

试卷代号:22668

座位号

国家开放大学2023年春季学期期末统一考试

人员招聘与培训实务 试题

2023 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(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. 利用现有情报和资料,根据以往的经验,结合本组织的实际特点,对组织未来人员需求进行预测的方法是( )。
- A. 经验预测法B. 情景描述法C. 管理人员评价法D. 现状预测法
2. ( )不属于内部招聘策略的方法。
- A. 晋升B. 校园招聘C. 平级调动D. 岗位轮换
3. ( )渠道的信息发布及时,能很快在人群中尤其是年轻人中传播。
- A. 报纸B. 杂志C. 网络D. 广播
4. 对外部人才的需求集中在一把手上,其他层级基本以内部竞聘为主是组织在( )的招聘策略。
- A. 创业期B. 成长期C. 成熟期D. 衰退期
5. 考官通过和应聘者直接交谈,知晓应聘者的综合素质、能力与求职动机的招聘技术称为( )。
- A. 简历筛选法B. 面试法C. 心理测量法D. 评价中心法

6. 由数名被测评者组成一个小组,不指定组长,也不布置议题与议程等要求,发给小组一个简短案例,引导小组讨论的面试方法称为( )。

- A. 角色扮演
- B. 案例分析
- C. 无领导小组讨论
- D. 管理游戏

7. ( )是个体对自己在特定情境中完成特定任务的能力的估计。

- A. 自我效能感
- B. 自我监控学习
- C. 预想
- D. 替代学习

8. 有利于发现培训者忽视的问题和无法预料到的问题的培训需求信息搜集方法是( )。

- A. 面谈法
- B. 文件搜集法
- C. 观察法
- D. 重点团队分析法

9. 对组织层面进行培训需求分析,最有效的方法是( )。

- A. 专家分析法
- B. 任务说明书法
- C. 量表评价法
- D. 访谈法

10. 根据职业锚理论,要求有自主权,有管理能力,能施展自己的特殊才能,喜好冒险,力求创新,经常转换职业的属于( )。

- A. 创造型
- B. 管理型
- C. 稳定型
- D. 独立型

得 分	评卷人

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. 人员招聘的过程从宏观上总共包括( )。
- A. 招募阶段B. 选拔阶段C. 录用阶段D. 评估阶段
12. 招聘工作具有( )功能作用。
- A. 吸引人才B. 保留人才C. 补充人才D. 调节人才



27. 简述培训效果评估的内容。

28. 简述员工发展的程序。

得 分	评卷人

五、案例分析题(本题共 2 小问,每小问 10 分,共 20 分)

29. 案例:Facebook 公司的招聘策略

Facebook 的应聘者不仅要精通程序设计,还要接受 Facebook 尊崇的黑客精神。Facebook 无须应聘者拥有知名大学的计算机科学学位或完美的成绩,该公司的技术总监乔斯林称:相对于知名大学排名靠后的学生,我们宁愿选择普通大学排名第一的毕业生。针对一些招聘人员无法前往的大学,Facebook 设计了编程难题,学生们可以尝试给出解决方案,从而得到公司的关注。

接下来,通过首轮筛选的学生进入第一次面试,这将会涉及编码,而不是 20 世纪 90 年代由微软公司首先使用的智力测试题,编码测试会让应聘者的实际能力展露无遗。通过编码测试的应聘者将受邀到公司,参加四轮紧凑的结构化面试,其中的两场面试是纯粹的编程测试,另外两次面试则主要针对应聘者的实际能力——解决“棘手的问题”和“技术问题”。Facebook 创始人扎克伯格通常不会参与“入职通知书”的审核事宜。但是,有关面试的详细报告将会提交至(由 Facebook 顶级技术专家组成的)招聘评审委员会。有一个方法可以让应聘者绕开整个招聘流程:那就是成立一家初创公司,并用产品和发展速度来吸引扎克伯格或其他高管的注意。近年来,Facebook 收购了 28 家以上的公司,主要原因便是觊觎它们的工程师资源。而在多数情况下,Facebook 会放弃这些初创公司的产品。硅谷将这种传统并购的变异体命名为“员工收购”或“人才收购”。扎克伯格在一次采访中表示,发掘热衷黑客精神的组织家型人才,这种招聘方法绝对物超所值。

问题:

- (1)Facebook 的招聘策略是怎样的?
- (2)Facebook 的招聘策略有哪些借鉴意义?

密  
封  
线  
内  
不  
要  
答  
题

试卷代号:22668

国家开放大学2023年春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)

2023年7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. B                  3. C                  4. D                  5. B  
6. C                  7. A                  8. D                  9. A                  10. A

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. ABCD              13. ABCD              14. ABC              15. ABC

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. 简述培训的概念。

参考答案:

所谓培训,是指组织在综合考虑组织发展目标和员工个人发展目标的基础上针对员工有计划、有组织地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。培训与一般教育形式最大的不同在于,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。

27. 简述培训效果评估的内容。

参考答案:

按照参与培训活动的主体对评估内容进行划分,通常包括受训者评估、培训者评估、培训组织评估以及组织培训效率评估几个方面。

(1)受训者评估。针对培训效果的检验,对受训者的评估主要有两个方面的内容:一是培训结束时的成绩的检验,主要考察受训者对技能和知识的掌握情况;二是培训结束后,考察培训是否对受训者工作产生正面影响,主要是工作态度、工作方法和绩效等有无改善。

(2)培训者评估。培训者评估通常包括培训前和培训后两次评估。

(3)培训组织评估。对培训组织的评估应当在培训结束后进行,主要考查内容如下:培训时间安排是否合适,培训场所是否合适,培训时对设备和器材的利用情况如何,受训者的情绪反应如何等。

(4)组织培训效率评估。主要考虑如下方面:核对培训活动预算,检查是否超支;计算培训的投入产出比、投资利用率、投资收益率等培训活动的效益和效率评价指标;培训活动直接取得的经济效益。

28. 简述员工发展的程序。

参考答案:

第一,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,这些可以通过职业性向测试等工具来完成。

第二,由于自我认知的主观性,组织需要帮助员工调整某些认知偏差,那么就可以利用360°测评等工具,将员工放在工作岗位上再次进行评估。

第三,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。

第四,组织将员工的能力、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,有针对性地制订职业发展行动计划。

五、案例分析题(本题共2小问,每小问10分,共20分)

29. 案例:Facebook公司的招聘策略

问题(1)Facebook的招聘策略是怎样的?

参考答案:

Facebook在招聘时会针对某一项特定的能力进行专项的招聘计划,即在其倡导的黑客精神下集中体现的编程才能,并在此后的结构化面试中,针对编程才能进行高强度的测试和考察,从而选拔出最合适的人才。

问题(2)Facebook的招聘策略有哪些借鉴意义?

参考答案:

Facebook的招聘策略与传统的招聘策略不同,它不注重应聘者的教育背景、学历程度,而是更加注重应聘者在组织文化指导下的特定能力是否符合组织的需要,并针对这项能力进行测试,从而得到最符合组织需要的人。