

第十一章 中小企业人力资源开发与管理习题

一 名词解释

1. 人力资源职位计划
2. “光环”效应
3. 能力面试 (competence-based interview)
4. 在职培训 (on the job training, OJT)
5. 岗位评估
6. 工资测算 (wage measure)
7. 企业文化

二 判断

1. 一个企业按自己的发展规划, 为生产一定的产品和服务而需要雇佣的雇员数量和类型, 成为人力资源的未来需求。()
2. 人力资源的未来供给是外部劳动力市场的人力资源可供量。()
3. 脱岗培训是指员工脱离具体岗位而进行的集中的有针对性的培训。()
4. 行动学习是通过协调在一起工作的不同个人的绩效从而实现共同目标的方法。()
5. 在组织内部公开不同岗位的薪资水平范围, 这样既能表明不同岗位的不同待遇, 又能对个人具体的收入情况保密。()
6. 岗位分类法是以量化的尺度评估各岗位的报酬要素。()
7. 对于小企业来说, 企业文化的主导因素主要来自企业的创始人本身。()

三 填空

1. 人力资源职位计划一般包括五个步骤, 依次是人力资源的未来需求, 人力资源的未来供给, (), 确定人力资源的供需差距, 编制行动计划。
2. 在岗培训分为 () 和交叉—交流培训。
3. 有效的行为塑造包括四个重要的步骤, 依次是明确关键行为, 设计示范演示, 提供实践机会, ()。
4. 中小企业培训中, 团队建设法包括探险性学习, 团队培训和 ()。
5. 员工培训的效果评估的途径有 (), 学员收获列表, 学员评论法, 承担业务考察法。
6. 岗位评估程序的第一步是 ()。
7. 收集工资信息的三种方法是个人访谈, 电话访谈和 ()。
8. 企业岗位评估过程确保内部平衡, 而 () 确保外部平衡。
9. 中小企业在文化建设上区别于大企业的是, 把重点放在如何让 () 深入人心的工作上。
10. 决定中小企业的价值观和企业精神包括两个方面, 一是创业者或企业家的 () 和成熟度; 二是员工的精神面貌。

四 选择

1. 当企业外界人员相似空缺较多, 供给相对紧张时, 下列哪种方式更具优势 ()
 - A. 求职中心
 - B. 广告
 - C. 职业介绍所
 - D. 接待日
2. 企业选拔人员应借助多种手段以显公平和客观, 这些手段不含 ()
 - A. 面试
 - B. 心理测试
 - C. 资格审查
 - D. 模拟工作测试

3. 好的心理测试具备如下特点 ()
 - A. 测试可靠; 测试手段不区分不同的测试者
 - B. 测试有一定的标准化程序; 测试手段区分不同的测试者
 - C. 测试没有一定的标准化程序
 - D. 测试不能在足够大的相关样本人群中得到应用
4. 在中小企业员工培训的方法中, 讲座法的缺点是 ()
 - A. 成本高, 浪费时间
 - B. 不易于掌握和控制培训进度
 - C. 内容具有强制性, 不易引起受训者的注意
 - D. 不能同时对许多人进行培训
5. 专家传授法含 ()
 - A. 在职培训; 远程学习
 - B. 团队培训; 情景模拟
 - C. 个案研究; 商业游戏; 角色扮演
 - D. 行为塑造; 探险性学习
6. 中小企业在设计报酬政策时, 不用考虑的是 ()
 - A. 薪金报酬的上限与下限
 - B. 不同薪金报酬水平的关系
 - C. 薪金报酬总额的分配
 - D. 员工性别

五 简答

1. 简述员企业工招聘的职位说明书内容
2. 简述进行心理测试通常的假设基础。
3. 简述企业学徒制的优缺点。
4. 简述在企业员工培训的效益评估时, 应注意哪些问题。

六 论述

论述中小企业报酬政策里关于基本工资体系涉及的因素。

习题参考答案

一 名词解释

1. 人力资源职位计划

人力资源职位计划是指企业预测劳动力需求，内部劳动力供给，比较和确定供求缺口，筹划行动填补缺口的一个过程，或者一系列活动。

2. “光环”效应

“光环”效应是指面试官喜欢，或受应试者的吸引，从而对他们持肯定的态度。结果面试官“爱屋及乌”，对候选人回答的问题采取很宽容的态度，而不是客观评价答案本身的内容。

3. 能力面试（competence-based interview）

关注应试者如何实现追求的目标，面试官在此类面试中试图找到应试者在过去的成就中所反映出的特定优点。

4. 在职培训（on the job training, OJT）

OJT 是指新员工或没有经验的员工通过观察并效仿同事及管理人员执行工作时的行为而进行学习。

5. 岗位评估

岗位评估是企业对每个岗位相对于其他岗位价值进行系统决策的过程。

6. 工资测算（wage measure）

工资测算是是指在一定的地理区域或行业领域内，从选定的企业中收集工资支付方面的政策、实践及方法等可靠信息，以制定参照标准。

7. 企业文化

企业文化是企业在工作过程中形成的一种共同的行为方式和价值观。

报酬补贴（fringe benefits）

二 判断

1. ✓

2. ×，人力资源的未来供给是内部劳动力市场的人力资源可供量。

3. ✓

4. ×，团队培训是通过协调在一起工作的不同个人的绩效从而实现共同目标的方法。

5. ✓

6. ×，岗位分类法是以非量化的尺度评估各岗位的报酬要素。

7. ✓

三 填空

1. 审视外部环境和内部环境

2. 岗位培训；

3. 应用计划；

4. 行动学习；

5. 学员考核；

6. 收集评估对象的信息；

7. 问卷调查；

8. 工资测算；

9. 核心理念；

10. 价值观；

四 选择

1. D 2. C 3. B 4. C 5. C 6. D

五 简答

1. 简述企业员工招聘的职位说明书内容

(1) 职工招聘和配备的数量目标；

(2) 职工招聘和配备的质量目标；

- (3) 实施职工招聘和配备目标的行动
2. 简述进行心理测试通常的假设基础。
- (1) 人们普遍相信不同个体拥有的某些特质在程度上存在显著差异；
- (2) 人们是否拥有上述一种或多种特质，与他们从事某种具体活动的的能力这两者之间存在显著而直接的关系；
- (3) 某些特质可以用实用化的手段进行测试，并能在此基础上对测试结果和工作业绩之间的关系进行评估。
3. 简述企业学徒制的优缺点。
- 优点：
- (1) 受训者在学习的同时能获得收入，由于师带徒的培训时间较长，学徒的工资会随技能的提高而增长。
- (2) 培训结束后，受训者往往被吸纳为全职员工
- 缺点：
- (1) 师傅仅对学徒进行某一技艺或工作的培训
- (2) 由于技术的变化，管理者认为学徒们只接受了范围较窄的培训而不愿意雇佣他们
- (3) 师带徒培训的员工只学习了某种特定的技能而不能适应环境的变化。
4. 简述在企业员工培训的效益评估时，应注意哪些问题。
- (1) 受训者是否士气高昂；
- (2) 受训者的技能水平和熟练程度是否提高；
- (3) 受训者的业绩是否提高；
- (4) 受训者是否有意识的应用培训内容；
- (5) 受训者是否更清楚自己在企业中的位置和预期变化的轨迹。

六 论述

论述中小企业报酬政策里关于基本工资体系涉及的因素。

要点：

- (1) 可吸引称职员工的最低薪金报酬水平；
- (2) 可使在职者安心为组织服务的薪金报酬水平；
- (3) 企业是否可通过基本薪资区分出资深员工和业绩卓越的员工；
- (4) 是否有必要给予从事相同或相似工种的员工以不同的薪金报酬水平；
- (5) 以什么标准去安排知识水平和技术水平要求不同、责任和义务相异的岗位的薪金报酬水平；
- (6) 企业是否希望在今本薪资安排中，对工作条件艰苦或危险的岗位区别对待；
- (7) 不同价值的岗位基本薪资的提升是否可以不同；
- (8) 员工是否有足够的机会晋升；
- (9) 政策规则是否允许员工的工资率不受上限与下限的限制
- (10) 薪金报酬结构如何配合全局调整、生活费用的变化以及其他与员工保障、责任变化无关的调整变动。