

2011 春季学期公共部门人力资源管理终结性考试题库

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（ ），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

答案：

ACD

2. 制度合法性的内涵说到根本处就是（ ）。

- A. 权威
- B. 公平
- C. 正义
- D. 民主

答案：

BC

3. 公共部门人力资源管理必需的基本功能是（ ）。

- 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

答案：

ABCD

4. 根据人力资源理论，人力是指人的劳动能力，包括（ ）。

- A. 智力
- B. 技能
- C. 知识
- D. 体力

答案：

ABCD

5. 影响人力资源数量的因素有多种，其主要因素有（ ）。

- 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

答案：

ABC

6. 人力资源的质量，指人力资源所具有的（ ）。

- A. 知识和技能的水平
- B. 智力
- C. 劳动者的劳动态度
- D. 体质

答案：

ABCD

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（ ），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

答案：

AD

8. 公共部门人力资源损耗依据损耗发生的原因，可以分为（ ）。

- 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

答案：

BCD

9. 员工的（ ）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

答案：

AB

10. 理性经济人性观和封闭性的环境观的代表人物有（ ）。

- A. 韦伯
- B. 泰勒
- C. 法约尔
- D. 马斯洛

答案：

ABC

11. 公共部门包括 纯粹 的政府组织，还包括 准 公共部门即（ ）。

- A. 公益企业
- B. 公共事业
- C. 非政府公共机构
- D. 国有企业

答案：

ABC

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（ ）。

- 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

答案：

ABCD

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（ ）。

- 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

答案：

ABCD

14. 微观的人力群体生态环境具体包括（ ）。

- 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

答案：

ABCD

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（ ）。

- 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

答案：

ABC

16. 人力资本的性质主要体现在（ ）。

- 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

答案：

ABCD

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（ ）。

- 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

答案：

ABCD

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（ ）为基础。

- A. 市场机制
- B. 竞争机制
- C. 契约机制
- D. 保障机制

答案：

ACD

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（ ）。

- 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

答案：

ABCD

20. 从规划范围看，公共部门人力资源规划有（ ）。

- 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

答案：

ABCD

21. 从规划的性质看，公共部门人力资源规划可分为（ ）。

- 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

答案：

AB

22. 根据规划的内容，公共部门人力资源规划可分为（ ）。

- 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

答案：

ABCD

23. 人力资源数量层次规划主要研究的基本问题包括（ ）。

- 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

答案：

ABC

24. 用于人力资源需求预测的定性预测法有（ ）。

- 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

答案：

AB

25. 根据流动的范围，可将公共部门人力资源流动分为（ ）。

- 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

答案：

ABC

26. 公共部门人力资源流动的内在动因是（ ）。

- 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

答案：

ABC

27. 合理的公共部门人力资源流动的价值是（ ）。

- 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

答案：

ABCD

28. 公共部门人力资源合理流动，必须遵循（ ）。

- 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

答案：

ABCD

29. 转任的主要特点是（ ）。

- 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

答案：

ABCD

30. 人力资源市场具有的功能是（ ）。

- 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

答案：

ABCD

31. 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。

- A. 工作目标
- B. 工作内容
- C. 工作职责
- D. 工作关系

答案：

BCD

32. 在实际运用中，直接观察法必须贯彻（ ）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

答案：

ABCD

33. 在编写工作说明书的过程中，必须遵循（ ）的准则。

- A. 清楚
- B. 准确
- C. 专门化
- D. 全面化

答案：

ABC

34. 工作评估的基本方法包括（ ）。

- A. 排序法
- B. 分类法
- C. 因素比较法
- D. 点数法

答案：

ABCD

35. 工作评估的非量化评估方法是（ ）。

- A. 排序法
- B. 分类法
- C. 因素比较法
- D. 点数法

答案：

AB

36. （ ）采用的是品位分类方法。

- A. 英国
- B. 法国
- C. 美国
- D. 日本

答案：

AB

37. 人才测评的方法包括（ ）。

- A. 笔试
- B. 心理测验
- C. 面试
- D. 评价中心技术

答案：

ABCD

38. 公共部门人才笔试具有（ ）的特点。

- A. 经济高效
- B. 测评面宽
- C. 误差易控
- D. 督导力强

答案：

ABCD

39. 面试和笔试相比，具有（ ）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

答案：

ABCD

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（ ）。

- A. 权威原则
- B. 地域原则
- C. 面广原则
- D. 及时原则

答案：

BCD

41. 公共部门人力资源培训和常规教育的区别主要体现在（ ）。

- A. 性质不同
- B. 目的不同
- C. 内容不同
- D. 形式不同

答案：

ABCD

42. 公共部门人力资源通用的培训形式包括（ ）。

- A. 部内培训
- B. 交流培训
- C. 工作培训
- D. 学校培训

答案：

ABCD

43. 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

答案：

ABCD

44. 从激励内容角度，可以将激励划分为（ ）。

- A. 物质激励
- B. 外在激励
- C. 精神激励
- D. 内在激励

答案：

AC

45. 外附激励方式包括（ ）。

- A. 赞许与奖赏
- B. 竞赛
- C. 考试
- D. 评定职称

答案：

ABCD

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（ ）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

答案：

ABC

47. 绩效评估系统主要由（ ）构成。

- A. 工作数量
- B. 工作质量
- C. 工作适应能力
- D. 工作效益

答案：

ABC

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（ ）。

- A. 工资
- B. 奖金
- C. 津贴
- D. 各种福利保健收入

答案：

ABCD

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（ ）。

- A. 减薪
- B. 停薪
- C. 停升
- D. 降级

答案：

ABC

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（ ）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

答案：

BCD

51. 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

答案：

ABD

52. 公共部门人力资源的损耗主要表现在（ ）

- 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

答案：

ABC

53. 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、雇用工作情况和改善等。

- A. 英国
- B. 美国
- C. 德国
- D. 比利时

答案：

B

54. 人力资源管理理论劳工管理研究阶段的核心思想是（ ）。

- 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

答案：

BCD

55. 公共部门对员工任职资格的要求排在最前面的是（ ）

- A. 能力素质
- B. 绩效考核
- C. 管理知识
- D. 道德素质

答案：

D

56. 下列关于职位分类的说法，正确的是（ ）

- 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

答案：

ABC

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（ ）。

- A. 俸禄
- B. 品秩
- C. 致仕
- D. 回避

答案：

B

58. 《中华人民共和国公务员法》于（ ）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

答案：

B

59. 下列关于《中华人民共和国公务员法》说法正确的是（ ）。

- 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

答案：

ABD

60. 中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还不完善

答案：

ABC

61. 开发人力资源的基础性工作（ ）。

- 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

答案：

D

62. 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。

- A. 政府部门
- B. 市场机制
- C. 第三部门
- D. 三资企业

答案：

B

63. 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

答案：

ABD

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（ ）为导向。

- A. 公共目的
- B. 公共服务
- C. 公共产品
- D. 公共利益

答案：

D

65. （ ）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

- 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

答案：

D

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（ ）。

- A. 调任
- B. 聘任
- C. 转任
- D. 挂职锻炼

答案：

ACD

67. （ ）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

答案：

C

68. 关于公共部门公职人员挂职锻炼，下列说法正确的是（ ）。

- 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

答案：

BCD

69. 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。

- 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

答案：

D

70. （ ）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

答案：

B

71. 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。

- A. 职位
- B. 工作
- C. 工作条件
- D. 人

答案：

D

72. 品位分类制度的优点是（ ）。

- 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

答案：

ABC

73. 职位分类的优点在于（ ）。

- 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

答案：

ACD

74. 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。

- A. 笔试
- B. 资质测试
- C. 评价中心技术
- D. 无领导小组讨论

答案：

A

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（ ）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

答案：

ABD

76. 关于无领导小组讨论，下列说法正确的是（ ）。

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

答案：

ABC

77. 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。

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

答案：

B

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

答案：

AC

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（ ）。

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

答案：

D

80. （ ）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

答案：

B

81. 我国公务员职务晋升必须坚持()。

- 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

答案：

ABC

82. 关于我国公务员职务的降职，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

答案：

ABD

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()左右的差距。

- A. 60 %
- B. 50 %
- C. 80 %
- D. 70 %

答案：

A

84. 下列属于过程型激励理论的是()。

- A. 期望理论
- B. 公平理论
- C. 目标设置理论
- D. 需要层次理论

答案：

ABC

85. 中国古代的 卧薪尝胆 、 破釜沉舟 的故事充分说明了()的重大作用。

- A. 情感激励
- B. 危机激励
- C. 荣誉激励
- D. 目标激励

答案：

B

86. 目前，大多数公共管理部门所采取的考评模式均属于()。

- A. 发展型评估
- B. 判断型评估
- C. 参与型评估
- D. 专项型评估

答案：

B

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()。

- 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

答案：

ABC

88. 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

答案：

B

89. ()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

答案：

A

90. 公务员薪酬制度的确立方式主要有()。

- A. 法律方式
- B. 行政方式
- C. 共同协调方式
- D. 经济方式

答案：

ABC

91. 制度是公共部门人力资源管理范式架构的核心。()

答案：

错误

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，而激励就是这种动力机制的内核。（ ）

答案：

错误

93. 人力资源开发是现代公共部门人事管理的重点和核心。（ ）

答案：

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。（ ）

答案：

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有质的区别的。（ ）

答案：

正确

96. 理性官僚制的弊端在企业组织比在行政组织体现得更加明显，帕金森效应更容易在企业组织中发挥作用。（ ）

答案：

错误

97. 南京国民政府时期的公务员系统结构基本上属于英国模式。（ ）

答案：

正确

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。（ ）

答案：

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。（ ）

答案：

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，但提高人口质量是关键。（ ）

答案：

正确

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。（ ）

答案：

正确

102. 调配功能是人力资源市场的基本功能。（ ）

答案：

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。（ ）

答案：

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。（ ）

答案：

错误

105. 访谈法可以单独使用，并适合与其他方法结合使用。（ ）

答案：

错误

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。（ ）

答案：

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。（ ）

答案：

正确

108. 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。（ ）

答案：

正确

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。（ ）

答案：

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。（ ）

答案：

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。（ ）

答案：

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 7 天，以公职人员补充、更新知识和拓宽相关知识面为目的。（ ）

答案：

正确

113. 《中华人民共和国公务员法》规定，公务员因工作需要经有关机关批准，并可以领取适当的兼职报酬。（ ）

答案：

错误

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，他从人性恶出发，得出结论： 人情者，有好恶，故赏罚可用 。（ ）

答案：

错误

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。（ ）

答案：

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，一般一次只不超过一级。（ ）

答案：

正确

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。（ ）

答案：

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，考核的重点是工作能力。（ ）

答案：

错误

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。（ ）

答案：

正确

120. 我国司法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。（ ）

答案：

错误

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/676240130020010221>