



SUNLANDS
尚德机构
学习是一种信仰

美股上市公司
NYSE:STG

密训资料

MI XUN ZI LIAO

SUNLANDS

2021

现代人员测评



目 录

第一章 导论.....	1
第二章 基本理论.....	2
第三章 测评标准体系的构建.....	3
第四章 心理测验.....	4
第五章 面试及其应用.....	6
第六章 评价中心技术.....	7
第七章 测评质量检验.....	7
第八章 测评质量检验.....	8
第九章 测评质量检验.....	8
第十章 测评结果的分析与报告.....	8





第一章 导论

知识点名称	内容
人员测评的概念★★★	<p>(1) 人员测评在人力资源管理领域中，主要是指人员素质的测评及其工作绩效的考评。</p> <p>(2) 人员测评的狭义解释就是人员素质测评；人员测评的内核就是人员素质测评。</p>
素质的特性★★★	<p>(1) 原有基础作用性：对个体行为发展与事业成功是必要条件。</p> <p>(2) 稳定性：素质的表现在总体上是一致的。</p> <p>(3) 可塑性：①不健全的素质可以健全起来；成熟的素质也许会退化萎缩；缺乏的素质可以通过实践和学习获得不同程度的补偿；一般性的素质可以训练成为特长素质。②单卵双胞胎长大以后，他们个性有很大不同。</p> <p>(4) 内在性：素质看不见、摸不着、说不清的，具有隐蔽性和抽象性。</p> <p>(5) 表出性：素质虽然是内在的与隐蔽的，但它总会通过一定的形式表现出来。</p> <p>(6) 差异性：个体间的素质是存在差异的，这种差异表现在每个人的行为方式、行为产品与工作绩效之中。有人活泼好动，有人沉静安详；有人快言快语，有人木讷寡言；有人思维敏捷，有人反应迟钝；</p> <p>(7) 综合性：同一个体的各种素质、同一素质的各种成分作为高度统一的有机体存在于个体之中，它们相互联系，难分难割，统一作用于行为方式、行为产品与工作绩效中。</p> <p>(8) 可分解性：任何个体的素质都不是单一的，它是一个复杂的系统，从素质的表现媒介逐一地去认识单个的素质，然后再去把握整体的素质。</p> <p>(9) 层次性与相对性：有核心素质、基本素质与生成素质。核心素质是基本素质的基础，基本素质是生成素质的基础。</p>
素质的构成★★★	<p>(1) 生理素质是个体的体质、体力和精力的总和。</p> <p>(2) 心理素质包括智能素质、品德素质、文化素质等。</p> <p>(3) 智能素质包括知识、智力、技能与才能。</p> <p>(4) 品德素质包括政治品质、思想品质、道德素质。</p> <p>(5) 文化素质包括教育程度、自我学习程度、社会化程度。</p>
绩效★★★	<p>(1) 绩效，在这里指主体在一定时间与条件下完成某一任务所取得的业绩、成效、效果、效率和效益。</p> <p>(2) 绩效主要体现</p> <p>①工作效率</p> <p>②工作任务完成的质与量</p> <p>③工作效益：包括工作（学习）中所取得的经济效益，社会效益与时间效益。</p>
测评与考评★	<p>(1) 绩效考评与素质测评的关系</p> <p>①素质测评主要是对主体工作前条件的分析与确定，而绩效考评主要是对主体工作后结果的分析与审定。</p> <p>②素质测评为绩效考评提供了起点与背景，而绩效考评为素质测评提供了一种实证与补充。</p> <p>③素质测评主要是对人与条件的测评，以任职资格要求为标准，而绩效考评主要是对事与结果的考查，以职责任务要求为标准；</p> <p>④素质测评是为人与事的配置提供科学依据，而绩效考评是对配置的优劣进行</p>



	科学的检查。
人员素质测评的类型划分★★★	<p>(1) 按测评标准划分为：无目标测评、常模参照性测评、效标参照性测评；</p> <p>①无目标测评：述职、小结等写实性测评</p> <p>②常模参照性测评：晋升测评、人员录用与招聘、高考</p> <p>③效标参照性测评：自考、飞行员录用与人事考核、机动车驾驶考试</p> <p>(2) 按测评范围划分为：单项测评、综合测评</p> <p>(3) 按目的与用途划分为：选拔性测评、配置性测评、开发性测评、诊断性测评、考核性测评</p>
选拔性测评★★★	<p>(1) 选拔性测评：选拔优秀求职者实际上是一种“高个之中选高个”或“残个之中拔高个”的相对性的测评，特别需要把最优秀的求职者与一般性的合格者区分开来，便于雇主录用。</p> <p>(2) 选拔性测评的原则：</p> <p>①公平性原则，即要求整个素质测评过程对于每个被测评者来说相对平等，不是对某些人特别有利而对其他人不利。这是保证选拔性测评结果被公众接受的前提之一。</p> <p>②公正性原则，即整个素质测评过程对于每个被测评者来说要求都是一致的，不是对某些人特别严格而对另一些人却很随便，测评者必须按统一的标准要求进行客观的测评。这是保证人们承认选拔结果有效的前提。</p> <p>③差异性原则，即要求素质测评既要以差异为依据，又要能够反映被测评者素质的真实差异。</p> <p>④准确性原则，即要求素质测评对被测评者素质差异的反映要尽可能精确，在允许误差范围之内。</p> <p>⑤可比性原则，即要求对被测评者素质测评的结果具有纵向的可比性。</p>
配置性测评★	<p>(1) 配置性测评：人力资源最佳发挥的前提是人事相匹，人适其事，事得其人，人尽其才，才尽其用。</p> <p>(2) 配置性测评与其他类型的素质测评相比，它具有针对性、客观性、严格性、准备性等特点。(口诀：配针管，严格准备)</p>
开发性测评★	开发性测评 ：以开发人员素质为目的的测评。
诊断性测评★	(1) 在企业管理中，我们常常遇到这样或那样的问题，需要从人员素质测评方面查找原因，这就需要实施 诊断性测评 。
考核性测评★	<p>操作与运用考核性测评时的几个原则：</p> <p>全面性原则、充足性原则、可信性原则、权威性或公众性原则</p>

第二章 基本理论

知识点名称	内容
职位类别差异★	职位类别差异 对人员素质测评提出了客观要求。
个体差异★	个体间的素质差异 是人员素质测评的前提条件。
量化的实质★	人员素质测评量化就是通过测量手段来揭示素质的 数量特征与质量特征 ，使人们对素质有更深入、更本质的认识。
量化的作用★★	<p>(1) 简洁的物化表述功能；</p> <p>(2) 有助于促进测评者对素质特征进行细致、深入地分析与比较；</p> <p>(3) 从大量的具体行为中抽象概括出本质的特征和作出尽可能准确的差异比较；</p>

	<p>(4) 使难以比较的操行评语转化为可以比较的分数;</p> <p>(5) 由模糊混沌的体验测评转化为明确清晰的测评。</p>
量化的形式★ ★	一次量化、二次量化(包括:类别量化、模糊量化、顺序量化、等距量化、比例量化)、当量量化
类别量化与模糊量化★★★	<p>(1) 在进行人口数据统计时,将性别分成“男性”和“女性”,然后用“1”表示“男性”,用“2”表示女性,这种量化形式属于类别量化。</p> <p>(2) 将管理风格划分为“民主型”、“中介型”、“专制型”的量化形式属于模糊量化。</p>
顺序量化、等距量化与比例量化★★★	<p>(1) 等距量化,则比顺序量化更进一步,它不但要求素质测评对象的排列有强弱、大小、先后等顺序的关系,而且要求任何两个素质测评对象间的差异相等。</p> <p>(2) 对公司员工的能力进行量化测评,从第1个开始依照间隔一个难度等级赋值,排列第1位的赋值“1”,与第1位相差1个难度等级的赋值“2”,与第1位相差2个难度等级的赋值“3”,依此类推,这种量化形式属于等距量化。</p> <p>(3) 比例量化又比等距量化更进一步,不但要求素质测评对象的排列有顺序等距关系,而且还要存在倍数关系。</p>
当量量化★★	所谓当量量化,就是先选择某一 中介变量 ,把诸种不同类别或不同质的素质测评对象进行 统一性的转化 ,对它们进行近似同类同质的量化。

第三章 测评标准体系的构建

知识点名称	内容
测评标准体系的纵向结构★ ★	<p>(1) 素质测评标准体系及其分数等级、评语在素质测评过程中充当一种价值等价物的作用,它一般由标准、标度和标记三个要素组成。</p> <p>(2) 一般在素质测评目的下规定测评内容,在测评内容下设置测评目标,在测评目标下设置测评项目,在测评项目下设置测评指标。(注意前后顺序)</p>
测评标准体系的横向结构★ ★	人员素质结构体系的横向结构包括了 身体素质、心理健康、品德素质、创新意识、文化素质、智能素质 等几个方面。
工作分析法★ ★★	<p>(1) 观察法:由有经验的人通过直接观察的方法,记录被观察者某一时期的工作内容、原因和方法而不干扰其工作。</p> <p>(2) 工作日志法:由工作者按标准格式及时详细记录自己在工作中的行为与感受。对于高水平与复杂工作的分析特别经济与有效。</p> <p>(3) 主管人员分析法:由主管人员通过日常的管理权力来记录所管理人员的工作行动、任务、职责。</p> <p>(4) 访谈法:一般适用于那些分析者不可能实际去做或直接观察困难的工作,例如飞行上建筑师的工作。</p> <p>(5) 关键事例法:一种通过对实际工作中特别有效或无效的工作者行为的简短描述来调查与分析工作的一种方式。</p> <p>(6) 问卷法:最通用的一种方法,花费少收效大</p> <p>(7) 文献查阅法:又称职业信息法。</p>
调查访谈法★	(1) 调查访谈法可以分为 专题访谈法、问卷调查法和胜任特征法 三类
确定测评的项目或从参考因素★★	<p>工作分析在测评内容标准化过程中具体表现为哪些形式:</p> <p>(1) 工作目标因素分析法</p> <p>(2) 工作内容因素分析法</p>



	(3) 工作行为特征分析法
确定测评指标 权重★★★	<p>(1) 所谓权重即测评指标在测评体系中的重要性或测评指标在总分中应占的比重。</p> <p>(2) 加权的类型有三种基本形式：纵向加权、横向加权、综合加权。</p> <p>①纵向加权：即对不同的测评指标给予不同的权数值。</p> <p>②横向加权：即给每个指标分配不同的等级分数。</p>

第四章 心理测验

知识点名称	内容
起源与发展★	心理测验起源与发展大约可以分为 萌芽时期、成熟时期、昌盛时期、完善时期 。
心理测验定义 ★★	<p>(1) 心理测验的定义，告诉我们：</p> <p>①心理测验是对行为的测量</p> <p>②心理测验是对一组行为样本的测量</p> <p>③心理测验是对模拟行为的测量</p> <p>④心理测验是一种标准化的测验</p> <p>⑤心理测验是一种力求客观化的测量</p>
测验的种类与 类型★★★	<p>(1) 认知测验测评的是认知行为，而人格测验测评的是社会行为。</p> <p>(2) 能力倾向测验是对人的认知潜在能力的测评，是对认知活动的深层次测评。例如：我国公务员考试中的行政职业能力测试。</p> <p>(3) 人格测验按其具体的对象可以分成：态度、兴趣与品德（包括性格）测验。</p> <p>(4) 根据测验的目的，可以将心理测验划分为描述性、预测性、诊断咨询性、挑选性、配置性、计划性、研究性等形式。</p> <p>(5) 按测验的材料：文字性测验（纸笔作答）、非文字性测验（图形辨认、图形排列、实物操作）</p>
测评的三个层次★★★	<p>(1) 用笔试测评知识，其测评层次包括：记忆、理解、应用</p> <p>(2) 记忆过程包括识记、保持、再认和重现几个环节。</p> <p>(3) 对于知识的记忆测评，可以从记忆的广度、准确性与持久性等方面进行衡量。</p> <p>(4) 从记忆层次测评知识有两种基本方式：回忆法和再认法。</p>
智力测验的应用★★	智力量表包括： 《军队甲种量表》 或称《军队a量表》、《军队乙种量表》或称《军队B量表》、《斯坦福一比奈量表》。
能力性向测验的应用★★	<p>(1) 在人员素质测评中，能力性向测验的应用最为广泛。</p> <p>(2) 能力倾向测验具有诊断功能与预测功能，可以判断一个人的能力优势与成功发展的可能性，为职业选择、人员配置、职业设计与开发提供科学依据。</p>
品德概念及其结构★★★	<p>(1) 个性即指个人具有的各种比较重要的和稳定的心理特征总和，它包括个性倾向与个性心理特征两部分。</p> <p>(2) 个性特征，即个性心理特征，是指个人身上表现出来的本质的、经常的、稳定的心理特征，包括能力、气质和性格等。</p> <p>(3) 品德结构包括：态度型、意志型、情绪型、理智型</p> <p>①态度型品德特征：诚实、积极、勤劳、谦虚、圆滑、虚伪、消极、懒惰、透傲、热爱祖国、拥护社会主义制度等。</p> <p>②意志型品德特征：独立性、自制力、坚持性、果断、冲动、盲从、动摇、优柔寡断、工作努力、吃苦耐劳等。</p>

	<p>③情绪型品德特征：热情、乐观、幽默、冷淡、悲观、忧郁、乐于助人等。</p> <p>④理智型品德特征：深思熟虑、善于分析、善于综合、轻率、武断、主观、自以为是等。</p>
<p>问卷测评方法 ★★</p>	<p>(1) 卡特尔 16 因素测验主要用于测量品德。</p> <p>(2) 采用问卷测验形式测评品德时，主要的问卷测评方法有：因素分析法、内容效度方法、经验效标法。</p>
<p>投射技术★★★ ★</p>	<p>(1) 广义的投射技术是指那些把真正的测评目的加以隐藏的一切间接测评技术。</p> <p>(2) 用意义不明确的各种图形、墨迹、词语，被测者在不受限制的情境下自由地做出反应，从分析反应结果来推测测验的结果，这种测验方法为投射技术测验。</p> <p>(3) 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、听到或想到了什么。</p> <p>(4) 投射技术的特点：测评目的的隐蔽性（多是伪装的）、内容的非结构性与开放性、反应的自由性。</p> <p>(5) 投射技术，根据其刺激的内容与形式可以分为图形投射、语言投射、动作投射三种。</p>
<p>气质类型及其特征★★★</p>	<p>(1) 胆汁质（兴奋型）：直率、热情、精力旺盛、情绪易于冲动、心境变化剧烈、具有外倾性</p> <p>(2) 多血质（活泼型）：活泼、好动、敏感、反应迅速、喜欢与人交往、注意力容易转移、兴趣容易变换、具有外倾性</p> <p>(3) 粘液质（安静型）：安静、稳重、反应缓慢、沉默寡言、情绪不易外露、注意稳定难于转移、善于忍耐，具有内倾性</p> <p>(4) 抑郁质（抑制型）：孤僻、行动迟缓、善于观察细小事物、情感发生较慢但持续很久体验深刻，具有内倾性</p>
<p>斯普兰格六类型★★★</p>	<p>(1) 理论型：表现为乐于发现真理，凭借观察和推理发现事物之间的一致性和差异性，具有实验的、批判的和理性的爱好。</p> <p>(2) 经济型：强调事物的实用性，凡事以有效与实惠为尺度。</p> <p>(3) 审美型：这种人总是从形式与和谐中寻求最高价值，以文雅、优美、对称和恰当的标准去判断每一种经验。</p> <p>(4) 社会型：这种人的特征是利他与仁慈。他们在社会实际生活中往往表现出宽容、富于同情心和无私等品德。</p> <p>(5) 政治型：这类人热衷于个人权利、影响力和声望。他们在政治以外的领域中活动，也希望通过竞争、奋斗而获得名誉与地位。</p> <p>(6) 宗教型：这是一种理想信念主义者。工作与生活总是以自己的信仰与理想为准则。</p>
<p>雷格夫斯七等级型★★★</p>	<p>(1) 反应型：这种人只是追求自己基本的生理需求获得满足，而不考虑其他人与周围条件。</p> <p>(2) 宗法式忠诚型：这类人喜欢按部就班地看问题、做工作，好依赖，服从习惯与权势，喜欢有一个友好而专制的监督和家庭似的和卫集体。</p> <p>(3) 自我中心型：这类人粗犷，富有闯劲，为了得到自己所想得到的东西，愿意做任何工作。</p> <p>(4) 顺从型：这种人的特征是忠诚努力，尽职尽责，勤勤恳恳，谨小慎微，</p>

	<p>喜欢任务明确的工作，重视安全和公平的监督方式。</p> <p>(5) 权术型：这类人重视现实，好活动，有目标，追求功利，喜欢玩弄权术，乐于奉承有“奔头”的上级。</p> <p>(6) 社交中心型：这类人重视工作集体的和谐，喜欢平等的人际关系，把善于与人相处和被人喜爱看得重于自己的发展。</p> <p>(7) 价值主义型：这类人喜欢自由和创造性的工作，喜欢灵活的职务，重视挑战性的工作和学习成长的机会，把金钱和晋升看作次要的。能高度容忍不同观点的人和模糊不清的意见，对于僵化的制度、滥用权力、空挂职位等，能直言不讳。</p>
--	---

第五章 面试及其应用

知识点名称	内容
理论依据★★	<p>(1) 在各种测评方式中面试的信息沟通通道最多。</p> <p>(2) 所有测评方式中面试的信息量最多，利用率最高。</p> <p>(言辞占 7%，声音占 38%，体态语占 55%)</p> <p>(3) 体态语，例如：左顾右盼、含情脉脉、人际距离、虎视眈眈、眉开眼笑、嗤之以鼻、趾高气扬、抚躬自问、横眉紧锁、喜笑颜开。</p> <p>(4) 弗洛伊德的精神分析学说为面试提供了心理学依据。</p>
功能作用★	<p>(1) 面试可以考查人的哪些笔试难以测得的内容？</p> <p>仪表、风度、自然素质、口头表达能力、反应能力</p>
主要内容★★	<p>(1) 在面试中，欲想了解被试者的工作动机和愿望，可以这样问：你在工作中追求什么？你个人有什么打算？</p> <p>(2) 在面试中，主要是想了解被试者的工作经验，可以这样问：你大学毕业后的第一个职业是什么？</p>
基本类型★★★	<p>(1) 面试基本类型</p> <p>操作综合式、小组面试、压力面试、结构面试与半结构面试、依序面试、逐步面试</p> <p>(2) 从操作规范程度上划分，有结构面试、半结构面试与随意面试；</p> <p>(3) 给应试者制造一个紧张气氛，使被试者处于“恐怖”中，主试人寻根问底，把被试者置于进退两难境地，直至无法回答，这是典型的压力面试。</p> <p>(4) 面试时，不要用生僻字，尽量少用专业性太强的词汇；除特殊要求例如压力面试外，一般不要提那些使考生为难的问题。</p>
如何“问”★★	<p>(1) 收口式：只要求被试者做“是”“否”一个词或一个简单句的回答。</p> <p>(2) 假设式：“假如我现在告诉你因为某种原因你可能难以被录用，你如何看待呢？”</p> <p>(3) 所谓收缩与结束，指的是在被试者滔滔不绝而且离题很远时予以制止的一种方式。</p>
如何“听”★	<p>当被试者因刚回答的一个问题没答好而情绪低落时，可以采取鼓励支持术。</p>
如何“观”★★★	<p>(1) 目的性原则，就是主试事先要明确面试的目的、面试的项目以及观察的标志与评价的标准。</p> <p>(2) 客观性原则，就是主试人在面试中不要带着任何主观意志，一切本着实事求是的态度，从被试者实际表现出发进行测评。</p> <p>(3) 全面性原则，就是主试人应该从多方面去把握被试者的内在素质，应从整个的行为反应中系统地、完整地测评某种素质，而不能仅凭某一个行为反应</p>



	就下断言。 (4) 典型性原则 ，就是要求主试人要抓准那些带有典型意义的行为反应。
如何“评”★	面试时，考官与被测试人距离最好控制在 2 米左右
面试中主考官易犯的错误★	(1) 晕轮效应 ：主考官往往因应聘人某一方面十分好或坏的表现而 产生对应聘人的整体判断 ，结果导致录用偏差。

第六章 评价中心技术

知识点名称	内容
历史探讨★	评价中心主要是对 管理能力 的测评。
基本概念★	(1) 评价中心是一种 程序 而不是一种具体的方法。 (2) 评价中心是以 测评管理素质 为中心的标准化的一组评价活动。 (3) 评价中心是在 工作情境模拟 测评的基础上发展起来的。
主要特点★	(1) 评价中心最主要的特点之一就是它的 情境模拟性 。
评价中心的形式★★	评价中心形式名称： 管理游戏、公文处理、角色扮演、有角色小组讨论、无角色小组讨论、演说、案例分析、事实判断、面谈。
公文处理★★★	(1) 公文处理 被认为是最有效且使用频率最高的评价中心形式。 (2) 通过设计一定 真实环境并提供需要处理的各类公文 ，要求被试人员以管理者的身份，在规定时间内对各类公文材料进行处理，形成报告，然后与别人进行讨论。评价人员通过观察此过程中其行为表现，对被试人员的计划、组织、分析、判断、文字等等能力进行评价，这种测试活动是公文处理法
小组讨论★★★ ★	(1) 无领导小组 小组讨论中典型的形式是无角色小组（无领导讨论小组）。 优势：讨论对于管理者集体领导技能的评价非常有效，尤其是 适用于测评分析问题、解决问题以及决策等具体的领导者素质 。 不足：组与组之间由于人员素质不同、气氛不同，有时难以比较；实际工作中都是有领导的小组讨论，因此无领导小组讨论的效度和信度没有保证。 (2) 有领导小组 优势：这种形式与实际情形较为接近，能够测评领导者的各种管理技能。 不足： 时间花费 上要比无领导小组多，因为在有领导小组讨论中，应该给每个被试者一次做领导的机会。
管理游戏★★★	以考察实际管理能力为目的的测评形式。典型例子：小溪任务。
情景设计★★★	情境设计的相似性具体表现在工作的 素质相似、内容相似、条件相似 。
应用形式★	评价中心主要是用作 高层管理人员的选拔与晋升时的考核手段 。
失败原因分析★	(1) 没有充分的准备与计划。 (2) 准备工作过于累赘。 (3) 评价中心的结果被错误使用或根本不被使用。 (4) 评价结果缺乏预测效度。 (5) 得不到高层主管的支持与帮助。

第七章 测评质量检验

知识点名称	内容
无	无

第八章 测评质量检验

知识点名称	内容
无	无

第九章 测评质量检验

知识点名称	内容
分析的指标★	测评质量的检测分析，其主要指标包括： 效度、信度、独立性、区分度 。
效度★★★★	<p>(1) 考查测评结果的真实性一般可用三种分析方法：内容效度、结构效度、关联效度。</p> <p>(2) 结构效度的检验结果与检验效度的人对素质结构的理解有直接关系。</p> <p>(3) 结构效度的分析一般都是实证法。</p> <p>(4) 常用的行为效标有：学术成就、特殊训练成绩、实际工作表现与成绩、团体特征、等级评定结果必须是由权威的专家或主管人员作出的，或者是广大群众作出的、先前被证明是有效的测评结果。</p>
再测信度★★	所谓 再测信度 即指测评结果以同样的测评工具、测评方式与测评对象再次获得的变异程度。
项目质量的考核指标★★	项目质量的考评指标主要有 适合度、区分度、独立性、选择率 等。
适合度★★	$P=R/W$ ，做对的人数除以总人数。
独立性★★	项目的独立性分析，一般是采取项目间分数的相关系数来揭示。当相关系数越大时，说明独立性越小。

第十章 测评结果的分析与报告

知识点名称	内容
累加法★★★★	<p>(1) 在测评分数的处理中，把零散的项目（指标）分数综合为一个总分数的方法，常见的方法有：累加法、平均综合法、加权综合法、连乘综合法、指数连乘法</p> <p>(2) 在测评结果处理过程中，如果各测评指标重要性相同，可以采用的最简便分数综合处理方法是累加法。</p> <p>(3) 对测评结果的处理，当各个指标同质并且单位大致相同时，对分数综合处理的最简便方法是累加法。</p>
平均综合法★	平均综合法：即把 各项指标的分作算术平均数运算 求出一个总分。
加权综合法★★	<p>(1) 加权综合法：即根据各个指标（项目）间的差异，对每个指标得分适当扩大或缩小若干倍后再累加的一种方法。</p> <p>(2) 加权综合法：不仅综合了被测者在各项指标上的得分，而且体现了各个指标在整体中的重要程度，因而显得更加合理。</p>
连乘综合法★★	连乘综合法：是把各指标上的得分直接相乘得到一个总分。这种综合方法的优点是便于拉开档次，“ 灵敏 ”度高，但容易产生 晕轮效应 。当一个指标上得分很小或为零时，整个测评的总分因此也会非常小或为零。
指数连乘法★★	指教连乘法：不但考虑了各指标上的得分，还考虑了指标的相对重要性。指数连乘法 有利于拉开距离，区分被测评者的档次 。
整体分布★★	编制简单频数分布表（频教分布表之一）的步骤是： 求全局——决定组数与组距——决定组限——登记频数 。



总体水平分析 ★	总体水平分析：是通过众数或平均数分析，把握全部被测评者的一般水平。
差异情况分析 ★	<p>(1) 差异情况分析：包括整体差异分析与个体差异分析。</p> <p>(2) 整体差异分析：有两极差、平均差、方差、标准差与差异系数等不同形式。</p>
报告方式★★★	<p>(1) 素质测评结果报告的方式：按形式分常见的有口头报告、分数报告、等级报告、评语报告等；按内容分，有分项报告与综合报告。</p> <p>(2) 分项报告：即按主要测评指标逐项测评并直接报告，不再做进一步的综合。其优点是全面详细，但缺乏总体可比性，只能作出单项比较。</p> <p>(3) 综合报告：即先分项测评，最后根据各测评指标的具体测评结果报告一个总分数，总等级或总评价。其优点是总体上具有可比性，但有“削峰填谷”之异，看不出具体优缺点</p>
分数报告★★★ ★	<p>(1) 分数的形式：有多种，依其性质有四种基本形式，目标参照性分数与常模参照性分数、原始分数与导出分数。</p> <p>①目标参照性分数：依据测评指标本身要求而给出的分数；</p> <p>②常模参照性分数：即根据被测者总体的一般水平而给出的相对分数；</p> <p>③原始分数：即在测评活动中直接得到的分数；</p> <p>④导出分数：即是通过一定转换形式后得到的分数。上述分数形式之间存在交叉关系。</p> <p>(2) 名次：是一种原始分数的转换形式，即根据被测评者得分的多少顺序排位的一种自然分数形式。</p> <p>(3) 百分位数：是一种标准分数，当两个被测评团体总体水平结构相当、但个体总数不等时，其个体的百分位可以相互比较，而名次数却做不到这一点。</p> <p>(4) Z分数：是一种标准分数，它是百分制分数的一种转换分数，当Z分数在0左右时，即为中等水平，Z分数在2.5以上即为优秀水平，2分数在-2.5以下即为十分差的水平。</p>