# 公共部门人力资源管理绩效评价

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2025-01-30

*第一篇：公共部门人力资源管理绩效评价基于模糊数学的公共部门人力资源管理绩效评价姓名：加师米学号：1301307042院系：公共管理与人文学院专业：人力资源管理目录一、选题依据1（一）题目来源1（二）国内外研究现状1(三)选题的研究意义、目...*

**第一篇：公共部门人力资源管理绩效评价**

基于模糊数学的公共部门人力资源管理绩效评价

姓名：加师米

学号：13013070

42院系：公共管理与人文学院专业：人力资源管理

目录

一、选题依据

1（一）题目来源1

（二）国内外研究现状1

(三)选题的研究意义、目的1（四）参考文献

2二、研究综述

2（一）研究内容2

（二）独创或新颖之处2

（三）拟采取的研究方法2

（四）预期成果2

（五）论文框架2

一、选题依据

（一）题目来源

该选题源于对相关领域研究存在的问题的思考与启发。在查阅过程中发现公共部门人力资源管理以及其绩效评价方面存在的缺陷，该选题旨在改进公共部门人力资源管理的绩效并促进我国公共部门人力资源管理的进一步发展。公共部门是指被国家授予公共权力，并以社会的公共利益为组织目标，管理各项社会公共事务，向全体社会成员提供法定服务的政府组织，而公共部门的人力资源对于其发展具有着决定作用。因此，人力资源的绩效评价在公共部门显得尤为重要。本研究课题对我国公共部门人力资源绩效评价有利于我国公共部门的人力资源的管理和发展。

（二）国内外研究现状

根据美国国际人力资源管理协会（IPMA-HR）的解释，绩效管理包括组织对员工进行管理的所有活动，通过这些活动把组织和个人联系在一起，以完成组织的使命，注重员工成功达到组织目标的方法和过程，强调沟通、辅导及员工能力的提高[1]。常建华认为在公共部门绩效评价的实际操作中，存在着上级评估的失效，目标管理在公共部门中运用的缺陷，绩效评价与奖惩制度结合中的负面影响等弊端，提出改革绩效评价制度必须和奖惩制度脱钩，实行独立的绩效评价并打造现代公共部门管理文化[2]。屠念念认为我国公共部门人力资源管理存在公共性制约、分配制度和薪酬管理上的制约、相关体制不健全等问题并对其原因进行了相关的分析，从薪酬、绩效评价体系和人性化激励三方面提出了公共部门人力资源管理和绩效问题的合理化建议[3]。李自荣从阐述人力资源管理绩效评价的重要性出发，分析了设计企业人力资源管理评价体系应考虑的因素以及遵循的原则，并综述了人力资源管理评价的运作方法，对如何调整企业人力资产提出了建设性意见[4]。潘忠宝，魏明侠在企业人力资源管理绩效的模糊综合评价研究中，建立了相应的人力资源管理评价指标体系，采用模糊综合评价模型和方法，对企业人力资源管理绩效进行科学的评价，同时引入实例进行应用论证，为企业人力资源的发展提供了理论参考[5]。蔡志强、卢厚清认为绩效是管理活动中最常用的概念之一，绩效评价是人力资源管理的核心职能之一。常用的绩效评价有多种方法,但大都属于简单的对比统计,不能满足精确性要求。利用模糊数学的方法,对传统绩效评价的比较法进行了适当的改进,在保持原来该方法特点的基础上,使得绩效评价具有较高的信度和效度[6]。

国内外学者对公共部门人力资源管理存在的问题及原因进行了大量的分析，并提出了相应的解决对策。人力资源管理绩效评价的相关定量研究主要偏重于企业人力资源管理的绩效评价，以公共部门人力资源管理为研究主体的研究较为缺乏。在研究方法方面，定性方法被广泛应用，定量方法的应用相对较少。因此，将定量方法引入公共部门人力资源管理绩效评价中仍有待研究。

(三)选题的研究意义、目的公共部门人力资源管理就是指公共部门为了履行公共管理职能、实现公共利益，而根据国家相关法律、政策的规定，对公共部门人力资源进行的规划、获取、维持、开发、激励、评估等一系列的管理活动和过程。在实现公共部门战略目标的过程中，现代公共部门人力资源管理不仅为公共部门管理与决策提供了重要的人力资源，而且作为一个有效增值的环节，它还为公共部门创造价值（包括经济价值与社会效益）。公共部门人力资源管理战略化最直接的体现就是人力资源管理的相关部门角色的转换——从事务性部门走向战略性部门。伴随着公共部门改革的深入以及有关人事制度的变革，公共部门人力资源管理表现出新的发展趋势。现代公共部门人力资源管理基于公共行政的特点，具有一定非独立性和公益性特点。在我国公共部门中，人力资源管理体系就是一套以为社会提供公共服务和公共产品的实际情

况为评估内容的管理系统，同时具有一定特殊性。

由于公共部门的人力资源是在国家、政府组织中从事公共事务管理的工作人员，其绩效对社会发展和进步的影响巨大，研究和探讨公共部门人力资源绩效评价和绩效管理具有重要的理论和现实意义。绩效评价是人力资源管理考核中的一项重要内容，但它不是部门考核的全部。公共部门中绩效评价只对本系统内的公职人员进行旨在提高行政质量和效率的考核，而一个部门的全部考核包括人员的录用、绩效评价和奖惩管理。绩效评价在公共部门管理中有着十分重要的地位和作用。首先，绩效评价是公共部门的任务得以完成的关键所在；其次，绩效评价是公务员自我提高的主要途径；最后，绩效评价是组织模式和文化的重要体现。

随着社会主义市场经济体制逐步建立和完善,知识经济时代的到来,人力资源是所有资源中最珍贵并且最有决定性意义的资源,这使现代人力资源管理想法在公共部门人事管理方面面临着新的挑战。只有对公共部门人力资源管理的绩效进行有效、科学、合理的评价，才能深入了解公共部门人力资源管理体制存在的问题,才能保证我国公共部门的高效率运转。

（四）参考文献

[1]美国国际人力资源管理协会, 国家外国专家局培训中心.国际高级人力资源管理职业资格认证培训教材（二),[M].2025:42.[2]常建华.浅议公共部门人力资源管理中的绩效评价.中共云南省委党校学报

[J].2025,5(2):75-76.[3]屠念念.公共部门人力资源管理特点及其分析.东北电力大学学报[J].2025,30(3):8-11.[4]李自荣.人力资源管理的绩效评价.经管空间[A].2025,77(2):77-78.[5]潘忠宝，魏明侠.人力资源管理绩效的模糊综合评价研究.科技管理研究

[A].2025,6:422-423.[6]蔡志强，卢厚清.模糊数学在人力资源管理绩效评价中的应用.数学的实践与认识

[A].2025,36(7).212-217.、研究综述

（一）研究内容

1.对公共部门人力资源管理绩效的影响因素进行分析，建立相应的绩效评价指标体系。

2.构建模糊综合评价模型，对公共部门人力资源管理绩效进行评价。

3.以特定的公共部门人力资源管理为实例，基于前面建立的指标体系及模型进行绩效评价。针对评价结果提出发展建议。

（二）独创或新颖之处

1.建立相关评价指标体系，对公共部门人力资源管理的绩效进行全面、系统、科学的 评价。

2.将模糊数学引入评价中，定量与定性的方法相结合，使评价结果更具说服力。

（三）拟采取的研究方法

文献查阅法，案例研究法，定性分析与定量分析相结合的方法。

（四）预期成果

完成一篇7000-10000字的学术论文。

（五）论文框架

1.公共部门人力资源管理综述

1.1公共部门人力资源管理的概念

1.2公共部门人力资源管理的现状

2.公共部门人力资源管理绩效评价指标体系

2.1公共部门人力资源管理绩效影响因素分析

2.2建立综合评价指标体系

3.模糊综合评价法概述

4.实例应用

4.1绩效评价

4.2战略分析

**第二篇：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

**第三篇：公共部门人力资源管理**

公共部门人力资源管理(一）

一、单选题

1.(3分)人力资源规划的最终目标是要使组织和个人都得到（）

    A.长期利益 B.眼前利益 C.经济实惠 D.精神满足

2.(3分)美国著名职业指导专家约翰．霍兰德认为决定一个人选择职业的最重要因素是（）

    A.环境 B.人际关系 C.工作性质 D.人格

3.(3分)薪酬管理与企业发展的关系是（）

    A.互相对立 B.互相矛盾 C.互相联系 D.相辅相成转

4.(3分)“金无足赤，人无完人”体现在人员甄选的原则上是()

 A.用人所长原则    B.民主集中原则 C.因事择人原则 D.德才兼备原则

5.(3分)不与劳动者劳动量相联系，但具有重复性与终身性特征的薪酬形式是()

    A.绩效工资 B.基本工资 C.福利 D.奖金

6.(3分)在选择“职业锚”时，同时具有分析能力、人际沟通能力和情感能力的人属于()

    A.技术型职业锚 B.管理型职业锚 C.安全型职业锚 D.创造型职业锚

7.(3分)在绩效管理实施过程中,最直接影响绩效评价质量和效果的人员是（）

    A.高层领导 B.一般员工 C.直接上级/主管 D.人力资源部人员

8.(3分)在一项对操作工人的考评中，为了了解员工绩效提高的程度，应以（）作为信息的主要来源。    A.该员工的同事 B.该员工本人 C.该员工的直接主管 D.该员工的最高主管

9.(3分)为培养组织成员对组织的光荣感和自豪感，必须注意（）

    A.运用心理定势 B.重视心理强化 C.培养认同心理 D.化解挫折心理

10.(3分)我国职工的社会保险是（）

    A.自愿性保险 B.商业性保险 C.强制性保险 D.任意性保险

11.(3分)绩效考核指员工的（）做比较，而通过工作分析可以确定绩效考核的标准。

    A.实际绩效与组织的期望 B.个人成绩与群众测评 C.群众测评与组织的期望 D.实际绩效群众测评、组织期望

12.(3分)一般说来，处于市场衰退阶段的企业应采用（）薪酬结构。    A.高弹性 B.高稳定 C.折中

D.高弹性与折中

13.(3分)以能力为导向的薪酬结构的优点是（）

    A.企业的薪酬成本低 B.企业的成本管理低

C.重视员工的工作绩效及能力的实际发挥程度 D.有利于员工提高技术、能力

14.(3分)关于企业薪酬分配原则，下列说法不正确的是（）

    A.分配结果均等 B.对外有竞争力 C.对内分配公平D.适当拉开薪酬差距

15.(3分)现代人力资源管理的人性假设基础是（）

  A.人天生是懒惰的；必须采用暴力强迫其劳动

B.人从事劳动是为了获取物质利益，所以只能靠物质手段对其进行激励

 C.人生活在社会上，主要的需求是要获得友谊和组织的接纳  D.人有社会责任感，有与社会发展相适应的个人理想和实现自我价值的愿望

16.(3分)培训发展循环的最后环节是（）。

    A.培训制度 B.培训程序 C.培训需求分析 D.培训评估

17.(3分)建立以能力为导向的薪酬结构的主要优点是（）

    A.企业的薪酬成本低 B.企业的成本管理低

C.重视员工的工作绩效及能力的实际发挥程度 D.有利于员工提高技术、能力

18.(3分)绩效考核的最终目的是（）

    A.绩效改进 B.决定晋升 C.薪酬决策 D.实施奖惩）19.(3分)人力资源外部招募的方法是（  A.广告 B.调用   C.提升 D.重新聘用

20.(3分)在企业人力资源变动预测中，马尔可夫分析方法的基本思想是()

    A.根据企业现在人员结构状况推测未来人事变动趋势 B.根据企业生产情况推测未来人事变动趋势

C.找出企业过去人事变动规律，以此来推测未来的人事变动趋势 D.根据市场变化推测未来人事变动趋势

二、多选题

1.(2分)在测评指标体系的结构中，其中有（   ）。

A.能力结构 B.绩效结构 C.人员结构 D.品德结构

答案A,B,D

2.(2分)绩效目标应该是（）

    A.可量化的 B.可测量的 C.过程描述性的

D.长期与短期并存 E、由主管制定的

答案A,B,D 3.(2分)在培训实施计划控制阶段，主要的工作包括（）。

     A.收集培训相关资料 B.比较目标与现状之间的差距

C.分析实现目标的培训计划，设计培训计划检验工具 D.对培训计划进行检讨，发现偏差 E.公布培训计划，跟进培训计划落实

答案A,B,C,D,E 4.(2分)公共部门人力资源战略的制定的方法有（   ）。

A.目标分解法 B.目标汇总法 C.动态管理法 D.评估法

答案A,B 5.(2分)公共部门人力资源的义务，是指国家法律对公共部门人力资源必须作出或不得作出一定行为的（）。

    A.约束 B.强制 C.规范 D.劝告

答案A,B 6.(2分)我国公务员义务的基本内容是（    ）。

A.遵守宪法、法律和法规

B.依照国家法律、法规和政策招待公务

C.密切联系群众，倾听群众意见，接受群众监督，努力为人民服务。D.保守国家机密和工作机密 E.公正廉洁。克己奉公

答案A,B,C,D,E 7.(2分)绩效评估的方法包括（   ）。

A.考试法 B.民主评议法 C.评价量表法 D.访谈法

答案A,B,C 8.(2分)绩效管理系统设计的基本原则有（）。

     A.公开与开放原则 B.反馈与修改原则 C.定期化与制度化原则 D.可靠性与正确性原则 E.可行性与实用性原则

答案A,B,C,D,E 9.(2分)目前，世界上多数国家对公务员实行奖励的种类和方式主要有（   ）。

A.精神奖励 B.物质奖励 C.晋升奖励 D.通令嘉奖

答案A,B,C 10.(2分)人的劳动能力包含哪两个方面（）

     A.体能 B.智能 C.人格能 D.机械能 E.动能

答案A,B

三、判断题

1.(2分)绩效评估的基本原则是注重实绩。对 2.(2分)绩效具有动态性的特点。对 3.(2分)工作评价就是工作描述。错 4.(2分)考试录用要坚持竞争原则。对

5.(2分)心理测验是对行为样组的客观和标准化的测量。对 6.(2分)工作分析就是工作描述。错 7.(2分)人力资源的开发就是培训。错 8.(2分)人力资源获取的一般原则只有一条，就是任人唯贤。错 9.(2分)薪酬就是工资。错

10.(2分)人力资源获取就是招募。错 公共部门人力资源管理

交卷时间：2025-11-16 10:47:15

一、单选题

1.(3分)以能力为导向的薪酬结构的优点是（）

A.企业的薪酬成本低

   B.企业的成本管理低

C.重视员工的工作绩效及能力的实际发挥程度 D.有利于员工提高技术、能力

2.(3分)美国著名职业指导专家约翰．霍兰德认为决定一个人选择职业的最重要因素是（）

   A.环境 B.人际关系 C.工作性质

D.人格

3.(3分)劳动者与企业签订和变更劳动合同必须遵循三项根本原则。除平等自愿原则、遵守法律和法规原则外，还有一项是（）

 A.协商一致原则

B.按劳取酬原则

  C.各尽所能原则 D.公平公正原则 4.(3分)通过建立人力资源需求量及其影响因素之间的函数关系，根据影响因素的变化来推测人力资源需求量变化的方法是（）

A.趋势分析法

   B.散点分析法 C.比率分析法 D.回归预测法

5.(3分)马克思称之为用“饥饿政策”进行人事管理的阶段，其人性假设的基础是

   A.人天生是懒惰的，必须采用强制手段 B.人是经济人，是为了吃、喝等个人利益而劳动 C.人是为了获得他人的认同而劳动

D.人不只是为了金钱、物质而劳动，人有社会责任感

6.(3分)“金无足赤，人无完人”体现在人员甄选的原则上是()

A.用人所长原则

   B.民主集中原则 C.因事择人原则 D.德才兼备原则

7.(3分)福利管理原则不包括（）

A.定期化原

  B.合理性原则 C.必要性原则  D.协调性原则

8.(3分)企业吸收专业性人员时，应选择的最佳广告媒体是（）

   A.全国性的报纸 B.地方性的报纸 C.广播电视

D.特定的杂志

9.(3分)“应聘人员必须具备本地户口”这样的招聘用语违反了招聘原则中的（）。

 A.确保质量原则

B.公平公正原则

  C.双向选择原则 D.效率优先原则

10.(3分)员工获得的随其工作行为和业绩的变化而变化的那部分报酬称为（）

 A.基本工资

B.绩效工资

  C.激励工资 D.福利

11.(3分)企业的运行与经营管理需要依靠许多资源，其中最重要的资源是()

 A.人力资源

B.人才资源

 C.信息资源  D.关系资源

12.(3分)一般说来，成就需要较高的人倾向于选择（）的风险。

  A.较大 B.较小

C.适度

 D.最小

13.(3分)在绩效管理实施过程中，最直接影响绩效评价质量和效果的人员是（）

  A.高层领导 B.一般员工

C.直接上级/主管

 D.人力资源部人员

14.(3分)为培养组织成员对组织的光荣感和自豪感，必须注意（）

  A.运用心理定势 B.重视心理强化

C.培养认同心理

 D.化解挫折心理

15.(3分)以下激励理论中，把人作为“社会人”的人性假设是()

  A.W理论 B.X理论

C.Y理论  D.Z理论

16.(3分)劳动者与企业签订和变更劳动合同必须遵循三项根本原则。除平等自愿原则、遵守法律和法规原则外，还有一项是（）

 A.协商一致原则

B.按劳取酬原则

  C.各尽所能原则 D.公平公正原则

17.(3分)对企业绩效管理系统的诊断应进行（）分析。

A.全面

   B.个人 C.考评者 D.组织

18.(3分)企业在选择招聘广告媒体时，既要求成本低和传播面广，又要求招聘信息可以被保存，此时一般宜采用（）

   A.广播媒体 B.电视媒体 C.专业杂志媒体

D.报纸媒体

19.(3分)在考核结束后，主管与下属之间就评估所做的交流叫（）

 A.公开评估

B.评估面谈   C.评估讨论 D.评估讲座

20.(3分)讲授法属于与（）培训相适应的培训方法。

 A.技能

B.知识

 C.创造性  D.解决问题能力

二、多选题

1.(2分)在测评指标体系的结构中，其中有（ A.能力结构  B.绩效结构  C.人员结构  D.品德结构

答案A,B,D 2.(2分)有效的薪酬管理应遵循的原则是（） A.对内具有竞争力  B.对外具有竞争力  C.对内具有公正性  D.对外具有公正性  E.对员工具有激励性）。答案B,C,E 3.(2分)战略性公共部门人力资源管理的特点是（   ）。

A.处于人力资源活动的中心 B.宽范围的，注重变化的 C.处于人力资源活动的边缘 D.注重程序的

答案A,B 4.(2分)面试的方式有以下几种（）

     A.单独面试 B.小组面试 C.集体面试 D.压力面试 E.情景面试

答案A,B,C,D 5.(2分)良好的职业生涯发展计划应具备的特性包括（）。

     A.可行性 B.适时性 C.适应性 D.持续性 E.变动性 答案A,B,C,D 6.(2分)企业实行人员外部征聘可以通过以下途径进行()

     A.刊登广告 B.就业服务机构 C.猎头公司 D.大中专院校 E.推荐和自荐

答案A,B,C,D,E 7.(2分)我国公务员义务的基本内容是（    ）。

A.遵守宪法、法律和法规

B.依照国家法律、法规和政策招待公务

C.密切联系群众，倾听群众意见，接受群众监督，努力为人民服务。D.保守国家机密和工作机密 E.公正廉洁。克己奉公

答案A,B,C,D,E 8.(2分)职位分类的标准是（   ）。

A.职系说明书 B.职级规范 C.职等标准 D.官、职相对分离 答案A,B,C 9.(2分)组织协助个人制定职业生涯发展计划的方法有（）。

 A.建立职业发展的信息与预测系统  B.提供职业咨询  C.向员工开放工作岗位  D.确定培训计划  E.设计职业路径

答案A,B,C,D,E

10.(2分)导致培训重要的因素有()

 A.技术进步  B.学习型组织  C.团队工作  D.组织重组  E.参与管理

答案A,B,C,D,E

三、判断题

1.(2分)绩效评估的基本原则是注重实绩。（对）2.(2分)绩效具有动态性的特点。（对）3.(2分)考试录用要坚持竞争原则。（对）

4.(2分)心理测验是对行为样组的客观和标准化的测量。（对）5.(2分)工作分析就是工作描述。（错）6.(2分)人力资源的开发就是培训。（错）

7.(2分)人力资源获取的一般原则只有一条，就是任人唯贤。（错）8.(2分）工作评价的中心是现有工作人员。（错）9.(2分)学以致用，是培训与开发的原则之一。（10.(2分)薪酬就是工资。（错）

对）

**第四篇：人力资源管理绩效评价**

人力资源管理绩效评价研究综述

摘要：企业人力资源绩效管理与评估是当前研究的一个热点问题，本文把西方国外的评价研究和国内的研究状况现状相结合，从东西方对人力资源绩效管理不同看法的角度出发，结合本人自己的个别观点简略介绍了人力资源管理绩效评价理论及相关内容。

关键词：人力资源绩效管理东西方研究综述现状

国外的评价研究

起源：绩效评价起源于西方国家的商业实践，它经历了结果评价，侧重于行为过程的评价，最终将两者有机结合起来并与公司发展战略融为一体的过程。德鲁克在1954年最早提出了人力资源的概念,他认为人力资源的最大特点是其本质就是人,是一种特殊资源,是协调、融合、判断和想象等能力兼备的集合体。这种资源只能自我利用,传统的人力管理认为员工对工作是消极的以及对人事管理的误解,认为其是一种解决麻烦的行为等观念,已不适应时代的要求,如何开发利用人力资源成为人事管理的主旋律。德鲁克思想的提出标志着人事管理向人力资源管理迈步。

形成：继“人力资源” 的概念提出以后,1958年,社会学家巴克在其发表的《人力资源功能》书中论述了人力资源的管理问题,认为人力资源的管理同生产、销售等职能一样,是管理的一种基本职能,对企业的发展同样重要。巴克 认为,人力资源的管理包括劳工双方关系、人事行政管理等诸多方面,同时企业中的任意个体都具有价值,可以开发利用。同德鲁克一样,巴克也非常强调管理活动,认为对企业个体进行全方位的管理是必要的。作为人力资源管理的早期理论起源,20世纪50年代是前工业化时代逐渐向后工业化时代的转化期,德鲁克和巴克的理论是适应时代发展的,也将传统的人事管理提升到了人力资源管理的新阶段。

概况：总的来说，绩效评价的演进可分为四个阶段：即平均主义思想下的赏罚调剂阶段、主观评价阶段、德能勤绩评价阶段、量化考核与目标考核阶段。每一阶段的绩效评价系统都由企业所处的社会经济环境和企业的管理要求所决定，绩效评价的差异性集中体现在绩效评价的指标体系上。引言现代企业推崇“以人为本”的管理理念人力不再是廉价劳动成本的代名词而是作为可持续发展的资源获取竞争优势的砝码美国人力资源管理专家Noe认为人力资源（Human Resource）是企业或其它组织所拥有或能使用的各种具有劳动能力的人员是一项核心资源随着全球经济一体化进程的加快企业与企业之间的竞争越来越表现为人才的竞争人力资源的开发与管理在企业管理中的地位尤为显得重要那么如何引导和积极地推进人力资源地开发与管理工作呢？其中很重要地一环是人力资源管理绩效的评价研究人力资源绩效管理模型以及管理流程创新绩效评价方法为加强公司人力资源管理提供了依据。绩效管理是有效管理员工以确保员工的工作行为和产出与组织目标保持一致进而促进个人与组织共同发展的持续过程Noe等提出的组织管理模型能反映绩效管理的目的与实质而不是单纯是绩效考核本身。就如对员工行为的衡量绩效管理的组织模型是由以下要素及其相互关系构成的其中：

1、水平方向的人员特质、员工行为和目标成果三项要素构成绩效的“投入－产出”链人员特质是指员工的技能、能力等是绩效的基础例如销售人员需要具备特质是人际交往技能和产品知识这些特质通过员工的行为转化为目标成果员工具备了必要的知识、技能、能力以及其他特性才可能表现出有效的工作行为目标成果是

可衡量的工作产出是员工或团队行为的结果。

2、组织战略和目标与绩效管理的结合常常被忽略部门、团队以及个人的行为需要与组织战略联系起来才能把战略转化为行动促进战略目标的实现这是通过有效的人力资源管理支持企业战略的根本途径把绩效管理与组织战略结合起来越来越受到重视目前越来越多的企业开始采用绩效计划与评价体系（Performance Planning and Evaluation System）PPE的目的是把正式的绩效评价过程与企业战略相结合首先确定为实现战略所需要的工作绩效的具体类等等。

派别：有两个派别影响最为突出，彼得·德鲁克为代表的鼓吹派，在其代表著作《管理实践》中提出了“评价，否则放弃”；而反对派的代表人物戴明，在《质量管理》中猛烈抨击了绩效评价，列举多项绩效评价的“罪状”，认为绩效评价有可能使员工误入歧途，使管理偏离方向。而目前主要的人力资源管理理论主要有：战略型人力资源管理理论、规范型人力资源管理。

（1）战略型人力资源管理理论

20世纪80年代初期,许多学者重新思考了人力资源管理的特征,把企业的整体战略同人力资源管理相结合,以提高绩效。布兰克、戴尔等相继提出了较为完整的战略人力资源管理理论。但不同的学者对于战略有着不同的理解,霍尔的战略型人力资源管理主要侧重于战略与人力资源管理的相互依存作用。比尔认为在人力资源管理中综合了劳工关系及人事行政管理等,应该统一管理组织的个体及其各个不同的方面。德莱利等人则认为战略人力资源管理包括选拔、绩效评价、奖金等八个方面。但大多数学者关心的是绩效与人力资源管理的关系,认为两者之间的关系是战略性关系。每位学者对于战略这一概念理解的不同,致使该领域出现多种观点共存。

（2）规范型人力资源管理

规范型人力资源管理理论是指这些理论的规范型较强,一半是以实际调查和分析为基础的,往往包括人力资源管理的实践以及目标和结果。如Arthur的控制与承诺模型,以决策的制定、培训、工资、奖金等为变量,在对多家钢铁厂的人力资源管理进行调查后,分析后发现人力资源管理政策可分为控制和承诺两种完全不同的模式,控制模式旨在减少劳动成本资金以及强制员工服从公司规定和流程来促进效率的增加,而承诺模式则将企业的整体目标和员工的个人目标结合,以制定员工工作等行为。

国外人力资源管理主要盛行的有：“抽屉式”管理、“一分钟”管理、“破格式”管理、“和拢式”管理和“走动式”管理。“抽屉式”管理是一种通俗形象的管理术语，在现代管理中，它也叫做 “职务分析”它形容在每个管理人员办公桌的抽屉里，都有一个明确的职务工作规范，在管理工作中，既不能有职无权，也不能有责无权，更不能有权无责，必须职、责、权、利相互结合。当今一些经济发达国家的大中型企业较盛行。“一分钟”管理是西方许多企业纷纷采用的一种管理法则，并取得了显著的成效。具体内容为：一分钟目标、一分钟赞美及一分钟惩罚。所谓一分钟目标，就是企业中的每个人都将自己的主要目标和职责明确地记在一张纸上。每一个目标及其检验标准，应该在250个字内表达清楚，一个人在一分钟内能读完。这样，便于每个人明确认识自己为何而干，如何去干，并且据此定期检查自己的工作。一分钟赞美，就是人力资源激励。具体做法是企业的经理经常花费不长的时间，在职员所做的事情中，挑出正确的部分加以赞美。

这样可以促使每位职员明确自己所做的事情，更加努力地工作，使自己的行为不断向完美的方向发展。一分钟惩罚，是指某件事应该做好，但却没有做好，对有关的人员首先进行及时批评，指出其错误，然后提醒他，你是如何器重他，不满的是他此时此地的工作。这样，可使做错事的人乐于接受批评，感到愧疚，并注意避免同样错误的发生。在企业诸多管理中，最终都通过对人事的管理达到变革创新的目的。因此，世界发达企业都根据企业内部竞争形势的变化，积极实行人事管理制度变革，以激发员工的创造性，这就是“破格式”管理。“和拢式”管理中“和拢”表示管理必须强调个人和整体的配合，创造整体和个体的高度和谐。在管理中，欧美企业主要强调个人奋斗，促使不同的管理相互融洽借鉴。它既有整体性，有个体性，有自我组织性，有波动性，而且相辅相成，个体分散与整体相协调，有韵律性。“走动式”管理这是世界上流行的一种创新管理方式，它主要是指企业主管体察民意，了解实情，与部属打成一片，共创业绩。这种管理风格，已显示出其优越性。

国内现状

我国人力资源管理绩效管理体系的建设尚处于初级阶段，人力资源管理绩效管理体系尚未完善，大部分企业对绩效管理的满意度不高。目前我国关于人力资源管理理论稀少，研究成果虽然有进步，但底子薄，理论不及西方系统完善。现状中问题如下：

（1）用人制度僵化、缺乏竞争机制

现行的企业用人制度主要是全员劳动合同制和聘任制即以劳动合同形式把企业和个人之间关系明确下来，并对管理人员和技术人员实行分级聘用。随着市场化推进，这种制度表现出来的缺陷是缺乏竞争性、公开性、公平性。人员的聘用仍是通过主管提名、人事部门考察、组织讨论的方式决定。公开选拔、竞争上岗的方式还没有进一步推行。员工与企业签订劳动合同后，只要没有违反厂纪厂规，都会按时享受相应待遇，稳坐“铁交椅”。同时人员配置机制不规范，因人设岗现象严重，因事配人还不能彻底落实，工作职位与个人能力上的能级对应原则没有充分体现，造成人才缺乏与人才浪费并存、人才闲置与用人不当并存。

（2）重管理、轻开发，忽视对各级管理者素质的提高

一个人的潜质有赖开发，大量潜在人才有待开发，人只有开发好，讲管理才容易出效益。许多跨国公司的老板非常重视员工的培训，他们相信对人力资源的投资能产生成倍的经济效益，投入越多回报越大。然而，我们许多的企业却盲目地强调向管理要效益，而没有把员工的前期培训开发工作做好，结果许多工作没法进行，最后导致效益低下。国外人力资源的开发，首先强调开发管理者，其次才是开发员工，我们现在的企业只强调开发员工而忽视管理者自身观念的改变和素质的提高。目前我们的企业搞不好，关键是管理者的问题。因为管理者占企业员工总数的5％—10％，而他们的作用却远远超过90％的员工在企业组织中的作用。所以，管理者的好坏，直接影响到企业人力资源的开发与管理，直接关系到企业的生存与发展。如果管理者没有更新观念，只用老一套来要求员工，必将导致企业的人力资源开发与管理工作陷入困境。企业的成功取决于领导者综合素质，在激烈的市场竞争中，企业管理工作的好坏，已成为企业能否适应市场并在竞争中取胜的重要因素，而企业管理的好坏，很大程度上又取决于企业领导者的综合素质。“将帅无能，系及三军”，一个好的企业肯定有一个好的领导。大量事实也证明，那些能使破产的企业起死回生的人都是高素质和高管理水平的。培养选拔优秀的职业经理人才是提高整个企业管理水平的有效措施和必要途径。

（3）绩效考核、评价与激励机制不够完善

在管理中，由于缺乏科学的考核机制，忽视人的利益和主观需要，严重影响了员工特别是优秀人才的工作积极性，抑制了人力资源的潜力，形成严重的资源浪费。在用人方面缺乏科学的绩效评价机制，往往通过管理者的“印象分”决定人才的价值。由于不同管理者的阅历、能力及对待人才看法的差异，具体操作中难免松紧宽严不

一、因人而异，使客观、公平、公正的选人原则难以体现。在收入分配方面缺乏与绩效考核挂钩的收入分配机制。收入分配中的平均主义倾向仍很严重，“你有我有全都有，你好我好大家好”的一团和气、看似公平的风气还有一定市场，这实际上是忽视了人在工作中主观能动性的发挥及人的贡献。

（4）企业人力资源缺乏综合工作的能力

人力资源是国际竞争、企业竞争的最主要资源，这就使人力资源成为企业管理方面最具有决定意义的内容，人力资源部门也上升为战略部门。新时代的人力资源部门需要以前瞻性的战略眼光来帮助企业提高经营效能。然而，我国企业人事部门的工作人员，缺乏综合工作能力。笔者认为，大中型企业专业人力资源管理人员应具备的知识和能力主要有:（1）具有善于交际的技巧，能够倾听和理解他人的想法和要求;（2）具有教高的语言表达能力;（3）具有协调解决问题的能力;（4）具有法规方面的知识;（5）对公司情况熟悉，对企业的发展战略目标要了如指掌，并参与职能部门的目标制定工作。

随着社会的发展,人力资源管理也随之与时俱进,未来发展的趋势主要有:网络化趋势,网络技术的进步导致企业组织的开放性增大和层次趋的减少,民主和自我管理、权力充分授予等为特征的网络组织形式,以团队为基础的管理形式将逐渐构成;战略型人力资源管理,人力资源管理将不仅只是人事工作,将位于战略型的地位,注重人力资源管理与其他部门的协作是至关重要的;管理知识型员工,知识时代的来临使得知识型员工逐渐成为企业人力资源的重要构成组分,但是其管理并不同于传统的人力资源,因此如何有效管理该类员工,成为企业面临的挑战;人力资源管理与公平,在组织中,公平和公正是基本理论,人力资源管理中这两者的应用逐渐开始,从其发展前景说,比较光明,但是具体实施起来还有很多工作要做。

个人观点

人力资源管理是现代企业管理的核心。人力资源管理绩效综述经历了一个漫长过程，内容逐渐从单一到全面，由简单到复杂。理论不断完善，体系不断健全并伴随着不断扩展和深化的理论体系而逐渐实现多元化。另一方面我国只有通过不断的学习与创新，将西方的管理理论通过转化应用于适合我国国情的企业管理实践中，并不断归纳、总结、“中国化”，才能使我国人力资源管理的理论与实践应用水平逐步和世界接轨。理念层面上要树立以人为本的管理理念，激励层面上要建立完善而有效的激励机制，文化层面上要培育并强化组织文化，制度层面上要对传统的人力资源管理体系进行再创造。简单来说就是要树立“以人为本”的科学管理理念，实现人力资源的优化配置 “以人为本”的管理思想，也就是说人本管理。要注重人力资源投资的开发与人力资本投资，并且建立灵活的竞争机

制国有企业要改变就业“铁饭碗”、分配“大锅饭”，在根本上排斥竞争和个人才能的发挥、个人利益的实现，真正实现公开、公平、公正的用人自主权，使企业引进需要的人，淘汰富余的人，建立干部能上能下，员工能进能出的灵活竞争机制，搞活企业，提高生产效率，让优秀人才有用武之地，让他们能在适合自己的岗位上得到发展，从而为企业创造更多的利润。

**第五篇：公共部门人力资源管理复习资料**

.名 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。

公共部门人力资源管理是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、使用、评估、培训、薪酬、奖惩、维护等的价值理念、政策规定与管理实践的总和。

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。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。也称为岗位评价、职务评价。公共部门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部的职位空缺，实现内部人力资源的合理配置的过程。

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一个重要的环节。

心理测试：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。

情景模拟：是指根据被试可能担任的职务，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系列方法。

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

养老保险：是国家和社会根据一定的法律和法规，为确定劳动者在达到国家规定的解除劳动义务的劳动年龄界限，或保障因年老丧失劳动能力退出劳动岗位后的基本生活而建立的一种社会保险制度。

公共部门战略性人力资源管理：是指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。

简 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。

工作分析与工作评价的功用：①有利于人力资源规划。②是人员获取、任用、晋升的前提。③使组织机构实现精简、统一、效能的目的。④为人员教育、培训、开发提供客观依据。⑤实现绩效管理的科学化。⑥合理公平地确定薪酬。⑦有效地激励员工。⑧有利于实现职业生涯规划。有效面试的设计：①科学确定面试测评要素。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。④运用一个有程序的结构形式。⑤开发面试提问。⑥注意倾听与观察。⑦营造面试气氛。⑧不要大规模的运用面试。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.对被试进行评估。

制定标准的原则：1.标准是基于工作而非工作者。2.标准是可以达到的。3.标准是为人所知的。4.标准是经过协商而制定的。5.标准要尽可能的具体而且可以衡量。6.标准有时间的限制。7.标准必须有意义。8.标准是可以改变的培训与开发的方法（1）案例分析（2）研讨会（3）课堂讲授（4）管理游戏（5）拓展训练（6）电影（7）计划性指导（8）感受性训练 绩效评估的作用：①绩效评估是绩效管理的重要组成部分，可以完善绩效目标，检查和促进绩效目标的实施，甚至可以说，绩效评估决定绩效管理的成效；②绩效评估是绩效管理的一种技术工具。③绩效评估为最佳决策提供了重要的参考依据。④绩效评估为组织发展提供了重要的支持。⑤绩效评估为员工提供了一面有益的“镜子”，是有效激励员工的手段。.⑥评估为确定员工的工作报酬提供依据。⑦绩效评估为员工潜能的评价以及相关的人事调整提供了依据。

评价中心的作用：1．用于选拔员工，重点在于挑选那些具有胜任岗位所必需的能力或潜质的员工 2．用于培训诊断，重点分析员工优劣势，明确员工需要在哪些方面加强，为培训提供参考依据 3．用于员工技能发展，在培训诊断的基础上，改善提高其能力。评价中心技术主要包括无领导小组讨论、公文筐测验、案例分析、管理游戏等。

公共部门人力资源管理的发展趋势：①变革管理中重视文化资本；②核心专长导向的人才培育；③组织发展提升企业战斗力；④建构企业大学，积累智慧资本；⑤重视人才训练绩效之评估与改善；⑥善于学习科技，打破传统教学；⑦人才培训应转型为绩效顾问；⑧管理发展与接班人的培育；⑨国际化人才之培育及运用；⑩以终生学习来协助员工职业生涯发展。我国的趋势：深入的理论研究将会不断出现；跨学科联合攻关的局面将会形成；夯实学科基础的研究将成为重点；与企业人力资源管理研究将逐步趋同；跨文化管理研究将被提上日程。

组织如何协助个人制定职业生涯规划：①将人力资源规划与个人职业生涯发展联系统一起来。②进行职业发展预测，分析职业发展走向。③系统研究组织提供的各种职业生涯发展的机制与通道，帮助个人开发职业能力。④向员工提供职业选择方面的信息，开展职业咨询。⑤促使员工更多的参与组织为职业发展安排的活动。⑥帮助个人协调或解决员工自我发展与家庭发展带来的矛盾和冲突，给员工以物质上、精神上、时间上的支持。

多选或简答 公共部门人力资源管理的基本原理：①以人为本②开发先导③系统动力④能级对应⑤竞争强化⑥反馈控制⑦弹性冗余⑧互补增值。多选 公共部门人力资源管理模式：求才、用才、育才、激才、留才。公共部门人力资源管理的主要职能：①人力资源规划②人力资源获取③人力资源发展④人力资源保障⑤人力资源研究。

7、公共部门人力资源管理环境与公共部门人力资源管理的关系：①公共部门人力资源管理环境决定和制约人力资源管理活动。②公共部门人力

资源管理必须主动适应环境及其变化。③公共部门人力资源管理系统具有反作用。

8、人力资源管理的四个主要角色：管理战略性人力资源、管理组织的机制结构、管理员工的贡献程度、管理转型与变化。

9、公共部门人力资源管理者的知识技能模型：技术知能、组织知能、人际关系知能、知识知能。

10、微观的人力资源规划是指各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。

11、选择 人力资源规划的种类：总体规划；业务计划。

12、人力资源战略规划的内容：制度框架、愿景目标、战略选择、实施评估。

16、工作评价的方法：排序法、分等法、评分法、因素比较法。

17、人员分类，又称人事分类，归纳为三类：品位分类、职位分类、官职并立职位分类。

18、实行品位分类的国家主要有英国、法国、德国、意大利、韩国、新加坡、阿根廷。

实行职位分类的国家有美国、加拿大、泰国、菲律宾。我国台湾实行官职并立职位分类制度。

19、公共部门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部的职位空缺，实现内部人力资源的合理配置的过程。

20、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。

21、人力资源招募的方法：（1）内部招募：①提升②调用③内部公开招募④内部人员重新聘用（2）外部招募：①广告②学校③职业中介机构④网络⑤熟人介绍⑥特别招募

22、公务员的录用程序：①发布招考公告；②报名与资格审查；③考试；④考察与体检；⑤公示、审批或备案。

24、人力资源获取成本评估：①获取成本；②获取成本效用评估；③获取收益—成本比。

25狭义人力资源测评：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，进而对其价值做出判断，为管理决策提供依据的过程。

26笔试：是让被试在规定的时间和地点，按照试卷的要求，解答事先拟好的试题，通过卷面评分来评判其掌握知识的程度和综合分析能力、文字表达能力以及逻辑思维能力的一种测评方式。主要类型：1客观式考试2论述式考试3论文式考试心理测验的优点：1迅速2比较科学3比较公平4可以比较缺点：1可能被滥用2可能被曲解面试的种类：1根据面试所达到的效果可以分为初次面试和诊断面试2根据参与面试过程的人员可以分为个别面试、小组面试和集体面试3根据面试的组织形式可以分为结构型面试、非结构型面试和压力面试4BD面试与能力面试5根据面试强调的重点可以分为条件面试（SI）、模式化行为描述面试（PBDI）和多模型面试（MMI）

评价中心：是一种测定一群人中每个个体在多种情景事件中表现出的行为特征的操作程序。

评价中心的主要评价方法：1情景模拟。2公文处理。3小组讨论。4管理游戏。5角色扮演。6其他形式（面谈模拟，事实判断，书面案例分析，即席演讲）

绩效管理：是通过策略及整合的方法，来发展个别员工及团队的能力，以改善人群的工作绩效，并支持组织持续的发展。

绩效标准：是指对员工工作绩效的数量和质量进行监测的准则。由三个要素组成：标准的强度和频率、标号、标度。

绩效评估的方法：（1）非系统的绩效评估方法①基于员工特征的绩效评估方法（排序法、对比法、强制分配法、评价测量法）②基于员工行为的绩效评估方法（清单法、关键事件法、行为锚定评价量表法、混合标准量表法、行为观察量法）③基于工作结果的绩效评估方法（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、平衡计分卡）

公共部门人力资源培训与开发是指公共部门为了促进组织目标与员工职业生涯目标的实现，从组织实际情况和员工发展需要出发，对员工的知识、技能、动机、态度和行为等所实施的有计划的教育、培训和开发。

培训目标主要有三种：知识目标、行为目标、结果目标。

一个有效的目标，应符合五个条件：“SMART 原则”具体的（specific）、可量化的（measurable）、可实现的（achievable）、注重结果的（result-oriented）、有时间期限的（time-limited）。

培训与开发的原则（1）以人为本，按需施教（2）全员培训，保证质量（3）全面发展，注重能力（4）联系实际，学以致用（5）与时俱进，改革创新。

培训评估的内容：反应层面、学习层面、行为层面、结果层面。投资回报率ROI=培训净收益∕培训成本。

培训开发的类型 ①以是否在职分：在职培训、脱产培训；②以受训者不同：管理人员培训、专业技术人员培训、操作人员培训；③以培训的目的不同：观念转变培训、态度转变培训、专项技术培训、管理技能培训；④以职业生涯发展的阶段：职前培训、调任培训、晋升培训、退休培训。

职业生涯：狭义的职业生涯仅涉及个体从工作开始到工作结束这段时间内与工作有关的活动、态度等行为，仅针对客观工作而言；广义的职业生涯则贯穿个体的一生，重视整个过程及其在此过程中所受到的各种影响。

职业生涯规划是指基于个人和组织方面的需要、结合环境中的机制而制定的个人在职业领域未来发展计划的活动。

职业生涯发展是指个体在其职业活动中不断挖掘自己的潜能，并使其潜能得以发展的过程。

职业生涯管理又称“职业发展管理”，是现代组织人力资源管理的重要内容之一，是组织结合自身目标的实现与员工职业生涯发展的需要，帮助员工制定职业生涯规划和职业生涯发展的一系列活动。

职业生涯管理的内容：1.建立职业发展的信息与预测系统2.提供职业咨询3.向员工开放工作岗位4.确定培训计划5.设计职业路径6.制定工作-家庭平衡计划

职业生涯规划的内容自我评价、职业选择、目标设定、目标实现策略、反馈与修正

胜任特征的内容知识、技能、社会角色、自我认知、个性特质、动机分类：成就特征、助人/服务特征、影响特征、管理特征、认知特征、个人特征测评方法：纸笔心理测验、评价中心技术、行为事件访谈法、编码计分技术等。三种胜任特征模型格式：经典模型、通用模型、传统模型

公务员晋升方法：年资晋升、委任晋升、功绩晋升、招聘晋升、考试晋升

公务员晋升管理原则：德才兼备；群众公认；注重实绩；公开、平等、竞争、择优；依法晋升

薪酬：是指员工因为劳动贡献而从雇主那里获得的包括货币形式和实物形式的补偿。

构成：工资，基本工资、绩效工资；奖金；津贴；补贴；其他薪酬；福利。

薪酬管理的基本原则：同工同酬原则；合法性原则；公平与公开原则；动态管理原则；比较平衡原则；成本补偿与控制原则；与组织战略一致的原则。

薪酬的等级制度：技术等级薪酬制；职务薪酬制；职位薪酬制；结构薪酬制；职务级别工资制；岗位技能工资制；宽带薪酬制。

薪酬等级的制定方法：工作导向的定薪方法；技能导向的定薪方法；市场导向的定薪方法。

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、住房补贴、交通费、工作午餐、商业保险、有偿假期、生活福利。62 社会保险：是国家通过立法而建立起来的旨在保障劳动者在暂时或永久地失去劳动力时，或在工作中断期间的基本生活需求的一种保险制度。社保的具体内容：养老保险；医疗保险；工伤保险；失业保险；生育保险。

战略性人力资源管理解决哪些问题（即职能）：旨在选拔和开发员工潜质，为企业提供更优秀的人力资源的；旨在激励员工工作积极性，刺激员工努力工作的；旨在发挥员工影响和作用，同时达到激发潜能和激励努力工作目的的；加强员工沟通，为员工工作创造良好的信息条件的。

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！