

试卷代号:2668

座位号

国家开放大学2022年春季学期期末统一考试

人员招聘与培训实务 试题

2022年7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. “人尽其才,才尽其用”主要表现了人力资源管理哪一方面的工作内容? ()
- A. 组织结构的设计 B. 人力资源规划的制定
- C. 人员的甄选与使用 D. 培训计划的制定
2. 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
3. 影响招聘的内部因素是()。
- A. 企事业组织形象 B. 劳动力市场条件
- C. 法律的监控 D. 国家宏观调控
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. 招聘过程中采用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. 强调利用具体材料机械的、一步一步小单元地学习的理论是下面哪种理论? ()

- A. 刺激——反应理论 B. 认知理论
- C. 情绪理论 D. 群体学习理论

9. 在培训中,先由教师综合介绍一些基本概念与原理,然后围绕某一专题来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. 根据文字教材,下面哪种模式不是企业员工发展的主要模式? ()

- A. 纵向发展模式 B. 横向发展模式
- C. 螺旋式发展模式 D. 波浪式发展模式

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,并将正确的答案题号填入括号内)

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. 下面哪些是员工举荐的优点? ()

- A. 员工先在心中先筛选一次 B. 被推荐者入职后容易适应环境
- C. 被推荐者入职后流动性减少 D. 有利于接班
- E. 有利于工作轮换

题 答 要 不 内 线 封 密

13. 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

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. 人员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. 如果企事业单位在当地有很好的口碑,则其招聘活动就会比其他企事业单位得好,办得成功。()

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企业的人事政策和人力需求情况。()

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. 网络招聘以它范围广、无区域和时间限制、快捷、效率高、省时省力、费用低等优点,越来越受到组织和求职者的青睐。()

21. 在当今知识经济时代,任何人都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. 员工培训只包括基本知识技能和专业知识技能的培训。()

23. 培训理论源于实践。()

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。()

(2668 号) 人员招聘与培训实务试题第 3 页(共 8 页)

得 分	评卷人

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

26. 在招聘策略实务操作中的关键点是什么?

27. 培训方案的设计应有哪些主要内容?

(2668 号) 人员招聘与培训实务试题第 4 页(共 8 页)

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(每小题 10 分,共 20 分)

29. 三洋电机公司的人才培养工作

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?我认为造就人才。”他认为,只有注重人才培养的组织才能最终取得成功,“造人”远比产品制造更艰难也更重要。因为,组织培养出的优秀的人才开发、制造优质的产品原动力与保障;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)通过案例,你如何理解培训的作用?

(2)开展人才培养工作要进行培训需求分析,那么培训需求的基础工作包括哪些?

试卷代号:2668

国家开放大学2022年春季学期期末统一考试

人才招聘与培训实务 试题答案及评分标准

(供参考)

2022年7月

一、单项选择题(每选对一小题给2分,共20分,不选、错选或多选均不得分)

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

二、多项选择题(每选对一小题给4分,共20分,不选、错选或少选均不得分)

11. ABC
12. ABC
13. ABCD
14. ABCDE
15. ABCD

三、判断对错题(每小题判断正确给1分,共10分,漏判或错判均不得分)

16. ✓
17. ✓
18. ✓
19. ✓
20. ✓
21. ✓
22. ×
23. ✓
24. ✓
25. ✓

四、简答题(每小题答全要点者得10分,共30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. 在招聘策略实务操作中的关键点是什么?

答案要点:

确定招聘策略除了要明确招聘工作的范围、人员、时间、地点等细节安排之外,还要对工作人员职责、工作环节等作具体要求,否则会使整个招聘过程看起来杂乱无章。其关键点主要有:

- (1)明确人力资源部与人员需求部门在招聘中的职责与权限。
- (2)明确不同岗位人员的测试环节和测试方法
- (3)明确新员工入职程序。

27. 培训方案的设计应有哪些主要内容?

答案要点:

- (1)确定培训实施主体;
- (2)落实教学计划;
- (3)落实经费预算。

28. 员工发展规划的程序是什么?

答案要点:

(1)组织需要让员工对自己有一个全方位的了解,包括员工的能力、兴趣以及职业发展目标等,这些都可以通过职业性向测试以及一些能力测试工具来完成。

(2)由于自我认知的主观性,组织需要帮助员工一同弥补这些偏差,那么就可以利用360度测评等工具,将员工放入工作岗位后再次进行评估。结合以上两项评估,我们就可以较完整地了解员工的自身情况。

(3)组织需要向员工及时提供组织内部的职业发展信息,包括组织人才发展规划、组织结构发展规划以及岗位变动信息等。

(4)我们将员工的能力、兴趣与所设定的职业目标所需的能力相匹配,找出需要补强的能力短板,有针对性地规划出职业发展行动计划,计划中可以为员工安排培训培育、轮岗实践、导师带教等各种活动,最终帮助员工达成自己的职业发展目标。

五、案例分析问答题(每小问10分,本题两问共20分;评卷者可参考标准答案,酌情给分)

29. (1)通过这个案例,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、工作风格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。

(2)开展人才培养工作要进行培训需求分析,那么培训需求的基础工作包括哪些?

答案要点:

首先要落实进行培训需求分析的基础工作;

- ①前期准备工作。
- ②制订培训需求调查计划。
- ③实施培训需求调查工作。
- ④分析与输出培训需求结果。