# 电大公共部门人力资源管客观题(全)小抄

来源：网络 作者：紫云轻舞 更新时间：2025-06-16

*第一篇：电大公共部门人力资源管客观题(全)小抄公共部门人力资源一、选择题（每题至少有两个正确答案，多选少选均不能得分）1、公共部门人力资源损耗依据损耗发生的原因，可以分为（BCD）。P24A、前期投资损耗B、制度性损耗C、管理损耗（人事管...*

**第一篇：电大公共部门人力资源管客观题(全)小抄**

公共部门人力资源

一、选择题（每题至少有两个正确答案，多选少选均不能得分）

1、公共部门人力资源损耗依据损耗发生的原因，可以分为（BCD）。P24

A、前期投资损耗B、制度性损耗C、管理损耗（人事管理损耗）D、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（ABCD）。P28

A、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（ABD）。P32

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，必须坚定地确立起（D）的管理理念和战略指导原则。P36

A、科学发展B、和谐发展 C、持续发展D、以人为本

5、(B)的创造人、美国经济学家、诺贝尔奖获得者舒尔茨提出：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。P36

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（B）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。P44

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（ABD）。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（BCD）。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（B）。

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（B）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（ABCD）。P67

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（ABC）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（ABC）。

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（D）。

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，（B）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（B），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（ABC）。

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(B)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（ABC）。

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（ACD）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、（D）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（D）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（AB）。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、（D）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、（D）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（ABC）。P136 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，（D）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（ACD）。P140 A.调任B.聘任C.转任D.挂职锻炼

29、(C)是我国公务员交流中最为常见的方式。P140 A.调任B.聘任C.转任D.挂职锻炼

30、（D）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，（D）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，（D）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、（B）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（D）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(ABC)。

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（ABCD）。P180

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）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（ABCD）。P193 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（ABD）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（ABC）。

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(ABCD)。

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）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（ABC）。A.应聘者自荐B.员工推荐C.猎头公司D.档案法

44、在我国，（A）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（ABCD）。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)。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、(B)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(B)。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，（D）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、（C）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（D）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、(B)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(ABCD)。P268 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(ABC)。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（ABD）。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（A）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（B），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(ABCD)。P284 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（ABC）。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(B)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（B）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、（A）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、(B)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(A)，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（B）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（ABCD）。P332 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（ABD）。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(B)。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(D)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(C)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(ABCD)。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)。A.资格约束B.刚性约束C法纪约束D.柔性约束 73、(A)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(ABC)。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，(B)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

二、判断题（正确的在括号中打√，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。（√）P27

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，更重整合其他资源而创造价值。（×）P17

3、人力资本的积累主要是通过人力资源管理来实现的。（×）P25

4、舒尔茨早在20世纪60增长的贡献远比物质资本的增加重要得多。（√）P25-26

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（√）P15

7、公共部门人力资源的政治性很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。（×）P28

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。（×）P46

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。（×）P48

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。（√）P8832、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。（×）P8833、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。（√）P9634、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。（√）P123

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。（√）P14452、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。（√）P152 62、工作分析的思想来源于以泰勒为代表的科学管理理论。（√）P15463、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。（√）P15964、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。（×）P16565、品位分类的最大特点是“因事设人”。（×）P17066、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。（√）P16468、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。（√）P20072、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。（×）P23892、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。（√）P283 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(物质)奖励是最古老和传统的激励方式之一，我国古代就 ×）P302

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。（×）P322

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。（√）P333132、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(权力机关)有权对公共部门及其工作人员进行监督，最经常、最全面的监督。（×）P364

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（功能）不同。（×）P356 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。（×）

**第二篇：电大《公共部门人力资源》名词解释**

公共部门人力资源（名词解释）

（三）名词解释

1．人力资源：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．人力资源管理：人力资源管理是指对与一定物力相结合的人力进行组织和调配，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。

3．公共部门人力资源管理：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。

公共部门人力资源生态环境：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。

1．公共部门人力资本：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。

公共部门人力资源规划：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。

1．公共部门人力资源流动：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。

2．调任：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。

3．转任：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。

4．挂职锻炼：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。

1．公共部门的工作分析：公共部门工作分析就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。

2．品位分类：品位分类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。

3．职位分类：职位分类是以职位为对象，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。

1．人才测评：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。

2．角色扮演：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。

3．无领导小组讨论：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。

4．文件筐作业：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。

5．管理游戏：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。

6、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。

公共部门人力资源（名词解释）

公共部门人力资源获取：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。

公共部门人力资源培训：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。

1．选任制：选任制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。

2．委任制：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。

3．降职：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。

人力激励：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。

1．绩效：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。

2．绩效评估：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。

3．360度绩效评估：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。

1．薪酬：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，包括工资，奖金，津贴以及其他各种福利保健收入。

2．公共部门人力资源福利：公共部门人力资源福利一般是指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，并且以低费或免费形式提供。

1．公共部门人力资源监控机制：公共部门人力资源监控机制是指依据法律法规和其它相关规范对公共部门以及公职人员从事公职管理活动的行为进行监督．监察和纠正的一系列方式．方法．手段的总称，它是一种内外结合的“他律”行为。

2．公共部门人力资源约束：公共部门人力资源约束主要是指公共部门组织与个人的“自律”行为，约束就是管制，是依据法律．法规．规章制度．道德．乡村民约等社会规范对行为进行管制，既包括行为人的自我管制，也包括外部的行为管制。

**第三篇：电大《公共部门人力资源》选择题1**

（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（ABC）。

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（ABCD）。

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（ABD）。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（D）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．（B）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 1．第一个公认的现代人事管理部门──1902年在（B）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

2．下列关于《中华人民共和国公务员法》说法正确的是（AB）。

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

3．人力资源研究劳工管理阶段的核心思想是（BCD）。

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4．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）。A．俸禄B．品秩C．薪级D．等级

5．《中华人民共和国公务员法》经全国人大常委会通过，并于（B）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

1．公共部门外部生态环境包括（ABCD）。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

2．市场经济条件下人力资源生态环境具有（ABC）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

3．中国人力资源生态环境的不平衡性主要表现在（ABC）。

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 4．开发人力资源的基础性工作是（D）。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

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

公共部门人力资源（选择）

A．政府部门 B．市场机制 C．第三部门 D．公共部门

1．作为一个完整的理论体系，人力资本理论的兴起始自（B），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

2．舒尔茨对人力资本理论的贡献主要有（ABC）。

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 3．人力资本理论认为(BC)是人力资本的核心。

A．培训B．教育C．素质D．投资

4．20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（ABC）。

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

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

1．（D）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

2．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）为导向。

A．公共服务B．公共价值C．公共产品D．公共利益

3．从规划的性质看，公共部门人力资源规划可分为（AB）。

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

4．（D）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

5．（D）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

1．公共部门人力资源流动的内在动因主要表现为（ABC）。

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

2．在市场经济条件下，（D）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

3．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（ACD）。

A．调任B．聘任C．转任D．挂职锻炼

4．（C）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

5．（D）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 1．作为一种常规性工具，（D）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 2．在工作分析的各个环节中，（D）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

3．（B）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 4．职位分析问卷是常用的一种以（D）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

5．职位分类的优点在于（ABC）。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 1．人才测评的方法主要包括（ABCD）。A．笔试B．心理测验C．评价中心技术D．面试

2．对于公共部门人才所要测评的要素来说，（A）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

3．面试和笔试相比突出的特点表现为（ABCD）。

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

4．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（ABD）等情景模拟技术，加上一些传统的测试方法，对人

公共部门人力资源（选择）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

5．关于无领导小组讨论，下列说法正确的是（ABC）。

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 1．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(ABCD)。

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

2．公共部门人力资源招募与选录工作只有在（B）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

3．公共组织从外部招募公职人员的方法主要包括（ABC）。

A．应聘者自荐B．员工推荐C．猎头公司D．档案法

4．在我国，（A）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 5．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（ABCD）。

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

1.我国公共部门人力资源培训的原则，是基采用较多的是（ABCD）。2．（A）是绩效管理的重要环节，也是传统A．选任制B．委任制C．考任制的绩效管理模式与现代模式的本质区别之

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）。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

2．（B）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

3．公共部门人力资源部内培训的最大优点在于（B）。

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

4．在学校培训中，（D）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

5．（C）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

1．诺贝尔奖金的获得者卢卡斯认为，技术进步与（D）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 2．（B）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

3．当今各国公职人员的任用形式各种各样，D．聘任制

4．我国公务员职务晋升必须坚持（ABD）。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

5．关于我国公务员降职，下列说法正确的是（ABD）。

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

1．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）左右的差距。A

．

％ B．50％C．70％D．40％ 2．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），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

3．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（ABCD）。A．赞许B．奖赏C．竞赛和考试D．评定职称

4．下列属于过程型激励理论的是（ABC）。A．期望理论 B．公平理论 C．目标设置理论 D．需要层次理论

5．中国古代的“卧薪尝胆”．“破釜沉舟”的故事充分说明了（B）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

1．目前，大多数公共管理部门所采取的考评模式均属于（B）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

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（B）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 4．通过引入（A），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

5．实践证明，采用（B）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 1．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（ABCD）。A．工资B．奖金C．津贴D．其他各种福利保健收入

2．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（ABD）。

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 3．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）。

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 4．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）的报酬。

A．150%B．200%C．400% D．300%

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，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

1．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（ABCD）。

A．对公职人员守法的监控B．对公职人3.（AB）采用的是品位分类方法。A.英国B.法国C.美国D.日本

4.从总的趋势看，西方各国公共部门人力资源监控与约束呈现出（BCD）的特征。

A.约束与监督以“道德人”假设为前提，与公共部门公职人员的利益相结合（AD）。A.智力B.技能C.知识D.体力

11.作为社会系统中的一个组成部分，公共部门中的公职人员的需求和供给状况不可避免地受到其赖以存在的外部环境的影响和制约，包括（ABCD）。

A.经济环境员执法的监控

C．对公职人员廉政的监控D．对公职人员勤政的监控

2．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（B）。A．资格约束B．刚性约束C．法纪约束D．柔性约束

3．（A）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

4．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（ABC）。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

5．在我国，（B）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 1.公共部门人力资源培训和常规教育的区别主要体现在（ABCD）。A.性质不同B.目的不同C.内容不同D.形式不同

2.人才测评的内容包括（ABC）。A.能力因素B.动力因素C.个人风格因素D.心理因素

B.注重法律建设，规范行政行为C.监督与约束的主体独立性强

D.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5.从规划的性质看，公共部门人力资源规划可分为（AB）。A.战略性人力资源规划B.战术性人力资源规划C.指令性规划D.指导性规划

6.市场经济条件下人力资源生态环境具有（ABC）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.竞争性和法制性

7.公共部门人才笔试具有（ABCD）的特点。A.经济高效B.测评面宽C.误差易控D.督导力强

8.公共部门员工福利的内容可分为（ABCD）。A.福利补贴B.探亲与休假C.福利设施D.福利服务

9.公共部门人力资源通用的培训形式包括（ABCD）。A.部内培训B.交流培训C.工作培训D.学校培训

10.根据人力资源理论，“人力”是指人的劳动能力，其最基本的组成部分是

B.劳动力市场

C.国家法律法规和政策环境D.区域环境

12.公共部门人力资源流动的内在动因是（ABC）。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.竞争的需求

13.与工商界的绩效特征相比较，公共部门的绩效明显呈现出（ABC）的特征。A.公共部门绩效目标的复杂性B.公共部门绩效形态的特殊性C.公共部门绩效的评价机制不健全D.公共部门绩效测量的困难性

14.制度合法性的内涵说到根本处就是（BC）。A.权威B.公平C.正义D.民主

15.公共部门包括“纯粹”的政府组织，还包括“准”公共部门即第三部门（ABC）。A.公益企业B.公共事业C.非政府公共机构D.国有企业

**第四篇：公共部门人力资源管《目录》**

三、名词解释 35、360度绩效评估 DR15、调任 GG10、公共部门人力资本 GG11、公共部门人力资本产权 GG12、公共部门人力资源规划 GG13、公共部门人力资源需求预测 GG14、公共部门人力资源流动 GG18、公共部门的工作分析 GG27、公共部门人力资源获取 GG28、公共部门人力资源培训与开发。GG34、公共部门中的绩效评估 GG37、公共部门人力资源福利 GG38、公共部门人力资源监控机制 GG39、公共部门人力资源约束主要 GG4、公共部门人力资源开发与管理GG6、公共部门人力资源生态环境 GG7、公共部门人力资源外部生态环境 GG8、公共部门人力资源内部生态环境 GL25、管理游戏 GZ17、挂职锻炼 JS26、角色扮演 JX33、绩效 JZ31、降职。PJ22、评价中心。PW19、品位分类 PZ5、品秩 RC21、人才测评 RL1、人力资源] L2、人力资源开发 RL3、人力资源管理 RL32、人力激励 RL9、人力资本运营 WJ24、文件筐作业 WL23、无领导小组讨论 WR30、委任制 XC36、薪酬 XR29、选任制 YS40、约束机制 ZR16、转任 ZW20、职位分类

四、简答题 JS1、简述公共行政人事环境对公共人事行政价值、制度的作用。GG2、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？

GG3、公共部门人力资源开发与管理的独特性是什么？

4、发达国家公共部门人事制度具有哪些特点？

5、发展中国家的公共人事制度存在哪些问题？

6、各国公共人事制度共同的发展趋向是什么？

7、简述我国的《国家公务员法》对《国家公务员暂行条例》的超越与发展在基本内容上与《国家公务员暂行条例》相比

8、我国公共部门人力资源生态环境面临的问题有哪些？

9、人力资本具有哪些特点？

10、公共部门人力资本与一般人力资本有哪些不同？

11、公共部门人力资源规划的作用是什么？

12、在运用德尔菲法进行预测时应遵循哪些原则？

13、公共部门人力资源流动的原因是什么

14、公共部门人力资源流动的意义是什么？

15、公共部门人力资源流动需要遵循哪些原则?

16、人力资源市场对人力资源流动具有哪些作用？

17、人力资源市场具有哪些功能？

18、公共部门人力资源获取的意义是什么？

19、我国公务员考核制度存在哪些问题？ 20、在进行绩效评估时应注意哪些事项？

21、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？

22、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？

23、简述双因素理论在人力资源管理中的运用。

24、公共部门人力资源开发与培训应遵循哪些原则？

25、公共部门人力资源开发与培训的作用是什么？

26、我国公共部门福利制度面临的问题是什么？

27、简述职位分类的优缺点。

28、简述品位分类的优缺点。

29、简述目标设置理论与人力资源管理。30、完善我国公共部门人力资源监控与约束的基本思路是什么？

五、论述题

一、试述公共部门人力资源管理发展的特点和趋势

二、试述21世纪人力资源的特征。

三、试述新世纪我国人力资源开发与管理应该注意的问题

四、试述公共部门与私人部门在人力资源管理方面的不同。

五、试述当代西方发达国公共部门人力资源管理的发展趋势

六、试述优化我国公共部门人力资源生态环境的对策。

七、试述公共部门工作分析的作用。

八、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。

九、试述公共部门人力使用应遵循的原则。

十、试述公共部门人力激励的特殊性。

十一、试述我国公共部门人力资源监控约束体系存在的问题。

**第五篇：北京电大《成本会计》客观题期末小抄排序好最新版**

单选

“废品损失”账户月末C.无余额

成本会计的最基础职能是 B.成本核算

成本会计的对象是 D.生产经营成本和相关期间费用 成本会计核算体系中的主账户是 A.基本生产成本 除了按计划分配率分配制造以外，“制造费用”月末 A.没有余额 大中型企业的成本会计工作方式一般采取方式。B.分散工作

辅助生产费用各种分配方法中，分配结果最精确的是D.代数分配法 基本生产车间的一般耗费，应该计入账户。C.制造费用

某辅助生产车间制造费用支出非常少，故其很可能计入A.辅助生产成 如果某产品月末在产品数量较大，各月在产品数量变化也较大，产品成本中各项费用比重相差不多，则生产费用在完工产品和在产品之间分配，应采用的方法是B.约当产量比例法

生产车间固定资产修理期间的停工损失应计入的是A.生产成本 若生产费用在完工产品和在产品之间A.在产品已接近完工

若原材料费用在完工和在产品按结存D.材料在开始时一次性投入 若企业定额管理基础较好，应采用 A.定额比例法

下列不计入产品成本的费用是 D.企业总部办公楼折旧 下列属于工业企业期间费用的是 D.销售费用 下列属于产品生产成本项目的是B.直接材料

下列属于产品生产要素费用的是 C.外购动力费用

下列方法中，属于辅助生产费用分配方法的是 B.计划成本分批法 下列不属于制造费用的是B.融资租入固定资产的租金 下列属于废品损失贷方核算内容的是 C.结转废品净损失 下列方法中，属于产品成本计算辅助方法的是 D.分类法 下列方法中最基本的成本计算方法是C.品种法

下列项目中，属于应该计入产品成本停工损失C.固定资产修理期间的 选择产品成本计算基本方法时应考虑的因素是 D.生产特点和管理要 约当产量比例法适用于的产品。D.以上三项条件同时具备

在各辅助生产车间相互提供劳务很少的情况下，适宜采用的分配方法是A.直接分配法

在单件小批生产情况下，若管理上不要求分步计算产品成本，应采用是 A.分批法

多选

按计划分配率分配制造费用，“制造费用”账户月末A.可能有月末余额C.可能有借方余额D.可能有贷方余额E.可能无月末余额 辅助生产费用分配转出时，可以ABCDE

辅助生产车间计提固定资产折旧，可能借记的科目是A.“制造费用”B.“辅助生产成本”分配制造费用时，可能借记的有账户。D.基本生产成本E.辅助生产成本

废品损失账户借方应该反映项目。B.不可修复废品的生产成本C.修复废品的工资费用D.修复废品的动力费用基本生产车间发生下列应借记“制造费用”。A.折旧费B.修理费C.机物料消耗 E.修理期间停工损失

下列方法中，属于辅助生产费用分配方法的有ABDE

下列各项损失中，不属于废品损失的有B.产品入库以后发现的由于保管不善发生的下列项目，属于制造费用的有A.生产车间的保险费C.在产品盘亏的毁损 D.周转材料（低值易耗品）摊销 E.季节性停工损失 废品损失C.降价出售的不合格产品的降价损失D.产品销售后发现的由于包退发生的损失E.产品销售后发现的由于包换发生的损失

约当产量比例法适用于分配A.直接材料B.直接人工C.制造费用E.燃料及动力

在确定生产费用在完工产品与在产品之间分配的方法时，ABCDE 在产品按年初固定数计算法，适用于()产品。A.各月末在产品结存数量较小 C.各月末在产品结存数量虽大，但各月之间变化不大

判断

“制造费用”账户月末没有余额。×

按生产工艺过程特点可以分为单步骤生产和多步骤生产。√ 按生产组织特点可以分为单步骤生产和多步骤生产。× 成本会计的基础职能是成本核算。√

成本会计集中工作方式比较适合中小型企业，√ 车间的实验检验费，属于管理费用核算内容。×

产品成本计算的辅助方法，一般与基本方法结合使用，而不单独使√ 基本生产车间技术人员的工资，计入“基本生产成本”。×

可修复废品由于能够修复，因此构成重要性，需要转生产成本进入废品损失账户借方。×

某产品由于操作失误，均不符合生产要求，因此按次品处理，相关损失属于废品损失。×

计划分配率法下，分配率每月固定，不必一月一求。√

计划分配率法下，借方发生额不参与计算，因为其含义是制造费用计划数。×

企业的成本项目事实上是基本生产成本账户下级的基础明细项目√ 燃料及动力是企业必须设置的成本项目。× 若“生产成本”不足以满足核算需要，× 停工不满一个工作日，不计算停工损失。√

停工损失期末均计入产品成本，并根据需在不同成本对象间进分配× 约当产量比例法下，在完工产品和在产品之间分配直接材料时，√ 约当产量比例法下，在完工产品和在产品之间分配直接人工时，× 在理论成本法下，将价值耗费区分为生产费用和非生产费用。× 在制造成本法下，将价值耗费区分为生产费用和非生产费用。√ 在交互分配法中，原始成本需加其他车间耗用本车间费用，减本车间耗用其他车间费用。×

在计划成本分配法中，实际成本为原始成本需加本车间耗用其他车间的计划成本。√

在产品在期末计入存货，所以影响资产水平。：√

直接计入费用由于有直接的成本归属对象，因此不需要进行在成本计算对象间的分配。√

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！