 D. 绩效评估与激励规划

23.人力资源数量层次规划主要研究的基本问题包括（ABC）。  
 A. 分析人力资源的需求 B. 分析人力资源供给

C. 协调人力资源供需缺口 D. 分析人力资源的分布

24.用于人力资源需求预测的定性预测法有（AB）。  
 A. 德尔菲法 B. 自上而下预测法 C. 回归分析法 D. 比率分析法

25.根据流动的范围，可将公共部门人力资源流动分为（ABC）。  
 A. 公共组织内部人力资源流动 B. 公共组织之间的人力资源流动

C. 公共组织与非公共组织之间的人力资源流动 D. 非公共组织之间的人力资源流动

26.公共部门人力资源流动的内在动因是（ABC）。  
 A. 物质生活环境的需求B. 社会关系的需求C. 发展的需求D. 竞争的需求

27.合理的公共部门人力资源流动的价值是（ABCD）。  
 A. 有利于提高公职人员的素质和能力 B. 有利于优化公共部门人才队伍结构

C. 有利于促进用人与治事的统一 D. 有利于改善组织的人际关系

28.公共部门人力资源合理流动，必须遵循（ABCD）。  
 A. 用人所长的原则 B. 人事相宜的原则 C. 依法流动的原则 D. 个人自主与服从组织相结合的原则

29. 转任的主要特点是（ABCD）。  
 A. 公务员在机关系统内部的流动活动 B. 不涉及到公务员身份问题

C. 只能是平级调动，不涉及公务员职务的升降 D . 目的是有计划抽调公务员加强某一方面的工作

30. 人力资源市场具有的功能是（ABCD）。  
 A. 调配功能 B. 信息储存和反馈功能 C. 教育培训功能 D. 管理功能

31. 工作设计是对组织内的（BCD）进行的设计，以提高工作绩效和实现组织目标。  
 A. 工作目标 B. 工作内容 C. 工作职责 D. 工作关系

32. 在实际运用中，直接观察法必须贯彻（ABCD）的原则。  
 A. 观察的工作相对稳定 B. 适用于大量标准化的、周期短的以体力活动为主的工作

C. 尽可能在自然状态下进行观察，不要干扰被观察者的工作 D. 观察前应拟定观察提纲和行为标准

33. 在编写工作说明书的过程中，必须遵循（ABC）的准则。  
 A. 清楚 B. 准确 C. 专门化 D. 全面化

34. 工作评估的基本方法包括（ABCD）。  
 A. 排序法 B. 分类法 C. 因素比较法 D. 点数法

35. 工作评估的非量化评估方法是（AB）。  
 A. 排序法 B. 分类法 C. 因素比较法 D. 点数法

36. （AB）采用的是品位分类方法。  
 A. 英国 B. 法国 C. 美国 D. 日本

37. 人才测评的方法包括（ABCD）。  
 A. 笔试 B. 心理测验 C. 面试 D. 评价中心技术

38. 公共部门人才笔试具有（ABCD）的特点。  
 A. 经济高效 B. 测评面宽 C. 误差易控 D. 督导力强

39. 面试和笔试相比，具有（ABCD）的特点。  
 A. 测评的素质更全面 B. 测评内容的不固定性 C. 主观性强 D. 考官与考生交流的互动性

40.一般来讲，公共部门在发布人员甄选与录用信息时应遵循（BCD）。  
 A. 权威原则 B. 地域原则 C. 面广原则 D. 及时原则

41.公共部门人力资源培训和常规教育的区别主要体现在（ABCD）。  
 A. 性质不同 B. 目的不同 C. 内容不同 D. 形式不同

42.公共部门人力资源通用的培训形式包括（ABCD）。  
 A. 部内培训 B. 交流培训 C. 工作培训 D. 学校培训

43.当今各国公职人员的任用形式各种各样，采用较多的是（ABCD）。  
 A. 选任制 B. 委任制 C. 考任制 D. 聘任制

44.从激励内容角度，可以将激励划分为（AC）。  
 A. 物质激励 B. 外在激励 C. 精神激励 D. 内在激励

45.外附激励方式包括（ABCD）。  
 A. 赞许与奖赏 B. 竞赛 C. 考试 D. 评定职称

46.与工商界的绩效特征相比较，公共部门的绩效明显呈现出（BCD）的特征。  
 A. 公共部门绩效目标的复杂性 B. 公共部门绩效形态的特殊性 C. 公共部门绩效的评价机制不健全 D.公共部门绩效的易测性

47.绩效评估系统主要由（ABC）构成。  
 A. 工作数量 B. 工作质量 C. 工作适应能力 D. 工作效益

48.薪酬，就是组织成员向其所在的组织或单位提供劳动而获得的所有直接的和间接的经济收入，包括（ABCD）。  
 A. 工资 B. 奖金 C. 津贴 D. 各种福利保健收入

49. 一般而言，适用于对公共部门人员比较严重的违纪行为和考绩"较劣"者的惩戒是（ABC）。  
 A. 减薪 B. 停薪 C. 停升 D. 降级

50. 从总的趋势看，西方各国公共部门人力资源监控与约束呈现出（BCD）的特征。  
 A. 约束与监督以"道德人"假设为前提，与公共部门公职人员的利益相结合

B. 注重法律建设，规范行政行为C. 监督与约束的主体独立性强

D. 约束与监督以"经济人"假设为前提，与公共部门公职人员的利益相结合

51. 人力资源的可再生性体现在(ABD)

A. 对人力资源的使用或消费实际上是对知识资源的消费，知识资源可被反复利用

B. 人力资源具有主动补充和更新知识资源的天性C. 在正常情况下，人力资源的边际产量收入总是大于其边际支出

D. 人力资源是一种低投入高产出、并能使拥有者长期受益的特殊资源

52. 公共部门人力资源的损耗主要表现在（ABC）  
 A. 制度性损耗 B. 人事管理损耗 C. 后续投资损耗 D. 无形的损耗

53. 第一个被公认的现代人事管理部门是1902年在（B）现金出纳公司设立的劳工部门，它的工作内容包括工资行政、诉怨、雇用工作情况和工作改善等。  
 A. 英国 B. 美国 C. 德国 D. 比利时

54. 人力资源管理理论劳工管理研究阶段的核心思想是（BCD ）。  
 A. 人们也是关心友谊、尊重、温情这些社会需要的 B. 人天生是懒惰的

C. 人的天性就是厌恶劳动而贪图安逸 D. 主张采用物质引诱的办法引诱人与事结合

55. 公共部门对员工任职资格的要求排在最前面的是（D）  
 A. 能力素质 B. 绩效考核 C. 管理知识 D. 道德素质

56. 下列关于职位分类的说法，正确的是（ABC）  
 A. 职位分类首创于美国 B. 职位分类的最大特点是"因事设人"

C. 是实行功绩制的一种方法和人事现代化的标志 D. 适应性强，应用范围广

57. 我国古代社会中按官职高低授予不同政治待遇以表明官员等级尊卑的制度是（B）。  
 A. 俸禄 B. 品秩 C. 致仕 D. 回避

58. 《中华人民共和国公务员法》于（B）开始施行。  
 A. 2006年10月1日 B. 2006年1月1日 C. 2007年10月1日 D. 2007年1月1日

59. 下列关于《中华人民共和国公务员法》说法正确的是（ABD）。  
 A. 是我国第一部属于干部人事管理总章程性质的重要法律 B. 标志着我国公务员制度建设进入了新的阶段

C. 虽然完善了我国的人事管理制度，但是也体现出我国公务员法律制度还没有走向成熟

D. 在我国干部人事制度发展史上具有里程碑意义

60. 中国人力资源生态环境的不平衡性主要表现在（ABC）。  
 A. 高素质的人力资源都主要集中在东部沿海 B. 中部和西部留不住人才

C. 东部地区出现了人力资源饱和现象 D. 中西部人力资源政策体制环境还不完善

61. 开发人力资源的基础性工作是（D）。  
 A. 做好人事制度建设 B. 严格绩效考核 C. 进行科学的工作分析 D. 对人力进行教育和培训

62. 我国劳动力市场体系已初步形成，（B）在人力资源配置中的主导地位也已初步确立。  
 A. 政府部门B. 市场机制C. 第三部门D. 三资企业

63. 舒尔茨对人力资本理论的贡献主要有（ABD）。  
 A. 认为人力资本主要指凝集在人身上的知识、技能、经历、经验和熟练程度

B. 明确概括了人力资本投资的范围和内容

C. 构建了人力资本理论的微观经济基础，并被视为现代人力资本理论最终确立的标志

D. 建立了系统的人力资本理论体系

64. 公共部门人力资源规划与私人企业组织的根本区别在于，它是以（D）为导向。  
 A. 公共目的 B. 公共服务 C. 公共产品 D. 公共利益

65.（D）基本思想是找出过去人事变动的规律，用定量方法预测具有相等间隔的时刻点上各类人员的人数，以此推测未来的人员变动趋势。  
 A. 德尔菲法 B. 自下而上预测法 C. 人员继承法 D. 马尔可夫链预测分析方法

66. 我国现行的公务员流动是公务员制度的重要组成部分，根据《公务员法》规定，交流的方式包括（ACD ）。  
 A. 调任 B. 聘任 C. 转任 D. 挂职锻炼

67. (C)是公务员交流最为常见的方式。  
 A. 调任 B. 聘任 C. 转任 D. 挂职锻炼

68. 关于公共部门公职人员挂职锻炼，下列说法正确的是（BCD）。  
 A. 挂职锻炼公务员的流向只包括到基层机关或企事业单位或边远或者贫困地区机关

B. 挂职锻炼不涉及公务员行政隶属关系的改变

C. 挂职锻炼的对象主要是无领导经验公务员和初任的青年公务员

D. 挂职锻炼的期限一般规定为三年以内，多数在一到两年

69. 在工作分析的各个环节中，（D）是整个工作分析过程最关键的环节。  
 A. 工作分析的目的 B. 确定工作分析的执行者 C. 编写工作说明书和职位规范书 D. 工作分析信息的搜集

70. （B）是一种以工作为中心的工作分析方法，是对管理工作进行定量化测试的方法，适用于不同组织内管理层次以上职位的分析。  
 A. 职位分析问卷 B. 管理职位描述问卷 C. 体能分析问卷 D. 心理分析问卷

71. 职位分析问卷是常用的一种以（D）为中心的工作分析方法，是一种结构严密的、定量化的工作分析问卷。  
 A. 职位 B. 工作 C. 工作条件 D. 人

72. 品位分类制度的优点是(ABC)。  
 A. 结构富有弹性，适应性强，应用范围广 B. 比较适用于担任领导责任的高级公务

C. 有利于集中统一地领导，树立行政权威 D. 便于实行公平合理的工资待遇和制定工作人员的培训计划

73. 职位分类的优点在于(ACD )。  
 A. 因事设人而避免了因人设事滥竽充数现象 B. 结构富有弹性，适应性强，应用范围广

C. 便于实行公平合理的工资待遇和制定工作人员的培训计划 D. 可以使考试和考核标准客观，有利于事得其人，人尽其才

74. 对于公共部门人才所要测评的要素来说，（A）是最基本的测评方式，具有重要的把关作用。  
 A. 笔试 B. 资质测试 C. 评价中心技术 D. 无领导小组讨论

75. 评价中心不同于我们传统的纸笔测验、面试等测试工具，它主要通过（ABD）情景模拟技术，加上一些传统的测试方法，对人的知识、能力、个性、动机进行测量。  
 A. 无领导小组讨论 B. 公文筐 C. 心理测验 D. 角色扮演

76. 关于无领导小组讨论，下列说法正确的是（ABC）。  
 A. 是公共部门人才测评中探索并使用的一种新的适用于集体测试的方法

B. 讨论中的问题通常是以书面形式给出

C. 主要测应试者的组织协调能力、口头表达能力、辩论能力、处理人际关系能力和解决问题的能力

D. 测试者能够更准确地确认自己报考的岗位是否适合自身的各项条件及兴趣、意愿和理想

77. 公共部门人力资源招募与选录工作只有在（B）分析的基础上，才能确定公共职位空缺的数量、结构、任职资格条件、具体的招募途径以及甄选方法等。  
 A. 劳动力市场的供需状况 B. 内部环境 C. 外部环境 D. 经济环境

78. 内部环境分析是制定招募计划过程中一项十分重要的基础性工作，主要内容包括（AC）。  
 A. 人力资源规划 B. 人力资源供求预测 C. 工作分析 D. 薪酬管理

79. 我国公共部门人力资源培训的原则，是基于我国自身的现实并汲取他国的经验而总结出来的，其中最基本的是(D)。  
 A. 讲求实效的原则 B. 学用一致的原则 C. 按需施教的原则 D. 理论联系实际的原则

80. (B)是公职人员职业生涯开始时或任新职时所经历的第一种类型的培训。  
 A. 技能培训 B. 初任培训 C. 专业培训 D. 知识更新培训

81. 我国公务员职务晋升必须坚持(ABC)。  
 A. 德才兼备、注重实绩 B. 鼓励竞争原则 C. 坚持公开、平等 D. 越级晋升为主、逐级晋升为辅的原则

82. 关于我国公务员职务的降职，下列说法正确的是（ABD）。  
 A. 是指由原来的职务调整到另一个职责更轻的职务，是由高的职务向低的职务的调整

B. 意味着公务员所处地位的降低、职权和责任范围的缩小、待遇的减少

C. 是一种任用形式和任用行为，是对公务员的惩戒与处分

D. 是让由于各种原因不胜任现职又不宜转任同级其他职务的公务员改任较低职务的任用行为

83. 美国哈佛大学威廉·詹姆斯教授，在实地调查中发现一个人平常表现的能力水平，与经过激发可能达到的能力水平之间存在着大约

（A）左右的差距。  
 A. 60％ B. 50％ C. 80％ D. 70％

84. 下列属于过程型激励理论的是（ABC）。  
 A. 期望理论 B. 公平理论 C. 目标设置理论 D. 需要层次理论

85. 中国古代的"卧薪尝胆"、"破釜沉舟"的故事充分说明了(B)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

86. 目前，大多数公共管理部门所采取的考评模式均属于（B）。  
 A. 发展型评估 B. 判断型评估 C. 参与型评估 D. 专项型评估

87. 外部监控与约束是社会对公职人员形成的一种外在约束与控制，它包括(ABC) 。  
 A. 法律监控与约束 B. 道德约束 C. 社会群团和媒体监控与约束 D. 政党的监控与约束

88. 实践证明，采用（B）的考核方法，很难区分不同部门之间公务员业绩的差别和同一部门内工作性质差别不太大的公务员工作业绩的高下，也很难根据考核结果客观、完整地评价一个公务员。  
 A. 定量分析 B. 定性分析 C. 360度绩效分析 D. 平衡记分卡

89. （A）是绩效管理的重要环节，也是传统的绩效管理模式与现代模式的本质区别之一。  
 A. 持续沟通 B. 实施绩效评价 C. 提供绩效反馈 D. 绩效改进指导

90. 公务员薪酬制度的确立方式主要有(ABC)。  
 A. 法律方式 B. 行政方式 C. 共同协调方式 D. 经济方式

**二、判断题（共 121 道试题）**

91. 价值是公共部门人力资源管理范式架构的核心。（正确）

92. 公共部门人力资源管理发展需要强有力的动力机制来推动，而价值就是这种动力机制的内核。（正确）

93. 人力资源开发是现代公共部门人事管理的重点和核心。（正确）

94. 劳动者的文化技术素质是人力资源质量的核心部分。（正确）  
95. 一般来说,公共部门尤其是政府部门的人力资源管理方法与私营机构是没有质的区别的。（错误）  
96. 理性官僚制的弊端在行政组织比在企业组织体现得更加明显，帕金森效应更容易在行政组织中发挥作用。（正确）  
97. 南京国民政府时期的公务员系统结构基本上属于美国模式。（错误）  
98. 人力资本理论的思想渊源向上可以追溯到具有现代意义的经济学创始之前。（正确）

99. 人力资本思想在英国古典政治经济学创始人亚当·斯密那里得到萌芽式的阐述，他提出的"土地是财富之母，劳动是财富之父"的著名论断具有极强的人力资本含义。（错误）  
100. 人力资本理论认为，人力资本包括人力资源的数量和质量，但提高人口数量是关键。（错误）  
101. 人力资源需求预测是组织人力资源战略和规划的核心内容，是制定人力资源计划，进行人力资源开发管理的基础。（正确）

102. 调配功能是人力资源市场的基本功能。（正确）

103. 工作分析是人力资源管理乃至整个组织管理的基础。（正确）  
104. 工作分析的思想来源于以马斯洛为代表的科学管理理论。（错误）  
105. 访谈法不能单独使用，只适合与其他方法结合使用。（正确）  
106. 工作分析与工作评估既相互联系，又有所区别。工作评估是展开工作分析的前提和基础，而工作评估则可被看作是工作分析活动的进一步延伸。（错误）

107. 排序法的优点在于操作简单、速度快、花费少，缺点在于其评估结果主要依赖于评估人员的主观判断能力，因此只适合于规模较小的组织。（错误）  
108. 品位分类的最大特点是"因事设人"，它强调的是公务员的职权和责任，而非担任该职位的公务员本人。（错误）

109. 无领导小组讨论，是公共部门人才测评中探索并使用的一种新的适用于集体测试的方法。（正确）  
110. 文件筐作业又称公文处理，它是一种效度高、而又能为多数参加者所接受的一种面试方法。（正确）

111. 能岗匹配原则是任何组织进行人力资源招募与选录过程中必须遵循的黄金法则。（正确）

112. 在我国，根据规定公共部门每人每年参加知识更新培训的时间累计不得少于10天，以公职人员补充、更新知识和拓宽相关知识面为目的。（错误）  
113. 《中华人民共和国公务员法》规定，公务员因工作需要在机关外兼职，应当经有关机关批准，但不可以领取兼职报酬（正确）  
114. 古代的韩非子对赏罚的论述在中国古代思想家中是最具特色的，他从人性善出发，得出结论："人情者，有好恶，故赏罚可用"

（正确）  
115. 用人的目的是"激活"人，而非"管住""管死"人。要做到人尽其才，必须鼓励竞争，优胜劣汰。（正确）  
116. 公务员降职的目的是为了合理地使用国家公务员，充分发挥公务员的作用，为行政机关的各个职位选择配备适宜的人才。降低公务员的职务，一般一次只不超过两级。（错误）  
117. 传统的激励办法是以各种物质刺激和精神刺激为手段，根据员工的绩效给予一定的工资、奖金、福利、提升机会、以及各种形式的表扬、认可和荣誉等。这些激励被称为外在激励。（正确）

118. 《公务员法》要求对公务员的考核内容包括德、能、勤、绩、廉五个方面，考核的重点是工作实绩。（正确）  
119. 薪酬主要由直接薪酬和间接薪酬这两大部分构成。其中，直接薪酬是薪酬的核心部分。（正确）  
120. 我国权力机关有权对公共部门及其工作人员进行监督，这种监督是监督体系中最重要、最经常、最全面的监督。（正确）  
121. 非正式行政人事制度的变迁相对于正式的人事制度来说更容易发生，产生的影响也不如正式制度深远。（错误）  
122. 在由环境、价值与制度三者构成的互动循环中，价值是处于主导地位的，行政人事价值决定了行政人事制度的选择、形成和积淀，进而通过功能选择、环境塑造对整个系统发挥作用。（错误）  
123. 经济学家经测算后认为高等教育的投资收益率以及个人投资的收益率均远远高于国家平均经济增长率。（正确）  
124. 社会性是人力资源最基本的属性。（错误）

125. 在我国，以人为本既是精神文明建设的核心，政治文明建设的基石，物质文明建设的动力，也是构建和谐社会的根基。（正确）

126. 人力资本理论形成的标志是贝克尔在1960年美国经济学会年会上所发表的题为"人力资本的投资"的著名演讲，因此，他也被后人誉为"人力资本之父"。 （错误）  
127. 公共部门人力资本具有社会延展性，这是公共部门人力资本最重要的特征。（正确）  
128. 根据新增长理论，经济长期增长的关键因素是人力资本增长。（正确）  
129. 舒尔茨构建了人力资本理论的微观经济基础，并被视为现代人力资本理论最终确立的标志。（正确）  
130. 作为一个完整的理论体系，人力资本理论的兴起始自20世纪60年代，但作为一种经济学思想，对这一范畴的研究却早已有之。

（正确）  
131. 职位分类的最大特点是"因事设人"，它强调的是公务员的职权和责任，而非担任该职位的公务员本人。（正确）  
132. 职位分析问卷（管理职位描述文卷）是常用的一种以人为中心的工作分析方法，是一种结构严密的、定量化的工作分析问卷。（正确）  
133. 人力资本理论认为教育是人力资本的核心。（正确）  
134. 从人才测评的发展史上看，面试的产生远早于笔试，但由于缺乏科学理论的支持，加上其主观性较大，一直没能成为公共部门人才测评的主体方法。（正确）  
135. 对于公共部门人才所要测评的要素来说，笔试仍然是最基本的测评方式，具有重要的把关作用。（正确）  
136. 公共部门人力资源招募与选录体系的核心内容是国家公务员的招募与选录。（正确）  
137. 公共部门人力资源的规划是系统性人力资源管理活动的基础性环节，是促进人力资源形成并增值的前提。（错误）  
138. 柯克帕特里克的培训效果模型是全球范围内最具有影响力，并被广泛采用的培训评估模型，它从受训者的反应、学习成果、工作行为和结果等四个方面来评估培训的效果。（正确）  
139. 我国公务员法所规定的降职是是一种对公务员的惩戒与处分。（错误）

140. 新经济理论认为人是生产力诸多要素中最积极、最活跃和最具有能动性的因素，是经济增长的真正源泉。（正确）  
141. 对管理对象而言，外附激励只是一种外在影响因素，决定其行为发展的是内滋激励，外附激励通过内滋激励起作用。（正确）

142. 了解员工的需要是什么是应用强化理论对员工进行激励的一个重要前提。（错误）  
143. 公共部门人力资源管理中的绩效评估一般分为判断型的评估和发展型的评估两种类型。目前，大多数公共管理部门所采取的考评模式均属于发展型评估的类型。（错误）  
144. 我国的工资结构基本上采用的是结构型的工资。（正确）  
145. 我国现行的公务员福利制度是在计划经济体制下建立起来的，福利项目的设置都带有"供给制"的色彩，社会属性体现较多，劳动属性和分配属性则体现较少。（正确）  
146. 公共部门人力资源的政治性和道德品质要高于国家人力资源整体的平均水平。（正确）  
147. 随着社会的发展，决定劳动生产率高低的主要是知识和技术。（错误）  
148. 狭义的公共部门人力资源开发指的是公职人员培训。（正确）  
149. 传统的公共部门人力资源管理，是一种以"授能"为导向的积极的管理。（错误）  
150. 我国目前还没有关于公务员伦理的法律法规，维持公务员的职业伦理还主要停留在靠党规党纪和说服教育的层面。（正确）  
151. 相对而言，公共部门在人力资源管理中比较关注人力资源开发环节，而私人部门则更重视人力资源的选取环节。（错误）  
152. 人们把建立在"社会人性观"假设基础上的新型人事管理称为人力资源管理，把此之前的人事管理称为传统人事管理。（正确）  
153. 公共部门员工任职资格的要求中，能力素质始终排在首位。（错误）

154. 职位分类首创于美国，是以美国为代表的许多发达国家普遍采用的一种适应现代经济社会发展的需要而产生的科学人事管理方式和人事分类制度。（正确）

155. 我国在人才的考核评价方面，缺乏一套科学规范的考核评价体系，因此导致考核失真的情况时有发生。（正确）  
156. 公共部门内部的生态环境决定和制约着人力开发和管理的活动。（错误）  
157. 人力资本的生产性是人力资本最本质的性质。（正确）  
158. 传统用人的恩威并施实质上是一种家长式领导。（正确）  
159. 委任制的优点在于体现了治事与用人相统一，权力集中，指挥统一。（正确）  
160. 公共部门人力资本的产权和成本与公共部门密切相关，因此不具备私人性质。（错误）

161. 德尔菲法主要适合于对人力资源需求的宏观的长期趋势预测，特别是对于那些缺乏资料的预测有较好的效果。（正确）  
162. 自上而下预测方法是，先由最高层次的部门开始，各部门依次预测本部门的人力资源需求，最终汇总得出人员需求的预测总数（错误）  
163. 人员继承法为国内外许多组织所采用，我国党政机关实施的后备干部选拔培养计划是一种比较典型的人员继承法。（错误）  
164. 调任是公务员交流最为常见的方式。（错误）  
165. 挂职锻炼不涉及公务员行政隶属关系的改变，它不改变单位的编制，不需要办理公务员的调动手续，只在一定时间内改变挂职锻炼公务员的工作关系。（正确）  
166. 我国现行的户籍制度是为限制人员流动设计的，附着其上的功能太多，已不合市场经济的要求。（正确）  
167. 改革开放前，我国公职人员的流动更多的是因个人意愿，而现在工作需要在流动中所起的作用越来越大。（错误）  
168. 公共部门合理的人力资源流动必须有一个基本条件，即劳动者个人能根据自身条件及外部环境决定流动去向。（正确）  
169. 身份的改变是调任与转任共同的特点。（错误）

170. 品位分类的最大特点是"因事设岗"。（错误）

171. 到20世纪70年代，工作分析已被西方发达国家视为人力资源管理现代化的标志之一，并被认为是人力资源管理最基本的职能。（正确）

172. 对公共部门的工作人员进行分类管理是各个国家的通例，英国主要采取的是品位分类方法。（正确）  
173. 我国现行的公务员职位分类制度兼具品位分类和职位分类之长。（正确）  
174. 面试作为公共部门人才测评的一种测评方式，是现代公共部门的新创。（错误）

175. 现代人才测评理论认为，人的行为和工作绩效都是在一定情境中产生和形成的。（正确）

176. 在建设社会主义事业中，唯才是举不能照搬古人作法，在选人时，要以德为首。（正确）  
177. 我国担任处级以下及其他相当职务层次的非领导职务公务员的招募与录用应采取社会公开招考和平等竞争的方式获取高素质的任职人选。（错误）

178. 一般来讲，培训是人力资源开发的主要手段，但不是唯一的手段。（正确）  
179. 部内培训的最大优点在于针对性较强、容易实施，也比较容易取得实效。（正确）  
180. 我国公共部门经常组织的各种实地考察学习属于部际培训。（错误）  
181. 内滋激励是一种高层次的激励，它产生的力量是最大、最有效的。（正确）  
182. 美国哈佛大学威廉·詹姆斯教授，在实地调查中发现，按时计酬的人员一般情况下只发挥了50％～60％的能力。（错误）  
183. 需要层次理论最重要的贡献，在于要求管理者必须充分注意工作本身对员工的价值和激励作用。（错误）

184. 现代心理学研究表明，及时激励的效度为80％，滞后激励的效度则为70％。（正确）  
185. 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，而且关心自己所得报酬的相对量（正确）

186. 权力是公共部门进行激励的有效方法。权力激励就是要向公务人员适当分权，而不能对权力进行制约。（错误）

187. 精神奖励是最古老和传统的激励方式之一，我国古代就有"重赏之下，必有勇夫"之说。（错误）

188. 中国古代的"卧薪尝胆"、"破釜沉舟"的故事充分说明了危机激励的重大作用。（正确）

189. 目标设置理论认为人的任何行为都是受某种目标的驱使。因此，通过给员工合适地设定目标，可以激励员工。（正确）

190. 公共部门产品或服务交易的特殊性导致了公共部门的绩效难以考评和评定。（正确）

191. 判断型评估是现代组织进行业绩评估的发展方向。（错误）  
192. 制定绩效计划是绩效管理的核心环节。（错误）

193. 平衡记分卡是把战略放在了组织管理过程的核心地位，以一种深刻而一致的方法描述了战略在公司各个层面的具体体现,从而具有独特的贡献和意义。（正确）  
194. 对公共部门来讲，通过360度绩效评估可以解决那些绩效难以量化的专业人才的绩效考核问题。（正确）  
195. 工作行为考评是指对公务人员工作的结果或履行职务的结果的考核与评价，它是对公务人员贡献程度的衡量，是所有工作绩效考评中最本质的考评。（错误）  
196. 凡在公共部门工作满1年以上，与配偶不住在一起，并且不能在公休假日团聚的，可以享受探望配偶的待遇。（正确）  
197. 公共部门人才资源福利一般是通过举办集体福利设施、发放各种补贴等方式满足本单位、本部门员工某些普遍性和共同性的消费需求，并且以低费形式提供。（错误）  
198. 公务员的薪酬结构应以工资收入为主体，而以津贴为补充。（正确）  
199. 在我国，公务员的福利待遇水平效益好的部门与差的部门大概在两倍到三倍之间。（正确）  
200. 现代人力资源开发与管理理论的发展表明，传统的人事管理中一些柔性约束正在逐渐减少，取而代之的是上级与下级，或雇主与雇员之间的双向沟通，即刚性约束。（错误）

201. 我国目前对公务员的监控侧重于事后监控。（正确）  
202. 由于长期以来受"官本位"、"上智下愚"等传统文化观念的影响，由此造成了中国的行政监控基本是"封闭"活动，对公务员的监控缺乏公开性。（正确）  
203. 我国的群众监控是一种独立的重要监控形式，通过各种人民团体对政府的监督来实现，西方不存在独立的群众监控。（正确）  
204. 道德约束对公职人员队伍中的所有成员都是一样的，是公务员所"共有"的约束。（正确）  
205. 法治是公共部门人力资源约束机制运行的基本前提和保障。（正确）  
206. 国家司法机关的监控约束是一种被动的监控与约束。（正确）  
207. 公共部门人力资源监控与约束的差别主要是功能不同。（正确）  
208. 一般而言，公共部门监控的对象是指国家机关与第三部门中从事公职的人员。（正确）  
209. 建国前，我国干部的考核主要采取考核和民主鉴定的方式，建国后的干部考核工作普遍实行干部鉴定制度。（正确）

210. 一般来说，规模较小的组织不适于制定详细的人力资源规划。（正确）  
211. 凡为官者必有俸禄，"高官厚禄"是中国古代官吏酬劳制度的根本特点。（正确）