

试卷代号:1248

座位号

国家开放大学2019年秋季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题

2020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. 当今各国公职人员的任用形式各种各样,采用较多的是()。
A. 选任制
B. 委任制
C. 考任制
D. 聘任制
2. ()是构成员工培训和开发系统不可分割的一个组成部分,并成为整个培训和开发系统中的核心问题。
A. 培训需求分析
B. 培训方法选择
C. 培训师的选择
D. 培训成果转化
3. 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,主要包括()。
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
4. 舒尔茨对人力资本理论的贡献主要有()。
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

5. 人力资源的可再生性体现在()。

- 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

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. 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。()

7. 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 7 天,以公职人员补充、更新知识和拓宽相关知识面为目的。()

8. 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。()

9. 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。()

10. 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。()

11. 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。()

12.《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,并可以领取适当的兼职报酬。()

13. 柯克帕特里克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。()

14. 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”。()

15. 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。()

()

得 分	评卷人

三、名词解释(每小题 5 分,共 20 分)

16. 公共部门人力资源规划:
17. 公共部门人力资源监控机制:
18. 管理游戏:
19. 公共部门人力资源外部生态环境:

得 分	评卷人

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

20. 转任具有哪些特点?
21. 绩效评估的程序是什么?
22. 公共部门工作说明书的内容有哪些?

得 分	评卷人

五、论述题(20 分)

23. 试述公共部门与私人部门在人力资源管理方面的不同。

试卷代号:1248

国家开放大学2019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)

2020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. ABCD 2. D 3. AC 4. ABD 5. ABD

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。

17. 公共部门人力资源监控机制:是指依据法律法规和其它相关规范对公共部门以及公职人员从事公职管理活动的行为进行监督、监察和纠正的一系列方式、方法、手段的总称,它是一种内外结合的“他律”行为。

18. 管理游戏:亦称商业游戏,是评价中心常用的方法之一,以游戏或共同完成某种任务的方式,考察小组内每个被试者的管理技巧、合作能力、团队精神等方面的素质。

19. 公共部门人力资源外部环境:是指以公共部门人力资源为中心,环绕其生存和发展而具有渗透和影响作用的环境总和。主要包括政治制度、经济与技术环境、市场体制、劳动力与人口素质、物价指数及生活水准以及人口的多样性问题。

四、简答题(每小题10分,共30分)

20. 转任具有哪些特点?

(1)转任是公务员在机关系统内部的流动活动;(2分)

(2)转任不涉及到公务员身份问题;(2分)

(3)转任只能是平级调动,不涉及公务员职务的升降,一般也不会降低转任者的级别和工资待遇;(3分)

(4)转任主要目的是,有计划抽调公务员加强某一方面的工作;调剂机关人才余缺,对超编富余人员转换任职;调整机关内部的职位结构和人员素质结构;改变学非所长或专业不对口的状况;解决公务员实际生活困难;加强廉政建设,防止裙带关系等。(3分)

21. 绩效评估的程序是什么?

(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)

22. 公共部门工作说明书的内容有哪些?

(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)

五、论述题(20分)

23. 试述公共部门与私人部门在人力资源管理方面的不同。

要点提示:

(1)价值取向差异使管理目标不同;

(2)管理对象行为取向不同;

(3)公共部门与私人部门对员工任职资格的要求有差异;

(4)公共部门与私人部门人力资源管理重点不同;

(5)公共部门与私人部门适用法律方面有差异。

(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)