

试卷代号:11487

座位号

国家开放大学2024年春季学期期末统一考试

人才培养与开发管理 试题

2024年7月

注意事项:

1. 将你的学号、姓名及考点名称填写在试题和答题纸的规定栏内。考试结束后,把试题和答题纸放在桌上。试题和答题纸均不得带出考场。待监考人员收完试题和答题纸后方可离开考场。
2. 仔细阅读题目的说明,并按题目要求答题。所有答案必须写在答题纸的指定位置上,写在试题上的答案无效。
3. 用蓝、黑圆珠笔或钢笔(含签字笔)答题,使用铅笔答题无效。

一、单项选择题(本题共5小题,每小题2分,共10分。请在给出的选项中,选出最符合题目要求的一项)

1. 课程开发能力差的原因除了起步晚还包括()的原因。
A. 开发能力差
B. 不重视成果转化
C. 忽视课程的调研和开发
D. 不注重团队协作
2. 培训的日常运营管理工作是培训管理工作中的()环节。
A. 保障
B. 核心
C. 必要
D. 次要
3. 为了开拓思维、触发灵感,进一步提高管理水平和业务能力,企业可以设置()。
A. 新员工培训
B. 外部培训
C. 内部培训
D. 员工开发
4. 一名优秀的企业内部培训师,必须是运用()的高手。
A. 表情
B. 道具
C. 板书
D. 语言

(11487号)人才培养与开发管理试题第1页(共3页)

5. 培训师的()是其综合素质的集中体现。

- A. 协调能力
B. 写作能力
C. 组织能力
D. 人格魅力

二、多项选择题(本题共5小题,每小题3分,共15分。请在下列每小题给出的选项中,选出符合题目要求的两个或两个以上选项。多选、漏选、错选均不得分)

6. 做好培训前期的准备工作,其内容包括()。
A. 建立员工背景档案
B. 同各部门人员保持密切联系
C. 向主管领导反映情况
D. 准备培训需求调查
7. 培训工作组织的内容包括()。
A. 培训规划
B. 培训师
C. 培训准备
D. 现场组织
8. 培训效果评估信息的收集主要有以下哪些方法?()
A. 资料法
B. 观察法
C. 面谈法
D. 调查问卷法
9. 以下各选项中不属于培训内在风险的是()。
A. 培训观念风险
B. 培训技术风险
C. 人才流失风险
D. 培训收益风险
10. 培训课程目标包括哪些要素?()
A. 操作目标
B. 条件
C. 制度化
D. 标准

三、判断题(本题共5小题,每小题1分,共5分。以下叙述中,你认为正确的打“√”,错误的打“×”)

11. 企业内部培训师在为学员做培训的过程中,对自己充满自信是非常重要的。()
12. 从20世纪90年代开始,在企业界和管理思想界出现了推广和研究学习型组织的热潮,并逐渐风靡全球。()
13. 培训师应能够意识到被培训者的发展需要并激励他们认同自己的情感和价值观。()
14. 企业内部培训师不一定需要亲和力,但一定要有专业的培训技能。()
15. 企业虽然给每位员工一个发展的空间,但对职业发展负主要责任的仍然是员工自己。()

(11487号)人才培养与开发管理试题第2页(共3页)

○—○—○

考点名称:

姓名:

学号:

○—○—○

四、名词解释题(本题共 4 小题,每小题 5 分,共 20 分)

16. 角色扮演(培训方法中)

17. 多媒体培训

18. 学习型组织

19. 在职培训(OJT)

五、简答题(本题共 3 小题,每小题 10 分,共 30 分)

20. 企业员工培训与开发工作中存在的认识误区是什么?

21. 现代企业员工培训发展的新趋势是什么?

22. 简述培训预算的工作要点。

六、论述题(本题共 1 小题,每小题 20 分,共 20 分)

23. 请论述培训课程设计实施的配套措施。

试卷代号:11487

国家开放大学2024年春季学期期末统一考试

人才培养与开发管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2024年7月

一、单项选择题(本题共5小题,每小题2分,共10分。请在给出的选项中,选出最符合题目要求的一项)

1. C 2. B 3. B 4. D 5. D

二、多项选择题(本题共5小题,每小题3分,共15分。请在下列每小题给出的选项中,选出符合题目要求的两个或两个以上选项。多选、漏选、错选均不得分)

6. ABCD 7. ACD 8. ABCD 9. CD 10. ABD

三、判断题(本题共5小题,每小题1分,共5分。以下叙述中,你认为正确的打“√”,错误的打“×”)

11. √ 12. × 13. √ 14. × 15. √

四、名词解释题(本题共4小题,每小题5分,共20分)

16. 角色扮演(培训方法中):是在设计的一个接近真实情况的场景中或情景下,指定受训者扮演特定的角色,借助角色的演练来让受训者体验该角色,从而提高其解决该类问题的能力。

17. 多媒体培训:是利用幻灯片、电影、录像等视听材料进行培训。

18. 学习型组织:所谓学习型组织,是通过培养弥漫于整个组织的学习气氛,充分发挥员工的创造性思维能力而建立起来的一种有机的、高度柔性的、扁平化的、符合人性的、能持续发展的组织。

19. 在职培训(OJT):是先让受训者对熟练员工进行观察和提问,然后再模仿他们的行为进行学习。

五、简答题(本题共3小题,每小题10分,共30分)

20. 企业员工培训与开发工作中存在的认识误区是什么?

- (1)企业员工培训是万能的;
- (2)新员工自然而然会胜任工作;
- (3)流行什么就培训什么;
- (4)高层管理人员不需要培训;
- (5)培训是一项花钱的工作;
- (6)培训时重知识、轻技能、忽视态度。

21. 现代企业员工培训发展的新趋势是什么?

- (1)从培训到持续学习;
- (2)培训内容注重提高员工的胜任力;
- (3)培训对象重点向管理人员和科技人员转移并不断延伸;
- (4)培训方法多样化,培训工具技术化;
- (5)培训组织多样性。

22. 简述培训预算的工作要点。

- (1)统计培训对象信息;
- (2)区分受训对象,合理划分投放比例;
- (3)确定内外培训比例;
- (4)组建培训预算管理团队;
- (5)根据公司情况合理设定培训预算项目;
- (6)调查相应费用行情,合理规避费用风险。

六、论述题(本题共1小题,每小题20分,共20分)

23. 培训课程设计实施的配套措施有:

第一,培训教师的选择

(1)确定培训教师的选择标准:①具备经济管理类和培训内容等方面的专业理论知识;②对培训内容所涉及的问题应有实际工作经验;③具有培训授课经验和技巧;④能够熟练运用培训中所需要的培训教材与工具;⑤具有良好的交流与沟通能力;⑥具有引导学员自我学习的能力;⑦善于在课堂上发现问题并解决问题;⑧积累与培训内容相关的案例与资料;⑨掌握培训内容所涉及的一些相关前沿问题;⑩拥有培训热情和教学愿望。

(2)培训课程对教师的能力要求。一般课程设计要素中并不包括教师,因为认为教师只不过是课程的执行者,于是不可能在设计中考虑教师的因素。而在培训课程设计中,教师是可以根据课程的目标和需求提出标准,进行选择的。

(3)确定培训教师的来源。

(4)外部聘请师资的优缺点。①外部聘请师资的优点:选择范围大,可获取到高质量的培训教师资源;可带来许多全新的理念;对培训对象具有较大的吸引力;可提高培训档次,引起企业各方面的重视;容易营造气氛,从而增强培训效果。②外部聘请师资的缺点:企业与其之间缺乏了解,加大了培训风险;外部教师对企业以及培训对象缺乏了解,可能使培训适用性降低;学校教师可能会由于缺乏实际工作经验,导致培训只是“纸上谈兵”;外部聘请教师成本较高。③外部培训资源的开发途径:从大中专院校聘请教师;聘请专职的培训师;从顾问公司聘请培训顾问;聘请本专业的专家学者;在网上寻找并联系培训教师。

(5)内部开发、培养师资的优缺点。①内部开发途径的优点:对各方面比较了解,使培训更具有针对性,有利于提高培训的效果;与培训对象相互熟识,能保证培训中交流的顺畅;培训相对易于控制;内部开发教师资源成本低。②内部开发途径的缺点:内部人员不易于在培训对象中树立威望,可能影响培训对象在培训中的参与态度;内部选择范围较小,不易开发出高质量的教师队伍;内部教师看待问题受环境影响,不易上升到新的高度。

第二,培训设施建设与管理

(1)培训中心建设

一是独立培训教室建设。二是内部培训中心建设。三是外部授权培训中心建设。

(2)培训设备。对所有设备按设备的技术状况、维护状况和管理状况分为完好设备和非完好设备,并分别制定具体考核标准。