

试卷代号:22668

座位号

国家开放大学2023年秋季学期期末统一考试

人才招聘与培训实务 试题

2024 年 1 月

注意事项:

- 1. 将你的学号、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、单项选择题(本题共 10 小题,每小题 2 分,共 20 分。请在给出的选项中,选出最符合题目要求的一项)

- 1. 组织的人力资源部门对组织未来的战略目标和相关因素进行假设性描述、分析和综合,并做出多种人员需求的备选方案,这种人员需求预测方法称为()。
 - A. 情景描述法
 - B. 经验预测法
 - C. 现状预测法
 - D. 微观集成法
- 2. 通过广告媒体发布招聘信息越来越普遍,具有信息发布及时、能很快在广大网民中传播等优点的媒体类型是()。
 - A. 网络
 - B. 报纸
 - C. 杂志
 - D. 广播
- 3. 对中高层管理者的提升或选拔,()是效果最好但也最为昂贵的测试方式。
 - A. 技能测试
 - B. 工作模拟
 - C. 身体能力测试
 - D. 兴趣测试
- 4. 衡量个体的心理素质水平、行为及心理差异的方法是()。
 - A. 面试
 - B. 评价中心法
 - C. 简历筛查
 - D. 心理测试

5. 事先给应聘者造成一种紧张的气氛,接着面试官穷追不舍地问到底,使应聘者常处于进退两难的境地,这种面试方法称为()。

- A. 非压力面试
 - B. 压力面试
 - C. 随意面试
 - D. 结构化面试
6. ()是为新员工提供有关组织和工作的基本背景情况的活动,使新员工对他们即将从事的工作和他们在组织中的位置有一个正确的认识。
- A. 在岗培训
 - B. 工作轮换
 - C. 岗前培训
 - D. 工作指导培训
7. 从培训需求层面出发,()分析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。
- A. 任务层面
 - B. 组织层面
 - C. 部门层面
 - D. 人员层面
8. 针对某一项基准值设定一定的比率来决定培训方案的经费预算,这种确定培训经费预算的方法称为()。
- A. 需求预算法
 - B. 比较预算法
 - C. 比例确定法
 - D. 人均预算法
9. 培训效果评估方法中,()是分别对实验组和控制一组进行培训前的测试,然后再对控制二组和控制三组进行培训后测试。
- A. 完全试验设计
 - B. 准试验设计
 - C. 时间序列设计
 - D. 评估矩阵
10. 按照霍兰德对人格的划分,喜欢冒险,有雄心壮志,精神饱满,乐观、自信、健谈等人格特点的人格类型是()。
- A. 艺术型
 - B. 现实型
 - C. 组织型
 - D. 调查型

二、多项选择题(本题共 5 小题,每小题 2 分,共 10 分。请在下列每小题给出的选项中,选出符合题目要求的两个或两个以上选项。多选、漏选、错选均不得分)

11. 招聘的过程从宏观上共包括()阶段。
- A. 招募
 - B. 选拔
 - C. 录用
 - D. 评估
12. 人员需求预测必须包括()三个方面,才能保证应对组织中可能出现的问题。
- A. 现实人员需求预测
 - B. 未来人员需求预测
 - C. 未来流失人员需求预测
 - D. 劳动力市场需求预测

13. 以下选项中属于内部招聘策略的方法有()。

- A. 晋升
- B. 平级调动
- C. 岗位轮换
- D. 校园招聘

14. 岗前培训的具体内容按照先后顺序可以分为组织层次培训和部门层次培训,以下属于部门层次培训的是()。

- A. 新员工培训
- B. 组织文化培训
- C. 业务技术培训
- D. 岗位培训

15. 从培训对象出发,培训需求分析包括()。

- A. 新员工培训需求分析
- B. 在职员工培训需求分析
- C. 主管培训需求分析
- D. 高层领导培训需求分析

三、判断题(本题共 10 小题,每小题 2 分,共 20 分。以下叙述中,你认为正确的打“√”,错误的打“×”)

- 16. 内部招聘可以简化人员甄选程序。()
- 17. 基于胜任力的人员招聘策略降低了简历、人员规格以及工作描述的重要性。()
- 18. 招聘工作是整个人力资源管理工作的基础。()
- 19. 培训主要是向员工传授完成当前某项任务或工作所需的知识和技能。()
- 20. 管理人员是商业组织中最重要也是最活跃的元素。()
- 21. 工作绩效分析法可以用于确定在职员工的培训需求。()
- 22. 培训内容的选取要根据在一定时期内组织要达成的战略目标来确定。()
- 23. 培训应从组织遇到的眼前问题着手,无需考虑发展战略。()
- 24. 培训工作最重要的是实施,具体效果可以不用考虑。()
- 25. 员工发展计划对于员工非常重要,对于组织则无关紧要。()

四、简答题(本题共 3 小题,每小题 10 分,共 30 分)

- 26. 简述内部招聘策略的优点和缺点。
- 27. 简述网络招聘的程序。
- 28. 简述面对面模式培训需求分析的流程。

五、案例分析题(本题共 2 小题,每小题 10 分,共 20 分)

29. 案例:

松下公司招聘实录

宽敞肃静的会议室里人头攒动,经过简单的介绍,现场模拟活动启动。

第一回合:简介。应聘者大概有 20 个,每个人以简短的语言介绍自己,介绍全部结束以后,主考官提出一个问题:“大家谁能记住其中三个人的名字?”这个时候,只有两个人举手,然后把三个人的名字报了出来。“谁能记住其中五个?”没有人再把手举起来。

第二回合:组织团队。应聘者被分为两组,在规定时间内,每个组要为自己的团队起一个名字,选一个队长,谱一曲队歌,还要确定自己团队的口号。第一组按照分工开始了行动,融在一起一切商定后,为了能够让自己的队歌和口号更加响亮,这个组的队长先让一个人负责思考,然后大家一起来讨论。第二组的表现就有些令人诧异,他们两个一组、三个一伙地探讨着各自的话题,也许他们讨论的是同样的话题,但是大家不是共同讨论,而是分散讨论。

第三回合:建立团队。现场模拟是建立市场部的组织结构,第一组的队长口述本组的结构图,第二组的人并没有认真倾听对手的方案。“你们认为第一组的结构图有何问题?”主考官问了第二组组员没有想到的问题。

第四回合:挑选产品。主考官把三种产品给了两个团队,让他们挑选出一种对市场最有冲击力的产品。他们挑选的产品是相同的。主考官随之让他们制订产品的销售方案。

第五回合:市场推广。一套具体的市场推广方案,能体现一个市场人员应该具备的最基本的素质,因此对应聘者来说,市场推广是最重要的一环。

第六回合:等待。12:00 到了,这是午饭和休息的时候。但是主考官私下对服务人员说:“13:00—14:30 之间,不允许给他们水喝,谁问都说不知道,就让他们等。”这是对应聘者进行的一种压力测试。

第七回合:逐一面谈。14:30 终于到了。等待的结果是再等待。当别人被主考官叫去面谈时,剩下的人还是等待。直到 17:00 一天的招聘才结束。

问题 1:从松下公司的招聘过程中,你得到哪些启示?

问题 2:松下公司的人员招聘主要考察应聘者哪些方面的素质?

试卷代号:22668

国家开放大学2023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)

2024 年 1 月

一、单项选择题(本题共 10 小题,每小题 2 分,共 20 分。请在给出的选项中,选出最符合题目要求的一项)

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

二、多项选择题(本题共 5 小题,每小题 2 分,共 10 分。请在下列每小题给出的选项中,选出符合题目要求的两个或两个以上选项。多选、漏选、错选均不得分)

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

三、判断题(本题共 10 小题,每小题 2 分,共 20 分。以下叙述中,你认为正确的打“√”,错误的打“×”)

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

四、简答题(本题共 3 小题,每小题 10 分,共 30 分)

26. 简述内部招聘策略的优点和缺点。

- 内部招聘策略的优点是:(1)组织对员工有较全面的了解,人职匹配准确性高;
- (2)有利于鼓舞员工士气,激励员工进取;
- (3)有利于应聘者更快适应工作,组织培训投资尽早得到回报;
- (4)有利于降低招聘费用等。

其缺点是:(1)员工的来源局限于组织内,对于员工水平的选择等方面有可能受到限制;

(2)容易造成“近亲繁殖”,形成思维和行为定式;

(3)可能因操作不公或员工心理原因导致内部矛盾等。

27. 简述网络招聘的程序。

组织利用网络招聘员工,一般包括九个程序:

- (1)通过网站发布本组织空缺职位的信息与要求,并接待应聘者;
- (2)通过网络交流工具进行事前交谈和兴趣甄别;
- (3)应聘者填写求职信息申请表;
- (4)素质测评;

- (5)复查面试;
- (6)背景考察;
- (7)体格检查;
- (8)试用考察;
- (9)签约。

28. 简述面对面模式培训需求分析的流程。

流程 1:确定座谈的组织者,由他们负责准备会上所需的必要资料;选择专家主持座谈并整理分析座谈的讨论结果。

流程 2:确定专家人选,最好是组织内部决策层和主要核心部门的负责人。

流程 3:专家根据组织培训需求分析有关方面的内容准备座谈提纲。

流程 4:实施座谈,争取在一定时间内,每一方面内容都能取得一致意见。

流程 5:整理分析座谈结果,明确培训需求。

五、案例分析题(本题共 2 小题,每小题 10 分,共 20 分)

29. 案例:松下公司招聘实录

问题 1:从松下公司的招聘过程中,你得到哪些启示?

答:招聘是一项由多个部分组成的系统工作,包含诸多细小的模块。招聘工作需要分阶段、按步骤地完成,这样才能保证招聘的最终效果,满足组织发展的需要,并且可以体现人力资源工作流程的完整性和科学性。招聘是一项多方面考察应聘者综合素质的工作,在招聘工作所覆盖的时间内组织可以运用多种方法和技术,对应聘者进行测试和甄选。

问题 2:松下公司的人员招聘主要考察应聘者哪些方面的素质?

答:松下公司的这次招聘,考量了应聘者的观察环境的能力、细心程度、分工合作的能力、领导能力、专业技能、运用资源的技能、主动性、危机处理能力、耐心程度以及抗压能力。