



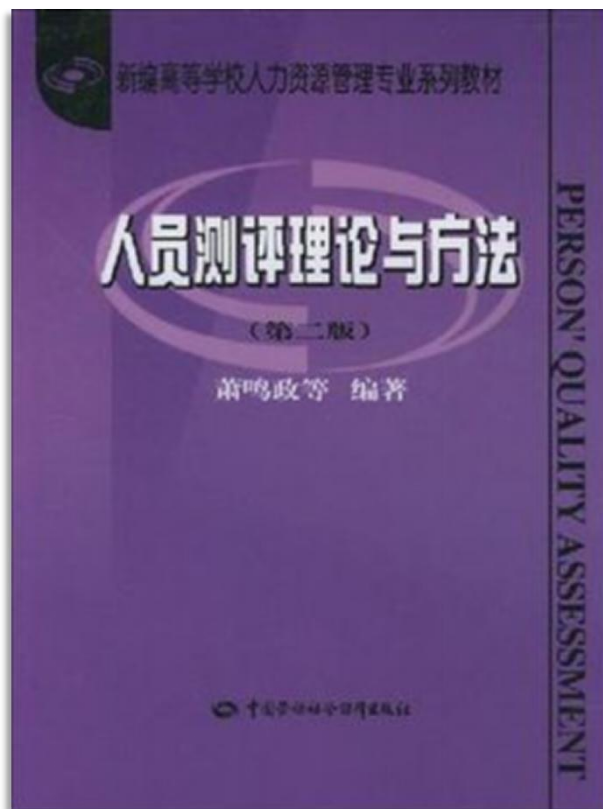
泰罗学院
TAYLOR COLLEGE

《人员测评理论与方法》

主讲老师：张思彤

课程代码：00463

教材



教材名称：《人员测评理论与方法》

搜索方式：00463人员测评理论与方法

课程代码：00463

版本：第二版

作者：萧鸣政等

出版社：中国劳动社会保障出版社

下载课件



“我的”



“学习规划”



“课程资料”

注意事项

- 1、上课**请勿迟到早退**；
- 2、不要讨论、提问与上课无关的内容；
- 3、课堂 **“三宝”**，**作业刷题随堂考**；
- 4、课件包含本科目所有考试内容，下载即可；
- 5、**无需购买教材**，参照课件即可！

考试题型

| 题型 | 题量 | 分值 |
|------------------|--------|-----|
| 单项选择题 | 20题X1分 | 20分 |
| 多项选择题 | 5题X2分 | 10分 |
| 名词解释题 | 3题X5分 | 15分 |
| 简答题 | 5题X5分 | 25分 |
| 论述题 | 2题X15分 | 30分 |
| 满分100分，考试时间150分钟 | | |

学习方法



用好课堂三宝（作业、刷题、随堂考），不懂就问



大家来唠嗑

人员测评 是啥？

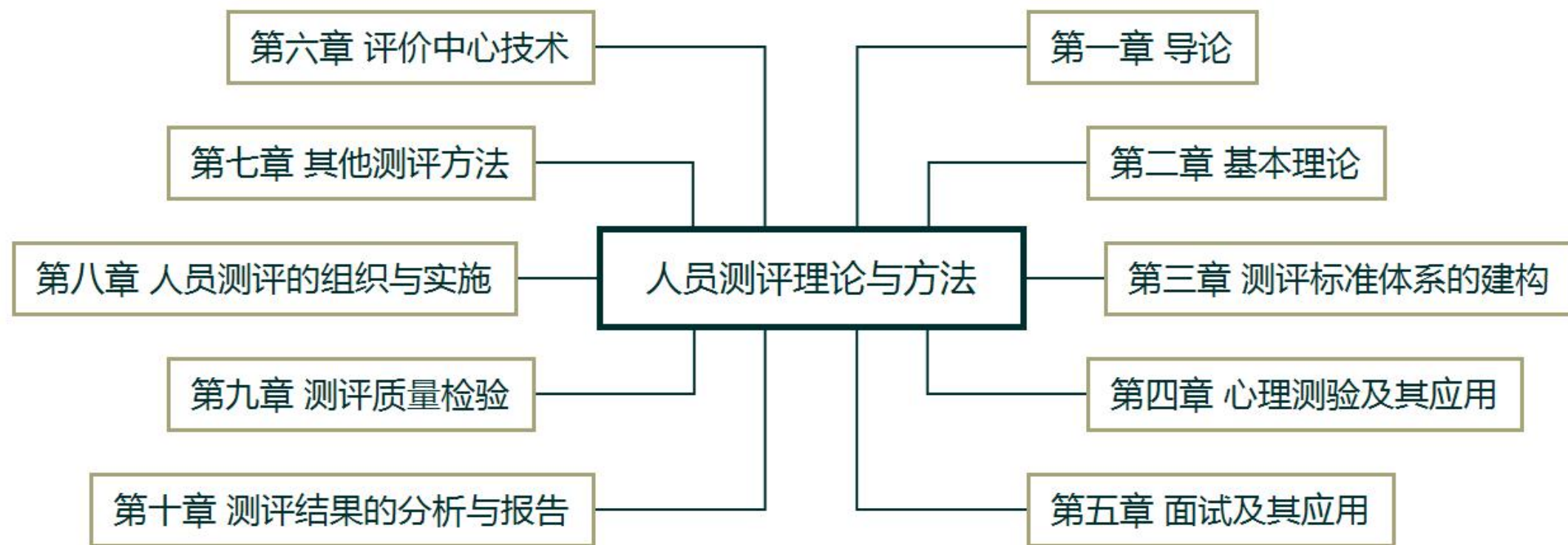
合适的人做合适的事！

大家来唠嗑

事半功倍

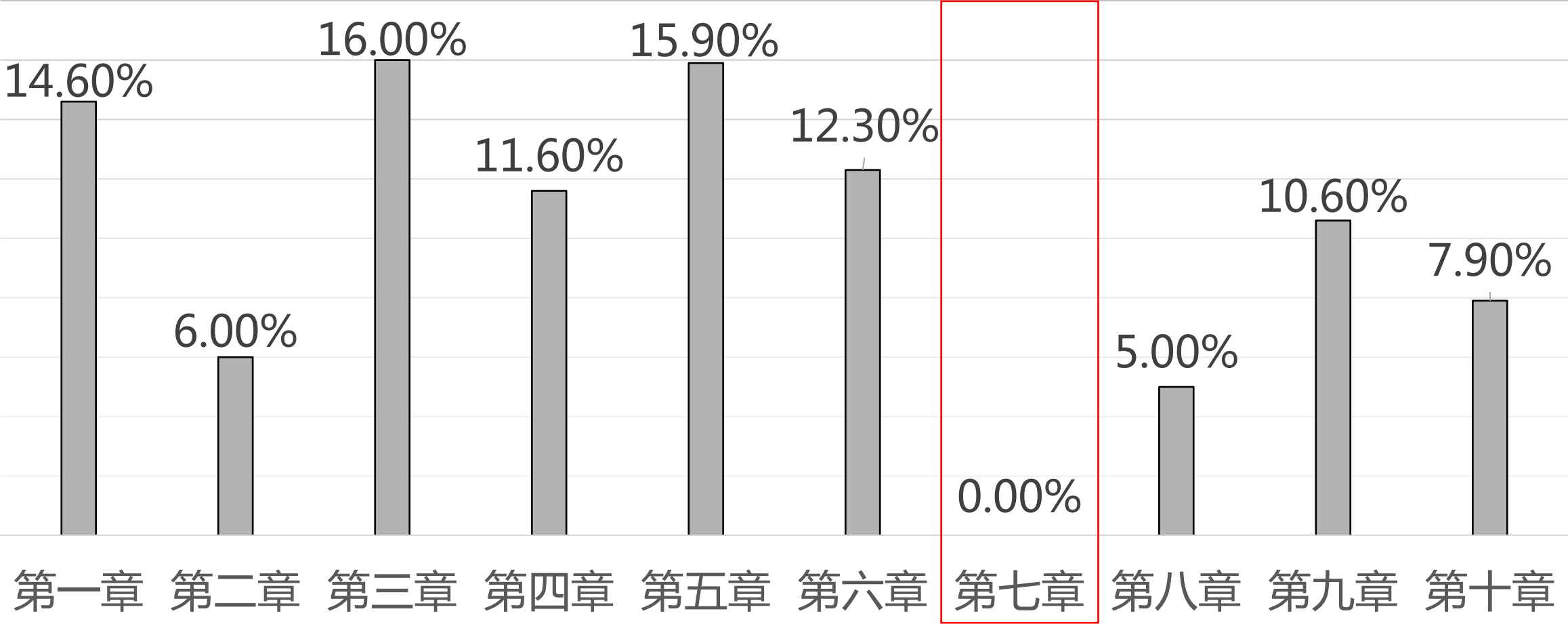
事倍功半

全书框架

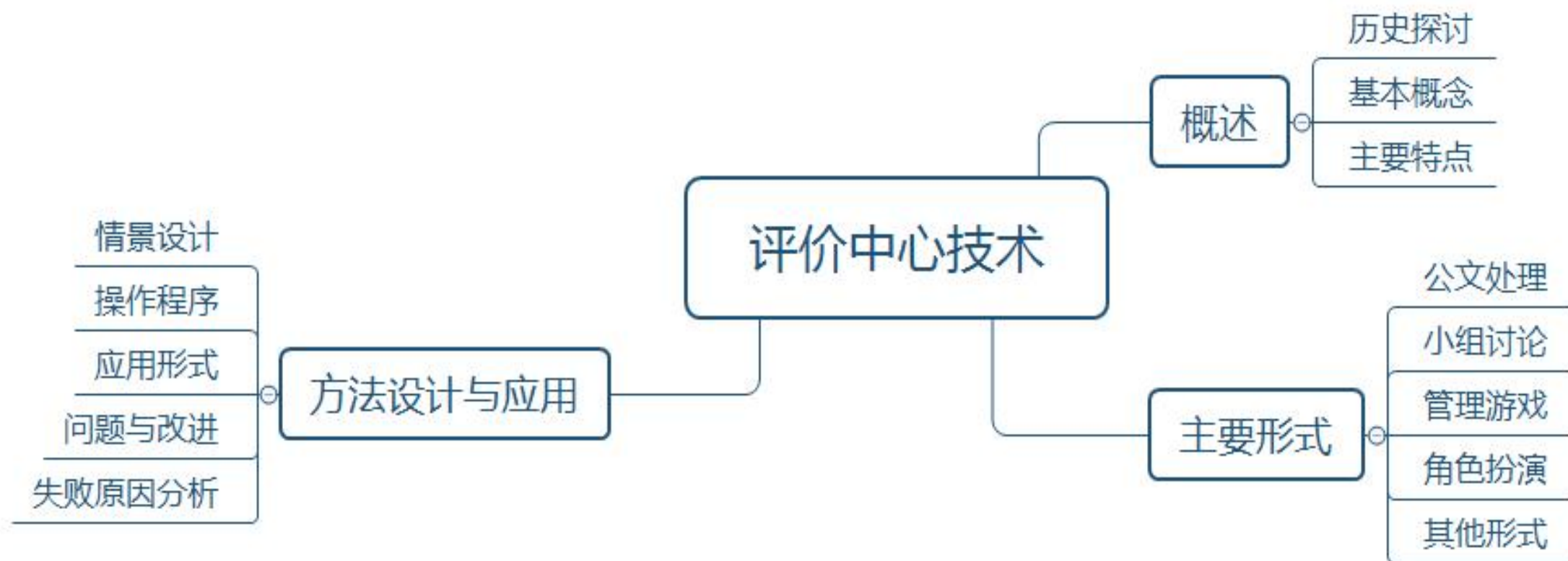


考情分析

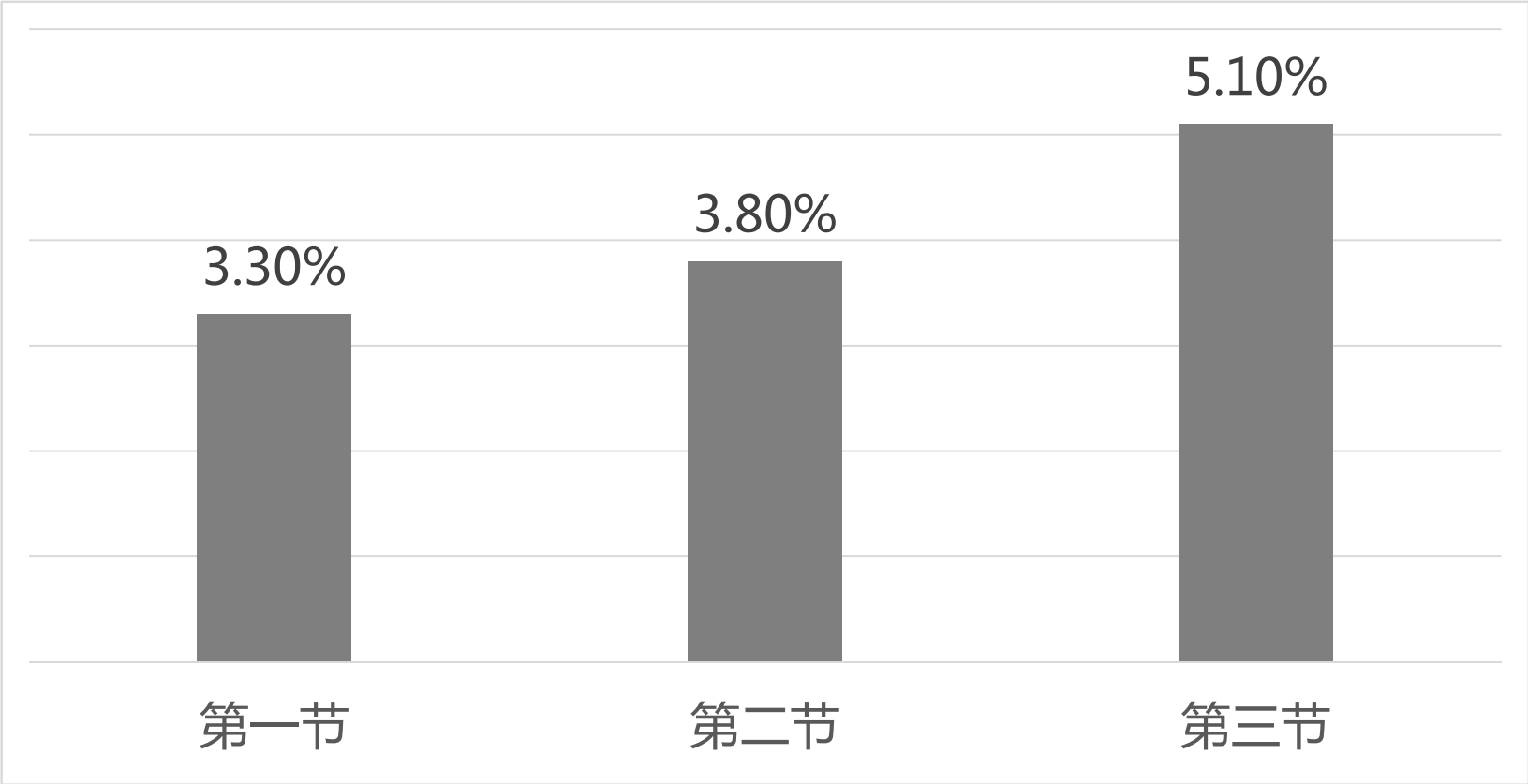
考察分值占比



第六章 评价中心技术



考察分值占比



第六章： 评价中心技术

1

概述

2

主要形式

3

方法设计与应用

第一节 概述

6.1.2 基本概念

评价中心被认为是现代人员素质测评的一种新方法，起源于德国心理学家1929年建立的一套用于挑选军官的非常先进的多项评价程序。

第一节 概述

6.1.2 基本概念 【选择/名解】

评价中心：以测评**管理素质**为中心的**标准化**的**一组**评价活动。

（主要用于：**高层管理人员**的选拔和晋升）



多种不同的评价方法相互结合在一起，包括几种不同的测评方式，例如测验、情境模拟测评、面试等。

第一节 概述

6.1.2 基本概念 【选择】

评价中心的形式：

- (1) 多个评价人员
- (2) 评价人员一边观察一边记录，每个活动完结之后都要写出一份总结报告
- (3) 采用多种评价技术评价被试者的各种能力
- (4) 评价过程需分阶段进行

第一节 概述

6.1.2 基本概念

评价中心是一种经过精心设计，在特定场景下以面对面的交谈与观察为主要手段，由表及里测评应试者有关素质的一种方式。

()

评价中心是在工作情境模拟测评的基础上发展起来的测评。

()

评价中心是一种程序而不是一种具体方法，是多重测验组在逻辑上的延伸，是组织选拔管理人员的一项人事评价过程。

()

第一节 概述

6.1.2 基本概念

评价中心是一种经过精心设计，在特定场景下以面对面的交谈与观察为主要手段，由表及里测评应试者有关素质的一种方式。

(×)

评价中心是在工作情境模拟测评的基础上发展起来的测评。

(√)

评价中心是一种程序而不是一种具体方法，是多重测验组在逻辑上的延伸，是组织选拔管理人员的一项人事评价过程。

(√)

真题回顾

1、评价中心是以测评管理素质为中心标准化的（ ）

A:一个单位

B:一个地方

C:一组评价活动

D:一种具体方法

真题回顾

1、评价中心是以测评管理素质为中心标准化的（ ）

A:一个单位

B:一个地方

C:一组评价活动

D:一种具体方法

真题回顾

2、评价中心是一组标准化的评价活动，评价中心测评的素质中心是（ ）

A:决策

B:操作

C:管理

D:能力

真题回顾

2、评价中心是一组标准化的评价活动，评价中心测评的素质中心是（ ）

A:决策

B:操作

C:管理

D:能力

第一节 概述

6.1.3.0 评价中心最主要的特点 【选择】

评价中心最主要的特点之一就是它的
情境模拟性。



第一节 概述

6.1.3 其他主要特点【选择】



双行双动，预测信息总标准

真题回顾

1、评价中心最主要的特点是（ ）

A:整体互动性

B:综合性

C:大信息量性

D:情境模拟性

真题回顾

1、评价中心最主要的特点是（ ）

A:整体互动性

B:综合性

C:大信息量性

D:情境模拟性

真题回顾

2、下列不是评价中心特点的是（ ）

A:情境模拟性

B:综合性

C:动态性

D:抽象性

真题回顾

2、下列不是评价中心特点的是（ ）

A:情境模拟性

B:综合性

C:动态性

D:抽象性

双行双动，预测信息总标准

第一节 概述

6.1.3 主要特点 【选择】

- (一) 综合性
- (二) 动态性
- (三) 标准化
- (四) 整体互动性
- (五) 信息量大
- (六) 以预测为主要目的
- (七) 形象逼真
- (八) 行为性

评价中心有以下几个突出特点：

(1) 综合性

对多种测评技术与手段的综合兼并。

(2) 动态性

通过一系列的活动、环境布置与压力刺激来激发被试者的潜在素质；
无固定模式。

第一节 概述

6.1.3 主要特点 【选择】

- (一) 综合性
- (二) 动态性
- (三) 标准化
- (四) 整体互动性
- (五) 信息量大
- (六) 以预测为主要目的
- (七) 形象逼真
- (八) 行为性

评价中心还有以下几个突出特点：

(3) 标准化

测评内容是通过工作分析确定的，而不是随意定的；每个主试人都要接受统一的培训。

(4) 整体互动性

对被试者的测评，大多是置于群体互动之中进行的比较性的整体测评；

第一节 概述

6.1.3 主要特点 【选择】

- (一) 综合性
- (二) 动态性
- (三) 标准化
- (四) 整体互动性
- (五) 信息量大
- (六) 以预测为主要目的
- (七) 形象逼真
- (八) 行为性

评价中心还有以下几个突出特点：

(5) 信息量大（全面性）

综合多种测评活动、由多个测评人员共同测评，测评内容涉及到监督、管理与决策诸方面的技能，由多名主试人一起评判，考察被试者语言、行为等多方面的表现，增强了测评的公正性与客观性。

(6) 以预测为主要目的

测评内容主要是管理人员的管理素质与潜能。

- (一) 综合性
- (二) 动态性
- (三) 标准化
- (四) 整体互动性
- (五) 信息量大
- (六) 以预测为主要目的
- (七) 形象逼真
- (八) 行为性

第一节 概述

6.1.3 主要特点 【选择】

评价中心还有以下几个突出特点：

(7) 形象逼真

与心理测验、观察评定以及面试相比，评价中心法形象逼真，例如管理游戏。

(8) 行为性

测评中要求被试者表现的是行为，主试人观察评定的也是行为，直观生动。

第一节 概述

6.1.3 其他主要特点【选择、简答】

- (1) 形象逼真
- (2) 行为性
- (3) 动态性
- (4) 整体互动性
- (5) 以预测为主要目的
- (6) 信息量大
- (7) 综合性
- (8) 标准化

双行双动，预测信息总标准

真题回顾

1、评价中心的操作不像其他测评方法那样要求有一个统一的规定，它操作的具体内容、时间与程序可以灵活变动，没有固定的模式。这体现了评价中心的（ ）

A:综合性

B:动态性

C:标准化

D:整体互动性

真题回顾

1、评价中心的操作不像其他测评方法那样要求有一个统一的规定，它操作的具体内容、时间与程序可以灵活变动，没有固定的模式。这体现了评价中心的（ ）

A:综合性

B:动态性

C:标准化

D:整体互动性

真题回顾

2、主试人对被试者的测评，大多数是置于群体互动之中进行的比较性的整体测评。对于每项素质的测评，不是进行抽象的分析，而是将对象置于动态的观察之中，联系活生生的行为举动作出评定。这体现了评价中心的（ ）

A:综合性

B:标准化

C:动态性

D:整体互动性

真题回顾

2、主试人对被试者的测评，大多数是置于群体互动之中进行的比较性的整体测评。对于每项素质的测评，不是进行抽象的分析，而是将对象置于动态的观察之中，联系活生生的行为举动作出评定。这体现了评价中心的（ ）

A:综合性

B:标准化

C:动态性

D:整体互动性

真题回顾

3、在评价中心的活动中，要求考生表现的是（ ）

A:信念

B:意识

C:思想

D:行为

真题回顾

3、在评价中心的活动中，要求考生表现的是（ ）

A:信念

B:意识

C:思想

D:行为

第六章： 评价中心技术

1

概述

2

主要形式

3

方法设计与应用

第二节 主要形式

- 主要形式
- 公文处理
 - 小组讨论
 - 管理游戏
 - 角色扮演

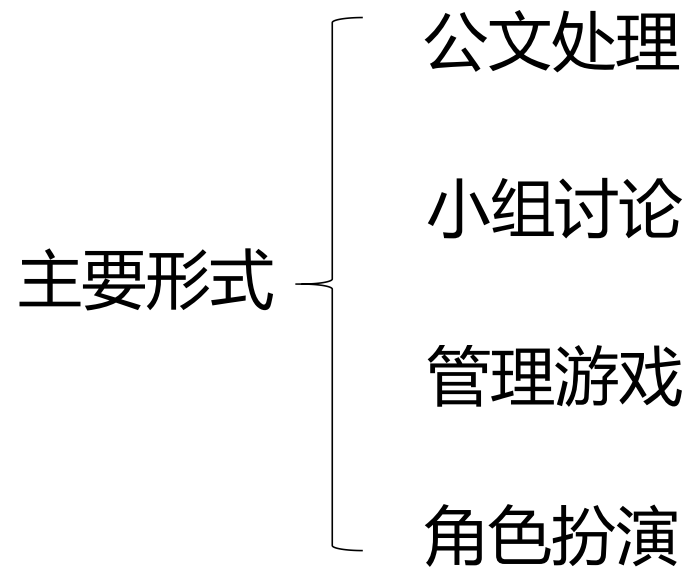
6.2.0 评价中心的主要形式 【选择】

| 复杂程度 | 评价中心形式名称 | 实际运用率（%） |
|------|----------|----------|
| 更复杂 | 管理游戏 | 25 |
| | 公文处理 | 81 |
| | 角色扮演 | 没有调查 |
| | 有角色小组讨论 | 44 |
| | 无角色小组讨论 | 59 |
| | 演说 | 46 |
| | 案例分析 | 73 |
| | 事实判断 | 38 |
| 更简单 | 面谈 | 47 |

使用最多，
最有效

第二节 主要形式

6.2 主要形式 【选择】



真题回顾

- 1、被认为是最有效且使用频率最高的一种评价中心的测评形式是（ ）
- A:管理游戏
 - B:公文处理
 - C:演说
 - D:面谈

真题回顾

1、被认为是最有效且使用频率最高的一种评价中心的测评形式是（ ）

A:管理游戏

B:公文处理

C:演说

D:面谈

真题回顾

2、（ 多选 ）评价中心技术的主要形式有（ ）

A:公文处理

B:小组讨论

C:管理游戏

D:角色扮演

E:案例分析

真题回顾

2、（ 多选 ）评价中心技术的主要形式有（ ）

A:公文处理

B:小组讨论

C:管理游戏

D:角色扮演

E:案例分析

第二节 主要形式

6.2.1 公文处理 【简答】

主要形式 { 公文处理
小组讨论
管理游戏
角色扮演



第二节 主要形式

主要形式 {
公文处理
小组讨论
管理游戏
角色扮演

6.2.1 公文处理 【简答】

公文处理的流程

- (1) 假定被试者接替某个管理人员的工作，处理一堆有待处理的文件，包括信函、电话记录、电报、报告和备忘录，重要或琐碎的工作；
- (2) 被试人在2-3个小时完成，形成处理报告；
- (3) 处理后，被试者填写行为理由问卷，说明对上述文件的处理逻辑以及对其轻重缓急的判断；或接受主讲人询问，澄清其中的模糊之处。

第二节 主要形式

主要形式 { 公文处理
小组讨论
管理游戏
角色扮演

6.2.1 公文处理 【简答】

公文处理的形式

- (1) 背景模拟：正式开始前便告诉被试者所处的工作环境和各种信息；
- (2) 公文类别处理模拟
- (3) 处理过程模拟：以某一领导角色的身份参与公文处理活动

真题回顾

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（ ）

A:公文处理法

B:案例分析

C:对比法

D:排列法

真题回顾

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（ ）

A:公文处理法

B:案例分析

C:对比法

D:排列法

第二节 主要形式

6.2.2 小组讨论

角色扮演 { 公文处理
小组讨论
管理游戏
角色扮演

每组 4~8 人不等

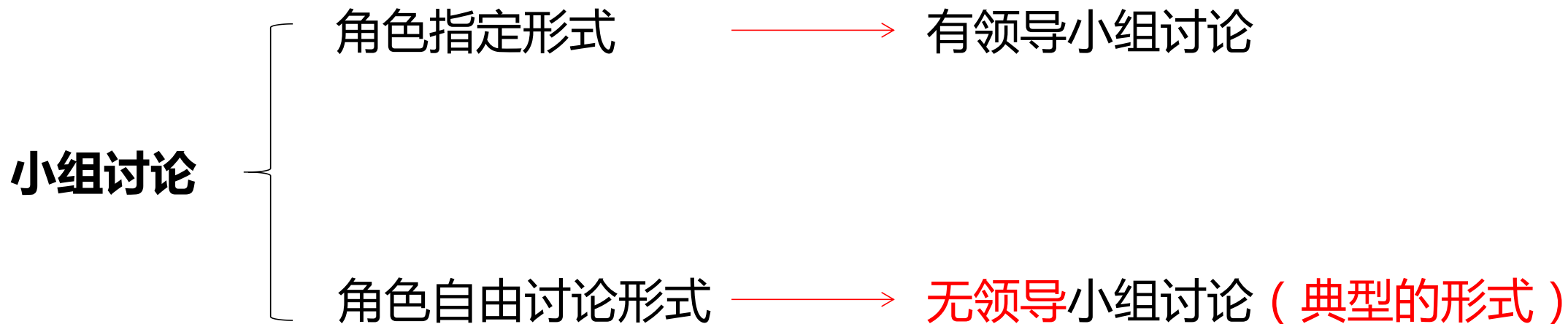


主动性、组织协调能力、团队意识、口头表达和说服能力

第二节 主要形式

主要形式 {
公文处理
小组讨论
管理游戏
角色扮演

6.2.2 小组讨论 【选择/名解】



第二节 主要形式

主要形式 { 公文处理
小组讨论
管理游戏
角色扮演

6.2.2 小组讨论 【选择/名解】

角色自由讨论形式—— 无领导小组讨论

对被测评者进行分组，但并不指定领导者，使被测者自由讨论，从而对被测评人员素质进行测评的方法。



第二节 主要形式

- 主要形式
- 公文处理

小组讨论

管理游戏

角色扮演

6.2.2 小组讨论 【选择】

| 讨论形式 | 优点 | 缺点 |
|---------|--------------------------|----------------------------------|
| 无领导小组讨论 | 讨论对于管理者集体领导技能的评价非常有效 | 组与组之间人员素质不同、气氛不同，难以比较；效度和信度没有保证。 |
| 有领导小组讨论 | 与实际情形较为接近，能够测评领导者的各种管理技能 | 时间花费上要比无领导小组多，因为要给每个被试者一次做领导的机会 |

真题回顾

1、小组讨论中角色指定形式的代表是（ ）

A:自由讨论

B:有领导小组讨论

C:无领导小组讨论

D:指定领导小组讨论

真题回顾

1、小组讨论中角色指定形式的代表是（ ）

A:自由讨论

B:有领导小组讨论

C:无领导小组讨论

D:指定领导小组讨论

真题回顾

- 2、（ 多选 ）下列各项对小组讨论描述正确的有（ ）
- A:无领导小组讨论对于管理者集体领导技能的评价非常有效
 - B:组与组之间被测评者难以比较
 - C:有领导小组讨论花费的时间比无领导小组讨论更多
 - D: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
 - E:小组讨论中典型的形式是有角色小组讨论

真题回顾

2、（多选）下列各项对小组讨论描述正确的有（ ）

A:无领导小组讨论对于管理者集体领导技能的评价非常有效

B:组与组之间被测评者难以比较

C:有领导小组讨论花费的时间比无领导小组讨论更多

D: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

E:小组讨论中典型的形式是有角色小组讨论

第二节 主要形式

6.2.3 管理游戏 【名解】

角色扮演 { 公文处理
小组讨论
管理游戏
角色扮演

管理游戏是一种以完成某项“实际工作任务”为基础的标准化模拟活动，通过观察来测评被试者实际的管理能力。

第二节 主要形式

6.2.3 管理游戏 【名解】



第二节 主要形式

6.2.3 管理游戏 【选择】

角色扮演 { 公文处理
小组讨论
管理游戏
角色扮演

(1) 小溪任务

给一组被试者一个滑轮及铁管、木板、绳索，要求他们把一根粗大的圆木和一块较大的岩石移到小溪的另一边。这个任务只有通过被试者的努力协作才能完成。



第二节 主要形式

6.2.4 角色扮演 【选择】



第二节 主要形式

6.2.4 角色扮演 【选择】

角色扮演

公文处理
小组讨论
管理游戏
角色扮演

主要用以测评人际关系处理能力的情境模拟活动。主试人设置了一系列尖锐的人际矛盾与人际冲突，要求被试者扮演某一角色并进入角色情境去处理问题和矛盾。

第二节 主要形式

6.2.4 角色扮演 【选择】

角色扮演

公文处理
小组讨论
管理游戏
角色扮演



第二节 主要形式

角色扮演

公文处理
小组讨论
管理游戏
角色扮演

6.2.5 其他形式

- (1) 面谈模拟：指一种特殊的情境模拟。某位被试者要求与另一个下属、同事或顾客进行对等性的谈话。可测评口头交流技能、灵活性与应变能力等。
- (2) 书面案例分析：先让被试者看一些有关某个组织管理中的问题材料，然后要求向高层领导提出一个分析报告。案例中的问题一般是财经、制度或过程分析。

真题回顾

1、某公司在招聘管理人员时，要求应聘者一起完成一个任务—小溪任务：给他们一个滑轮及铁管、木板、绳索，要求他们把一根粗大的圆木和一块较大的岩石移到小溪的另一边。通过应聘者在任务中的表现考察其领导特征、能力特征、智慧特征和社会关系特征等。这种测评方法是（ ）

- A:案例分析
- B:角色扮演
- C:管理游戏
- D:面谈

真题回顾

1、某公司在招聘管理人员时，要求应聘者一起完成一个任务—小溪任务：给他们一个滑轮及铁管、木板、绳索，要求他们把一根粗大的圆木和一块较大的岩石移到小溪的另一边。通过应聘者在任务中的表现考察其领导特征、能力特征、智慧特征和社会关系特征等。这种测评方法是（ ）

- A:案例分析
- B:角色扮演
- C:管理游戏**
- D:面谈

真题回顾

2、主试人设置一系列尖锐的人际矛盾与人际冲突，要求被试者扮演某一角色并进入角色情境去处理各种总是和矛盾。主试人通过对被试者在不同角色情境中表现出来的行为进行观察和记录，以测评其素质潜能。这种方法叫（ ）

A:公文处理

B:角色扮演

C:管理游戏

D:面谈

真题回顾

2、主试人设置一系列尖锐的人际矛盾与人际冲突，要求被试者扮演某一角色并进入角色情境去处理各种总是和矛盾。主试人通过对被试者在不同角色情境中表现出来的行为进行观察和记录，以测评其素质潜能。这种方法叫（ ）

A:公文处理

B:角色扮演

C:管理游戏

D:面谈

真题回顾

3、对于测评被试者的口头交流技能、灵活性与应变能力，解决人际关系问题能力等非常有效的评价中心测评方式是（ ）

A:管理游戏

B:面谈模拟

C:事实判断

D:书面案例分析

真题回顾

3、对于测评被试者的口头交流技能、灵活性与应变能力，解决人际关系问题能力等非常有效的评价中心测评方式是（ ）

A:管理游戏

B:面谈模拟

C:事实判断

D:书面案例分析

第六章： 评价中心技术

1

概述

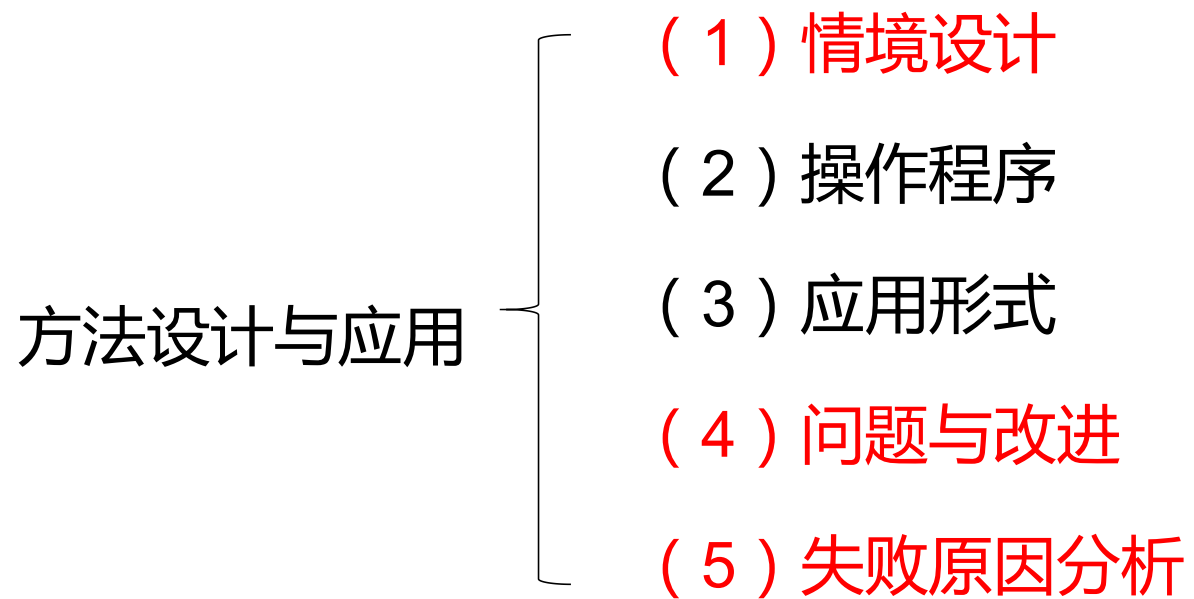
2

主要形式

3

方法设计与应用

第三节 方法设计与应用



第三节 方法设计与应用

6.3.0 评价中心的方法设计

情境设计中需要注意的几点 **【选择】**

(1) 相似性



情境设计

相似性

典型性

逼真性

主题突出

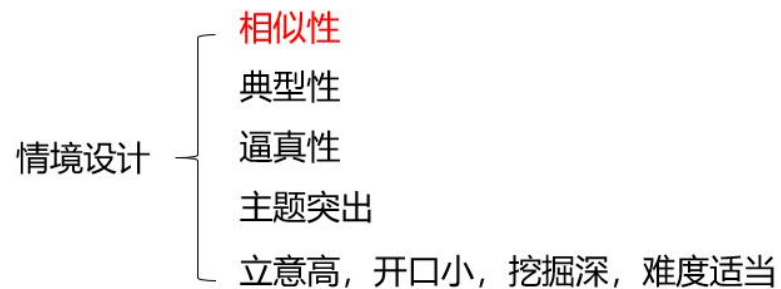
立意高，开口小，挖掘深，难度适当



第三节 方法设计与应用

6.3.0 评价中心的方法设计

情境设计中需要注意的几点 【选择】



(1) 相似性：设计情境实际工作岗位相似。具体表现在**素质**、**内容**与**条件**三个方面：

①**素质**相似：情景所考察的素质与实际需要素质一致。

②**内容**相似：情境模拟的被试者要完成的活动与实际工作的内容相一致。

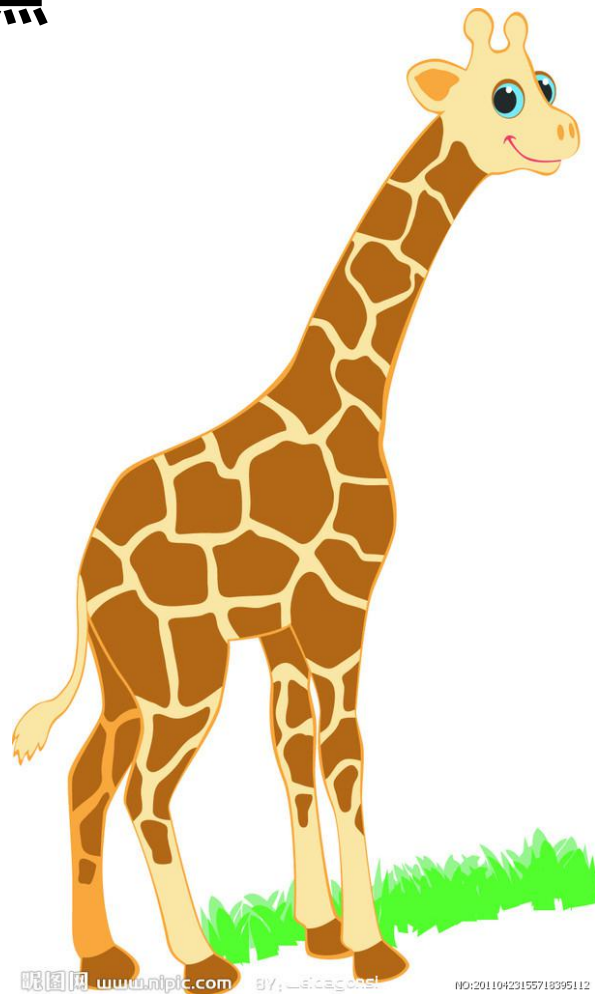
③**条件**相似：情境模拟的被试者的工作条件与实际工作一致。

第三节 方法设计与应用

6.3.1 情境设计要注意的几点【选择/论述】

情境设计中需要注意的几点

(2) 典型性



情境设计

- 相似性
- 典型性
- 逼真性
- 主题突出
- 立意高, 开口小, 挖掘深, 难度适当



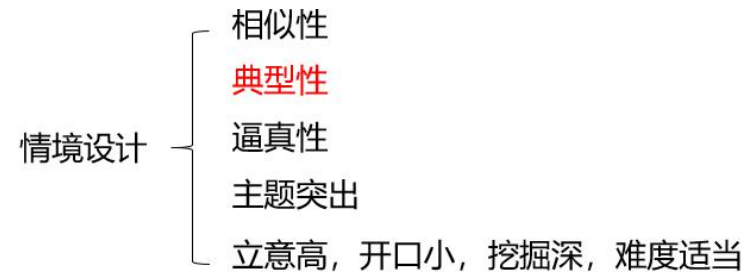
第三节 方法设计与应用

6.3.1 情境设计要注意的几点 【选择/论述】

情境设计中需要注意的几点

(2) 典型性

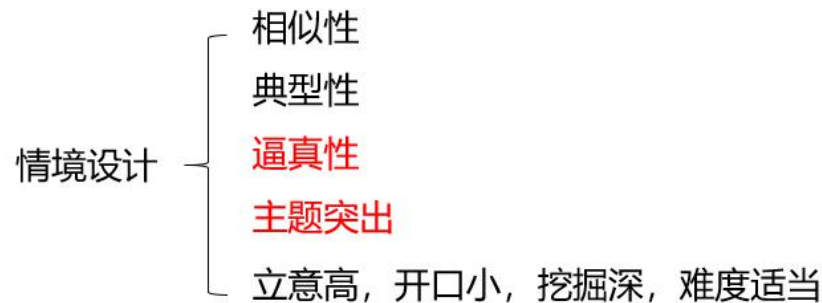
- ①所模拟的情境是被试者未来任职工作中**最主要、最关键**的内容。
- ②所设计的情境把实际工作情形中多种主要的与关键的代表性情形归纳概括、集中在一起。



第三节 方法设计与应用

6.3.1 情境设计要注意的几点

情境设计中需要注意的几点



(3) 逼真性

指所设计的情境，在环境布置、气氛渲染与评价要求等方面都必须与实际相仿。

(4) 主题突出

整个情境设计应该使被试者的行为活动围绕一根“主线”进行，突出表现所测评的素质。

第三节 方法设计与应用

6.3.1 情境设计要注意的几点

情境设计中需要注意的几点

情境设计 { 相似性
典型性
逼真性
主题突出

立意高，开口小，挖掘深，难度适当

(5) 立意高，开口小，挖掘深，难度适当

立意要从大处着眼，从素质的宏观结构与深层内涵出发；

但留给被试者问题的入口要具体；

情境设计要看似容易深入难，考察较复杂的素质。

第三节 方法设计与应用

方法设计与应用 { 情境设计
问题与改进
失败原因

6.3.1 情境设计要注意的几点 【选择/简答】

情境设计

相似性：素质、内容、条件相似

典型性：最主要、最关键内容

逼真性：模拟情境与实际相仿

主题突出：突出表现所测评的素质

立意高，开口小，挖掘深，难度适当

电箱闭住，离开难挖

真题回顾

1、（ 多选 ）情境设计中的情境要与拟聘职位的工作实际具有相似性，具体指哪些方面的相似性？（ ）

A:素质

B:评价形式

C:内容

D:条件

E:评价数量

真题回顾

1、（ 多选 ）情境设计中的情境要与拟聘职位的工作实际具有相似性，具体指哪些方面的相似性？（ ）

A:素质

B:评价形式

C:内容

D:条件

E:评价数量

真题回顾

2、评价中心主要作为何种人员的选拔与晋升中的考核手段？（ ）

A:高层管理人员

B:一般管理人员

C:技术人员

D:公务员

真题回顾

2、评价中心主要作为何种人员的选拔与晋升中的考核手段？（ ）

A:高层管理人员

B:一般管理人员

C:技术人员

D:公务员

真题回顾

3、情境设计的（ ）即要求所设计的情境，立意要从大处着眼，从素质的宏观结构与深层内涵出发，要根基深，使整个情境模拟的每一步都有根有据，可以考察较复杂的素质。

A:相似性

B:典型性

C:逼真性

D:立意高，开口小，挖掘深，难度适当

真题回顾

3、情境设计的（ ）即要求所设计的情境，立意要从大处着眼，从素质的宏观结构与深层内涵出发，要根基深，使整个情境模拟的每一步都有根有据，可以考察较复杂的素质。

A:相似性

B:典型性

C:逼真性

D:立意高，开口小，挖掘深，难度适当

真题回顾

4、情境设计的（ ）指所设计的情境不是原原本本地从实际工作中节选的一段，而是把实际工作情形中多种主要的与关键的——最具代表性的情形，归纳、概括、集中在一起，使本来不同时间、不同情形下发生的事情集中在一起出现。

A:全面性

B:相似性

C:典型性

D:逼真性

真题回顾

4、情境设计的（ ）指所设计的情境不是原原本本地从实际工作中节选的一段，而是把实际工作情形中多种主要的与关键的——最具代表性的情形，归纳、概括、集中在一起，使本来不同时间、不同情形下发生的事情集中在一起出现。

A:全面性

B:相似性

C:典型性

D:逼真性

模拟的情境是被试者未来任职工作中最主要、最关键的内容，而不是那些次要的、偶然的事情。

第三节 方法设计与应用

方法设计与应用 { 情境设计
问题与改进
失败原因

6.3.5 失败原因分析 【选择】

- (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。



第三节 方法设计与应用

方法设计与应用 { 情境设计
问题与改进
失败原因

6.3.4 问题与改进 【选择/简答】

- (1) 花费大，代价高。在人力、物力、财力与时间成本上评价中心都高于其他方法。
- (2) 应用范围较小，主要体现在测评的素质与人数上。
- (3) 一般人操作不了。
- (4) 评价中心法质量很难鉴定。
- (5) 存在一些不可克服的误差。
- (6) 法庭纠纷案例中所揭示的问题。



第三节 方法设计与应用

方法设计与应用 { 情境设计
问题与改进
失败原因

6.3.4 问题与改进 【选择/简答】



- (1) 评价中心的实施与结果必须充分保证**一致性与公平性**。
- (2) 应对进行中的评价中心**实行质量监控**，加强对评价员差别的控制与调整。

真题回顾

1、（ 多选 ）评价中心存在的主要问题有（ ）

A:成本高

B:应用范围较小

C:一般人操作不了

D:质量难以鉴定

E:存在一些不可克服的误差

真题回顾

1、（ 多选 ）评价中心存在的主要问题有（ ）

A:成本高

B:应用范围较小

C:一般人操作不了

D:质量难以鉴定

E:存在一些不可克服的误差

真题回顾

2、（多选）评价中心失败的原因是（ ）

A:没有充分的准备与计划

B:准备工作过于累赘

C:评价结果缺乏预测效度

D:得不到高层主管的支持一帮助

E:应用范围大

真题回顾

2、（多选）评价中心失败的原因是（ ）

A:没有充分的准备与计划

B:准备工作过于累赘

C:评价结果缺乏预测效度

D:得不到高层主管的支持一帮助

E:应用范围大

真题回顾

3、（ 多选 ）与其他素质测评形式比较，在（ ）成本上评价中心都高于其他方法。

A:人力

B:物力

C:财力

D:时间成本

E:自然资源

真题回顾

3、（ 多选 ）与其他素质测评形式比较，在（ ）成本上评价中心都高于其他方法。

A:人力

B:物力

C:财力

D:时间成本

E:自然资源

章节回顾

