

试卷代号:11248

座位号

国家开放大学2024年秋季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理 试题

2025 年 1 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. 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。
A. 组织职能 B. 工作方法
C. 业务量 D. 管理方式
2. ()是公共部门外部招募一个较为传统且常用的方式。
A. 广告招募 B. 利用职业介绍所和人才交流中心招募
C. 网络招募 D. 利用猎头公司招募
3. ()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”。
A. 晕轮效应 B. 逻辑误差
C. 近因效应 D. 首因效应
4. 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

5. ()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。
A. 比率分析法 B. 德尔菲法
C. 回归预测法 D. 趋势预测法

二、判断题(每题 2 分,共 20 分,对的打√,错误的打×)

6. 马尔科夫模型是用来预测等时间间隔点上(一般为 1 年)各类人力资源分布情况的一种动态预测技术。这也是从统计学中借鉴过来的一种定性预测方法。它的基本思想是找出组织过去人力资源流动的比例,以此预测未来人力资源的供给情况。()
7. 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。()
8. 虽然能力和态度会影响业绩,但业绩并不能完全反映员工的能力和态度,也不能用来全面衡量员工在工作中的付出。()
9. 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。()
10. 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。()
11. 从理论上讲,早期的人力资源规划强调人力资源的需求分析和供给分析,然后确定两者的差距,引导出消除差距的方法,如岗位调整、招聘、培训、薪资调整等。()
12. 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。()
13. 传统的公共部门重视投入和过程,对其效果不够重视,容易导致形式主义、浪费和官僚主义。()
14. 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,因此对公共部门实行了“供给制”的薪酬制度。()
15. 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。()

三、名词解释(每小题 5 分,共 20 分)

16. 绩效管理:
17. 公共部门人力资源管理:
18. 分内工作:
19. 排列法:

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. 公共部门工作分析的方法有哪些?
22. 公共部门人力资源培训的程序是什么?

五、论述题(20 分)

23. 试述公共部门人力资源管理的发展趋势是什么?

试卷代号:11248

国家开放大学2024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)

2025 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. AC
2. A
3. A
4. ABC
5. B

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. 绩效管理:是围绕组织目标实现来确定员工绩效目标并对其进行绩效管理。
17. 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。
18. 分内工作:指让应聘者逐一处理实际面对空缺职位时所要处理的一堆事务,如写信、记备忘录、安排会议行程等,然后由经验丰富的评价人员对工作绩效予以评价。
19. 排列法:指的是由工作评价人员对各个岗位工作的重要性做出判断,并根据岗位工作相对价值的大小按升值或贬值顺序排列,以确定岗位等级的一种工作评价方法。

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. 公共部门工作分析的方法有哪些?
(1)观察分析法;(2 分)
(2)问卷调查分析法;(2 分)
(3)访谈分析法;(2 分)
(4)关键事件法;(2 分)
(5)工作日志法。(2 分)

22. 公共部门人力资源培训的程序是什么?
(1)公共部门人力资源培训需求分析;(2 分)
(2)公共部门人力资源培训预算管理;(2 分)
(3)公共部门人力资源培训计划制订;(2 分)
(4)公共部门人力资源培训实施;(2 分)
(5)公共部门人力资源培训效果评估。(2 分)

五、论述题(20 分)

23. 试述公共部门人力资源管理的发展趋势是什么?
要点提示:
(1)公共部门人力资源管理也将不断尝试服务外包;
(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)公共部门人力资源管理愈加柔性;
(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。
(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)