

人力资源管理师出题人串讲三 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54226.htm 第三章 培训与开发 岗位培训制度（P87 重要，都要看）岗位培训的制度化包括：P89制定员工发展规划的步骤5步 P90考察员工培养计划的着眼点：1.2企业方面，员工方面（很重要）补充：职业生涯发展和每个时期有不同的对策（工作任务）进入期刚进入职场，招聘选拔和配置，上岗培训 早期 发现员工才能，帮助员工发展职业锚，确定职业发展的方向 中期（危险期）提不上去，帮助员工渡过中期职业危险，进行分类指导，为其指出和开通发展的职业通道 后期鼓励帮助雇员继续发挥余热和聪明才智，做好退休安排，做好更员计划和人事调整计划 职业生涯后期（45岁后）人员有什么特点，如何对待？了解职业生涯发展的各时期的不同 确定他们职业生涯发展计划时应对雇员退休有事先的安排，思考要有深度 长期、中期、短期培训 培训需求对象确定的步骤 标准，可以解决的问题，资源，培训需求和对象 组织层次需求分析 出题人串讲（二）答简单题要有理论高度、尽量发散思维，回答确切、具体、有深度 员工发展规划的分类，按层次分整体发展计划、培训管理计划、部门培训计划；按时间长期、中期和短期。 P93，运用任务和能力分析方法确定培训需求和培训对象的步骤：1、根据任务分析获取相关信息。2、对工作任务进行分解和分析。3、根据工作任务分析结果确定培训需求和培训对象。（重复性需求、短期性需求、长期性需求）根据组织发展需要分析确定培训需求和培训对象的步骤 1、确认培训标准。2、确认

培训可以解决的问题。3、确认培训资源。4、根据组织需要确定培训需求和培训对象。（反映组织未来要求的人事计划，营造有利于培训成果转换的组织培训气候，改善组织气氛与个体满意度）确定培训对象的基本原则：选最需要培训的人，针对岗位的重要程度选员，个人愿望与组织需要的组合。

组织层次需求分析:反映组织未来要求的人事计划，得培训成果转换的组织培训气候，改善组织气氛与个体满意度

培训需求分析培训方法和培训规则是重点 分析培训方法的适用性（选择）：

事实和概念的教育培训：讲义法、项目指导法、演示法、参观

解决问题能力的培训：案例分析法、文件筐法、课题研究法、商务游戏法

创造性培训：头脑风暴法、形象训练法、等价变换的思考方法

技能培训：实习或练习、工作传授法、个人指导法、模拟训练

态度价值观人格情操教育：面谈法、集体讨论法、集体决策法、职务角色扮演法

悟性训练、管理方格理论培训

基本能力的开发：自我开发的支持、OJT（在岗教育培训，又译不脱产教育培训，on the job training）、将集中培训运用在工作中的跟踪培训

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