试卷代号:11248

座位号□□

○—○—○

考点名称:_____

姓名:_____

准考证号:_____

○—○—○

国家开放大学2026年春季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理　试题

2026年7月

注意事项:

1. 将你的准考证号、姓名及考点名称填写在试题和答题纸的规定栏内。考试结束后,把试题和答题纸放在桌上。试题和答题纸均不得带出考场。待监考人员收完试题和答题纸后方可离开考场。
2. 仔细阅读题目的说明,并按题目要求答题。所有答案必须写在答题纸的指定位置上,写在试题上的答案无效。
3. 用蓝、黑圆珠笔或钢笔(含签字笔)答题,使用铅笔答题无效。

一、不定项选择题(每小题2分,共10分,每题至少有一个正确答案,多选或少选都不能得分)

1. (　　)是人力资源管理工作开展的基础,公共部门也不例外。

A. 获取　　B. 激励

C. 控制　　D. 工作分析

2. 德才兼备原则就是要求全面考察公共部门求职者的(　　),确保所招募人员符合"德才兼备"的标准。

A. 政治素质　　B. 个人品德

C. 知识素质　　D. 能力素质

3. 培训对象所处的层级不同,培训内容会有很大差别,层级越低,培训会更加注重(　　)。

A. 执行力　　B. 技术能力

C. 团队合作能力　　D. 团队建设能力

4. (　　)是绩效管理中技术性最强的环节。

A. 绩效计划　　B. 绩效监控

C. 绩效考核　　D. 绩效反馈

5. 培训效果评估最有代表性的观点是柯克帕特里克评估模型(简称柯氏评估模型),柯氏评估模型从(　　)对培训项目进行评估。

A. 反应评估　　B. 学习评估

C. 行为评估　　D. 结果评估

二、判断题(每小题2分,共20分,对的打√,错误的打×)

6. 通过工作分析,人力资源规划者可以得到两份关键的文书,即工作说明书和工作规范。(　　)

7. 每年从大学毕业生中招募所需要的人员,是公共部门外部招募的最好方式。(　　)

8. 逻辑误差是指考核主体不依据客观情况,而是根据简单的逻辑推理对考核对象的绩效进行评价。如认为"口头表达能力强,那么谈判能力就强",但现实情况并非如此。(　　)

9. 作为培训组织者来说,在培训现场,需要兼顾三种角色,即培训主持人、培训师助手和培训对象服务者,这样才能保证培训成功实施。(　　)

10. 基本工资和绩效工资反映的是劳动力的价值,都是固定的工资,因此说绩效工资是对过去业绩的认可,与今后实际劳动中的绩效如何没有直接关系。(　　)

11. 结构化问卷是目前我国企业使用较多的工作分析问卷,其特点在于能对职位信息进行全面、完整的收集,适用的范围广,能根据不同的组织性质、特征进行个性化设计。(　　)

12. 通过心理测试,素质较高的应聘者可以脱颖而出,通过作弊或"走后门"成功的概率相对降低,增加了人才测评的公平性。(　　)

13. 培训目的分析是进行培训效果评估的基础,因而成为培训的首要环节。(　　)

14. 在绩效监控过程中,最重要的工作有三项,即绩效信息收集、绩效沟通和绩效监督。(　　)

15. 福利是人力资源薪酬管理体系的主要组成部分,是用人单位以保险、实物、带薪假等形式提供给劳动者的报酬。(　　)

三、名词解释(每小题5分,共20分)

16. 分内工作:

17. 360度绩效考核:

18. 计点评分法:

19. 关键事件法:

四、简答题(每小题10分,共30分)

20. 人力资源管理发展的经验管理阶段的主要特点是什么?

21. 公共部门人力资源规划的内容有哪些?

22. "三支柱"模式对公共部门人力资源管理有什么影响?

五、论述题(20分)

23. 我国公共部门人力资源监控与约束体系面临的问题。

试卷代号：11248

国家开放大学2026年春季学期期末统一考试

公共部门人力资源管理　试题答案及评分标准

（供参考）

2026年7月

一、不定项选择题（每小题2分，共10分，每题至少有一个正确答案，多选或少选都不能得分）

1. D　2. ABCD　3. ABC　4. C　5. ABCD

二、判断题（每小题2分，共20分，对的打√，错误的打×）

6. √　7. √　8. √　9. √　10. √

11. ×　12. √　13. ×　14. ×　15. ×

三、名词解释（每小题5分，共20分）

16. 分内工作：

分内工作指让应聘者逐一处理实际面对空缺职位时所要处理的一堆事务，如写信、记备忘录、安排会议行程等，然后由经验丰富的评价人员对工作绩效予以评价。

17. 360度绩效考核：

360度绩效考核是指通过上级、同事、下属、客户和自我评价，对员工的绩效做出全方位评价的一种绩效考核方法。

18. 计点评分法：

计点评分法指的是把薪酬因素进行分解，然后按照事先设计出来的结构化量表对每种薪酬因素进行估值。

19. 关键事件法：

关键事件法指的是请员工和其他有关人员描述能反映其绩效好坏的“关键事件”，即对职位工作造成显著影响的事件，并将其归纳、分类，在大量收集信息之后，对职位的特征、规划、要求进行分析研究的工作分析方法。

四、简答题（每小题10分，共30分）

20. 人力资源管理发展的经验管理阶段的主要特点是什么？

（1）组织的所有权与经营权合一，企业主既是所有者又是经营者；（2分）

（2）并未建立起统一的、有理论依据的规章制度，而且存在的所谓制度也极不稳定，经常出现一换领导就换制度的现象；（2分）

（3）在组织的人际关系处理中实行典型的“人治”，没有法治，所以对于规律性的事情常会出现随管理者主观意愿而变化的处理结果，很难使被管理者形成稳定的预期；（2分）

（4）缺乏科学的决策程序，一般依靠主观判断来进行决策，决策风险很大；（2分）

（5）没有形成科学而合理的分工，执行的是面对面的管理，主观随意性很强；（1分）

（6）从管理效果上看存在两个特点，即管理效率低下、团队士气不高。（1分）

21. 公共部门人力资源规划的内容有哪些？

（1）晋升规划。晋升规划就是根据公共部门的人员分布情况和层级结构，制定员工的晋升政策。（2分）

（2）补充规划。补充规划是指公共部门根据自身运转的实际情况，合理地在中长期内把组织可能产生的空缺职位加以补充的活动。（2分）

（3）培养开发规划。培养开发规划是为公共部门中长期的发展所需补充的空缺职位事先准备人才，是为了更好地使人才与工作相适应而进行的活动。（2分）

（4）配备规划。组织内部的人员在未来职位上的分配，是通过有计划的内部人员水平流动来实现的，这种流动计划就是配备规划。（2分）

（5）薪酬规划。薪酬规划对于确保组织的人工成本与经营状况保持在一个恰当的水平，有着重要的作用。（1分）

（6）员工生涯规划。员工生涯规划是指一个人工作生涯的人事程序。（1分）

22. “三支柱”模式对公共部门人力资源管理有什么影响？

（1）公共部门人力资源管理也要“以人为本”；（3分）

（2）公共部门人力资源管理的基本职能与私营部门并无二致；（3分）

（3）市场经济体制的不断完善为公共部门人力资源管理变革创造了条件；（2分）

（4）现代信息技术提高了公共部门应用“三支柱”模式的可行性。（2分）

五、论述题（20分）

23. 我国公共部门人力资源监控与约束体系面临的问题。

（1）我国公共部门人力资源监控的法制程度有待进一步提升；

（2）监控主体与监控对象不平衡，监控体制缺乏独立性；

（3）侧重于事后监控；

（4）缺乏双向监控；

（5）监控与约束机制和激励保障机制不匹配。

（以上要点均须展开论述，否则酌情扣分，只答要点，每点给2分）