

人材マネジメント 知識確認課題

[レポートNo. 0211]

- (1) HRM の全体像に関する記述として、最も不適切なものを解答群から1つ選び、その記号を教えてください。

<解答群>

- A : 人的資源を有効に活用するためのマネジメントを、HRM、あるいは人的資源管理という。
 B : 経営学における人間モデルのうち、「自己実現人モデル」とは、「人は経済的な対価が大きいと考えるほど熱心に仕事を行う」といった考え方による、古典的な人間モデルのことである。
 C : HRM の機能が意図している目的には、「必要な人材の確保」「作業能率の向上」「人材の流出防止」といったものがある。
 D : 米国の経営学者であるアベグレンは、欧米には見られない日本独特の経営慣行として、「終身雇用」「年功序列」「企業別労働組合」の3つを指摘した。

- (2) 制度としての HRM に関する記述として、最も不適切なものを解答群から1つ選び、その記号を教えてください。

<解答群>

- A : 転籍と出向の違いは異動後の所属であり、異動前の企業の所属になっているものが転籍、異動後の企業の所属になっているものが出向である。
 B : 人事評価とは、従業員の働きぶりを評価して、それを賃金や昇進、能力開発などの処遇の改定につなげる活動のことである。
 C : 賃金管理には、「人材の確保」「従業員の労働意欲の向上」「労使関係の安定」という3つの目的がある。
 D : 労働組合には、組合を結成する権利(団結権)、団体交渉をする権利(団体交渉権)、労働争議などの行動をする権利(団体行動権)の労働三権が保障されている。

- (3) 人材の育成に関する記述として、最も不適切なものを解答群から1つ選び、その記号を教えてください。

<解答群>

- A : OJT は実際の仕事に取り組んで、経験しながら学ぶ方法である。人材育成のコストが低く、企業における人材育成の主要な手段であるが、効果的に学ぶためには上司や先輩など周囲のサポートが重要である。
 B : コーチングが一方通行のコミュニケーションであるのに対し、ティーチングは双方向のコミュニケーションを基盤にしている。
 C : メンタリングは、メンティーのキャリア・サクセスを目的にした支援活動である。
 D : 組織学習とは、長期的な適応のために、組織およびその成員の行動を変容することである。

(4) リーダーシップに関する記述として、最も不適切なものを解答群から1つ選び、その記号を答えてください。

<解答群>

- A：リーダーシップを考えることは、人から人への働きかけを考えることともいえる。ここでの「働きかける側」はリーダーであるが、働きかけられる側、すなわちリーダーに付いていく人のことを、リーダーシップ論では「フォロワー」という。
- B：集団の目標を達成するために、リーダーはフォロワーに対して影響力を効果的に行使することが必要である。このようなリーダーの影響力を「パワー」と呼ぶ。
- C：経営やマネジメントの在り方を考える際に、最善のやり方は1つではなく、状況に応じて異なる、とするのがコンティンジェンシー理論である。
- D：変革型リーダーシップとは、フォロワーの協力の対価として何らかの報酬を与えることにより、影響力を発揮することである。

(5) 集団と組織のダイナミズムに関する記述として、最も不適切なものを解答群から1つ選び、その記号を答えてください。

<解答群>

- A：集団において、あまりにメンバーの仲が良過ぎたり結束力が強固であったりすると、集団内に強い規範が生まれ、時に「集団浅慮」と呼ばれる状態に陥ってしまう。
- B：「ブレインストーミング」は、量より質を重視してアイデアを出す手法である。
- C：組織市民行動とは、「従業員の行動のうち、正式な職務以外の行動で、公式の報酬は直接に期待されないが、組織の有効性を高めるような自発的な行動」を指す。
- D：組織で働く人々の間では、ものの見方や価値観が徐々に共有されていく。これらは組織文化と呼ばれ、その組織における正しい考え方や振る舞い方を伝え、組織の意思決定や戦略、業績にまで大きな影響を与えるといわれる。

(6) 個人行動の基礎に関する記述として、最も不適切なものを解答群から1つ選び、その記号を答えてください。

<解答群>

- A：米国の心理学者・マズローによれば、人間の欲求は5段階に分かれ、低次の欲求が満たされると、より高次の欲求を求めるといふ。
- B：活動そのものに動機づけられて自ら行動を起こすことを外発的動機づけという。
- C：期待理論では、「人は期待が大きいほど、その報酬を得るための行動を起こす」と考える。
- D：人が選択肢を探索していく中で、報酬の期待値が希求水準よりも十分に高い選択肢に出合ったとき、たとえそれがベストの選択肢でなくても十分に満足できるので、人はそこでさらなる選択肢の探索を停止してしまう。こうした意思決定の考え方を「満足化原理」という。

(7) キャリアに関する記述として、最も不適切なものを解答群から1つ選び、その記号を答えてください。

<解答群>

- A：企業による HRM の諸施策は、個人のライフ・キャリアには全く影響しない。
- B：米国の組織心理学者シャインによれば、「自分にはどのような能力があるか?」「自分はどのようなことが好きか?」「自分はどのような仕事をしているときに意義があるか?」「自分はどのような仕事をしているときに意義があるか?」という3つの問いに基づいて自覚された「自身の能力・動機・価値のタイプ」をキャリア・アンカーという。
- C：現在の自分の仕事に「自分を越えた力」「人生の目的」「社会への貢献」という3つを結び付ければ、天職感につながるといわれている。
- D：偶然はそれ自体が偶然なのだから、直接予測や統制をすることは不可能である。しかし、個人が単に流されるだけではなく、そのような偶然を間接的に呼び込み、積極的に活用することができるし、そうすべきだという考え方として、米国の心理学者クランボルツらによる「計画的偶発性理論」が知られている。

(8) 今後の人材マネジメントの課題に関する記述として、最も不適切なものを解答群から1つ選び、その記号を答えてください。

<解答群>

- A：倫理的リーダーシップは、米国の組織行動学者ブラウンらによって、「個人的な活動や個人間の関係を通じた規範的で適正な行為の提示、双方向的なコミュニケーションや強化、あるいは意思決定を通じた、メンバーの規範的で適正な行動の促進」と定義されている。
- B：状況的学習とは、仕事に関係する共同体に対して参加を深めていくこと自体が学習であるという考え方である。
- C：人材ポートフォリオにおいて、業務遂行能力や技能が企業特長的で、コア・コンピタンスとの関連性が高く、チームや組織ベースで行う業務を担う人材は、コンティンジェント・ワーカーが適している。
- D：組織の長期的な存続・発展のためには、組織内の育成システムを通じて、優れた次世代リーダーを途切れることなく育成し続ける仕組みが必要である。この仕組みを「リーダーシップ・パイプライン」という。

(9) さまざまな組織の形に関する記述として、最も不適切なものを解答群から1つ選び、その記号を教えてください。

<解答群>

- A：職能別組織は、職能あるいは機能によって部門化がなされる組織形態であり、同じ専門分野の人々と一緒に働くことになるためコミュニケーションがとりやすく、従業員にとっての働きやすさや満足感を高めることにもつながる。
- B：事業部制組織は、目的ごとに部門化されている組織であるため、1つひとつの事業部が全ての職能を持ち、自律的に活動することが可能である。
- C：事業部制組織のデメリットは、それぞれの職能の目標を追求することが優先され、組織全体の視点を見失ってしまうことである。
- D：職能別組織と事業部制組織のそれぞれの組織形態を組み合わせ、双方のメリットを享受しようと考えたのがマトリクス組織と呼ばれる組織形態である。

(10) 組織学習に関する記述として、最も不適切なものを解答群から1つ選び、その記号を教えてください。

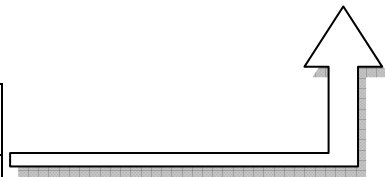
<解答群>

- A：組織内部や外部環境の変化に長期的に適応すること、すなわち組織変革を目的として行われるのが組織学習である。
- B：組織の学習は「個人の行動→組織の行動→環境の反応→個人の確信」というサイクルで行われる。
- C：傍観者の経験学習とは、個人の行動が組織レベルで広がっていかなかったり、個人の学習の成果が組織レベルで生かされなかったりして、個人が組織に対して傍観者と化している状態をいう。
- D：個人の確信（認識）が個人の行動に反映されない状態を迷信的経験学習という。

SBCP 人材マネジメント分野レベルチェック

設問	解答	解 答 理 由	正解
問 1			
問 2			
問 3			
問 4			
問 5			
問 6			
問 7			
問 8			
問 9			
問 10			
合計 (1 問 1 点)			

設問	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
正解	B	A	B	D	B	B	A	C	C	D



合計が 7 点以下 基礎固めに最適なベーシックコースのご受講をお勧めします。
 合計が 8 点以上 応用力を伸ばすアドバンスコースのご受講をお勧めします。