# 试述优化我国公共部门人力资源生态环境的对策。

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2024-07-04

*第一篇：试述优化我国公共部门人力资源生态环境的对策。1.试述优化我国公共部门人力资源生态环境的对策。答：（1）逐步缩小地区经济差距。地区经济发展的差距，使得经济发达的地区高素质人力供给量过剩，而地区欠发达的地方则供给量不足，这样就无法使人...*

**第一篇：试述优化我国公共部门人力资源生态环境的对策。**

1.试述优化我国公共部门人力资源生态环境的对策。

答：（1）逐步缩小地区经济差距。地区经济发展的差距，使得经济发达的地区高素质人力供给量过剩，而地区欠发达的地方则供给量不足，这样就无法使人力资源得到合理的配置，也不利于国家经济和社会的协调平衡发展。

（2）改善育人环境，着重培养高层次人力资源。开发人力资源的基础性工作就是要对人力进行教育培训。国家在高层次人才的流向上要进行宏观指引，避免人才流动的盲目聚集效应，从而最终导致人才的浪费。

（3）优化人力资源战略和政策环境，引进适用人才。改革开放以来，中国已初步形成了具有中国特色的人才政策法规体系，人才政策的发展层次从部门和地区的政策体系向国家政策体系升华，并不断在实践中发展和完善。引进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，其有效手段就是用优惠的政策吸引人才。实现人才柔性流动，或变户籍管理为身份证管理，变人员引进为智力引进等等，制定一系列的人力自由流动政策，创造一流的人力软环境，规范政府管理，为外来人才提供快捷优质的服务。

（4）创造良好的劳动力市场竞争环境，选拔优秀人才。使人才市场中介的投资与经营主体逐步走向多元化，经营模式出现企业化和产业化的发展趋势，引进国外优秀人才，不断提高沿海开放城市劳动力市场的国际化程度。

（5）提高人力资源安全环境，防止人才流失。制定人才发展战略及人才安全的法律与制度保障体系。制定政策法规，提高重要人才待遇，保障重要人才权益，规范重要人才流动。需要建立国家重要人才的信息档案，实施动态管理。

**第二篇：试述优化我国公共部门人力资源生态环境的对策（范文）**

1、逐步缩小地区经济差距。地区经济发展的差距，使得经济发达的地区高素质人力供给量过剩，而地区欠发达的地方则供给量不足，这样就无法使人力资源得到合理的配置，也不利于国家经济和社会的协调平衡发展。所以，国家近年来提出了中部崛起、西部大开发等一系列经济政策，目的也是为了逐步缩小地区经济差距。只有优化了地区经济结构，才能发挥各地区的特点和优势，充分利用各地区的自然资源、人力资源和物质技术条件，加速地区经济的均衡发展，才能促进整个国民经济的发展。而且，地区经济发展好了，可以使各地更好地互相补充和协作，也有利于劳动力的自由均衡流动。加快中西部地区的经济发展是我国消灭贫困，最终实现共同富裕的必要条件。也是优化人力资源生态环境必不可少的前提条件。因此，只有加快中西部地区发展，引导地区经济合理布局，积极推进地区间的横向联合、协作，实行优势互补，逐步实现在全国范围内的资源合理利用和优化配置，才能保证人力资源生态环境的平衡，才能保证国民经济健康、协调地发展。

2、改善育人环境，着重培养高层次人力资源。开发人力资源的基础性工作就是要对人力进行教育培训。在知识经济时代，知识更新太快，因此，我国旧的教育体制必须进行变革。首先就是要拓宽培训渠道。在进一步强化党校和行政学院阵地建设，充分发挥其干部教育培训主渠道作用的同时，按照“纵向抓延伸、横向求拓展、国内挖潜力、国外建基地”的思路，拓宽培训渠道。“所谓纵向抓延伸，就是党校和行政学院在系统内，上对中央（上级）党校和国家（下级）行政学院，下对基层党校，按照计划安排，分层次、分类别抓好各级各类别干部的培训；所谓横向求拓展，就是面向国内名牌高校，充分利用国民教育领域丰厚的教学资源、对在职干部进行教育和专业培训；所谓国内挖潜力，就是把干部送到沿海发述地区实地考察学习，送到香港和澳门特别行政区集中教育培训，还可以送到中央和国家机关挂职学习锻炼等；所谓国外建基地，就是有选择地在发达国家如美国、日本、新加坡及西欧国家建立干部教育培训基地，以培养适应经济全球化和知识经济时代需要的高层次人才。”经济社会发展需要大批优秀人力，特别是高层次人才，而中、西部地区又最缺高层次人才。因此在客观上要求我们把培养重点放在高层次人才的培养上。同时，要加大培训的投入，保证人才培训经费，是改善育人环境的物质基础。此外，国家在高层次人才的流向上要进行宏观指引，避免人才流动的盲目聚集效应，从而最终导致人才的浪费。

3、优化人力资源战略和政策环境，引进适用人才。党的十三届四中全会以后，江泽民同志面对新的国际国内形势，从推进现代化建设,实现中华民族伟大复兴的战略高度出发，对搞好人才资源开发，建设高素质干部队伍作了一系列重要论述，提出了明确要求。他指出“人才是第一资源”、“当今和未来世界的竞争，从根本上说是人才的竞争”，“要抓紧做好培养、吸引和用好各方面人才的工作”。以江泽民同志为核心的党中央提出并实施了科教兴国战略、人才战略，在加强各级领导人才队伍建设，加强干部的教育培训和监督工作，深化干部人事制度改革，做好各类人才的培养、吸引和使用等方面，做出了一系列重大部署，将中国人才资源开发和人才队伍建设工作推向了一个新阶段。实施人才强国战略，就是要努力造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖人才，建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍，充分发挥各类人才的积极性、主动性和创造性，开创人才辈出、人尽其才的新局面，为全面建设小康社会和实现中华民族的伟大复兴提供重要保障。在长期的人才队伍建设和人才工作实践中，我们党非常重视政策法规的研究和制定，及时发现和总结各地区各部门在人才工作中的有益经验和做法，使之上升为政策法规，先后研究制定了一系列干部人才工作的政策法规。改革开放以来，中国已初步形成了具有中国特色的人才政策法规体系，政策范围涵盖了人才培养、引进、使用等人才开发的各个环节，人才政策的开放度不断扩大，与国际惯例接轨开始成为人才工作决策者的主动选择，人才政策的发展层次从部门和地区的政策体系向国家政策体系升华，并不断在实践中发展和完善。中国的人才政策在促进经济社会发展，促进干部人事制度改革，促进人的全面发展等方面，发挥了积极作用。引进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，其有效手段就是用优惠的政策吸引人才。这些年来，各地在优化引人环境方面做了大量工作，对有关引人政策做了明确规定，取得了显著成效。但要进一步优化引人环境，办法应该更多一些，落实应该到位一些。比如，建立博士后流动站和企业博士后工作站。实现人才柔性流动，或变户籍管理为身份证管理，变人员引进为智力引进等等，制定一系列的人力自由流动政策，创造一流的人力软环境，规范政府管理，为外来人才提供快捷优质的服务。在引进人才方面，还要注意它的适用性，各地区应该根据自身的发展特色及发展现状，有选择地引进人才，而不是“人云亦云”的盲目被动跟进。

4、创造良好的劳动力市场竞争环境，选拔优秀人才。我国劳动力市场体系已初步形成，市场机制在人力资源配置中的主导地位也已初步确立。具体表现在：以政府所属劳动力市场服务机构为基础的人力市场体系已经形成；单位自主用人、人才自主择业的双向选择机制基本建立；劳动力市场的法规建设和规范管理受到重视，法制化管理初见成效；劳动力市场的社会化服务功能和公共人事服务体系日趋完善。但是我国还需进一步规范人力市场，扶持民营劳动力市场中介机构。使人才市场中介的投资与经营主体逐步走向多元化，经营模式出现企业化和产业化的发展趋势。而且很多中介机构，已经打通了中外合作渠道，可以促进我国引进国外优秀人才。目前，我国人力市场服务功能还不够完善。因此我国要加强人力市场的功能扩展。在服务内容和服务方式的上要采用多样化和现代化的方式。交流配置、综合服务、人事代理、信息疏导、社会保险、咨询指导、远程交流等服务功能都要逐步建立起来，特别是要加快在信息网络化基础上的无形人力市场的发展步伐。同时，要加强全国区域性劳动力市场的接轨。以经济区划为重心，打破行政区划的跨省市劳动力市场一体化趋势，不断促进专业性人力市场建设和高层次人才市场的发展，不断提高沿海开放城市劳动力市场的国际化程度。

5、提高人力资源安全环境，防止人才流失。在社会跨入知识经济时代的今天，人力资本主要以无形的知识形态存在于人们的头脑中，而增加的人力资源开发投入也大都转化成人头脑中的知识或能力。随着人才流动进一步加剧，当事主体的资本、财富流失的风险也大幅度增加。以信息技术为核心，以因特网为载体的新科技革命，使地球日益成为一个“村”，人才流动与交流越来越方便，愈演愈烈的人才争夺战也使人才流失的风险大幅度上升。在这种环境下，如果缺乏安全保密意识，将使国家、企业等利益主体遭受重大损失。在这一背景下，人才流失已经危及一个国家的科技、经济、国防等各方面的安全。人才安全及其风险防范，已成为各个国家和地区共同面临的世界性课题。因此，世界各国尤其是发达国家从保护自身利益和长远安全出发，纷纷制定了人才发展战略及人才安全的法律与制度保障体系。经过多年的改革与建设，我国人力资源安全环境有了一定的改善。当事主体不仅在观念上已经认识到人才安全的重要性，而且在人力开发的各个层面采取一系列的激励措施以降低人才流失的风险。但是，同国外人力资源安全机制相比，中国人力资源安全机制还处在初步建构的过程中。在人才流失风险加大的环境下，要有效防止重要人才流失，我们需要高度重视和充分信任国家重要人才，通过立法维护国家重要人才安全。需要制定政策法规，提高重要人才待遇，保障重要人才权益，规范重要人才流动。需要建立国家重要人才的信息档案，实施动态管理。

**第三篇：第三章公共部门人力资源生态环境**

第三章 公共部门人力资源生态环境

一、重点内容

优化公共部门人力资源生态环境的政策分析

1、逐步缩小地区经济差距

地区经济发展的差距，使得经济发达的地区高素质人力供给量过剩，而地区欠发达的地方则供给量不足，这样就无法使人力资源得到合理的配置，也不利于国家经济和社会的协调平衡发展。所以，国家近年来提出了中部崛起、西部大开发等一系列经济政策，目的也是为了逐步缩小地区经济差距。只有优化了地区经济结构，才能发挥各地区的特点和优势，充分利用各地区的自然资源、人力资源和物质技术条件，加速地区经济的均衡发展，才能促进整个国民经济的发展。而且，地区经济发展好了，可以使各地更好地互相补充和协作，也有利于劳动力的自由均衡流动。加快中西部地区的经济发展是我国消灭贫困，最终实现共同富裕的必要条件。也是优化人力资源生态环境必不可少的前提条件。因此，只有加快中西部地区发展，引导地区经济合理布局，积极推进地区间的横向联合、协作，实行优势互补，逐步实现在全国范围内的资源合理利用和优化配置，才能保证人力资源生态环境的平衡，才能保证国民经济健康、协调地发展。

2、改善育人环境，着重培养高层次人力资源

开发人力资源的基础性工作就是要对人力进行教育培训。在知识经济时代，知识更新太快，因此，我国旧的教育体制必须进行变革。首先就是要拓宽培训渠道。在进一步强化党校和行政学院阵地建设，充分发挥其干部教育培训主渠道作用的同时，按照“纵向抓延伸、横向求拓展、国内挖潜力、国外建基地”的思路，拓宽培训渠道。“所谓纵向抓延伸，就是党校和行政学院在系统内，上对中央（上级）党校和国家（下级）行政学院，下对基层党校，按照计划安排，分层次、分类别抓好各级各类别干部的培训；所谓横向求拓展，就是面向国内名牌高校，充分利用国民教育领域丰厚的教学资源、对在职干部进行教育和专业培训；所谓国内挖潜力，就是把干部送到沿海发述地区实地考察学习，送到香港和澳门特别行政区集中教育培训，还可以送到中央和国家机关挂职学习锻炼等；所谓国外建基地，就是有选择地在发达国家如美国、日本、新加坡及西欧国家建立干部教育培训基地，以培养适应经济全球化和知识经济时代需要的高层次人才。”经济社会发展需要大批优秀人力，特别是高层次人才，而中、西部地区又最缺高层次人才。因此在客观上要求我们把培养重点放在高层次人才的培养上。同时，要加大培训的投入，保证人才培训经费，是改善育人环境的物质基础。此外，国家在高层次人才的流向上要进行宏观指引，避免人才流动的盲目聚集效应，从而最终导致人才的浪费。

3、优化人力资源战略和政策环境，引进适用人才

近年来，中国共产党提出并实施了科教兴国战略、人才战略，在加强各级领导人才队伍建设，加强干部的教育培训和监督工作，深化干部人事制度改革，做好各类人才的培养、吸引和使用等方面，做出了一系列重大部署，将中国人才资源开发和人才队伍建设工作推向了一个新阶段。实施人才强国战略，就是要努力造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖人才，建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍，充分发挥

各类人才的积极性、主动性和创造性，开创人才辈出、人尽其才的新局面，为构建和谐社会和实现中华民族的伟大复兴提供重要保障。

在长期的人才队伍建设和人才工作实践中，中国共产党非常重视政策法规的研究和制定，及时发现和总结各地区各部门在人才工作中的有益经验和做法，使之上升为政策法规，先后研究制定了一系列干部人才工作的政策法规。改革开放以来，中国已初步形成了具有中国特色的人才政策法规体系，政策范围涵盖了人才培养、引进、使用等人才开发的各个环节，人才政策的开放度不断扩大，与国际惯例接轨开始成为人才工作决策者的主动选择，人才政策的发展层次从部门和地区的政策体系向国家政策体系升华，并不断在实践中发展和完善。中国的人才政策在促进经济社会发展，促进干部人事制度改革，促进人的全面发展等方面，发挥了积极作用。

引进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，其有效手段就是用优惠的政策吸引人才。这些年来，各地在优化引人环境方面做了大量工作，对有关引人政策做了明确规定，取得了显著成效。但要进一步优化引人环境，办法应该更多一些，落实应该到位一些。比如，建立博士后流动站和企业博士后工作站。实现人才柔性流动，或变户籍管理为身份证管理，变人员引进为智力引进等等，制定一系列的人力自由流动政策，创造一流的人力软环境，规范政府管理，为外来人才提供快捷优质的服务。在引进人才方面，还要注意它的适用性，各地区应该根据自身的发展特色及发展现状，有选择地引进人才，而不是“人云亦云”的盲目被动跟进。

二、难点答疑及解题技巧说明

1、创造良好的劳动力市场竞争环境，选拔优秀人才

我国劳动力市场体系已初步形成，市场机制在人力资源配置中的主导地位也已初步确立。具体表现在：以政府所属劳动力市场服务机构为基础的人力市场体系已经形成；单位自主用人、人才自主择业的双向选择机制基本建立；劳动力市场的法规建设和规范管理受到重视，法制化管理初见成效；劳动力市场的社会化服务功能和公共人事服务体系日趋完善。但是我国还需进一步规范人力市场，扶持民营劳动力市场中介机构。使人才市场中介的投资与经营主体逐步走向多元化，经营模式出现企业化和产业化的发展趋势。而且很多中介机构，已经打通了中外合作渠道，可以促进我国引进国外优秀人才。

目前，我国人力市场服务功能还不够完善。因此我国要加强人力市场的功能扩展。在服务内容和服务方式的上要采用多样化和现代化的方式。交流配置、综合服务、人事代理、信息疏导、社会保险、咨询指导、远程交流等服务功能都要逐步建立起来，特别是要加快在信息网络化基础上的无形人力市场的发展步伐。同时，要加强全国区域性劳动力市场的接轨。以经济区划为重心，打破行政区划的跨省市劳动力市场一体化趋势，不断促进专业性人力市场建设和高层次人才市场的发展，不断提高沿海开放城市劳动力市场的国际化程度。

2、提高人力资源安全环境，防止人才流失

在社会跨入知识经济时代的今天，人力资本主要以无形的知识形态存在于人们的头脑中，而增加的人力资源开发投入也大都转化成人头脑中的知识或能力。随着人才流动进一步加剧，当事主体的资本、财富流失的风险也大幅度增加。以信息技术为核心，以因特网为载

体的新科技革命，使地球日益成为一个“村”，人才流动与交流越来越方便，愈演愈烈的人才争夺战也使人才流失的风险大幅度上升。在这种环境下，如果缺乏安全保密意识，将使国家、企业等利益主体遭受重大损失。在这一背景下，人才流失已经危及一个国家的科技、经济、国防等各方面的安全。人才安全及其风险防范，已成为各个国家和地区共同面临的世界性课题。因此，世界各国尤其是发达国家从保护自身利益和长远安全出发，纷纷制定了人才发展战略及人才安全的法律与制度保障体系。

三、作业讲评（略）

四、课程拓展

经过多年的改革与建设，我国人力资源安全环境有了一定的改善。当事主体不仅在观念上已经认识到人才安全的重要性，而且在人力开发的各个层面采取一系列的激励措施以降低人才流失的风险。但是，同国外人力资源安全机制相比，中国人力资源安全机制还处在初步建构的过程中。在人才流失风险加大的环境下，要有效防止重要人才流失，我们需要高度重视和充分信任国家重要人才，通过立法维护国家重要人才安全。需要制定政策法规，提高重要人才待遇，保障重要人才权益，规范重要人才流动。需要建立国家重要人才的信息档案，实施动态管理。

**第四篇：公共部门人力资源**

提升公共部门人力资源管理工作的方法研究

摘要：当今社会的竞争是人才的竞争，人力资源管理正发展成为公共部门成长发展的核心。面对国际社会对人才的激励竞争，我国公共应该不断的探求改进人力资源管理的方法，提升自身的国际竞争力和为人民服务的能力。本文主要分析了我国公共部门人力资源管理中存在的一些问题，并提出了一些解决问题的相关对策措施。

关键词：公共部门；人力资源管理；方法措施；

“人力资源”是近二十年我国社会颇为流行的管理术语。人力资源管理也成为一种新的管理模式逐渐取代了传统的人事行政和人事管理，它是上至国家政权组织，下至各个经济部门和社会组织都必不可少的管理活动，而且是组织管理的一项重要内容。由于组织的组织的状况不同，这项工作可能是由组织的人事管理部门来做，也有可能是由组织的管理人员或专家来做。公共部门人力资源管理工作的主要内容和任务就是通过分析人与事的特点，发现和选聘最优秀的人员，谋求人与事的最佳组和，能够使组织中的人在工作当中实现人尽其才，组织任务和组织目标顺利实现。因此，有效的人力资源管理工作是组织职能的重要内容，甚至于关乎着组织经营的成败。

一、公共部门人力资源管理的现状

（一）人力资源和公共部门人力资源管理

研究提升公共部门人力资源管理工作的方法，首先我们要清楚何为人力资源及人力资源管理。自当代管理学家彼得·德鲁克与1954年在他所著的《管理的实践》一书中首次提出“人力资源”一词以来，人力资源及人力资源管理理论已经被社会各界所接受。一些国内外学者也纷纷从人口学、经济学、社会学、管理学、统计学等不同角度给人力资源下了定义。综合各种有代表性的学者的观点，人力资源是指在一定范围内能够作为生产性要素投入到社会经济活动的全部劳动人口的总和。人力资源也称为劳动力资源，他有宏观和微观两个方面的含义：宏观意义上它是指能够推动一个国家或地区的经济增长和社会发展的劳动者能力的总和，既具有劳动能力的已就业和未就业的劳动能力的总和；微观意义上它是指能够推动部门和企、事业单位发展的劳动能力的总和。我们所说的人力资源是一种微观意义上的人力资源和人力资源管理。

人力资源作为一种重要的社会资源，其作用和功效不是自发的，需要进行投入、培训和规划管理，才能最大限度的发挥它的潜能和功效，为国家和社会、为组织的发展做出贡献。因此如何进行公共部门人力资源管理工作就成为了摆在我们面前的一项十分重要的工作。所谓人力资源管理是指国家和各种组织在一定的环境和条件下，运用科学的方法，通过制定人

力资源计划、招聘、选拔、培训与发展、业绩评估、制定工资与福利制度等一系列的具体步骤为组织提供适当的人选，以开发人的潜能，并取得高绩效水平的过程。而公共部门人力资源管理就是指公共部门依据法律规定对其所属的人力资源进行规划、录用、任用、使用、工资、保障等管理。从公共部门人力资源管理的概念中我们可以看出其人力资源管理涉及两个重要的过程：一是组织获取适当人员以满足组织需要的过程；一是开发人的潜能，对人的思想、心理行为进行恰当的激励、引导和控制，充分发挥人的积极性和创造性，并获得最高程度满足的过程。

（二）我国公共部门人力资源管理中存在的问题

建国以来，由于我国实行的是计划经济体制，不仅使得我国企业特别是国有企业处于传统的人事管理阶段，公共部门的人力资源管理也停滞在认识行政管理的初级阶段。虽然自改革开放以来，我国公共部门实行了像干部退休制度、公务员养老保险制度、公务员的选拔录用制度等劳动人事制度改革，并取得了很大的进步。而且公共部门紧追时代步伐，不断学习借鉴国外政府和企业先进的人力资源管理制度与技术，并结合自身实际情况，在实践中进行发展创新，取得了较好的效果。但是由于我国社会残留的封建官本位思想深厚，现代化的人力资源管理理念起步晚、发展慢，改革开放使我国的社会瞬息万变。这对我国公共部门的人力资源管理造成一定程度的压力，也使传统管理的弊端不断显现。目前我国公共部门人力资源管理上存在的问题主要有：

1．人力资源管理者管理理念滞后

公共部门人力资源管理理念是在管理活动过程中管理者持有的思想观念和价值判断。随着知识经济时代的到来，传统人力资源管理的理念必将受到较大的冲击，产生一系列的变革，其总体上是从基础型、理性型转向发展型和整体型。但是，由于许多部门的领导者并未认识到人力资源管理正成为管理的核心，这一重要的转变。因此，管理者也缺少从总体高度的战略性眼光去看待整个公共部门的人力资源。他们仍视人力资源管理为简单的人事管理，把组织的人员视为成本或生产、技术要素，是对组织资本的消耗，并严格控制对人力的投资。由于人力资源管理理念的滞后使得我国一些公共部门至今还保留着传统的人事单位，没有设立较高层次的人力资源开发管理部门，也没有从国家整体发展战略的高度出发，对公职人员作统一的规划。在公职人员的绩效评估、任用、激励等方面也没有制定出有效的措施，使公共部门人力资源的价值难以显现。

2．缺乏有效的人力资源管理体系

首先是公共部门人力资源的选拔任用体系不完善。许多单位的人力资源招聘存在较大的随意性，招聘工作过程中缺乏科学的理论指导，面试缺乏精心的设计，人力资源管理者的经验判断在招聘中起了主要作用。一些单位管理者任人唯亲、唯近或者是重资历和学历的观念沉厚，导致人员的任用晋升并不能满足公共部门发展的需要。其次是人力资源的绩效考核和激励机制不科学。我国的公共部门大多缺少长期的激励机制和科学的绩效考核，公共部门在薪酬分配上存在严重的平均主义，依据级别和职务的高低，高中低级别的人员的薪酬差别很小，人力资源的劳动价值得不到有效体现。而且，人员的激励机制也比较单一有限，工作好与差并不能在薪酬上有多大差别，晋升逼渠道也并不顺畅，无法满足公职人员精神上，特

[3][2]

[1]

别是自我实现、成就价值的需要，导致一些技术水平和管理能力较高的人员的流失，造成公共部门的重大损失。最后是人力资源投入不足，人才培训急功近利。一方面由于管理理念的滞后，公共部门往往视人为实现组织目标的工具，忽视人力资源的资本投入和培训发展。另一方面是因为管理者对人力资源开发培训的错误认识，他们既担心投入没有回报，也担心人员退出公共部门，导致以一种消极的态度应对人力资源的开发培训。使得公共部门的人员无法满足社会快速发展对公共部门要求不断提高的需要。

3．人力资源管理的技术手段落后

科学和计算机网络的发展，革新了人力资源管理的方式方法，然而目前有不少公共部门的人力资源管理的方式方法还是很滞后。虽然配备了电脑，但大多时候也仅仅是把过去一些文字形式的人事管理活动用电脑来处理，在人力资源的选拔、绩效考核和培训发展等一些关键性的方面，采用信息技术的程度较低。另外，许多部门内部并未建立整体的人力资源管理的信息系统，无法对公共部门全部的人力资源，包括领导层，进行人力资源的实时动态的管理。

4．忽视管理人员的素质的提高

在我国，多数部门的人力资源开发培训往往是针对一些层次较低的或者是一些新进的公职人员进行的，而忽视领导者自身素质的开发与提高。公共部门人力资源管理人员的学历、素质低、知识结构单

一、缺乏高素质的管理人才，使得公共部门无法适应专业化的管理，人员管理混乱，工作效率低下。从公共部门的长远发展来看，提升管理者的素质是至关重要的，管理者能对工作和全局战略全面了解，掌握对全局性问题的分析判断能力，是提升公共部门整体素质能力，高效有序运作的重要保障。

[4]

二、提升公共部门人力资源管理工作的意义

改革开放后，西方国家的实践经验说明，重视人力资源管理具有重大的意义。入世后，重视加强人力资源的管理对我国公共部门，甚至是整个国家的发展具有重要的价值。

（一）有效降低公共部门人力资源的使用成本

当公共部门人力资源管理实现了规范化和科学化，人力资源管理的一系列流程规范高效，可以有效实现组织人力资源使用成本的节约。其具体可提现为：

1.当公共部门人力资源实现科学有效管理，组织中的每个人都可以人尽其才，充分发挥潜力，防止和减少了人才浪费的现象。

2.科学有效的招聘技术和方法，可以确保组织选拔到素质较高的人才和组织急需要的人才，不仅降低了培训开发的成本，还可以以最快的速度投入工作之中。

3.采用科学的管理方法，可以避免用人不当，实现人才的合理安置，防止用人成本的上升。

（二）提升公共部门的服务水平

公共部门的服务能力如何，很大程度上取决于组织所有人员的数量和质量。人是组织宝贵的物质和精神财富，实现人才结构和组合的合理性，提升人员质量，决定了公共部门在快速发展的社会中有效提供公共服务和公共产品的能力。所以，对人才进行合理的培训、开

发，满足组织发展的需要，使人才始终与组织的发展相匹配，是提高公共部门提供公共服务水平的重要保障。

（三）提高组织效率，实现组织目标

人是提高组织效率，实现组织目标的保证，所以组织所拥有的人力资源状况直接影响组织的工作效率。通过先进的人力资源管理理念和技术的应用，有效挖掘人才，主动培养人才，合理使用人才，改善公职人员的工作积极性和工作行为，可以大幅度提高工作绩效，实现组织发展目标。

三、提升人力资源管理工作的有效方法

自中国加入WTO以来，世界经济与技术的发展对我国公共部门的发展产生了深刻的影响，同时我国的公共部门人力资源管理也将面临新的机遇和挑战。入世不仅推动了我国经济与世界经济融为一体，也推动了了我国政府与国外政府的人力资源管理的方式方法的交流。面对激烈的国际竞争，我国政府应从国家生死存亡的高度来认识人力资源管理问题，并采取积极有效的措施来改善公共部门的人力资源管理。

（一）转变人力资源管理理念，实行“人本管理”

所谓“人本管理”，就是管理者在管理中要以人为本，把人看成组织中最具有活力、创造性、能动性和积极性的因素；把人看成组织得以存在和发展的第一的和决定性的资源；把人当成组织最宝贵的财富。为真正树立“以人为本”的现代化管理理念，要引导管理者转变观念，从组织的高层推动人本主义的管理方式的实现。

这就要求我国公共部门要从传统的人事管理理念、方式和方法向现代人力资源管理与开发的管理理念和方式方法上转变；从传统的以“事”为管理的中心向现代的以“人”为管理的中心转变；从传统的对人事分散性、事务性、孤立静态的管理向现代的系统性、战略性和全过程动态的人力资源开发与管理转变。任何一个单位，无论其规模大小，都应尽快制定出适应信息技术发展，面向未来的人力资源开发战略，包括优化人力资源结构、保持人才队伍稳定、提高员工素质、增强组织员工的活力等。

（二）建立健全系统的人力资源管理体系

首先要完善公共部门人力资源的激励机制。在知识经济时代，人力资源管理的一项重要任务就是通过激励机制，吸引、开发和留住人才，激发人才的工作积极性和创造性。这就要求公共部门不仅要重视完善人力资源的薪酬激励，更要重视完善人力资源的精神激励，满足员工自我实现的需要。同时还要建立科学有效的人力资源的市场化配置机制，确保实现人力资源人本价值的最大化。其次是要完善公共部门人力资源开发及绩效考评与晋升体系。公共部门要正确认识人力资本投资的重要性，加强对全体公职人员的培训开发，采用科学的测评方法和指标体系对员工绩效进行测评，并为有技术、有能力的员工提供有效的晋升途径，激发全体公职人员奋发向上的动力。最后，公共部门要制定人力资源的开发管理的中长期的战略规划，规范人力资源管理的模式。要把人力资源战略作为国家整体发展战略的一个重要部分，科学的预测公共部门人力资源发展的需要，并对外部人力资源供给和内部人力资源供给进行预测，保证社会发展对人才的需要，增强公共部门的整体素质水平，提升公共部门内

[5]

部的核心竞争力。

（三）采用和发展先进的管理方法与技术

科学有效的管理手段与技术是实现公共部门人力资源高效管理，节约成本的重要举措。在知识经济时代，信息技术日新月异，也为人力资源管理提供诸多有效的手段与方法。公共部门应在人力资源的规划、选拔、开发培养及绩效评估方面充分应用现代的先进技术，建立人力资源管理的信息系统，采用科学的预测分析软件与方法，科学有效预测公职人员的流动并及时补充，保证公共部门人才队伍的稳定。同时依靠现代技术对全体职员进行绩效评估，针对公职人员的不足和社会发展的需要进行专门的开发培训。当然，采用先进的管理技术与方法也意味着要加强对组织员工，特别是管理人员的技术培训，使他们能够有效的进行操作，提升提人力资源管理的效率和效果，提升公共部门的公共服务能力和水平。

（四）加强公共部门人力资源管理者的素质培训

加强管理者的素质培训对公共部门人力资源管理具有决定性的意义。管理者承担了一系列的管理职能，制定人力资源管理的计划，做出各种决策，并且主导和影响着被管理者，使之为了组织目标的实现努力工作。因此，组织在加强对普通员工的开发培养的同时，也要重视组织各级管理者的素质的提高。一方面要加强对管理人员的绩效考核，识别出胜任与不胜任的管理者，以及每个管理者的不足之处，并采取一系列的奖惩措施，给每个管理者一定的压力，让他们能够不断的加强自身的学习，避免与克服“彼得高原”现象的产生。另一方面也要为管理者提供晋升的机会和学习的途径与场所，不仅要方便管理者的学习，也要激发他们学习的动力。

（五）重视组织文化的建设，凝聚组织力量

一个组织能否在激烈的竞争中赢得一席之地，不断发展壮大，和组织成员是否能够团结一致，精诚合作是密切相关的，而这有取决于一个组织的组织文化氛围。较高的工资福利对优秀人才固然具有较强的吸引，但确保组织团队长期稳定，富有战斗力和凝聚力，必须依靠组织文化战略来支撑。组织文化是组织在长期的发展过程中形成的组织成员共同认可和遵守的行为方式、价值观念、情感、规范、假设的总和。组织文化作为组织核心的价值观念，一旦被全体员工认同和遵守，就会对人们的思维模式和行为模式产生重要影响。在优秀的组织文化下，员工才能树立积极的工作价值观，才能真正感受到成功的乐趣，才能体会出人格的被尊重，也才能表现出敬业奉献的精神。因此，提升公共部门人力资源管理的效率效果的有效方法就是营造良好的、健康向上、为人民服务的组织文化。

组织文化受到多方面因素的影响，健康的组织文化是需要培养才能形成的，而培养的主要责任是由管理者来承担。因此，组织要加强对管理者的培养，确保管理者能够及时吸收外部新的文化观念，引导组织不断学习新的组织文化观念，适时推动组织文化更新，做到与时俱进。

[6]

四、结语

随着市场经济的发展，社会大生产的突飞猛进，人力资源管理正成为现代管理的核心。公共部门要想在飞速发展的社会中提高施政能力，就要实现从以物权为中心的管理向以人力

为中心的管理转变。本文分析了我国公共部门人力资源管理中存在的一些问题，提出了提升我国公共部门人力资源管理水平的对策建议。公共部门只有确立以人力为资本的人力资源管理思想，才能实现公共服务能力质的飞跃。因此，为了确保在未来的激烈的国际竞争中能立于不败之地，我国政府应不断发展学习科学先进的人力资源管理的方法技术，致力于创造有利于公共部门人力资源管理的体制环境、文化氛围以及人才脱颖而出的人力资源管理体制。

参考文献

[1] 娄成武，魏淑艳.现代管理学原理[M].中国人民大学出版社，2024:139-140 [2] 梁丽芝 公共部门人力资源管理[M] 湘潭大学出版社 2024:4-5 [3] 胥悦红.企业管理学[M].经济管理出版社，2024：105-106 [4] 李德勋.论中小企业人力资源管理现状与对策[J].人力资源管理，2024：52-53 [5] 赵少平，李长征.我国企业人力资源思考.特区经济,2024（5）：300 [6] 娄成武，魏淑艳.现代管理学原理[M].中国人民大学出版社，2024:237

**第五篇：公共部门人力资源**

名词解释：

1.人力资源：是指已经投入和将要投入社会财富创造过程的，具有劳动能力的人的总和。

2.人力资源管理：就是各个组织对其组织内部人力资源的管理，即对组织内部的人力资源进行规划、获取、配置、评估、培训、薪酬、维护等的价值理念、政策规定与实践管理的统称。

3.公共部门人力资源：就是指在党政机关组织、国有企事业单位及民间非营利组织中的各类工作人员的总合，这些工作人员既包括公务员，也包括各类专业技术人员，还包括其他员工，如工人等。

4.公共部门人力资源管理：指每个具体的公共部门，依法对本部门内人力资源进行规划、获取、配置、评估、培训、薪酬、维护等的价值理念、政策规定与管理实践的总和。

5.人力资源规划：是指个公共部门根据本部门工作岗位的需要和部门预算情况及人力资源发展方向在工作分析的基础上，确定本部门在一个时期或一个财政内，对人力资源的需求状况，制定出人力资源获取与分配的计划，为部门的其他人力资源管理活动奠定基础的活动过程。

6.工作分析：是指对各种工作岗位或职位的性质、任务、责任以及所需人员的资格、条件等进行调查、分析、研究，加以科学的系统描绘，最后作出规范化记录的过程，也称为工作描述、职务描述、职务分析。

7.工作评价：是指在工作分析的基础上，对不同内容的工作岗位或职位，以统一的标准，从工作任务、繁简难易程度、责任大小、工作环境和条件以及工作者任职资格条件出发，对工作岗位进行系统衡量、评比和估价的过程，从而确定各项工作的相对价值，也称岗位评价、职务评价。

8.人力资源获取:是指公共部门为达成组织目标，通过招募.甄选.录用.配置.评估等一系列活动，获取合适的人选补充组织内的职位空缺，实现内部人力资源的合理配置过程。

9.人力资源获取评估：就是对公共部门人员获取的整个过程进行总结性的评估，是公共部门人力资源获取过程中的一个重要环节。

10.人力资源测评：是指运用特定的测评手段和方法对人力资源的个人属性及工作绩效的特点进行测量与评定，进而对其价值作出判断，为管理决策提供依据的过程。

11.心理测验：依据确定的原则，通过观察人的少数有代表性的行为，对贯穿在人的行为活动中的心理特征，进行推论和数量化分析的一种科学手段和系统程序。

12.评价中心:是一种包含多种测评方法和技术的综合的，全面的测评系统。

13.情景模拟：是指本事可能担任的职务，编制一套与该职务实际情况相似的测试项目，将被试安排在模拟的，逼真的工作环境中，要求被试处理可能出现的各种问题，用多种方法来测评其素质和操作能力的一种方法。

14.绩效评估：指公共部门按照一定的原则和标准，定期或者不定期地对所属人员在工作中的政治素质，业务表现，行为能力和工作成果等绩效情况，进行系统全面的考查与评价，并以此作为其奖惩，职务升降，工资增减，培训和辞退等的客观依据的管理活动。

15.医疗保险：是指劳动者因患病而暂时失去劳动能力和收入来源，国家和社会给予其一定的医疗服务，假期和收入补偿，以促进使其恢复劳动能力，尽快投入劳动过程的社会机制。

16.公共部门战略性人力资源管理:就是将公共部门人力资源管理与公共部门的战略性目标紧密联系起来，以此改进人力资源管理部门的管理方式，发展组织文化，提高管理绩效的人力资源活动方式，战略性人力资源管理是统一性和适应性相结合的人力资源管理。

17.人力资本：个人所拥有的的那些能够促进个人创造社会和经济福利的知识，技能与能力

18.人力资本管理：是在对人力资源进行价值的财务评估基础上，在人力资源管理中引入“价值观”，将人力资源视作企业一项可以计量的资产，突破传统财务管理的范围，使财务管理衍生出对企业人、财、物进行全面管理的职能，是人本管理，能力管理，潜能管理。

解答：

1.人力资源的特点：（1）人力资源生成过程的时代性；（2）人力资源开发对象的能动性；（3）人力资源使用过程的时效性；（4）人力资源开发过程的持续性；（5）人力资源的特殊资本性；

（6）人力资源的高增值性；（7）人力资源闲置过程的消耗性；（8）人力资源的再生性；（9）人力资源的创造性；（10）人力资源的社会性。

2.工作说明书：（1）工作识别。包括工作名称、工作等级、工作编号、定员标准、所属部门与直接上级职务，以及编写人、编写日期、审批人等，又称工作认定、工作基本资料等。（2）工作概要。是对该工作岗位的工作任务、职能、活动的概括描述，又称工作摘要。（3）工作职责。应根据工作任务分条说明。（4）工作关系。主要是指组织内工作岗位之间横向与纵向的联系。一要清楚指出本工作岗位的上下级关系，即所受的监督和所实施的监督；二要说明该工作岗位与其他工作岗位的关系。（5）工作内容和工作要求:工作内容是指工作所要从事的具体的工作任务事项.工作要求是指对该项工作应达到的标准和规格作出的规定,这是绩效管理的依据之一.（6）.工作权限:工作权限必须与工作相配套,正确的权限应该责权利统一,权利之间相互制约.相互协调.（7）.工作时间:包含班制设计和工作时间长度界定两方面.常见的班制有长白班.三班倒.两班倒.四六班制等.工作时间长度有周标准工时.月标准工时等指标.（8).工作环境与条件:主要包括工作的物理.心理环境.安全状况.职业危害性等.(9).工作着任职资格;受教育程度、工作经历、培训情况、身体条件、职业道德等。除上述内容外，有的工作说明书还包括绩效管理标准、职务晋升图等。

3.心理测试的优缺：优：（1）迅速，在较短时间内迅速了解一个人的心理素质、潜在能力和其他各种指标；（2）比较科学，目前世界上还没有一种完全科学的方法，可以在在较短时间内迅速了解一个人的心理素质、潜在能力和其他各种指标，而心理测验基本可以做到这一点；

（3）可以比较，用同一种心理测验得出的结果又可比性。缺：（1）可能被滥用，心理测验虽然是一种科学的测量手段，但是也会被人滥用；（2）可能被曲解，对测验结果进行解释是一项严肃而科学的工作。曲解测验结果，容易导致不良后果。

4,制定绩效标准的原则：①标准基于工作而非工作者②标准是可以达到的③标准是为人所知④标准是经过协商而制定的⑤标准要尽可能具体而且可以衡量⑥标准有时间的限制⑦标准必须有意义⑧标准是可以改变的5绩效管理的功用：工资占85.6%,绩效反馈65.1%培训64.3%晋升45.3%人力资源规划43.1%解聘30.3%研究17.2%

6.公共部门人力资源管理的基本原理：（1）以人为本。以人为本即人本原理，是指人是管理的出发点和归宿，一切管理活动必须以调动人的积极性和创造性为根本。（2）开发先导。重在开发是现代人力资源管理的显著特征，人力资本理论揭示了人力资源开发对于经济增长的积极作用。（3）系统动力。通过物质的、精神的或其他方面的鼓励和褒扬，激发人的工作热情的理论被称为系统动力原理。（4）能级对应。是指在人力资源管理中，要根据人的能力安排工作，使能力和职位良好匹配，人尽其才，物尽其用。（5）竞争强化。是指通过各种有组织的非对抗性的良性竞争，培养和激发人们的进取心、毅力和创新精神，使其全面施展自己的才能，达到服务社会，促进经济社会发展之目的。（6）反馈控制。是指两个以上的因果关系键首尾相连而形成环形，即形成因果关系反馈环，人力资源管理各环节、各要素或各变量形成前后相连、首尾相顾，因果关系的反馈环，其中任何一个要素或环节的变化，都会引起其他要素或环节的变化。（7）弹性冗余。在人力资源管理过程中，必须留有充分的余地，保持必要的弹性，不能超负荷和带病运行，此为弹性冗余原理。（8）互补增值。由于人力资源系统每个个体存在多样性和差异性，因而存在着人力资源整体中的能力、性格、见解等多方面的互补性。

7.人力资源规划的程序：（1）确定目标。这是人力资源规划的第一步，主要根据组织的目标

来制定，这一步相当重要。（2）收集信息。需收集的信息主要包括组织内外环境变化的趋势、战略方向、人力资源现状等，不仅要了解现实情况，更要认清潜力与存在的问题。（3）预测供需。本阶段是人力资源规划中较具技术性的关键部分，采用经验判断、统计方法及预测模型等进行预测。（4）制定规划。首先制定人力资源的总规划，而后制定各项具体的业务计划及相应的人事政策。（5）实施、评估与反馈：这是人力资源规划的最后一个阶段，任务是组织将人力资源的总规划与各项业务计划付诸实施，根据实施的结果对规划进行评估，并及时反馈评估结果，修正人力资源规划。

8.人员分类管理的作用;人员分类是人力资源管理的基础，科学的人员分类有利于公共部门合理配置人力资源，提高人年资源管理的效率，调动人力资源的工作积极性。

9.职位分类的标准：（1）职系说明书：是说明每一直系工作性质的书面文件，其作用是为了区分直系提供依据，其内容包括工作性质。主要有三方面构成：联系名称及编号一般叙述主要业务的列举。（2）职级规范:是规定与叙述每一级的工作性质.难易程度.责任轻重及所需资格条件的书面文件。由6部分组成：职级名称、职级编号、职级特征或责任、工作举例所需资格、其他必要事项。（3）职等标准：是叙述某一职等的工作难易程度.责任轻重及所需资格条件的书面文件。

10.人员分类管理的发展趋势：（1）人员分类管理制度程逐步简化的趋势（2）品味分类与职位分类出现融合互补的趋势

11.笔试的优缺点：优：（1）、公平。通过笔试，可以了解被试掌握知识的多少，知识多的录选，反之则被筛选掉，使被试者感觉到比较公平；（2）、费用较低。和其他各种测试手段相比，笔试的费用比较低廉；（3）迅速；（4）、简便。缺：（1）试题可能不科学；（2）过分强调记忆能力；（3）阅卷不统一；（4）缺乏可比性。

12.培训与开发的内容:（1）党政干部队伍，从提高思想政治素质为重点，切实增强贯彻落实科学发展观，把握全局，科学决策处理利益关系，务实创新等能力，努力培养造就一支以发展着的马克思主义武装头脑，善于治国理政的党政干部队伍。（2）企业经营管理人员，以提高思想政治素质为重点，切实增强战略决策，经营管理，市场竞争，自主创新等能力，努力培养造就一支具有战略思维能力和现代企业经营管理水平，具有开拓创新精神和社会则仍的企业经营管理人员队伍。（3）专业技术人员队伍，以提高思想政治素质为重点，坚持德才兼备，全面发展，尊重特点，鼓励创新，努力培养一支善于推动理论创新，科技创新和文化创新的专业技术人员队伍。

13.职业生涯管理的内容：（1）建立职业发展的信息与预测系统。由于组织在确定目标和进行人力资源要求预测的同时，要广泛收集职业发展的信息，预测职业发展趋势故而可同时建立有关职业的信息系统。（2）提供职业咨询。组织可以通过面试，问卷讲授等多种形式，有组织领导者。部门主管和职业研究专家，为员工进行职业咨询，解释其在职业问题上的困惑和难题，理清职业发展的思路。（3）向员工开放工作岗位。将组织内每个工作个的信息向员工开放，要求员工根据自己的全贱和职业期望选择适当的岗位，这是双向选择的一个过程。

（4）确定培训计划。组织可以针对职业发展的要求和员工素质的缺陷，进行有计划的培训，一是工作经验，技能等实际才干的培养，二是接受正规的课程学习和教育。（5）设计职业路径。职业路径是组织为了内部员工设计的自我认知，成长和晋升的管理方案。职业路径主要有3个，职业梯，职业策划和工作进展辅助。（6）制定工作----家庭平衡计划。①工作---家庭平衡计划的重要性。第一，组织中的员工除了职业生活外，同时还有家庭生活，第二，工作---家庭计划的目的在于帮助员工找到工作和家庭需要中的平衡点，第三，对家庭需要的了解可以参考家庭发展周期理论。②工作家庭平衡计划的实施，主要措施指，向员工提供家庭问题和压力排解的咨询服务等。

14.职业生涯规划的内容：①自我评价，是指个体通过各种信息和知识，确定和描述自身的职业性向，职业兴趣以及行为倾向活动②职业选择：是个体依据自己的职业期望和兴趣，凭借自身能力挑选职业的过程③目标设定④目标实现策略⑤反馈和修正

15.我国人力资源管理的发展趋势：（1）由随意性大的经验管理走向科学管理——科学化趋势。为此关键是要夯实以下四项基础工作：①组织机构的精简与优化②是重视工作分析，编写完善的职位说明书③搞好职位评价，建立以薪点为基础的工资制④采用规范的方法和手段，进行正确的能力评价。（2）由人治走向法治——制度化趋势。（3）由以物为中心走向以人为中心——人格化趋势。以个人为中心，从尊重员工的权力入手，增加人力资源开发的投入。促进员工在岗位成才，与组织一起成长，是实现以人为中心的首要任务。（4）人力资源管理部门由事务性部门走向战略性部门——战略化趋势。（5）人力资源管理人员由办事员走向职能专家——专业化趋势（6）人力资源管理由封闭式管理走向开放式管理——社会和国际化趋势（7）人力资源的激励由薪酬独木桥走向薪酬与文化并行道——激励与非物质化趋势（8）人力资源管理由重管理轻开发走向已开发为主导——目标长期化趋势 论述：

有效面试的设计：

1、科学确定面试测评要素，或从拟录用职位的要求出发或从测评的可行性出发，或从被试的状况出发确定面试测评要素；

2、设计面试计划，拟写面试提纲，选择面试场所；

3、任命并培训主试。面试小组一般由3~6人组成，其成员主要是用人部门主管、专家、人力资源管理部门人员等；

4、运用一个有程序的结构形式，而不要运用一个没有程序的散漫形式；

5、开发面试提问。一方面要注意提问的技巧，要亲切、自然等，顺序上要先易后难、循序渐进，做好问题之间的转换。另一方面，根据面试题目的类型设计提问题目。

6、注意倾听与观察。7营造面试气氛。创造一个良好的气象，以一种良好的问候作为开场白，轻松进入面试，主试要善于倾听，被试在回答问题时应给予充分的思考时间。8不要大规模的运用面试，也就是说面试的人数不要太多，否则会使主试感到疲倦，而使面试的测评结果前后不一致。9在面试前不要让主试了解太多有关被试的资料。10要及时记录每一位被试者的表现.11对被试者进行评估，可采用评语式评估，也可采用评分式评估。

多选：

1.公共部门人力资源管理的管理模式：求才、用才、育才、激才、留才

2.公共部门人力资源管理的基本原理：以人为本、开发先导、系统动力、能级对应、竞争强化、反馈控制、弹性冗余、互补增值

3.公共部门人资管理的主要职能：人资规划、人资获取、人资发展、人资保障、人资研究。

4.公共部门人力资源管理者的知识能力模型：技术、组织、人际关系、知识知能。

5.人资规划的种类：总体规划、业务规划（补充、使用、培训开发、绩效评估与激励计划）

6.人力资源规划的程序：确定目标、收集信息、预测供需、制定规划、实施与评估与反馈

7.西方发达国家宏观人力资源战略规划：制度框架、愿景目标、战略选择、实施评估。

8.工作分析的程序：准备阶段；调查阶段；分析阶段；完成阶段。

9.收集工作信息的主要方法：资料法；观察法；问卷调查法；参与法；面谈法；工作日志写实法；功能性工作分析法；关键事件法；实验法。

10.工作评价的方法：排序法、分等法、评分法、因素比较法

11.实行品位分类的国家:英国、法国、德国、意大利、韩国、新加坡、阿根廷

12.职位分类的标准：职系说明书、职级规范、职等标准

13.实行职位分类的国家：美国、加拿大、泰国、菲律宾

14.我国公务员职位分类的原则：兼顾、系统、最低职位数量、渐进、动态、法制原则

15.公务员的职位类别:综合管理类、专业技术类、行政执法类、还有法官检察官职位

16.事业单位人员分类：岗位分类、岗位等级、岗位结构比例及等级确定、岗位聘用

17.人力资源获取的一般原则：双向选择、平等竞争、效率优先、遵守法律、因事择人

重能力,重动机、用人所长、任人唯贤、能力阈限

18.内部招募对象的主要来源：提升、调用、内部公开招募、内部人员重新聘用

19.外部招募对象的主要来源：广告、学校、职业中介机构、网络、熟人介绍、特别招募

20.内部招募的主要方法：布告法、推荐法、档案法

21.人力资源获取成本评估：获取成本；获取成本效用评估；获取收益—成本比

22.笔试的类型：客观式、论述式、论文式考试

23.心理测验的技术指标：标准化、客观化、常模化、信度（折半法、复本法、重测法、内部一致性考验法）、效度（内容效度、效标关联效度、构会效度）

24.结构化面试题目的类型：背景、智能、情景、意愿、行为、作业、知识、经验、压力型。

25.评价中心的主要评价方法：情景模拟，公文处理，小组讨论，管理游戏，角色扮演，其他形式（面谈模拟，事实判断，书面案例分析）

26.绩效评估者：上级领导，同事，下属，自我，服务对象评估，360度绩效评估反馈系统

27.绩效评估的办法（1）非系统的绩效评估方法①基于员工特征的：排序法，对比法，强制分配发，评价量发②基于员工行为的绩效评估法：清单法，关键时间法，行为制定平均法，混合样量表法，行为观察量表法③基于员工工作结果的绩效评估法：指数评估法（2）系统的绩效评估方法：目标管理法，关键绩效指标法，平衡积分卡。

28.法国公务员培训主要有四种方法：初级培训，考前培训，适应性培训，深造培训

29.薪酬的构成：工资（基本工资，绩效工资）奖金、津贴、补贴、其他薪酬、福利

30薪酬等级制度：（1）技术等级薪酬制（2）职务薪酬制（3）职位薪酬制（4）结构薪酬制

（5）职务级别工资制（6）岗位技能工资制（7）宽带薪酬制

31.薪酬等级的制度方法：工作导向的定薪方法、技能导向的定薪、市场导向的定薪方法

32.福利的种类：（1）法定福利：社会保险，带薪年休假，法定休假日，公休假日，经济补偿与赔偿金（2）自主福利：养老金。福利费，储蓄（互助金），住房补贴，交通费，工作午餐，商业保险，有偿假期，生活福利等。

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！