

09最新人力资源管理师培训与开发重点复习(十四)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_581577.htm

五、撰写培训评估报告。(要客观公正地撰写评估报告)。

六、及时反馈评估结果。向相关人员反馈企业员工培训评估的类型、适用的成果或标准

评估培训成果的标准：评估培训成果的标准是指企业和培训管理人员用来评价培训成果的统一尺度和规范。

培训效果的四级评估：

(一)反应评估 反应评估是第一级评估，即是在课程刚结束时，了解学员对培训项目的主观感觉或满意程度。包括肯定式意见反馈和即定计划的完成情况。

(二)学习评估 学习评估是第二级评估，着眼于对学习效果的度量，即评估学员在知识、考|试/大技能、态度或行为方式方面的收获。

优点：给培训者和学员压力，让他们更认真地授课和听课。

缺点：压力可能造成报名不踊跃，所采用的测试方法并不是最好的参考指标。

(三)行为评估 行为评估主要评估学员在工作中的行为方式有多大程度的改变。

优点：反映培训效果.并让高层领导看到效果取得对培训的支持。

重要性：涉及培训和开发人员、区域培训师或地方经理.目标涉及重要在岗活动。

难点：花费较多时间精力.,可能大家配合度低.考|试/大问卷设计重要却比较难做.难以剔除不相干因素的干扰。

(四)结果评估 结果评估是第四级评估，通过对质量、数量、安全、销售额、成本、利润、投资回报率等企业或学员上司关注的并且可量度的指标进行考查，与培训前行进对照，判断培训成本的转化情况。

优点：可以指导培训课程计划，把有限的培训经费用到最能创造经济效益的课程上来。

缺点：时间长.相

关经验少，评估技术不完善.必须取得管理层的合作.多果多果，必须分辨哪些结果与要评估的课程有关。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<#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