# 公共部门人力资源管理的目标与任务[5篇范文]

来源：网络 作者：紫云飞舞 更新时间：2025-08-04

*第一篇：公共部门人力资源管理的目标与任务公共部门人力资源管理的目标，是根据社会经济发展对政府提出的要求而设立的。它既要满足政府实行社会管理、社会服务、实现政府组织管理与发展目标的人才需求，获取与开发各类、各层次人才，也要满足公共部门工作人...*

**第一篇：公共部门人力资源管理的目标与任务**

公共部门人力资源管理的目标，是根据社会经济发展对政府提出的要求而设立的。它既要满足政府实行社会管理、社会服务、实现政府组织管理与发展目标的人才需求，获取与开发各类、各层次人才，也要满足公共部门工作人员个人成长与发展的需求。为了实现上述目标，公共部门人力资源管理的基本任务是：

1、创造一个有利于人才脱颖而出的环境。

人的生存与发展是离不开环境的，公共部门人力资源的环境是人力资源健康成长和合理使用的基础。良好的环境将有助于公共部门人力资源的开发与使用；恶劣的环境将阻碍人才的成长，甚至是扼杀人才。所以公共部门人力资源管理的基本任务之一，就是要创造和提供良好的环境，有助于人力资源开发与管理。

2、改革旧的人事行政管理体制。

公共部门人力资源管理体制是国家政治体制的重要组成部分，它决定了公共部门如何选才与用才；决定了公共部门人力资源成长的方式与途径。良好的人力资源管理体制，是国家政权稳定的基础，陈旧落后的人力资源管理体制将会影响到整个社会人力资源的成长与供应，甚至将阻碍社会的进步。所以公共部门人力资源管理的首要任务之一就是要改革我国长期以来计划经济体制下旧的人事行政管理体制。

3、建立符合社会主义市场经济要求的管理机制。

建立符合社会主义市场经济体制要求的、有助于公共部门人力资源开发与管理的现代人力资源管理机制，是目前公共部门人力资源管理的首要任务和迫切要求。积极实施和完善中国公务员制度，在公共部门人力资源管理中引入竞争机制、保障机制、激励机制、新陈代谢机制、监控机制等行之有效的管理方法与管理手段，将有助于推动我国经济体制和政治体制改革。

4、加强公共部门人力资源管理的法制化建设。

法治化作为现代社会一个基本的治国原则，它也是现代公共部门人力资源管理应坚持的原则。加强公共部门人力资源管理的法制化建设，其目的是为了规范政府的人事行政管理行为，避免人力资源管理中的失误与偏差，坚持公平、公正、公开的原则，为吸引优秀人才、合理使用人才、拥有优秀人才提供制度保证。

5、建立一套科学的管理方法与管理手段。

长期以来，在管理方法上我们一直沿用传统的经验式的管理方法，在公共部门人力资源管理上，主要依靠管理人员的经验和悟性，缺乏科学的现代化的管理方法和管理手段。即使是有一些“经验”，也无非是一些行政长官命令式的行政方法与行政手段，缺乏行之有效的经济方法与经济手段；长期以来我们习惯于定性分析而忽视必要的定量分析，因此，随着市场经济的建立与不断完善，我国的人力资源管理也急需建立一套与之相适应的现代化的、科学的、完善的人力资源管理方法与管理手段，使得人力资源的开发与管理更趋于科学化和现代化。

**第二篇：公共部门人力资源管理01任务**

答(1)案例中可以看出郭谋被C医院辞退并不是由于他的工作能力问题主要因为C 医院的人才生态环境存在诸多问题所造成的。医院给出的辞退理由是科室工作人员优化组合的需要。从案例中得知郭某被辞退是因为他不肯与科室的不正之风同流合污而遭到了科室的打击报复。而医院的领导也只是听一面之辞不去了解真实的情况最后造成了郭某被医院辞退。医院的人才生态环境很不完善人力资源管理还很滞后急需改善。他所在科室在他的考核中“职业道德”、“履行岗位责任能力”、“劳动纪律”、“团结协作”等项评分均为最低分尤其是“团结协作”的分数最低。从案例中所举的事实来看当科室里人人都为了钱滥用药物时只有郭某不肯这样做并把情况汇报了上级因为科主任的原因发上一起医疗纠纷导致脑外科不能正常开展工作一个月科主任认为是郭某向病人透露了病历资料等情况都表明郭某所在科室在科主任的领导下没有起码的医德业务水平除郭某外也比较低一切向钱看不顾病人的安危。郭某看不惯这一切也不肯同流合污而且他的个性较强所以科室认为他不“团结协作”“职业道德”“劳动纪律”都有问题遭到打击报复。就“履行岗位责任能力”这一点来看科室完全不实事求是。郭某的业务能力是很强的。郭某是浙江第一位脑外科博士在当时也是唯一的一位脑外科博士。在攻读博士期间他还获得了研究生的最高奖学金说明他在读书期间成绩非常优异在C医院工作的两年多时间他研究的课题都是国内外首创并发表了多篇论文。另外他长期担任大学的教学工作工作勤恳也从来没有出国医疗事故后来郭某很快被美国的加州大学医学中心聘用可以看出郭某并不像吴院长所说的业务能力一般吴院长对他的情况并不很清楚但因为落后的人才管理观念根据科室的反映和评价医院把郭某辞退了。

(2)C医院的人才生态环境存在着诸多问题我们要从案例中发现存在着什么问题。从案例来看存在以下几个问题 1人力资源管理的观念滞后从人事部到院领导都没有科学的人力资源管理的观念没有“以人为本“的管理观念不尊重人才不重视人才只重视团队的优化组合没有为人才创造一个良好的工作环境。2人力资源管理的体制环境建设亟待完善。C医院的人才使用、考核、激励等机制都不健全、不科学、不合理不能反映人力资源真实的情况因此才会出现工作能力出众的人却被科室考核为最低分的奇怪现象。3医院领导不重视组织内部的沟通不对郭某的情况进行彻底的调查研究体现出根本不重视人才也不爱护人才

(3)1改善C医院人才管理体制优化人才生存和发展的体制环境。

2树立正确的人力资源观念提倡人本管理、尊重人才、重视人才 3采取有效措施使组织内的沟通不对郭某的情况进行彻底的调查研究体现出根本不重视

**第三篇：公共部门人力资源管理 04 (任务-0013)**

04任务\_001

3试卷总分：100测试时间：--

多项选择题 判断题 简答题 论述题

一、多项选择题（共 15 道试题，共 30 分。）

1.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

满分：2分

2.外附激励方式包括（ABCD）。

A.赞许与奖赏

B.竞赛

C.考试

D.评定职称

满分：2分

3.持理性经济人性观和封闭性的环境观的代表人物有（ABC）。

A.韦伯

B.泰勒

C.法约尔

D.马斯洛

满分：2分

4.薪酬具有（ACD）的基本功能。

A.补偿功能

B.维持功能

C.激励功能

D.调节功能

满分：2分

5.工作评估的基本方法有（ABCD）。

A.排序法

B.分类法

C.因素比较法

D.点数法

满分：2分

6.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

B.劳动力市场

C.国家法律法规和政策环境

D.区域环境

满分：2分

7.绩效考评的内容主要包括（ABCD）。

A.工作业绩考评

B.工作行为考评

C.工作能力考评

D.工作态度考评

满分：2分

8.公共部门人力资源流动的意义是（ABCD）。

A.合理的人力资源流动有利于提高公职人员的素质和能力

B.合理的人力资源流动有利于优化公共部门人才队伍结构

C.合理的人力资源流动有利于促进用人与治事的统一

D.合理的人力资源流动有利于改善组织的人际关系

满分：2分

9.非正式的行政人事制度安排就是人们对原发性规则的尊重，依靠（则，人们构建了整个人事行政秩序。

A.道德

B.法律

C.意识形态

D.风俗习惯

满分：2分

10.中国公共部门人力资源生态环境面临的问题是（ABCD）。

A.人力资源生态环境的不平衡性

B.人力资源政策体制建设环境还不完善

C.人力资源管理环境滞后

D.劳动力市场环境还不成熟

满分：2分

11.对公共部门监控对象进行监控的内容包括（ABCD）。

A.对公职人员勤政的监控

B.对公职人员守法的监控

C.对公职人员执法的监控

D.对公职人员廉政的监控 ACD）这些规

满分：2分

12.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

满分：2分

13.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满分：2分

14.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（AD）。

A.智力

B.技能

C.知识

D.体力

满分：2分

15.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

满分：2分

二、判断题（共 20 道试题，共 20 分。）

1.《公务员法》要求对公务员的考核内容包括德、能、勤、绩四个方面，考核的重点是工作实绩，对公务员的绩效评估是考核工作的主体。

A.错误A

B.正确

满分：1分

2.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。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。

A.错误

B.正确B

满分：1分

3.《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。

A.错误A

B.正确

满分：1分

4.工作分析是人力资源管理乃至整个组织管理的基础。

A.错误

B.正确B

满分：1分

5.根据新增长理论，经济长期增长的关键因素是科学技术水平的增长。

A.错误A

B.正确

满分：1分

6.了解员工的需要是什么是应用强化理论对员工进行激励的一个重要前提。

A.错误A

B.正确

满分：1分

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

A.错误A

B.正确

满分：1分

8.公共部门人力资源的规划是系统性人力资源管理活动的基础性环节，是促进人力资源形成并增值的前提。

A.错误A

B.正确

满分：1分

9.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。

A.错误

B.正确 B

满分：1分

10.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，他从人性好利恶害出发，得出结论：“人情者，有好恶，故赏罚可用”

A.错误A

B.正确

满分：1分

11.监控与约束不是功能不同，而是侧重点不同。

A.错误A

B.正确

满分：1分

12.社会性是人力资源最基本的属性。

A.错误A

B.正确

13.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。

A.错误

B.正确B

满分：1分

14.品位分类的最大特点是“因事设人”，它强调的是公务员的职权和责任，而非担任该职位的公务员本人。

A.错误A

B.正确

满分：1分

15.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。

A.错误

B.正确B

满分：1分

16.南京国民政府时期的公务员系统结构基本上属于美国模式。

A.错误A

B.正确

满分：1分

17.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10天，以公职人员补充、更新知识和拓宽相关知识面为目的。

A.错误A

B.正确

满分：1分

18.人力资本理论形成的标志是舒尔茨在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，因此，他也被后人誉为“人力资本之父”。

A.错误

B.正确 B

满分：1分

19.公共部门人力资源管理中的绩效评估一般分为判断型的评估和发展型的评估两种类型。目前，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。

A.错误

B.正确B

满分：1分

20.非正式行政人事制度的变迁相对于正式的人事制度来说更容易发生，产生的影响也不如正式制度深远。

A.错误A

B.正确

满分：1分

三、简答题（共 3 道试题，共 30 分。）

1.新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。

2.职位分类具有哪些优点？

（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。

满分：10分

3.公共部门人力资本具有哪些独特性？

（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的不充分性。

四、论述题（共 1 道试题，共 20 分。）

1.试述公共部门人力激励的特殊性。

（1）公务人员身份保障；（2）层级节制；（3）法规限制；（4）预算限制；（5）升迁；（6）人事制度的缺失；

（7）政治挂帅。

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。

**第四篇：公共部门人力资源管理**

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

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

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

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

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

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

7、公共部门人力资源外部生态环境： 【答】：公共部门人力资源外部生态环境是指以公共部门人力资源为中心，环绕其生存和发展而具有渗透和影响作用的环境总和。主要包括政治制度、经济与技术环境、市场体制、劳动力与人口素质、物价指数及生活水准以及人口的多样性问题

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

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

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

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

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

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

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

事管理活动与过程。

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

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

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

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

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

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

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

23、无领导小组讨论： 【答】：无领导小组讨论是公共部门人才测评中探索并使用的一种新的适用于集体测试的方法。其操作方法是把4－8名应试人员分为一组，不指定小组负责人，考官不直接参加面试，要求应试人员在限定的时间内就给定的问题提出一个小组意见。

24、文件筐作业： 【答】：文件筐作业又称公文处理，它是一种效度高、而又能为多数参加者所接受的一种面试方法。其操作方法是提供一定数 量的备忘录、信函、报告等文字性资料，让应试者阅读完这些资料后，决定处理意见。

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

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

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

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

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

31、降职： 【答】：降职是指由原来的职务调整到另一个职责更轻的职务，是由高的职务向低的

四、简答题 简答题

一、公共行政人事环境对公共人事行政价值、制度的作用有哪些是什么？

1、公共人事行政价值与制度都是适应环境的需要而产生的；

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

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

4、公共人事行政的价值与制度要随着环境的变化而不断发生变化。

二、公共部门人力资源管理的四大功能是什么?

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

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

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

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

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

三、什么是人力资源？如何理解人力资源的含义？

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

人力资源的含义一般包括以下三层内涵：

其一：指能推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的总和。

其二：人力资源是指劳动力资源，即一个国家或地区有劳动能力的人口总和。

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

四、人力资源具有哪些特征？

1、人力资源具有自然性和社会性的双重属性；

2、人力资源具有能动性；

3、人力资源具有发展性；

4、人力资源具有稀缺性；

5、人力资源具有创新性。

五、公共部门人力资源开发与管理与人事行政管理的不同有哪些？

1、人力资源开发与管理将组织中的人本身看作资源，强调其再生性和高增值性；

2、人力资源开发与管理强调人力资源的能动性；

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

4、人力资源开发与管理强调的是人力资源使用和开发并重。

六、公共部门人力资源开发与管理的独特性是什么？

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

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

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

七、产生公共部门人力资源损耗的原因有哪些？

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

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

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

八、发达国家公共部门人事制度具有哪些基本特点？

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

2、管理的人力资源以专业性人才为主，重视启用专业人才；

3、具有相应的职业保障制度，并建立了相应的保障体系，便公务人员的职业稳定；

4、实行政务官与事务官两官分途的制度，保证了行政工作的连续性；

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

6、公务人员体制以有效的政策规划与严密的法治管理为支撑。

九、发展中国家的公共人事制度存在哪些问题？

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

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

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

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

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

**第五篇：公共部门人力资源管理**

公共部门人力资源管理(一）

一、单选题

1.(3分)人力资源规划的最终目标是要使组织和个人都得到（）

    A.长期利益 B.眼前利益 C.经济实惠 D.精神满足

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

    A.环境 B.人际关系 C.工作性质 D.人格

3.(3分)薪酬管理与企业发展的关系是（）

    A.互相对立 B.互相矛盾 C.互相联系 D.相辅相成转

4.(3分)“金无足赤，人无完人”体现在人员甄选的原则上是()

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

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

    A.绩效工资 B.基本工资 C.福利 D.奖金

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

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

7.(3分)在绩效管理实施过程中,最直接影响绩效评价质量和效果的人员是（）

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

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

9.(3分)为培养组织成员对组织的光荣感和自豪感，必须注意（）

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

10.(3分)我国职工的社会保险是（）

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

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

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

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

D.高弹性与折中

13.(3分)以能力为导向的薪酬结构的优点是（）

    A.企业的薪酬成本低 B.企业的成本管理低

C.重视员工的工作绩效及能力的实际发挥程度 D.有利于员工提高技术、能力

14.(3分)关于企业薪酬分配原则，下列说法不正确的是（）

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

15.(3分)现代人力资源管理的人性假设基础是（）

  A.人天生是懒惰的；必须采用暴力强迫其劳动

B.人从事劳动是为了获取物质利益，所以只能靠物质手段对其进行激励

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

16.(3分)培训发展循环的最后环节是（）。

    A.培训制度 B.培训程序 C.培训需求分析 D.培训评估

17.(3分)建立以能力为导向的薪酬结构的主要优点是（）

    A.企业的薪酬成本低 B.企业的成本管理低

C.重视员工的工作绩效及能力的实际发挥程度 D.有利于员工提高技术、能力

18.(3分)绩效考核的最终目的是（）

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

20.(3分)在企业人力资源变动预测中，马尔可夫分析方法的基本思想是()

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

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

二、多选题

1.(2分)在测评指标体系的结构中，其中有（   ）。

A.能力结构 B.绩效结构 C.人员结构 D.品德结构

答案A,B,D

2.(2分)绩效目标应该是（）

    A.可量化的 B.可测量的 C.过程描述性的

D.长期与短期并存 E、由主管制定的

答案A,B,D 3.(2分)在培训实施计划控制阶段，主要的工作包括（）。

     A.收集培训相关资料 B.比较目标与现状之间的差距

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

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

A.目标分解法 B.目标汇总法 C.动态管理法 D.评估法

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

    A.约束 B.强制 C.规范 D.劝告

答案A,B 6.(2分)我国公务员义务的基本内容是（    ）。

A.遵守宪法、法律和法规

B.依照国家法律、法规和政策招待公务

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

答案A,B,C,D,E 7.(2分)绩效评估的方法包括（   ）。

A.考试法 B.民主评议法 C.评价量表法 D.访谈法

答案A,B,C 8.(2分)绩效管理系统设计的基本原则有（）。

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

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

A.精神奖励 B.物质奖励 C.晋升奖励 D.通令嘉奖

答案A,B,C 10.(2分)人的劳动能力包含哪两个方面（）

     A.体能 B.智能 C.人格能 D.机械能 E.动能

答案A,B

三、判断题

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

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

10.(2分)人力资源获取就是招募。错 公共部门人力资源管理

交卷时间：2025-11-16 10:47:15

一、单选题

1.(3分)以能力为导向的薪酬结构的优点是（）

A.企业的薪酬成本低

   B.企业的成本管理低

C.重视员工的工作绩效及能力的实际发挥程度 D.有利于员工提高技术、能力

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

   A.环境 B.人际关系 C.工作性质

D.人格

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

 A.协商一致原则

B.按劳取酬原则

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

A.趋势分析法

   B.散点分析法 C.比率分析法 D.回归预测法

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

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

D.人不只是为了金钱、物质而劳动，人有社会责任感

6.(3分)“金无足赤，人无完人”体现在人员甄选的原则上是()

A.用人所长原则

   B.民主集中原则 C.因事择人原则 D.德才兼备原则

7.(3分)福利管理原则不包括（）

A.定期化原

  B.合理性原则 C.必要性原则  D.协调性原则

8.(3分)企业吸收专业性人员时，应选择的最佳广告媒体是（）

   A.全国性的报纸 B.地方性的报纸 C.广播电视

D.特定的杂志

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

 A.确保质量原则

B.公平公正原则

  C.双向选择原则 D.效率优先原则

10.(3分)员工获得的随其工作行为和业绩的变化而变化的那部分报酬称为（）

 A.基本工资

B.绩效工资

  C.激励工资 D.福利

11.(3分)企业的运行与经营管理需要依靠许多资源，其中最重要的资源是()

 A.人力资源

B.人才资源

 C.信息资源  D.关系资源

12.(3分)一般说来，成就需要较高的人倾向于选择（）的风险。

  A.较大 B.较小

C.适度

 D.最小

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

  A.高层领导 B.一般员工

C.直接上级/主管

 D.人力资源部人员

14.(3分)为培养组织成员对组织的光荣感和自豪感，必须注意（）

  A.运用心理定势 B.重视心理强化

C.培养认同心理

 D.化解挫折心理

15.(3分)以下激励理论中，把人作为“社会人”的人性假设是()

  A.W理论 B.X理论

C.Y理论  D.Z理论

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

 A.协商一致原则

B.按劳取酬原则

  C.各尽所能原则 D.公平公正原则

17.(3分)对企业绩效管理系统的诊断应进行（）分析。

A.全面

   B.个人 C.考评者 D.组织

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

   A.广播媒体 B.电视媒体 C.专业杂志媒体

D.报纸媒体

19.(3分)在考核结束后，主管与下属之间就评估所做的交流叫（）

 A.公开评估

B.评估面谈   C.评估讨论 D.评估讲座

20.(3分)讲授法属于与（）培训相适应的培训方法。

 A.技能

B.知识

 C.创造性  D.解决问题能力

二、多选题

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

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

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

答案A,B 4.(2分)面试的方式有以下几种（）

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

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

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

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

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

A.遵守宪法、法律和法规

B.依照国家法律、法规和政策招待公务

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

答案A,B,C,D,E 8.(2分)职位分类的标准是（   ）。

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

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

答案A,B,C,D,E

10.(2分)导致培训重要的因素有()

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

答案A,B,C,D,E

三、判断题

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

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

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

对）

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！