

人力资源资料之员工素质测评标准体系的构建5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_ti2020/583/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_583220.htm

(三)测评结果调整 1.

引起测评结果误差的原因 测评的指标体系和参照标准不够明确。 晕轮效应。亦称点盖面效应(美国科学家桑戴克)，

由于某人某方面的品质和特征特别明显，考试/大使观察者容易产生清晰明显的错觉，忽略其他的品质和特征，从而做出片面的判断。 近因误差。以近期的记忆代替整个测评时期的全部实际表现，导致产生评测结果的误差。 感情效应。

参评人员训练不足。 2.测评结果处理的常用分析方法 集中趋势分析：是指在大量测评数据分布中，测评数据向某点集中的情况。最常用的集中趋势量数有算术平均数和中位数。

离散趋势分析：描述数列的分散程度，考试/大最常用的差异量数是标准差。 相关分析：描述侧评数据之间相互关系的方法。相关的情况有三种： $-1.00 < r < 1.00$ 正相关： $r = 1.00$ (完全正相关) 负相关： $r = -1.00$ (完全负相关) 零相关： $r = 0$ (零相关)

因素分析：因素分析法一般应用于分析受多个数因素影响的现象，这类现象的量一般表现为若干因素的乘积。其中每因素的变化都会使总量发生变化。因素分析的目的就是要确定这些影响因素的作用方向和程度。 4.测评数据处理 (二) 综合分析测评结果 1.测评结果的描述 数字描述 文字描述 基本素质。技术水平。业务能力。工作成果。 2.员工分类 (1) 调查分类标准。它具有一定的普遍性和相对稳定性，调查范围越广越接近实际。代表着各类员工所应达到的素质要求和水平。 (2) 数学分类标准。是根据对于测评对象的测评结果

和测评结果的数学分，使用数理统计的方法，按照测评结果的分析要求，对被测评对象进行分类。

4.测评结果分析方法

(1) 要素分析法 (2) 综合分析法 (3) 曲线分析法

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](#)

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