

人力资源师试题：培训与开发 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/463/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c37\\_463038.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/463/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_463038.htm)

第三章 培训与开发 1

、相关知识 (1) 选择题 (正确答案有一个或多个) 1. 企业在进行员工入职教育的会务准备时，需要安排入职教育的内容，具体包括 ( )。 A规章制度 B企业概况 C产品知识 D行为规范 E共同价值观 2. 企业在进行员工入职教育的会务准备时，需要准备入职教育的专业内容，下面选项中，( ) 不属于入职教育的专业内容。 A业务知识 B技能知识 C管理务实 D企业文化 3. 若使任职者具备一名合格员工的基本条件，可在入职培训时对其进行 ( ) 培训。 A基础性 B适应性 C特殊性 D个性化 4. 在职前培训计划阶段，应对 ( ) 的主题做出合理的划分，并合理规划职前培训的内容。 A企业层次 B部门层次 C工作层次 D个人层次 E专业层次 5. 入职培训的准备工作主要是确定 ( ) A培训时间 B培训地点 C培训经费 D培训教师 E培训教材 6. 根据培训内容的不同，入职培训可采取 ( ) 等方式。 A案例分析 B自我学习 C工作轮换 D实地培训 E集中授课 7. 按照培训目的划分，下面属于入职培训的有 ( ) A新员工入职教育 B 晋升培训 C脱岗培训 D实地培训 E转岗培训 8. 新工人入职培训指的是企业在新员工已经进入企业之后所从事的提高这些员工 ( ) 的人力资源管理活动。 A知识 B技能 C态度 D价值 9. 员工晋升培训必须以 ( ) 为依据。 A员工发展需求 B员工发展目标 C员工发展规划 D员工发展潜力 10. 岗位资格考试考核的内容应根据 ( ) 确定。 A工作说明书 B工作程序 C技术等级标准 D岗位规范 E工作范围 11

· ( ) 是培训执行者为记清和控制与培训有关的无数细节的最有价值的工具。 A计划表 B审核表 C检查表 D验收表 12. 利用资源需求模型有助于明确不同培训项目成本的 ( )。 A相对差异 B绝对差异 C个别差异 D总体差异 13. 培训成本的信息之所以重要是因为 ( )。 A可以了解培训的直接成本 B可以了解培训的间接成本 C可以比较各种可选的培训项目的成本 D可以比较用于不同员工间的培训资金分配情况 E可以进行成本控制 14. 收集培训时间方面的信息主要包括 ( )。 A培训时机的选择 B培训机会的把握 C培训期限的确认 D培训时间的确定 E培训时间的公布 15. 从受训群体的选择方面收集培训效果的信息, 主要从 ( ) 和受训人员的接受能力来考虑。 A培训设计 B培训计划 C效果过程 D培训效果 16. 生产管理或计划部门对培训组织实施的 ( ) 是否得当具有发言权。 A培训时机选择 B培训目的确定 C培训计划设计 D培训过程控制 17 ( ) 是了解受训人员受训效果的最直接、最公正的信息渠道。 A生产管理人员 B计划管理人员 C培训管理人员 D岗位管理人员 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)