

09最新人力资源管理师培训与开发重点复习(十七)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_581575.htm 操作性测验 操作性测验是指通过对实际操作过程的观察和评价来进行评估测验的方法，它可应用于整个培训，具有较高的表面效度。能加强学习效果，考试/大鼓励学员在工作中应用培训内容。能让培训师和学员了解教学效果。 行为观察法 行为观察法是指观察者选择观察方法，设计并利用观察工具对观察对象进行观察评估的方法。 培训评估报告的撰写要求及步骤 评估报告的撰写要求 注意接受调查的受训者的代表性，避免因调查样本缺少代表性而作出不充分的归纳 要尽量实事求是切忌过分美化和粉饰评估结果 必须观察培训的整体效果以免以偏概全 必须以一种圆熟的方式论述培训结果中的消极方面，避免打击有关培训人员的积极性。 当评估方案持续一年以上时间时，考试/大评估者需要作中期评估报告。 要注意报告的文字表述与修饰。 撰写培训评估报告的步骤：1. 导言 2. 概述评估实施的过程 3. 阐明评估结果 4. 解释、评论评估结果和提供参考意见 5. 附录 6. 报告提要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