

○—○—○—

学 号
姓 名
分校(工作站)

○—○—○—

题
数
长
区
密
编
号

试卷代号:2668

座位号

国家开放大学2021年秋季学期期末统一考试

人员招聘与培训实务 试题

2022 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
确答案号填入括号内)

1. 人们常传诵的我国古代“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
2. 甄选过程中不包括的是()
- A. 个人简历筛选

B. 职位分析

C. 背景调查

D. 评估中心
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. 根据计划明确招聘人员的数量和能力要求是招聘的一种什么策略? ()
- A. 招聘的范围策略

B. 招聘的人员策略

C. 招聘的时间策略

D. 招聘的地点策略
5. 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
6. 一家电子公司录取的新员工需要岗位培训 90 天才能达到标准生产能力,而在这 90 天
中的工资都是按标准生产能力应得工资支付的。那么这部分工资与按其 90 天中的实际生产
能力应得工资的差额即构成了哪种成本? ()
- A. 在职培训成本

B. 专业定向成本

C. 脱产培训成本

D. 上岗前教育成本

7. 教员请学员在可以全面观察操作的位置上观察,教员可以把工作的操作步骤向学员解
释清楚,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. 在组织设计中强调行业特点和竞争态势是在考虑哪种因素? ()
- A. 企业发展战略

B. 企业技术水平

C. 企业人员条件

D. 企业外部环境
9. 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
10. “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

得 分	评卷人

二、多项选择题(每小题 4 分,共 20 分。在备选答案中选择 2 个或 2
个以上正确答案号,填入括号内)

11. 从某组织对人力资源的需求来讲,直接影响该组织招聘的因素有()
- A. 本组织外部环境

B. 本组织内部因素

C. 本组织人力资源状况

D. 其它组织人力资源状况

E. 其它组织的发展情况
12. 录用中意向洽谈内容包括()
- A. 岗位

B. 薪酬福利

C. 合同期限

D. 试用期限及薪酬

E. 工作环境
13. 下面各种方法有哪些是培训能用到的? ()
- A. 讲授法

B. 角色扮演法

C. 观摩和实习

D. 远程教学法

E. 游戏和模拟工具训练法
14. 培训效果评估的目的主要有()
- A. 检查培训目标是否实现

B. 评估培训项目是否有效

C. 衡量培训成本与收益

D. 考察培训方法是否有效

E. 为受训者提供参考依据等
15. 工作再设计包括()
- A. 工作扩大化

B. 工作丰富化

C. 自治工作群体

D. 工作轮换

E. 团队建设

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. 人才招聘工作具有吸引人才、保留人才、补充人才和调节人才四项作用。()
17. 专业性职位的候选人由人力资源部进行就可以了,完全没有必要请部门经理和专家组成的甄选委员会来进行甄选。()
18. 如果企事业组织在当地有很好的口碑,则其招聘活动就会比其他企事业组织得好,办得成功。()
19. 应用招聘策略,首先需要了解求职者的需求和决策行为。()
20. 一般试用期考察期间不用签劳动合同,而是等试用期完后,对考察合格者,最后录用时由组织与该员工本人正式签订劳动合同。()
21. 在当今知识经济时代,任何人都不可能仅靠在学校里学到的东西“吃一辈子”,都需要接受培训。()
22. 在现代企业中,员工通过培训学习获得的知识水平和技能已不再是影响工作绩效的唯一重要因素,员工的态度、观念对企业生产力及企业效益的影响日益加强。()
23. 培训理论源于实践。()
24. 培训理论很多来自心理学,心理学家斯金纳认为行为不只是由后天习得,而且受先天或反射的影响。()
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 10 分,共 30 分)

26. 心理测量的实施过程大体包括哪些?

27. 培训的内容有哪些?

28. 员工发展规划的程序是什么？

得 分	评卷人

五、案例分析问答题(每小问 10 分,共 20 分)

29.

中兴公司的招聘工作

中兴公司在通讯行业中可算是“开拓者”。众所周知,通讯公司最大的特点是高速发展。高速发展的公司面临的首要问题就是人力资源的扩张,人力资源短缺往往是限制业务拓展的主要障碍之一。比如市场份额更多更大时,由于人手问题而无暇顾及一些客户就可能造成客户的流失。因此,中兴一直非常重视招聘,并提出了“以一流的标准选聘和培训员工”的理念。

在招聘中,中兴公司会重点考虑人才的背景,对其所受教育的要求一般锁定在重点本科院校。对此,公司人力资源中心主任解释说:“我们并不否定非重点高校学生的素质,但是我们认为在重点高校的范围内,优秀的学生比率要更高,更有利于中兴选聘到一流的人才。”中兴的大部分岗位都要求员工有好的技术背景,因此对高校和专业都有较为明确的要求。此外,对工作经验及一个健康的体魄也要求较高。中兴的面试非常严格,分为技术能力和素质考核两个方面进行考察,被面试者须通过 6~7 关,每一关都实行一票否决制,而且中兴的面试官都是通过专业培训的。中兴的要求很简单:招聘到的人才既是优秀的人才,也一定要是符合公司文化原则的人才。

中兴认为,在某一专业领域中国内前 5% 的人才是一流的人才。为了以一流的标准选聘员工,每一次招聘中兴都异常重视。中兴目前 1 万多名员工的招聘过程中,面试人员超过 10 万人,搜索的简历超过 30 万~50 万份。谈到花费这么多的精力与时间选聘员工时,中兴人力资源中心主任很肯定地说:“这很值得。员工选聘就是从一组求职者中挑选最适合特定岗位要求的人的过程,而企业招聘工作对选择过程的质量影响很大,如果符合条件的申请人很少,组织可能不得不雇用条件不是十分理想的人,企业就不得不加强培训工作,这会增加隐性成本。而且高能力员工和低能力员工之间生产率差别估计高达 3:1。因此,选择了一流人才可以获得很大的益处。而且只要这些一流的人才还在企业当中,这种益处就会不断延续下去。”

看完中兴招聘的案例后,请回答以下问题:

- (1)依序面试的程序有哪些?
- (2)被录用的员工在签约时一般须办理哪些进入公司的相关手续?

密 封 线 内 不 要 答 题