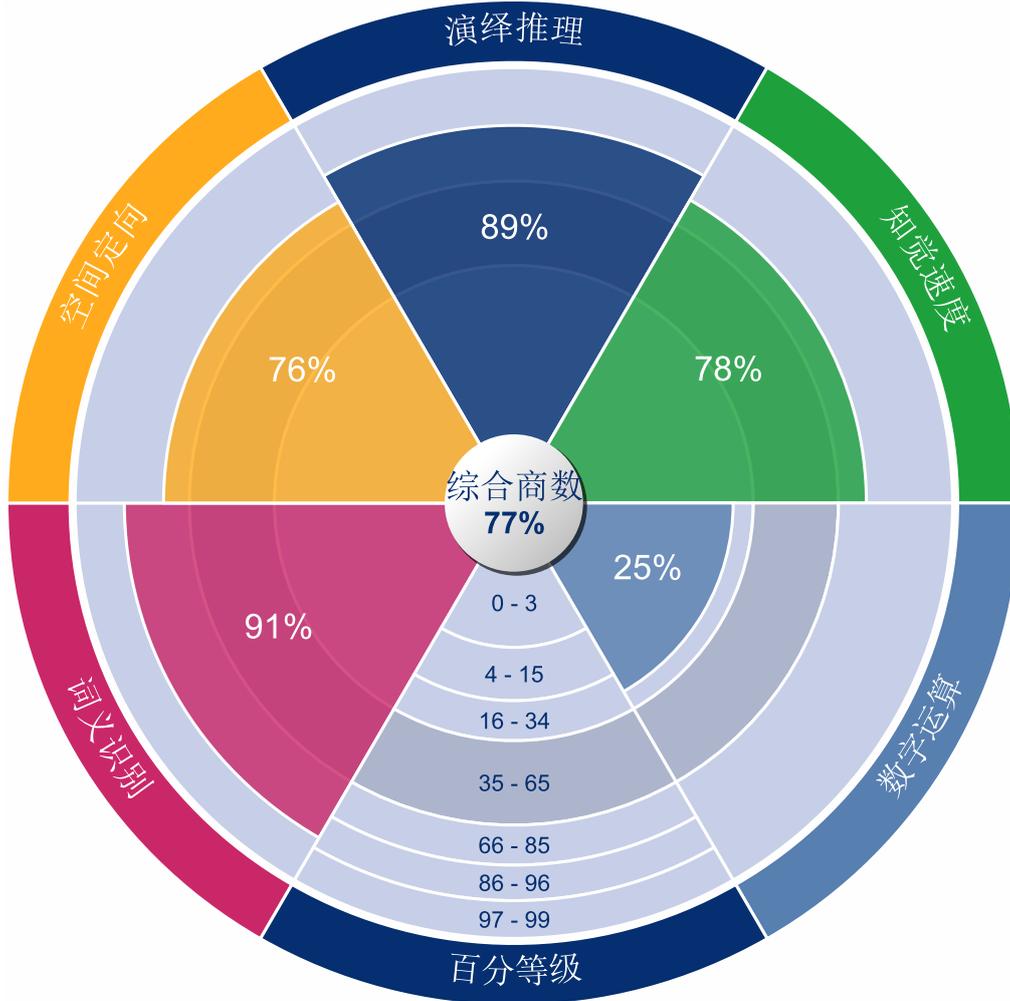




GIA报告: Thomas Sample

2019/12/10
内部保密文件



	演绎推理	知觉速度	数字运算	词义识别	空间定向	综合商数
百分等级	89	78	25	91	76	77
完成数量	48	41	15	38	15	
正确数量	48	40	12	37	14	
错误数量	0	1	3	1	1	
调整分数	48	39.75	10.5	36.5	13.5	

托马斯GIA

整体百分等级是对五项分测试的综合评价，包括知觉速度、演绎推理、数字能力和准确度、词义识别和空间定向。整体百分等级着眼于受试者的一般智力，同时从某个角度反映个体的流体和晶体智力水平，注重受试者的信息加工速度、注意力集中水平、培训及快速成功的潜力。

Thomas Sample的测试结果在人群中处于均值以上的位置，位于常模的前34%。这预示着他/她能非常迅速地掌握新技巧、新技能。比起大多数人来说，他/她能更快地适应变化的环境，迅速的加工新信息，有良好的接受新信息的能力。

演绎推理



问题完成数: 48 问题正确数: 48

演绎推理能力测试考查人们对信息进行加工推理并得出正确结论的能力。本项测试能够考察个体获得口头或书面信息后短时间内保持信息并利用该信息解决问题的能力。分数越高说明个体逻辑推理能力越强。

以下内容描述了Thomas Sample在演绎推理能力测试中的表现:

- 位于常模的前14%
- 得出正确结论的能力高于平均水平
- 在获取书面及口头信息，短时保持信息并用于解决问题时感到比较容易
- 口头推理能力可能较好
- 根据已有信息进行逻辑推理的速度较快

知觉速度



问题完成数: 41 问题正确数: 40

知觉速度测试考查人们对周围信息的敏感程度；发现文字、数字及图表中错误的的能力；忽略无关信息的能力；对图形进行比较并发现其相同和不同的能力。这项测试能够考察个体纠错能力，受试者的理解和文字能力。较高的分数说明个体具备较高的在脑海中比对及匹配图形和文字的能力。同时，测试也告诉我们个体发现不匹配信息的能力。

以下内容描述了Thomas Sample在知觉速度测试中的表现:

- 常模的前34%
- 能够很快的发现文字、数字及图表中的错误
- 高于正常水平的纠错能力
- 在头脑中进行信息对比的能力处于相当高的水平
- 能够非常容易的自动剔除无用信息

数字运算



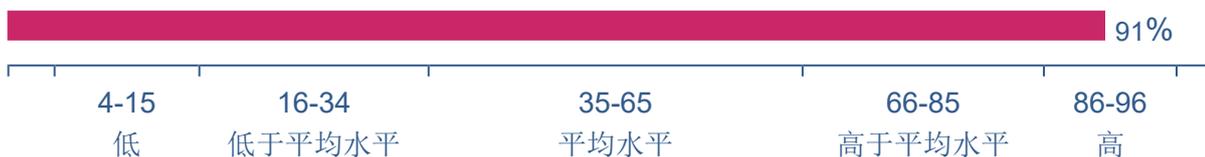
问题完成数: 15 问题正确数: 12

数字能力和准确度测试考察数字处理和逻辑操作，以及个体能在多大程度上舒适地处理大批量概念的能力。本测试对于需要经常或长时间集中精力数字能力的工作角色非常重要。

以下内容描述了Thomas Sample在数字能力和准确度测试中的表现:

- 低于常模均值水平
- 处理大批量数字信息时，可能缺乏信心
- 进行数字计算时可能速度较慢
- 处理数字信息时可能感到困难
- 处理数字信息时，可能难以保持注意力的集中，此方面能力低于多数人

词义识别



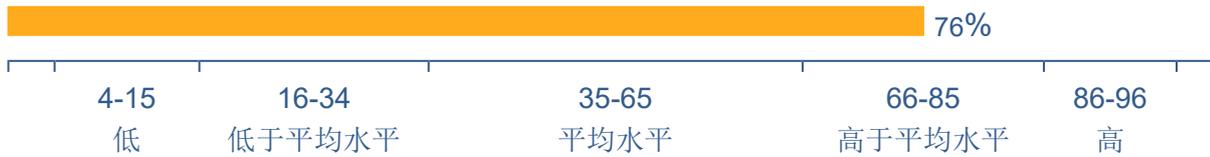
问题完成数: 38 问题正确数: 37

该测试与个体词汇量和相关的知识量有关。它考察个体对大量词汇的意义理解，及识别同义词或反义词的能力。该能力在需要清晰了解书面文字或口头沟通框架的工作环境中较为重要。在此项得分较高的个人可能具备较好的一般认知能力，能够较快地吸收新信息。

以下内容描述了Thomas Sample在词义识别能力测试中的表现::

- 常模的前14%
- 对通用的词汇有非常出色的理解力
- 可能词汇量非常大
- 能够非常流畅地表达个人想法和意见
- 能够非常快地吸收新信息
- 可能具有一般水平以上的智力水平

空间定向



问题完成数: 15 问题正确数: 14

空间想象能力测试考查在大脑中进行图形翻转的抽象视觉能力，此能力将机械推理能力及个体在头脑中进行图形比对的空间想象能力联系起来。需要理解及实施与此能力相关的任务时，这项能力比较重要。对于某些设计类工作，比如需要考察部分与整体之间协调关系时，能够考察职位适合程度。

以下内容描述了Thomas Sample在空间想象能力测试中的表现:

- 常模的前34%
- 适合承担设计类和机械类职位
- 在理解图表和图形时感到比较容易
- 有良好的空间想象能力

托马斯GIA

该测试能够衡量个体在测试时的表现，从而帮助了解候选人是否适合担任某职位或成功的完成某种培训任务。除测试结果外，还应考虑其它可能影响工作表现的重要因素，如经验、教育背景、其它书面测试结果、曾有的培训经历以及将对其进行的指导策略或需要其解决的特定问题有哪些。在所有情况下，都应由经过托马斯培训的认证分析师进行结果解释。

注意事项

以下内容用以解释GIA相关的重要规则和术语。

1.无效

某项测试出现无效的时候，在屏幕上会显示警告信号。此时，需要询问测试成绩过低乃至出现无效的原因，特别当其它分项测试成绩较高时，这一点更要多加注意。我们需要确定，是否受试人在没有完全理解题意或其它不利于测试成绩的情况下就开始了测试。这时候，我们建议根据受试的实际情况而不是测验程序对其进行评估，在解读综合培训商数时也需要格外注意。

2.极高或极低

当某项分测试成绩与其它分测试成绩相比极高或极低的时候，我们能够发现结果中存在明显的矛盾。

正确的面试流程中我们应该能够在候选人能接受，且不会误导打击候选人的情况下，了解极高或极低的原因。有时关于低分的解释可能无法让人满意，应有技巧得避免留下以单一某项测验将决定受试是否适合某项工作的印象。

评估极高或极低分数时，个体的测试结果应被谨慎对待，雇主应考虑工作中可能需要慢节奏、有紧密指导的工作。

3.平等原则

- a) 在施测前解释清楚所需要的步骤，并进行练习，确保受试人能够完全理解。
- b) 决不把测试结果作为受试者未被录用的唯一原因。
- c) 如有受试声明任何文化、语言或其它特殊原因导致结果不佳，则GIA结果只能作为参考，而不能影响后续的选拔流程。
- d) 本测试不能作为单一标准和决定因素，否则将视为歧视。

需要更多相关信息，可参考托马斯相关培训资料。

GIA Profile Chart: Thomas Sample
GTI: 58

T-Score	演绎推理	知觉速度	数字运算	词义识别	空间定向	百分等级	GTI
73						99	
71						98	
69						97	Top 3%
68						96	
66						95	
-							
-							
-							
63						90	
60						85	Top 14 %
-							
58						80	
57						75	◆
55						70	Top 34 %
54						65	
53						60	
51						55	
50						50	
49						45	
48						40	
46						35	
45						30	Below Avg.
43						25	
42						20	
-							
40						15	low
37						10	
-							
34						5	
33						4	
31						3	Very Low
30						2	
27						1	