

○—○—○—

学 号
姓 名
分校(工作站)

○—○—○—

题
号
密
封
线

试卷代号:22668

座位号

国家开放大学2022年秋季学期期末统一考试

人员招聘与培训实务 试题

2023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. “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. 在招聘中预测候选人在未来工作中的工作绩效和工作能力可不是一件容易的事,这种观点符合以下什么原则? ()
A. 合法性原则
B. 公平性原则
C. 准确性原则
D. 合适性原则
3. 让被试根据一个或一组图形或文字材料编造出一个完整故事的测试方法被称为()。
A. 联想法
B. 构造法
C. 完成法
D. 表达法
4. 人员招聘工作中经常提到的评价中心法是人力资源选拔常用的哪种方法? ()
A. 心理测验法
B. 面试
C. 知识考试
D. 模拟工作情景与系统测评
5. 对被招聘的人员进行体格检查,这是企业招聘工作的哪个阶段? ()
A. 需求阶段
B. 招募阶段
C. 录用阶段
D. 试用阶段
6. 企业对新录用的员工进行集中的培训,这种方式叫做()。
A. 岗前培训
B. 在岗培训
C. 离岗培训
D. 业余自学

7. 把有关现实情况的模型(如地图、砂盘模型)替代现实情况呈现给学员,请他们根据给定的条件做出对策。这是一种什么样的培训方法? ()
A. 工作教练法
B. 视听辅助设备法
C. 实验室培训法
D. 商业博弈法
8. 在培训评估时询问学员“你在培训中的收获大吗”这种评估的级别类型是()。
A. 反应层评估
B. 学习型层评估
C. 行为层评估
D. 结果层评估
9. 通过示范,教会一名管理人员如何安排日常生产,这是人力资源管理的哪项工作? ()
A. 人员招聘
B. 员工培训
C. 绩效考核
D. 职业管理
10. 组织根据具体岗位的工作内容和职责范围,在假设岗位工作人员安全适岗的前提下,确定其工作量,最后得出需要的人数的方法是()。
A. 经验预测法
B. 微观集成法
C. 工作研究预测法
D. 德尔菲法

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. 与传统的招聘模式相比,网络招聘一般具有以下特点()。
A. 扩大招聘范围
B. 发布招聘信息
C. 解除时空限制
D. 降低招聘成本
E. 提高招聘效率
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. 管理人员的培训内容包括()。
A. 计划组织
B. 领导指挥
C. 协调控制
D. 沟通激励
E. 决策等
15. 组织结构发展的新特点()。
A. 扁平化
B. 柔性化
C. 网络化
D. 虚拟化
E. 整合化

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. 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。()
17. 通过人才交流中心选择人员,有针对性强费用低廉等优点,但对于热门人才或高级人才效果不太理想。()
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. 公平原则和本国公民原则是所有公司内部招聘中最重要的原则。()
20. 中国移动公司近一半的员工都是通过人才猎取方式获得的。()
21. 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。()
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. 培训强调的是帮助培训对象获得目前工作所需的知识和能力,以更好的完成现在所承担的工作。()
24. 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。()
25. 员工发展指导可以通过搜集各方的信息加上被评估者的自我评估,使其能更清楚、客观地认识自身的业绩水平和优缺点,以便员工在将来的工作中进一步完善。()

得 分	评卷人

四、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

26. 面试提问的技巧是什么?

27. 培训需求的三个层面分析内容是什么?

28. 如何实施职业生涯管理？

得 分	评卷人

五、案例分析问答题(每小问 10 分,共 20 分)

29.

耀华牛奶公司的人员招聘计划

近年来耀华牛奶公司常为人员空缺所困惑,特别是经理层次人员的空缺常使得公司陷入被动的局面。耀华牛奶公司最近制订了公司人员招聘计划。公司首先由四名人事部的管理人员负责收集和分析目前公司对生产部、市场与销售部、财务部、人事部四个职能部门的管理人员和专业人员的需求情况以及劳动力市场的供给情况,并估计在预测年度,各职能部门内部可能出现的关键职位空缺数量。上述结果用来作为公司人员招聘计划的基础,同时也作为直线管理人员制定行动方案的基础。但是在这四个职能部门里制定和实施行动方案的过程(如决定技术培训方案、实行工作轮换等)是比较复杂的,因为这一过程会涉及到不同的部门,需要各部门的通力合作。例如,生产部经理为制定将本部门 a 员工的工作轮换到市场与销售部的方案,则需要市场与销售部提供合适的职位,人事部作好相应的人事服务(如财务结算、资金调拨等)。职能部门制定和实施行动方案过程的复杂性给人事部门进行人员招聘计划也增添了难度,这是因为,有些因素(如职能部门间的合作的可能性与程度)是不可预测的,它们将直接影响到预测结果的准确性。耀华牛奶公司的四名人事管理人员克服种种困难,对经理层的管理人员的职位空缺做出了较准确的预测,制定详细的人员招聘计划,使得该层次上人员空缺减少了 50%,跨地区的人员调动也大大减少。另外,从内部选选拔工作任职者人选的时间也减少了 50%,并且保证了人选的质量,合格人员的漏选率大大降低,使人员配备过程得到了改进。人员招聘计划还使得公司的招聘、培训、员工职业生涯规划与发展等各项业务得到改进,节约了人力成本。耀华牛奶公司取得上述进步,不仅仅是得利于人员招聘计划的制定,还得益于公司对人员招聘计划的实施与评价。在每个季度,高层管理人员会同人事咨询专家共同对上述四名人事管理人员的工作进行检查评价。这一过程按照标准方式进行,即这四名人事管理人员均要在以下 14 个方面做出书面报告:各职能部门现有人员;人员状况;主要职位空缺及候选人;其他职位空缺及候选人;多余人员的数量;自然减员;人员调入;人员调出;内部变动率;招聘人数;劳动力其他来源;工作中的问题与难点;组织问题及其他方面(如预算情况、职业生涯考察、方针政策的贯彻执行等)。同时,他们必须指出上述 14 个方面与预测(规划)的差距,并讨论可能的纠正措施。通过检查,一般能够对下季度在各职能部门应采取的措施达成一致意见。在检查结束后,这四名人事管理人员则对他们分管的职能部门进行检查。在此过程中,直线经理重新检查重点工作,并根据需要与人事管理人员共同制定行动方案。当直线经理与人事管理人员发生意见分歧时,往往可通过协商解决。行动方案上报上级主管审批。

看完该案例后,请回答以下问题:

- (1)根据该案例,请问什么是人员招聘计划? 编写一个企业人员招聘计划需要做些什么?
- (2)耀华牛奶公司制订的人员招聘计划还使得公司的招聘、培训、员工职业生涯规划与发展等各项业务得到改进,有利于员工的发展。那么请问在员工发展计划有何意义?

2022年秋季学期考试
人才招聘与培训实务 参考答案

2023年1月

一、单项选择题(每选对一小题给2分,共20分,不选、错选或全选均不得分)

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

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. ACDE
13. ABCDE
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. 面试提问的技巧是什么?

答案要点:

在面试中经常使用四种提问方式:直接式、开放式、澄清性和自我评价式。当然,还有行为型问题和测验型问题,但这两种都属于开放式问题的范畴。每一种提问方式在面试中都起到举足轻重的作用,只有掌握了各种提问方式的特点才能对面试驾轻就熟,掌握面试的节奏和脉搏,保证面试的有效性。

27. 培训需求的三个层面分析内容是什么?

答案要点:

(1)组织层面分析,它主要是明确是否需要培训,如有需要,则要保证培训计划符合组织的整体目标与战略要求;

(2)任务层面分析,它主要是确定各个工作岗位的员工达到理想的工作业绩所必须掌握的技能 and 能力。工作分析、绩效评价、质量控制报告和顾客反映等都为这种培训提供了重要信息;

(3)员工层面分析,它是寻找员工的绩效差距,明确绩效差距的原因,为培训方式和内容提供依据。

28. 如何实施职业生涯管理?

答案要点:

(1)职业生涯管理是员工与组织双向的职业活动。职业生涯管理作为组织人力资源管理的组成部分,其目的是将生涯发展目标导向组织发展目标的实现。在关注组织经营目标实现的同时,也关注员工个人目标的实现与职业的发展。

(2)职业生涯管理是员工与组织双方动态运动的过程。在组织和个人的不同发展阶段中有各自不同的管理任务与重点。因此,它更强调双方的协调与统一、变化与适应。

(3)职业生涯管理坚持为员工自身发展需求为目标。协调、计划、管理组织内部员工职业生涯开发和实现其职业抱负,实现员工发展目标与组织发展目标的有效结合。

(4)职业生涯管理强调组织要给员工提供职业发展的机会。为此,要给员工提供适当的教育、培训、指导、晋升的机会。

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

29. (1)根据该案例,请问什么是人员招聘计划?编写一个企业人员招聘计划需要做些什么?

答案要点:

人员招聘计划就是把对工作空缺的描述变成一系列目标,并把这些目标的数量和类型具体化,对招聘人数、招聘预算、招聘标准、招聘周期等内容给出具体的方案。对企业来说,先要编写一个企业人员招聘计划,才能将人员需求转化为实际聘用的合适人才。在制订一个比较详尽的人力资源招聘计划时,要考虑人员需求的预测及其影响因素,并从定性和定量的角度选择合适的人员需求预测方法,然后在进行人力资源供需预测分析和平衡后,按照人员需求预测的基本步骤,来完成人员招聘计划的编写。

(2)耀华牛奶公司制订的人员招聘计划还使得公司的招聘、培训、员工职业生涯规划与发展等各项业务得到改进,有利于员工的发展。那么请问在员工发展计划有何意义?

答案要点:

员工是一个组织最宝贵的财富资源和企业永续发展的重要基础保障。员工发展是指通过搜集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。

在现代社会里组织要保持员工的稳定性,调动员工的积极性,提高人力资源的利用效益,必须在组织发展战略和个人发展目标的基础上建立起相互支持、共同进步、共同实现的组织与人共同发展的机制。员工发展的意义主要体现在以下几个方面:

- ①员工发展计划有助于激发员工的工作积极性和创造性;
- ②员工发展计划有助于增强员工对工作的把握能力和控制能力;
- ③员工发展计划有助于员工处理好职业生活和非职业生活的关系;
- ④员工发展计划有助于员工自我价值的实现和超越。