

09最新人力资源管理师培训与开发重点复习(十六)人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文  
[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/581/2021\\_2022\\_09\\_E6\\_9C\\_80\\_E6\\_96\\_B0\\_E4\\_BA\\_c37\\_581574.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/581/2021_2022_09_E6_9C_80_E6_96_B0_E4_BA_c37_581574.htm)

(三) 情感成果. 可以用来测量受训者对培训项目的态度、动机以及行为等方面的特征，例如受训者对培训项目的各种反应。

(四) 绩效成果. 可以用来评价受训者通过该项目培训对个人或组织绩效所产生的影响程度，考|试/大同时也可以为人力资源开发及培训费用计划内等到决策提供依据。

(五) 投资回报率. 指培训项目的货币收益和培训成本的比较。投资净回报率=(培训项目收益-培训项目成本)/培训项目成本\*100%。

培训评估方法的应用

问卷调查法

访谈法

观察法 观察法是指评估者在培训结束以后亲自到受训者所在地工作岗位上，通过仔细观察记录培训对象在工作中的业绩进行比较，以此来衡量培训对受训者所起到的作用。

座谈法 将受训者召集到一起开讨论会，考|试/大让每一个员工讲述自己通过培训学会了什么，是如何把所学到的知识和技能应用到工作中的，以及他是否需要进一步帮助，需要什么帮助等问题，从中获取关于培训效果的信息。

内省法 内省法由美国心理学家乔治·凯利(George Kelly)研究出来的一种方法，是他的个性形成理论的一部分。内省法能使个人清楚地了解到自己的观念，让个人可以用一面“镜子”照出自己对世界的看法，因此它能够预测调查对象对事物认识的变化，可以评估改变学员态度的培训的效果。

笔试法 笔试法用于了解学员已掌握的知识，它能在培训期间向学员反馈有关信息，考察一段时间内的学习成果等。

人力资源管理师复习宝典  
更多信息请访问：百考试题人力资源频道点击进入：百考试

题人力资源管理师网校课堂百考试题人力资源管理师预测试  
题希望与其他考生进行交流？点击进入人力资源考试论  
坛gt.>."#F8F8F8" 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](http://www.100test.com)