

试卷代号:1248

座位号

国家开放大学2020年秋季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题

2021年1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. 我国人力资源生态环境的不平衡性主要表现在()。
 - 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完善、合理
2. 关于我国公务员的降职,下列说法正确的是()。
 - 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
3. 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。
 - A. 60%
 - B. 50%
 - C. 80%
 - D. 70%

4. 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()。

- A. 不同等级的公务员一起考核
- B. 重视平时考核,忽视年度考核
- C. 考核过程中出现论资排辈评优秀的现象
- D. 按比例分配名额

5. 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()。

- A. 工资
- B. 奖金
- C. 津贴
- D. 各种福利保健收入

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. 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。()
- 7. 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。()
- 8. 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。()
- 9. 制定绩效计划是绩效管理的核心环节。()
- 10. 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刚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,即柔性约束。()
- 11. 传统用人的恩威并施实质上是一种家长式领导。()
- 12. 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。()
- 13. 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。()
- 14. 公共部门人力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。()
- 15. 由于长期以来受“官本位”、“上智下愚”等传统文化观念的影响,由此造成了我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。()

得 分	评卷人

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. 公共部门人力资源规划
18. 公共部门工作分析
19. 角色扮演

得 分	评卷人

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

20. 公共部门与私人部门在人力资源管理方面有哪些不同?
21. 公共部门人力资本不同于一般人力资本之处有哪些?
22. 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?

得 分	评卷人

五、论述题(20 分)

23. 理论联系实际,论述如何实现培训成果的转化?

试卷代号:1248

国家开放大学2020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)

2021年1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. ABC 2. ABD 3. A 4. ACD 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. 公共部门人力资源管理

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。

17. 公共部门人力资源规划

公共部门人力资源规划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。

18. 公共部门工作分析

公共部门工作分析就是通过收集和分析公共组织中某职务或工作的目的、职责、隶属关系、工作环境以及任职资格条件等相关信息,对该职务或工作的性质以及完成该工作所需的知识、技能、经验等资格条件做出明确规定的过程。

19. 角色扮演

角色扮演即让候选人成对地扮演各种角色并讨论各种相关的问题,主要是用以测评人际关系处理能力的情景模拟活动。在这种活动中,评价者设置了一系列尖锐的人际矛盾和人际冲突,要求候选人扮演某一角色并进入角色情景,去处理各种问题和矛盾。评价者通过对候选人在不同人员角色的情景中表现出来的行为进行观察和记录,测评其素质潜能。

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

20. 公共部门与私人部门在人力资源管理方面有哪些不同?

- (1)价值取向差异使管理目标不同;(2 分)
- (2)管理对象的行为取向不同;(2 分)
- (3)公共部门与私人部门对员工任职资格的要求有差异;(2 分)
- (4)公共部门与私人部门人力资源管理的重点不同;(2 分)
- (5)公共部门与私人部门适用法律方面有差异。(2 分)

21. 公共部门人力资本不同于一般人力资本之处有哪些?

- (1)公共部门人力资本具有社会延展性;(2 分)
- (2)公共部门人力资本具有成本差异性;(2 分)
- (3)公共部门人力资本具有绩效测定的困难性;(2 分)
- (4)公共部门人力资本具有收入与贡献难以对等性;(2 分)
- (5)公共部门人力资本具有市场交易不充分性。(2 分)

22. 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?

- (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)

五、论述题(20 分)

23. 理论联系实际,论述如何实现培训成果的转化?

要点提示:

- (1)激发受训者的学习动机;
- (2)改进培训项目设计环节;
- (3)培育有利于培训成果转化的工作环境;
- (4)积极而有效地沟通。

(以上要点每点 5 分,均须联系实际展开论述,否则酌情扣分,只答要点,每点给 2 分)