

绝密 ★ 启用前

2016 年 10 月江苏省高等教育自学考试

员工培训管理 试卷(通卡)

(课程代码 30584)

本试卷分为两部分,满分 100 分,考试时间 150 分钟。

第一部分为选择题,1 页至 3 页,共 3 页。应考者必须按试题顺序在“答题卡”上按要求填涂,答在试卷上无效。

第二部分为非选择题,4 页至 4 页,共 1 页。应考者必须按试题顺序在“答题卡”上作答,答在试卷上无效。

第一部分 选择题 (共 30 分)

一、单项选择题(本大题共 25 小题,每小题 1 分,共 25 分)

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的,请将其选出并将“答题卡”的相应代码涂黑。错涂、多涂或未涂均无分。

1. 在进行员工培训之前,为参加培训的人员设置明确的目标,使接受培训者在参与培训的过程中具有明确的方向。这一培训原则是
A. 目标导向原则 B. 按需培训的原则
C. 与实践相结合的原则 D. 服务于企业战略规划的原则
2. 在企业人力资源管理过程中,管理人员通过制定相关政策,调节企业和员工、企业员工之间的相互关系,从而促进组织目标的实现。这属于人力资源管理职能中的
A. 人力资源规划 B. 培训与开发 C. 绩效管理 D. 员工关系管理
3. 在现代社会,员工培训的范围已经由企业扩展到整个社会,企业员工不仅可以参与企业组织的内部培训,还可以选择适合的社会培训。员工培训的这一发展趋势称为
A. 员工培训的全员化 B. 员工培训的规范化
C. 员工培训的社会化 D. 培训方法的多样化
4. 美国著名的行为科学家、管理理论的奠基人道格拉斯·麦格雷戈提出的理论是
A. 期望理论 B. X—Y 理论 C. 需求层次理论 D. 双因素理论
5. 目标设置理论的提出者是
A. 霍尔顿 B. 弗鲁姆 C. 洛克 D. 亚当斯
6. 现代培训活动的首要环节是
A. 培训需求分析 B. 确定培训目标 C. 设计培训计划 D. 培训效果评估
7. 属于培训需求分析战略层次的是
A. 组织目标的分析 B. 组织优先权的改变
C. 组织气候的分析 D. 组织资源分析
8. 属于传统培训需求分析方法的是
A. 任务和技能分析法 B. 关键事件法
C. 缺口分析 D. 经验判断法

- B194 • 30584 员工培训管理试卷 第2页(共4页)

23. 在培训前对受训者在某些方面进行测量,培训后,再对其进行测量,通过前后的变化程度来说明培训的效果。这种评估培训效果的方案设计称为
- A. 有前测又有后测的设计 B. 时间序列设计
C. 有对照组的后测设计 D. 有对照组的前后测设计
24. 在培训效果评估信息数据中,属于软性数据的是
- A. 质量 B. 满意度 C. 产出 D. 成本
25. 在定向以及在职培训等一系列过程中所需支付的一系列费用称为培训投资的
- A. 直接成本 B. 间接成本
C. 原始开发成本 D. 重置成本

二、多项选择题(本大题共 5 小题,每小题 1 分,共 5 分)

在每小题列出的五个备选项中至少有两个是符合题目要求的,请将其选出并将“答题卡”的相应代码涂黑。错涂、多涂、少涂或未涂均无分。

26. 培训迁移理论认为,影响培训迁移的主要变量有
- A. 迁移动机 B. 迁移设计 C. 迁移目标
D. 迁移气氛 E. 迁移态度
27. 制定培训计划要注意的问题主要有
- A. 培训计划要有针对性 B. 培训计划要有全面性 C. 计划要有层级性
D. 计划要有完整性 E. 直线管理层对培训计划的参与
28. 员工文化素质培训的要求主要有
- A. 广博精深的知识储备 B. 具有合理的知识结构 C. 具有不断更新知识的能力
D. 要有创新能力 E. 具有较高的专业技能
29. 培训达不到应有效果的风险防范策略包括
- A. 选择或培养合适的培训师 B. 做好人力资源规划 C. 做好培训的转化工作
D. 做好培训效果评估工作 E. 谨慎选择培训对象
30. 培训成果转化的气氛是指能够影响培训转化的所有工作上的因素,包括
- A. 管理者的支持 B. 同时支持网络 C. 执行机会
D. 技术支持系统 E. 企业的学习氛围

第二部分 非选择题 (共 70 分)

三、填空题(本大题共 5 小题,每小题 1 分,共 5 分)

31. 根据培训方式的不同,可以将员工培训分为全脱产培训、半脱产培训和 ▲。
32. 大卫·奥苏伯尔提出的学习的原则包括:逐渐分化原则、综合贯通原则和 ▲。
33. 培训计划编制的主要依据包括:企业培训的需求和 ▲。
34. 企业培训的直接和间接参与者包括:培训管理者、培训者、▲和企业高层管理者。
35. 培训项目的效果可以分为培训有效性和 ▲ 两方面。

四、名词解释题(本大题共 5 小题,每小题 3 分,共 15 分)

36. 外包式培训
37. 培训预算
38. 课程设计
39. 计算机辅助培训
40. 定性评估法

五、简答题(本大题共 5 小题,每小题 6 分,共 30 分)

41. 简述员工培训的意义。
42. 简述舒尔茨人力资本理论的主要观点。
43. 简述职业素质的主要特征。
44. 简述新员工入职培训内容的设计原则。
45. 简述培训效果评估报告撰写的要求。

六、论述题(本大题共 2 小题,每小题 10 分,共 20 分)

46. 试述培训需求分析的主要途径。
47. 试述培训成果转化的方法。