

人力资源资料之员工素质测评标准体系的构建3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_583222.htm 六、品德测评法 (

一)FRC品德测评法 所谓FRC品德测评法是事实报告计算机辅助分析的考核性品德测试方法。这种品德测试方法的基本思路是借助计算机的分析技术，从个体品德结构要素中确定一些基本要素，再从基本要素中选择一些表征行为或事实，然后要求被测评者就自己是否具备这些表征行为与事实予以报告。(二)问卷法 采用问卷测验形式测试品德是一种实用、方便、高效的方法。代表有：卡特尔16因素个性问卷、艾森克个性问卷、明尼苏达多相个性文问卷。(三)投射技术 投射技术有广义和狭义两种定义。广义的投射技术是指那些把真正的测评目的加以隐蔽的一切间接测试技术。狭义的投射技术是指把一些无意义的、模糊的、不确定的图形、句子、故事、动画片、录音、哑剧等呈现在被测评者面前，不给任何提示、说明或要求，然后问被测评者看到、听到或想到什么。

特点：测评目的的隐蔽性.内容的非结构性与开放型.反映的自由性。 七、知识测评 知识测评实际对人们掌握的知识量、知识结构与知识水平测量与评定。布卢姆提出了著名的“教育认知目标分类学”，把认知目标由低到高分六个层次：知识。要求应试者对知识的记忆，包括对具体知识及抽象知识的识记和辨认，是认知目标的最低层次。理解。要求应试者对知识的叙述、理解、归纳，比识记知识进了一步，考试/大是理解基础上的记忆。应用。要求应试者对概念、原理、法则加以应用，测评应试者与应用知识解决问题的能力。分析

。要求应试者把某一事是材料分解成若干组成部分，在阐述他们之间的内在联系，测评应试者分析问题的能力。综合。要求应试者对各部分、各要素重新组合成一个更合理的新的整体，测评应试者创造性地解决问题的能力。评价。要求应试者对某个结论、某种方法作出较深刻的理性判断，是在内在证据和外部标准基础上的逻辑推断是认知目标的最高层次。我国测评专家根据布鲁姆的认知目标六个层次，结合我国知识测评实践，提出了知识测评的三个层次，记忆、理解、应用。

八、能力测评 能力测评包括一般能力测评、创造力测评和学习能力测评。

一般能力测评。(智力测验)特殊能力测评，主要指对某些行业、组织与岗位特定能力的测评，考试/大包括文书、操作、机械能力测评。创造力测评。三个创造力择言是指托兰斯创造性思维测验、威廉斯创造力测验系统、吉尔福德智力结构测验。

学习能力测评：如心理测验、面试、情境测验等，其中最简单有效的是心理测验，具体的应用形式是笔试。

能力要求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