# 徐月红浅谈公共部门人力资源管理的问题及对策

来源：网络 作者：静水流深 更新时间：2025-08-11

*第一篇：徐月红浅谈公共部门人力资源管理的问题及对策浅谈公共部门人力资源管理的问题及对策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对象,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...*

**第一篇：徐月红浅谈公共部门人力资源管理的问题及对策**

浅谈公共部门人力资源管理的问题及对策

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对象,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,以及工资、保障等管理活动过程的总和。公共部门因其性质的特殊性，人力资源管理面临不少问题，本文主要通过与私人部门的人力资源管理做对比来分析公共部门人力资源管理存在的问题并提出相应的对策。

一、公共部门人力资源管理与私人部门的人力资源管理的区别 政府和企业是两种类型的机构组织，二者之间必然存在界限：前者是公共机关，后者是经济部门。企业的动力通常来自竞争，政府则来自种种垄断；企业领导者的行为动机是获取利润，政府领导者的行为动机是连选连任；企业的大部分收入来自其顾客，而政府的大部分收入则来自其纳税人。这一切决定公共部门与私人部门在人力资源管理方面必然存在区别。

（一）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，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，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、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。

（二）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

（三）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《中华人民共和国劳动法》界定劳动关系，《国家公务员暂行条例》是公务员必须遵守的基本法律规范。

二、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)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。

(二)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。

(三)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。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。

(四)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,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。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。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)建立科学的的职位分类制度

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,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”,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。

(二)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”。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。

(三)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,随时了解组织人力资源管理的相关信息,同时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。

(四)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,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、按需施教原则,更新课程设置,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;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。

**第二篇：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。[论/文/网 LunWenNet/Com]

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，年.217.1999

**第三篇：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！