

2024 年 5 月企业培训师(国家职业资格二级)

卷册一：理论学问

第一部分理论学问

(26~125 题，共 100 道题，满分为 100 分)

一、单项选择题(第 26~95 题。每题一分，共 70 分。 每小题只有一个最恰当的答案,请在答题卡上将所选答案的相应字母涂黑)

26、编写教案常见的三种方法之一是()。

- (A) 图示法
- (B) 图表法
- (C) 纲目法
- (D) 表格法

27、人力资源开发的基本内容不包含()。

- (A) 开发职业技能
- (B) 开发职业品质
- (C) 开发职业技术
- (D) 开发职业潜能

28、培训课程体系中设置的培训课程具有合理的结构和 ()。

- (A) 统一的模式
- (B) 内在的逻辑性
- (C) 方式的系统性
- (D) 统一的格式

29、远程培训的一个基本特征是() 通信机制。

- (A) 单向
- (B) 双工
- (C) 双向
- (D) 单工

30、培训教材的架构设计方法是首先分析培训课程、培训对象及目标要求，其次确立教材的层

次和结构，然后()，最终形成编写方案。

- (A) 分列编目提纲，确定编目中的内容重点
- (B) 列出教材大纲
- (C) 选择教材开发方法
- (D) 编写详细内容

31、培训教材是依据培训课程的教学目标好教学内容设计、开发的，是培训课程()的细化。

- (A) 设计和内容
- (B) 设计和支配
- (C) 内容和形式
- (D) 支配和内容

32、()不是培训评估方案制定的主要内容。

- (A) 明确评估对象和评估主体
- (B) 公布评估结论
- (C) 选择评估者
- (D) 明确参与者

33、拓展训练所要达到的目的体现在两个方面：一方面提高个体的环境适应与发展实力，另一方面()。

- (A) 提高组织的环境适应与发展实力
- (B) 提高团队的战斗力
- (C) 提高个人的环境适应实力
- (D) 提高组织的协调实力

34、确定岗位职务分析调查样本时，首先要确定岗位职务描述工作()，然后以此确定调查对象，选择合适样本。

- (A) 目的和意义
- (B) 调查成本
- (C) 调查方案
- (D) 应搜集的信息

35、任务型群体属于正式群体，其显著特点是()。

- (A) 为完成任务的人结合在一起工作
- (B) 下属干脆向上级汇报工作
- (C) 下属干脆向其主管报告工作
- (D) 绩效小于成员绩效之和

36、对培训机构办学条件、办学水平某一方面的评估属于()。

- (A) 单项评估法
- (B) 终结性评估法
- (C) 形成性评估法
- (D) 纵向评估法

37、市场经济条件下，社会的职业培训活动应以劳动力市场求职人员的()为转移。

- (A) 学历层次
- (B) 数量多少
- (C) 就业前景
- (D) 供求状况

38、()是开展培训活动的重要组织者和实施者，是保证培训质量的活的要素。

- (A) 企业人力资源部门
- (B) 授课老师
- (C) 企业培训师
- (D) 培训项目负责人

39、在培训评估组织实施的环节收集信息过程中，不应与()交谈。

- (A) 写培训项目提案的人
- (B) 培训项目负责人

- (C) 与培训项目无关的人员 (D) 培训项目授课的专兼职培训师
- 40、培训课程体系设计工作中通过分析 () 来拟定课程模块。
- (A) 培训指导原则 (B) 培训目标和对象
(C) 培训模式 (D) 培训策略
- 41、教化培训统计应以教化学、心理学、经济学和 () 作为基础。
- (A) 统计学 (B) 运筹学
(C) 企业发展战略 (D) 培训规划
- 42、职业培训的特点是为劳动就业服务的即时性、突出技能训练的操作性、() 的干脆性、
隶属于劳动工作的专业性、侧重职业资格证书的非学历性。
- (A) 强调学问传授 (B) 同生产岗位结合
(C) 解决劳动力市场需求 (D) 强调基础教化
- 43、计算机多媒体教材是指将多媒体技术应用到 () 中的一种应用软件。
- (A) 远程教学 (B) 计算机协助教学
(C) 网络教学 (D) 教学自动化
- 44、在实施培训项目支配时，() 环节关注的是参与培训者对培训内容、时间方式等支配
可能会有不同的看法。
- (A) 公布培训支配 (B) 综合不同看法
(C) 了解特别要求 (D) 进行培训动员
- 45、通常在培训前由培训组织部门实施，了解受训人的详细状况的评估方案称为 ()
- (A) 诊断性评估方案 (B) 综合不同看法
(C) 了解特别要求 (D) 进行培训动员
- 46、培训经济学中，培训投入按投资主体分，不包括 ()。
- (A) 国家的投资 (B) 募集捐赠投资
(C) 企事业单位的投资 (D) 个人的投资
- 47、假如其一个管理人员在测试中得了 80 分，那么我们必需 () 才可以推断被测试者的水平是高是低。
- (A) 比照平均成果 (B) 比照其他同一成果

(C) 比照常模

(D) 比照评分标准

48、“推断—指令—评价”是()

(A) 教学模式

(B) 教学设计

(C) 教学策略

(D) 教学方法

49、培训项目开发报告书的主要内容，一般应当是()

- (A) 特别精辟的。
(B) 高屋建瓴瓦 (D) 简单操作
(C) 切实可行和能够度量

50、劳动力总数等于()之和。

- (A) 就业者与失业者 (B) 就业者与非劳动人口
(C) 失业者与非劳动人口 (D) 就业者与失业者及非劳动人口

51、撰写培训项目开发报告书时，应把握住要素的全面性，即应涵盖培训项目的名称、目的、目标、任务说明、()和经济效益。

- (A) 人员支配 (B) 经费投入
(C) 费用预算 (D) 设施设备

52、推断统计是在描述统计的基础上，利用局部数据所提供的信息，对全局状况做出()

- (A) 分析 (B) 推断和推断
(C) 汇总 (D) 分析和总结

53、发达国家大多依据市场经济的特点，实行敏捷多样的方式，以()为中心，开办长短结合的各类培训班。

- (A) 社区 (B) 高校
(C) 政府 (D) 企业

54、岗位分析问卷主要侧重对岗位分析基本状况、岗位工作身份、()岗位职责等方面进行调查。

- (A) 岗位简述 (B) 岗位关系
(C) 岗位待遇 (D) 岗位成长性

55、从不同角度、不同方面对评估对象进行综合全面的评估属于()。

- (A) 形成性评估法 (B) 全方位评估法
(C) 预料性评估法 (D) 终结性评估法

56、岗位职务描述是一个全面的、技术性很强的()。

- (A) 描述过程 (B) 评价理论
(C) 评价过程 (D) 评价模型

57、培训评估日常工作小组的主要职责是依据领导小组和专家小组的要求()，详细开展工作，落实各项任务。

- (A) 收集信息 (B) 聘请专家
(C) 确定评估方案 (D) 为评估工作供应专业性看法、建议

58、以培训组织单位、用人单位为共同主体的评估方案其目的是比照学员()的行为改变,以评估培训的中、长期改变。

- (A) 培训前后 (B) 培训前
(C) 培训后 (D) 培训过程中

59、培训评估指标体系的构成包括()、职责指标和效能指标。

- (A) 精神指标 (B) 环境指标
(C) 成果指标 (D) 素养指标

60、()不是培训教材的选择方法。

- (A) 就地取材法 (B) 集体合编法
(C) 移花接木法 (D) 拼接法

61、在定位培训需求后,必需使培训内容与()相吻合。

- (A) 组织的发展规划 (B) 绩效差距
(C) 员工的现有实力 (D) 岗位要求、岗位资格任职标准

62、企业培训教学设计体现()为主、学问补充的教学思想。

- (A) 理论教学 (B) 现场教学
(C) 技能教学 (D) 现场指导

63、教化培训统计工作的基本程序包括统计设计、统计调查、()和统计分析。

- (A) 统计资料的准备 (B) 信息整合
(C) 统计资料的整理 (D) 统计信息的确认

64、讲授法教材在编辑时要留意篇章布局,要体现系统结构与层次结构的合理性,正确反映教学内容的()。

- (A) 内在逻辑关系 (B) 针对性
(C) 创新性 (D) 时代性

65、对评估方案的关键要素形成共识的方法是,向培训方案设计人员和工作人员说明()。

- (A) 这次的评估只是蜻蜓点水,不会起多大作用
(B) 评估者不准备汇总评估信息
(C) 评估者并不准备向全部人员反馈评估结果

(D)评估者不准备写一份推断该培训方案终结性的报告，也不准备写一份挑毛病的报告。

66、劳动力的供应弹性是指劳动力供应量的增减对()变动的反映程度。

(A) 职工收入 (B) 劳动力需求

(C) 工资水平 (D) 就业状况

67、采纳标准化测量，()可以用于各种人并可以反复运用。

(A) 同一测试专家 (B) 同一测试题目

(C) 同一测试地点 (D) 同一测试工具

68、反馈式问题的作用是()。

(A) 依据预先设计的标准回答问题

(B) 使得访谈人员可以检查他们是否已经正确理解了访谈对象的话

(C) 开放思路，不受限制地回答问题

(D) 帮助访谈对象回答问题

69、无论是做教化还是做培训，都必需在充分相识教化培训对象身心发展规律的基础上，保证

教化培训活动的()。

(A) 科学性 (B) 针对性

(C) 高效性 (D) 好用性

70、培训课程教学大纲与培训

()都以对方的存在为前提，相辅相成，统一于培训的实

(施支配。

(A) 项目 (B) 课程

(C) 活动 (D) 需求

71、有时为使培训支配不偏离被培训者的需求，可以考虑选择几名学员代表参与培训支配会议，起到()的作用。

(A) 论证 (B) 旁证

(C) 旁听 (D) 验证

72、()中心提出本单位远程培训需求，供应远程培训教学案例信息。

(A) 一级 (B) 二级

(C) 三级 (D) 四级

73、标准参照测验又称为()。

(A) 标准测验 (B) 参照测验

(C) 难度测验 (D) 水平测验

74、远程教化培训网络二级中心不负责()工作。

- (A) 二级中心网络建设
- (B) 远程培训教学管理
- (C) 制定培训课件开发标准
- (D) 培训课件开发

75、()不是集中趋势分析常采纳的方法。

- (A) 众数
- (B) 算数平均数
- (C) 加权平均数
- (D) 计算标准差

76、企业培训师应当是创建学习型组织工作中的亲身实践者，这就要求培训师首先应当称为()。

- (A) 学习的组织者
- (B) 学习型的个人
- (C) 学习的带头人
- (D) 学习的指导者

77、测评的结果随条件改变的程度越大，说明试题的信度()。

- (A) 越好
- (B) 越差
- (C) 越高
- (D) 越牢靠

78、培训经济学中，培训干脆成本与培训间接成本之和为()。

- (A) 培训投资
- (B) 培训资本
- (C) 培训经费
- (D) 培训成本

79、培训课程教学大纲编写要求极为严格，必需强调科学性、规范性、()。

- (A) 操作性
- (B) 敏捷性
- (C) 精确性
- (D) 针对性

80、在开发培训项目时，应当从岗位规范书、岗位说明书和岗位任务书中找寻()。

- (A) 岗位的普遍问题
- (B) 特定岗位的特定素养和实力要求
- (C) 特定岗位的特定问题
- (D) 岗位的普遍实力要求

81、从自身做起，()，是建立正常人际关系的基础条件。

- (A) 留意专业实力的提高
- (B) 留意自身修养的培育
- (C) 留意个人实力的培育
- (D) 留意自身价值的培育

82、()是在肯定的时空条件下，对培训机构之间、培训学员之间进行比较分析，以判定某方面差异与共同之处。

- (A) 纵向评估法
- (B) 横向评估法

- (C) 总结性评估法 (D) 形成性评估法
- 83、社会主义市场经济在经济上是以()为主体。
- (A) 私有制 (B) 集体全部制
(C) 公有制 (D) 国有制
- 84、访谈方案设计时, 问题的设计要()。
- (A) 充分运用反馈式问题 (B) 简明扼要
(C) 强调针对性 (D) 语句通顺
- 85、测量难度指标是指被测试者()的百分比。
- (A) 错误作答 (B) 空白作答
(C) 正确作答 (D) 重点作答
- 86、拓展训练又称(), 原意为一艘小船离开平安的港湾, 英勇的驶向将来的探险旅程, 去迎接新的挑战。
- (A) 外展训练 (B) 外延训练
(C) 室外训练 (D) 户外熬炼
- 87、培训评估工作专家小组的主要职责是解决评估中的技术问题、()和在评估过程中发挥参谋作用。
- (A) 确定评估方案 (B) 聘请专家
(C) 收集信息 (D) 为评估工作供应专业性看法、建议
- 88、用实录法撰写的岗位分析报告通常()强, 但是缺乏综合深化分析。
- (A) 客观、精确性 (B) 可读性
(C) 通俗性 (D) 写实性
- 89、教材开发的主管部门负责筹集教材开发工作经费和()。
- (A) 教材框架的确定 (B) 详细指导、协调督办整个编写工作
(C) 教材的详细编写 (D) 对教材开发实施支配进行审定和限制
- 90、假如温度计来测量物体的重量则效果很差, 那么温度计相对物体重量而言则(差。
- (A) 质量
(C) 效度 (B) 信誉
(D) 效益
- 91、采纳标准化测量的优点之一是因为(), 是测评工具对不同的人的测评结果便于比照

和比较。

- (A) 有统一的标准 (B) 有特地的地点
(C) 有相同的专家 (D) 有相同的结果

92、人力资源开发须要留意的主要问题是必需跳出旧的人事管理(劳动力管理)的束缚;必需重视开发的作用及发挥开发的功能;必需(),提高开发的整体效果。

- (A) 加强人员管理和考核工作 (B) 提高工作标准和难度要求
(C) 加强人员绩效考核和兑现 (D) 重视人力资源开发的结构和层次

93、区分度是指测验对被测试者的()

- (A) 鉴赏实力 (B) 鉴别实力
(C) 鉴定实力 (D) 识别实力

94、对某一培训机构当年培训管理水平与前一年相比有多大程度的提高的判定属于()。

- (A) 形成性评估法 (B) 纵向评估法
(C) 终结性评估法 (D) 全方位评估法

95、依据国家职业资格标准精确定教材肯定要()。

- (A) 明确目标 (B) 吃透标准

(C) 摸准需求 (D) 吃透学员二、多项选择题(96 125 题。每题 1 分,共 30 分。每小题有多个答案正确,请在答题卡上

将所选答案的相应的字母涂黑。错选、少选、多选,均不得分)96、备课的基本原则有:要驾驭()。

- (A) 教学目的的确定性 (B) 教学内容的规定性
(C) 教学对象的可受性 (D) 教学方法的适应性
(E) 教学活动的训练性

97、计算一般算术平均数,必需知道()等测量值。

- (A) 被测试群体分数的总和 (B) 被测试群体的总人数
(C) 被测试群体的男女比例 (D) 测试题目的数量
(E) 被测试群体的最高分和最低分

98、备课的基本要领是()

- (A) 领悟大纲 (B) 吃透教材
(C) 了解学员 (D) 了解实习场地
(E) 了解训练设备

99、对企业培训师考核评价的详细工作有()。

- (A) 建立听课制度
- (B) 听取学员看法
- (C) 薪酬管理
- (D) 聘任管理
- (E) 考核与鉴定

100、劳动经济学认为，劳动力资源的稀缺性与其它资源的稀缺性相比，共同属性在于()。

- (A) 对社会和个人无限须要和愿望而言的相对性
- (B) 相对于资源紧缺的闲置性
- (C) 存在于社会历史发展各个阶段的肯定性
- (D) 消费劳动力资源的支付实力和手段的稀缺性
- (E) 追求利益最大化的效用性

101、新时期班组创新管理的内容主要包括()。

- (A) 员工创新管理
- (B) 生产管理方法创新
- (C) 生产技术技能应用创新
- (D) 培训管理创新
- (E) 信息和时间管理创新

102、团队建设能满足个人心理需求，详细体现在()。

- (A) 团队能够增加个人的满意感和企业的稳定性
- (B) 团队中的个人能够得到别人的帮助、支持和详细指导
- (C) 团队可以对个人供应精神和物质上的救济与关切爱护
- (D) 团队能够帮助个人解决困难
- (E) 团队可以保障个人免受侵扰

103、备课的任务是探讨教学大纲和教材，依据()设计和编写教学方案。

- (A) 教学目标
- (B) 课程内容
- (C) 教材
- (D) 学员的详细状况
- (E) 教学方法

104、福兰克·帕森斯的特性因素理论的主要观点有()。

- (A) 人与人之间都存在着特性和实力方面的差异
- (B) 人与人之间特性和实力方面的差异并不大，关键是工作看法

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/136051215202011004>