

初级经济师《人力资源专业知识与实务》笔记3 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/244/2021\\_2022\\_\\_E5\\_88\\_9D\\_](https://www.100test.com/kao_ti2020/244/2021_2022__E5_88_9D_)

[E7\\_BA\\_A7\\_E7\\_BB\\_8F\\_E6\\_c49\\_244799.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/244/2021_2022__E5_88_9D_E7_BA_A7_E7_BB_8F_E6_c49_244799.htm) 第五章重难点一、

培训与开发的关系培训和开发是经常联系在一起使用的两个概念，二者在内涵上有一些差别，但其实质是一致的。（1）

培训强调的是帮助培训对象获得目前工作所需的知识和能力，以更好地完成所承担的工作。通过示范，教一名工人如何

操作一台车床，或教一名管理人员如何安排日常生产，这都是培训的例子。（2）开发则是指一种长期的培训，它强调的是

鉴于以后工作对员工将提出更高的要求而员工进行一种面向未来的人力资本投资活动。培训和开发的目的在于提高

员工各方面的素质，使之适应现职工作或未来发展的需要。同时，培训中使用的技术和开发中使用的技术通常是相同的。

二、培训的内容内容有职业技能和职业品质。职业技能包括基本知识技能和专业知识技能。三、培训的程序1.培训需求分析2.制定培训计划3.设计培训课程4.培训效果评估四、培

训的方法1.讲授法2.案例分析法3.角色扮演法4.研讨法 100Test

下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

[www.100test.com](http://www.100test.com)