

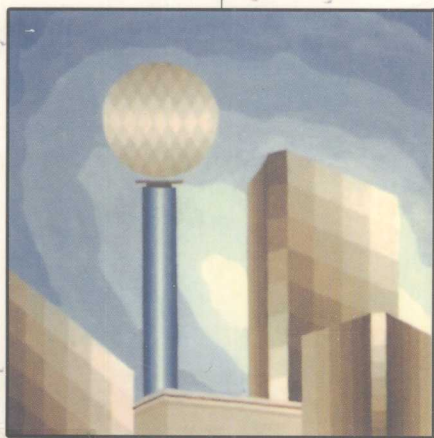
R E N C A I S U Z H I

人才素质

R 测评研究

CEPINGYANJIU

丁晴江 编著



电子科技大学出版社

人才素质测评研究

丁晴江 编著

江苏工业学院图书馆
藏书章

电子科技大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才素质测评研究/丁晴江编著. —成都:电子科技大学出版社,
2004. 1

ISBN 7-81094-415-0

I. 人… II. 丁… III. 人才—素质(心理学)—人员测评—工程—
研究 IV. C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 003842 号

人才素质测评研究

丁晴江 编著

出 版:电子科技大学出版社(成都建设北路二段四号)

责任编辑:许宣伟

发 行:电子科技大学出版社

印 刷:北京市朝教印刷厂

开 本:850mm×1168mm 1/32 印张:7.5 字数:200千字

版 次:2004年1月第一版

印 次:2005年10月第二次印刷

书 号:ISBN 7-81094-415-0/G·63

定 价:27.50元

■ 版权所有 侵权必究 ■

◆ 本书如有缺页、破损、装订错误,请寄回印刷厂调换。

序

随着我国经济建设的发展和改革开放的深入，党和国家对人才开发工作愈加重视，人才素质测评作为一种分析、评价、鉴别人才的手段在人才人事工作中开始广泛运用。人才测评为科学地鉴别、发现、培养各类人才，从而合理地使用人才发挥了重要作用。人才测评促进了人才效益的提高，人才效益又可以转化为巨大的经济效益和社会效益，因此，这项工作愈来愈引起社会各界的关注。本书作者通过多年的努力，广泛搜集有关资料，反复研究思考，以自己独特的视角和理性思维，在总结实践经验的基础上，编写了这本《人才素质测评研究》。这本书对人才素质测评的理论基础、内容和方法以及在实际中的运用，作了系统的深入浅出的分析和介绍，将为进一步普及社会各界对人才素质测评的观念和知识，帮助广大机关和企事业单位了解人才素质测评的功能和作用，增强人才人事部门对人才素质测评的原理和发展趋势的把握，不断提高测评技术和应用水平起到积极的推动作用。

该书从人才素质测评的始源入手，分析了人才素质测评的理论基础和科学原理，介绍了人才素质测评的主要内容和方法，列举了人才素质测评在实践中运用的若干形式，并推测了人才素质测评的发展趋势。我认为，该书主要有以下几个特点：一是理论与实践相结合。坚持以马克思主义基本原理为指导，在分析心理学、数学、行为科学及管理学、人才学的基础上，结合人才测评工作的实践加以阐述，不仅让人知其然，更让人知其所以然；二是总结与创新相结合。坚持与时俱进的理念，在对人才测评观点、流派进行搜集、整理、加工的同时，不断创新，把人才测评

技术从测评一般人才，引向党政领导人才和领导团队，在现有的基础上作了超前的积极的探索；三是肯定与否定相结合。坚持辩证唯物主义观点，既充分肯定了人才测评技术在人才鉴别、评价中的积极作用，又明确指出了某些测评方法在具体工作中的局限，以帮助人们正确认识人才素质测评的定位。

该书可以说是一本较为全面研究和介绍人才素质测评原理和技术的工具书，比较适合从事组织、人事、人才工作的同志在人才测评实践中参考，也可以供机关、企事业单位在选拔录用人才时借鉴以及有兴趣了解自己的同志进行自我测评，相信读者通过阅读这本书一定能获得裨益。借此机会，我对作者付出的心血和努力以及对人才研究事业做出的贡献表示由衷的敬意。

四川省人才研究会副会长兼秘书长
张纪明

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 人才素质测评的起源	(1)
第二节 人才素质测评的意义	(5)
第三节 人才素质测评的作用	(8)
第二章 人才素质测评的理论基础	(11)
第一节 心理测量学是人才素质测评的奠基之石	(11)
第二节 数理统计学在人才素质测评中的运用	(13)
第三节 行为科学在人才素质测评中的运用	(18)
第四节 其他学科在人才素质测评中的运用	(25)
第五节 人才素质测评的基本原理	(27)
第三章 人才素质测评的主要内容	(32)
第一节 心理素质测评的主要内容	(32)
第二节 人格要素测评的主要内容	(41)
第三节 领导素质测评的主要内容	(50)
第四节 领导团队素质测评的主要内容	(64)
第四章 人才素质测评的主要方法	(76)
第一节 测评方法的技术性要求	(76)
第二节 笔试测验法	(80)
第三节 面试测评法	(95)
第四节 量表测评法	(103)

第五节	投射测验法	(118)
第六节	考核评价法	(125)
第七节	评价中心法	(130)
第八节	几种测评方法的信度效度分析	(151)
第五章	人才素质测评在实践中的运用	(154)
第一节	职业与生涯辅导	(154)
第二节	国家公务员的考试录用	(169)
第三节	企业经营管理人才测评	(180)
第四节	党政干部的考核与测评	(194)
第五节	党政领导人才素质测评	(210)
第六章	人才素质测评的发展趋势	(223)
第一节	人才素质测评的定位	(223)
第二节	人才素质测评的期望值	(225)
第三节	人才素质测评的发展预测	(228)

后 记

参考书目

人才素质测评，是建立在心理测量学、统计学、行为科学、人才学及相关学科基础上的一种科学的综合选才方法体系，它运用心理测验、能力素质测评和业绩评价等方式，对人的能力水平、个性特征、发展潜力等因素进行测量，并根据工作单位的组织特性和岗位需求进行评价，以求对人有客观、全面、深入的了解，从而有利于将最合适的人放到最合适的岗位，并在人与人之间获得完满的工作组合。

第一章 绪 论

人才素质测评是一门既古老又年轻的学科。说古老，是因为人才测评的思想和实践从古代就有，我国早在两千多年前就有了考试，它是统治者用以选拔官员的重要手段；说年轻，是因为自 20 世纪初期开始，现代科学的人才测评理论和技术才开始形成和发展，并得到越来越广泛的应用。

第一节 人才素质测评的起源

1. 我国古代的人才评价

对人才的测评和评价，在我国古代通常是采用考试方式进行的，早在隋朝就开科仕，正式建立了规范的笔试选人用人制度。唐朝武则天时期，在继承了前人经验的基础上，又加入了面试内容，这就是著名的“殿试”，笔试和面试构成了一套比较完善的中国古代选拔官吏的科举制度。但不论是翰林院的笔试还是皇帝的面试都缺乏严格意义上的科学性，日益滑向了“八股”的歧途，逐步演变为文字游戏。倒是在我国民间曾采用过一些比较古朴的方法进行智力测量，如对对联、拼七巧板等，但这些都不是科学意义上的心理智力测验。

2. 心理测量学与第一个智力测验量表的诞生

20 世纪初,随着现代心理学的产生和发展,国外开始了心理测量学研究,心理学家开始把人的智力看做是一种高级复杂的心理活动,并主张采取通过观察多种简单的活动以检测构成智力的各个因素,从而量化性地了解一个人的智力水平。1905 年,法国心理学家比奈(Binet. A)从研究儿童个体差异入手,将常模的概念引入测验领域,研究出了“比奈—西蒙量表”,开创了世界上第一个智力测验量表。

3. 统计学与成人智力量表的运用

心理、智力测验的进一步发展和扩大应用范围,在很大程度上是受惠于第一次世界大战。1917 年,随着美国宣告参战,一些心理学家如韦克斯勒等参军并开始为战争服务。他们认为选择和分派官兵的任务必须考虑到他们不同的智力水平。为此他们在“比奈—西蒙量表”的基础上,编制出陆军甲种测验,即语言测验。后来他们发现士兵的文化水平不同,影响到测验效果,于是编制了非文学语言的陆军乙种测验。战后,韦克斯勒总结了测验编制的丰富经验,编制了韦克斯勒·贝尔韦量表(W-BI),即韦氏成人智力量表。20 世纪 30 年代,由于统计方法的进一步发展,智力理论及智力的测量都得到了长足的发展。其中,最具典型性的是因素分析的方法被引入智力量表的编制及研究中,这使得智力测验的发展达到了一个高峰,同时这也是测验获得大发展的一个时期。从 20 世纪 40 年代以后,测验处于平稳发展阶段。随着统计方法尤其是因素分析方法的发展和新的智力理论的提出,智力测验开始从测量单一的智力,发展为测量各种特殊能力,如音乐、美术、机械能力等,同时对于智力的测量也开始转向多元化,注重探讨智力的结构和刻画构成智力的各个方面。对于智力测验的结果,不再是给出一个笼统的智商分数,而是给出反映个体智力特点的一组分测验分数,即智力“轮廓图”。

4. 行为学、人才学的运用将心理智力测验推进到人才素质

测评

智力测验的迅猛发展，同时推动了特殊能力、人格、兴趣、态度及其他方面的测验的迅速发展。到了 20 世纪 40 和 50 年代，心理测量学家们开始在实践中评价求职者的“岗位适合度”，也就是说，人们从此开始越来越重视人职匹配。通常为了达到这个目标，心理学家需要事先对求职者进行一次简单的诊断面谈，然后进行一系列纸笔测验，通常包括能力倾向测验、投射性测验。20 世纪 60 年代以后，测评技术发展并在许多大公司开始应用，使得测评对象不仅仅是以普通员工为主，而且扩展到中高层管理人员。由于测评技术综合运用了测验、面试和情景模拟技术，使测评效果比原来更加可靠和有效。比如有研究表明，用测评技术选拔出来的经理，工作出色的人数比用一般标准选拔出来的经理中的出色者多 50%。在评价中心获得较高评价的人比获得较低评价的人更容易得到晋升。就以美国电报电话公司为例，他们在对一批经理候选人进行评价后，把结果保留了下来，8 年后，把结果与实际情况进行核对，发现以前预测会升迁的候选人中已经有近 64% 的人被提升为中层主管，以前预测不晋升的候选人中，只有 32% 的人上升为中层主管。由于测评技术的有效性较高，此技术已成为西方评价各层管理人员的主要技术工具。

5. 人才测评技术在西方的普遍运用

近几十年来，随着测评工作更加专业化，西方出现了许多专门提供人才测评服务的公司，他们把人才测评技术应用于人力资源开发的各个领域。一项有关测评技术在各方面应用的调查结果表明：人才测评最终的选择决策领域运用频率为 83%；在提升领域运用频率为 76%；在职业发展领域运用频率为 67%；在职业咨询领域运用频率为 66%；在成功计划领域运用频率为 47%；在最初的应聘筛选运用频率为 42%；在人员安置咨询领域运用频率为 30%。由此可见，人才测评技术在西方已得到广泛而深入的应用，人才测评在西方已形成一个产业。就以美国为例，每年仅人

才测评服务的直接收入已达到 10 多亿美元之多,如果包括与测评服务相关联的咨询和培训费用,则可达 100 多亿美元。对于个人来说,在整个生活历程中,不论是升学、就业,还是晋升、考核,几乎都要经历各种各样的测试。

6. 人才测评技术在我国兴起

我国引进和运用人才测评技术始于 20 世纪八九十年代。1984 年 5 月我国改革开放的前沿——深圳市率先成立“人才服务公司”。1987 年前后,由于深圳急需大量人才,因此深圳曾委托湖南医科大学代其制定一套人才测试系统,试用后效果不错,国家人事部便组织专家学者将内容进一步完善,正式定型为一套测评系统。20 世纪 90 年代以来,随着改革开放和经济的发展,我国各地纷纷建立人才市场;人才交流日益频繁,越来越多的企事业单位认识到现代人才测评技术在员工录用和培训中的作用。需求的增加促进了各种测评研究和服务的机构不断增多。中国人民大学劳动人事学院在完成“八五”课题《职业设计与择业指导》的基础上,研究了一个适合中国人特点的《个性与职业适应性测量表》。深圳、上海、北京、广州、成都等地先后成立了人才评价中心、企业经理人才评荐中心、人才素质测评考试中心等机构,许多省级人才服务中心也纷纷开设了人才测评业务,人才测评的软件也层出不穷。近几年来,人才测评技术及其应用更是进入了一个繁荣发展的时期,仅北京市,为人才测评服务的公司和其他机构就有近百家之多。在这些机构中有政府扶持办的,也有民间社团组织办的,还有个人私营性质的。从服务内容来看,有专门从事人才测评服务的,也有以人才测评服务为基础的管理咨询公司。随着互联网的发展,已有数千家人才网站上网,而且还专门建立了“人才测评网站”,网址为“www.pa-cn.com”。

7. 人才测评技术在我国广泛运用

人才测评技术不仅在企事业单位员工招聘和企事业单位管理人员晋升中发挥作用,而且逐步深入到党政部门招考公务员和公

开选拔县、市、厅级党政领导干部中。国家人事部按照《国家公务员暂行条例》对公务员招收实行公开考试录用。考试的科目中就有《行政职业能力测验》、《心理素质测评》等内容，力求通过运用现代人才评价技术，更公正、客观地考察人才的能力和素质，做到科学选才。中央组织部为规范公开选拔党政领导干部工作，制定的《全国公开选拔党政领导干部考试大纲》，除笔试、面试要求外，还有“无领导小组讨论”等现代人才测评技术的参与。一些省市受测评厂长经理技术的启发，研究开发设计“党政领导干部测试评价系统”。四川省委组织部和省经营管理人才中心就联合开发了这样一个系统，获得了四川省科技进步三等奖，并于2001年初投入使用。这套系统将行政职业能力倾向、心理素质、能力素质、知识素质、情景模拟测试融于一体，自动生成试卷、自动评分、联机操作，具有客观、公正、保密性好、操作方便等特点，在公选副厅级干部中试用，受到一致好评。中央组织部对领导干部的考试与测评工作也非常重视。2001年6月，经中央编制委员会办公室批准，在中央组织部内，正式组建了一个新的局级单位——领导干部考试与测评中心，其中一个重要职能，就是为各地各部门选拔领导干部提供考试与测评服务及技术咨询，这标志着中国领导干部选拔方法在技术科学化方面有了新的开端。

综上所述，人才素质测评，作为一种科学的人才评价手段，已经得到了各方面的重视，尽管这些研究和应用还仅仅是初步的，还有很大的发展空间，但是人才素质测评必将在社会的进步、事业的发展和人才的选用中发挥出它不可替代的作用。

第二节 人才素质测评的意义

人才素质测评工作在我国兴起和发展，既是建立社会主义市场经济体制，与国际人才资源开发接轨的需要，也是深化干部

人事制度改革，建立各类人才脱颖而出的新机制所必需，它必将为我国实施“人才强国、科技兴国”战略产生深远而重大的影响。

一、人才素质测评是实施“人才强国”战略的需要

推动经济发展、社会进步，全面建设小康社会，实现我国现代化建设三步走的目标，归根到底是人才问题。党的十六大对“党管人才”提出了新的要求，明确提出要“努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制、把优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来。”要“广纳群贤”，就必须要有鉴别“群贤”的手段，“人尽其才”就必须要对人的才能进行量化，才能谈得上如何尽其才，“能上能下”的关键也主要是对人的评价是否准确，令人信服，制度才能得到有效实施。只有真正把人的各项才能弄清楚了，才能做到发现人才、用好人才、用活人才，进而达到人尽其才，聚集起千千万万的人才，为祖国的各项事业和现代化建设服务，实现中华民族的伟大复兴。

二、人才素质测评是适应社会主义市场经济条件下人力资源开发的需要

人才素质测评在我国的兴起和发展本身就是社会主义市场经济的产物，它走过的每一步都是与社会主义市场经济体制的建立、完善和发展分不开的。当社会主义市场经济处于萌芽阶段的时候，它就已经开始了孕育，在改革开放的特区，它首先生根、开花、结果。社会主义市场经济体制框架基本建立以后，人力资源的开发已经是党和各级政府关注的头等大事。社会主义市场经济体制本身就要求要有与之相适应的人才管理使用机制，在人才的招聘、录用、考核、晋升、奖惩、流动等诸多方面都需要有完全不同于计划经济模式下的方式方法和评价手段。当各类企业首先成为市场经济的法人主体的时候，企业间的竞争直接演化为人才

才的竞争,对人才的评价和如何做到人岗相适,便成为人力资源开发的难点和重点。目前,对人才素质测评运用最多、最广泛的就是企业,因为企业改制已基本完成,市场经济化的程度最高。随着社会主义市场经济体制的进一步健全和完善,事业单位和党政机关以及其他社会团体都将越来越多地采用这种现代人才评价技术,不久的将来,将逐步建立起完全与市场经济体制相适应的人才评价体系。

三、人才素质测评是我国加入 WTO, 与国际人才资源开发接轨的需要

我国的人才评价技术和人才素质测评量表一开始就是引进和借鉴国外发达国家的。随着我国加入 WTO,许多领域的全方位开放,大量的外商投资和外国企业进入我国一、二、三产业的各个领域,外商对人才的需求也日益加大,他们也需要按照某种国际惯例和标准选用人才、测评人才、评价人才。对他们来说,最熟悉的就是人才素质测评这种国际比较流行的人才评价方式。因此,我国加入 WTO,对人才素质测评工作是一个发展契机,要在引进和借鉴的基础上,根据中国的国情和中国人的特点,研究出适合中国文化的、有中国特色的人才素质测评技术,以满足与国际人才资源开发接轨的需要,为我国培养出大批国际通用型人才。

四、人才素质测评是进一步深化我国干部人事制度改革的需要

我国的干部人事制度经过 20 多年改革实践,已经从某些单项改革突破转向全面配套改革、整体推进的阶段,在公务员的考录、中层干部的晋升、领导干部的公选等方面初步建立了“公开、平等、竞争、择优”的用人机制,在机关人员的“进口”和“楼梯口”制定了比较规范的考录考核办法和程序,这些办法和

程序中都包含有人才测评技术的运用。随着干部人事制度改革的进一步深入,还需要解决不同职位、不同岗位对人的不同要求,如何才能“人岗相适”的问题,这就给人才素质测评提供了更加广阔的应用前景。还有,在领导干部公选中,除笔试、面试外,领导干部还有个能力业绩评价问题,这个业绩评价,既包括领导干部的能力、素质和潜力,还有业绩形成的内外因素,这些都对人才评价技术提出了更新更高的要求。同时,也给人才素质测评提供了更加广阔的发展空间,为广大组织人事工作者提供了大显身手的活动舞台。

第三节 人才素质测评的作用

人才素质测评是适应现代科技进步、经济和社会迅速发展对人才资源开发的需要而逐步发展起来的一个新兴学科、行业 and 领域,它通过对人的知识水平、能力、个性特征、职业倾向和发展潜力等方面的素质进行综合测评,为选拔人才、使用人才、充分发挥人才作用提供必要的依据,以优化配置人才资源,减少和避免人才浪费,推动社会发展。

一、在人才资源开发中的作用

人才评价是现代人事管理的基础之一,在整个人事管理中居于中介地位,它对于促进人才资源开发、提高人事管理工作的效率具有十分重要的作用。一是评价个体质量,为人才资源预测与规划提供了依据。人才评价的实质是对个体差异进行评价,它测评的结果可以对某一区域或某一单位人才资源的存量状况进行客观描述,同时也显示出与人才增量的差距,它是人才资源预测与规划的前提。二是人才评价能够引导个体取向,促进人才资源开发。从影响人的发展因素方面进行分析,主要因素是环境、教育和个体的主观能动性,人才评价对这三个方面都产生一定的影响。三是协助调节人才

资源结构,促进人才资源的合理配置。从某一区域或某一单位分析,人才评价能够协调人才纵向、横向流动,促进社会人才资源合理布局,同时通过调节人才智能结构和一定社会的人才供求标准,可以使配置需求的现实与可能有机结合。

二、在建设高素质公务员队伍方面的作用

人才评价是全面推行国家公务员考试录用制度的技术保证。它能够在依法考试的基础上,实现科学测评的目标,真正选择到高质量的适合机关工作的人才,通过测评可以发现应试者素质与工作需要的适应程度。有利于确定个人的知识、能力特点和发展潜力,有助于用人单位实现最佳选择组合,在轮岗、培训、晋升职位等方面增强针对性和有效性,做到知人善任、人尽其才。

三、在建设高素质企业经营管理者的作用

现代企业制度的建立,特别是我国加入 WTO 后,迫切需要建设一支有远见卓识、能适应市场竞争的企业经营管理队伍,而对企业经营管理者的正确选择和合理使用是以人才评价为依据的。通过人才评价,可以根据不同行业的特点,确定各类企业家、经营管理人才共同的基本条件,制定一套科学的评价标准和方法,为企业经营管理者的培养、选拔创造条件。

四、在团队分析、班子配备中的作用

随着企业所有权和经营权的分离,培育和建立一支职业企业家队伍,并以他们为中心构筑起企业的团队精神,已势在必行。这些高级经营管理人才和他们统帅的团队,虽然不是资本的所有者,但通过他们的活动能够使资本增殖。为了使资本增殖,他们需要通过人才测评对自己做出科学的检测和评判,从而找到最能发挥自己才能的位置。团队分析主要是针对企业领导班子的,中心是强调合作与和谐。团队分析主要考察三个方面的问题,一是

在这个领导班子中的每一个人都具有什么样的管理角色特征；二是这些人目前所承担的工作是否与其自身的管理角色特征相匹配；三是这些人的管理风格与方式是否协调。一个团队中，需要各种各样的人来扮演各种各样的角色，一个完美团队的特点是人尽其才、各司其职、各显其能、全力配合。

五、在公开选拔党政领导干部中的作用

公开选拔领导干部作为一种选人用人机制的创新，它新就新在有现代人才测评技术支撑。公选领导干部进行的考试已经完全不同传统意义上的考试，在笔试中它融入了情景模拟类题，在面试测试要素中，更是重点测试应试者在领导能力素质、个性特征等方面对选拔职位的适应程度。在测试方法上，除运用结构化面试外，还运用了文件筐测验，要求应试者扮演某一特定角色，在规定时间内对来自工作各方面的文件、报表、信件和其他信息进行处理，考官根据应试者的处理情况，对其相关能力素质做出相应的评价。无领导小组讨论是一种集体面试的方法。该方法将一组应试者（5~7人），在给定的背景下围绕指定问题展开讨论，考官根据应试者在讨论中的表现，对其相关能力素质做出相应评价。有的地方在领导干部公选中还探索使用工作取样法、角色扮演法、演讲法等方式对应试者进行全方位测试。新的测评技术和测评手段的运用，为公选领导干部工作逐步走上制度化、规范化奠定了基础。

六、在个人求职、择业中的作用

人才评价是人才开发和使用的基礎，它通过相对科学的测评手段和较完整的评价体系帮助个体正确认识自我，充分开发人的潜能。大中专院校毕业生择业和下岗再就业人员都可以通过人才测评称一下分量，使他们能客观地认识自我，根据自己的特点找到适合自己的职业或自觉地调整职业期望值。