



# 中华人民共和国国家标准

GB/T 14195—93

---

## 感官分析 选拔与培训 感官分析优选评价员导则

Sensory analysis—General guidance for  
the selection and training of selected assessors

1993-03-01 发布

1993-09-01 实施

---

国家技术监督局 发布

# 中华人民共和国国家标准

## 感官分析 选拔与培训感官分析 优选评价员 导则

GB/T 14195—93

Sensory analysis—General guidance for  
the selection and training of selected assessors

### 1 主题内容与适用范围

本标准规定了选拔与培训感官分析优选评价员的准则与程序。

本标准的基本原则适用于各类感官分析优选评价员的选拔与培训。在制订各类感官分析优选评价员的选拔与培训程序时应参考本标准。

### 2 引用标准

- GB 10221.1~4 感官分析术语
- GB 10220 感官分析方法总论
- GB 12310 感官分析方法 成对比较检验
- GB 12311 感官分析方法 三点检验
- GB 12312 感官分析 味觉敏感性的确定
- GB 12313 感官分析方法 风味剖面检验
- GB 12314 感官分析方法 不能直接感官分析的样品制备准则
- GB 12315 感官分析方法 排序法
- GB 12316 感官分析方法 “A”—“非 A”检验

### 3 初选

#### 3.1 目的

初选包括报名、填表、面试等阶段,目的是淘汰那些明显不适宜作感官分析评价员的候选者。初选合格的候选评价员将参加筛选检验。

#### 3.2 人数

参加初选的人数一般应是实际需要的评价员人数的两至三倍。

#### 3.3 人员基本情况

应了解候选评价员以下情况并依此决定候选评价员是否参加筛选检验。

##### a. 兴趣和动机

对感官分析工作的兴趣和动机是关系到今后能否认真学习和正确操作的基本因素,因此需掌握候选评价员这方面的情况。

##### b. 评价员的可用性

候选评价员应能参加培训和以后的评价工作,出勤率至少要达到 80%。那些经常出差或工作繁重的人不宜参加感官分析工作。