一、单选题 （本大题共50小题，每小题2分，共100分）

1

长期培训计划的时间跨度是（）

A. 5～10年

B. 3～5年

C. 1～3年

D. 1年以内

标准答案 :

B

2

（）是企业中培训工作者所有工作的前提，也是之后制订培训计划的基础，对培训最终的评估起着重要的作用。

A. 培训目标

B. 培训需求分析

C. 培训方案

D. 培训设计

标准答案 :

B

3

以下属于外派人员实际培训的是（）

A. 增强外派人员的语言能力

B. 帮助外派人员及家庭适应东道国的生活

C. 针对外派人员整个家庭介绍东道国的文化、历史、政治、经济等

D. 提升外派人员业务操作能力

标准答案 :

B

4

（）以外化型体能训练为主，培训对象被置于各种艰难的情境中，在面对挑战、克服困难和解决问题的过程中，使其心理素质和管理能力等得善和提升，同时还有利于增进团队协作意识和精神。

A. 敏感性训练法

B. 拓展训练法

C. 特别任务法

D. 沙盘模拟法

标准答案 :

B

5

关于脱岗培训特点，说法正确的是（）

A. 时间较短，不会占用工作时间

B. 由内部培训机构负责，但费用较高

C. 受训人数较少，覆盖面较窄

D. 由公司或者相应部门统一决策、安排

标准答案 :

D

6

了解培训给公司业绩带来的影响，属于培训评估的哪一层次（）

A. 反应层

B. 结果层

C. 行为层

D. 学习层

标准答案 :

B

7

以下属于个体内职业生涯变化表现的是（）

A. 小赵在一家公司的工作地点从北京调到上海

B. 小孙在工作中积累了丰富的项目管理经验

C. 小李的职务从部门经理晋升为公司副总经理

D. 小钱的月薪从6500元涨到了8000元

标准答案 :

B

8

将新员工培养成企业人的新员工培训项目是（）

A. 职业化培训

B. 职业发展培训

C. 融入组织的培训

D. 岗位技能的培训

标准答案 :

C

9

新员工培训程序主要包括如下步骤：①有关领导与新员工一对一面谈、②概况介绍、③组织层次的培训、④参观、⑤部门层次的培训，依次顺序为（）

A. ②①④③⑤

B. ②④③⑤①

C. ④②①③⑤

D. ③④②⑤①

标准答案 :

B

10

制定课程目标的原则应遵循SMART原则，以下属于字母A代表的要求是（）

A. 用明确的语言表达所要达到的行为标准

B. 课程目标与其他目标相关联

C. 课程目标有时间要求

D. 基于受训者的个体情况，以实际工作要求为指导，设计培训目标

标准答案 :

D

11

明确自己希望从工作中获得什么，可以反映出对报酬、奖励、晋升、发展或者职业中的其他方面的不同期待属于自我认知的哪一种方法（）

A. 职业价值观法

B. 性格倾向法

C. 职业兴趣法

D. 才能潜质法

标准答案 :

A

12

“对外派人员及其家属进行不同国家文化、价值观等知识和技能培训”符合（）背景下跨文化培训的特点。

A. 国际战略

B. 全球战略

C. 多国战略

D. 跨国战略

标准答案 :

C

13

培训理论最初由（）提出

A. 泰勒

B. 雨果·芒斯特伯格

C. 维特尔斯

D. 纳德勒

标准答案 :

A

14

如礼仪、公文写作、销售技巧等，由受训者亲身实践，这一培训方法指的是（）

A. 现场观察培训

B. 拓展训练

C. 训练式培训

D. 角色情景演练

标准答案 :

C

15

（）是一种比较原始和基本的培训需求信息收集的调查方法，它一般适用于服务性、事务性与生产作业的工作人员，而对技术人员和销售人员则不适用。

A. 访谈法

B. 问卷调查法

C. 观察法

D. 工作任务分析法

标准答案 :

C

16

考察员工是否在接受安全教育培训后树立安全意识，改变不安全行为，提高安全技能，属于（）

A. 培训效果反应评价

B. 学习效果评价

C. 行为影响效果评价

D. 绩效影响效果评价

标准答案 :

C

17

通过（）这一培训法，既有利于企业了解新员工的适应性，以便确定他们的正式工作岗位；也有利于企业培养经营管理骨干，使他们对企业业务工作有更全面了解，提升全局观。

A. 敏感性训练法

B. 工作轮换法

C. 特别任务法

D. 工作指导法

标准答案 :

B

18

有利于开阔眼界，参训灵活度高，增加与外界交流的机会的培训计划的实施方法是（）

A. 公开课

B. 拓展训练

C. 沙盘演练

D. 现场观察培训

标准答案 :

A

19

课程开发计划的起点和依据是（）

A. 课程目标

B. 方法

C. 课程评估

D. 课程修订

标准答案 :

A

20

以下关于人力资源培训与人力资源开发的区别，说法错误的是（）

A. 人力资源培训关注目前的工作，而人力资源开发关注未来的工作

B. 参与方式上人力资源培训是强制要求，人力资源开发则是自愿参与

C. 人力资源培训持续时间短，具有分散性，人力资源开发则具有集中性和长期性

D. 与工作经验联系度上，人力资源培训强，人力资源开发弱

标准答案 :

C

21

下列培训方法中，适合于知识培训且在让受训者记忆一些知识方面的效果最好的培训方法是（）

A. 模拟演练法

B. 课堂讲授法

C. 角色扮演法

D. 小组讨论法

标准答案 :

B

22

具有（）的这类人群喜欢从事通过语言活动影响他人的职业，如管理人员、律师、推销员、公关人员

A. 事务倾向

B. 经营倾向

C. 社交倾向

D. 技能倾向

标准答案 :

B

23

（）指与个体成功地从事某种工作有关的能力因素，是一些对于不同职业的成功在不同程度上有所贡献的心理因素

A. 职业能力倾向

B. 职业能力倾向测量

C. 职业的适应度

D. 职业适应度测量

标准答案 :

A

24

某公司为中层管理人员开展领导力提升培训，该培训分为四个阶段。每个阶段结束后，管理人员回到工作岗位运用所学进行管理实践，并记录实践中的成功经验和遇到的问题。在下一阶段培训开始时，大家共同分享这些经验和问题，一起探讨解决方案，然后进入下一阶段的学习。这种培训效果转化的方式属于（）

A. 建立学习小组

B. 制订行动计划

C. 实施多阶段培训方案

D. 应用表单

标准答案 :

C

25

通过绩效分析法评估员工的技能等是否满足工作需要、新技术应用等方面的需要，继而确定是否有培训需求，这体现的是对（）

A. 新入职员工的培训需求分析

B. 在职非管理层员工的培训需求分析

C. 管理层员工的培训需求分析

D. 绩效不佳员工的培训需求分析

标准答案 :

B

26

（）的企业培训体系较为精致，是基于胜任力模型所构建的培训体系

A. 创立期

B. 成长期

C. 成熟期

D. 衰退期

标准答案 :

C

27

在某公司新一期的人才储备计划中，小张被录用进入这家公司后被安排在公司各个不同部门实习，了解整个公司运作流程后，再根据其个人专长安排合适的岗位，由此可推断小张参加的管理人员培训与开发项目极有可能是（）

A. 基层管理人员培训

B. 企业接班人计划

C. 管理培训生项目

D. 中层管理人员培训

标准答案 :

C

28

（）的岗位职责是依据企业的战略发展目标，组织编制和实施人力资源培训规划，协调企业各部门、各类人员的培训工作，为企业的战略管理和人力资源管理提供保障。

A. 培训总监

B. 培训部主要负责人

C. 培训经理

D. 培训主管

标准答案 :

A

29

（）对于预估、评判员工是否能够通过培训掌握必要的知识和技能，继而能否有效完成相关岗位工作并实现目标绩效具有重要意义

A. 培训需求评估

B. 培训实现评估

C. 培训收益评估

D. 培训效果评估

标准答案 :

A

30

（）指的是员工将个人发展与企业发展相结合，对决定个人职业生涯的主客观因素进行分析、总结和测定，并通过执行计划的过程，逐渐认识到自己的知识、技能、兴趣和动机等特征，获得相关机会和选择的信息，从而确定个人职业目标的行动计划

A. 职业开发

B. 职业计划

C. 职业管理

D. 职业生涯

标准答案 :

B

31

某汽车制造企业在实际的工作车间对工人进行新的装配工艺培训。在实际生产中，由于工具设备、生产流程和培训时完全一致，使得工人在正常情况下能够熟练地按照培训要求进行操作。据此分析，培训效果转化处于以下哪个层级？（）

A. 依样画瓢

B. 举一反三

C. 融会贯通

D. 自我管理

标准答案 :

A

32

受训者取得的成果能真实反映其绩效的差别体现的是培训效果评估的哪一标准？（）

A. 相关性原则

B. 可行性原则

C. 稳定性原则

D. 区分性原则

标准答案 :

D

33

人力资源开发的概念是由（）

A. 史密斯

B. 纳德勒

C. 德鲁克

D. 舒尔茨

标准答案 :

B

34

工作学习化、学习工作化，在工作现场即时进行培训交流，这一培训方法指的是（）

A. 现场观察培训

B. 工作现场即时性培训

C. 主题学习性工作会议

D. 脱产教育

标准答案 :

B

35

制订（）时，要准备具体、多样的培训主题，内容要涵盖各个部门、各个层级的员工。

A. 公司级培训计划

B. 部门级培训计划

C. 个人培训计划

D. 管理开发培训计划

标准答案 :

A

36

（）的主要目的是提升受训者的系统思考能力、知识结构、理念与管理能力，增强领导技能，支持公司实现整体目标等

A. 基层管理人员培训

B. 高层管理人员培训

C. 管理培训生项目

D. 中层管理人员培训

标准答案 :

B

37

通过对个人或团队的绩效进行考核可以作为分析培训需求的一种方法是（）

A. 访谈法

B. 问卷调查法

C. 绩效分析法

D. 工作任务分析法

标准答案 :

C

38

当培训计划制订部门与培训需求部门意见不统一、发生分歧时，能起到关键影响的是（）

A. 培训会议讨论

B. 部门经理沟通

C. 企业领导决策

D. 培训文件传阅

标准答案 :

C

39

将培训和管理整合起来体现的是国外E-Learning发展的哪一阶段表现（）

A. 起步阶段

B. 扩展阶段

C. 融合阶段

D. 按需学习

标准答案 :

C

40

人才的培养需要以市场为导向，这就决定了课程开发者必须对企业发展战略、国家经济发展趋势、行业发展趋势、企业人员职业生涯规划等方面做出准确分析和预测，为预先开发课程提供可能性和依据，这体现了培训课程开发的什么原则？（）

A. 公正与对话原则

B. 实践性原则

C. 超前性原则

D. 协调性原则

标准答案 :

C

41

员工业务培训的主要讲师来源是（）

A. 公司高层经理

B. 各级管理干部

C. 业务骨干或技术骨干

D. 所有部门经理

标准答案 :

C

42

按照（）划分，人力资源培训包括领导层培训、高层管理者培训、中层管理者培训、基层管理者培训等

A. 职务级别

B. 职务类别

C. 人员资历

D. 工作关系

标准答案 :

A

43

以下哪种培训方法最适合进行态度、价值观以及陶冶人格情操教育为目的的培训？（）

A. 课堂讲授法

B. 头脑风暴法

C. 拓展训练法

D. 特别任务法

标准答案 :

C

44

（）适用于企业部门级培训计划的制订

A. 培训会议讨论

B. 部门经理沟通

C. 企业领导决策

D. 培训文件传阅

标准答案 :

B

45

按照（）划分，人力资源培训主要包括课堂授课、案例分析、管理游戏、模拟游戏、角色扮演、视频教学、课题研究、头脑风暴、集体讨论等

A. 培训对象

B. 培训内容

C. 培训与工作关系

D. 培训方式

标准答案 :

D

46

职业的SWOT分析是职业生涯机会评估中常用的方法，其中O指的是（）

A. 个体自己与竞争对手相比具有优势的方面，如有出色的外语能力、有计算机软件开发的专业背景、身体素质好等

B. 有利于职业选择和职业发展的一些机会，如部门领导空缺、迎来新的行业爆发期等

C. 存在潜在风险的方面，如企业效益连年亏损、被直接领导排挤等

D. 个体自己与竞争对手相比处于落后的方面，如表达能力不如对手、写作能力较弱等

标准答案 :

B

47

企业对财务、工程技术等专业人员，针对其业务范围和职能要求，所制订的相关知识技能的培训计划是（）

A. 管理开发培训计划

B. 骨干员工培训计划

C. 专业职能培训计划

D. 新员工培训计划

标准答案 :

C

48

描述胜任该岗位所需要的一系列素质和条件，目的在于“决定培训内容是什么”培训需求分析的层次是（）

A. 战略层次分析

B. 组织层次分析

C. 员工个人层次分析

D. 任务层次分析

标准答案 :

D

49

培训讲师要根据受训者的心理特点和课程的要求，抛出某个话题，营造出最佳的课堂氛围和环境，引导和激发受训者的学习热情，充分调动受训者的主观能动性和学习积极性，从而保证受训者的听课效率和学习成果，属于培训运营管理中的（）

A. 培训签到管理

B. 培训导入管理

C. 培训内容监控

D. 受训者反馈

标准答案 :

B

50

在知识经济时代，一个国家或社会发展最主要的战略资源是（）

A. 土地资源

B. 人才资源

C. 信息资源

D. 原材料、能源

标准答案 :

B

一、单选题 （本大题共50小题，每小题2分，共100分）

1

（）是企业中培训工作者所有工作的前提，也是之后制订培训计划的基础，对培训最终的评估起着重要的作用。

A. 培训目标

B. 培训需求分析

C. 培训方案

D. 培训设计

标准答案 :

B

2

员工业务培训的主要讲师来源是（）

A. 公司高层经理

B. 各级管理干部

C. 业务骨干或技术骨干

D. 所有部门经理

标准答案 :

C

3

按照（）划分，人力资源培训包括领导层培训、高层管理者培训、中层管理者培训、基层管理者培训等

A. 职务级别

B. 职务类别

C. 人员资历

D. 工作关系

标准答案 :

A

4

（）具体负责员工培训的执行工作，保证企业人力资源培训计划的顺利实施。

A. 培训经理

B. 培训主管

C. 培训专员

D. 内部培训讲师

标准答案 :

C

5

在（），员工希望通过不同的工作或者组织来选定自己喜欢、适合长期从事的职业，而组织的任务则是做好招聘、挑选和配置工作，组织上岗培训，考察评定新员工，达成一种可行的心理契约，接纳和进一步整合新员工。

A. 建立阶段

B. 探索阶段

C. 维持阶段

D. 衰退阶段

标准答案 :

B

6

人力资源开发的概念是由（）

A. 史密斯

B. 纳德勒

C. 德鲁克

D. 舒尔茨

标准答案 :

B

7

课程开发计划的起点和依据是（）

A. 课程目标

B. 方法

C. 课程评估

D. 课程修订

标准答案 :

A

8

考察员工是否在接受安全教育培训后树立安全意识，改变不安全行为，提高安全技能，属于（）

A. 培训效果反应评价

B. 学习效果评价

C. 行为影响效果评价

D. 绩效影响效果评价

标准答案 :

C

9

人才的培养需要以市场为导向，这就决定了课程开发者必须对企业发展战略、国家经济发展趋势、行业发展趋势、企业人员职业生涯规划等方面做出准确分析和预测，为预先开发课程提供可能性和依据，这体现了培训课程开发的什么原则？（）

A. 公正与对话原则

B. 实践性原则

C. 超前性原则

D. 协调性原则

标准答案 :

C

10

（）的企业培训体系较为精致，是基于胜任力模型所构建的培训体系

A. 创立期

B. 成长期

C. 成熟期

D. 衰退期

标准答案 :

C

11

具有（）的这类人群喜欢从事通过语言活动影响他人的职业，如管理人员、律师、推销员、公关人员

A. 事务倾向

B. 经营倾向

C. 社交倾向

D. 技能倾向

标准答案 :

B

12

工作学习化、学习工作化，在工作现场即时进行培训交流，这一培训方法指的是（）

A. 现场观察培训

B. 工作现场即时性培训

C. 主题学习性工作会议

D. 脱产教育

标准答案 :

B

13

以下哪种培训方法最适合进行态度、价值观以及陶冶人格情操教育为目的的培训？（）

A. 课堂讲授法

B. 头脑风暴法

C. 拓展训练法

D. 特别任务法

标准答案 :

C

14

按照（）划分，人力资源培训可以分为知识型培训、技能型培训、态度型培训、潜能型培训、道德型培训，以及法律法规、制度规范培训等

A. 培训对象

B. 培训内容

C. 培训与工作关系

D. 培训方式

标准答案 :

B

15

通过（）这一培训法，既有利于企业了解新员工的适应性，以便确定他们的正式工作岗位；也有利于企业培养经营管理骨干，使他们对企业业务工作有更全面了解，提升全局观。

A. 敏感性训练法

B. 工作轮换法

C. 特别任务法

D. 工作指导法

标准答案 :

B

16

描述胜任该岗位所需要的一系列素质和条件，目的在于“决定培训内容是什么”培训需求分析的层次是（）

A. 战略层次分析

B. 组织层次分析

C. 员工个人层次分析

D. 任务层次分析

标准答案 :

D

17

企业对财务、工程技术等专业人员，针对其业务范围和职能要求，所制订的相关知识技能的培训计划是（）

A. 管理开发培训计划

B. 骨干员工培训计划

C. 专业职能培训计划

D. 新员工培训计划

标准答案 :

C

18

制定课程目标的原则应遵循SMART原则，以下属于字母A代表的要求是（）

A. 用明确的语言表达所要达到的行为标准

B. 课程目标与其他目标相关联

C. 课程目标有时间要求

D. 基于受训者的个体情况，以实际工作要求为指导，设计培训目标

标准答案 :

D

19

以下关于人力资源培训与人力资源开发的区别，说法错误的是（）

A. 人力资源培训关注目前的工作，而人力资源开发关注未来的工作

B. 参与方式上人力资源培训是强制要求，人力资源开发则是自愿参与

C. 人力资源培训持续时间短，具有分散性，人力资源开发则具有集中性和长期性

D. 与工作经验联系度上，人力资源培训强，人力资源开发弱

标准答案 :

C

20

通过绩效分析法评估员工的技能等是否满足工作需要、新技术应用等方面的需要，继而确定是否有培训需求，这体现的是对（）

A. 新入职员工的培训需求分析

B. 在职非管理层员工的培训需求分析

C. 管理层员工的培训需求分析

D. 绩效不佳员工的培训需求分析

标准答案 :

B

21

在知识经济时代，一个国家或社会发展最主要的战略资源是（）

A. 土地资源

B. 人才资源

C. 信息资源

D. 原材料、能源

标准答案 :

B

22

职业的SWOT分析是职业生涯机会评估中常用的方法，其中O指的是（）

A. 个体自己与竞争对手相比具有优势的方面，如有出色的外语能力、有计算机软件开发的专业背景、身体素质好等

B. 有利于职业选择和职业发展的一些机会，如部门领导空缺、迎来新的行业爆发期等

C. 存在潜在风险的方面，如企业效益连年亏损、被直接领导排挤等

D. 个体自己与竞争对手相比处于落后的方面，如表达能力不如对手、写作能力较弱等

标准答案 :

B

23

制订（）时，要准备具体、多样的培训主题，内容要涵盖各个部门、各个层级的员工。

A. 公司级培训计划

B. 部门级培训计划

C. 个人培训计划

D. 管理开发培训计划

标准答案 :

A

24

按照（）划分，人力资源培训主要包括课堂授课、案例分析、管理游戏、模拟游戏、角色扮演、视频教学、课题研究、头脑风暴、集体讨论等

A. 培训对象

B. 培训内容

C. 培训与工作关系

D. 培训方式

标准答案 :

D

25

以下属于个体内职业生涯变化表现的是（）

A. 小赵在一家公司的工作地点从北京调到上海

B. 小孙在工作中积累了丰富的项目管理经验

C. 小李的职务从部门经理晋升为公司副总经理

D. 小钱的月薪从6500元涨到了8000元

标准答案 :

B

26

（）的岗位职责是依据企业的战略发展目标，组织编制和实施人力资源培训规划，协调企业各部门、各类人员的培训工作，为企业的战略管理和人力资源管理提供保障。

A. 培训总监

B. 培训部主要负责人

C. 培训经理

D. 培训主管

标准答案 :

A

27

如礼仪、公文写作、销售技巧等，由受训者亲身实践，这一培训方法指的是（）

A. 现场观察培训

B. 拓展训练

C. 训练式培训

D. 角色情景演练

标准答案 :

C

28

某汽车制造企业在实际的工作车间对工人进行新的装配工艺培训。在实际生产中，由于工具设备、生产流程和培训时完全一致，使得工人在正常情况下能够熟练地按照培训要求进行操作。据此分析，培训效果转化处于以下哪个层级？（）

A. 依样画瓢

B. 举一反三

C. 融会贯通

D. 自我管理

标准答案 :

A

29

（）是一种比较原始和基本的培训需求信息收集的调查方法，它一般适用于服务性、事务性与生产作业的工作人员，而对技术人员和销售人员则不适用。

A. 访谈法

B. 问卷调查法

C. 观察法

D. 工作任务分析法

标准答案 :

C

30

（）一般用于了解受训者已经掌握的知识，可以在培训期间或者培训结束后反馈相关信息，对培训阶段的学习成果进行考察和检验，即属于学习层培训效果评估的主要的常用方法之一

A. 笔试法

B. 问卷调查法

C. 360度评估

D. 行为观察法

标准答案 :

A

31

培训讲师要根据受训者的心理特点和课程的要求，抛出某个话题，营造出最佳的课堂氛围和环境，引导和激发受训者的学习热情，充分调动受训者的主观能动性和学习积极性，从而保证受训者的听课效率和学习成果，属于培训运营管理中的（）

A. 培训签到管理

B. 培训导入管理

C. 培训内容监控

D. 受训者反馈

标准答案 :

B

32

新员工培训程序主要包括如下步骤：①有关领导与新员工一对一面谈、②概况介绍、③组织层次的培训、④参观、⑤部门层次的培训，依次顺序为（）

A. ②①④③⑤

B. ②④③⑤①

C. ④②①③⑤

D. ③④②⑤①

标准答案 :

B

33

受训者取得的成果能真实反映其绩效的差别体现的是培训效果评估的哪一标准？（）

A. 相关性原则

B. 可行性原则

C. 稳定性原则

D. 区分性原则

标准答案 :

D

34

下列培训方法中，适合于知识培训且在让受训者记忆一些知识方面的效果最好的培训方法是（）

A. 模拟演练法

B. 课堂讲授法

C. 角色扮演法

D. 小组讨论法

标准答案 :

B

35

有利于开阔眼界，参训灵活度高，增加与外界交流的机会的培训计划的实施方法是（）

A. 公开课

B. 拓展训练

C. 沙盘演练

D. 现场观察培训

标准答案 :

A

36

某公司为中层管理人员开展领导力提升培训，该培训分为四个阶段。每个阶段结束后，管理人员回到工作岗位运用所学进行管理实践，并记录实践中的成功经验和遇到的问题。在下一阶段培训开始时，大家共同分享这些经验和问题，一起探讨解决方案，然后进入下一阶段的学习。这种培训效果转化的方式属于（）

A. 建立学习小组

B. 制订行动计划

C. 实施多阶段培训方案

D. 应用表单

标准答案 :

C

37

（）适用于企业部门级培训计划的制订

A. 培训会议讨论

B. 部门经理沟通

C. 企业领导决策

D. 培训文件传阅

标准答案 :

B

38

（）对于预估、评判员工是否能够通过培训掌握必要的知识和技能，继而能否有效完成相关岗位工作并实现目标绩效具有重要意义

A. 培训需求评估

B. 培训实现评估

C. 培训收益评估

D. 培训效果评估

标准答案 :

A

39

（）主要是确定员工目前的实际工作状况与企业的员工绩效标准之间是否存在差距，为未来培训效果和下一次培训需求的评估提供依据，是整个培训需求分析的核心

A. 战略层次分析

B. 组织层次分析

C. 员工个人层次分析

D. 任务层次分析

标准答案 :

C

40

通过对个人或团队的绩效进行考核可以作为分析培训需求的一种方法是（）

A. 访谈法

B. 问卷调查法

C. 绩效分析法

D. 工作任务分析法

标准答案 :

C

41

将培训和管理整合起来体现的是国外E-Learning发展的哪一阶段表现（）

A. 起步阶段

B. 扩展阶段

C. 融合阶段

D. 按需学习

标准答案 :

C

42

培训理论最初由（）提出

A. 泰勒

B. 雨果·芒斯特伯格

C. 维特尔斯

D. 纳德勒

标准答案 :

A

43

以下属于外派人员实际培训的是（）

A. 增强外派人员的语言能力

B. 帮助外派人员及家庭适应东道国的生活

C. 针对外派人员整个家庭介绍东道国的文化、历史、政治、经济等

D. 提升外派人员业务操作能力

标准答案 :

B

44

（）指的是员工将个人发展与企业发展相结合，对决定个人职业生涯的主客观因素进行分析、总结和测定，并通过执行计划的过程，逐渐认识到自己的知识、技能、兴趣和动机等特征，获得相关机会和选择的信息，从而确定个人职业目标的行动计划

A. 职业开发

B. 职业计划

C. 职业管理

D. 职业生涯

标准答案 :

B

45

（）以外化型体能训练为主，培训对象被置于各种艰难的情境中，在面对挑战、克服困难和解决问题的过程中，使其心理素质和管理能力等得善和提升，同时还有利于增进团队协作意识和精神。

A. 敏感性训练法

B. 拓展训练法

C. 特别任务法

D. 沙盘模拟法

标准答案 :

B

46

（）的主要目的是提升受训者的系统思考能力、知识结构、理念与管理能力，增强领导技能，支持公司实现整体目标等

A. 基层管理人员培训

B. 高层管理人员培训

C. 管理培训生项目

D. 中层管理人员培训

标准答案 :

B

47

了解培训给公司业绩带来的影响，属于培训评估的哪一层次（）

A. 反应层

B. 结果层

C. 行为层

D. 学习层

标准答案 :

B

48

（）由测各种不同能力的分测量组成，可以一般地了解人的潜能方向，测量工具主要是普通能力倾向成套测验（GATB），被试者就可以从测量结果中知道能够充分发挥个人能力特性的职业活动领域

A. 特殊性倾向测量

B. 多重能力倾向测量

C. 职业能力倾向测量

D. 多项能力与职业意向测量

标准答案 :

B

49

在某公司新一期的人才储备计划中，小张被录用进入这家公司后被安排在公司各个不同部门实习，了解整个公司运作流程后，再根据其个人专长安排合适的岗位，由此可推断小张参加的管理人员培训与开发项目极有可能是（）

A. 基层管理人员培训

B. 企业接班人计划

C. 管理培训生项目

D. 中层管理人员培训

标准答案 :

C

50

萨珀的职业生涯发展理论将人生职业生涯发展划分为成长、探索、建立、维持和衰退共5个阶段，其中（）属于选择和安置阶段

A. 成长阶段

B. 探索阶段

C. 建立阶段

D. 维持阶段

标准答案 :

C