# 公共部门人力资源管理第二次作业小组讨论(第一组总结)

来源：网络 作者：枫叶飘零 更新时间：2024-07-15

*第一篇：公共部门人力资源管理第二次作业小组讨论(第一组总结)联系实际讨论公共部门应如何运用人力资本理论总结：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地区高素质人力供给量过剩，而地区欠发达地区则供给量不足，这样就无使人力资源得...*

**第一篇：公共部门人力资源管理第二次作业小组讨论(第一组总结)**

联系实际讨论公共部门应如何运用人力资本理论

总结：

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地区高素质人力供给量过剩，而地区欠发达地区则供给量不足，这样就无使人力资源得到合理配置，也不利于国家经济和社会的协调发展。所以，国家近年来提出了中部崛起、西部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，才能发挥个地区的特点及优势，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。

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。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

科教兴国战略、人才战略。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，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。

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。但是目前，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。同时，要加强全国区域性劳动力市场的接轨。

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。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。

**第二篇：公共部门人力资源管理第二次作业**

大家提出的促进我国公共部门人力资源流动的措施主要包括以下几个方面：

1、要注意现代市场经济条件下人力资源的流动性。人才流动有三个方向：一是开放地区和城市，其开放与改革的程度越大越深，人才流动的向心力越大；二是外向企业，其外向性越强，对人才流动的吸引力越大；三是德才兼备的领导者，确实能任人唯贤的领导者，其周围必然会汇集越来越多的人才。

2、要注意现代化市场经济条件下人力资源的竞争性。人才流动必然带来竞争，竞争可以导致人力资源的合理分配，但是，盲目的竞争却会带来人力资源的浪费,要对人力资源的流动做出正确的引导，避免无谓的竞争所导致的不合理的人力流动。

3、要注意区分普通人力资源和高素质人才资源。人才是人类的精华，是人群中先进的部分。人才集德、识、才、学、体于一体，特别是高级人才，在创造物质财富和精神财富方面比一般劳动者的贡献更大得多。

4、应该确立大的人才战略。应该认识到人才是国家人力资源的精华部分，人才是为经济建设服务的，国家经济发展的总战略和人力资源开发战略是人才管理战略的基础。

合理的人力资源流动有利于提高公职人员的素质和能力。公共部门通过有计划的人员流动，可以使公职人员在不同的岗位上丰富管理经验和知识，增长阅历和才干，达到锻炼干部，提高干部素质和能力的目的。同时通过人员流动，可以从其他组织向公共部门输送新鲜血液，带来新的管理理念和管理思想，激发公职人员在新的岗位上努力学习，培养开拓进取的精神，从而防止公共部门及公职人员因循守旧、不思进取、封闭僵化的现象，保持和发展整个公职系统的朝气和活力，实现稳定与流动、维持与发展之间的平衡。

**第三篇：公共部门人力资源管理作业参考答案**

公共部门人力资源管理作业参考答案

一、不定项选择题

1.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

2.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

3.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

4.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 5.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 6.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

7.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

8.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 9.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

10.20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

11.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、雇用工作情况和工作改善等。A.英国 B.美国 C.德国 D.比利时

12.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

13.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

14.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

15.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 16.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

17.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

18.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 19.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

20.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

21.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

22.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

23.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

24.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

25.()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

26.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 27.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

28.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

29.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

30.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

二、判断题（共 40 道试题，共 40 分。）

1.一般来说,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。A.错误 B.正确

2.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。（）A.错误 B.正确

3.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。（）A.错误 B.正确 4.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。（）A.错误 B.正确

5.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。（）A.错误 B.正确

6.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。（）

A.错误 B.正确

7.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。（）A.错误 B.正确

8.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。（）A.错误 B.正确

9.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。（）A.错误 B.正确

10.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。（）A.错误 B.正确

11.社会性是人力资源最基本的属性。（）

A.错误

B.正确

12.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。（）

A.错误 B.正确

13.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％。（）错误 B.正确

14.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。（）A.错误 B.正确

15.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，一般一次只降低一级。（16.A.错误

A.B.正确

16.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。（）A.错误 B.正确

17.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培养计划是一种比较典型人员继承法。（）A.错误 B.正确

18.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。（）A.错误 B.正确

19.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。（）A.错误 B.正确

20.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。（）A.错误 B.正确

21.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。（）

A.错误

B.正确

22.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。（）A.错误 B.正确

23.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。（）A.错误 B.正确

24.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。（）A.错误 B.正确

25.制度是公共部门人力资源管理范式架构的核心。（）

A.错误 B.正确

26.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。（）A.错误 B.正确

27.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。（）

A.错误 B.正确

28.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。（）A.错误 B.正确

29.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。（）A.错误 B.正确

30.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。（）A.错误 B.正确

31.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。（）A.错误 B.正确 32.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。（）A.错误 B.正确

33.品位分类的最大特点是“因事设岗”。（）

A.错误 B.正确

34.《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。（）A.错误 B.正确

35.访谈法不能单独使用，只适合与其他方法结合使用。（）A.错误 B.正确

36.价值是公共部门人力资源管理范式架构的核心。（）

A.错误 B.正确

37.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。（）误 B.正确

38.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。（）A.错误 B.正确

39.人力资本理论认为教育是人力资本的核心。（）A.错误 B.正确

40.调配功能是人力资源市场的基本功能。（）

A.错误B.正确

A.错

**第四篇：公共部门人力资源管理作业2.3**

形成性考核册作业二

（任选一题，小组结论在所选的题目下摘抄文字）下同

1、理论联系实际讨论公共部门应如何运用人力资本理论要点提示：

（1）、逐步缩小地区经济差距；

（2）、改善育人环境，着重培养高层次人力资源；

（3）、优化人力资源战略和政策环境，引进适用人才；

（4）、创造良好的劳动力市场竞争环境，选拔优秀人才；

（5）、提高人力资源安全环境，防止人才流失。

2、理论联系实际讨论工作分析在公共部门人力资源管理中的作用。

工作分析作为一种常规性工具，在人力资源管理和整个组织管理系统中发挥着基础性作用。工作分析为人力资源规划、人员招募与录用、员工培训与开发、绩效考核、薪酬管职业安全及工作设计等管理活动提供了必要的信息支持，成为人力资源管理各项活动顺利开展的基石，被认为是重要的基础性工作。

（1）工作分析是公共部门人力资源规划的基础。制定人力资源规划首先需要掌握职位的工作性质及其对知识、技能等工作条件要求的信息，这样才能确保组织的人员供给和人员储备能够合理地满足组织战略发展的需要。工作分析则明确规定了工作的目的、职责和任务，界定了符合岗位要求的任职资格条件，从而使人力资源规划建立在可靠的工作和人员条件信息基础上，能及时反映内外环境变化，确保了人力资源规划的科学性和前瞻性。

（2）工作分析为公共部门人员甄选与录用提供了客观标准。工作分析对从事具体岗位的从业人员的知识、技能、态度、行为、价值观、品质等方面做出了明确的规定，有助于制定符合岗位要求的人员录用标准，有利于组织客观、公正地衡量和评价求职人员，从而使人员甄选和录用工作科学化、正规化，避免了经验主义，减少录用中的盲目性。

（3）工作分析对公共部门的员工培训与开发工作具有重要的指导意义。开展员工培训与开发主要基于两个前提：一是员工目前的知识、技能或能力无法满足现有岗位要求，与既定的工作资格要求存在一定的差距，这时就有可能需要通过培训来提升其绩效水平；二是现有员工的知识、技能等素质条件无法满足组织战略发展对人才素质结构的要求，也需要借助于培训和开发手段来实现人才储备。工作分析信息全面反映了组织内各层次具体岗位对从业人员在知识、技能、经验、态度、行为等方面的工作要求，通过将这些信息与现有岗位人员的素质进行比较，就能够帮助判断从业人员是否符合工作要求，员工目前的综合能力与工作要求之间的差距，并进一步根据工作岗位的性质将培训人员分类，并采取科学的培训方法来确保良好的培训效果，从而不仅为组织的培训和开发工作指明了明确的方向，而且还保证了员工培训效益和效果。因此，工作分析对于员工培训和开发工作具有重要的指导意义。

（4）工作分析为公共部门的绩效评价提供客观依据。工作分析信息提供了一项工作的目的、职责、任务等具体内容，根据这些具体内容，我们就能制定出符合组织要求的绩效评估内容和具体的绩效标准，进而根据这些标准对员工工作的有效性进行客观评价和考核。

（5）工作分析有助于薪酬制度设计的科学性。工作复杂程度越高，该项工作所需的知识、技能或能力就更多，工作在组织中相对价值就越大；工作职责越重要，该工作在组织中也更具价值。而工作分析过程正是通过全面收集有关工作性质、工作内容、技能难易程度等方面的信息，并进一步对这些信息进行评估，从而科学的确定各项工作对于组织目标实现的重要程度，明确岗位间的相对价值。因此，工作分析的结果为组织薪酬制度的设计提供了明确的依据，确保了员工付出的劳动以及薪酬水平之间的动态平衡，保证了薪酬体系设计的内部公平。

（6）工作分析有利于公共部门员工的动态调配与安置。工作分析信息对组织内各层次工作的内容、职责及其对知识、技能、个性特点等要求作了明确规定，能够从组织和员工个人角度判断员工的个人素质与其所从事的工作是否匹配，就可以为员工提供更多的工作选择机会，提高员工对工作的适应性，真正实现人尽其才，才尽其用。

（7）工作分析有助于劳动安全。通过工作分析，可全面了解不同工作的危险程度以及对工作环境的要求，从而采取劳动安全保护措施来保障员工的职业安全。此外，一旦在工作中发生事故，工作分析的信息也能够作为危机处理的原始档案分析，有效的应对和处理工作中的紧急危险，使工作迅速转移到正规的工作流程上来。

（8）工作分析有助于公共部门的工作设计。工作分析则通过科学的手段和方法来收集和分析工作目的、内容和职责等方面的信息，以及时、动态反映内外部环境变化对组织结构的要求，促使各类工作在组织内的合理配置，进而推动各类生产要素在组织内配置和使用的科学化、合理化，提高组织整体的绩效水平。

3、理论联系实际讨论如何促进我国公共部门人力资源流动。

（1）、建立并完善市场化人才机制

由于公共部门的服务对象是社会大众，服务的目的在于满足社会大众的公共需求，所以要想达成这样的目的，必须要求公共部门有才能出众的人才。我国公共部门目前人才制度的落后迫切要求与国际接轨，建立基于市场化的人才机制。“所谓市场化，其本质含义是让价格机制和成本一收益原则进入到公务员和行政管理人才管理体系中。” “建立‘企业化政府’，实现公共行政管理与工商管理互动”，这些都是学者们的观点。另外，还要从传统的人事管理中摆脱出来。“公共部门人事管理机构自身要转变职能、提高素质，要加强人力资源管理的知识化和现代化建设，要重视人力资源规划，要借鉴企业人力资源开发经验，要想方设法留住人才等观点和对策。．”除此以外，还要正确对待人才的流动，切实可行地制定相对应的政策。

（2）建立以开发为中心的公共人力资源开发教育体系

公共人力资源开发教育在人力资源管理中也非常重要。只有源源不断的开发利用，公共部门人力资源的优越性和有效性才能充分体现出来。而建立一个良好的人才开发环境对公共人力

资源管理也尤为重要。在国外，早已有了对这方面的先行经验。比如娜威政府、公共部门和私有部门都非常重视对劳动力的培 Il和继续教育，并将其作为该国人力资源开发的核心内容。为避免我国公共管理人才流动失衡，我们必须按照国际惯例，建立与国际接轨的公共部门人力资源开发新体制和运行机制，这对于提高我国政府的人力资源管理的水平是非常重要的。

（3）建立开放式的人才选拔机制

在开放的社会条件下，必须扩大选人视野，形成开放式的人才选拔机制。建立有利于各类优秀人才脱颖而出、人尽其才的开放式人才选拔机制，是一种遵循人才成长的不同规律，充分体现公开、平等、竞争、择优的原则。扩大民主，提高公开度和透明度，引入竞争机制为取向的选拔机制，是适应入世挑战和人才分布日益社会化、社会生活日益复杂化特点的一种全新的人才选拔机制。另外，还要大力改革我国的旧有的人事制度，建立崭新的以人为本的人力资源管理制度等。

形成性考核册作业三：

（示例二题，另二题由有兴趣的同学自行发挥）

1、公共部门实施有效激励的途径

（1）薪酬激励

薪酬激励是公共部门对工作表现突出、有显著成绩和贡献的人在薪酬方面给予提高的一种激励方式，包括工资、奖金、津贴、旅游、带薪休假等方面；薪酬激励是满足“经济人”的社会角色，通过这种奖励满足他们对物质上的需求，可有效预防人员外流，使他们安心工作；

（2）、荣誉激励

荣誉激励是公共部门对工作表现突出、有显著成绩和贡献的人给予荣誉称号等方面的一种激励方式，包括口头表扬、通报嘉奖、记功、授予荣誉称号等形式。这种奖励是满足个人社会尊重的需要，是人的高层次需求，所以说这种无形的激励在特定的条件下更能激发人的工作热情，使其作出更大的贡献；

（3）、职务晋升

职务晋升是公共部门对工作表现突出、有显著成绩和贡献的人通过提高其行政职务的一种激励方式。这种激励的实施一般伴着职务的变大以及工资标准的提高，兼有精神和物质两个方面的激励作用，一经做出这种激励对部门的影响很大，故这种激励方式只有在该员工做出较大贡献并且在仔细考察后才能实施；

（4）、培训激励

培训激励是指公共部门对工作表现突出、有显著成绩和贡献的人在培训方面给予提高的一种激励，包括出国留学、进高校或上级部门进修、送到先进部门交流等，这种激励方式是兼顾

满足个人自我知识完善以及公共部门工作的需要，但作为激励手段在实际操作中，应在可控的范围内让员工自行选择，可以把其引申为一种福利。

2、双因素理论在人力资源管理中的运用

赫兹伯格认为每个人都生活在特定的社会环境中，其中许多因素影响人的行为，这些影响因素可分为两类：一类叫保健因素（Hygiene），主要指与工作环境和条件有关的外部因素，如薪金、管理方式、地位、安全、工作环境、人际关系等。没有这些因素容易使人产生不满意，降低人的工作积极性，具有这些因素可防止人们对工作产生不满的情绪，但并不足以使人对工作产生积极的态度。另一类叫激励因素（Motiviation），主要包括成就、赏识、晋升、工作本身、发展前途、责任等，它的存在有利于增加人的满意度，提高人们的工作积极性，但没有这些因素不至于引起人的不满。

双因素理论作为一种重要的人力资源管理理论，在辅导员队伍建设中的运用原则：

（一）保健因素与激励因素并重的原则

（二）保健因素与激励因素相互转化的原则

（三）、运用双因素理论做好辅导员队伍建设的对策

结合我国高校辅导员队伍的工作实际、存在的问题及伍需求的调研情况，影响辅导员队伍的保健因素主要为环境（人际关系）、薪酬、职业文化三个方面，激励因素主要为工作设计、发展、成长和认可四个方面。

**第五篇：公共部门人力资源管理**

1、人力资源： 【答】：人力资源是指一个国家或地区在一定时期内，能够推动整个国民经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总称

2、人力资源开发： 【答】：人力资源开发是指运用现代化的科学方法，对人力进行合理的培训，提高其智力、激发其活力。

3、人力资源管理： 【答】人力资源管理是指对与一定物力相结合的人力进组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对其思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人力的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。

4、公共部门人力资源开发与管理： 【答】公共部门人力资源开发与管理是指以国家行政组织和相关的国有企事业单位人力资源为主要分析对象，研究管理机关以社会公正和工作效率为目的、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、保障等管理活动的过程的总和。

5、品秩： 【答】：品秩是指官制中与官职并行的身份等级制度，它按官职高低授予不同政治待遇以表明官员等级尊卑

6、公共部门人力资源生态环境： 【答】：公共部门人力资源生态环境是指客观存在的、并直接或间接地影响公共部门人力资源生存和发展的各种要素的总和，它是公共部门人力资源赖以生存和发展的各种自然和社会环境的总和，是公共部门人力资源发展的外因条件和首要前提，它主要包括公共部门人力资源的外部环境和内部环境。

7、公共部门人力资源外部生态环境： 【答】：公共部门人力资源外部生态环境是指以公共部门人力资源为中心，环绕其生存和发展而具有渗透和影响作用的环境总和。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

8、公共部门人力资源内部生态环境： 【答】：公共部门人力资源内部生态环境是指围绕公共部门人力资源发展，人才个体的内在素质及其一切影响人才培养和管理的环境之总和。主要包括个体内在素质、微观的人力群体生态环境、宏观的人力群体生态环境。

9、人力资本运营： 【答】：人力资本运营是指在市场经济条件下通过对劳动者高能素质的投资经营和对劳动力素质的配置使用，而实现经济增长和收益增加，进而达到资本增值的目的。

10、公共部门人力资本： 【答】：公共部门人力资本指的是公共部门工作人员为了实现公共服务的目标，后天获得的具有经济价值和社会价值的知识、技术、能力和健康等因素之整和。

11、公共部门人力资本产权： 【答】：公共部门人力资本产权指的是为在市场交易过程中，公共权力的所有者和使用者针对公共权力使用者的人力资本的所有权及其派生的使用权、处置权和收益权等权利的归属依法生成契约而分别拥有的一系列权利。

12、公共部门人力资源规划： 【答】：公共部门人力资源规划指的是公共部门根据一定时期组织发展战略需要，在对外部环境和本部门人力资源需求状况进行分析预测的基础上，为确保组织对人力资源数量、质量和结构上的需求，制定本部门人力资源管理的行动方针的过程。

13、公共部门人力资源需求预测： 【答】：公共部门人力资源需求预测指的是公共部门依据组织发展前景、组织能力及岗位要求，综合考虑各种因素，来估计未来某个时期组织对人力资源的需求。公共部门人力资源既取决于外部的政治、经济、社会、法律与技术环境，又与本组织的发展战略、管理水平、现有员工素质密切相关。

14、公共部门人力资源流动： 【答】：公共部门人力资源流动是指根据工作需要或个人意愿，按照一定的标准和程序，变换公职人员工作岗位，从而产生、变更或消灭职务关系或工作关系的一种人

事管理活动与过程。

15、调任： 【答】：调任是指机关以外的工作人员调入机关担任领导职务或担任副调研员以上的非领导职务，以及公务员调出机关任职的人事行为。

16、转任： 【答】：转任是指公务员因工作需要或其他正当理由，在国家机关内部进行跨地区、跨部门的调动，或在同一部门中不同职位之间进行转换任职的人事交流活动。

17、挂职锻炼： 【答】：挂职锻炼是指机关培养锻炼公务员的需要，有计划地选派公务员在一定时间内到上级、下级或者其他地区的机关，以及国有企业、事业单位担任一定的职务，经受锻炼，丰富经验，增长才干的人事交流活动。

18、公共部门的工作分析： 【答】：公共部门的工作分析指的是通过收集和分析公共组织中某职务或工作的目的、职责、隶属关系、工作环境以及任职资格条件等相关信息，对该职务或工作的性质以及完成该工作所需的知识、技能、经验等资格条件做出明确的规定的过程。

19、品位分类： 【答】：品位分类指的是以国家公务员所具有的资格条件为主要依据，并以其地位高低来分类和确定待遇 20、职位分类： 【答】：职位分类指的是以职位为对象，以职位的工作性质、难以程度、责任大小及所需资格条件为评价因素，把职位划分成不同的类别和级别，作为人事管理基础的一种人事分类制度。

21、人才测评： 【答】：人才测评指的是建立在心理学、行为科学、管理学、统计学、计算机技术基础上的一种科学的综合选才方法体系，它通过对人员的知识水平、能力、个性特征、职业倾向和发展潜力等方面素质进行综合的测量和评价,为人事决策提供支持信息。

22、评价中心： 【答】：评价中心是二战后迅速发展起来的一种人员素质测评的新方法，它是应用现代心理学、管理学、计算机科学等相关学科的研究成果，通过心理测验、能力、个性和情境测试对人员进行测量，并根据工作岗位要求及企业组织特性进行评价，从而实现对人个性、动机和能力等较为准确的把握，做到人职匹配，确保人员达到最佳工作绩效。

23、无领导小组讨论： 【答】：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。其操作方法是把4－8名应试人员分为一组，不指定小组负责人，考官不直接参加面试，要求应试人员在限定的时间内就给定的问题提出一个小组意见。

24、文件筐作业： 【答】：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。其操作方法是提供一定数 量的备忘录、信函、报告等文字性资料，让应试者阅读完这些资料后，决定处理意见。

25、管理游戏： 【答】：管理游戏亦称商业游戏，是评价中心常用的方法之一，以游戏或共同完成某种任务的方式，考察小组内每个被试者的管理技巧、合作能力、团队精神等方面的素质。

26、角色扮演： 【答】：角色扮演即让候选人成对地扮演各种角色并讨论各种相关的问题，主要是用以测评人际关系处理能力的情景模拟活动。在这种活动中，评价者设置了一系列尖锐的人际矛盾和人际冲突，要求候选人扮演某一角色并进入角色情景，去处理各种问题和矛盾。评价者通过对候选人在不同人员角色的情景中表现出来的行为进行观察和记录，测评其素质潜能。

27、公共部门人力资源获取： 【答】：公共部门人力资源获取是指以科学的测评手段和方法为工具，通过招募、甄选、录用和评估等程序，从组织内外获取合适的人员填补职位空缺，实现组织目标的过程。

28、公共部门人力资源培训与开发： 【答】：公共部门人力资源培训与开发是指为了促进公共部门组织目标的实现，根据组织实际工作情况和员工发展需要，对员工的知识，技能，能力和态度等所实施的培养和训练。

29、选任制： 【答】：选任制指的是以选举的方式任用公职人员，即由法定选举人投票，经多数通过，决定公务员职务的任免。30、委任制： 【答】：委任制是指由有任免权的机关按照公务员管理权限直接委派工作人员担任一定职务的任用方式。

31、降职： 【答】：降职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

四、简答题 简答题

一、公共行政人事环境对公共人事行政价值、制度的作用有哪些是什么？

1、公共人事行政价值与制度都是适应环境的需要而产生的；

2、环境不仅决定了公共人事行政价值与制度的产生与发展，还规定了其内在的目标、规模、结构、行为方式和意识形态；

3、人事行政系统中的各种要素，都要从环境中输入，没有环境所提供的物质、能量和信息，公共人事行政价值就不能形成，人事行政制度也就不可能建立；

4、公共人事行政的价值与制度要随着环境的变化而不断发生变化。

二、公共部门人力资源管理的四大功能是什么?

1、人力资源规划的主要目标是预算准备和人力资源计划、在政府官员之间划分与分配工作任务（工作分析、职位分类和工作评估）、决定工作的价值（工资或薪酬）。公共部门人事管理者应承担技术人员、专业人员、人力资源管理专家及斡旋者的角色。预算过程表现了政治回应性和效率的价值，科学的工作分类与分析，能够提高行政效率，而且有利于对社会公正和个人权利更多地加以关注。工资与福利制度不仅有利于改善雇员的经济生活，而且还有助于提供评判雇员个人价值的相对客观的经济尺度，同时还能够体现个人权利的价值。

2、人力资源获取的主要目标是招募、选录和甄补政府雇员。公平就业机会、弱势群体保护行动和劳动力多样化计划对人事管理的功能产生了重要的影响。这些计划均建立在社会公平和个人权利的价值，以及用于实现这些价值的弱势群体保护行动的法律和程序的基础上。由于公共职位是稀缺资源，因而在其分配过程中存在着影响人力资源获取功能实现的价值冲突，这些价值是分配公共职位的基础，主要包括回应性、效率、个人权利和社会公平等。

3、人力资源开发的主要目标是适应、培训、激励及评估雇员，提高其知识、技能与能力。人力资源开发是现代公共部门人事管理的重点和核心，追求工作质量要求雇主在劳动力的知识、技能和能力上公共服务提供的系统和适应顾客的需求。公共服务系统中的效率价值，为政府应对这些挑战提高了基础。绩效评估体现了个人责任、社会公平、效率和回应性等价值。职业安全与健康则体现了人力资源管理中的主要价值观念——对民选官员的回应、行政效率以及雇员权利的保护之间的难以避免的冲突。

4、纪律与惩戒的主要目标是确立、保证雇员和雇主之间的期望、权力与义务的关系，建立惩戒途径与雇员申诉程序；健康、安全以及雇员宪法权力等。纪律与惩戒是人事管理四个核心功能中最重要的功能，其过程体现了行政效率、个人权利与有关组织正义的合理作用的冲突。

总的来看，公共部门人事管理的四项功能之间是相互关联、环环相扣的，并且与外部环境处于动态的平衡之中。其中，人力资源规划是基础，是整个人力资源管理体系的蓝图和基石；人力资源获取是手段，是整个人力资源管理体系的砖石；人力资源开发是核心，是整个人力资源管理体系的心脏；纪律与惩戒是保障，是整个人力资源管理体系的安全阀。上述四个方面的功能构成一个有机整体，各个部分之间相对独立，但又相互影响、相互制约。

三、什么是人力资源？如何理解人力资源的含义？

人力资源，也称“劳动力资源”或“劳动资源”，是指一个国家或地区在一定时期内，能够推动整个国民经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总称。

人力资源的含义一般包括以下三层内涵：

其一：指能推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的总和。

其二：人力资源是指劳动力资源，即一个国家或地区有劳动能力的人口总和。

其三：人力资源作为一个经济范畴，包括数量和质量两个方面的内容，具有质的规定性和量的规定性。人力资源总量表现为人力资源数量与平均质量的乘积，即：人力资源总量=人力资源数量×人力资源平均质量

四、人力资源具有哪些特征？

1、人力资源具有自然性和社会性的双重属性；

2、人力资源具有能动性；

3、人力资源具有发展性；

4、人力资源具有稀缺性；

5、人力资源具有创新性。

五、公共部门人力资源开发与管理与人事行政管理的不同有哪些？

1、人力资源开发与管理将组织中的人本身看作资源，强调其再生性和高增值性；

2、人力资源开发与管理强调人力资源的能动性；

3、人力资源开发与管理的内容不断进行拓展，不仅包含传统人事行政管理的基本内容，而且适应现代社会发展和人力资源发展的需求，重视和增强了一些新的管理内容；

4、人力资源开发与管理强调的是人力资源使用和开发并重。

六、公共部门人力资源开发与管理的独特性是什么？

1、公共部门是一个横向部门分化，纵向层级节制的庞大的组织结构体系。而这样一个体系又是按照完整统一的组织原则建立起来的，它意味着组织必须目标统一、领导指挥统一、机构设置统一。因此，合理划分职责与权力是政府管理体制必然的要求。原则上，用人与治事应当统一，事权与人权应尽量接近工作点，划分人事行政管理权限，建立相关的管理制度，明确职责范围是完整统一原则的实施，是公共部门人力管理有效管理的基础。以此建立起与公共组织体例契合的纵横交错的人力资源主管部门，在上级机关的统一领导下，承担着不同部门、不同层级的人力资源管理职能。由此可见，任何其他形态的组织，其人事权的划分与人事管理部门的构造，都无法与公共组织人事行政机构的复杂性相比拟。

2、国家制定专门的法律和法规对公共部门人力资源的行为和管理行为进行规制，保证他们依法合理地行使行政管理和人事管理的权力。

3、在公共部门人力资源的具体管理中，体现出了自身的性质。如针对政府组织的工作性质与公职人员的政治要求，强化了其德才的测评、考核与培训的方法和技术；而针对公共部门产出的非量化性特征，公共部门人力资源开发管理必然发展出适用于公共组织的绩效评价指标。

七、产生公共部门人力资源损耗的原因有哪些？

1、制度性损耗：制度性损耗是指由于公共部门人力资源管理制度存在缺陷和不合理而导致的人才未尽其用的损耗现象，这种损耗是一种隐形损耗；

2、人事管理的损耗：管理的损耗就是公共部门人事管理的问题导致没有充分调动公共部门工作人员的工作积极性，没有充分发挥其聪明才干；

3、后续投资的损耗：由于人才知识结构老化得不到及时更新，从而适应不了新技术环境下公共部门工作要求所造成的损耗，这在一定程度是由于公共部门与公共部门工作人员对再教育再学习的投资不够而引起的。

八、发达国家公共部门人事制度具有哪些基本特点？

1、政府所有行政组织系统与公务人员管理形态都以韦伯的“理想型官僚体制”为典范，管理法规齐全，管理制度明确，管理功能完善；

2、管理的人力资源以专业性人才为主，重视启用专业人才；

3、具有相应的职业保障制度，并建立了相应的保障体系，便公务人员的职业稳定；

4、实行政务官与事务官两官分途的制度，保证了行政工作的连续性；

5、实行公开考试，公平竞争的选录制度，公务人员的录用与甄选以注重才能为标准；

6、公务人员体制以有效的政策规划与严密的法治管理为支撑。

九、发展中国家的公共人事制度存在哪些问题？

1、做官重于任事。权位取向明显，公务人员热衷于争取权势地位，却未必勇于任事；

2、人情恩惠重于人事法制。重视在行政体制内编织“关系网”，亲情、朋友意识浓厚，在人事任免上注重于亲情、裙带关系，因而往往因人而异；

3、身份观念重于职位观念。看重身份与品位等级，而且身份与品位与工作能力和绩效在取向上不一致；

4、公务人员素质不能适应国家发展的要求，各级行政组织中多缺乏科技人才与管理人才；

5、政治因素影响浓厚。政党政治、政治特权、政治活动等因素对公共人事制度的介入和干预程度较高。给予投资，劳动

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！