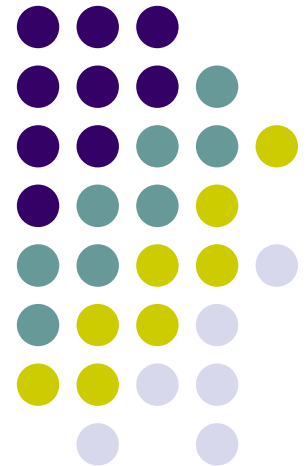
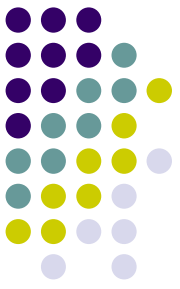


2008年度企業論 第3回小テスト

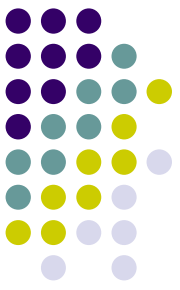
2009年1月5日実施





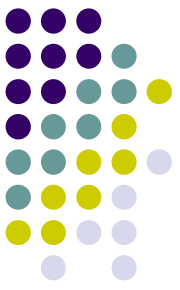
小テストの実施方法について

- 実施日
 - 予告しない。
 - 実施した場合には、その事実をメーリングリストに配信し、続いて掲示する。
- 方式は〇×式とする。
- 持ち込み不可とする。
- 出題範囲
 - 実施時点まで行った授業の範囲とする。2回目以後の小テストも同様であり、前回の小テスト以後の授業の範囲には限定されないので注意。
- 配点について
 - 1回5点。2問出題。1問正解＝3点。2問正解＝5点。
- 欠席について
 - やむを得ず欠席した者は、試験日の7暦日後(休日も1日と計算)までに、欠席理由を証明する書類を添えて川端まで申し出ること。川端が研究室に不在の場合は留守電か電子メールでまず連絡を取ること。何も連絡がない場合は本人の責任として申し出を認めない。
 - 『学生便覧』の「専門教育科目の履修上の注意」記載の追試験該当事由と同等の理由であると教員が判断した場合は、当該小テスト受験者全員の平均点を与える。
 - 就職内定先からの呼び出し、就職関係セミナーについては、当該小テスト受験者全員の平均点と3点のうち、低い方を与える。これらについても、当該企業等が発行した証明書類を提出することが条件である。当該企業等の担当者の署名・押印があればよい。本人作成の書類のみでは認めない。



第1問

- 本講義によれば、1980年代までに日本の大企業に普及した職能資格制度は、能力主義管理を理念としていたが、多くの場合、理念に沿った運用がなされ、性別や雇用形態に基づく処遇や、年功に基づく処遇は排除された。正しいと思ったら○、違うと思ったら×を記入せよ。解答：×（男子正社員に対する年功的運用が行われる一方、性別に基づく処遇や雇用形態に基づく処遇も行われた）



第2問

- 本講義によれば、職業別労働市場が有効に機能するためには、企業外で、採用以前に技能が形成されるしくみが整うことが必要である。もし整わないままに労働力の流動化が進められると、必要な技能を持った労働者は不足し、企業間での引き抜きあいが激化する。正しいと思ったら○、違うと思ったら×を記入せよ。解答：○