

人力资源工作要求第三章 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_54412.htm 第三章1、简述培训制度的有关内容并能够加以运用。

答：培训制度包括的内容：
：1、培训服务制度，2、入职培训制度，3、培训激励制度，4、培训考核评估制度，5、培训奖惩制度，6、培训风险管理制度。

2、如何进行培训需求信息的收集与整理？可选用哪些方法或工具？
答：培训需求信息可以通过档案资料来收集，主要来源渠道有：1、来自于领导层的主要信息，2、来自于各部门的主要信息，3、来自于外部的信息，4、来自于组织内部个人的主要信息。

培训需求信息收集的方法：1、面谈法，2、重点团队分析法，3、工作任务分析法，4、观察法，5、调查问卷。

应用工具：1、培训需求概况信息调查工具，2、态度、知识和技能需求信息调查工具，3、课程选择式调查工具，4、外部培训机构或培训经销商、服务商调查工具。

3、影响员工职业生涯选择的因素有哪些？
答：1、个人因素：个人的心理特质，生理特质，学历经历，家庭背景。2、组织因素：组织特色，人力评估，工作分析，人力资源管理，人际关系。3、环境因素：社会环境，政治环境，经济环境，科技的发展。

4、收集员工发展信息可运用哪些方法和渠道？
答：方法：1、通过员工自我评价收集信息：写自传；志向和兴趣调查；价值观调查；24小时日记；与两个重要人物面谈；生活方式的描写。2、通过组织评价方法获取信息：1、人事考核；人格测试；情景模拟。

收集途径：1、通过员工人事档案查阅静态信息，2、通过考核方法获取业绩信息

，3、通过评价方法获取综合信息。5、如何进行培训成本预算与效益分析？答：培训成本预算：1、编制培训费用预算草案前的准备：收集员工需参加公司外培训的资料；预计各项费用；培训器材的购置。2、计算培训成本：利用资源需求模型计算培训成本；利用会计方法计算培训成本。培训收益分析方法：1、运用技术、研究及实践证实与特定培训计划有关的收益，2、在企业大规模投入资源之前通过实验性培训，评价一小部分受训者所获得的收益，3、通过对成功的工作者的观察，可帮助企业确定成功与不成功的工作者的绩效差别。

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