# 公共部门人力资源管理问题与解答2

来源：网络 作者：空山幽谷 更新时间：2025-05-14

*第一篇：公共部门人力资源管理问题与解答2一、如何理解人力资本的涵义？1、人力资本不是指人本身或人口群体本身，而是指一个人或一个人口群体所具有的知识、技术、能力和健康等质量因素。2、人力资本是一种具有经济价值的生产能力。3、一个人所拥有的人...*

**第一篇：公共部门人力资源管理问题与解答2**

一、如何理解人力资本的涵义？

1、人力资本不是指人本身或人口群体本身，而是指一个人或一个人口群体所具有的知识、技术、能力和健康等质量因素。

2、人力资本是一种具有经济价值的生产能力。

3、一个人所拥有的人力资本并非与身俱来，而是后天靠投入一定的成本而获得的。

二、人力资本具有哪些特点？

1、人力资本是存在于人体之中，与其承载者不可分离，不能够直接转让和买卖，只能被出租，或转让使用权；

2、人力资本的形成与效能的发挥都与人的生命周期紧密地联系在一起，而且受其个人偏好的影响；

3、一个人可能拥有不同形式的人力资本但其总量是相当有限的，同时一个人所具有的非互补的人力资本也不能同时使用；

4、人力资本的形成一般是在消费领域，当然有时也在生产领域；

5、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。

三、如何评价人力资本理论？

1、人力资本拓展了“资本”的内涵，但也导致了人力资本理论的混乱，为后来者将其与资本混淆埋下了伏笔；

2、作为一个理论的基石性概念，人力资本的概念具有不确定性；

3、如何对人力资本进行测量乃是今后我们需要解决的问题；

4、人力资本与知识、分工、专业化、知识资本等经济范畴之间的关系，尚未形成一个系统的逻辑体系；最后，重知识，轻技能。将“知识”与“技能”绝然分开，在逻辑上是明显错误的。

四、公共部门人力资本不同于一般人力资本之处是什么？

1、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。

2、公共部门人力资本具有成本差异性。

3、公共部门人力资本具有绩效测定的困难性。

4、公共部门人力资本具有收入与贡献难以对等性。

5、公共部门人力资本具有市场交易不充分性。

五、如何理解公共部门人力资源规划的含义？公共部门人力资源规划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。这个定义主要强调以下四点：

1、公共部门人力资源规划是以组织战略目标为基础的，是为实现公共组织战略目标服务的。

2、公共部门人力资源规划要对未来的情况进行预测分析，以增强人力资源管理的适应性和科学性。

3、公共部门人力资源规划是制定行动方针的过程。

4、公共部门人力资源规划是管理过程中的一个环节。

六、公共部门人力资源规划的内容是什么？

1、总体规划。总体规划是从整个公共组织系统和公职人员队伍出发，在分析政府机构和预算状况的基础上，确定一个时期内人力资源管理的总目标、总政策、实施步骤和总预算的安排，以求公共组织的职位与人员数量、素质结构在总量上达到基本均衡。这一规划具有战略性指导性，是公共组织自身战略发展规划的重要组成部分。人力资源总体规划是连接组织战略与人力资源管理战略、人力资源管理战略与人力资源具体活动的桥梁。

2、业务规划。业务规划是指公共组织根据其工作岗位的需要、部门预算情况及其发展方向，在工作描述和工作分析的基础上，确定本组织在一个时期或一个财政年度内，对人力资源的需求状况，制定出人力资源获取、分析、晋升、教育培训、考核评估、工资保险福利、劳动关系、退休等方面的工作计划。这些计划是宏观人力资源规划的展开和具体化，每一项业务计划都由目标、任务、政策、步骤及预算等部门构成。

七、公共部门人力资源业务规划包括哪几种类型？

1、晋升规划。

2、人员补充规划。

3、培训开发规划。

4、职业规划。

5、人员使用规划。

6、绩效评估及激励规划。

7、退休及解聘规划。

八、在运用德尔菲法进行预测时应遵循哪些原则？

1、挑选的专家应有一定的代表性、权威性；

2、在进行预测之前，首先应取得参加者的支持，确保他们能认真地进行每一次预测，以提高预测的有效性。同时也要向组织高层说明预测的意义和作用，取得决策层和其他高级管理人

员的支持；

3、问题表设计应该措辞准确，不能引起歧义，征询的问题一次不宜太多，不要问那些与预测目的无关的问题，列入征询的问题不应相互包含；所提的问题应是所有专家都能答复的问题，而且应尽可能保证所有专家都能从同一角度去理解；

4、进行统计分析时，应该区别对待不同的问题，对于不同专家的权威性应给予不同权数而不是一概而论；

5、提供给专家的信息应该尽可能的充分，以便其作出判断；

6、只要求专家作出粗略的数字估计，而不要求十分精确。

九、公共部门人力资源流动的意义有哪些？

1、合理的人力资源流动有利于提高公职人员的素质和能力。

2、合理的人力资源流动有利于优化公共部门人才队伍结构。

3、合理的人力资源流动有利于促进用人与治事的统一。

4、合理的人力资源流动有利于改善组织的人际关系。

5、公共部门人力资源的流动，还有利于解决公职人员的实际生活困难，如长期两地分居、上班路途遥远等，体现组织对公职人员的关心和爱护，具有稳定公职人员队伍的作用。

十、公共部门人力资源流动的原则有哪些？

1、用人所长的原则。

2、人事相宜的原则。

3、依法流动的原则。

4、个人自主与服从组织相结合的原则。

十一、人力资源市场对人力资源流动的作用是什么？

1、人力资源市场构成人力资源流动基本渠道。

2、人力资源市场改变人力资源流动的方式。

3、人力资源市场扩大人力资源流动的范围。

4、人力资源市场提高人力资源流动的效益。

十二、人力资源市场的功能有哪些？

1、调配功能。

2、信息储存和反馈功能。

3、教育培训功能。

4、管理功能。

十三、政府在人力资源市场建设中的作用有哪些？

1、完善人力资源市场的法律体系。建立一套公平、公正、公开的行为规则，使人力资源市场的各项活动有法可依，有章可循，是市场有序运行的重要条件。

2、实行有效的宏观调控。

3、加强对人力资源市场的服务功能。

4、维护人力资源市场的秩序。

十四、我国公共部门人力资源流动的障碍有哪些？

1、人力资源的市场主体地位未完全确立。

2、市场法规和社会保障制度不健全。

3、户籍制度改革滞后。

4、官本位思想的影响。

十五、如何促进我国公共部门人力资源流动？

1、明确公共部门人力资源流动的市场主体地位。

2、完善市场法规和社会保障制度。

3、改革户籍制度。

4、破除官本位观念。

十六、公共部门工作分析的作用有哪些？

1、工作分析是公共部门人力资源规划的基础。

2、工作分析为公共部门人员甄选与录用提供了客观标准。

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。

4、工作分析为公共部门的绩效评价提供客观依据。

5、工作分析有助于薪酬制度设计的科学性。

6、工作分析有利于公共部门员工的动态调配与安置。

7、工作分析有助于劳动安全。

8、工作分析有助于公共部门的工作设计工作。

十七、工作分析的方法有哪些？

1、访谈法。

2、问卷法。

3、直接观察法。

4、工作实践法。

5、工作日志法。

6、功能性工作分析法。

十八、公共部门工作说明书包括哪些内容？

1、工作标识：

2、工作目的3、工作职责

4、工作权限

5、绩效标准

6、工作环境

十九、公共部门工作说明书的编写应该遵循哪些准则？

1、清楚。

2、准确。

3、专门化。

二十、品位分类的优缺点各是什么？

1、品位分类制度的优点是：（1）结构富有弹性，适应性强，应用范围广，便于人事机构调整公务员的职务，所采用的级别随人走，免除了因职务变动和另有任命所带来的不安全感，能调动公务员工作的积极性，有利于个人的全面发展和人才流动；（2）它是建立在公务员应该是具有多面的知识的通才，而不需要很专门的知识这一认识基础上的，比较适用于担任领导责任的高级公务；（3）注重按行政首长和上级主管的意图行事，有利于集中统一地领导，树立行政权威，工作任务特别是临时性的任务指派也容易。

2、品位分类制度的缺点是：（1）不注重对工作人员现有岗位设置是否合理进行调查分析，因人设岗，容易造成机构臃肿、职责不清，人浮于事局面；（2）在人事管理中主观随意性比较大，没有统一、规范的要求；（3）过分重视学历、资历、身份等静态因素，不利于学历低、资历强但能力强、水平高的人才脱颖而出。二

十一、职位分类的优缺点各是什么？

1、职位分类的优点在于：（1）因事设人而避免了因人设事滥竽充数现象；（2）可以使考试和考核标准客观，有利于事得其人，人尽其才；（3）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；（4）可以做到职责分明，减少不必要的推诿纠纷，有利于获得职位的最佳人选，解决机构重叠、层次过多、授权不清、人浮于事等问题，提高组织机构的科学化、系统化水平，使组织机构经常处于合理高效的状态。

2、职位分类的缺点主要表现在：（1）在适用范围上，职位分类较适用于专业性较强的工作和职位，而对高级行政职位、机密性职位，临时性职位和通用性较强的职位，则不太适用；（2）实施职位分类的程序繁琐复杂，需要动用大量的人力、物力并需要有经验的专家参予，否则难以达到科学和准确地步；（3）职位分类重事不重人，强调“职位面前人人平等”，因此严格限制了每个职位的工作数量、质量、责任，严格规定了人员的升迁调转途径，有碍于人的全面发展和人才流动，个人积极性不容易得到充分发挥；（4）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。二

十二、公务员职位分类的程序是什么？

1、职位调查。职位调查的主要内容包括：（1）职位的工作性质及特点；（2）工作目的和工作范围；（3）职位的职务和责任；（4）为完成职位工作所必要的任职资格和条件的资料；（5）有关领导对该职位的叙述和认定；（6）有关职位调查的其他资料。

2、职位分析。分为两步：（1）统计分析。即对职位的是数量、类别等进行分析。（2）理论分析。即借助于概念、判断和推理等思维形式，对职位的内容及其内在联系进行系统的分析。

3、职位评价。包括三个方面：区分职系。区分职级。职级列等。

4、职位归级。二

十三、公共部门人力资源在招募与选录过程中，必须遵循哪些原则？

1、能岗匹配原则。

2、因事择人原则。

3、德才兼备原则。

4、公平竞争原则。

5、信息公开原则。

6、合法原则。二

十四、培训和常规教育有哪些区别？

1、从培训的性质看，公共部门人力资源培训属于成人教育和职业教育的范畴，是一种继续教育。

2、从培训的目的看，公共部门人力资源培训是以任职人员为主要对象、以工作为中心的定向培训。

3、从培训的内容看，公共部门人力资源培训是多元化培训和针对性培训的统一。

4、从培训的形式看，公共部门人力资源培训不像学校常规教育那样整齐划一。二

十五、公共部门人力资源开发与培训的作用是什么？

1、公共部门人力资源培训是提高公职人员整体素质和业务能力的基本途径和重要保怔。

2、随着现代科学技术的发展，公职人员所涉及的业务内容和处理方法也处在不断更新和变化之中。

3、公共部门人力资源培训是充分开发人才资源的重要渠道，是公职人员自身职业发展的重要台阶。

4、公共部门人力资源培训是公共部门管理职能调整和转变的要求。二

十六、公共部门人力资源开发与培训应遵循哪些原则？

1、理论联系实际的原则。

2、学用一致的原则。

3、按需施教的原则。

4、讲求实效的原则。贯彻讲求实效的原则，应从以下几个方面着手：首先，要认真分析需求，根据需求制定培训计划。其次，要根据不同情况，采用灵活、多样的培训方式，井根据需要确定培训时限、培训的手段可以采用学校脱产培训，也可以采用在岗培训或业余进修等多种形式。二

十七、目前较具代表性和较为通用的培训方法有哪几种？

1、讲授式培训法。

2、研讨式培训法。其基本程序是：第一，教师提出问题，此类研讨的问题要有理论意义和现实意义，一般应该能够引起争论；第二，学员根据问题查阅有关资料；第三，在查阅资料的基础上，在教师的指导下，学员采用小组讨论式、系列研讨式、沙龙式等不同形

式进行交流和研讨。

3、案例分析培训法。

4、合作研究培训法。

5、角色扮演培训法。

6、人格拓展训练培训法。公共部门的人力资源培训还包括自学法、领导成就训练法等，还可采取运用现代科技手段的视听技术培训法和计算机培训法等。

1、公共部门人力资源开发与管理和传统人事行政管理具有哪些不同？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。

2、21世纪我国人力资源开发与管理应该注意哪些问题？（1）要注意现代市场经济条件下人力资源的流动性；（2）要注意现代化市场经济条件下人力资源的竞争性；（3）要注意区分普通人力资源和高素质人才资源；（4）应该确立大的人才战略。

1、试述公共部门人力资源管理发展的特点和趋势。（1）专家治理以及政府管理职业化。（2）从消极的控制转为积极的管理。（3）公共部门人力资源发展的重视和强调。（4）人力资源管理与新型组织的整合。在信息技术的冲击下，传统的金字塔形的组织机构正在让位于更合乎新信息社会需要的组织结构。（5）公共部门人力资源管理的电子化。（6）政府人力精简与小而能的政府。政府组织规模的庞大，乃是过去时代各国政府的一个普遍现象，究其原因在于政府功能的扩张、社会的发达、政务的增繁以及政府自身的内在扩张。（7）绩效管理的强调与重视。随着公共组织目的取向色彩日益浓厚，绩效将深入种种目标当中，成为最受关注的课题。（8）公务伦理责任的强调和重视。

2、试述21世纪人力资源的特征。（1）稀缺性。生产资源的稀缺性是由人类需要的无限性引出的生产资源的相对有限性。（2）层次性。人力资源作为一个整体一般是指社会人口中那些掌握并能运用一定科学技术知识的群体，但由于在这一群体中人们所掌握和运用的科学技术知识在质和量上存在差异，人力资源因此又可分成若干层次。（3）知识性。知识是人们在社会实践中积累起来的经验。（4）创造性。人力资源作为知识资源的载体，它是以知识为资本，以智力为依托，以创新为使命的一种活的资源，不仅体现在物质财富的创造上，更重要的是它还能对知识本身加以创新。（5）流动性。人作为思想者，都有自己的个人素养、独立精神、自主意识以及理想抱负，他们对成就、荣誉、责任等有着更大的期望值。（6）可再生性。体现在两个方面：第一，对人力资源的使用或消费实际上是对知识资源的消费，知识资源的消费不是一次性消费；第二，人力资源具有主动补充和更新知识资源的天性。（7）收益递增性。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，且呈现出边际收益递增的趋势。首先，由于稀缺性，通常情况下能与其它可利用资源相配合的人力资源总是显得不足，使增加这种稀缺生产资源投入的经济主体在正常情况下总可获得高于其成本的收益。其次，由于知识性和创造性，在知识和智力对经济发展、经济竞争起决定作用的时代，拥有人力资源就意味着拥有这样的能力和地位可为人力资源拥有者不断增加财富。最后，由于人才资源的可再生性，使人力资源的拥有者在拥有期内可以持续获得人才资源所固有的出色的创造力和产出率，并可减少乃至避免发生类似于物质资源的反复搜寻和获取所需要的成本。）

**第二篇：公共部门人力资源管理问题**

我国公共部门人力资源管理问题及对策

我国公共部门人力资源管理问题及对策

摘要:

随着知识经济时代的到来,现代人力资源管理思想正在对公共部门尤其是政府人事管理方式提出挑战,公共部门人力资源管理的理念、制度和模式的转变成为改革的一个重大部分,而目前,公共部门人力资源管理存在着一些不足之处,因此,以现代人力资源管理思想为指导,建立与之相适应的管理制度和方法成为中国公共部门人事管理发展的必然趋势。关键词：公共部门;人力资源管理

随着知识经济时代的到来和世界范围内公共部门人力资源管理改革的兴起,我国公共部门的人力资源管理也正在经历一场深刻的变革。因此,分析公共部门人力资源管理的现状及其存在的问题,并依此采取针对性的改进措施十分重要。只有建立科学、有效、合理的公共部门人力资源管理体制,才能确保我国公共部门的高效运转。

一、公共部门人力资源管理的特点

在现代社会,人力资源管理已经成为组织管理活动中的一项基本的管理职能。从一般意义上说,人力资源管理就是指组织为实现管理目标而对其内部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行为。与公共部门相适应,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。公共部门人力资源管理具有一般人力资源管理的共性,但由于公共部门自身的特性,决定了公共部门人力资源管理有其特殊性。这种特殊性主要表现在以下几个方面：

(1)利益取向的公共性。公共部门的人力资源管理不允许谋求其部门的自身利益,公共管理包括公共部门人力资源管理,必须以公共利益为其最基本的价值取向。

(2)管理行为的政治性。以政府为核心主体的公共部门掌握社会公共权力,在社会价值的权威性分配中起关键性作用,所以公共部门人力资源管理不可避免地具有政治性色彩。

(3)管理层级的复杂性。以政府为核心主体的公共部门,是一个纵横交错、层级节制的庞大的组织结构体系,这就决定了公共部门在人事管理权限的划分、人力资源的获取、配置、使用等方面都具有与私人部门所不可比拟的复杂性。

(4)绩效评估的困难性。公共部门的产出是公共物品,大多数公共物品具有非竞争性、非排他性的特点,无需通过市场就可以消费,并且难以量化,难以确定个人在其中的贡献份额,因此对公共部门的人力资源进行绩效评估就存在一些技术上的困难。

(5)法律规制的严格性。公共权力具有两重性,既可以用来实现公共利益,也可以用来谋取个人私利。因此必须以专门的法律、法规对公共部门人力资源管理加以严格的规范,在各个环节上以法律形式予以约束,依法进行管理。

二、我国公共部门人力资源管理的问题：

公共部门人力资源管理是公共部门实施管理活动的前提和基础,它直接影响公共管理活动的正常开展。目前,我国以政府机关为代表的公共部门人力资源管理状况不容乐观,管理中存在许多不足之处:

(一)我国公共部门对现代人力资源管理理论的系统认识不足

现代人力资源管理与传统人事行政差别很大。传统人事行政以严格的规制对员工进行管理,是为完成组织的目标而实行的战术性、技术性的管理工作。人力资源管理理论认为:人应该取代工作成为管理的核心,管理不应该站在对立的角度来对人进行控制,而应该将工作人

员作为一种主动的资源进行管理,激发员工的主动性和创造性,进而增强组织的能力。它注重把开发人的潜能与实现公共组织的目标联系在一起,是具有战略与决策意义的管理活动。目前,我国许多公共部门仍习惯于把人事管理过程归纳为“进、管、出”三个环节,以工作、职位为中心,把人看作是完成组织目标的工具,强化对人的控制,这与现代的人力资源管理思想背道而驰。

(二)公共部门的运行机制面临挑战

现行的公务员运行机制不能适应经济社会发展的要求。薪酬和晋升是我国公共部门的两大主要激励机制,二者作用的发挥都以绩效考核为重要依据,由于绩效考核功能的弱化,薪酬、晋升与实际绩效的关系存在不确定性,从而降低了薪酬和晋升的激励作用;同时,作为行政部门的激励机制较为规范化、制度化和严格化,激励机制的灵活性不够,激励效果不明显。另外,由于以重人伦为核心的儒家文化的影响,公共部门竞争上岗的用人机制尚不健全,缺乏科学性和严密性,竞争未做到法治化和制度化。

(三)职位分类制度尚未科学化

职位是人力资源管理的组织基础。职位分类是指在工作分析的基础上,依据工作性质、繁简程度、责任轻重和所需资格条件,区分若干具有共同特色的职位加以分类,并作为公共部门人力资源分类标准的一种管理制度[ 1 ]。目前我国职位分类还不发达,公务员的分类系统仍以领导职务和非领导职务的划分为主,而且在实际操作中缺乏具体的工作分析、职位评价和工作说明书等实质性内容,特定的职位要求的职责和条件通常没有明确的规定。此外,对于国家权力机关和党群团体的工作人员,目前参照国家公务员制度进行管理,仍旧是“不同类型干部,同一模式管理”。

(四)考核流于形式,难以形成激励

公共部门进行绩效考核时,大多数由上级领导来完成,然而工作绩效是多维度的,不同个体对同一绩效得出的结论是不相同的,因此这种考核方式信息面较窄,难以保证考核的客观性和公正性。考核标准不明确,《公务员法》规定公务员考核的内容是德、能、勤、绩、廉五个方面,同时注重考核工作实绩。但在实践中,一方面缺少评价实绩的客观标准,使得注重实绩这一考核原则变得模糊;另一方面,公务员的考核大多是定性的。德、能、勤、绩、廉缺乏量化从而难以比较,并且对这五个方面的权重没有明确的规定。考核结果方面主要存在的问题是忽略结果的应用没有针对考核中存在的问题制定个人发展和培训计划,也没有明确考核结果与薪金和职务调整、选拔培训之间的具体联系。

(五)公共部门人力资源管理信息基础薄弱

信息是人力资源管理的数据源和分析源。目前公共部门人力资源管理信息,大多限于人员状况、薪酬、培训、绩效考核等方面的简单数据,对人力资源的信息管理也只是对这些原始数据的收集、录入和简单处理,缺乏深入分析,未能充分利用计算机、网络等工具,实现人力资源管理信息的电子化。同时,公共部门人力资源信息有不充分、不对称情况,信息分析和利用的工具存在不适用等问题。信息基础的薄弱,使得公共部门人力资源管理信息共享性不足,进而导致公共部门人力资源管理决策的低效。

(六)人力资源培训工作与实际需要存在差距

我国公共部门的人力资源管理部门对组织成员的培训没有统筹考虑,存在的问题主要表现在:第一,开发培训缺乏科学的需求分析。公共部门在培训规划的同时,没有将组织战略与公务员个人需要有效结合,忽视了对培训需求的分析,导致培训没有明确的目标,效果无法评估,培训开发的积极性也就越来越低。第二,培训的内容不科学。我国各类干部培训机构的培训内容与高校的课程设置大同小异,只是知识难度更低。另外,我国各级党校和行政学院对公务人员的培训大多以思想品德和政策理论为核心,不注重人的潜能的全面开发。第三,培训方式落后。以课堂讲授为主,角色扮演、情景模拟、人格拓展等先进教育方法很少运用,培训效果

大打折扣。

三、我国公共部门人力资源管理发展的策略

公共部门人力资源管理,既要制定战略,明确目标,又要确定战术,把握策略;既要破除旧观念,更要改革旧体制;既要制定适应知识经济时代的人事政策,还要解决人力资源管理法制化等问题[ 2 ]。

针对上述公共部门人力资源管理中存在的问题,国家公务员制度应采取相应措施进行改革。

(一)提高人力资源的重要性,加强对现代人力资源理论的系统认识

公共部门特别是政府组织要树立与市场经济相匹配的人力资源管理思想,重视人的作用,把行政管理人才看作是能带来直接效益的资本,给公共部门人事管理理论和实践工作带来全面更新。因此加强对现代人力资源理论的学习与认识十分重要。具体方法是:首先要加强宣传。我国公共部门及公务员对现代人力资源理论的认识有限,因此要加大宣传,树立“人力资源是第一资源”的观念。其次,政府应该探索吸引高层次人才的新途径。政府的高级人力资源管理人员相对匮乏,短期内又难以培养出合格的人力资源管理人才,因此高级人力资源开发与管理人员的引进应受到重视。

(二)合理改革管理机制,引入规划管理

在管理机制相关改革中,首先,公共部门领导者要树立正确的用人观念,在公共部门内部实行待遇靠贡献、岗位靠竞争、机会靠能力的竞争机制,实现人员能进能出,干部能上能下的灵活合理的用人机制;其次,应该建立公正、合理的激励机制,充分尊重并满足职员自我发展和参与的需要,进一步发挥公务人员的创造潜力,提高人力资源的利用效率,推动整个公共部门的发展。同时公共部门应该引入和制定公共人力资源规划,有效地预测组织的人才需求状况与结构,以此来指导人力资源管理活动的各个环节。

(三)建立科学的、适合国情的职位分类制度

职位分类制度的优点在于对各项职位要素都有明晰的规定,不足之处在于静态的职位描述缺乏灵活性,只强调人适应职位要求,而忽视人的能动性、创造力。目前的趋势是以“概括性的工作描述代替了详细的工作描述”[ 3 ] ,不强调职位分类的细化。如加拿大政府对公务员制定的“通用分类标准”,该标准按照责任、技能、努力程度、工作条件等四个因素,对职位进行衡量,将所有的公务员职位分为八大类,这种标准具有简单、通用、公平的特点,使管理更为有效,并为公务员创造了更多的流动机会。我国可以借鉴国外的先进方法,结合本国国情,制定一套适合我国公共部门的科学的职位分类制度。

(四)加大考核结果与收入高低的联系

考核工作中存在的问题需要有关部门采取措施加以改进,如建立考核责任制、订立科学易行的考核绩效的标准等。公共部门人力资源管理应该“越来越多地将市场的法则和机制引入到人事行政管理活动中,强调人才的竞争和发展”[ 4 ]。市场法则就是要根据工作实绩决定经济收入,因此要加大考核结果与公务员收入之间的联系。我国公务员实行的是以职务和级别为主的职级工资制,其中可根据工作实绩调整的部分很少,难以起激励作用。可以借鉴新加坡政府推行的“个人工作表现奖金”制度:对表现超过本职工作要求的公务员给予一定的奖金。以平日的考核来确定“表现”,从而将考核结果与个人收入状况有效结合起来。

(五)利用现代信息技术,实现管理手段的网络化

现代人力资源管理活动不再是信息的简单记录与归类,它需要对这些原始数据进行深入分析,从中发现组织人力资源管理中存在的问题,并提出合理的解决建议,因此组织的人力资源管理信息平台建设势在必行。首先,公共部门应建立共享性的信息系统,一方面使成员随时了解组织人力资源管理的相关信息,另一方面使组织及时获得成员对组织人力资源管理问题的反馈;其次,公共部门应根据组织需要建立分门别类的人力资源管理系统,如培训、薪酬、绩

效等专门的人力资源管理信息库,以便组织在人力资源管理过程中快速获取相关信息,提高人力资源管理决策的效率。

(六)建立旨在提高行政能力的培训体系

我国公务员培训要以提高行政能力为宗旨。对此我们可以采取以下措施:第一,要进行科学的培训需求分析,利用企业中流行的工作任务分析和工作绩效分析方法科学地评估培训需求,明确培训目标,有针对性地提高公务员素质;第二,要在培训内容上根据公共人力资源的特点,贯彻学用一致、按需施教、讲求实效的原则,更新课程设置,注重系统性和针对性的有机结合,同时强调专业技术培训与人文精神熏陶的兼顾,注重对公务人员潜能的开发,引进人格拓展训练等先进方法;第三,要采用不同的切实可行的培训方式,实行长期与短期相结合,正常培训与继续教育同步,在岗与脱产并举,另外要注重引入案例教学、角色扮演、主题研讨、情景模拟等先进教育方法。

参考文献:

[ 1 ]孙柏瑛, 祁光华.公共部门人力资源开发与管理[M ].北京:中国人民大学出版社, 2025年.169

.[ 2 ]国务院研究室.国务院部委领导论中国加入WTO:机遇、挑战、对策[C ].北京:中国言实出版社, 2025年.78-79.[ 3 ]赵曙明.人力资源管理研究[M ].北京:中国人民大学出版社, 2025年.65.[ 4 ]孙柏瑛,祁光华.公共部门人力资源管理[M ].北京:中国人民大学出版社

本文关键词：公共部门人力资源管理

**第三篇：公共部门人力资源管理2025春期末练习与解答**

公共部门人力资源管理2025春期末练习与解答

一、选择题（每题至少有一个答案是正确的，多选或者少选均不能得分）

1、公共部门人力资源损耗主要表现在（A.制度性损耗；B.人事管理损耗； C.后续投资损耗）。

2、传统公共部门人力资源管理的主要特点是（A.是一种以控制为导向的消极的管理；B.强调效率价值的优先性；C.强调公务员的工具角色，强调严格的规划和程序；D.重视监督的控制，强调集中性的管理）。

3、人力资源的可再生性主要体现在(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；D.意味着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)。

4、政府在人力资源开发与管理的过程中，必须坚定的确立起（D.以人为本）的管理理念和战略指导原则。

5、（B.人力资本理论）的创始人，美国经济学家，诺贝尔奖金获得者舒尔茨提出：人类的未来不是由耕地、空间、能源所决定的，人类的未来是由人类的智慧所决定的。

6、第一个公认的现代人事管理部门──1902年在（B.美国）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。

7、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；D在我国干部人事制度发展史上具有里程碑意义）。

8、人力资源研究劳工管理阶段的核心思想是（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）。

9、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（B.品秩）。

10、《中华人民共和国公务员法》经全国人大常委会通过，并于（B.2025年1月1日）开始施行。

11、公共部门外部生态环境包括（A.政治制度；B.市场体制；C.劳动力与人口素质；D.经济与技术环境）。

12、市场经济条件下人力资源生态环境具有（A.系统性和复杂性；B.动态性和稳定性；C.相关性和独立性）的特点。

13、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）。

14、开发人力资源的基础性工作是（D.对人力进行教育和培训）。

15、我国劳动力市场体系已初步形成，（B.市场机制）在人力资源配置中的主导地位也已初步确立。

16、作为一个完整的理论体系，人力资本理论的兴起始自（B.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。

17、舒尔茨对人力资本理论的贡献主要有（A.明确了人力资本的概念；B.概括了人力资本投资的范围和内容；C.建立了系统的人力资本理论体系）。

18、人力资本理论认为(B.教育)是人力资本的核心。19、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）。

20、在市场经济条件下，公共部门人力资本产权的运作必须以（A市场机制；C契约机制和；D保障机制）为基础。

21、（D.公共部门人力资源规划）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。

22、公共部门人力资源规划与私人企业组织人力资源规划的根本区别在于，它是以（D.公共利益）为导向。

23、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）。

24、（D.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。

25、（D.马尔可夫链预测分析方法）的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的人数，以此推测未来的人员变动趋势。

26、公共部门人力资源流动的内在动因主要表现为（A.物质生活环境的需求；B.社会关系的需求；C.发展的需求）。

27、在市场经济条件下，（D.人力资源流动）是实现人力资源优化配置的根本途径。

28、我国现行的公务员流动是公务员制度的重要组成部分，根据我国《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）。

29、(C.转任)是我国公务员交流中最为常见的方式。30、（D.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。

31、作为一种常规性工具，（D.工作分析）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。

32、在工作分析的各个环节中，（D.工作分析信息的搜集）是整个工作分析过程中最关键的环节。

33、（B.管理职位描述问卷）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。

34、职位分析问卷是常用的一种以（D.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。

35、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.可以使考试和考核标准客观，有利于事得其人，人尽其才；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)。

36、人才测评的方法主要包括（A.笔试；B.心理测验；C.评价中心技术；D.面试）。

37、对于公共部门人才所要测评的要素来说，（A.笔试）仍然是最基本的测评方式，具有重要的把关作用。

38、面试和笔试相比突出的特点表现为（A.测评的素质更全面；B.测评内容的不固定性；C.考官与考生交流的互动性；D.测评手段的灵活性与针对性）。

39、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（A.无领导小组讨论；B.公文筐；C.心理测验；D.角色扮演）等情景模拟技术，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。

40、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，最后的小组意见也要求以书面形式报告，并要应试者签名承认；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）。

41、为了保证公共部门人力资源招募和录用工作的质量，在招募与选录过程中，必须遵循(A.能岗匹配原则、因事择人原则；B.德才兼备原则；C.公平竞争原则；D.信息公开原则、合法原则)。

42、公共部门人力资源招募与选录工作只有在（B.内部环境）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。

43、公共组织从外部招募公职人员的方法主要包括（A.应聘者自荐；B.员工推荐；C.猎头公司）。

44、在我国，（A.公共就业服务机构）在人员招募中发挥主体作用。

45、互联网招募是一种新型的网上职业中介机构，目前我国互联网招聘中存在一些不足之处，主要体现在（A.信息可信度不高；B.保密性不好；C.信息更新缓慢、网站相互复制；D.双方缺乏感性认识）。

46、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。其中最基本的原则是(D.理论联系实际的原则)。

47、(B.初任培训)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。

48、公共部门人力资源部内培训的最大优点在于(B.针对性较强、容易实施，也比较容易取得实效)。

49、在学校培训中，（D.行政学院）的培训是政府部门公务员最基本的培训形式。50、（C.案例分析培训法）是目前公共部门人力资源培训中普遍采用的方法.51、诺贝尔奖金的获得者卢卡斯认为，技术进步与（D.人力资本）结合所形成的资本积累才是经济增长的真正源泉。

52、(B.以能力为本)是对以人为本管理的提升，是公共部门人力使用的根本所在。

53、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)。

54、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)。

55、关于我国公务员降职，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.它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；D.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）。

56、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（A.60％）左右的差距。

57、赫兹伯格提出的双因素论认为物质和精神上的激励都属于（B.外在激励），它对人的激励作用是有限的，而人们“对工作本身的兴趣以及从中得到的快乐”才对人具有根本性的激励作用。

58、外附激励是指掌握在管理者手中，由管理者运用，作用于管理对象，对被激励者来说是外附的一种激励。其方式主要包括(A.赞许；B.奖赏；C.竞赛和考试；D.评定职称)。

59、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）。60、中国古代的“卧薪尝胆”、“破釜沉舟”的故事充分说明了(B.危机激励)的重大作用。61、目前，大多数公共管理部门所采取的考评模式均属于（B.判断型评估）的类型。62、（A.持续沟通）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。63、(B.360度绩效评估)是指从员工自己、上司、直接部属、同事甚至客户等各个角度来了解员工个人的绩效沟通技巧、人际关系、领导能力、行政能力等。

64、通过引入(A.绩效评估)，可以在公务员考核中加入“顾客”即公务员服务对象对该公务员的评价，并影响考核的结果，从而增强公务员的服务意识和对社会公众负责的精神，提高公众对公共部门公共服务的满意程度。

65、实践证明，采用（B.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。

66、所谓薪酬，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，主要包括（A.工资；B.奖金；C.津贴；D.其他各种福利保健收入）。

67、世界上大多数国家和地区都实行了公务员制度，尽管由于各国的国情不同，经济发展水平不同，公务员薪酬制度存在着一定的差别，但一般来说都遵循（A.依法分配原则；B.平衡比较原则；D.平等原则）。

68、从1993年10月1日起，国家行政机关结合公务员制度的推行，建立了适合公务员职业特点的(B.职务级别工资制)。

69、法定休假日安排公职人员工作的，需给付不低于正常工资(D.300%)的报酬。70、英国2025年对高级公务员薪酬制度改革时，引入了(C.绩效工资)绩效工资，突出奖励成绩显著，工作出色的公务员，取得了明显的效果。

71、公共部门监控的对象是指国家机关与第三部门中从事公职的人员。其内容包括(A.对公职人员守法的监控 B.对公职人员执法的监控；C.对公职人员廉政的监控；D.对公职人员勤政的监控)。

72、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(D.柔性约束)。

73、(A.国家权力机关的监控与约束)在对整个公职人员监控系统中居于最高的层次。

74、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)。

75、在我国，(B.权力机关的监督)是监督体系中最重要、最经常、最全面的监督。

二、判断题（对的在括号中打√，错误的在括号中打×）

1、狭义的公共部门人力资源开发指的是公职人员培训。（√）

2、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。（×）

3、人力资本的积累主要是通过人力资源管理来实现的。（×）

4、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。（√）

5、人力资源规划是现代公共部门人事管理的重点和核心。（×）

6、劳动者的文化技术素质是人力资源质量的核心部分。（√）

7、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。（√）

8、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。（×）

9、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。（√）

10、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。（√）

11、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。（×）

12、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。（√）

13、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。（×）

14、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。（×）

15、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。（√）

16、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。（√）

17、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。（√）

18、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。（×）

19、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。（√）

20、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。（×）

21、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。（√）

22、人才环境的质量与社会经济文化的状况是正相关的关系。（×）

23、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。（√）

24、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。（×）

25、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。（√）

26、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。（√）

27、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。（√）

28、人类在原始社会时期就已经存在人才观念。（×）

29、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。（×）30、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。（×）

31、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。（√）

32、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。（×）

33、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。（√）

34、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。（√）

35、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。（×）

36、人力资本的稀缺性是人力资本最本质的性质。（×）

37、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。（√）

38、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。（×）

39、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。（√）40、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。（×）

41、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。（√）

42、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。（√）

43、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。（√）

44、人力资源需求预测就是预测未来对员工个人的需要。（×）

45、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。（×）

46、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。（×）

47、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。（√）

48、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择和培养计划就是一种比较典型人员继承法。（×）

49、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。（×）50、内部劳动力供给预测比外部劳动力供给预测较为精确。（√）

51、调配功能是人力资源市场的基本功能。（√）

52、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。（√）

53、委任是我国公务员交流中最为常见的方式。（×）

54、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。（√）

55、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。（×）

56、我国现行的户籍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。（√）

57、改革开放前，我国公职人员的流动更多的是因个人意愿；现在工作需要在流动中所起的作用越来越大。（×）

58、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。（×）

59、身份的改变是调任与转任共同的特点。（×）

60、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。（√）

61、工作分析是人力资源管理乃至整个组织管理的基础。（√）62、工作分析的思想来源于以泰勒为代表的科学管理理论。（√）63、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。（√）

64、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。（×）65、品位分类的最大特点是“因事设人”。（×）

66、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。（√）

67、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。（√）68、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。（×）69、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。（√）70、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。（√）

71、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。（√）72、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。（√）73、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。（×）74、从人才测评的发展史上看，面试的产生远早于笔试。（√）

75、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。（√）76、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。（√）77、评价中心的核心技术是情境模拟测试。（√）

78、管理游戏与无领导小组讨论相同的地方在于通常既包括可见行为（如一定的体力活动），同时也包括不可见的更为复杂的决策过程。（×）79、角色扮演适用于较低层级的管理者。（×）

80、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，笔试已经过时。（×）

81、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。（√）

82、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。（√）83、工作分析是制定人力资源招募计划的前提和依据。（×）

84、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。（√）85、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。（√）86、录用人员的人数多，就意味着招聘效率高。（×）87、内部招募的主要优点在于了解全面，准确性高。（√）

88、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。（√）89、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。（×）90、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。（√）

91、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。（×）

92、一般来讲，培训是公共部门人力资源开发的主要手段，也是是唯一的手段。（×）93、理论联系实际是公共部门人力资源培训的基本原则。（√）

94、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。（×）95、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。（√）96、专业培训的对象是有一定工作经验的工作人员。（×）

97、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。（√）98、合作研究培训法一般是在公职人员培训的前期采用。（×）

99、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。（√）100、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。（×）

101、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。（√）

102、《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，并可以适当领取兼职报酬。（×）

103、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，他从人性善出发，得出结论：“人情者，有好恶，故赏罚可用”。（×）

104、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。（√）

105、公务员降职的目的是为了合理地使用公务员，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。（√）

106、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，要以德为先。（√）107、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。（×）108、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。（×）

109、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。（√）

110、降低公务员的职务，一般一次只降低一级。（√）111、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。（√）

112、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。（√）

113、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。（√）114、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。（√）

115、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。（√）

116、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。（√）

117、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。（×）

118、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。（×）119、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。（×）

120、人力资源管理中运用侧激进行激励的方法有：用危机感激发人们的斗志，增加压力，变压力为动力等。（×）121、《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。（×）

122、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。（×）123、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。（√）124、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。（√）125、发展型的评估是现代组织进行业绩评估的发展方向。（√）126、制定绩效计划是绩效管理的核心环节。（×）

127、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。（√）

128、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。（√）

129、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。（√）

130、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。（√）

131、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。（√）132、2025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。（×）

133、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。（√）

134、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。（×）

135、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。（√）

136、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。（×）

137、公务员的薪酬结构应以工资收入为主体，而以津贴为补充。（√）

138、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。（×）

139、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。（√）

140、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。（×）

141、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。（×）

142、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。（×）143、国家司法机关的监控约束是一种“被动”的监控与约束。（√）144、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。（√）

145、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。（√）

146、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。（√）147、由于长期以来受“官本位”、“上智下愚”等传统文化观念的影响，由此造成了中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。（√）

148、西方的行政监察部门隶属于政府，属于行政系统内监督。（×）149、我国目前对公务员的监控侧重于事后监控。（√）150、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。（×）

三、名词解释

1、公共部门人力资源管理：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。

2、绩效评估：又称绩效考核或绩效评价，它是按照一定的标准采用科学的方法检查和评定组织内部公务员对职位所规定的职责的履行程度，以确定其工作成绩的管理方法。

3、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。

4、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。5、360度绩效评估：又称为全方位评估，它是指从员工自己、上司、直接部属、同事甚至客户等各个角度来了解员工个人的绩效，包括沟通技巧、人际关系、领导能力、行政能力等。

6、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。

7、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。

8、选择培训：是指公职人员根据自己的知识结构状况和兴趣，自由选择培训专业方向进行培训的形式。

9、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。

10、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。

11、公共部门工作分析：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。

12、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。

13、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。

14、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。

15、内滋激励：是指被激励对象自身产生的发自内心的一种激励力量。包括学习新知识和技能、责任感、光荣感、成就感等。内滋激励有助于员工“开发自己”，使自己始终保持“一种良好的舞台激情”。

16、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。

17、公文处理：又称文件筐作业，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。

18、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。

19、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。

20、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。

21、公共部门人力资源培训：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。

22、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。

23、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。

24、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职务的调整。它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。

25、人力激励：是指通过各种有效的激励手段，激发人的需要、动机、欲望，形成某一特定目标并在追求这一目标的过程中保持高昂的情绪和持续的积极状态，发挥潜力，达到预期的目标。

四、简答题

1、公共部门人力资源开发与管理与人事行政管理具有哪些不同？ 答：（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。

2、人力资源具有哪些特征？ 答：（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。

3、优化我国公共部门人力资源生态环境的对策是什么？ 答：（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。

4、发展中国家的公共人事制度存在哪些问题？ 答：（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。

5、各国公共人事制度共同的发展趋向是什么？ 答：（1）在发展的方向上都指向现代的功绩制；（2）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。各国在发展路径上的差别只在于其在这条发展道路上的位置不同而已；（3）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。专业化的要求日趋强烈，尤其是对科技专才的需求，已成为各国发展的关键之所在；（4）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。

6、我国公共部门人力资源生态环境面临的问题有哪些？ 答：（1）人力资源生态环境的不平衡性；（2）人力资源政策体制建设环境还不完善；（3）人力资源管理环境滞后；（4）劳动力市场环境还不成熟。

7、人力资本具有哪些特点？ 答：（1）人力资本是存在于人体之中，与其承载者不可分离，不能够直接转让和买卖，只能被出租，或转让使用权；（2）人力资本的形成与效能的发挥都与人的生命周期紧密地联系在一起，而且受其个人偏好的影响；（3）一个人可能拥有不同形式的人力资本但其总量是相当有限的，同时一个人所具有的非互补的人力资本也不能同时使用；（4）人力资本的形成一般是在消费领域，当然有时也在生产领域；（5）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。

8、公共部门人力资本与一般人力资本有哪些不同？

答：（1）公共部门人力资本具有社会延展性；（2）公共部门人力资本具有成本差异性；（3）公共部门人力资本具有绩效测定的困难性；（4）公共部门人力资本具有收入与贡献难以对等性；（5）公共部门人力资本具有市场交易不充分性。

9、公共部门人力资源规划的作用是什么？ 答：（1）维持政治稳定；（2）促进行政发展；（3）提高人力资本使用效率；（4）实现人事管理技术科学化；（5）帮助员工实现个人价值。

10、公共部门人力资源规划的程序是什么？ 答：（1）确立目标。公共部门人力资源管理的目标要依照组织战略目标来确立，并根据环境的变化进行调整。（2）收集信息。充分适用的信息是制定人力资源规划的基础。（3）进行供给和需求预测。这是人力资源规划中较为关键的工作。在所搜集的人力资源信息的基础上，对人力资源的供给和需求进行预测。（4）制定并实施规划。规划的制定与实施紧密相联。（5）评估和反馈。人力资源规划在实际人事管理活动中运行效果如何，是否需要进一步修正，这一切都要依赖于人力资源规划的评估和反馈。

11、公共部门人力使用应遵循的原则。答：（1）用其所长、用其所愿、用当其时；（2）鼓励竞争、优胜劣汰、人尽其才；（3）以人为本、以能为本；（4）德才兼备、注重实绩；（5）优化资源、合理配置。

12、公共部门人力资源流动的意义是什么？ 答：（1）合理的人力资源流动有利于提高公职人员的素质和能力；（2）合理的人力资源流动有利于优化公共部门人才队伍结构；（3）合理的人力资源流动有利于促进用人与治事的统一；（4）合理的人力资源流动有利于改善组织的人际关系；（5）公共部门人力资源的流动，还有利于解决公职人员的实际生活困难，如长期两地分居、上班路途遥远等，体现组织对公职人员的关心和爱护，具有稳定公职人员队伍的作用。

13、公共部门人力资源流动需要遵循哪些原则？ 答：（1）用人所长的原则；（2）人事相宜的原则；（3）依法流动的原则；（4）个人自主与服从组织相结合的原则。

14、工作分析的程序是什么？ 答：（1）合理确定工作分析信息的目的。（2）科学确定工作分析的执行者。（3）选择有代表性的工作进行分析。（4）搜集工作分析信息。（5）让工作相关者审查和认可所搜集到的信息。（6）编写工作说明书和工作规范书。

15、公共部门人力资源获取的意义是什么？ 答：（1）人力资源获取工作的质量直接影响组织人才输入和引进的质量，进而影响到组织目标的实现；（2）人力资源获取工作有助于塑造和推广组织形象；（3）人力资源获取工作的有效性影响组织人员的流动率；（4）人力资源获取工作的质量影响到人事管理费用。

16、我国公共部门福利制度面临的问题是什么？ 答：（1）福利项目设置不合理，制度老化；（2）福利待遇差距大，标准悬殊；（3）福利形式过于社会化；（4）福利资金提取和使用混乱，“小金库”盛行，滥发补贴和实物的现象突出，缺乏有效监督。

17、公共部门如何实现培训成果的转化？ 答：（1）激发受训者的学习动机；（2）改进培训项目设计环节；（3）培育有利于培训成果转化的工作环境；（4）积极而有效地沟通。

18、人力激励具有哪些功能？ 答：（1）激励可以凝聚人心；（2）激励可以引导、规范的行为；（3）激励可以调动员工的积极性、创造性；（4）激励可以充分发挥人的能力、挖掘人的潜能；（5）激励可以提高组织的绩效水平；（6）激励可以有助于实现组织目标。

19、与工商界的绩效特征相比较，公共部门的绩效具有哪些特征？ 答：（1）公共部门绩效目标的复杂性；（2）公共部门绩效形态的特殊性；（3）公共部门绩效的评价机制不健全。

20、西方国家公共部门人力资源监控与约束机制具有哪些特征？ 答：（1）注重法律建设，规范行政行为。（2）监督与约束的主体独立性强。（3）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。

21、公共部门人力资源培训应遵循哪些原则？ 答：（1）理论联系实际的原则；（2）学用一致的原则；（3）按需施教的原则；（4）讲求实效的原则。

22、公共部门人力资源在招募与选录过程中必须遵循哪些原则？ 答：（1）能岗匹配原则。（2）因事择人原则。（3）德才兼备原则。（4）公平竞争原则。（5）信息公开原则。（6）合法原则。

五、论述题

1、试述在进行绩效评估时应注意的事项。答：（1）管理者成为业绩考核的中坚推动力量。公共部门的各级管理者应作为业绩改善和提高的有效推动者。绩效评估是主管与员工之间的一种双向交互过程。公共部门绩效评估的主要执行人是各级主管而不是人力资源部门。（2）目标管理与行为评价有效结合起来，协调好业绩评估的监督职能与引导职能。目标管理能够指导和监控员工的行为。目标越具体，越具有挑战性，反馈越及时，奖励越明确，员工表现就越好。（3）形成有效的人力资源管理机制。业绩评估作为公共部门人力资源开发与管理工作的一个方面，它的顺利进行离不开组织的整体人力资源开发的管理架构和机制的建立和完善。（4）要注意评估方法的适用性。运用业绩评估不是赶时髦，而是要运用科学的方法来检查和评定组织员工对职位所规定职责的履行程度，以确定其工作成绩，从而促进组织的人力资源管理，提高企业竞争力。（5）要注意评估标准的合理性。绩效评估标准是对员工绩效的数量和质量进行监测的准则。在进行绩效评估时，要充分考虑标准的合理性，（6）要注意评估过程的完整性。完整的绩效评估过程包括事前沟通，制订考核标准，实施考核，考核结果的分析、评定，反馈、控制等五个阶段。

2、试述新世纪我国人力资源开发与管理应该注意的问题。答：（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；二是外向企业；三是德才兼备的领导者。人才的流动，势必破除将人视为“单位所有”、“部门所有”、“地区所有”的陈规陋习，造成市场调节需求，需求引导人才流动的大环境。（2）要注意现代化市场经济条件下人力资源的竞争性。人力资源总量与社会各方面对它的巨大需求相比，显得尤为稀缺和宝贵。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，（3）要注意区分普通人力资源和高素质人才资源。普通人力资源和高素质人才资源的区别就是一般劳动者与人才的区别。两者的区别是由每个劳动者的自身素质决定的，从一般作用上讲人力资源都是普通的劳动力。但是，一旦具备了某种技能，就有了很大的区别。（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，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。

3、试述公共部门与私人部门在人力资源管理方面的不同。答：（1）价值取向差异使管理目标不同。公共部门管理追求的是公共利益，而私营机构则多是赢利单位，追求效率、效益是它基本的价值取向。公共部门的财政来源是税收，这决定其工作人员的行为要对公共利益负责，而企业只需对领导者利益、企业自身利益负责就够了。（2）管理对象行为取向的不同。公共部门中的员工，其行为有一种保守趋向，倾向于明哲保身、好自为之的心态；在企业组织中的员工更加趋向于要富有创造性。（3）公共部门与私人部门对员工任职资格的要求差异。这一区别是由于公共部门本身的政治性决定的。作为行政部门总是不可避免的和政治联系在一起。（4）公共部门与私人部门人力资源管理重点的不同。人力资源管理可以分为选人、用人、育人、留人四个方面，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。（5）公共部门与私人部门适用法律方面的差异。政府公务员的行为多是行政执法行为，公务员的行政行为以行政执法为第一要义，对法律责任的关注始终居于第一位，选择主动性、创造性行政行为的责任风险或法律风险就会相应加大，这也是公务员的行政行为总是趋向于保守的重要原因。

4、试述我国公共部门人力资源流动的障碍。答：（1）人力资源的市场主体地位未完全确立。在市场经济条件下，人力资源供给方即劳动者应该成为自己劳动力的主人，可以自由支配自己的劳动力，在择业问题上，应有自主权。人力资源需求方也能够根据自身工作需要自主决定雇佣方案。但我国目前旧体制尚未未完全打破，新体制没有完全建立，许多因素影响着劳动者和用人单位的市场主体地位的确立。（2）市场法规和社会保障制度不健全。改革开放以来，我国人力资源市场机制和公共部门社会保障制度建设取得了明显进展，但与人力资源市场配置改革的现状与要求相比，显然是不大适应，甚至出现市场上劳动力无序流动和不正当竞争等不正常情况，严重影响了市场的良性运作和功能的发挥。（3）户籍制度改革滞后。在世界各国，城乡分治只涉及行政建制与辖区划分，而与居民的身份无关。（4）官本位思想的影响。官本位是封建官僚政治的产物，官僚政治是一种特权政治，权力成为人们价值取向的唯一标准。官僚政治所产生的官本位制，其主要特征是封建等级制，社会成员之间尊卑贵贱界限分明，整个社会以官为尊，以官职大小决定社会地位的高低。

5、试述公共部门人力资源培训的作用。答：（1）公共部门人力资源培训是提高公职人员整体素质和业务能力的基本途径和重要保怔。公职人员在进人公共部门之前已经具备一些基本的素质，进人公共部门后，还需通过实际工作和进一步的培训发展和提高。尽管在进人公共部门之前，工作人员已具备一定的学识并具有一定的智力水平，但他们还需掌握和熟悉处理某项工作的特殊技能。（2）随着现代科学技术的发展，公职人员所涉及的业务内容和处理方法也处在不断更新和变化之中。一些新的理论和科学技术越来越多地渗透到公共管理中，如系统论、控制论和信息论等现代管理理论日益为管理部门所用，先进的计算机和互联网技术、通信技术以及办公自动化设备也广泛地应用于公共部门。（3）公共部门人力资源培训是充分开发人才资源的重要渠道。人的品德、智力、知识、技能和体力具有很大的可塑性和发掘的潜力，培训便是发掘人的潜能和塑造人才的有效途径。（4）公共部门人力资源培训是公共部门管理职能调整和转变的要求。作为政府管理的主体。政府的公职人员承担着繁重的管理职责。为此，及时对公职人员进行培训，使之认清形势，做到称职合格，便势在必行。

6、试述公共部门工作分析的作用。答：（1）工作分析是公共部门人力资源规划的基础。公共部门人力资源规划的目的就是通过分析公共部门在动态环境中人员需求与供给的变化情况，采用必要的政策与手段确保组织在合适的时间、合适的岗位上获取合适数量的员工。（2）工作分析为公共部门人员甄选与录用提供了客观标准。人员甄选与录用的过程是为组织选择符合组织发展和工作要求的高素质人员的过程。（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。（4）工作分析为公共部门的绩效评价提供客观依据。员工个人绩效是实现整个组织绩效的基础，从事某项具体工作的员工的绩效水平会影响到部门绩效，进而作用到组织整体目标的实现。（5）工作分析有助于薪酬制度设计的科学性。从业人员因其付出劳动而获取的薪酬不是组织随意制定的，而是根据其从事的岗位的工作性质、工作复杂程度、技能难易程度、职责轻重、劳动条件等因素而确定的。（6）工作分析有利于公共部门员工的动态调配与安置。人力资源的动态调配和安置是保证组织中人力资源效益最大化的重要步骤。（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。（8）工作分析有助于公共部门的工作设计工作。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。

7、简述我国公共部门人力资源监控约束体系存在的问题。答：（1）监控约束的法制程度有待进一步提升，法律法规缺乏可操作性且法制监督的弹性空间很大，主要体现在法律规范没有突出各级、各类公职人员工作的具体特点，有的仍停留在计划经济时代对全体干部的规范上，其内容过于笼统、划一，很难准确把握。（2）监督主体与监督对象不平衡，缺乏独立性。（3）侧重事后监控。我国目前对公务员的监控侧重于事后监控。（4）缺乏双向监控。我国对公务员的监控注重上级领导者对下级的监控，公务员中的领导者可利用职责对下属公务员进行经常性、全面性的检查督促。而下级对上级的监控却难以落到实处。（5）监督约束机制与激励保障机制不匹配。从我国公务员目前的工资水平来看，收入水平不高，而且地区、行业收入以及不同部门之间的收入差距也比较大，容易造成公务员的心理失衡，导致一些领导干部利用手中的权力进行寻租和谋取私利。（6）缺乏透明度。由于长期以来受“官本位”、“上智下愚”等传统文化观念的影响，由此造成了中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。

8、试述绩效评估的程序。答：（1）制定绩效计划。制定绩效计划是绩效管理过程的起点，是员工与直接上级就工作职责、工作任务及其有效完成的标准以及员工个人发展确定目标，达成共识的过程。所谓绩效标准是指组织期望员工达到的绩效水平，绩效计划中绩效标准的确定非常关键，上级必须与员工达成共识。（2）持续沟通。持续沟通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。（3）实施绩效评价。绩效评价是绩效管理的核心环节，是对员工在一定期间内的工作绩效进行考察和评定，确定员工是否达到预定的绩效标准的管理活动。（4）提供绩效反馈。绩效评价结束后，上级或主管应就绩效评价结果与员工进行沟通使之明确绩效不足或改进方向以及个人特性和优点。（5）绩效改进指导。绩效评价结果反馈给员工后，如果不进行绩效改进和提高的指导，这种反馈就失去了意义。

9、试述公共部门人力激励的特殊性。答：（1）公务人员身份保障。公务人员由于有任用身份上的保障，一直被称为“铁饭碗”打不破，这种情形使得人力激励的手段——赏罚分明制度——打了许多的折扣，无法重罚，也无法即赏即罚。（2）层级节制。官僚组织的层级节制，使得公务人员在升迁、沟通、公文的传达上皆比一般企业缓慢、无效率许多，也因此产生了“天高皇帝远”或“公门好修行”的心态，使得公务人员存在与组织、他人或自己疏离的情况，继而妨碍了激励手段的运用。（3）法规限制。公务体系由于受到太多的法律规章限制，造成公务人员过度消极、僵化，甚至不推不动、阳奉阴违的形式主义，以及把遵守法规当成第一要务的“目标替代”情况。（4）预算限制。官僚组织预算有限，而且必须要受到立法机关的严格审核，因此无法做到即时有效的奖赏作用，同时也无法编列足够的预算在公务人员的教育训练上。（5）升迁。公务人员能否升迁除了受到法令的限制外，也时常传出有因意识形态、政党、小团体的差异或裙带关系或不够会吹会捧等原因，而有升迁不公的情况。（6）人事制度的缺失。官僚组织除了以上五种问题，其他譬如现行考试制度、考试方法及任用制度是否能找到最适当的人，并把他放在最适当的职位上，恐怕仍有许多的疑问。（7）政治挂帅。公务体系如果太政治化，可能导致反激励的三种情形：

1、绩效放两边，政治摆中间；

2、政治横行，专业弃守；

3、成群结党，破坏关系。

**第四篇：公共部门人力资源管理2025秋期末复习题与解答**

公共部门人力资源管理2025秋期末复习题与解答

一、名词解释

1、公共部门人力资源管理：

2、绩效评估：

3、公共部门人力资源生态环境：

4、公共部门人力资本： 5、360度绩效评估：

6、公共部门人力资源规划：

7、公共部门人力资源流动：

8、调任：

9、转任：

10、挂职锻炼：

11、公共部门的工作分析：

12、品位分类：

13、职位分类：

14、人才测评：

15、交流培训：

16、无领导小组讨论：

17、公文处理：

18、管理游戏：

19、角色扮演：

20、公共部门人力资源获取：

21、公共部门人力资源培训：

22、选任制：

23、委任制：

24、降职：

25、人力激励：

26、绩效：

二、简答题

1、公共部门人力资源开发与管理与人事行政管理具有哪些不同？

2、产生公共部门人力资源损耗的原因有哪些？

3、发达国家公共部门人事制度具有哪些特点？

4、发展中国家的公共人事制度存在哪些问题？

5、各国公共人事制度共同的发展趋向是什么？

6、我国公共部门人力资源生态环境面临的问题有哪些？

7、人力资本具有哪些特点？

8、公共部门人力资本与一般人力资本有哪些不同？

9、公共部门人力资源规划的作用是什么？

10、在运用德尔菲法进行预测时应遵循哪些原则？

11、简述公共部门人力使用应遵循的原则。

12、公共部门人力资源流动的意义是什么？

13、公共部门人力资源流动需要遵循哪些原则？

14、工作分析的程序是什么？

15、公共部门人力资源获取的意义是什么？

16、我国公务员考核制度存在哪些问题？

17、公共部门如何实现培训成果的转化？

18、与西方国家相比较，我国公共部门人力资源监控与约束系统有什么特点？

19、与工商界的绩效特征相比较，公共部门的绩效具有哪些特征？ 20、简述双因素理论在人力资源管理中的运用。

21、公共部门人力资源培训应遵循哪些原则？

22、简述我国公共部门人力资源监控约束体系存在的问题。

23、人力激励具有哪些功能？

24、公共部门工作说明书的内容有哪些？

25、简述目标设置理论与人力资源管理。

三、论述题

1、试述在进行绩效评估时应注意的事项。

2、试述新世纪我国人力资源开发与管理应该注意的问题。

3、试述公共部门与私人部门在人力资源管理方面的不同。

4、试述当代西方发达国公共部门人力资源管理的发展趋势。

5、试述公共部门人力资源培训的作用。

6、试述公共部门工作分析的作用。

7、试述公共部门人力资源在招募与选录过程中必须遵循的原则。

8、试述技校评估的程序。

9、试述公共部门人力激励的特殊性。

四、选择题（每题至少有一个答案是正确的，多选或者少选均不能得分）

1、公共部门人力资源损耗主要表现在（）。

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

2、传统公共部门人力资源管理的主要特点是（）。

A.是一种以控制为导向的消极的管理

B.强调效率价值的优先性 C.强调公务员的工具角色，强调严格的规划和程序 D.重视监督的控制，强调集中性的管理

3、人力资源的可再生性主要体现在（）。

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.意味着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

4、政府在人力资源开发与管理的过程中，必须坚定的确立起（）的管理理念和战略指导原则。A.科学发展

B.和谐发展

C.持续发展

D.以人为本

5、（）的创始人，美国经济学家，诺贝尔奖金获得者舒尔茨提出：人类的未来不是由耕地、空间、能源所决定的，人类的未来是由人类的智慧所决定的。

A.信息经济理论

B.人力资本理论

C.知识经济理论

D.人力资源理论

6、第一个公认的现代人事管理部门──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

7、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完善了我国的人事管理制度，使我国的公务员法律体系完整、成熟 D在我国干部人事制度发展史上具有里程碑意义

8、人力资源研究劳工管理阶段的核心思想是（）。A 人们主要关心友谊、尊重、温情这些社会需要 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

9、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.薪级

D.等级

10、《中华人民共和国公务员法》经全国人大常委会通过，并于（）开始施行。A.2025年7月1日

B.2025年1月1日

C.2025年7月1日

D.2025年1月1日

11、公共部门外部生态环境包括（）。A.政治制度、B.市场体制

C.劳动力与人口素质

D.经济与技术环境

12、市场经济条件下人力资源生态环境具有（）的特点。

A.系统性和复杂性

B.动态性和稳定性

C.相关性和独立性

D.统一性与多样性

13、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

14、开发人力资源的基础性工作是（）。

A.做好人力资源制度建设

B.严格绩效考核

C.进行科学的人力资源预测

D.对人力进行教育和培训

15、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.公共部门

16、作为一个完整的理论体系，人力资本理论的兴起始自（），但作为一种经济学思想，对这一范畴的研究却早已有之。

A.20世纪50年代

B.20世纪60年代

C.20世纪70年代

D.20世纪80年代

17、舒尔茨对人力资本理论的贡献主要有（）。

A.明确了人力资本的概念

B.概括了人力资本投资的范围和内容 C.建立了系统的人力资本理论体系

D.构建了人力资本理论的微观经济基础

18、人力资本理论认为（）是人力资本的核心。A.培训

B.教育

C.素质

D.投资 19、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

20、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契约机制和

D保障机制

21、（）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。

A.公共部门人力资源获取

B.公共部门工作分析 C.公共部门人力资源使用

D.公共部门人力资源规划

22、公共部门人力资源规划与私人企业组织人力资源规划的根本区别在于，它是以（）为导向。A.公共服务

B.公共价值

C.公共产品

D.公共利益

23、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.指令性人力资源规划

D.指导性人力资源规划

24、（）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.人力资源的环境分析

B.人力资源的供给预测 C.人力资源供求关系的平衡状况

D.人力资源需求预测

25、（）的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的人数，以此推测未来的人员变动趋势。

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

26、公共部门人力资源流动的内在动因主要表现为（）。

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.组织的需求

27、在市场经济条件下，（）是实现人力资源优化配置的根本途径。A.人力资源考核

B.人力资源招募

C.人力资源培训

D.人力资源流动

28、我国现行的公务员流动是公务员制度的重要组成部分，根据我国《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

29、（）是我国公务员交流中最为常见的方式。

A.调任

B.聘任

C.转任

D.挂职锻炼 30、（）的完善程度决定了人力资源流动的规模、质量和效益。A.人力资源政策

B.人力资源供求关系预测 C.人力资源制度

D.人力资源市场

31、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。A.人员招聘与录用

B.员工培训与开发

C.员工激励

D.工作分析

32、在工作分析的各个环节中，（）是整个工作分析过程中最关键的环节。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

33、（）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

34、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

35、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.可以使考试和考核标准客观，有利于事得其人，人尽其才 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.结构富有弹性，适应性强，应用范围广

36、人才测评的方法主要包括（）。

A.笔试

B.心理测验

C.评价中心技术

D.面试

37、对于公共部门人才所要测评的要素来说，（）仍然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.心理测验

38、面试和笔试相比突出的特点表现为（）。

A.测评的素质更全面

B.测评内容的不固定性

C.考官与考生交流的互动性

D.测评手段的灵活性与针对性

39、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（）等情景模拟技术，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 40、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，最后的小组意见也要求以书面形式报告，并要应试者签名承认 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校正和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。加深对岗位的了解，对其以后的工作情感和意志品质均有益处

41、为了保证公共部门人力资源招募和录用工作的质量，在招募与选录过程中，必须遵循（）。A.能岗匹配原则、因事择人原则

B.德才兼备原则

C.公平竞争原则

D.信息公开原则、合法原则

42、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

43、公共组织从外部招募公职人员的方法主要包括（）。A.应聘者自荐

B.员工推荐

C.猎头公司

D.档案法

44、在我国，（）在人员招募中发挥主体作用。

A.公共就业服务机构

B.私营就业服务机构

C.猎头公司

D.互联网

45、互联网招募是一种新型的网上职业中介机构，目前我国互联网招聘中存在一些不足之处，主要体现在（）。

A.信息可信度不高

B.保密性不好

C.信息更新缓慢、网站相互复制

D.双方缺乏感性认识

46、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。其中最基本的原则是（）。

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

47、（）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.任职培训

B.初任培训

C.专任培训

D.技能培训

48、公共部门人力资源部内培训的最大优点在于（）。

A.有助于增进部门之间的相互联系和信息交流，并有助于节省培训经费 B.针对性较强、容易实施，也比较容易取得实效

C.有助于人们开阔视野，增强应对所面对的现实问题的能力。

D.有利于部门工作经验的传授和良好人际关系的维系，也有利于保持部门的优良传统和工作的连续性

49、在学校培训中，（）的培训是政府部门公务员最基本的培训形式。A.高等院校

B.中等学校

C.职业学院

D.行政学院 50、（）是目前公共部门人力资源培训中普遍采用的方法.A.讲授式培训法

B.研讨式培训法

C.案例分析培训法

D.合作研究培训法

51、诺贝尔奖金的获得者卢卡斯认为，技术进步与（）结合所形成的资本积累才是经济增长的真正源泉。A.经济资本

B.社会资本

C.知识资本

D.人力资本

52、（）是对以人为本管理的提升，是公共部门人力使用的根本所在。A.以知识为本

B.以能力为本

C.以技术为本

D.以人力为本

53、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

54、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.群众公认、领导确认原则

55、关于我国公务员降职，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.它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.我国公务员法所规定的降职是一种任用形式和任用行为，是对公务员的惩戒与处分

D.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

56、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.70％

D.40％

57、赫兹伯格提出的双因素论认为物质和精神上的激励都属于（），它对人的激励作用是有限的，而人们“对工作本身的兴趣以及从中得到的快乐”才对人具有根本性的激励作用。

A.内在激励

B.外在激励

C.正向激励

D.负向激励

58、外附激励是指掌握在管理者手中，由管理者运用，作用于管理对象，对被激励者来说是外附的一种激励。其方式主要包括（）。

A.赞许

B.奖赏

C.竞赛和考试

D.评定职称

59、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 60、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

61、目前，大多数公共管理部门所采取的考评模式均属于（）的类型。A.发展型评估 B.判断型评估 C.参与型评估 D.专项型评估 62、（）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

63、（）是指从员工自己、上司、直接部属、同事甚至客户等各个角度来了解员工个人的绩效沟通技巧、人际关系、领导能力、行政能力等。

A.记录考核法

B.360度绩效评估

C.行为观察量表法

D.评级量表法

64、通过引入（），可以在公务员考核中加入“顾客”即公务员服务对象对该公务员的评价，并影响考核的结果，从而增强公务员的服务意识和对社会公众负责的精神，提高公众对公共部门公共服务的满意程度。A.绩效评估

B.绩效管理

C.绩效反馈

D.绩效改进

65、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

66、所谓薪酬，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，主要包括（）。

A.工资

B.奖金

C.津贴

D.其他各种福利保健收入

67、世界上大多数国家和地区都实行了公务员制度，尽管由于各国的国情不同，经济发展水平不同，公务员薪酬制度存在着一定的差别，但一般来说都遵循（）。

A.依法分配原则

B.平衡比较原则

C.公开透明原则

D.平等原则 68、从1993年10月1日起，国家行政机关结合公务员制度的推行，建立了适合公务员职业特点的（）。A.结构工资制

B.职务级别工资制

C.职务等级工资制

D.绩效工资制 69、法定休假日安排公职人员工作的，需给付不低于正常工资（）的报酬。A.150%

B.200%

C.400%

D.300% 70、英国2025年对高级公务员薪酬制度改革时，引入了（）绩效工资，突出奖励成绩显著，工作出色的公务员，取得了明显的效果。

A.职务工资

B.等级工资

C.绩效工资

D.结构工资

71、公共部门监控的对象是指国家机关与第三部门中从事公职的人员。其内容包括（）。A.对公职人员守法的监控

B.对公职人员执法的监控 C.对公职人员廉政的监控

D.对公职人员勤政的监控

72、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（）。

A.资格约束

B.刚性约束

C法纪约束

D.柔性约束 73、（）在对整个公职人员监控系统中居于最高的层次。A.国家权力机关的监控与约束

B.国家司法机关的监控约束 C.国家行政机关的监控约束

D.政党的监控约束

74、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 75、在我国，（）是监督体系中最重要、最经常、最全面的监督。

A.行政机关的监督

B.权力机关的监督

C司法机关的监督

D.政党的监督

五、判断题（对的在括号中打√，错误的在括号中打×）

1、狭义的公共部门人力资源开发指的是公职人员培训。（）

2、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。（）

3、人力资本的积累主要是通过人力资源管理来实现的。（）

4、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。（）

5、人力资源规划是现代公共部门人事管理的重点和核心。（）

6、劳动者的文化技术素质是人力资源质量的核心部分。（）

7、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。（）

8、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：以控制为导向的消极的管理

9、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。（）

10、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。（）

11、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。（）

12、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。（）

13、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。（）

14、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。（）

15、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。（）

16、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。（）

17、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。（）

18、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。（）

19、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。（）

20、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。（）

21、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。（）

22、人才环境的质量与社会经济文化的状况是正相关的关系。（）

23、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。（）

24、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。（）

25、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。（）

26、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。（）

27、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。（）

28、人类在原始社会时期就已经存在人才观念。（）

29、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。（）

30、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。（）

31、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。（）

32、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：人力资本思想在英国古典政治思想家创始人威廉·配地那里得到萌芽式的阐述

33、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。（）

34、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。（）

35、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。（）

36、人力资本的稀缺性是人力资本最本质的性质。（）

37、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。（）

38、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。（）

39、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。（）40、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。（）

41、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。（）

42、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。（）

43、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。（）

44、人力资源需求预测就是预测未来对员工个人的需要。（）

45、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。（）

46、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。（）

47、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。（）

48、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择和培养计划就是一种比较典型人员继承法。（）

49、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。（）50、内部劳动力供给预测比外部劳动力供给预测较为精确。（）

51、调配功能是人力资源市场的基本功能。（）

52、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。（）

53、委任是我国公务员交流中最为常见的方式。（）

54、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。（）

55、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。（）

56、我国现行的户籍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。（）

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

58、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。（）

59、身份的改变是调任与转任共同的特点。（）

60、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。（）

61、工作分析是人力资源管理乃至整个组织管理的基础。（）62、工作分析的思想来源于以泰勒为代表的科学管理理论。（）63、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。（）

64、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。（）

65、品位分类的最大特点是“因事设人”。（）

66、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。（）

67、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。（）68、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。（）69、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。（）70、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。（）

71、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。（）72、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。（）73、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。（）74、从人才测评的发展史上看，面试的产生远早于笔试。（）

75、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。（）76、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。（）77、评价中心的核心技术是情境模拟测试。（）

78、管理游戏与无领导小组讨论相同的地方在于通常既包括可见行为（如一定的体力活动），同时也包括不可见的更为复杂的决策过程。（）

79、角色扮演适用于较低层级的管理者。（）

80、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

试已经过时。（）

81、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。（）82、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。（）

83、工作分析是制定人力资源招募计划的前提和依据。（）

84、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。（√）

85、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。（）86、录用人员的人数多，就意味着招聘效率高。（）87、内部招募的主要优点在于了解全面，准确性高。（）

88、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。（）89、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。（）90、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。（）

91、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。（）

92、一般来讲，培训是公共部门人力资源开发的主要手段，也是是唯一的手段。（）93、理论联系实际是公共部门人力资源培训的基本原则。（）

94、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。（）95、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。（）96、专业培训的对象是有一定工作经验的工作人员。（）

97、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。（）98、合作研究培训法一般是在公职人员培训的前期采用。（）

99、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。（）100、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。（）

101、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。（）

102、《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，并可以适当领取兼职报酬。（）

103、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，他从人性善出发，得出结论：“人情者，有好恶，故赏罚可用”。（）

104、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。（）105、公务员降职的目的是为了合理地使用公务员，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。（）

106、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，要以德为先。（）107、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。（）108、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。（）

109、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。（）

110、降低公务员的职务，一般一次只降低一级。（）

111、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。（）

112、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。（）

113、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。（）

114、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。（）

115、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。（）

116、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。（）

117、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。（）

118、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。（）119、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。（）

120、人力资源管理中运用侧激进行激励的方法有：用危机感激发人们的斗志，增加压力，变压力为动力等。（）

121、《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。（）

122、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。（）123、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。（）124、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。（）125、发展型的评估是现代组织进行业绩评估的发展方向。（）126、制定绩效计划是绩效管理的核心环节。（）

127、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。（）

128、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。（）

129、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。（）

130、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。（）

131、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。（）132、2025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。（）

133、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。（）

134、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。（）135、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。（）

136、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。（）

137、公务员的薪酬结构应以工资收入为主体，而以津贴为补充。（）

138、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。（）

139、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。（）

140、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。（）

141、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。（）

142、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。（）143、国家司法机关的监控约束是一种“被动”的监控与约束。（）144、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。（）

145、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。（）

146、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。（）

147、由于长期以来受“官本位”、“上智下愚”等传统文化观念的影响，由此造成了中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。（）

148、西方的行政监察部门隶属于政府，属于行政系统内监督。（）

149、我国目前对公务员的监控侧重于事后监控。（）

150、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。（）

参考答案

一、名词解释

1、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。

2、绩效评估又称绩效考核或绩效评价，它是按照一定的标准采用科学的方法检查和评定组织内部公务员对职位所规定的职责的履行程度，以确定其工作成绩的管理方法。

3、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。

4、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。5、360度绩效评估又称为全方位评估，它是指从员工自己、上司、直接部属、同事甚至客户等各个角度来了解员工个人的绩效，包括沟通技巧、人际关系、领导能力、行政能力等。

6、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。

7、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。

8、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。

9、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。

10、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。

11、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。

12、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。

13、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。

14、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。

15、交流培训是指通过部门之间、地区之间人员的交流对公职人员实施的培训，有时也表现在公并部门和私营部门之间的相互调任或借调，目的在于帮助公职人员扩大知识面，增强在各种环境中处理问题的能力。

16、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。

17、公文处理又称文件筐作业，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。

18、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。

19、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。

20、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。

21、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。

22、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。

23、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。

24、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职务的调整。它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。

25、人力激励是指通过各种有效的激励手段，激发人的需要、动机、欲望，形成某一特定目标并在追求这一目标的过程中保持高昂的情绪和持续的积极状态，发挥潜力，达到预期的目标。

26、绩效是指某一组织或员工在一定时间与条件下完成某一工作任务所表现出来的工作行为和所取得的工作结果，对组织而言，绩效的表现形式主要体现在三个方面：工作效率、工作数量与质量、工作效益。

二、简答题

1、（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。

2、（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。

3、（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。

4、（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。

5、（1）在发展的方向上都指向现代的功绩制；

（2）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。各国在发展路径上的差别只在于其在这条发展道路上的位置不同而已；

（3）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。专业化的要求日趋强烈，尤其是对科技专才的需求，已成为各国发展的关键之所在；

（4）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。

6、（1）人力资源生态环境的不平衡性；

（2）人力资源政策体制建设环境还不完善；（3）人力资源管理环境滞后；（4）劳动力市场环境还不成熟。

7、（1）人力资本是存在于人体之中，与其承载者不可分离，不能够直接转让和买卖，只能被出租，或转让使用权；

（2）人力资本的形成与效能的发挥都与人的生命周期紧密地联系在一起，而且受其个人偏好的影响；（3）一个人可能拥有不同形式的人力资本但其总量是相当有限的，同时一个人所具有的非互补的人力资本也不能同时使用；

（4）人力资本的形成一般是在消费领域，当然有时也在生产领域；

（5）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。

8、（1）公共部门人力资本具有社会延展性；（2）公共部门人力资本具有成本差异性；

（3）公共部门人力资本具有绩效测定的困难性；

（4）公共部门人力资本具有收入与贡献难以对等性；（5）公共部门人力资本具有市场交易不充分性。

9、（1）维持政治稳定；（2）促进行政发展；

（3）提高人力资本使用效率；（4）实现人事管理技术科学化；（5）帮助员工实现个人价值。

10、（1）挑选的专家应有一定的代表性、权威性；

（2）在进行预测之前，首先应取得参加者的支持，确保他们能认真地进行每一次预测，以提高预测的有效性。同时也要向组织高层说明预测的意义和作用，取得决策层和其他高级管理人员的支持；

（3）问题表设计应该措辞准确，不能引起歧义，征询的问题一次不宜太多，不要问那些与预测目的无关的问题，列入征询的问题不应相互包含；所提的问题应是所有专家都能答复的问题，而且应尽可能保证所有专家都能从同一角度去理解；

（4）进行统计分析时，应该区别对待不同的问题，对于不同专家的权威性应给予不同权数而不是一概而论；（5）提供给专家的信息应该尽可能的充分，以便其做出判断；（6）只要求专家做出粗略的数字估计，而不要求十分精确。

11、（1）用其所长、用其所愿、用当其时；（2）鼓励竞争、优胜劣汰、人尽其才；（3）以人为本、以能为本；

（4）德才兼备、注重实绩；

（5）优化资源、合理配置。

12、（1）合理的人力资源流动有利于提高公职人员的素质和能力；

（2）合理的人力资源流动有利于优化公共部门人才队伍结构；（3）合理的人力资源流动有利于促进用人与治事的统一；（4）合理的人力资源流动有利于改善组织的人际关系；

（5）公共部门人力资源的流动，还有利于解决公职人员的实际生活困难，如长期两地分居、上班路途遥远等，体现组织对公职人员的关心和爱护，具有稳定公职人员队伍的作用。

13、（1）用人所长的原则；

（2）人事相宜的原则；（3）依法流动的原则；

（4）个人自主与服从组织相结合的原则。

14、（1）合理确定工作分析信息的目的。由于工作分析所获得的信息的目的直接决定了需要搜集何种类型的信息，以及使用何种技术来搜集这些信息。因此，工作分析过程首先就需要明确工作分析所获取的信息将用于何种目的，以避免资料搜集过程中把时间浪费在一些无关目标的信息的收集，或者采用了不当的资料搜集方法而延误了工作分析的进度。

（2）科学确定工作分析的执行者。工作分析的技术性较强，涉及面较广，其分析结果还需要得到组织各方面的认可。因此，工作分析执行者不仅应具有较强的工作分析技能，而且在组织内部还应具有广泛的代表性。通常，工作分析人员由工作分析专家、人力资源部门人员、管理层、员工等几方面人员组成。其中，工作分析专家既可以从外部聘请，也可是组织人力资源部富有经验的管理人员。

（3）选择有代表性的工作进行分析。组织中工作很多，同时，相类似的工作也有很多，如果对每一项工作都进行工作分析，时间和精力都很难保证。在这种情况下，选择具有代表性工作进行分析显然是十分必要。在此基础上，对类似工作进行类推。

（4）搜集工作分析信息。工作分析信息的搜集是整个工作分析过程最关键的环节。通常，可首先直接利用那些易得到的与工作有关的背景信息，如组织图、工作流程图等。组织图显示了当前工作在整个组织中所处的地位，以及与组织中其他工作间的工作关系；规定了每一职位的名称，并且用相互联结的直线明确表明了工作间的汇报关系和信息沟通情况。而工作流程图则通过整个工作流程提供了与工作相关的更为详细的信息。其次，就需要采用多种工作分析技术和方法来搜集工作分析信息，包括工作目的、工作职责、工作内容、工作条件、行为要求以及工作对人员自身条件的要求等方面的信息。具体的工作分析技术将在下面部分加以详细介绍。

（5）让工作相关者审查和认可所搜集到的信息。通常，所搜集到的工作分析信息未必能全面、准确地反映工作性质和功能，这时，就有必要让直接从事这些工作的员工和主管人员对这些信息进行审查，以尽可能避免工作分析信息出现遗漏、错误等偏差，确保其正确性和完整性。同时，这项审查步骤也为与被分析工作相关的工作人员提供了核实和修改工作分析信息的机会，从而有助于赢得工作相关者对所搜集到的资料的认可。

（6）编写工作说明书和工作规范书。通过资料整理和分析，就可编写工作说明书和工作规范书。它们是工作分析成果的直接体现。工作说明书是关于工作性质、工作内容、工作职责、工作环境等工作特性方面信息的书面描述；工作规范书则全面反映了对任职者个人特点、知识、技能、经验等方面的要求。有时，工作说明书和工作规范书分成两份文件写，有时也可合并在一份工作说明书中。

15、（1）人力资源获取工作的质量直接影响组织人才输入和引进的质量，进而影响到组织目标的实现；（2）人力资源获取工作有助于塑造和推广组织形象；（3）人力资源获取工作的有效性影响组织人员的流动率；（4）人力资源获取工作的质量影响到人事管理费用。

16、（1）不同等级的公务员一起考核；（2）重视考核，忽视平时考核；

（3）考核过程中出现论资排辈评优秀的现象。（4）按比例分配名额。

17、（1）激发受训者的学习动机；（2）改进培训项目设计环节；

（3）培育有利于培训成果转化的工作环境；（4）积极而有效地沟通。

18、（1）在我国，公职人员在中国共产党的领导下工作，“党管干部”是我国对公职人员管理的基本原则。所以，共产党对公职人员的监控与约束是实施党的领导的手段和必然要求；

（2）在西方各国，工会在监督政府人事管理活动、保障公务员的合法权益方面具有重要的作用。而我国的公职人员不是特殊的利益集团，不存在工会对人事的监控；

（3）根据我国宪法中人民主权的原则，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；

（4）我国的行政监察部门隶属于政府，属于行政系统内监督。而在西方国家，大多采用的是系统外监控方式，且其监督公务员的机构都是与政府相对独立的。

19、（1）公共部门绩效目标的复杂性；（2）公共部门绩效形态的特殊性；（3）公共部门绩效的评价机制不健全。20、（1）管理者要充分了解员工的兴趣爱好，尽量将员工安排在其喜欢的工作岗位上；（2）管理者首先要注意满足员工的保健因素；

（3）管理者要使员工的工作丰富化，满足员工的高层次需求（4）管理者要注意正确地发放工资和奖金；（5）管理者要要注意正确运用表扬激励。

21、（1）理论联系实际的原则；

（2）学用一致的原则；

（3）按需施教的原则；

（4）讲求实效的原则。

22、（1）监控约束的法制程度有待进一步提升，法律法规缺乏可操作性且法制监督的弹性空间很大，主要体现在法律规范没有突出各级、各类公职人员工作的具体特点，有的仍停留在计划经济时代对全体干部的规范上，其内容过于笼统、划一，很难准确把握。由于缺乏可操作性就会使法律很难在实际中得到贯彻落实，这就给人治提供了法律的空隙。

（2）监督主体与监督对象不平衡，缺乏独立性。在监督与约束实践中，只有共产党的纪委监督发挥了实质性的作用，国家机关的监督和社会监督（如政协监督）由于受到现有的宪政体制的制约，缺乏足够的独立性和权力支持，在监督上的作用难以彰显。由于隶属关系、平行关系、利益关系等多种没有厘清的关系，往往存在着无权监督、无法监督、无力监督、不愿监督的情况。

（3）侧重事后监控。我国目前对公务员的监控侧重于事后监控。即在违法乱纪的现象发生后，才调查取证，依法惩处，致使只能起到“事发查处”的作用，而事前防范、事中督察的功能被弱化。

（4）缺乏双向监控。我国对公务员的监控注重上级领导者对下级的监控，公务员中的领导者可利用职责对下属公务员进行经常性、全面性的检查督促。而下级对上级的监控却难以落到实处。公务员的维权观念淡泊。

（5）监督约束机制与激励保障机制不匹配。从我国公务员目前的工资水平来看，收入水平不高，而且地区、行业收入以及不同部门之间的收入差距也比较大，容易造成公务员的心理失衡，导致一些领导干部利用手中的权力进行寻租和谋取私利。此外，我国现有的公务员行为失范后的惩罚措施同公务员本身的利益相关性小、力度不够，往往因缺乏威慑力而使监督流于形式。

（6）缺乏透明度。由于长期以来受“官本位”、“上智下愚”等传统文化观念的影响，由此造成了中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。

23、（1）激励可以凝聚人心；

（2）激励可以引导、规范的行为；

（3）激励可以调动员工的积极性、创造性；

（4）激励可以充分发挥人的能力、挖掘人的潜能；

（5）激励可以提高组织的绩效水平；

（6）激励可以有助于实现组织目标。

24、（1）工作标识：工作标识部分通常包括的信息有：工作名称、工作代码、所属部门、直接主管的工作名称、工作的工资等级和工资范围、编写人、编写日期和审批人。

（2）工作目的：这部分主要描述该工作的总体性质，要求运用简短而精确的陈述说明该工作在组织中的主要功能或主要活动。忌笼统描述，如“执行需要完成的其他任务”，以避免成为逃避责任的托辞。

（3）工作职责：这部分通常以分条记载的形式详细罗列出工作职责和工作任务。每一种工作的主要职责都应当列举出来，并用一到两句话分别对每一项任务加以描述。

（4）工作权限：这部分界定工作承担者的权限范围，包括决策权限、对其他人实施监督的权限以及经费预算的权限等。

（5）绩效标准：有些工作说明书中还包括一部分有关工作绩效标准的内容，这部分内容主要说明员工在完成每一项任务时所应达到的标准。

（6）工作环境：这部分列明执行工作任务时的一般工作条件，包括使用工具、办公设备和机器设备、温度、噪音水平、危害条件等。

25、（1）目标是一种外在的可以得到精确观察和测量的标准，人力资源管理者可以直接调整和控制，具有可应用性。

（2）人力资源管理者应帮助下属设立具体的、有相当难度的目标，使下属认同并内化为自己的目标，变成员工行动的方向和动力。

（3）人力资源管理者应尽可能地使下属获得较高的目标认同：使所有下属人员了解组织目标，并参与目标设置过程；支持和鼓励下属认同目标，相信下属人员的能力及承担完成目标的责任；对目标的实现采取各种形式的激励和肯定，以强化和调动员工完成目标的积极性。

（4）加强和做好目标进程的反馈工作。信息反馈是管理中的重要环节，运用目标理论，通过设置、核查目标，使员工经常看到组织目标和个人目标，并随目标的实现进程不断予以反馈，实施反馈控制。

三、论述题

1、（1）管理者成为业绩考核的中坚推动力量。公共部门的各级管理者应作为业绩改善和提高的有效推动者，而不仅仅是员工业绩和能力的评定者。绩效评估是主管与员工之间的一种双向交互过程。这一过程包含了考评者与被考评者的工作沟通，考评者把工作要项、目标以及工作价值观传递给被考评者，双方达成共识与承诺。在实

施目标的过程中，考评者随时对被考评者进行指导、帮助和观察，收集考评信息，通过实施可控的工作过程从而使考评结果可靠，令人信服。因此，绩效评估必须得到各级管理者的有效支持和认同，不然结果肯定是白费力气。公共部门绩效评估的主要执行人是各级主管而不是人力资源部门。只有各级管理者的中坚力量得以发挥，绩效评估的思想才能深入员工心中，受到重视与接纳。

（2）目标管理与行为评价有效结合起来，协调好业绩评估的监督职能与引导职能。目标管理能够指导和监控员工的行为，使其把时间和精力最大程度地投入到主要的组织目标上。目标越具体，越具有挑战性，反馈越及时，奖励越明确，员工表现就越好。行为评价通过列出具操作性的行为指标，便于主管观察员工的行为并作出评价，也便于公共部门文化建设过程中在内部寻找适合的行为案例，使公共部门最终实现形成一支高效能工作团队的管理目标。

（3）形成有效的人力资源管理机制。业绩评估作为公共部门人力资源开发与管理工作的一个方面，它的顺利进行离不开组织的整体人力资源开发的管理架构和机制的建立和完善，同时绩效评估也要成为组织企业文化建设的价值导向。组织应从整体战略的眼光来构筑整个人力资源管理的大厦，让绩效评估与人力资源管理的其它环节相互联结、相互促进。具体的措施包括：及时的目标跟进与绩效辅导、评估后能给予相应的奖惩或改进监督、建立员工的投诉渠道和将评估结果运用到培训中去等等。如果这些措施不完备，业绩评估效果就无法保证。

（4）要注意评估方法的适用性。运用业绩评估不是赶时髦，而是要运用科学的方法来检查和评定组织员工对职位所规定职责的履行程度，以确定其工作成绩，从而促进组织的人力资源管理，提高企业竞争力。当前，一些公共部门在进行绩效评估时，盲目运用所谓新兴的绩效评估方法，结果导致评估失灵。“平衡记分卡”、360度绩效考核等绩效评估方法固然有其先进性，但对于你的单位来说并不一定具有适用性。如果一知半解，盲目引入，有时未获其利，可能反受其害。任何绩效评估方法都不是十全十美的，没有最好的绩效评价工具，只有最适合你组织的工具。简单实用或复杂科学，严厉或宽松，非正式的考核方式或系统性的考核方式，不同规模、不同文化、不同阶段的组织要选用不同的方式。困此，因地制宜、顺势而为，选择适合自己的绩效评估方法，方为明智之举。

（5）要注意评估标准的合理性。绩效评估标准是对员工绩效的数量和质量进行监测的准则。在进行绩效评估时，要充分考虑标准的合理性，这种合理性主要体现在几个方面：一是考核标准要全面。要保证重要的评价指标没有遗漏，公共部门制定的各种考核标准要相互补充，扬长避短，共同构成一个完整的考核体系。二是标准之间要协调。各种不同标准之间在相关质的规定性方面要衔接一致，不能相互冲突。三是关键标准要联贯。特别是关键绩效指标(KPI)应有一定的联贯性，否则不仅于不利于考评工作的开展，而且可能导致员工奋斗目标的困惑。四是标准应尽可能量化，不能量化的要细化。只有科学合理的量度方法，才能让员工相信绩效评估的公正性和可行性。倘若绩效量度的内容过于笼统，量度的方法不明确，员工完全有理由认为考核结果是由考核者主观臆断而作出的判定，无任何客观标准和实际意义，只不过是形式上“走过场”，从而产生不满和抵抗情绪。

（6）要注意评估过程的完整性。完整的绩效评估过程包括事前沟通，制订考核标准，实施考核，考核结果的分析、评定，反馈、控制等五个阶段。而我们的人力资源主管们通常忽视了最前面和最后面的两个重要过程。尽管人事部门把绩效评估系统和政策设计得比较完美，但如果事前没有和部门主管进行有效的沟通，得不到很好的理解和认同，结果肯定是白费劲。要知道绩效评估的主要执行人是各部门直接主管，而不是人事部门。绩效评估的结果是必须让员工知道的，这就是绩效评估的反馈。如果企业做了绩效评估后，却不让员工知道评估的结果，而只作为企业对员工的奖赏或其他的决定，那么这种做法就不能发挥绩效评估的应有目的，从而使得绩效评估工作前功尽弃。

2、（1）要注意现代市场经济条件下人力资源的流动性。最近几年，人才在全国范围内的流动，恰如喷薄而出的朝阳，给中国大地带来莫大的活力和生机，同时，又以其巨大的能量给社会的许多方面以强烈的震撼。沿海城市的开放，使得人力资源涌向南方的势头有增无减。就目前情况来看，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。

人才的流动，势必破除将人视为“单位所有”、“部门所有”、“地区所有”的陈规陋习，造成市场调节需求，需求引导人才流动的大环境。因此在管理人力资源的时候必须注意人力资源的流动性，做到正确引导，合理流动。既为人才的合理流动创造条件，又应制定相应的法律法规规范人力资源的流动。国务院主管部门可定期发行《全国人力资源需求指南》，各省亦可效法，从而提高人力资源流动的目的性。同时，要避免人才的外流，并注意引进国外的人才。人才外流是近几年比较严重的社会现象，国家要为人才提供优厚的生活和工作条件，使在国外的人才能回来，国内的人才留得住，如果可能的话还可以吸引国外的人才到我国工作。

（2）要注意现代化市场经济条件下人力资源的竞争性。人力资源总量与社会各方面对它的巨大需求相比，显得尤为稀缺和宝贵。但是，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，比如说，人力资源盲目地流向沿海发达地区，而沿海发达地区容纳人力的能力毕竟是有限的，多余的人力资源的积存形成浪费，同时，也给社会带来不稳定因素。可见从人力资源管理的角度来看，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。具体做法是：加强内陆地区的经济发展，尽可能多地创造就业机会，就地消化多余的人力资源。

（3）要注意区分普通人力资源和高素质人才资源。普通人力资源和高素质人才资源的区别就是一般劳动者与人才的区别。两者的区别是由每个劳动者的自身素质决定的，从一般作用上讲人力资源都是普通的劳动力。但是，一旦具备了某种技能，就有了很大的区别。通常我们把素质较高的，具备某种技能和创造力的劳动者叫做人才。把这部分人力资源从一般的人力资源中区分出来，进行特殊的管理是很有必要的。人才是在广大的劳动者中成长起来的，他们在广大劳动者的生产、科学实践活动中，总结出了劳动者的实践经验和智慧，创造和发明了先进的生产工具，推动了科学技术的发展，提高了社会生产力，大大提高了劳动生产率。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。国家必须有连续递进的十几年、几十年的正规的人才培养与使用的规划与措施，同时，随时以短期培训作为补充。要从全世界发展、进步与竞争的角度认识人才、培养人才、使用人才、尊重人才、爱护人才。我们要争取较高的人才占有率，要保持人才拥有量大于培养量，还要保持较高的人才合理使用率。其次，要树立宏观的人才使用观念。尊重知识、尊重人才，其核心是正确地使用人才。在现实社会中，有的人“唯亲是用”，有的人“囤积居奇”，有的人“顺我者用”，有的人“低我者用”，这就是狭隘、低级的用人观，是改革和建设有中国特色社会主义的反动力。

3、（1）价值取向差异使管理目标不同。公共部门管理追求的是公共利益，政府以公众委托人身份提供公共产品，对政府行政人员的管理是为了最大化的为社会利益服务，而私营机构则多是赢利单位，追求效率、效益是它基本的价值取向。公共部门的财政来源是税收，这决定其工作人员的行为要对公共利益负责，而企业只需对领导者利益、企业自身利益负责就够了。因此，公共部门的人力资源管理必须考虑政治价值，企业人力资源管理首先考虑的不是政治回应性与社会公平，而是经济生活中的交换与回报，人力资源管理则主要考虑的是谁进入企业的这些职位将最有利于企业的发展。政府系统的人力资源管理部门必须注意其透明化程度、公众的接受程度，必然面向社会，承受社会的压力，而企业人力资源管理部门只听命于领导者，领导者完全可以决定员工的任命与使用，对员工的需要通过专业化的工作分析获得，并通过职位说明书及培训计划等充分展现出来，录用和解雇员工时较少考虑外部压力，政治责任与社会责任的相对缺失。企业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。

（2）管理对象行为取向的不同。在公共部门中工作的员工，其行为有一种保守趋向，倾向于明哲保身，不求有功，但求无过、好自为之的心态；在企业组织中的员工更加趋向于要富有创造性，这与公共部门组织强调稳定性有关。作为政府系统的人力资源管理部门必须能从根本上保障政府运作的稳定，进而维护社会的稳定，这是政府人力资源管理须遵守的基本价值取向。公共部门的组织成员要受更多规章制度的限制，强调严格遵守规则，势必使成员或多或少地变得墨守成规和强求一致，组织成员的工作具有更多“非人性化”的特征，行政人员多半带有官的味道，人们的着眼点在于其行为是否符合规范而不是其什么行为能给组织带来最大的贡献。可以说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。在以工作成果或工作目标导向的私人组织中帕金森定律是不会发生作用的，私人企业部门以“效率”为首要追求目标，对利益追求的永恒性，使得私营部门成为最具创新精神的部门。只有以行为为导向，人们才会不惜成本、代价去创造事情。试想，如果一个部门的领导对利润负责，对成本负责，他怎么会找两个助手去做毫无意义的事呢？

（3）公共部门与私人部门对员工任职资格的要求差异。这一区别是由于公共部门本身的政治性决定的。作为行政部门总是不可避免的和政治联系在一起的，行政与政治是不可能完全分离的。当前公共部门政府公务员招考信息对应聘人员任职资格中公务员对宪法及法律以及对党和国家所具备的忠诚，是制度化的要求。公务员的道德素质被排在前面，能力素质一般包括知识、技能和行政职业能力。在当前的情况下，对于公务员的绩效管理实际上并不是政府的第一目标，尽管口头上很多政府都将之称作第一目标。在私人部门，雇主首先要求雇员具备必要的专业能力。专业能力是指对专业的熟悉程度，处理专门业务的技巧和能力。对于下属的道德素质要求相对要淡化一些，雇主们还希望员工更具有创造力，这意味着雇员可能带来更高的效率和更多的财富。当然这并不意味着私人部门完全忽视员工的道德素养，只是道德素质考察的困难使企业领导更加注重可以量化的指标如专业能力

方面。在私人部门，雇主以雇员是否损害雇主的根本利益为第一道德标准。一个有能力但道德水准一般的人，有时是能被雇主容忍的。一般说来，私人部门的领导们不会对雇员提出过多的道德要求。

（4）公共部门与私人部门人力资源管理重点的不同。人力资源管理可以分为选人、用人、育人、留人四个方面，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。公共部门对于人员的招募录用是较为重视的，有时公共部门对于人员的雇用要受制于外部压力，同时公共部门绩效评估的困难，导致公共部门比较忽视内部人力资源的开发环节和绩效评估环节。直到今天，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。私人部门基于绩效的考虑，则更注重人力资源管理的开发功能，员工的培训、教育与发展方案设计和绩效评估及员工的职业生涯规划成为人力资源管理者的重要工作。在企业组织中，绩效评估标准是确定的，指标都是可以量化的，员工对人力资源的开发、自身专业能力的提高也更为重视。总之在当前的情况下，公共部门人力资源管理具有更多的传统人事管理的特征，而在企业中，把人视作使组织在激烈的竞争中脱颖而出的关键性因素，致力于使人力资本增值为企业创造更大的效益。

（5）公共部门与私人部门适用法律方面的差异。政府公务员的行为多是行政执法行为，公务员的行政行为以行政执法为第一要义，对法律责任的关注始终居于第一位，选择主动性、创造性行政行为的责任风险或法律风险就会相应加大，这也是公务员的行政行为总是趋向于保守的重要原因。企业则是为追求经济效益而生长的组织，以效率为中心制定员工的行为规范，有时这些行为规范可能是与法律规范相冲突的，当企业利益与法律规范相冲突时，极易采取规避措施。企业在个人利益保障方面，企业适用《劳动法》界定劳动关系，《国家公务员法》是公务员必须遵守的基本法律规范。公务员的个人权力较容易得到保障，而劳动法对劳动关系的规定比较原则性，企业必须依照此制定更加具体的管理规范。由于主雇地位的非对等性，企业容易制定有利于雇主的规则，就存在企业员工的个人利益难以得到充分保障的可能。例如，政府淘汰公务员比较困难，而企业组织淘汰一个员工有时只需老板的一句话。

4、（1）传统公共行政中公务人员政治中立的原则出现变通。传统公共行政的一个理论基础就是“政治—行政”二分，为此，公务人员必须保持政治上的中立。政治是由那些政务官来负责政策的制定，而公务人员只负责行政即执行，且不受任何党派的左右。然而在现实的操作中，公共人事制度日趋政治化的问题突出。一方面，公务人员确实参与政策的制定，在通常情况下，实施由公务人员参与制定的政策，可能会带来更好的治理效果。在政策执行阶段，可以更加明显地看到公务人员在政策的制定中所起的作用。另一方面，根据欧文·休斯的观点，“管理主义模式的主要特点是管理者对产出和结果负责。这就意味着管理者和政治雇员之间以及管理者和公众之间的关系必然发生改变。”传统模式中，管理者和政治雇员之间的关系是范围狭小的和技术性的，是发号施令者和执行命令者之间的关系。在管理主义模式下，二者之间的关系更为灵活和紧密。公务人员与政治官员共存于管理的互动过程之中。

（2）公共人事制度中职业的永久性和稳定性传统被打破，现实的公共人事实践已经从根本上影响了公共服务提供的方式。传统的公共行政的另一个理论基础是官僚制，公共人事制度要在组织形式和运作上确保这种体制的高效运转。但是人们已经逐渐认识到这种永久性会造成公共组织的功能失调，并看到公共组织内部的不协调已经带来许多社会和经济问题。改革通过公共服务中的可选择替代性组织形式或机制，降低公共组织的作用，减少公共组织雇员的数量。主要途径是将原来由公共组织机构直接提供公共服务的方式，转变为通过其他组织形式和机制提供。对现有的公共雇员，增加雇佣关系的灵活性。公共部门使用临时性、兼职或季节性雇员的数量明显增加，另外通过雇佣契约使用的不受传统公共人事制度保护的雇员数量大大增加。对于公务人员来说，今后面临的是公共组织多样化的雇佣模式，诸如以签约方式受聘、担任顾问性工作，公务繁忙时期临时聘请人手等。这样有越来越多的终身职位被取消。这使公务人员的管理多样化和非职业化，而不是目前传统模式的刚性。这在本质上有助于让更多的组织和人员参与问题的解决。

（3）职位分类和品位分类兼容并蓄和工资制度的改革。职位分类首创于美国，是以美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。职位分类的最大特点是“因事设人”，它强调的是公务人员的职权和责任，而非担任该职位的公务人员本人。以英国为代表的另外一些国家实行的是与职位分类不同的品位分类制度。它是一种以文官的个人条件，如学历、资历等为主要依据的分类管理方法。这种分类是以“人”为中心进行设计的。美国的职位分类以精密细致而著称，并被认为是实行功绩制的一种方法和人事现代化的标志。二十世纪七、八十年代以来，美国进行了多次改革，重视简化分类制度和注重“人”的积极作用，但费时、耗资、繁复等问题始终没有得到好的解决，特别是这种静态的分类模式，常常难以适应经常变动的职位结构。近年来，职位分类中出现了一些新的发展趋势，不少国家更加重视“人对职位的影响”，实行“级随人走”，此外，职位分类的体系结构也趋于简化。随着现代公务人员职能范围的日益扩大，分工愈来愈细，许多专业性、技术性工作进入公务人员的工作领域，它也不可避免地暴露出一些缺陷来，特别成为业务类公务人员管理的一大障碍。近年来英国对品位制度作了较大改进，表现了向专业分工和职业分类方向发展的趋势。英国现行的分类管理制度是在品位分类的基础上，吸收了美国职位分类的精神建立起品位分类与职位分类相结合的分类制度。历来的功绩制是指根据人的能力、学历、资历、以及工作绩效的考核结果来决定公务人员的录用、任命、升降和奖励的一种人事管理制度。在此基础上实行的“功绩工资制”和“功绩奖励制”将公务人员工作绩效和工资待遇结合，即对高级公务人员和中级公务人员实行功绩工资制，按照其工作绩效来决定其工资水平，打破了过去那种公务人员按照服务年限平均地、自动地增加工资的制度。同时对高级行政官员实行功绩奖励制，以鼓励公务人员提高工作效率和质量，吸引并留住优秀人才，带动整个公务人员队伍素质的提高，从而给功绩制注入了新的内容和活力。

（4）简化法规和制度规定，增强人力资源管理的灵活性。放松规制的改革既是信息时代的要求，又是西方国家规制管理过于泛滥的结果。随着社会的不断发展，法律和制度规定也在不断增加，在一些领域，过于繁杂的法律和制度规定反而又成了影响这些领域发展的阻碍因素。在美国，长期支配人事部门的一个基本管理思想是，应该通过种种条文规定，使所有的公务人员都采取同一种行为方式。但事实上这是不可能的。因而，美国政府大幅度削减陈旧规制，减轻对公务人员过分的规则，简化职位分类规则，简化公务人员辞退制度，废除1万余页的联邦人事手册。分权给下级行政组织和部门主管人员，让其有聘雇人员、核定薪资的权力。联邦政府还允许更多的部门进行人力资源管理改革的试点，以寻找更佳方案，这样就出现了一些联邦机构和组织游离于现存公务人员体制之外的现象。这种改革试点和例外，打破了美国公务人员制度法规严密、整齐划一的传统格局；取消了过程取向的控制机制；相信并依靠公务人员的责任心和能力来从事新的创造性工作；提高了工作效率；改进了社会的整体利益。这种模式在于改变照章办事的传统，去除繁文缛节，清除政府管理实质以外的其它附着物，让政府最大限度地释放潜在能量和创造力，以新的创造性工作改进社会的整体利益。当然，作为官僚制的重要特征，规制的作用是其他东西所不可替代的。即使在以知识和信息为管理基础的新时期，规则的作用还是不可忽视的。美国政府放松的只是那些在社会经济领域和行政组织自我管理方面过细过滥的规则，而不是所有的规则。对那些在宏观调控职能和社会政治统治方面的规则不是放松了，而是有所加强，这也是西方行政改革的共同点。并且，美国政府在放松那些过时、陈旧的规则的同时，还在不断制定新的规则。为增强人力资源管理的灵活性，人事管理权力的下放使得一线管理者拥有更大的实际权力，并承担起更大的责任。在旧的体制下，由于繁琐的制度规定的束缚，一线的管理人员很难在人事管理上有所作为，现行的改革给他们以更大的实际权力和灵活性，即在大的原则得以遵守的前提下，各部门可以自主设计符合部门实际的人事制度，并且采用更多的高效低耗的人事管理方法；人事部门的一些传统职能，通过市场机制由企业承担；人事管理机构及其职能合并，把原先分别由几个机构各自承担的人事管理职能合并到一个机构；加速人事管理地自动化和计算机的运用程度；人工智能、国际互联网络的发展，使人事管理的技术方法的变化越来越大。

（5）新的改革使公务员制度朝着人力资源管理模式的方向发展。受传统人事行政思想的影响，公共人事制度通过对人的一定程度的控制，达到官僚机制的正常运转。因此，公务人员的进入、使用、退出这三个机制始终贯穿的一个现实就是公务人员是一部机器中的零部件，必须是有理性的，而且必须使其时刻保持理性，否则整个机制的运作会存在问题。但人力资源管理的观点是将人看作是组织中的一种资源，一种保持长久竞争优势和不断发展的资源，它不仅具有组织要求的不同特征，同时又具有自主创造性。人力资源管理就是要将这种创造性与组织紧密衔接，实现真正意义上的组织与个人的结合。人力资源是所有资源中最宝贵的资源，对人力资源的投资所产生的效益远远超过在其他方面投资所产生的效益，而且人力资源投资的回报是长期的。当然，要充分发挥人力资源的效益就必须对其进行合理的开发和科学的配置，而人力资源开发的基本手段就是教育和培训。公共人事制度的改革摒弃了公务员管理中的传统旧模式，特别提出要对政府雇员提供必要的培训，要录用最优秀的大学毕业生到政府部门工作，改善政府的工作环境，从而来提高政府的行政效率和整个公务人员队伍的素质。公务人员的培训日益注重专才和通才的结合，强调培养和提高公务人员的行政能力、管理能力和领导能力，以及培养公务人员的参与意识。人才选拔由封闭到开放，由限于民族国家到面向全球，政府人事职能由对公职人员的管理到对整个国家的人力资源开发。在以加强市场在经济管理中的作用为特征的结构调整中，已有越来越多的国家限制或放弃了“终身制”。1995年以来，7个发达国家中有6个国家的公职部门的临时性岗位的增长速度高于固定岗位的增长速度。实行聘任制已成为世界公共人事制度改革的趋势。有些国家高级公务人员职位向本国私营企业家和教育学术界专家开放，部分中低级公务人员职位向外国公民开放，其最终目的都是在全球范围内争夺人才。

（6）改革从根本上触及了整个官僚体制，使行政管理朝着后官僚制的方向发展。公共部门传统结构的突出弊端是过分依赖庞大的、垄断的、缺乏外部监督制约的官僚机构。这种机构最看重规章制度和权力对公共组织行

为的指导，几乎完全忽略市场信息和公务人员个人的主观能动性。加之这种机构服务的无形性、迟效性、综合性使得公众和民意机关在质与量上无法对其效率进行准确的评估和监督。发源于美国的企业家政府理论越来越引起了许多国家的重视。这一理论提出了具有战略性的改革设想，主张下放决策和执行权力，把大的公共部门分解成若干小的像企业那样可以相互竞争的运作部门，将大量的服务职能下放给低层机构、私营部门或半私营部门来承担，迫使公共部门无法进行垄断性控制，从而达到降低成本、减少服务费用、增加服务种类、提高服务质量等目的。与传统公共组织力图通过金字塔式的多层级结构实施管理和保证决策的连续性不同，改革强调积极进取的公共组织行为和个人责任，促使公共部门致力于建立层级尽可能少的网络式平板结构，保证各公共部门的低投入高收益。政府雇员要树立顾客意识，为公众服务，而不是为官僚服务，要通过建立市场机制来解决问题，让顾客进行挑选，利用市场机制来给政府管理以刺激。公共组织要像私营企业那样，合理利用资源，注重投入与产出，提高行政效率。从根本上改变公共组织的行为方式，抓住机会重塑公共组织，使公共组织从过去的官僚体制朝着后官僚制的方向发展。现代人事行政无论是价值观念、结构体系，还是适应对象、操作方式和手段，都与历史上的用人制度发生了根本性的变化，并基本上形成了一个崭新的人事制度体系。当前，人事行政改革之所以范围越来越广，内容越来越深化，这实际上是新技术革命、经济全球化的必然结果。对大多数发展中国家来说，改革不仅意味着树立新的理念、开发新产品、增加新投资，改革的核心更应强调开发人的技能。西方人事行政改革虽然轰轰烈烈，也形成了一些共同性的做法和框架，但仍在发展过程之中，理论的整体构架尚未最后形成。发达国家在人事行政观念、职能、工作方式等方面的调整，为“创造一个人人享有信息、人人发挥聪明才智的社会”打下了可持续发展的基础。发展中国家为缩小与发达国家的差距，可借鉴发达国家一些成功的经验，如网上招聘、网上考试、网上登记注册、网上验证和政策咨询等。发展中国家只要抓住机遇，加快改革步伐，把信息网络技术作为开发人力资源的重要手段，“变数字鸿沟为数字机遇”，就有可能在推行人事行政服务社会化和公共化等方面，开发人类所具有的无限潜力，提高国家的综合竞争能力。

5、（1）公共部门人力资源培训是提高公职人员整体素质和业务能力的基本途径和重要保怔。公职人员在进人公共部门之前已经具备一些基本的素质，进人公共部门后，还需通过实际工作和进一步的培训去发展和提高。尽管在进人公共部门之前，工作人员已具备一定的学识并具有一定的智力水平，但他们还需掌握和熟悉处理某项工作的特殊技能。基于此，对部门新录用人员的培训就显得十分重要。

（2）随着现代科学技术的发展，公职人员所涉及的业务内容和处理方法也处在不断更新和变化之中。一些新的理论和科学技术越来越多地渗透到公共管理中，如系统论、控制论和信息论等现代管理理论日益为管理部门所用，先进的计算机和互联网技术、通信技术以及办公自动化设备也广泛地应用于公共部门。这些变迁给公职人员提出了挑战，要求他们更新知识结构，通过快速的学习，运用新的方法从事公共管理活动，以跟上社会发展和时代进步的潮流。

（3）公共部门人力资源培训是充分开发人才资源的重要渠道，是公职人员自身职业发展的重要台阶。人的品德、智力、知识、技能和体力具有很大的可塑性和发掘的潜力，培训便是发掘人的潜能和塑造人才的有效途径。高质量的人才资源不是自然形成的，它是开发的结果。对公职人员进行系统培训，有助于开阔其视野，提高其工作情趣，激励其进取精神，提高其领导、计划与协调能力，从而为公职人员职务的晋升和未来的发展创造条件。

（4）公共部门人力资源培训是公共部门管理职能调整和转变的要求。21世纪以未，各国政府的职能不断扩大，政府的活动几乎遍及社会生活的方方面面。伴随着政府职能的扩大和加强，政府管理的内容也发生了巨大的变化。作为政府管理的主体。政府的公职人员承担着繁重的管理职责。为此，及时对公职人员进行培训，使之认清形势，做到称职合格，便势在必行。

6、（1）工作分析是公共部门人力资源规划的基础。公共部门人力资源规划的目的就是通过分析公共部门在动态环境中人员需求与供给的变化情况，采用必要的政策与手段确保组织在合适的时间、合适的岗位上获取合适数量的员工。因而，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。人员甄选与录用的过程是为组织选择符合组织发展和工作要求的高素质人员的过程。如果仅根据管理者的主观判断人员是否符合工作要求，势必会影响到甄选与录用工作的科学性和公平性，因此，选拔合适的从业人员必须具有客观的标准和依据。而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。员工个人绩效是实现整个组织绩效的基础，从事某项具体工作的员工的绩效水平会影响到部门绩效，进而作用到组织整体目标的实现。尽管具体岗位上从业人员的绩效水平可能高低不一，但绩效评估的内容和标准必须客观、科学并可准确衡量，否则绩效评估工作就会流于形式，产生不公平的现象。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。从业人员因其付出劳动而获取的薪酬不是组织随意制定的，而是根据其从事的岗位的工作性质、工作复杂程度、技能难易程度、职责轻重、劳动条件等因素而确定的。一般而言，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。人力资源的动态调配和安置是保证组织中人力资源效益最大化的重要步骤。一旦组织将员工与工作的关系固态化，那么就有可能出现其才能大于岗位要求或者其才能低于岗位要求的情形，这样，员工或者会因无法实现个人价值而流失，或者因不能胜任工作而使组织的竞争力下降，进而使组织因此遭受损失。而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。工作分析为组织提供各类工作的劳动环境、职业危险等信息。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。工作设计是对组织内的工作内容、工作职责、工作关系等有关方面进行的设计，以提高工作绩效和实现组织目标。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。

7、（1）能岗匹配原则。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。能岗匹配原则包括两个方面的含义：一方面，某个人的能力完全胜任该岗位的要求；另一方面，岗位所要求的能力这个人能完全达到。就人的能力而言，人的能力有大有小，人的专长也有不同。对岗位而言，同一工作类别不同工作层次的岗位对人的能力的结构和大小有不同要求，如统计局局长和一般的统计员；而不同工作类别相同层次的岗位对能力也有不同要求，如会计和秘书。因此，能岗匹配原则指人的能力与岗位所要求的能力完全匹配。二者的对应使人的能力发挥得最好，岗位的工作任务也完成得最好。在实际运作中，能岗不匹配具体表现为两种情况：当能级大于岗位的要求时，优质人才无法在岗位上充分施展才华，人才留不住，人员流动快，这种情况对组织相当不利；当能级小于岗位的要求时，组织运作效率下降，尤其是当其处于领导岗位时，不仅自身难以胜任领导工作，自信心受挫，而且还会影响整个公共部门的竞争力，导致人心涣散，这种情况对个人和组织都会产生严重的负面影响。因而，最优的不一定是最匹配的，最匹配的才是最优选择。

（2）因事择人原则。因事择人原则要求以公共部门的战略规划和人力资源规划为依据，根据职位的空缺状

况和工作说明书进行招募、甄选和录用工作。只有以岗位为出发点，按照岗位的实际需要来选拔人才，才能很好地实现人的能力和岗位需求之间的良好匹配，从而避免多招人或招错人的情况出现，真正达到“事得其人，人适其事”，使人与事科学结合起来。否则，势必会给公共部门带来机构臃肿、人浮于事、效率低下的负面影响，并不利于良好的组织文化的形成。

（3）德才兼备原则。公共部门的运作以公共权力为基础，提供公共产品和公共服务，并以公共利益的增长为其终极目标。可见，公职人员的履行职能的行为具有明显的强制性，影响面广，波及效应大，因此，相对私营部门人才录用的标准，对公职人员的素质要求应更加全面。德才兼备原则就是要求全面考察公共部门求职者的政治素质、个人品德、知识素质、能力素质等各方面，以确保符合“德才兼备”的标准。公职人员的“德”决定了其才能的发挥方向和目的，解决了为谁服务的问题；公职人员的“才”是德的基础，使德具有现实意义，得到具体体现，其核心是能力的问题。对公共部门而言，如果只看求职者的“才”而忽略其“德”，其履行公共职能的方向就会发生偏离，既损害社会公共利益，同时又破坏公共部门的社会形象，造成极其恶劣的社会影响；如果只看“德”而不看其“才”，则会降低公共部门公共职能履行的质量和组织的运作效率，尤其是当其处于领导岗位时，甚至可能因工作失误而给国家和社会公共利益带来难以弥补的损失。因此，选拔和录用公职人员必须坚持贯彻德才兼备的原则，反对任何将两者相割裂的错误倾向。

（4）公平竞争原则。公平指性别、身份、地位和标准的相等、平均或一致，公平竞争原则要求公共部门人力资源招募与选录工作的程序、规则、测评手段和方法对所有的求职者应一视同仁，运用同一的客观尺度去衡量所有的求职者，不能人为地在性别、民族、身份等方面设置各种不平等的限制。在实际运作中，公平竞争原则重在强调应运用科学、客观的测评手段和方法，通过竞争的方式来测评和选拔人才。单纯依靠领导者的主观判断来选拔人才往往带有较大的片面性，因此，必须以设计规范的选拔程序、科学的测评手段和方法对待所有的求职者，根据测评结果来录用合适的人员，才能营造一个公平竞争的环境，这不仅有利于人才的脱颖而出，而且还有助于培育积极向上的组织文化。

（5）信息公开原则。信息公开原则要求在招募和录用公职人员的过程中，所有与招募、甄选、录用活动相关的信息都应向全部的求职者公布和公开，这是确保公职人员选拔程序公平和结果公平的前提和基础，有助于营造一个公平竞争的人才选拔环境。公共部门要遵循信息公开原则，必须做到：首先，必须确保公共部门的所有空缺职位向社会公开，使得所有符合条件的求职者都有权利通过合法途径谋求空缺职位。其次，必须确保招考政策公开、招考程序公开和结果公开。通常，这些应公开的具体信息包括招考政策、招考时间、地点、科目、资格审查条件、招考单位和部门、空缺职位名称和数量、空缺职位的工作性质和职责范围、考试结果、面试结果以及最终的录用决定等。再次，必须确保复核和申诉程序的公开。求职者拥有复核和申诉的权利，可以对程序公正性和录用决定产生疑问，借助合法途径要求对过程进行复核和依法裁决。

（6）合法原则。在人力资源获取活动中，一切与国家的法律法规和政策相抵触的行为都是无效的，都必定要受到法律的制裁。合法原则要求公共部门的招募与选录工作必须规范遵守国家的法律法规，如《中华人民共和国公务员法》和《中华人民共和国劳动法》等。

8、（1）制定绩效计划。制定绩效计划是绩效管理过程的起点，是员工与直接上级就工作职责、工作任务及其有效完成的标准以及员工个人发展确定目标，达成共识的过程。在这个过程中，上级和员工对以下问题进行沟通并确定为书面计划：员工本的主要职责和任务，何时完成，判断完成成效的标准，完成工作所需要的权责及其他资源，工作目标、任务的完成对部门乃至企业的影响，上级如何帮助员工实现绩效目标，员工需要学习什么技能，如何沟通以了解工作进展、克服影响工作绩效的障碍和问题等。为避免员工与上级对绩效标准的认识出现偏差，制定绩效计划需要在双方有效沟通的基础上达成一致意见。所谓绩效标准是指组织期望员工达到的绩效水平，绩效计划中绩效标准的确定非常关键，上级必须与员工达成共识。

（2）持续沟通。持续沟通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。持续的沟通为促进员工理解和接受组织目标、阐明工作中潜在的问题、增进员工技能等提供了良好的机会，为员工接受最终评价结果奠定了基础，可以避免绩效评价结果偏离员工自身的期望。

（3）实施绩效评价。绩效评价是绩效管理的核心环节，是对员工在一定期间内的工作绩效进行考察和评定，确定员工是否达到预定的绩效标准的管理活动。在公共部门人力资源管理中，不是单纯地对以往绩效进行评价，而是包括选择评价指标与测量方法、绩效信息收集与分析、选择评价主体与客体，以及绩效评价的结果运用等一系列复杂的管理系统。

（4）提供绩效反馈。绩效评价结束后，上级或主管应就绩效评价结果与员工进行沟通使之明确绩效不足或改进方向以及个人特性和优点。绩效反馈是绩效管理的一个重要步骤。

（5）绩效改进指导。绩效评价结果反馈给员工后，如果不进行绩效改进和提高的指导，这种反馈就失去了

意义。绩效改进指导也需要贯穿整个绩效管理过程，帮助员工识别造成绩效不足的原因或改进提高的机会，帮助员工寻求解决方法的过程；绩效辅导则是帮助员工提高知识和技能，克服绩效障碍。

9、（1）公务人员身份保障。公务人员由于有任用身份上的保障，一直被称为“铁饭碗”打不破，因而只要“大错不犯，小错可以不断”，这种情形使得人力激励的手段——赏罚分明制度——打了许多的折扣，无法重罚，也无法即赏即罚。

（2）层级节制。官僚组织的层级节制，使得公务人员在升迁、沟通、公文的传达上皆比一般企业缓慢、无效率许多，也因此产生了“天高皇帝远”或“公门好修行”的心态，使得公务人员存在与组织、他人或自己疏离的情况，继而妨碍了激励手段的运用。

（3）法规限制。公务体系由于受到太多的法律规章限制，造成公务人员过度消极、僵化，甚至不推不动、阳奉阴违的形式主义，以及把遵守法规当成第一要务的“目标替代”情况。而且，法规的修订旷日废时，导致公务人员的服务永远赶不上人民的期待，不但引起民怨，公务人员自己本身也无奈，因而产生反激励效果。另外，譬如“图利他人”的罪刑，也让许多公务人员生怕动辄触犯法律，而采取明哲保身，或多一事不如少一事的心态。

（4）预算限制。官僚组织预算有限，而且必须要受到立法机关的严格审核，因此无法做到即时有效的奖赏作用，同时也无法编列足够的预算在公务人员的教育训练上。

（5）升迁。公务人员能否升迁除了受到法令的限制外，也时常传出有因意识形态、政党、小团体的差异或裙带关系或不够会吹会捧等原因，而有升迁不公的情况。更惨的情况是：表现良好的公务人员由于受到极度的“欣赏”与“重用”，主管反而舍不得他升迁，而要把他留在身边，上述情况皆是对公务人员士气和激励上的伤害。

（6）人事制度的缺失。官僚组织除了以上五种问题，其他譬如现行考试制度、考试方法及任用制度是否能找到最适当的人，并把他（她）放在最适当的职位上，恐怕仍有许多的疑问。其次，公务人员考绩制度也有同样的问题，常无法明辨优劣。一方面是因公务绩效难以衡量，先天限制，更因制度未彻底落实或长官主观、人情、徇私之弊；而且在考绩方面，也无法给予公务人员有效、即时的赏罚。

（7）政治挂帅。公务体系如果太政治化，可能导致反激励的三种情形：

1、绩效放两边，政治摆中问：不论是非、不论表现，只要加对政党、跟对人，每日汲汲营营搞政治，就可官运亨通；

2、政治横行，专业弃守：如果公务人员以其专业拟定出来的政策，轻易地即被政党、长官以意识形态或政治的理由，或民意代表所扭曲，对公务人员之士气势必造成相当的伤害；

3、成群结党，破坏关系：组织里面分成好几派，或把别人归为哪一派，都造成彼此间失去信任，而导致人际（沟通）关系和组织气氛不良，甚或相互诋毁、攻击。

四、选择题（每题至少有一个答案是正确的，多选或者少选均不能得分）

1、ABC

2、ABCD

3、ABD

4、D

5、B

6、B

7、ABD

8、BCD

9、B

10、B

11、ABCD

12、ABC

13、ABC

14、D

15、B

16、B

17、ABC

18、B

19、ABC

20、ACD

21、D

22、D

23、AB

24、D

25、D

26、ABC

27、D

28、ACD

29、C

30、D

31、D

32、D

33、B

34、D

35、ABC

36、ABCD

37、A

38、ABCD

39、ABD

40、ABC

41、ABCD

42、B

43、ABC

44、A

45、ABCD

46、D

47、B

48、B

49、D

50、C

51、D

52、B

53、ABCD

54、ABC

55、ABD

56、A

57、B

58、ABCD

59、ABC

60、B 61、B

62、A

63、B

64、A

65、B

66、ABCD

67、ABD

68、B

69、D

70、C

71、ABCD

72、D

73、A

74、ABC

75、B

五、判断题（对的在括号中打√，错误的在括号中打×）

1、√

2、×

3、×

4、√

5、×

6、√

7、√

8、×

9、√

10、√

11、×

12、×

13、√

14、×

15、√

16、√

17、√

18、×

19、√ 20、×

21、√

22、×

23、√

24、×

25、√

26、√

27、√

28、×

29、× 30、×

31、√

32、×

33、√

34、√

35、×

36、×

37、√

38、×

39、√ 40、×

41、√

42、√

43、√

44、×

45、×

46、×

47、√

48、×

49、× 50、√

51、√

52、√

53、×

54、√

55、×

56、√

57、×

58、×

59、× 60、√

61、√ 62、√ 63、√ 64、× 65、× 66、√ 67、√ 68、× 69、√ 70、√ 71、√ 72、√ 73、× 74、√ 75、√ 76、√ 77、√ 78、× 79、× 80、× 81、√ 82、√ 83、× 84、√ 85、√ 86、× 8791、× 9296、× 97101、√ 102106、√ 107111、√ 11116、√ 117121、× 122126、× 127131、√ 132136、× 13141、× 14146、√ 147、√ 88、× 93、√ 98、× 103、× 1082、√ 113、×、× 123、√ 128、× 1337、√ 1382、×

14、√

14、√ 89、√ 94、× 99、× 104、× 109、√ 1148、×、√ 124、√ 129、√ 134、× 1393、√

8、×、× 90、√、× 95、√、√ 100、×、√ 105、√、√

110、√、√ 115、√

9、× 120、×、√ 125、√、√ 130、√、× 135、√、√ 140、×、√ 145、√

9、√ 150、× 111 11 144 14

**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！