

- 本书研究成果：1996年获得北京市第四届哲学社会科学优秀研究成果二等奖
1998年获得国家教育部颁发的全国普通高等学校人文社会科学
研究成果“管理学”二等奖（一等奖空缺）

人才品德测评的 理论与方法

Theory and Methods of Moral Quality Assessment

肖鸣政 著



中国劳动社会保障出版社

本书是教育部“十五”规划教材，也是教育部“十五”规划重点教材。本书可作为高等院校人力资源管理专业及相关专业的教材，也可供从事人力资源管理工作的实际工作者参考。

人才品德测评的理论与方法

（第二版）

孙继业 著

中国人事出版社

本书研究成果

◎1996 年获得北京市第四届哲学社会科学优秀研究成果二等奖

◎1998 年获得国家教育部颁发的全国普通高等学校人文社会科学
研究成果“管理学”二等奖（一等奖空缺）

人才品德测评的理论与方法

Theory and Methods of Moral Quality Assessment

肖鸣政 著

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才品德测评的理论与方法/肖鸣政著. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2008

ISBN 978-7-5045-7250-9

I. 人… II. 肖… III. 品德教育-教育测验 IV. G416

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 107995 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出 版 人: 张梦欣

*

北京新华印刷厂印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 30.25 印张 431 千字

2008 年 7 月第 1 版 2008 年 7 月第 1 次印刷

定价: 58.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

内 容 提 要

品德是现代人力资源结构中最具开发价值与潜力的部分，品德是人力资本中含量最高的资本，品德是人才素质测评中最困难的核心点与关键点。人才品德不是能力，但是却对于能力形成、发展与发挥产生关键制约作用。因此，谁能够解决品德测评问题，谁就有资格获得诺贝尔奖。本书不是企求解决品德测评的所有问题，只是尽力回答品德测评过程及其研究中的一些理论与方法问题。因此，本书主要从理论与实践、历史与现实、外国与中国三个不同的时间、空间与研究维度来回答三个问题：品德要不要测评？品德能不能测评？品德怎么进行测评？全书共十七章，分为理论研究、历史方法、外国方法、现状分析、思考对策和实验探索六篇。本书中所包括的相关研究成果1996年获得北京市第四届哲学社会科学优秀研究成果二等奖；1998年获得国家教育部颁发的全国普通高等学校人文社会科学研究成果“管理学”二等奖（一等奖空缺）；1999年获得国家教育部颁发的全国第二届教育科学优秀研究成果奖一等奖。

Abstract

Morality is the most valuable component to be developed in modern human resource structure and it also has the highest potential to be developed. Morality is the most valuable capital among human capital and it is also the most difficult core point and key point in talent quality assessment. Talents morality is not ability, however, it plays a very important role in its formulation, development and full excavation. As a result, a person who could solve the problem of morality assessment is qualified for Nobel Prize. This book doesn't attempt to solve all the problems in morality assessment, and it only tries hard to answer some questions related to theories and methods in the process of morality assessment. Thus, the book aims to answer three questions combining theory with practice, history with reality, and foreign countries with China: Is it necessary for us to assess morality? Is it possible for us to assess morality? How should we assess morality? The book consists of seventeen chapters and divides its content into six parts: theoretic research, historical analysis, foreign research, status survey, difficulties discussion and empirical studies. Related findings in this book had been awarded with second prize of Beijing Excellent Achievements for the Philosophy & Social Science Research of 1996; it had also been awarded with second prize in Management (first prize is vacant) for Excellent Achievements in the Social & Humanity Science Research of Chinese Colleges and Universities, by Ministry of Education of China in 1998. And the finding also won the National First-Prize for Excellent Education Scientific Research by Ministry of Education of China in 1999.

序言

每个人都愿意在别人面前展示自己的知识才能与身体素质，但是却不太愿意让人了解自己的品德实质。品德测评是当前人才测评、人才选拔、教育评价、心理测量等多学科领域研究与实践中遇到的一个难点，也是人力资源管理学、教育学、心理学与管理学中共同关注的重要课题。肖鸣政同志自 1985 年以来，一直坚持研究 20 多年不间断，发表品德测评与应用系列研究论文 40 多篇、专著三部，确实不易，充分显示了中国学者的责任心与真挚性。《人才品德测评的理论与方法》，是他在《品德测评的理论与方法》基础上经过两年多时间修改的成果。这也是他对博士论文精华的提炼与这些年来品德测评实践经验的总结。

当年他在《品德测评的理论与方法》一书中所展示的成果，经专家鉴定确认，在国内同类研究中居领先水平。该书被列为国家“八五”重点出版图书，1995 年出版后一直深受读者好评。1996 年《品德测评的理论与方法》获得北京市第四届哲学社会科学优秀研究成果二等奖；1998 年获得国家教育部颁发的全国普通高等学校人文社会科学研究成果“管理学”二等奖（一等奖空缺）。《人才品德测评的理论与方法》是对《品德测评的理论与方法》的进一步完善与修改，更具新颖性、学术性与应用价值。

肖鸣政同志是北京大学政府管理学院人才与人力资源研究所教授，行政管理学系主任，北京大学人力资源开发与管理研究中心主任。他是我国第一个专门研究人才品德测评问题的博士，曾经在中国人民大学劳动人事学院长期担任人员素质测评课程的教学工作，是中国人力资源开发研究会常务理事。我作为中国人力资源开发研究会副会长与中国人才研究会人才测评专业委员会顾问，尤其是作为他的同事，对他在人才素质测评与选拔研究方面取得的重要学术成就感到十分高兴。

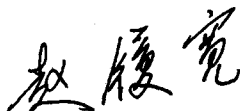
当前，我国正处于社会经济发展的关键时期，面临着人才战略研究的重要任务，迫切需要进行各类人才队伍的建设、人才素质的开发与人才选

拔的科学化，这一切都离不开品德测评机制与体系的研究。

人才的交流、调配与开发，有赖于对人才素质的科学测评。关于智能与体质的测评，已有一些公认的手段与方法，而品德素质的测评，目前既缺乏理论上的研究又缺乏实践经验。现代人力资源管理研究表明，随着高科技、高文化的发展，劳动者的品德素质在生产中的作用将日趋重要。随着新经济的到来，有人预测，人力资源管理的重点与关键，将是开拓进取、协作竞争、务实求效等品德素质的测评与开发。组织设计、工作设计和人员配置，应最大限度地保证劳动者个性与潜能的全面和谐发挥。劳动生产率与产品质量的提高，不仅涉及待遇的提高，设备、技术与管理的改进，而且涉及组织文化的建设与劳动者品德素质的提高。大量事实表明，人力资源中的品德因素对组织的成败兴衰有着更独特的决定作用。可见，作为一种科学手段的品德测评对人力资源的管理与开发，有着十分重要的意义与广阔的应用前景。

《人才品德测评的理论与方法》一书，对古今中外品德测评研究与成果做了较全面的挖掘，并根据当前品德测评中的难点，从浩瀚的古今中外文献中提取有关的思想方法，充分体现了古为今用、洋为中用、开发中国传统文化宝库、为现代经济社会建设服务的研究作风；全书在系统深入分析当前品德测评现状与问题的基础上，创立概念、建构理论、抓住难点与关键、提出对策，并潜心进行大量实验。这使全书的内容，不但观点新颖、脉络清晰、结构严谨，而且充分体现了作者严谨的治学态度和扎实的研究功底；书中对最为敏感的量化问题与颇为棘手的诸多难点，均做了深刻揭示与独到论述，对品德测评指标的制定，提出了颇具特色的目标库理论与方法，所建构的 OSL 与 FRC 两种品德测评方法，虽然是针对学校人才培养进行设计的，但其中的原理与方法，对企业管理与公共管理中的人才测评与开发，均有启示与借鉴之处。

总之，我认为《人才品德测评的理论与方法》是一本既有理论深度又有实用价值的优秀著作，在管理学、教育学、心理学、人力资源开发、人员素质测评等与人有关的研究领域中，都具有广泛的参考与应用价值。



2008 年 7 月 10 日

什么是人才，人们可以做出无数的解释与回答。孔子理想中的人才“贤才”，即具有高度道德修养而又博学多能的人。墨子理想中的人才“贤良之士”，即厚乎德行、辩乎言谈、博乎道术的人。现代社会的人才，我们认为具有“三识”“三能”“三力”与“三效”的人，即是那些有学识、见识与共识的人，有技能、才能与德能的人，有能力、潜力与实力的人，是那些能够创造效果、创造效率与创造效益的人。这些人是有才干、又能干与特别实干的人，是想干事、能干事、能干成事与靠得住的人。想干事的人，就是那些思想态度好、职业动机强的人；能干事的人，就是那些好学多能的人；能干成事的人，就是那些为人好、能够争取良好的人际关系和工作环境的人；靠得住的人，就是那些具备相关品德、无政治风险的人。因此，品德素质是人才素质结构中的核心与关键部分，对人才的其他素质具有决定性和导向性作用，它不仅是人才能力结构的基础，决定着人才相应能力的形成，还制约人才能力结构的发展和发挥。所以，品德在人才能力结构的形成、发展和发挥中具有核心作用，在现代人力资源开发与管理中具有关键地位。人才选拔，在很大程度上就是基于科学品德测评之上的人才选拔；人才管理，在一定程度上就是基于科学品德测评之上的人才识别、人才任用、人才保护与人才分流；人才开发，在一定程度上就是基于科学品德测评之上的人才培养、人才选拔、人才激励与潜能开发。

一、修订前后的情况介绍

品德测评问题研究，被我国著名教育学家王逢贤先生称为“世界性的难题”^①，我是1985年开始对这个课题产生兴趣并且进行研究的。1986年6月我完成了两篇论文：“思想品德测量可能性之探讨”（后发表于《教育论丛》1987年第1期）与“思想品德结构特征与思想品德评价原则”〔后

^① 王逢贤，谈谈德育研究的课题和方法问题，教育科学研究通讯，1986，4

发表于《东北师范大学学报》(教育版)1987年第1期]。到1995年6月,我一共发表了大约20篇论文,出版了三本专著,这些关于品德问题的研究成果,先后四次获得国家级、省部级的一、二、三等奖励。

《品德测评的理论与方法》是1993年在我博士论文基础上扩充写成的一本学术专著,也是全面总结我1985年以来发表的大量论文、对品德测评问题研究更加深入与系统化的一本学术专著。自1995年出版以来,深受读者与专家好评。1996年获得北京市第四届哲学社会科学优秀研究成果二等奖;1998年获得国家教育部颁发的全国普通高等学校人文社会科学研究成果“管理学”二等奖(一等奖空缺)。本书还在国际图书博览会上获得广大读者好评。

由于品德测评问题的研究十分复杂,也限于研究条件与经费的制约,原书中关于品德测评问题研究的案例与实验对象,我所选择的主要是中小學生,但是其中得出的一些研究结论与规律,同样也适用于成年人。因此这本书出版后受到了广大企事业单位组织人事部门读者的好评,其中许多理论方法在公共部门、军队、企业与党政机关得到广泛应用。2006年受到中国劳动社会保障出版社相关部门负责同志的关注与重视,他们期望我能够把15年来的新研究成果增加进去,并且扩大品德测评在成年人中应用的范围,介绍企业与公共部门的应用情况。

通过两年来的努力,我们广泛收集了国内外的相关研究成果,在系统分析与归纳这些新成果的基础上,结合自己这些年来在企事业单位与公共部门咨询的实践体会,对于1995年出版的《品德测评的理论与方法》做了较大的修改。修改的思想与内容具体说明如下:

1. 尽量保留原创著作中的基本理论与方法,把能够适用于成年人品德测评的理论与方法全部保留。在修改过程中这些部分只做少量的文字修改,不做结构与实质性的变化。

2. 把原书中一些只适用于中小學生或者比较具体与特殊的品德测评方法与内容全部删除,进一步提升原创著作中品德测评理论与方法的通用性。例如,我们对原书中第一章第一节和第二节、第三章第四节、第六章第二节、第七章第三节、第八章第三节、第十章、第十二章、第十五章、第十九章以及附录1全部进行了删除,对于其他许多章节也做了适当修改。

3. 把国内外近年来在企事业单位与公共部门应用的一些品德测评方法尽可能补充到本书中来。例如,我们除了把大量相关新研究成果与应用的案例增加到第一章、第三章、第七章与第十七章外,还增加了第十章——当前公务员管理中的品德测评方法。

4. 我们把原来的五个篇章结构调整调整为六个篇章结构, 包括理论研究篇、历史方法篇、外国方法篇、现状分析篇、思考对策篇和实验探索篇, 更加合理与均衡一些。

二、本书内容的说明

品德是现代人力资源结构中最具开发价值与潜力的部分, 品德是人力资本中含量最高的资本, 品德是人才素质测评中最困难的核心点与关键点。因此, 谁能够解决品德测评问题, 谁就有资格获得诺贝尔奖。本书不是企求解决品德测评的所有问题, 只是尽力回答品德测评过程及其研究中的一些理论与方法问题。因此, 本书主要从理论与实践、历史与现实、外国与中国三个不同的时间、空间与研究维度来回答三个问题: 品德要不要测评? 品德能不能测评? 品德怎么进行测评?

面对品德测评课题, 人们首先提出的问题是为什么去研究品德测评问题? 怎么去研究品德测评问题? 什么是品德测评问题? 品德能进行测评吗? 如果品德可以测评, 那么品德测评能给我们带来哪些价值与作用呢? 因此本书的理论研究篇包括第一、二、三、四章, 主要阐述品德测评是否可能、是否必要以及如何研究的问题。第一章主要说明品德测评问题研究的价值与意义是什么, 研究过程中可能遇到的问题与难点是什么, 我们应该确立什么样的目标与思路; 第二章主要说明什么是品德, 什么是品德测评, 品德测评是否具有可能性, 在什么条件下具有可能性, 品德测评能否进行量化以及如何量化等问题; 第三章主要说明品德测评的现实需求是什么, 品德测评的基本功能是什么, 品德测评为什么是必要的; 第四章主要说明品德测评的实质是什么, 品德测评的心理学含义是什么, 数学含义是什么, 哲学含义是什么, 人力资源开发学含义是什么。

当我们认为品德可以测评、有必要测评及了解品德测评是什么之后, 人们接着提出的问题就是如何测评。因此, 本书的历史方法、外国方法、现状分析三篇先从历史、外国及现状方面来介绍前人与现代人是怎么进行品德测评的; 然后本书通过思考对策与实验探索两篇来介绍如何进行品德测评, 包括怎么解决品德测评的难点与关键问题, 怎么把品德测评应用到人才开发与人才选拔的实践过程中来。历史方法篇包括第五章与第六章, 主要阐述中国古代人们是如何进行品德测评的, 有哪些做法与想法; 外国方法篇介绍了美国、俄罗斯(原苏联)、日本、韩国与新加坡等国家的品德测评方法及其研究成果; 现状分析篇介绍了目前人才培养与公务员管理中的一些品德测评方法, 并且对这些方法进行了特点分析与模式比较; 思考对策篇对于品德测评指标设计中的量化问题, 对于要素筛选、客观度与

有效性的检验、行为德行的计量、定性与定量测评数据的转换、行为表现中的掩饰性控制等问题,均提出了自己的思考对策;实验探索篇就前面难点思考中提出的品德测评指标区分点与关键点设计对策进行了应用实验,对于 OSL 品德测评方法在人才开发实践中的应用和 FRC 品德测评方法在人才选拔实践中的应用,均做了深入的实验研究,取得了令人满意的效果。

最后,本书第十七章在总结前十六章内容的基础上对于品德测评问题做了深化与展望。对于目前品德测评问题解决的程度做了一个评价,对于品德测评问题的难点做了估计,对于如何深入研究品德测评问题做了探讨。

三、致谢

中国劳动社会保障出版社为本书的再版提供了机会,仲艳平女士为本书的编辑与出版付出了辛勤劳动;杨京涛、任燕和张丁予为本书修订做了资料收集工作,提供了一些案例与资料,在此我对于他们的帮助表示特别感谢!我还要继续感谢王逢贤教授、张厚粲教授、鲁洁教授、班华等其他专家教授的指导与帮助,感谢参加品德测评应用实验的全体工作人员的帮助与支持,感谢所有关心与帮助我研究工作的领导、同事及朋友。

四、本书应用建议

因为品德素质对于智力、能力、潜力和体力等其他素质,具有统领协调作用与驱动功能,在人力资源结构及其开发中具有核心与关键作用^①,所以品德测评在现代人力资源管理与开发实践中得到广泛的应用。品德素质的驱动功能影响一个人的能力形成与发展,所以品德测评可以应用于人才选拔与人力资源开发;品德素质的统领协调作用与核心地位影响一个人的为人处世行为,影响一个人的能力发挥,所以品德测评在人岗匹配与绩效考评中具有重要作用;品德素质具有资本性,所以品德测评可以应用于薪酬设计与管理。

具体来说,品德测评可以应用于组织人事管理部门对于党政领导干部的选拔与培养,可以应用于企业人力资源部门对于员工的配置、开发与管理,可以应用于军队对于军官的选拔与培养,可以应用于学校对于人才的选拔与培养,可以应用于公共部门对于公务员的管理。品德测评还可以广泛应用于党政机关各级纪律检查委员会与干部监察局对于领导干部的事前与事中的监察和管理中,把品德测评的软监察与纪律法律的硬监察结合起

① 肖鸣政. 试论品德在现代人力资源结构及其开发中的作用. 中国人民大学学报. 1999, 3

来，从源头上全面保护党政领导干部的成长与发展。

因此，本书对于人力资源开发与管理的实践工作者、理论研究者与教学工作者，具有广泛的参考价值；对于广大的组织人事工作者、企业管理人员、人才培养与管理工作者、军事人才管理工作，具有直接的参考价值；对于心理学与教育学专业的师生具有参考价值；对于人才测评与选拔的理论研究者、教学工作者与实践工作者，均具有直接的应用价值。

肖鸣政

2008年2月16日于北京大学
人力资源开发与管理研究中心

理论研究篇

第一章 绪论//3

第一节 品德测评研究的价值与意义//3

第二节 品德测评研究的困难性与可能性//11

第三节 品德测评研究的目标与思路//15

第二章 品德测评的可能性及其量化问题//19

第一节 品德概念的界定及其特征//19

第二节 品德测评及其可能性//24

第三节 品德测评量化中的几个理论问题//29

第三章 品德测评的必要性与功能//45

第一节 关于品德测评必要性的调查//45

第二节 品德测评的现实需要分析//49

第三节 品德测评的基本功能//52

第四节 品德测评的实效案例//55

第五节 品德测评无必要论的分析//60

第四章 品德测评的实质与学科基础//63

第一节 品德测评的实质//63

第二节 品德测评的哲学分析//64

第三节 品德测评的心理学分析//67

第四节 品德测评的数学分析//69

第五节 品德测评的人力资源开发学分析//70

历史方法篇

第五章 中国古代著名学者的品德测评思想与方法//75

第一节 孔子的品德测评思想与方法//75

第二节 墨家与道家的品德测评思想与方法//84

第三节 孟子等古人的品德测评思想与方法//88

第四节 隋唐及其以前其他学者的品德测评思想与方法//93

第五节 宋、辽、金、元著名学者的品德测评思想与方法//96

第六节 明清著名学者的品德测评思想与方法//103

第六章 中国古代社会管理中的品德测评方法//107

第一节 人才选拔制度中的品德测评方法//107

第二节 古代社会文化中的品德测评方法//110

第三节 古代自我修养中的品德测评方法//116

外国方法篇

第七章 美国等西方国家的品德测评方法//121

第一节 “人才品德测评及其研究并不存在”的质疑与分析//121

第二节 美国等西方国家的品德测评研究//126

第三节 美国等西方国家品德测评的应用//152

第八章 原苏联的品德测评方法//164

第一节 马卡连柯调查评定法//164

第二节 排列分析等品德测评方法//166

第三节 原苏联品德测评标准的特点与启示//172

第九章 日本等亚洲国家的品德测评方法//174

第一节 操行查定法//174

第二节 行动记录法//179

第三节 日本其他品德测评方法 //185

第四节 韩国的品德测评方法 //189

第五节 新加坡的品德测评方法 //194

现状分析篇

第十章 当前公务员管理中的品德测评方法 //199

第一节 公务员品德的特点分析 //199

第二节 公务员品德的结构分析 //201

第三节 公务员品德测评方法及其选择 //215

第十一章 目前品德测评的方法与模式 //222

第一节 品德测评方法的种类与特点 //222

第二节 品德测评模式的分析与比较 //242

第三节 常见品德测评方法的功能与效果 //255

思考对策篇

第十二章 品德测评研究的难点与对策 //261

第一节 测评方法研究的难点与对策 //261

第二节 测评目标体系制定的难点与对策 //282

第三节 品德测评中的掩饰问题与对策 //290

第四节 品德测评理论与实践中的其他问题 //301

第十三章 品德测评的技术问题与对策 //311

第一节 品德测评指标的筛选与检验 //311

第二节 行为德性的计量与转化 //314

第三节 测评数据的简缩、转换及标准化 //322

第四节 定性与定量数据相混时的综合技术 //325

第五节 AHP 技术改进与 DEA 方法的引用 //327

实验探索篇

第十四章 品德测评指标库的建构与应用 // 339

第一节 测评指标体系研究的现状与建库设想 // 339

第二节 品德测评指标库的构成体系与分析 // 346

第三节 测评指标库建构中的问题与建议 // 363

第十五章 OSL 品德测评法及其应用 // 377

第一节 基本思考与设想 // 377

第二节 实验结果（一）及其分析 // 381

第三节 实验结果（二）及其分析 // 390

第四节 实验中的有关问题与讨论 // 392

第十六章 FRC 品德测评法及其应用 // 400

第一节 思考与设想 // 400

第二节 实验过程 // 406

第三节 效果与分析 // 407

第四节 问题与讨论 // 412

第十七章 总结与展望 // 427

第一节 本书企图解决的问题及其解决的程度 // 427

第二节 有待进一步研究的问题及其难度 // 431

第三节 对待品德测评及其研究的态度 // 436

附录 // 441

参考文献 // 457