

06090 人员素质测评理论与方法知识点串讲

第一章

1. **当代经济学把资源分为：**人力资源，自然资源，资本资源和信息资源（P001）
2. **人力资源的特征：**主观能动性，时效性，可再生性。（P002）
3. **人力资源测评包括：**测量和评价两个过程。（P003）
4. **评价有三个要素：**定量描述、加权、价值判断。（P003）
5. **人力资源测评的特点：**（P004）
 - ①测评对象的抽样性 ②测评内容的复杂性
 - ③测评方式的间接性 ④测评结果的相对性
6. **人力资源测评的主要类型：**预测性测评，选拔性测评，配置性测评，开发性测评，考核性测评。（P005）
7. **选拔性测评的特点：**可比性，精确性，针对性和灵活性，标准化。（P006）
8. **预测性测评：**主要是在制订人力资源规划时使用的主要测评技术和方式的总称。（P005）
9. **配置性测评：**是指对员工的素质，能力进行系统全面的评价，评定员工所具备的素质，能力特点与岗位的匹配程度的测评方法和技术。（P007）
10. **考核性测评：**根据科学、合理的评价标准和评价体系，采用适当的评价方法，对员工的工作现状，业绩水平和态度等进行总体，客观，准确的评价。（P008）
11. **人力资源测评的功能：**评定功能，诊断反馈功能，预测功能。（P009）
12. **人力资源测评的意义：**（P013）
 - ①有助于资源配置的科学化 ②有助于人力资源开发。
 - ③有助于人力资源的优化管理 ④有助于员工职业生涯发展。
 - ⑤有助于提高员工的工作生活质量。
13. **1905年法国比奈和他的助手西蒙共同编制的世界上第一个儿童智力测验量表。**（P019）
14. **1927年斯特朗编制出版世界上第一个职业兴趣测验。**（P020）
15. **我国现代人力资源测评的发展：**恢复阶段、发展阶段、繁荣阶段。（P021）
16. **人力资源测评的含义：**人力资源测评是基于特定个体和群体岗位职责及工作目标体系，借助科学的方法与手段，对个人或群体的素质、能力和绩效进行全面、系统的识别与诊断，并作出量化表达和价值判断。（P003）

第二章

1. **人力资源测评的两大理论基石：**心理学理论和测量学理论。（P025）
2. **最早提出特质概念的是美国心理学家奥尔波特。**（P025）

-
3. **奥尔波特**首先把特质分为：共同特质和个人特质。(P026)
 4. **奥尔波特**进一步对个人特质进行细分分为：首要特质、中心特质、次要特质。(P026)
 5. **卡特尔**提对 35 个表面特质进行因素分析得出 16 个根源特质。(P027)
 6. **体质特质和环境形成特质**，卡特尔认为有些特质是由遗传决定，称为体质特质，有些特质是由环境决定的，称为环境形成的特质。(P027)
 7. **气质特质**决定了一个人的一般“风格与节奏”。(P027)
 8. **艾森克**将人格结构分成四层次：类型水平、特质水平、习惯反应水平、特殊反应水平。(P028)
 9. **艾森克**以内外倾、神经质、精神质三种人格维度为基础，编制了艾森克人格问卷。(P028)
 10. **精神质**具有固执，粗暴强横和铁石心肠的特点。(P028)
 11. 人格类型是美国心理学家**霍兰德**提出。又将人格分为 6 类：实际型、研究型、艺术型、社会型、企业型、传统型。(P030)
 12. **人力资源测评的基本原理**：(P033)
 - ①人员配置的测评原型理论 ②角色要求 ③素质差异
 - ④认知理论 ⑤管理优化 ⑥开发提高
 13. **人员配置的测评原型理论** (P033)
 - ①以量化和标准化为主要手段、更容易做到人事相宜
 - ②效率高、效果好、使用与规模较大的组织
 - ③保证人员配置工作的稳定性和连续性
 14. **人力资源测评的基本原则**： (P042)
 - ①客观测评与主观测评相结合 ②定性测评与定量测评相结合
 - ③静态测评与动态测评相结合 ④精确测评与模糊测评相结合
 - ⑤素质测评与绩效测评相结合 ⑥要素测评与行为测评相结合
 - ⑦分项测评与综合测评相结合 ⑧素质测评与资源开发相结合
 15. **人力资源测评的理论基础**：人力资源测评是一项建立在众多理论基础上的测量和评价活动，它有两大理论基石：一是心理学理论，具体包括特质理论、人一岗匹配理论等；二是测量理论，测量理论具体包括经典测验理论、概化理论和项目反应理论等。(P025)

第三章

1. **人力资源测评的步骤**： (P048)
 - ①明确需求 ②选择可信有效的测评工具
 - ③分析和应用测评结果 ④跟踪检验和反馈
2. **人力资源测评指标的构成**： (P056)

①测评指标 ②测评标准 ③测评权重

3. 测评工具的建立:

①测评题目的来源 ②测评题目编写的原则
③选择题目形式 ④编写和修订题目
⑤题目的测试和分析 ⑥合成侧脸

4. 完整的测评指标体系包括: 测评指标、测评标准、指标权重 (P056)

5. 测评标准包括: 测评标志和测评标度 (P057)

6. 测评标志的形式: 评语短句式、问题提示式、方向指示式。(P057)

7. 测评标度分为: 等级式、数量式、符号式、数轴式、图表式、综合式。(P058)

8. 测评指标的设计步骤: (P059)

①明确测评的客体和目标 ②选定指标要素
③制定测评标准 ④确定测评权重
⑤试用并反馈调整 ⑥修改补充与完善、
⑦合格检验 ⑧测评指标实施

9. 测评要素的确定方法: (P061)

①结构模块法 ②样例分析法
③培训目标分析法 ④调查咨询法
⑤头脑风暴法 ⑥文献查阅法
⑦职务说明书查阅法 ⑧理论推导法

10. 测评指标的确定方法: (P061)

①测评要素的确定方法 ②测评权重的确定方法
③基于工作分析的指标确定方法 ④基于胜任力的指标确定方法

11. 人力资源测评的实施: 标准化指导语、标准时限、测验的环境条件、计算机辅助的测验实施、施测者的职责、影响受测者反应的因素 (P067)

12. 确定测评目标: 显示性测评、预测性测评 (P050)

13. 人力资源测评指标的含义: 人力资源测评指标指能反映被测对象特征的一系列特定考查维度, 是测评人员进行人力资源测评时所依据的统一测评准则。(P056)

14. 测评权重的确定方法: 主观加权法、专家加权法、德尔菲咨询法。(P064)

15. 测评的计分: 准确测量的另一个要求是客观记分, 可理解为两个或两个以上受过训练的合格评分者之间所评结果具有一致性, 如果能达到 90%以上就是较为客观的。(P069)

16. 测评结果的解释: 人力资源测评结果的解释不同于测量的施测和记分, 它们是测量中两个相对独立的部分, 测量过程和结果解释是分离的。

17. **人力资源测评指标体系的设计**：人力资源测评指标的含义、人力资源测评指标的构成、测评指标的设计步骤、测评指标的确定方法

第四章

1. **量化的概念**：量化是指给事物以数学形式的表示，也就是人们说的定量。（P074）
2. **量化方法和质化方法的结合**：整体式结合、分解式结合。（P081）
3. **人力资源测评量化方法**：量化的概念、量化的作用及意义、人力资源测评量化的形式（P074）
4. **质化的概念**：质化方法即我们通常所说的定性方法。它是指将研究对象的诸属性、现象、素质、表征、关系等纳入研究者预先设计的类别、术语中进行理解，然后作出某种描述和解释，以揭示对象存在的状态和样式。（P077）
5. **题目鉴别力的含义**：又叫区分度，指测验题目对应试者心理特性的鉴别能力和区分程度。（P088）
6. **信度的估计方法**：重测信度、复本信度、内部一致性信度、评分者信度。（P092）
7. **效度的估计方法**：内容效度、结构效度、效标关联效度（P096）
8. **测评资料统计分析的基本方法**：测评资料的搜集、测评资料的初步整理、测评资料的分析（P083）
9. **信度的概念**：信度是指测评结果的稳定性、可靠性程度，即在相似情景下，用同一测评工具对相同个体重复施测，所得结果的一致性程度。（P091）
10. **人力资源测评质化方法**：质化的概念、质化的作用与意义、人力资源测评质化的形式（P077）
11. **难度与鉴别力的关系**：根据难度计算公式 $P = \frac{PH - PL}{2}$ 和鉴别力指数公式 $D = PH - PL$ ，可见难度与鉴别有着密切的联系。
12. **测评的效度**：效度的概念、效度的估计方法、影响效度的因素（095）
13. **效度的概念**：效度只指测评工具测到所要测量目标的程度，简言之就是测评的正确性、有效性程度（P095）

第五章

1. **素质**：指个人或群体在完成一定活动与任务时所具备的基本条件和基本特点，是 **基行** 基础与根本因素。包括：生理素质和心理素质。身体素质是指个体的体质、体力和健康状况的总和。（P106）
2. **品德的特征**：（P107）
 - ①品德是一种复杂的结构系统
 - ②品德的内外统一性
 - ③品德具有稳定性
 - ④品德具有差异性
3. **投射技术的特点**：（P112）
 - ①测评目的的隐蔽性
 - ②内容的非结构性与开放性
 - ③反应的自由性

4. **品德的概念**：品德是人才学、心理学、教育学等学科的重要研究对象，然而人们对它的解释各不相同。（P106）

5. **品德测试的含义**：所谓品德测评，是指一种建立在对品德特征信息“测量”基础上的分析与判断活动。（P109）

6. **品德测试的方法**：FRC 品德测评法、OSL 品德测评法、问卷测验法、投射技术、其他品德测评方法（P110）

7. **传统智力理论**：（P115）

①斯皮尔曼的双因素论 ②艾斯顿的群因素论 ③卡特尔的流体和晶体论

④吉尔福特的三维智力结构 ⑤弗农的智力层次结构

8. **斯腾伯格的智力三元论**：（P117）

智力成分亚理论 智力情景亚理论 智力经验亚理论

9. **智力成分亚理论分为**：元成分、操作成分、知识获得成分（P118）

10. **戴维等人 1990 提出 PASS 模型**：是指“计划——注意唤醒——同时性加工和序列性加工三级认知功能系统中所包含的四个认知过程。（P119）

11. **智力测验**：经过专门训练的研究人员采用标准化的测验量表对人的智力水平进行科学测量的一个过程。（P120）

12. 心理测量第一人——**高尔顿**（P121）

9. 美国心理学的缔造者——**卡特尔**（P121）

10. 智力测验鼻祖——**比奈**（P122）

11. **智力测验方法**：①斯坦福—比奈智力测验 ②韦克斯勒智力测验 ③瑞文标准推理测验（P124）

12. **智力测验的发展历程**：智力测验只指由经过专门训练的研究人员采用标准化的测验量表对人的智力水平进行科学测量的一个过程（P120）

13. **问卷测验法**：采用问卷测验形式测评品德，是一种实用、方便、高效的方法。（P112）

第六章

1. **人格具有两个基础**：遗传生物基础和环境基础（P130）

2. **人格的概念**：“人格”（也称“个性”）一词是从日文引入的，日文中的“人格”则来自对英文“Personality”的意译（P129）

3. **人格的环境基础分为**：孕育环境，家庭环境，学校环境，社会文化环境（P130）

4. **人格特性**：人格的整体性、人格的稳定性、人格的独特性、人格的社会性。（P131）

5. **精神分析理论的创始人弗洛伊德**，将人格分为：本我、自我、超我三部分。（P132）

6. **人格类型理论**：单一类型、对立类型和多元类型。（P132）

7. **人格特质论**：人格特质论起源于 20 世纪 40 年代的美国，代表人物是奥尔波特、卡特

尔、艾森克。(P133)

8. **人格测验概述**: 人格测验简史、人格理论与人格测验的关系 (P134)

9. **人格测量**: 自然实验法、问卷法、投射测验法。(P135)

10. **常见的人格测验分为**: (P137)

- ①艾森克人格问卷 (EPQ)
- ②卡特尔 16 种人格因素问卷 (16PF)
- ③明尼苏达多相人格问卷 (MMPI)
- ④加利福尼亚心理调查表 (CPI)
- ⑤大五人格问卷 (Big Five)
- ⑥罗夏墨迹测验
- ⑦主题统觉测验 (TAT)

11. **兴趣的概述**: 兴趣是个体力求认识某种事物或从事某项活动的心理倾向。(P150)

12. **兴趣分为三个阶段**: 有趣——乐趣——志趣 (P150)

13. 兴趣差异主要表现在以下几个方面: (P151)

- ①兴趣对象的差异
- ②兴趣空间的差异
- ③兴趣稳定性的差异
- ④兴趣效能的差异
- ⑤兴趣的可行性差异。

14. **动机的含义**: 动机是指引起、维持和指引人们从事某种活动的内在动力。(P153)

15. **哈佛大学的戴维.C. 麦克莱兰提出动机分类主要分为三种**: 成就动机, 亲和动机, 权力动机。(P154)

16. **高成就动机的特点**: (P154)

- ①事业心强, 比较实际, 敢冒险
- ②有较高的实际工作绩效
- ③选定目标就会全力以赴地投入工作
- ④把个人成就看得比金钱更重要

17. **动机测验**从成功愿望、影响愿望、挫折承受、人际关系四个维度来考查测试者的心理动力模式。(P155)

18. **职业锚的含义**: 职业锚是指员工在早期工作中逐渐对自我加以认识, 发展出的更加清晰的全面的职业自我观, 是一个人无论如何都不会放弃的最重要的东西。(P158)

18. **职业锚的特点**: 工作价值观, 工作动机的概念更具体且更明确 (P158)

由于实践工作成果的偶然性, 职业锚不可能凭各种测试

职业锚强调了能力, 动机和价值观的互动作用

职业锚在正式工作若干年后才可能被发现

职业锚概念倾向于寻求个人稳定的成长区域

19. **职业锚的类型**: (P159)

- ①技术职能型
- ②管理型
- ③自主独立型
- ④安全稳定型
- ⑤创造创业型
- ⑥服务型
- ⑦挑战型
- ⑧生活型

20. **兴趣测验**: 兴趣测验的基本原理是: 具有一定兴趣模式的被试更倾向于寻找特定的职

业类型，并且一旦从事这种职业，被试会比其他人适应得更好。（P152）

第七章

1. **能力的概念**：在心理学上，能力是指顺利完成某种活动所应必备的直接影响活动效率的心理条件。（P168）

2. **能力的自身特点**：（P168）

①首先它在一个人的活动中表现出来，又在所从事的活动中得到发展

②其次是一个人的个性心理特征

③再次顺利完成某项活动所必须具备的心理特征

④最后是保证取得成功的基本条件和必要条件

3. **能力的分类**：一般能力与特殊能力(P169)

4. **知识、技能与能力之间的区别联系**：（P170）

①能力是掌握知识、技能的必要前提

②能力的高低直接影响着掌握知识难易、速度和程度，也决定着对知识技能的运用及解决实际问题的程度

③知识和技能反过来也是形成能力的基础，任何能力的发展均是以知识手段螺旋式推进的。

④联系：能力与知识、技能的关系虽然是如此的亲密，但三者发展的路径可能并不完全一致。

5. **一般能力测评**：书写能力测评、操作能力测评、机械能力测评、创造能力测评.(P172)

6. **操作能力测验有**：珀杜插板、克劳福德灵活性测验、奥康纳测验。（P172）

7. **创造能力测评**：托兰斯创造性思维测验、威廉斯创造力测验系统、南加利福尼亚大学测验。（P174）

8. **职业能力倾向测评**：一般职业能力倾向测试、特殊职业能力测验、专门职业能力倾向测验（P176）

9. **专门职业能力倾向测验**：1. 行政职业能力倾向测验的内容结构。（P178）

2. 知觉速度与准确性测验。

3. 数量关系测验

4. 资料分析测验

5. 言语理解和表达测验

6. 判断推理能力

10. **知识测评的主要方法及其特点**：知识测评可通过心理测验、面试、情景测验、试用等方式进行，其中最简单、最有效的方式是心理测验。知识测验的主要方法为笔试。（P183）

11. **知识的含义**：知识是指人们在生活、工作、学习等各种实践活动中所获得的对客观事

物的认识与经验的总和，是人员综合素质的重要组成部分。（P182）

12. **知识测评的层次：**知识、理解、应用、分析、综合、评价。（P183）

13. **笔试主要特点：**（1）灵活、系统、容量大。（2）信度、效度相对较高。（3）经济、快速、效率高。（P184）

14. **笔试的实施程序：**（1）准备阶段。（2）制卷阶段。（3）实施阶段。（4）评卷阶段。（P184）

15. **制卷阶段：**制卷阶段是整个笔试的核心，制订编题计划是制卷的第一环节，编写试题、审题、组卷是制卷的中心环节。（P184）

16. **客观性试题的特点：**（1）知识涵盖面广。（2）测评信度较高。（3）综合性能不够。（4）测评效度较低。（5）命题难度大。（P186）

17. **主管性试题的特点：**（1）综合性能强。（2）测评效度相对较高。（3）命题较简便。（4）测评信度较低。（P187）

18. **试题编制的基本原则：**（1）命题依据明确。（2）试题内容科学合理。（3）试题形式恰当。（4）试题表述规范清晰。（5）试题难度合适。（6）试听格式应统一。（7）试题题量要满足需要。（P188）

19. **测评试卷的组织：**（1）试题审查。（2）试题编排。（3）编制试卷复本。（P189）

20. **专业知识测评概述：**专业能力是人员能力测评的重点，而专业知识是专业能力形成与发展的基础，因此，知识测评是人员专业能力的重要组成部分。（P182）

第八章

1. **绩效评估概述：**绩效评估指根据人力资源管理工作的需要，评估员工的工作结果及其影响性行为、表现和个人特征的活动。（P196）

2. **绩效评估的目标：**发展规划目的、人事管理目的、员工开发目的。（P197）

3. **绩效评估系统的标准：**1. 保持与组织发展的一致性。2. 绩效系统的标准化。3. 绩效系统的可接受性。4. 绩效系统的明确性。5. 绩效的评价期。6. 合格的评价者。（P198）

4. **绩效评估的基本方法：**比较法、特质法、行为法、作业标准法、质量法。（P201）

5. **行为法：**1. 关键事件法。2. 混合标准量表法。3. 行为锚定等级评价法。4. 行为观察评价法。5. 叙述法（P203）

6. **绩效评估系统的设计：**获取对评估系统的支持、选择适当的评估工具、选择评估者、确定评估的恰当时间（P208）

7. **反生产行为可分为四大类：**生产越轨、财产越轨、政治越轨、个人攻击。（P195）

8. **典型绩效：**指的是每日平时的工作，员工并不知晓他们的绩效可能会被观察甚至被评估，也并没有有意识地展现出他们的绝对最佳绩效水平，同时这种绩效是在长时间中得到展现的，典型绩效代表的是日常活动中最广泛的部分。（P195）

9. **绩效评估的信息来源：**（P211）

①员工的上级管理者 ②被评价人的下属 ③被评价人的同事

④被评价人本人 ⑤内外部顾客

10. **绩效评估中的误差及其控制**：1. 偏见误差。2. 对比误差。3. 分布误差。4. 晕轮误差。
(P211)

11. **绩效反馈**：1. 反馈应当是经常性的，而不应当是一年一次。(P215)

2. 讨论时建立友好的气氛。

3. 在评价面谈之前让员工本人先对个人的绩效进行自我评价。

4. 鼓励员工积极参与绩效反馈的过程。

5. 讨论中要包括赞扬，也要包括建设性意见。

6. 以积极、有利于将来提高绩效的语气结束讨论。

12. **绩效评估的新方法**：(P217)

①360 度绩效评估法（通过不同的考核者从不同角度来考核，全方位，准确地考核员工的工作业绩。）

②平衡计分卡（四个不同的视角：财务视角，顾客视角，内部运作流程视角，学习与发
展视角）

③关键业绩指标法

④基于胜任力的绩效评估体系

第九章

1. **面试的类型**：1. 面试形式的多样化。2. 面试内容的全面化。3. 面试程序的规范化。4. 面
试考官的专业化。5. 面试评测标准的科学化 (P225)

2. **面试的概念及其特点**：客观性、直观性、灵活性、互动性、主观性。(P226)

3. **面试的内容**：(P228)

①仪表风度 ②口头表达能力 ③综合分析能力 ④应变能力和情绪能力

⑤知识面 ⑥工作经验 ⑦兴趣爱好 ⑧工作态度与求职动机

4. **面试的主要功能**：(P229)

①可以确认个人简历中的有关信息 ②可以弥补笔试的不足

③可以考察笔试中难以考察的素质

④可以灵活、具体地评价被试的知识经验、能力品质

5. **面试的分类**：常规面试、情景面试、压力面试、行为描述面试。(P230)

6. **按照面试的标准化程度分**：结构化面试、非结构化面试、半结构化面试(P231)

7. **根据面试的进程分类**：一次性面试、分阶段面试。(P231)

8. **面试的程序**：1. 选择合适的主试。2. 科学分析工作需求。3. 审查履历表和自荐信。4. 营
造友好的面试环境和氛围。5. 被试的面试准备。6. 面试试题的编制。(P233)

9. **面试的实施过程**：1. 热身阶段。2. 熟悉阶段。3. 核心考察阶段。4. 结束阶段 (P234)

-
10. **面试应当避免的误区**：首因效应、晕轮效应、选择性知觉、他人的影响。（P237）
11. **评价中心**：评价中心是以测评管理素质为中心的一组标准化的评价活动。（P239）
12. **评价中心的特点**：1. 综合性。2. 情景模拟性。3. 动态性。4. 标准化。5. 全面性。（P239）
13. **评价中心的主要形式**：公文处理、小组讨论、管理游戏、角色扮演（P241）
14. **评价中心的操作程序**：1. 工作分析。2. 情景设计与成功行为特征的搜集。3. 评价人员的选择和培训。4. 选择恰当的评价技术组合。5. 实施测评和观察记分。（P245）
15. **评价中心的主要缺点**：（P246）
- ①花费大，代价高 ②应用范围小 ③专业性强 ④评价中心的质量很难鉴定
16. **评价中心失败的主要原因**：（P247）
- ①工作分析不充分 ②情景设计不科学 ③主试培训不充分
- ④行为记录和评分不够规范 ⑤得不到高层主管的支持与帮助
17. **其他测评方法**：传记资料、背景调查、推荐信、工作样本（P248）
18. **传记资料的优点**：（1）形式标准化，数据可量化。（2）客观性和真实性较强。（3）适用范围广泛。（4）测评要素全面。（5）使用成本低。（P249）
19. **测评内容**：个人的基本信息、个人的工作经历、个人生活状况。（P250）
20. **背景调查的概念**：背景调查是指通过从外部应聘者提供的证明人或以前的工作单位那里收集资料，来核实应聘者的个人资料的行为，是一种能直接证明应聘情况的有效方法。（P252）
21. **工作样本**：工作样本又称为工作抽样，就是创造一个小型的工作环境，让求职者通过完成各种任务来展示他们是否具备工作所需的才能。（P257）

第十章

1. **人力资源测评结果分析**：人力资源测评结果的表示方法、测评指标的量化、测评内容分析（P264）
2. **人力资源测评结果的表示方法**：文字表述法、表格表述法、图形表述法。（P264）
3. **测评数据处理**：测评指标的量化、测评数据的计算。（P265）
4. **测评内容分析**：1. 整体分布分析。2. 总体水平分析。3. 差异分析。（P269）
5. **测评报告**：人力资源测评报告的撰写是人力资源测评的最后一环，也是最重要的一环，因为人力资源测评的精巧设计、专业测评、精确分析、严谨建议都将通过人力资源测评报告来展示。（P270）
6. **人力资源测评报告一般包括**：1. 测评归类信息。2. 被测评者信息。3. 测评项目。4. 测评结果。5. 结果分析。6. 总评。7. 复核意见。8. 责任人信息。（P270）
7. **个人报告**：1. 结构性。2. 逻辑性。3. 详尽性。4. 客观性。（P270）
8. **测评总结过程中注意避免的问题**，以保证测评结果公正、科学、客观、有效：（P273）

-
- ①避免首因效应和近因效应
 - ②避免晕轮效应
 - ③避免定势效应
 - ④避免趋中趋势和极端趋势
 - ⑤避免解释不足和解释过度
 - ⑥避免宽容倾向和严厉倾向

9. 测评结果的使用：（P275）

- ①作为培训和开发的依据
- ②作为选拔和甄选的重要参考
- ③作为绩效考核的参考
- ④作为个体和组织发展的跟踪

10. 加权系数的确定方法：（1）经验加权法。（2）专家估计法。（3）统计分析法。（4）比较评分法。（5）德尔菲法。（P266）

11. 测评数据的计算：1. 加法汇总法。2. 算术平均法。3. 加权求和法。4. 加权平均法。5. 连乘综合法。（P267）

12. 计算机技术在人事测评中的应用：现代科学技术发展日新月异，计算机、网络技术的出现和不断更新，改变了人们的生活和工作方式，也对人力资源测评产生了巨大影响。（P277）

13. 计算机自适应测评的特点：1. 高效性 2. 安全性 3. 生动性 4. 便捷性 5. 灵活性（P280）

14. 计算机测评系统的功能：测评生成功能、修改调整功能、数据库管理功能、结果生成和统计功能、自动产生结果报告。（P282）

15. 人事网络测评：网络测评的主要方法、网络测评的特点（P283）

16. 计算机自适应测验的理论基础是项目反应理论（P279）

17. 计算机自适应测评编制中的两个关键步骤：建立测验题库和题目编排策略（P280）