

试卷代号:2668

座位号

国家开放大学2019年秋季学期期末统一考试

人员招聘与培训实务 试题

2020年1月

题 号	一	二	三	四	五	总 分
分 数						

得 分	评卷人

一、单项选择题(每小题2分,共20分。在备选答案中,选择一个正
确答案并将答案题号填入括号内)

1. 下面哪一项不属于测验法?()
- A. 技能和智能测验法

B. 知识测验法

C. 品性测验法

D. 笔迹鉴定法
2. 招聘中运用评价中心技术频率最高的是()。
- A. 管理游戏

B. 公文处理

C. 案例分析

D. 角色扮演
3. 各种字词或墨迹的联想测验技术属于哪种心理测试的方法?()
- A. 纸笔测试

B. 量表法

C. 投射测试

D. 仪器测量法
4. 由高层管理者、部门经理和人力资源部专员等人员一起预测和判断组织在某段时间对
人力资源需求的方法是()。
- A. 管理评价法

B. 经验预测法

C. 微观集成法

D. 工作研究预测法
5. 人们时常传说的我国古代“萧何月下追韩信”的故事,说明了人力资源管理哪项工作的
重要性?()
- A. 招聘和选拔

B. 员工培训

C. 绩效考核

D. 薪酬管理

6. 在培训中,先由教师综合介绍一些基本概念与原理,然后围绕某一专题进行讨论的培训方式,是()。

- A. 讲授法
- B. 研讨法
- C. 角色扮演法
- D. 案例分析法

7. 教员让学员在能够全面观察操作的位置上观察,然后由教员把工作的操作步骤向学员解释清楚,并把这一步与下一步的联系是什么交待清楚。这是培训者工作的哪个阶段?()

- A. 课前准备阶段
- B. 培训开场阶段
- C. 内容讲解阶段
- D. 培训结束阶段

8. “集中政策,分散经营”是哪种组织结构的运行原则?()

- A. 直线职能制
- B. 事业部制
- C. 矩阵制
- D. 多维立体型机制

9. 一种具有灵活形象的优点,容易引起受众注意的“主动式”广告方式的媒介是()。

- A. 报纸
- B. 杂志
- C. 广播电视
- D. 其他印刷品

10. 根据过去的情况和资料建立回归和计量数学模型,并由此对未来的趋势作出预测的一种定量的预测方法是()。

- A. 趋势预测法
- B. 统计预测法
- C. 工作负荷预测法
- D. 劳动定额预测法

得 分	评卷人

二、多项选择题(每小题 3 分,共 15 分。在备选答案中选择 2 个或 2 个以上正确答案,并将正确的答案题号填入括号内)

11. 内部招聘的优势有()。

- A. 激励员工士气
- B. 控制人员流失率
- C. 提高员工忠诚度
- D. 保障企业稳定性
- E. 节约招聘成本

12. 人员筛选的过程由下面哪些环节组成?()

- A. 个人简历筛选
- B. 背景调查
- C. 笔试与面试
- D. 其他测试
- E. 评估中心法

13. 面试工作包括哪些内容? ()

- A. 专业技术能力
B. 人际交往能力
C. 工作经历
D. 仪表与语言表达能力
E. 应聘动机与期望

14. 员工培训可分为哪几种类型？（ ）

- A. 岗前培训
B. 在岗培训
C. 离岗培训
D. 员工业余自学
E. 技能培训

15. 教材认为培训评估的影响因素有哪些? ()

- A. 时间
B. 测试手段
C. 抽样选择
D. 人员流失
E. 与撰写评估报告者的关系

得 分	评卷人

三、判断对错题(每小题 1 分,共 10 分。正确的在括号中划“√”,错误的划“×”)

16. 用人单位招聘者和应聘者直接进行接洽和交流,能节省企业和应聘者的时间。()

17. 甄选能为企事业单位中空缺的职位寻找到合适人选,实际工作中包含着招聘。()

18. 通过参加招聘洽谈会,用人单位招聘人员不仅可以了解当地人力资源素质和走向,还可以了解同行业其他单位的人事政策和人力需求情况。()

19. 在组织内部进行选拔时,通常采用公开竞标的方式进行。()

20. 一个成功的招聘策略将帮助组织快速找到适合的人才,推动组织持续发展。()

21. 只有当企业能在培训和工作绩效之间建立联系时,才能确保培训是成功的。()

22. 员工培训只包括基本知识技能和专业知识技能的培训。()

23. 培训理论中,考虑榜样影响的是社会学习理论。()

24. 在培训需求评估完后,当员工明确开展培训活动就可以更好地完成绩效指标。()

25. “终身学习”已不是一种义务或特权,而是个人生存和发展的需要。()

得 分	评卷人

四、简答题(每小题 7 分,共 35 分)

- 26. 员工招聘策略的概念和主要内容是什么?
- 27. 完整的招聘流程有哪七个关键步骤?
- 28. 心理测量的实施过程大体包括哪些?
- 29. 培训的概念及本质是什么?
- 30. 员工发展的概念是什么?

得 分	评卷人

五、案例分析题(每小问 10 分,共 20 分)

31.

三洋电机公司的人才培养战略

2010 年,在《财富》年度世界 500 强中排序第 479 位的三洋电机公司,年营业总收入 179.11 亿美元,全球拥有 324 间办公室及工厂与约 100 000 名员工。主要服务于中端市场的三洋电机在锂电池技术、太阳能光电技术、冷冻储运技术和环境保护技术方面处于世界领先地位,产品畅销世界各地。同时拥有海外关联组织 158 家的三洋电机实现了创始人创业时的理想,使三洋电机真正成为面向太平洋、大西洋、印度洋“三大洋”的大型国际性组织。

知识经济时代的组织竞争是能力的竞争、智力的竞争,归根结底,是人才的竞争。人才是组织的生命,组织技术水平的高低完全取决于组织人才的拥有量和相应的管理措施。俗话说,“得才不易,用才更难”。作为组织的经营决策者,非但需要具备物色人才的“慧眼”,更加需要具备爱护、使用人才的“诀窍”。把人才看成组织的生命,是三洋电机坚持了 60 余年的组织管理准则。可以说,三洋电机早已把人才培养上升到“战略”的地位,而三洋的人才战略又是围绕人才培养这一核心展开的。

“造人”高于一切的人才观

三洋电机创始人井植薰在《成功源于探索》一书中,以这句话开篇:“何谓经营之本?我认为

艰难,也更重要。因为组织培养出的优秀的人才就是开发、制造优质的产品的原动力与保障;同时,推销优质的产品必需的优秀人才也应该通过组织培养得来。“培养人才,造就人才”已成为三洋电机经营管理思想的基础和立足点。

在三洋电机创立 30 周年纪念日的时候,井植薰没有举行招待会,也没有做广告大肆庆祝,而是投资 30 亿日元,在神户市盐屋建立了一座三洋电机教育训练中心作为培训人才的基地。1982 年,三洋电机把在大阪的中央研究所规模扩大了一倍,招收了大量年轻有为的技术研究人员。1985 年,专门研究超精细加工工艺和智能机器人的独立开发机构——三洋电机筑波研究所建成。

“说、教、做”的人才培养三字经

井植薰认为,对员工进行培训和开发是培养合格人才的基本途径,也是必由之路。组织要想长久地繁荣,就得无时无刻不忘记对一代又一代优秀人才的培养和选拔。三洋电机在人才的培养上,采取的是“水涨船高”的办法。“水”就是全体组织员工,“船”是浮在水面上的出色人才。因为“水”涨高了,“船”才能更高,以这样的方式成长起来的人才比“水落石出”表现出来的人才,在能力、管理思想以及工作热情上都要高出一筹。三洋电机制定了一整套人才培养措施,包括选拔、考核、提升都有完整的人才管理制度,并且都由董事会直接掌管。三洋代代传承的人才培养三字经便是“说、教、做”,通过“说、教、做”的三字经来发现、培养人才,主动地去贯彻“人才就是组织生命”的原则。

“说”就是把一项研究任务或工作明确地交代给自己的下属。说得既不能太粗太笼统,也不可以太多太细。“教”就是先把目的讲清楚,然后再加上必要的指导和提示。而“做”就是亲自动手去做,身体力行,起带头作用。三洋电机对于管理者提出的“要想造就他人,先得造就自己”的要求就是最好的体现。

基于这种认识,三洋电机针对员工进行的培训和开发有如下方面:

首先是面向全体员工进行的通识性培训,包括新进员工培训、岗位培训、职能培训、技术培训等方面。这类培训使上至经理下至普通员工的全体员工都能在知识水平、业务技能以及对三洋电机的归属感等方面均有所提高。

其次也是三洋最为看重的便是注重员工的自我培训和开发。井植薰认为,当部下都成为优秀人才时,他们会懂得如何造就自己同时去造就他们的部下和周围的人。

在以人才培养为核心的人才战略指导下,三洋电机的人才战略坚持和遵循阶段性与长远性相统一,超前性与切实性相统一,独特性与实用性相统一,原则性与灵活性相统一,宏观性与微观性相统一,指导性与针对性相统一的“六个统一”,重视人才精英,重视对人力资源的培训,这是三洋组织能够不断发展壮大、不断取得竞争优势的源泉。

看完该案例后,请回答以下问题:

- (1)了解了三洋电机的人才培养战略后,你能得到哪些启示?
- (2)通过案例,你如何理解培训的作用?

试卷代号:2668

国家开放大学2019年秋季学期期末统一考试

人员招聘与培训实务 试题答案及评分标准

(供参考)

2020年1月

一、单项选择题(每小题2分,共20分。在备选答案中,选择一个正确答案并将答案题号填入括号内)

- | | | | | |
|------|------|------|------|-------|
| 1. D | 2. B | 3. C | 4. A | 5. A |
| 6. B | 7. C | 8. B | 9. C | 10. B |

二、多项选择题(每小题3分,共15分。在备选答案中选择2个或2个以上正确答案,并将正确的答案题号填入括号内)

- | | | | | |
|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 11. ABCDE | 12. ABCDE | 13. ABCDE | 14. ABCD | 15. ABCD |
|-----------|-----------|-----------|----------|----------|

三、判断对错题(每小题1分,共10分。正确的在括号中划“√”,错误的划“×”)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 16. √ | 17. × | 18. √ | 19. √ | 20. √ |
| 21. √ | 22. × | 23. √ | 24. √ | 25. √ |

四、简答题(每小题答全要点者得7分,共35分;漏答要点者,由评卷人依每个要点在该题中的得分比例来扣分,不答或错答者不得分)

26. 员工招聘策略的概念和主要内容是什么?

答案要点:

招聘策略是为了实现组织的人力资源目标,利用资源采取的招聘行动的总计划。招聘策略可分为内部招聘策略和外部招聘策略。

招聘策略的内容主要包括招聘的范围策略、招聘的人员策略、招聘的时间策略及招聘的地点策略等四个方面。

27. 完整的招聘流程有哪七个关键步骤?

答案要点:

- (1)预测招聘需求并制订招聘计划;
- (2)招募和甄选人才;
- (3)录用后详述工作要求;

(4)评估备选人才组织;

(5)签约;

(6)融合新招人才;

(7)审查招聘流程的效力。

28. 心理测量的实施过程大体包括哪些?

答案要点:

心理测量的实施过程大体包括以下几点:

(1)确定测量的目的和对象;

(2)搜集有关的资料;

(3)培训工作人员;

(4)实施与结果分析。

29. 培训的概念及本质是什么?

答案要点:

所谓培训,是指组织在综合考虑组织的发展目标和员工个人发展目标的基础上针对员工有计划、有组织实施的系统学习和挖掘潜力的行为过程,通过员工知识、技能、态度乃至行为的定向改进以及潜力的发挥,确保员工能够按照预期的标准或水平完成工作任务。

培训的本质是有计划、有组织地帮助员工获得学习与工作相关的基本能力的过程。

30. 员工发展的概念是什么?

答案要点:

员工是一个组织最宝贵的资源和财富。员工发展是指通过各方的信息加上被评估者的自我评估,使其能更清楚客观地认识到自身的业绩水平和优缺点,以便在将来的工作中进一步完善。员工职业发展不再是组织独自思考的问题,更需要员工的参与,因为员工职业发展是组织和员工的共同需要。

五、案例分析题(每小题 10 分,共 20 分;评卷者可参考标准答案,酌情给分)

31. (1)了解了三洋电机的人才培养战略后,你能得到哪些启示?

答案要点:

培训与组织经营战略需要互相契合。培训要反映组织经营战略与文化的价值诉求,要体现员工自我发展的价值诉求,要依据组织经营和业务发展的要求提供一体化的培训解决方案,要依据员工个人成长和发展的需求提供个性化的培训开发解决方案。员工参与培训不仅能够提高技能和工作水平,还能增强对组织的认同。另外,组织的培训是对内部员工的一种很好的宣传。培训也需要在组织内以一种整体系统的形式出现,领导者应当起到榜样的作用,才能成为员工“做”的典范。

(2)通过案例,你如何理解培训的作用?

答案要点:

培训可以进一步开发和利用现有人力资源潜能,促进职业生涯系统的建立,有利于使组织对人力资源的利用达到最佳状态。培训有助于提高工作绩效、降低成本、减少故障,树立组织良好形象、增强组织盈利能力。培训使员工自身素质得到拓展,感受到在组织中的价值以及组织的关心,从而增强对组织的归属感、忠诚度以及主人翁责任感。员工只有对组织产生强烈的认同感和归属感后,其能力和潜能才能得到真正充分的发挥,进而表现为工作绩效的提高。培训不仅提高了员工的技能,而且提高了员工对自身价值的认识,对工作目标有了更好的理解。通过培训,可以使组织中具有不同价值观、信念、工作作风的员工和谐地统一起来,为共同的目标而各尽其力。对员工的培训,主要一点就是培育员工对组织的认同感与归属感,开发员工的智力和技能潜力,使组织从被培训的员工中获得一种精神的发展动力,一种文化的力量。培训能促进组织与员工、管理层与员工层的双向沟通,增强组织向心力和凝聚力,塑造优秀的组织文化。