

《公共人力资源管理》作业

一、填空题

1、_____是新中国成立以来我国首部干部人事管理的综合法律，标志着我国干部人事制度管理纳入科学化、法制化轨道。

答案 E: 用最流行的聊天软件加: ylitw2008

F: 百度搜索智金宝资料库

2、公共部门人力资源管理的特点为: 主体的权威性、_____, 体系的复杂性、运行的法律性。

3、在多数发达国家, 国家把政府工作人员分成_____和_____。

4、影响人力资源规划的外部因素有政治环境、_____, 文化环境。

5、公共部门人力资源规划从总体上看可以分为两大类: 总体规划和_____。

6、工作分析的前提是: _____。

7、英国公共部门人力资源是实行_____分类管理的国家。

8、公职人员的招聘大致可分为准备、招募、甄选、_____, 评估五个阶段。

9、国家公职人员任用主要有选任制、_____, 委任制、聘任制四种形式。

10、_____制度是我国公职人员退休的一种特殊表现。

11、公职人员绩效考核的单头考评原则就是强调对各级员工的考核, 都必须要有被考核者的_____进行。

12、人力资源发展与培训的需求分析主要包括四个问题: _____、_____, 个人、岗位。

13、公共部门薪酬制度主要包括以下三大部分: 基本工资、福利制度、_____。

14、根据目标制定人力资源战略有两种方法: _____和_____。

15、影响公共部门人力资源规划的因素不仅有_____因素, 而且还有_____因素。

16、每一项工作分析都包括_____和_____两方面的内容。

17、公职人员职务任免是公职人员 _____和_____的统称。

18、世界养老模式主要有三种: 国家统筹模式、_____和_____。

19、公共部门人力资源职位评价的方法有: 排列法、_____, _____、_____。

20、公职人员分类管理主要有两种类型: _____分类管理和_____分类管理。

21、公职人员招聘应遵循的原则是: 公平原则、_____, 平等原则、_____, _____、择优原则、双向选择原则和_____。

22、公共部门人力资源配置与流动主要包括以下五种形式: 任免、_____, 交流调配、_____, 辞职与_____。

23、培训需求分析主要包括战略分析、_____、_____、_____。

24、职业生涯规划类型主要包括_____、长期规划、中期规划、短期规划。

25、在社会保险制度，我国公共部门社会保险中，唯独缺少_____制度

26、公职人员申诉、控告的性质是： 权利保障性、_____、_____、
_____。

公共部门人力资源管理的主要包括公共部门人力资源的规划、_____、开发
和 _____。

现代公共部门人力资源管理的制度的基本理念包括： 人本化管理、_____、
_____。

人力资源战略制定的主要流程一共包括四个部分：内外部环境分析、战略制定、_____、
战略评估。

影响公共部门人力资源规划的内部因素主要涉及以下内容：公共组织职能界定、
_____、公共组织人员构成、公共组织工作方式。

人力资源需求预测主要包括两大类：_____和_____。

工作描述既包括对_____的描述，也包括对 _____的描述。

常用的职位评价分析方法有分类法、_____、_____和因素比较法。

影响公共部门人员分类制度的因素主要有文化因素、_____、_____。

英国是实行_____分类制度的国家。

36、招聘的潜在目标为_____、减低受雇者短期内离开组织的 可能性。

37、职务晋升的前提有两个，一是_____，二是建立和健全相应的规章制度，并使各种规章制度的内容和要求相互衔接配套。

38、公职人员交流调配的主要形式包括调任、_____、轮换、_____。

39、我国公职人员回避有三种类型：任职回避、公务回避、_____。

二、单选题

1、把 员工视为活动主体、组织主人 是属于 （ ） 人力资源管理模式)

- A. 自我中心式、非理性化家族管理
- B. 以人为中心、非理性化家庭管理
- C. 以人为中心、理性化团队管理
- D. 自我中心式、理性化团队管理

2、以 任务管理 为主要内容的泰勒的 科学管理原理 ，是在（ ） 人性假设基础上提出来的

- A. 经济人
- B. 社会人
- C. 自我实现人
- D. 复杂人

3、组织对新录用的员工进行集中的培训，这种方式叫做()

- A. 岗前培训
- B. 在岗培训
- C. 离岗培训
- D. 业余自学

4、 人尽其才，才尽其用 主要表现了人力资源管理哪一方面的内容 （ ）

- A. 组织结构的设计
- B. 人力资源规划的制定
- C. 人员的甄选与使用
- D. 培训计划的制定

5、人力资源规划是一个动态的过程，其最终目的是()

- A. 保持人力
- B. 制定政策
- C. 预测目标
- D. 供需匹配

6、下列方法中不属于考评指标量化的方法是()。

- A. 加权 B. 标度划分 C. 赋分 D. 计分

7、岗位评价五要素，是岗位评价工作的基础，它们是劳动责任、劳动技能、劳动心理、劳动强度和()。

- A. 劳动报酬 B. 劳动技巧
C. 劳动环境 D. 劳动能力

8、人与职业相匹配的职业选择理论是由()提出的。

- A. 美国波士顿大学教授帕森斯 B. 美国约翰·霍普金斯大学教授霍兰德
C. 中国人民大学萧鸣政教授 D. 中国清华大学赵平教授

9、人力资源规划的定性预测方法有()。

- A. 德尔菲法 B. 比率法 C. 岗位分析法 D. 趋势法

10、以提高员工分析和决策能力、书面和口头沟通能力、人际关系技巧能力等为主要内容的培训属于()。

- A. 技能培训 B. 知识传授培训
C. 态度转变培训 D. 工作方法改进培训

11、以下那句话对公共部门的界定是正确的。()

- A. 提供公共产品，谋求自身利益最大化的组织
B. 提供私人产品，谋求自身利益最大化的组织
C. 提供公共产品，致力于增进公共利益的最大化的组织
D. 提供私人产品，致力于增进公共利益的最大化的组织

- .
12、公共部门人力资源管理的地位是（ ）
- .
A. 推行 人才强国 战略的枢纽 B. 企业人力资源管理策划者
- .
C. 私人组织设计者 D.负责公共组织人力资源管理
- .
13、公共部门主导性的核心价值导向是（ ）
- .
A. 社会公平、组织效率和政府责任
- .
B. 社会公平、组织利益和政府责任
- .
C. 社会效率、组织公平和政府责任
- .
D. 社会效率、组织公平和组织责任
- .
14、公共部门人力资源管理的基础是 （ ）
- .
A.人力资源规划 B. 绩效管理
- .
C.薪酬制度 D. 职位分析
- .
15、以下哪种职位分析方法有助于确定工作的绩效标准和工作堆任职者的培训要求（ ）
- .
A. 问卷法 B. 直接观察法
- .
C. 工作日志法 D. 功能性职位分析法
- .
16、关于甄选的程序和方法的描述那句话是正确的（ ）。
- .
A. 不同的素质与能力具有不同的测评方式
- .
B. 不同的素质与能力具有相同的测评方式
- .
C. 对于一般的公务员的测评应以评价中心技术为主

.
D. 对于主任科员以上的公务员的测评应以心理测验和结构化面试为主

.
17、甄选与录用的范围选择的不正确描述是（ ）

.
A. 公务员职位倾向于在区域市场招聘

.
B. 公务员职位倾向于在全国范围内招聘

.
C. 操作人员和办事人员在组织所在地劳动力市场招聘

.
D. 主任科员以上的领导职位通常在跨地区的人才市场上招聘

.
18、以下关于招聘、录用过程的描述哪句话是不正确的。（ ）

.
A. 收集求职申请表、资格审查的过程是一个 粗选 的过程

.
B. 有目标的选择性面谈的目的是检验应聘者的具体外在条件和要求是否与特定工作要求匹配

.
C. 面试是检验应聘者的具体外在条件和要求是否与特定工作要求匹配

.
D. 考试和素质测评可以科学、客观的 了解求职者的综合素质和发展潜力

.
19、以下关于甄选与录用数量评估的表述那句话是真确的()。

.
A. 录用比值小，说明录用者的素质可能较高

.
B. 录用比值小，说明录用者的素质可能较高

.
C. 应聘比越大，说明发布招聘信息效果一般

.
D. 应聘比越大，说明录用人员的素质较低

.
20、以下关于素质的描述那句话是正确的（ ）

.
A. 素质包括心理素质和品德素质

.
B. 素质包括心理素质、品德素质、能力素质

.
C. 心理素质和品德素质影响着公务员人员能力发挥的大小、方向、程度和功效

.
D. 能力素质、文化素质和身体素质控制着人员可能发挥的能力

.
21、 、 以下那句话对公共部门的界定是正确的。（ ）

.
A. 提供公共产品，谋求自身利益最大化

.
B. 提供私人产品，谋求自身利益最大化

.
C. 提供公共产品，满足社会对公共产品的需求

.
D. 提供私人产品，致力于增进公共利益的最大化的组织

.
22、 职位分类管理的特征是（ ）

.
A 职位分类是以 事 为中心的分类体系

.
B 能力是人员升迁和薪酬增加的唯一标准

.
C 职位分类在自由观念浓厚的国家比较盛行

.
D 强调专业人员的综合素质

.
23、 以下哪个描述不属于内部征召的优点（ ）

.
A 有助于形成组织内部良性的人才流动机制

.
B 有助于提高竞聘成功的员工的组织认同度

.
C 有助于带来新的思维与新的观点

.
D 有助于降低应聘成功者的离职率

- 24、外部招聘成本最低的方式是：（ ）
-
- A 员工引荐 B 自荐 C 校园招聘 D 计算机网络招聘
-
- 25、组织编制培训计划及设计培训方法的理论基础是（ ）
-
- A 基于意图的培训需求理论 B 三层分析理论
-
- C 基于组织氛围的需求分析理论 D 基于胜任特制的需求评价
-
- 26、确定培训内容的需求分析重点是（ ）
-
- A 组织结构 B 外部劳动力市场 C 工作状况 D 任职者情况
-
- 27、任免各部、各委员会的副部长、副主任是由（ ）
-
- A. 国务院 B. 省、自治区人民政府任免
-
- C. 全国人民代表大会 D. 地方各级人民代表大会
-
- 28、平衡计分卡中哪一类指标属于滞后类指标。（ ）
-
- A. 财务类与客户满意度指标 B. 财务类与学习发展类指标
-
- C. 财务类指标与内部运营指标 D. 客户满意度指标与内部运营指标
-
- 29、绩效考核中的强制分布法 （ ）
-
- A 不适合用于晋升决策 B 适用于小型组织
-
- C 适用于大组织的年终考核 D 不适合于人事决策
-
- 30、对员工实行全面考核和绩效评价的考核方式是 （ ）
-
- A. 目标管理 B. 行为锚定等级评价量表法
-
- C. 关键事件法 D. 360 度评价法

31、现在执行的《中华人民共和国公务员法》颁布时间是（ ）

A 2019 年 9 月 1 日 B 2018 年 12 月 29 日

C 2005 年 4 月 27 日 D 1993 年 8 月

32、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。

A.定量分析 B.定性分析 C.360 度绩效分析 D.平衡记分卡

33、目前，大多数公共管理部门所采取的考评模式均属于（ ）的类型。

A.发展型评估 B.判断型评估 C.参与型评估 D.专项型评估

34、（ ）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

35、对于公共部门人才所要测评的要素来说，（ ）仍然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.心理测验

36、国哈佛大学威廉 o 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.70 % D.40 %

37、在工作分析的各个环节中，（ ）是整个工作分析过程中最关键的环节。

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

、（ ）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

39、（ ）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.任职培训 B.新员工导向培训 C.专任培训 D.技能培训

40、下面哪种不是反应人力资源成本的报表（ ）

A. 人力资源投资报表 B. 人力资源成本报表
C. 人力资源流动报表 D. 人力资源供给与需求平衡

三、多选题

1、人力资源开发与人力资源管理二者的区别是（ ）

A 学科不同 B研究对象不同 C关注的重点不同 D 都对

2、公共部门职位分析的定性方法是（ ）

A访谈法 B直接观察法 C工作日志法 D 问卷法

3、职位说明书主要包括以下要件（ ）

A工作标识 B工作概述 C工作关系 D工作职责与职权

4、公共部门职位评价的方法是（ ）

A排列法 B分等法 C 评分法 D因素比较法

5、公共部门横向职位划分的原则是（ ）

单一原则

B 程度原则

C时间原则

D 宽带原则

6、公共部门弹性化的组织结构主要包括

A 委员会制

B 自我包含的部门结构与分离的结构

C矩阵式组织结构

D扩越职能的团队

7、公共部门人员甄选的基础是（ ）

A薪酬管理

B 绩效管理

C 人力资源规划

D 职位分析

8、公共部门人员甄选与录用模式的变革趋势是（ ）

A 战略选用

B 素质录用

C构建劳动契约

D录用工作的人本性

9、公共部门职称制度改革的发展趋势是（ ）

A职称评定社会化

B职称评定科学化

C职称评等年轻化

D评聘分开

10、公共部门人员素质测评主要包括（ ）

A 绩效结果测评

B 诊断测试

C配置测评

D开发性测评

11、确定测评要素的方法有（ ）

A 素质图示法

B 上级评定法

C 工作分析法

D 问卷调查法

12、结构化面试的特点有（ ）

A面试考评要素结构化

B 面试试题的结构化

C评分标准的结构化

D 考官定制化

13、公共部门培训需求分析的理论基础是（ ）

A三层分析理论

B 基于意图的培训需求理论

C基于组织气氛分析理论 D基于公平公正分析理论

14、促进培训成果转化的机制主要包括如下机制

A 设计机制 B 反馈机制 C 激励机制 D 规划机制

15、我国人事任免的形式主要有（ ）

A 选任制 B 委任制 C 考任制 D 聘任制

16、我国以下哪些组织属于公共部门

A 国际政权组织 B 事业单位 C 公共企业 D 民间组织

17、公共部门人力资源的基本特征是（ ）

A 能动性和创造性 B 实效性 C 社会性 D 生产者和消费者

18、公共人力资源管理范围包括（ ）

A 本部门内的微观人力资源管理 B 中观人力资源管理

C 宏观人力资源管理 D 私人部门的人力资源管理

19、公共部门人力资源管理的理论基础是（ ）

A 人力资本理论 B 社会公平理论 C 竞争理论 D 系统优化理论

20、以下哪些描述是反映品类分类管理的特点 （ ）

A 是以人为中心的分类体系 B 强调人员的综合管理能力

C 强调人员的专业能力 D 官位和职位是可以分开的

21、公共部门职位设计呈现出的新理念是

理性、静态和固化原则

B 职位扩充

C慎用晋升方式作为奖励

D建立职位轮换制度

22、以下关于公共部门人力资源甄选和录用的描述哪些是正确的（ ）

A录用方法包括 砌砖法 和 砌石法

B美国公务员甄选与录用采用的是 砌石法

C 日本国公务员甄选与录用采用的 砌砖法

D我国在公务人员外部甄选与录用中，主要实施 砌砖法

23、公共部门人员甄选与录用过程中合法原则要求遵守以下法律（ ）

A 劳动法

B 国家公务员暂行条例

C 合同法

D公司法

24、编制人力资源甄选与录用计划必须以下列工作为基础（ ）

A环境分析

B 组织分析

C制定人员甄选与录用的计划

D 人员分析

25、在职务聘任时应遵循的原则是（ ）

A 定量与定性考核相结合原则

B因事设岗

C 因岗择人

D双向选

26、根据目的和用途公务员的素质测评类型有（ ）

A配置性测评

B 观察性测评

C选拔性测评

D 开发性测评

27、 公务部门人员面试的题目可以包括（ ）

A 背景性问题

B 行为性问题

C智能性问题

D 意愿性问题

28、公共部门绩效具有如下特殊性（ ）

公共部门绩效目标的复杂性 B 公共部门绩效形态表现常常难以评价

C 公共部门绩效的评价机制不健全 D 公共部门绩效可以从质和量两个方面进行评价

29、绩效指标体系的划分主要以下类别（ ）

A 德、能、勤、绩

B 任务指标、职责指标和能力指标

C 任务绩效和周边绩效

D 目标维度、顾客维度、过程维度、组织和员工维度

30、我国人事任免的形式主要有（ ）

A 选任制 B 委任制 C 考任制 D 聘任制

31、以下哪些特征属于公共产品的特点：（ ）

A 同时由许多人共同消费 B 难以排除不付费地消费者

C 相对难以衡量产品的质和量 D 存在个人选择消费与不消费

32、公共部门横向职位划分应遵循的原则是（ ）

A 单一性原则 B 程度原则 C 时间原则 D 以职位的繁简难易程度原则

33、矩阵式组织的特点是（ ）

A 专门为达成某种特殊的工作而进行的团队组合

B 组织的成员来自于各部门，为完成特定任务而形成的功能性团队

C 打破了传统的层级组织所坚持的命令统一原则

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/427010043165006115>