

高级人力资源管理师复习第四章第三节 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E9_AB_98_E7_BA_A7_E4_BA_BA_E5_c37_54784.htm

第三节 培训评估 1、

培训方案设计的要素 对照组：对照组学员与实验组学员具有相同特点，但并不参加将要评估的人力资源开发培训项目。

评估手段的时间选择：事前测试：1) 当事前测试影响学员的业绩表现时，就应该避免进行事前测试；2) 当事前测试没有什么意义时，要避免使用；3) 事前测试与事后测试的内容要一致或大体相同，所设定的分数要有一个共同的基础，以便对比；4) 事前测试与事后测试应该在同样的或类似的条件下进行。

在项目实施过程中的评测：可以衡量培训目标的进展情况，也可以获得有关部门的反馈信息，以便做出适当的调整。

多重测评：了解培训项目前后某些趋势的变化情况，对做出预测或比较非常重要。培训结束后跟踪活动的时间选择：

1) 可以收集到二级评估数据，以便确定学员对培训项目所传授的知识或技能的掌握情况；2) 对三级评估数据的跟踪可以确定知识和技能在实际工作中的应用情况；3) 对四级评估数据的跟踪所需要的时间间隔往往要比实施二级跟踪所需要的时间间隔长（三到六个月）。

影响有效性的因素：时间或历史；测试的影响；选择；流失率。

2、常见的培训评估方案 关注：培训产生了何种客观的影响；确立培训活动与影响之间的因果关系；确立培训的作用机制；确认项目产出与其最终效果之间的作用机制。常见的评估方案有：实验设计、准实验设计、非实验设计。

非实验设计：无参照组（包括单组别前测后测设计和简单时间序列设计）准实验设计：有

非随机产生的参照组（包括前测 - 后测对照组设计、时间序列设计对照组设计、单一后测对照组设计）实验设计：有随机产生的参照组（包括前测 - 后测控制组设计、索罗门四小组设计、单一后测控制组设计、要素评估设计）。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com