# 《公共部门人力资源管理》判断题题库(珍藏版)

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2025-04-21

*《公共部门人力资源管理》判断题题库(珍藏版)(内部资料、更新至2024年7月试题、涵盖95%以上期末考试的原题及答案)2024年4月，佛山市政府宣布：为规范辖区内镇级公务员的收入，对镇长实行10万元至15万元的年薪制，这属于用法律方式确定公...*

《公共部门人力资源管理》判断题题库(珍藏版)

(内部资料、更新至2024年7月试题、涵盖95%以上期末考试的原题及答案)

2024年4月，佛山市政府宣布：为规范辖区内镇级公务员的收入，对镇长实行10万元至15万元的年薪制，这属于用法律方式确定公务员收入的典型例子。[答案]错

案例分析法的优点在于，它提供了具体、复杂的管理情景，让学员进行有针对性地分析。[答案]对

贝克尔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。[答案]对

笔试作为公共部门人才测评的一种测评方式，是现代公共部门的新创。[答案]错

部际培训的最大优点在于针对性较强、容易实施，也比较容易取得实效。[答案]错

部内培训的最大优点在于针对性较强、容易实施，也比较容易取得实效。[答案]对

采用定性分析的考核方法，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。[答案]对

传统的公共部门人力资源管理，是一种以“授能”为导向的积极的管理。[答案]错

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。这些激励都与工作本身并不直接相关，只是作为对于员工付出劳动的补偿，因而称为外在激励。[答案]对

传统用人的恩威并施实质上是一种家长式领导。[答案]对

从人才测评的发展史上看，面试的产生远早于笔试，但由于缺乏科学理论的支持，加上其主观性较大，一直没能成为公共部门人才测评的主体方法。[答案]对

大多数公共管理部门所采取的考评模式均属于判断型评估的类型。[答案]对

当组织的关键职位和高级职位出现空缺时，往往采用内部招募的方式。[答案]错

到20世纪70年代，工作分析已被西方发达国家视为人力资源管理现代化的标志之一，并被认为是人力资源管理最基本的职能。[答案]对

到了资本主义生产关系确立时期，由于社会分工、分层的发展，人们的社会关系和社会生活也日趋复杂。开始形成真正的独立的人力市场和全面完整的人才观。[答案]错

道德是公共部门人力资源约束机制运行的基本前提和保障。[答案]错

道德约束对公职人员队伍中的所有成员都是一样的，是公务员所“共有”的约束。[答案]对

德尔菲法主要适合于对人力资源需求的宏观的长期趋势预测，特别是对于那些缺乏资料的预测有较好的效果。[答案]对

对公共部门的工作人员进行分类管理是各个国家的通例，美国主要是采取是品位分类的方法。[答案]错

对公共部门来讲，通过360度绩效评估可以解决那些绩效难以量化的专业人才的绩效考核问题。[答案]对

对管理对象而言，外附激励只是一种外在影响因素，决定其行为发展的是内滋激励，外附激励通过内滋激励起作用。[答案]对

对于公共部门人才所要测评的要素来说，面试仍然是最基本的测评方式，具有重要的把关作用。[答案]错

发展型的评估是现代组织进行业绩评估的发展方向。[答案]对

法治是公共部门人力资源约束机制运行的基本前提和保障。[答案]对

凡为官者必有俸禄，“高官厚禄“是中国古代官吏酬劳制度的根本特点。[答案]对

凡在公共部门工作满3年以上，与配偶不住在一起，并且不能在公休假日团聚的，可以享受探望配偶的待遇。[答案]错

访谈法不能单独使用，只适合与其他方法结合使用。[答案]对

访谈工作分心法不能单独使用，只适合与其他方法结合使用。[答案]对

非正式行政人事制度的变迁相对于正式的人事制度来说更容易发生，但产生的影响不如正式制度深远。[答案]错

分类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]错

福利津贴一般以现金形式提供，是公职人员工资收入以外的收入，它涉及衣、食、住、行、乐，可以多种形式存在、以多种名目出现，而且称谓不一样。[答案]对

福利往往采取实物或延期支付的形式，因为与劳动能力、绩效和工作时间的变动无直接关系，所以有固定成本的特征。[答案]对

改革开放前，我国公职人员的流动更多的是因个人意愿，而现在工作需要在流动中所起的作用越来越大。[答案]错

改革开放前，我国公职人员的流动更多的是因工作需要，而现在个人意愿在流动中所起的作用越来越大。[答案]对

根据新增长理论，经济长期增长的关键因素是技术和知识的增长。[答案]错

根据新增长理论，经济长期增长的关键因素是科学技术水平的增长。[答案]错

工作分析的思想来源于以泰勒为代表的科学管理理论。[答案]对

工作分析是人力资源管理乃至整个组织管理的基础。[答案]对

工作分析是展开工作评估的前提和基础，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]对

工作分析是制定人力资源招募计划的前提和依据。[答案]错

工作分析与工作评估既相互联系，又有所区别。工作分析是展开工作评估的前提和基础，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]对

工作分析与工作评估既相互联系，又有所区别。工作评估是工作分析展开的前提和基础，而工作分析则可被看作是工作评估活动的进一步延伸。[答案]错

工作行为考评是指对公务人员工作结果或履行职务结果考核与评价它是对公务人员贡献程度衡量是所有工作绩效考评中最本质考评。[答案]错

公共部门产品或服务交易的特殊性导致了公共部门的绩效难以考评和评定。[答案]对

公共部门的管理活动服从于其决策层的意志，无须对社会公众公开，其操作过程也是经常隐蔽不公开的。[答案]错

公共部门对人力资本的再投资也应遵循“谁投资，谁收益”的原则，分享人力资本的收益权。[答案]对

公共部门合理的人力资源流动必须有一个基本条件，即劳动者个人能根据自身条件及外部环境决定流动去向。[答案]对

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。[答案]错

公共部门内部的生态环境决定和制约着人力资源开发和管理的活动。[答案]错

公共部门人才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。[答案]错

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。[答案]错

公共部门人力资本具有社会延展性，这是公共部门人力资本最重要的特征。[答案]对

公共部门人力资源的规划是系统性人力资源管理活动的基础性环节，是促进人力资源形成并增值的前提。[答案]错

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。[答案]对

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。[答案]错

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，而价值就是这种动力机制的内核。[答案]对

公共部门人力资源规划是系统性人力资源管理活动的基础性环节，是促进人力资源形成并增值的前提。[答案]错

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，它是种内外结合的“自律”行为。[答案]错

公共部门人力资源监控与约束的差别主要是对象不同。[答案]错

公共部门人力资源监控与约束的差别主要在各自的侧重点不同。[答案]错

公共部门人力资源监控与约束的差别主要在于侧重点不同。[答案]错

公共部门人力资源流动很大程度上不仅取决于个人意愿，而且更取决于外在环境的要求。[答案]对

公共部门人力资源内部生态环境主要包括政治制度、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。[答案]错

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。[答案]对

公共部门外部的生态坏境决定和制约着人力开发和管理的活动。[答案]对

公共部门员工任职资格的要求中，能力素质始终排在首位。[答案]错

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，他不仅关心自己所得报酬的绝对量，而且关心自己所得报酬的相对量。[答案]对

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。[答案]错

公务员的薪酬结构应以工资收入为主体，而以津贴为补充。[答案]对

公务员的薪酬结构应以工资收入为主体，以津贴为补充。[答案]对

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，考核的重点是工作胜任能力。[答案]错

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，一般一次不超过一级。[答案]对

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，一般一次只不超过两级。[答案]错

古代的韩非子对赏罚论述在中国古代思想家最具特色他从人性善出发得出结论：“人情者，有好恶，故赏罚可用”。

[答案]错

古代的孔子对赏罚的论述在中国古代思想家中是最具特色的，他从人性好利恶害出发，得出结论：“人情者，有好恶，故赏罚可用”。

[答案]错

挂职锻炼不涉及公务员行政隶属关系的改变，它不改变单位的编制，不需要办理公务员的调动手续，只在一定时间内改变挂职锻炼公务员的工作关系。[答案]对

挂职锻炼不涉及公务员行政隶属关系的改变，它不改变单位的编制，但需要办理公务员的调动手续，只在一定时间内改变挂职锻炼公务员的工作关系。[答案]错

规模较小的组织也适于制定详细的人力资源规划。[答案]错

国家人力资源与社会保障部是现代公共部门人力资源培训的主导力量。[答案]错

国家司法机关的监控约束是一种“被动”的监控与约束。[答案]对

韩非强调入不仅会求利、求赏，以满足生存；而且还要求名、求誉，以满足自尊。已经在一定程度上注意到了物质激励与精神激励的辩证关系。[答案]对

合作研究培训法一般是在公职人员培训的前期采用。[答案]错

回归分析法主要适合于对人力资源需求的宏观的长期趋势预测，特别是对于那些缺乏资料的预测有较好的效果。[答案]错

绩效评估是人力资源管理考核中的一项重要内容，它是部门考核的全部。[答案]错

加快中西部地区的经济发展是我国优化人力资源生态环境必不可少的前提条件。[答案]对

价值是公共部门人力资源管理范式架构的核心。[答案]对

降低公务员的职务，一般一次只降低一级。[答案]对

角色扮演适用于较低层级的管理者。[答案]错

经济学家经测算后认为高等教育的投资收益率以及个人投资的收益率均远远高于国家平均经济增长率。[答案]对

精神奖励是最古老和传统的激励方式之一，我国古代就有“重赏之下，必有勇夫”之说。[答案]错

开发人才是当今世界各国特别是发达国家争夺人才的主要形式。[答案]错

柯克帕特里克的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。[答案]对

劳动者的文化技术素质是人力资源质量的核心部分。[答案]对

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。[答案]错

理论联系实际是公共部门人力资源培训的基本原则。[答案]对

理性官僚制的弊端在行政组织比在企业组织体现得更加明显，帕金森效应更容易在企业中发挥作用，这也可以说是现代人力资源管理制度难以在公共部门建立的原因。[答案]错

理性官僚制的弊端在行政组织比在企业组织体现得更加明显，帕金森效应更容易在公共部门中发挥作用，这也可以说是现代人力资源管理制度难以在公共部门建立的原因。[答案]对

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

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

录用比值越小，相对来说意味着录用者的素质就可能越高；反之，录用者的素质则可能越低。[答案]对

录用人员的人数多，就意味着招聘效率高。[答案]错

马尔可夫链预测分析方法强调运用统计技术来预测未来人力资源变化趋势。使用这种方法得到的内部劳动力供给预测的结果非常精确。[答案]错

美国哈佛大学威廉•詹姆斯教授，在实地调查中发现，按时计酬的人员一般情况下只发挥了50%～60%能力。[答案]错

美国哈佛大学威廉•詹姆斯教授，在实地调查中发现，按时计酬的人员一般情况下只发挥了20%～30%的能力。[答案]对

面试作为公共部门人才测评的一种测评方式，是现代公共部门的新创。[答案]错

目标设置理论认为人的任何行为都是受某种目标的驱使。因此，通过给员工合适地设定目标，可以激励员工。[答案]对

南京国民政府时期的公务员系统结构基本上属于美国模式。[答案]错

内部供给分析的对象是在组织按照以往方式吸引和遴选时，计划从外部加入组织的劳动力。[答案]错

内部劳动力供给预测比外部劳动力供给预测较为精确。[答案]对

内部招募的主要优点在于了解全面，准确性高。[答案]对

内滋激励是一种高层次的激励，它产生的力量是最大、最有效的。[答案]对

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]对

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]对

判断型评估是现代组织进行业绩评估的发展方向。[答案]错

品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]错

品位分类的最大特点是“因事设人”。

[答案]错

平衡记分卡是把战略放在了组织管理过程的核心地位，以一种深刻而一致的方法描述了战略在公司各个层面的具体体现，从而具有独特的贡献和意义。[答案]对

评价中心的核心技术是情境模拟测试。[答案]对

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，而不能对权力进行制约。[答案]错

人才环境的质量与社会经济文化的状况是正相关的关系。[答案]错

人类历史上约定俗成的“选贤任能”的程序就是人类人事制度的最初萌芽。[答案]对

人类在原始社会时期就已经存在人才观念。[答案]错

人力资本不仅是一种经济资源，而且还是一种涵义更为丰富的社会资源。[答案]对

人力资本的积累主要是通过人力资源管理来实现的。[答案]错

人力资本的增值性是人力资本最本质的性质。[答案]错

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]对

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]对

人力资本理论认为教育是人力资本的核心。[答案]对

人力资本理论认为人力资本投资是生产支出而非简单的消费支出。[答案]对

人力资本理论形成的标志是马歇尔在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。[答案]错

人力资本理论形成的标志是舒尔茨在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”。

[答案]对

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

人力资源供给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]错

人力资源管理中运用侧激常用的方法有：用危机感激发人们的斗志，增加压力，变压力为动力等。[答案]错

人力资源规划是现代公共部门人事管理的重点和核心。[答案]错

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]对

人力资源需求预测就是预测未来对员工个人的需要。[答案]错

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]对

人们把建立在“社会人性观”假设基础上的新型人事管理称为人力资源管理，把此之前的人事管理称为传统人事管理。[答案]对

人员继承法为国内外许多组织所采用，我国党政机关实施的后备干部选拔和培养计划就是一种比较典型的人员继承法。[答案]错

任职培训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。[答案]错

任职培训一般采用脱产培训，培训时间相对较长，培训时间不少于10天。[答案]对

社会性是人力资源最基本的属性。[答案]错

身份的改变是调任与转任共同的特点。[答案]错

舒尔茨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。[答案]错

舒尔茨早在20世纪60年代就指出并论证了人力资本投资对经济增长的贡献远比物质资本的增加重要得多。[答案]对

双因素该理论最重要的贡献，在于要求管理者必须充分注意工作本身对员工的价值和激励作用。[答案]对

随着社会的发展，决定劳动生产率高低的主要是知识和技术。[答案]错

调配功能是人力资源市场的基本功能。[答案]对

调任是公务员交流最为常见的方式。[答案]错

通常，公务员职位倾向于在全国范围内进行招考；专业技术职位通常在跨地区的人才市场上进行招募；操作人员和办事员往往在组织所在的劳动力市场上进行招募。[答案]对

推荐法可用于人力资源内部招聘，也可用于人力资源外部招聘。[答案]对

外部招聘的缺陷在于内部员工得不到机会，积极性可能受到影响。[答案]对

外附激励是一种高层次的激励，它产生的力量是最大、最有效的。[答案]错

韦伯认为，社会主义制度会要求更高的官僚化体制以保证安定的经济生活。[答案]对

委任是公务员交流最为常见的方式。[答案]错

委任是我国公务员交流中最为常见的方式。[答案]错

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]对

我国担任处级以下及其他相当职务层次的非领导职务公务员的招募与录用应采取社会公开招考和平等竞争的方式获取高素质的任职人选。[答案]错

我国担任科级以下及其他相当职务层次的非领导职务公务员的招募与录用应采取社会公开招考和平等竞争的方式获取高素质的任职人选。[答案]对

我国担任主任科员以下及其他相当职务层次的非领导职务公务员的招募与录用应采取社会公开招考和平等竞争的方式获取高素质的任职人选。[答案]对

我国的国情决定了我们应该把人才培养的重点放在高层次人才的培养上。[答案]对

我国的群众监控是一种独立的重要监控形式，通过各种人民团体对政府的监督来实现，而西方不存在独立的群众监控。[答案]对

我国的群众监控是一种独立的重要监控形式，通过各种人民团体对政府的监督来实现，而西方也存在独立的群众监控。[答案]错

我国公共部门经常举办各种实地考察学习等均属于部际培训。[答案]错

我国公共部门经常组织的各种实地考察学习属于部际培训。[答案]错

我国公务员法所规定的降职是一种任用形式和任用行为，是一种正常的人事调动，不是对公务员的惩戒与处分。[答案]对

我国公务员法所规定的降职是一种任用形式和任用行为，它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]对

我国公务员晋升职务，应当逐级晋升。特别优秀的或者工作特殊需要的，可以按照规定破格或者越一级晋升职务。[答案]对

我国行政机关(权力机关)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

我国行政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

我国目前对公务员的监控侧重于事后监控。[答案]对

我国目前对公务员的监控侧重于事中监控。[答案]错

我国目前还没有关于公务员伦理的法律法规，维持公务员的职业伦理还主要停留在靠党规党纪和说服教育的层面。[答案]对

我国尚没有对政府公务活动进行全面系统的工作分析，没有制定出科学、规范的职位说明书。[答案]对

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

我国现行的公务员福利制度是在计划经济体制下建立起来的，福利项目的设置都带有“供给制”的色彩，社会属性体现较多，劳动属性和分配属性则体现较少。[答案]对

我国现行的公务员福利制度是在计划经济体制下建立起来的劳动属性和分配属性体现较多，社会属性则体现较少。[答案]错

我国现行的公务员职位分类制度兼具品位分类和职位分类之长。[答案]对

我国现行的户箭制度是为限制人员流动设计的，附着其上的功能太多，已不合市场经济的要求。[答案]对

我国在人才的考核评价方面，无论是对党政领导干部，还是对企业经营管理人才，都还缺乏一套科学规范的考核评价体系，因此导致考核失真的情况时有发生。[答案]对

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]对

西方的行政监察部门隶属于政府，属于行政系统内监督。[答案]错

西方国家的群众监控是一种独立的重要监控形式，通过各种社团对政府的监督来实现，而我国不存在独立的群众监控。[答案]错

狭义的公共部门人力资源开发指的是公职人员培训。[答案]对

现代人才测评理论认为，人的行为和工作绩效都是在一定情境中产生和形成的。[答案]对

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。[答案]对

现代市场经济条件下，人力资源流动主要依赖于人力资源市场，人力资源市场的完善程度决定了人力资源流动的规模、质量和效益。[答案]对

现代心理学研究表明，及时激励的效度为80%，滞后激励的效度则为70%。[答案]对

相比人力资源的需求预测，供给预测涉及的范围更广，更富有前瞻性。[答案]对

相对而言，公共部门在人力资源管理中比较关注人力资源开发环节，而私人部门则更量视人力资源的选取环节。[答案]错

相对而言，公共部门在人力资源管理中比较关注人力资源选取环节，而私人部门则更重视人力资源的开发环节。[答案]对

相对于笔试而言，面试由于方法的多样，对考生素质的测评更为全面。[答案]对

校园招募的弊端表现在录用后易产生较高的流失率，士气也比较低。[答案]对

心理测试作为公共部门人才测评的一种测评方式，是现代公共部门的新创。[答案]错

新公共管理理论认为人是生产力诸多要素中最积极、最活跃和最具有能动性的因素，是经济增长的真正源泉。[答案]错

新经济理论认为人是生产力诸多要素中最积极、最活跃和最具有能动性的因素，是经济增长的真正源泉。[答案]对

新制度主义理论认为制度是生产力诸多要素中最积极、最活跃和最具有能动性的因素。[答案]错

薪酬主要由直接薪酬和间接薪酬这两大部分构成。其中，间接薪酬是薪酬的核心部分。[答案]错

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]对

需要层次理论最重要的贡献，在于要求管理者必须充分注意工作本身对员工的价值和激励作用。[答案]错

选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。[答案]错

一般而言，公务员的工资水平往往处在社会平均工资的中等偏上水平。[答案]对

一般而言，公务员的工资水平往往处在社会平均工资的中等偏下水平。[答案]错

一般而言，西方国家公务员的工资水平往往处在社会平均工资的中等偏上水平。[答案]对

一般来讲，培训是人力资源开发的主要手段，但不是唯一的手段。[答案]对

一般来讲，培训是人力资源开发的主要手段，也是唯一的手段。[答案]错

一般来说，公共部门尤其是政府部门的管理方法与私营机构是没有质的区别的。[答案]错

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]对

一般来说，规模较小的组织不适于制定详细的人力资源规划。[答案]对

一般来说，规模较小的组织适于制定详细的人力资源规划。[答案]错

一般来说，社会整体环境的优劣，主要取决于生产力发展水平和经济发展水平。[答案]对

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]对

由于缺乏有效的预见，致使中国的人力政策缺乏稳定性，变化太快，这不利于政策的有效实施，不利于充分发挥政策的公信作用。[答案]对

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。[答案]对

舆论对公职人员的约束监督，主要是通过批评、建议、申诉、控告和检举等形式来实现的。[答案]错

与工商界的绩效特征相比较，公共部门的绩效明显要相对复杂的多，社会目标、无形目标和长远目标等具有更根本的意义。[答案]对

在公共部门员工任职资格的要求中，能力素质始终排在首位。[答案]错

在建设社会主义事业中，唯才是举不能照搬古人作法，在选人时，要以德为首。[答案]对

在建设社会主义事业中，唯才是举不能照搬古人作法，在选人时，要以能为首。[答案]错

在人类测评手段不断创新的现阶段，评价中心技术、网络在线测试、资质评价等测评方式日趋时兴，笔试、面试已经过时。[答案]错

在市场经济条件下，人力资源激励是实现人力资源优化配置的根本途径。[答案]错

在通常情况下，对员工进行正向激励的效果要远远好于负向激励的效果，而且越是素质高的员工，负向激励对其产生的负作用就越大。[答案]对

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5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]错

在我国，公务员的福利待遇水平效益好的部门与差的部门大概在四倍到六倍之间。[答案]错

在我国，公务员的福利待遇水平效益好的部门与差的部门相比较，大概在四倍到六倍之间。[答案]错

在我国，以人为本既是精神文明建设的核心，政治文明建设的基石，物质文明建设的动力，也是构建和谐社会的根基。[答案]对

在英、美、澳等发达国家，公务员的福利待遇水平效益好的部门与差的部门大概在三倍到两倍之间。[答案]错

在由环境、价值与制度三者构成的互动循环中，价值是处于主导地位的，行政人事价值决定了行政人事制度的选择、形成和积淀，进而通过功能选择、环境塑造对整个系统发挥作用。[答案]错

在由环境价值与制度三者构成的互动循环中价值和积淀，进而通过功能选择环境塑造对整个系统发挥作用。[答案]错

政府对人力资源市场的监管，主要以行政手段为主，辅以经济手段和法律手段。[答案]错

职位分类的最大特点是“因事设岗”。

[答案]对

职位分类首创于英国，是以英国为代表的许多发达国家普遍采用的一种适应现代经济社会发展的需要而产生的科学人事管理方式和人事分类制度。[答案]错

职位分类在考核方面过于注重公开化和量化指标，使人感到繁琐、死板、不易推行。[答案]对

职位分析问卷(管理职位描述文卷)是常用的一种以人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。[答案]对

制定绩效计划是绩效管理的核心环节。[答案]错

制度是公共部门人力资源管理范式架构的核心。[答案]错

中国古代的“卧薪尝胆”、“破釜沉舟”的故事充分说明了荣誉激励的重大作用。[答案]错

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。[答案]错

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，但是不能领取兼职报酬。[答案]对

著名经济学家亚当、斯密认为人力资源不仅是自然性资源，更重要的是一种资本性资源，人通过思想意识、思维方法的创新，可以整合其他资源而创造价值。[答案]错

专业培训的对象是有一定工作经验的工作人员。[答案]错

自上而下预测法主要适合于对人力资源需求的宏观的长期趋势预测，特别是对于那些缺乏资料的预测有较好的效果。[答案]错

自上而下预测方法是，先由最高层次的部门开始，各部门依次预测本部门的人力资源需求，最终汇总得出人员需求的预测总数。[答案]错

作为一个完整的理论体系，人力资本理论的兴起始自20世纪60年代，但作为一种经济学思想，对这一范畴的研究却早已有之。[答案]对

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！