###### ****一.多选题 (共18题,90.0分）****

**1.培训需求分为（     ）层次。**

**A、**

**战略层次**

**B、**

**组织层次**

**C、**

**员工个体层次**

**D、**

**未来层次**

**2.收集培训需求信息的主要方法有（ ）**

**A、 面谈法**

**B、 工作任务分析法**

**C、 观察法**

**D、 重点团队分析法**

**E、 调查问卷法**

**3.工作任务分析法是以（ ）作为员工任职要求的依据，将其和员工平时工作中的表现进行对比以寻找差距。**

**A、 工作评价**

**B、 工作说明书**

**C、 访谈记录**

**D、 工作任务分析记录表**

**E、 工作规范**

**4.在进行培训需求信息收集时，所使用的面谈法包括（ ）等具体的操作方法**

**A、 个人面谈法**

**B、 现场面谈法**

**C、 集体面谈法**

**D、 团队分析法**

**E、 任务分析法**

**5.在培训需求信息的收集中，观察法比较适合于（ ）进行调查。**

**A、 技术工作人员**

**B、 管理工作人员**

**C、 生产作业人员**

**D、 销售工作人员**

**E、 服务工作人员**

**6.利用调查问卷收集培训需求信息，在进行问卷设计时应注意（ ）**

**A、 语言简洁**

**B、 问卷填写者必须署名**

**C、 问题清楚明了**

**D、 多采用主观问题方式**

**E、 主观问题后应留填写意见的足够**

**7.培训需求分析的模型有（ ）**

**A、 循环评估模型**

**B、 全面性任务分析模型**

**C、 绩效差距分析模型**

**D、 前瞻性培训需求分析模型**

**E、 实践型分析模型**

**8.在实施培训需求信息调查工作时应做到（ ）**

**A、 重视受训员工的个别需求**

**B、 确定受训员工的期望**

**C、 寻找受训员工存在的问题**

**D、 了解受训员工的现状**

**E、 仔细分析调查资料**

**9.理想的培训师须考虑的相关因素是（ ）**

**A、 讲课技巧**

**B、 符合培训目标**

**C、 培训师的专业性**

**D、 培训师的配合性**

**E、 培训师的课酬在培训经费预算内**

**10.培训后的工作（ ）。**

**A、 向培训师致谢**

**B、 作问卷调查**

**C、 颁布结业证书**

**D、 清理、检查设备**

**E、 培训效果评估**

**11.培训效果评估的指标有（ ）。**

**A、 认知成果**

**B、 技能成果**

**C、 情感成果**

**D、 绩效成果**

**E、 投资回报率**

**12.培训方法与受训者特征要相适应，受训者特征由（ ）参数构成。**

**A、 学员构成**

**B、 工作可离度**

**C、 工作压力**

**D、 受训者服务**

**13.网上培训的缺点是（ ）。**

**A、 需要大量的培训资金**

**B、 自我纸约束差**

**C、 有些内容不适合网上培训**

**D、 参与意识不强**

**14.以掌握技能为目的的实践性培训方法有（ ）**

**A、 工作指导法**

**B、 工作轮换法**

**C、 案例分析法**

**D、 特别任务法**

**E、 个别指导法**

**15.态度型培训法包括（ ）**

**A、 角色扮演法**

**B、 拓展训练**

**C、 管理者训练**

**D、 敏感性训练**

**E、 模拟训练**

**16.参与型培训法有（ ）**

**A、 自学**

**B、 案例研究法**

**C、 头脑风暴法**

**D、 模拟训练法**

**E、 敏感性训练法**

**17.培训服务协议条款中应含（ ）内容。**

**A、 参加培训的申请人**

**B、 项目和目的**

**C、 地点、费用**

**D、 违约补偿**

**E、 部门经理人员的意见**

**18.起草与修订培训制度的要求（ ）。**

**A、 培训制度的战略性**

**B、 培训制度的长期性**

**C、 培训制度的适用性**

**D、 培训制度的及时性**