

# 初级经济师

## 人力资源管理专业知识与实务

### 习题精析班

#### 第九章 培训与开发

##### 一、单项选择题

1. 下列选项中，不属于培训与开发目的是（ ）。

- A. 帮助员工胜任本职工作
- B. 提高组织或个人的绩效
- C. 提高个人意识水平
- D. 增强员工对组织的认同感和归属感

【答案】C

【解析】培训与开发的目的包括：①帮助员工胜任本职工作；②提高组织或个人的绩效；③增强组织或个人的适应能力；④增强员工对组织的认同感和归属感。

2. 培训与开发类型的分类依据不包括（ ）

- A. 不同层次的对象
- B. 不同时间和地点
- C. 不同模式与方法
- D. 不同内容和性质

【答案】C

【解析】培训与开发的类型可根据培训与开发对象不同的层次、实施培训与开发的不同时间与地点、培训与开发的不同内容和性质进行分类，可以形成一个系统的培训与开发模式。

3. 对决策管理层开发的主要内容是（ ）

- A. 知识和意识、经营技能和领导技能
- B. 专业知识提升
- C. 从专业知识、业务技能与工作态度三方面进行培训与开发
- D. 如何处理人际关系

【答案】A

【解析】对决策管理层进行培训与开发的主要内容包括：知识和意识、经营技能和领导技能。

4. 可以对众多受训人员同时进行培训与开发，不必耗费太多时间与经费，这是（ ）的优点。

- A. 讲授法
- B. 讨论法
- C. 案例研讨法
- D. 操作示范法

【答案】A

【解析】讲授法的优点是可以对众多受训人员同时进行培训与开发，不必耗费太多的时间与经费。

5. （ ）适用的对象是中层以上管理人员，目的是训练他们具有良好的决策能力，帮助他们掌握如何在紧急状况下处理事件。

- A. 案例研讨法
- B. 操作示范法
- C. 讲授法

D. 角色扮演法

【答案】A

【解析】案例研讨法适用的对象是中层以上管理人员，目的是训练他们具有良好的决策能力，帮助他们掌握如何在紧急状况下处理事件。

6. 下列不属于现场的个体培训与开发的步骤是（ ）。

- A. 跟踪观察
- B. 练习
- C. 传授
- D. 示范

【答案】D

【解析】现场的培训与开发包括4个步骤，主要是：准备、传授、练习、跟踪观察。

## 二、多项选择题

7. 下列选项中，关于培训与开发需求分析的说法，正确的有（ ）。

- A. 需求分析是确定培训与开发目标的前提
- B. 需求分析是设计培训与开发计划的前提
- C. 需求分析是进行培训与开发效果评估的基础
- D. 需求分析方法中不包括面谈法
- E. 需求分析是培训与开发的首要环节

【答案】ABCE

【解析】培训与开发的第一步是要进行培训与开发的需求分析，它既是确定培训与开发目标、设计培训与开发计划的前提，又是进行培训与开发效果评估的基础，因而成为培训与开发活动的首要环节。培训与开发需求分析的基本方法有：面谈法、申报法、问卷法、任务分析法、绩效分析法、查阅工作说明书等。

8. 在专业技术人员的业务素质培训中，培训的主要内容通常包括（ ）。

- A. 专业知识
- B. 业务技能
- C. 管理知识
- D. 管理技能
- E. 领导技能

【答案】AB

【解析】对专业技术人员及操作人员的培训开发目标应着眼于提高他们的整体素质，即从专业知识、业务技能与工作态度3个方面进行培训与开发。

9. 下列选项中，关于培训与开发方法中的讨论法的说法，正确的有（ ）。

- A. 讨论法是对某一专题进行深入讨论的培训与开发方法
- B. 讨论法的目的是解决复杂的问题
- C. 讨论法不需要讨论主持人
- D. 讨论法比较适宜于管理人员的培训与开发
- E. 讨论法可以用于解决有一定难度的管理问题

【答案】ABDE

【解析】讨论法是对某一专题进行深入探讨的培训与开发方法，其目的是解决复杂的问题，或通过讨论的形式使众多受训人员就某个主题进行沟通，以求达成共识。讨论法通常由一名或数名指导训练的人员担任讨论会主持人。讨论法比较适宜于管理层人员的培训与开发，或用于解决有一定难度的管理问题。

10. 关于培训与开发效果评估的说法，正确的是（ ）。

- A. 培训与开发的效果评估是培训与开发体系中最容易实现的一个环节
- B. 反应评估是评估受训人对培训与开发的主观感受和看法
- C. 学习评估是评估受训人在知识、技能或态度方面学到了什么

- D. 结果评估是评估培训与开发是否带来了受训人行为上的改变
- E. 在实际工作中，进行培训与开发的投资收益评估十分困难

【答案】BCE

【解析】本题考查培训与开发的效果评估。由于培训与开发效果的滞后性，以及员工个体的差异性，要客观、科学地评估培训与开发的效果相当困难，因此，效果评估是培训与开发体系中最难实现的一个环节，选项A错误；工作行为评估是评估培训与开发是否带来了受训人行为上的改变，选项D错误。

### 三、案例分析

有一家高科技生产企业，在公司规模扩大和业务拓展的压力下，公司高层认识到需要加大公司的培训与开发工作的力度。人力资源部根据公司的发展需求，在所有部门和员工中进行了培训需求问卷调查，在分析了调查结果和近期业绩考核结果的基础上，提出了培训与开发计划，并开展了一系列培训和开发活动。

由于各部门业务非常繁忙，为保证培训的全面到位，公司做出硬性规定，除特殊原因外，所有相关人员必须全部参加培训，并配以严格的考勤和培训效果评估手段，将员工的培训态度和培训成绩与员工的月度业绩考核直接挂钩。

经过一段时间的培训，从培训效果看，员工素质和技能都有一定程度的提高，但人力资源部总感觉没有达到预期效果。而且越往后问题越多，主要表现为：①课堂气氛呆板，员工不主动参与互动，请假、中途退场现象较为严重；②进行现场评估时，受训员工普遍反映培训比较单调；③受训员工的成绩基本令人满意，但在培训后的工作中，行为变化不大，员工对所学知识不能融会贯通，或者根本不按新学到的知识（技能）去做，参加培训仅仅是为了应付培训后的考试。为此，人力资源部又进行了原因分析，最终找到了解决问题的有效方法。根据以上资料，回答下列问题：

1. 该公司人力资源部所进行的培训与开发需求分析内容包括（ ）。

- A. 培训与开发调查
- B. 组织分析
- C. 工作绩效评估分析
- D. 工作任务分析

【答案】AC

【解析】根据案例中的描述，“在分析了调查结果和近期业绩考核结果的基础上，提出了培训与开发计划”，因此，人力资源部进行的培训与开发需求分析内容包括培训与开发调查和工作绩效评估分析。

2. 该公司对员工的培训态度和培训成绩与员工的月度业绩考核直接挂钩，属于培训与开发实施过程中的（ ）环节。

- A. 计划制订
- B. 控制
- C. 效果评估
- D. 监督和改进

【答案】B

【解析】对培训与开发工作进行有效的控制，是指在培训与开发计划中要规定培训与开发课程或活动的结果必须达到的标准和要求。将受训人员的参与态度及成绩同奖罚措施挂钩，以增强其参与的积极性，属于对培训与开发的控制。

3. 该公司对培训与开发效果的评估包括（ ）。

- A. 投资收益评估
- B. 反应评估
- C. 学习评估
- D. 工作行为评估

【答案】BCD

**【解析】**案例中的描述“进行现场评估时，参训员工普遍反映培训比较单调”属于反应评估；“参训员工的成绩基本令人满意”属于学习评估；“但在培训后的工作中，行为变化不大，员工对所学知识不能融会贯通，或者根本不按新学到的知识（技能）去做，参加培训仅仅是为了应付培训后的考试”属于工作行为评估。

4. 公司人力资源部对以后的培训与开发进行监督的做法，正确的是（ ）。

- A. 由具备相应能力的员工依据组织所规定的程序进行监督
- B. 采用访谈、观察和数据收集等方法进行监督
- C. 采用何种监督方法不应提前确定，应随情况而定
- D. 监督的基本内容包括培训与开发过程中各阶段的记录，以及相关分析和总结

**【答案】** ABD

**【解析】**至于采用何种监督方法，应该在培训与开发计划书中就确定了。选项 C 错误。