

最优秀的企业一定是那些较好运用人事测评技术与方法的企业
应用人事测评方法的程度和水平是衡量一个企业人力资源管理水平高低的标志

Human Resources Assessment
Theoretical and Positive Research on

人事测评 理论与实证研究

吴志明 孙健敏 武欣 等◎著



机械工业出版社
China Machine Press

本研究是国家自然科学基金资助项目的成果(项目批准号70102002)

Human Resources Assessment
Theoretical and Positive Research on

人事测评 理论与实证研究

吴志明 孙健敏 武欣 等◎著



机械工业出版社
China Machine Press

作者在书中较为系统地介绍了人事测评领域中的学术研究成果，它涵盖了人事测评的主要方法（传记资料、心理测验、面试、评价中心）以及作为人事测评基础的胜任力模型和职位分析的内容，并且对三大测量理论进行了系统介绍。

这本书既可以作为教材或参考书供高等学校人力资源管理、应用心理学、工商管理、行政管理等专业的本科生或研究生用；还可以作为培训读物适用于企业人力资源管理工作以及对人事测评爱好的管理者；也可以适用于从事人事测评的研究人员。

图书在版编目（CIP）数据

人事测评：理论与实证研究/吴志明等著. —北京：机械工业出版社，2008.10

ISBN 978-7-111-25468-3

I. 人… II. 吴… III. 人事管理—人员测评工程—研究 IV. D035.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2008）第 168854 号

机械工业出版社（北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037）

责任编辑：赵丽敏 隋兰兰 责任校对：侯 灵

责任印制：杨 曦

三河市国英印务有限公司印刷

2009 年 1 月第 1 版第 1 次印刷

170mm × 242mm · 18.75 印张 · 1 插页 · 264 千字

标准书号：ISBN 978-7-111-25468-3

定价：45.00 元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社发行部调换

销售服务热线电话：（010）68326294

购书热线电话：（010）88379639 88379641 88379643

编辑热线电话：（010）88379709

封面无防伪标均为盗版

前 言

20 世纪 90 年代初，当笔者开始涉足人事测评这个领域时，国内的管理实务界对于人事测评这个概念还比较陌生。回想起当时与许多国内企业的管理者或者人力资源部门的人员沟通交流有关人事测评的问题时，他们的眼中充满着好奇、怀疑与期待。“人事测评是怎么回事？”、“它真能测得准吗？”、“这下可解决大问题了。”现在，人事测评已经被越来越多的人所熟悉、所接受。很多时候已经不需要再对企业人力资源部门的人员解释“什么是结构化面试”、“评价中心不是一个地点或者一家单位”之类的问题。甚至人事测评也与人们的日常生活紧密相连，每年数以百万计的人报考国家公务员，每天都有无数人去应聘新的工作单位，他们在切身感受着丰富的人事测评方法。

人力资源是企业竞争优势的重要源泉，这是被普遍接受的理念。如何通过人力资源管理为企业创造竞争优势？为了回答这个问题，高绩效工作实践（High Performance Work Practice）的研究成为一个热点课题。著名人力资源管理专家 Jeffery Pfeffer 总结的提高竞争优势的人力资源管理最佳实践（Best Practice）中有一条就是招聘时的精挑细选。从管理实践中可以看出一个规律：那些最优秀的公司往往是较好地应用人事测评方法的公司。应用人事测评方法的程度和水平已经成为了一个企业的人力资源管理水平高低的明显标志。而人力资源管理水平高低与整个企业的管理水平往往也是协调一致的。笔者给求职学生的建议就是，要想判断一家公司的管理水平高低，看看它在选拔你的过程中做了什么就知道了。

人事测评似乎走入了大众化的时代。大家都在用人事测评，然而用的水平良莠不齐。质量低劣的测评软件、缺乏训练的管理者充当评委……这些都可能对人事决策起到误导的作用。

伟大实践的背后往往需要有坚实的科学研究作为支撑。人事测评实践的发展离不开许许多多研究者的辛勤工作。人事测评起源于西方

国家，一些西方国家不仅在人事测评的实践方面积累了丰富的经验，人事测评的学术研究方面也取得了很多进展。在许多领域，研究者都已经对大量的研究进行了元分析（Meta-Analysis），例如，大五人格测验的预测效度、评价中心的结构效度、评分者培训效果等方面。就在笔者成书前不久，美国加州大学伯克利分校的著名工业与组织心理学家 Sheldon Zedeck 教授在清华大学发表学术演讲，内容是一个历时 7 年之久的关于律师的选拔测评研究。从中可以看出像美国这样的西方发达国家对于人事测评的基础研究方面投入了巨大的人力和财力，这也是长期以来形成的传统。人事测评只有建立在扎实严谨的研究基础上，才有可能给管理实践带来较大的收益。

在我国，关于人事测评方面深入的学术研究还不是很多。为了进一步提升人事测评的应用效果，很有必要加强相应的学术研究。虽然目前市场上已经有一些对人事测评方法进行介绍的书籍，但是有关人事测评的学术研究方面的书籍则非常缺乏。本书期望能够通过较为系统地介绍人事测评领域的学术研究的进展，对我国人事测评领域的学术研究有所贡献。

国内高校的管理学院系、心理学院系都普遍开设了人力资源管理课程，很多学校已经专门开设了人事测评课程。本书既可作为教材或参考书适用于高等学校人力资源管理、应用心理学、工商管理、行政管理等专业的本科生或研究生；也可作为培训读物适用于企业人力资源管理工作者以及对人事测评爱好的管理者；更可以作为研究参考书适用于从事人事测评的研究人员。

本书的内容主要包括三部分。

第一部分是人事测评的理论研究。这部分侧重从学术角度介绍人事测评的历史沿革、研究的现状与热点问题、未来发展趋势等，主要包括如下内容：

人事测评的概述。人事测评的概述主要包括人事测评的概念、基础、工具或方法，以及发展历史。

胜任特征模型。胜任特征模型是人事测评中的重要基础性工作。本章除了介绍胜任特征模型的基本理论和方法之外，侧重介绍国内外

在胜任特征模型研究方面的新进展,例如国外近几年提出的大八胜任特征模型(Great Eight Competencies),以及国内外的针对不同类型人群所进行的建立胜任特征模型的应用性研究。

职位分析。职位分析也是人事测评中的重要基础性工作。本章着重对职位分析的不同方法进行介绍。

传记资料。本章在对西方文献进行研究的基础上,对传记资料的相关文献从研究现状、传记资料工具及在中国的研究方向及应用三个角度进行综述,其中对传记资料的效度和组织特殊性进行详细分析。本章内容是国内第一次对传记资料的系统整理。

心理测验。本章主要介绍心理测验在人事测评中的研究与应用的进展。在认知能力测验和人格测验方面,重点对近年来应用较多的行政职业能力测验、大五人格测验、MBTI测验的应用和研究进行重点介绍。本章还对人事测评中心理测验研究中的几个新的热点问题进行评述,包括诚信度测验、个人-组织契合度的问题以及团队工作能力测验等。

面试。本章主要对有关面试的研究进展进行综述,侧重介绍了结构化面试、面试题目的编制、面试中的印象管理研究、信息技术在面试中的应用问题等。

评价中心。目前评价中心的研究主要集中在以下几个方面:评价中心测评有效性的研究,与提高测评有效性相关联的评价者培训的研究,新兴的情景判断测验的研究,以及将评价中心与胜任力模型、培训开发相结合的研究等。

第二部分是人事测评的实践及探讨。主要收集了笔者近年来所做的人事测评方面的部分研究文章。

第三部分是关于测量理论的衍变的研究。人事测评中不可避免地要涉及测验的信度与效度问题。为让没有学过心理测量专业的读者对测验中的信度和效度有一个比较好的理解,特地在附录中对现代测量理论及其进展进行了介绍。

这部分主要介绍了三个测量理论,即经典测量理论、项目反应理论和概化理论对于测验的信度和效度的适用前提条件和计算方法;在

此基础上，以一个模拟测量数据分别用三种不同测量理论计算其信度、效度举例说明。

本书具有以下特色：

一、学术性。本书侧重从学术研究者的视角对人事测评的研究现状进行介绍，而不是科普性地介绍人事测评的方法。通过阅读本书，读者可以了解到在人事测评领域基于严谨的科学研所得到的结论或实证证据。

二、前沿性。本书的参考资料多来源于本领域的国际顶级学术期刊（如 *Journal of Applied Psychology*, *Personnel Psychology*）中高水平的研究论文，同时也对我国核心学术期刊发表的人事测评研究论文进行总结，使读者能够了解到人事测评领域的国内外前沿研究进展以及新的研究方向。

三、系统性。本书的内容系统地涵盖了人事测评的主要方法（传记资料、心理测验、面试、评价中心）以及作为人事测评基础的胜任力模型和职位分析的内容，并且对三大测量理论进行了系统地介绍。

撰写一本人事测评方面的书，这个想法由来已久。20 世纪 90 年代，我们师从前国际心联（IUPsyS）副主席、著名心理学家张厚粲教授学习心理测量及人事测评。张厚粲教授在发展我国的心理测量与人事测评事业，以及推进我国与国际上的心理测量与人事测评领域的交流方面都做出了重大的贡献。导师指引着我们建立了扎实的专业基础。毕业后，我们都在从事管理学、人力资源管理、人事测评方面的教学科研工作，并在企业管理咨询中从事人事测评的实践。2001 年，我们受到国家自然科学基金的资助（项目批准号 70102002），从事“情境模拟理论和技术在管理者选拔和开发中的应用研究”，更坚定了我们在研究的基础上写一本关于人事测评方面的学术书籍的决心。本书原定于 2005 年出版，由于种种原因，推迟至今。

在此，感谢我们的老师张厚粲教授的教诲。

感谢国家自然科学基金的资助。

感谢机械工业出版社赵丽敏编辑对于本书出版的大力支持。

本书第一部分中人事测评的概述、评价中心由清华大学经济管理学院副教授吴志明博士撰写；胜任特征模型、职位分析、传记资料由中国人民大学劳动人事学院副院长、博导、教授孙健敏博士撰写；心理测验、面试由北京航空航天大学经济管理学院老师武欣博士撰写。第二部分中的县级党政领导正职胜任力模型研究由郑学宝、孙健敏撰写；对管理者工作绩效结构的探索性研究、无领导小组讨论的设计程序与原则分别由孙健敏及焦长泉、彭文彬撰写；面试中评价者的认知过程特征及相关对策研究由陈祎、吴志明撰写；评价中心的构想效度和结构模型由吴志明、张厚粲撰写。第三部分由中央教科所的杜卫博士撰写。每个作者对自己所撰写的章节承担责任。

由于时间仓促，加上作者学术水平所限，书中疏漏之处在所难免。敬请读者不吝批评指正。

作者谨记

2008年6月

目 录

前言

第一部分 人事测评的理论研究	(1)
人事测评的概述 / 吴志明	(3)
一、人事测评的概念	(3)
二、人事测评的基础	(7)
三、人事测评的工具或方法	(8)
四、人事测评的发展历史	(12)
胜任特征模型 / 孙健敏	(18)
一、胜任特征的基本概念	(18)
二、胜任特征模型	(22)
三、管理者胜任特征模型	(33)
四、其他类型胜任特征模型	(45)
职位分析 / 孙健敏	(52)
一、职位分析的历史沿革	(52)
二、职位分析的定义	(53)
三、职位分析的作用	(57)
四、职位分析方法的组成部分	(59)
五、职位分析方法	(67)
六、职位分析方法效能评价	(74)
七、职位分析研究展望	(75)
八、小结	(76)
传记资料 / 孙健敏	(79)
一、引言	(79)
二、研究现状	(81)
三、传记资料工具	(91)
四、传记资料在中国的研究方向及应用	(94)

心理测验 / 武欣	(99)
一、能力测验	(99)
二、人格测验	(101)
三、诚信度测验	(107)
四、个人—组织契合度 (P—O Fit) 在人员 选拔中的应用	(110)
五、团队工作能力测验在人员选拔和开发研究	(112)
面试 / 武欣	(119)
一、结构化面试	(119)
二、面试题目的编制	(126)
三、面试中的印象管理研究	(130)
四、信息技术在面试中的应用问题	(133)
评价中心 / 吴志明	(142)
一、评价中心的设计要素	(142)
二、评价中心的测评内容	(143)
三、评价中心的效标关联效度	(145)
四、评价中心的结构效度	(146)
五、评价者的培训问题	(154)
六、情景性测评的计分方法研究	(160)
七、情景判断测验	(161)
八、评价中心整合模型	(165)
第二部分 人事测评的实践及探讨	(175)
县级党政领导正职胜任力模型研究 / 郑学宝 孙健敏	(177)
一、胜任力模型与要素认同度分析	(178)
二、模型的特点	(180)
三、模型的现实指导意义	(183)
对管理者工作绩效结构的探索性研究 / 孙健敏 焦长泉 ...	(186)
一、绩效的界定	(186)
二、研究意义和目的	(187)
三、关于工作绩效结构和管理者工作绩效	

结构的研究	(189)
四、研究方法和步骤	(194)
五、结果	(200)
六、讨论	(204)
七、研究存在的问题	(206)
面试中评价者的认知过程特征及	
相关对策研究 / 陈祎 吴志明	(209)
一、面试中评价者的认知过程模型	(210)
二、面试评价者认知加工活动的特点	(211)
三、提高面试中评价有效性的对策	(214)
无领导小组讨论的设计程序与原则 / 孙健敏 彭文彬	(218)
一、导言	(218)
二、一般原理及开发流程	(219)
三、流程节点详述	(221)
四、小结	(227)
评价中心的构想效度和结构模型 / 吴志明 张厚粲	(230)
一、问题的提出	(230)
二、研究方法	(231)
三、研究假设	(233)
四、研究结果	(237)
五、讨论	(240)
六、结论	(242)
第三部分 测量理论的衍变	(247)
测量理论的脉络发展 / 杜卫	(249)
一、经典测量理论	(249)
二、项目反应理论	(257)
三、概化理论	(268)
四、三种测量理论方法对一模拟数据的处理分析	(280)

第一部分

人事测评的理论研究

人事测评的概述

吴志明

清华大学经济管理学院, 北京 100084

一、人事测评的概念

(一) 人事测评的定义

人事 (Personnel) 是一项重要的管理职能。美国著名的管理学家哈罗德·孔茨提出管理的五种职能, 分别是计划、组织、人事、领导、控制。按照孔茨的定义, “人事”指的是“通过确定劳动力的需求, 储备招聘到的人员, 招聘和选拔人员, 安置、提升、考评, 对业务做出计划、定报酬以及培训或培养在岗位上的和待补充的职工, 使他们有效地完成这些工作, 以补充并不断充实组织机构中的职位。”(孔茨, 1998, p232)

为了实现上述所说的人事职能, 就必须要用系统的、科学的方法对人进行识别和评价, 这就是人事测评所要履行的功能。

人事测评 (Personnel Assessment) 一词, 在国内有不同的翻译方式, 包括人员测评、人才测评、人员素质测评、人才评价和人事测量等。本书中采用人事测评这种译法。

不同的学者提出了人事测评的不同定义, 代表性的几个定义如下:

刘远我等 (1998) 将人事测评定义为, 通过综合利用心理学、管理学和人才学等多方面学科知识, 对人的能力、个性特点和行为进

行系统的、客观的测量和评估的科学。

王继承(2001)认为人事测评是建立在教育测量学、心理学、行为科学、管理学和计算机技术基础上的一种综合方法体系,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,根据岗位需求及企业组织特性,采取履历评判、答卷考试、心理测验、面试、情景模拟、评价中心技术、观察评定和业绩考核等多种手段进行综合测评,为人员招聘、录用、选拔、晋升、流动提供依据,也为发挥人才作用提供服务。

唐宁玉(2002)认为人事测评就是对人与事之间的适应关系进行定量和定性相结合的测量和评价。具体而言,人事测评是指在人事管理领域里应用专门手段和工具,依据科学的测量和评价原理,针对特定的人事管理目的,如招聘、安置、考核、晋升、培训等,对人的素质进行多方面系统的测量和评价,进而为人事管理、开发提供可靠的参考依据。

从这些典型的人事测评定义中,可以看出不同的定义都是围绕理论或方法基础、测评的内容、方法、测评的目的与用途四个方面对人事测评进行描述和解释的。

1. 理论或方法基础

心理学是人事测评的重要理论和方法基础。心理学对人事测评的贡献主要体现在有关个体心理特征的理论和心理测量学的方法两个方面。在个体心理特征方面,有关能力、个性、动机的理论为人事测评的内容和维度的设计提供依据,而心理测量学的方法则通过科学的测量技术保证测评的目的得以实现。心理测量学是建立在统计学的基础之上的,因此统计学的基本原理也构成了人事测评的方法基础。人事测评最终要落实到管理上的应用,因此管理学,特别是人力资源管理和组织管理的理论、方法、原则也是人事测评的重要基础。

2. 测评的内容

人事测评所测量和评价的对象是人,而且是与一定的组织目标或者人力资源管理与开发目标相联系的人。人的个体心理特征是人事测

评的主要内容，通常包括能力、技能、个性特征、动机、价值观和行为风格等。人事测评非常强调人与组织的契合、人与职位的匹配。因此，具体的测评内容的设计和选择都是要根据职位和组织的需求来确定的。在测评中，不仅要对作为个人的被测评者的特点进行识别，同时还要对个人的特点与职位和组织的适配性加以评价。

3. 测评的方法

人事测评的方法主要以心理测量学的方法为基础。常用的测评方法包括心理测验、面试、评价中心和传记资料等。

4. 目的与用途

人事测评是为组织中的人事管理职能或者人力资源开发的目的服务的。招聘与选拔是人事测评最常用的目的。除此之外，对在职人员的晋升或安置、培训开发、职业生涯管理，也是比较重要的目的和用途，而且日益得到关注。

综合上述内容，本书对人事测评的定义是：人事测评是为了组织中的人事管理职能或者人力资源开发的目的而进行的，以心理学、统计学和管理学等学科的理论和方法为基础，运用各种测评方法，对人的能力、个性和行为风格等个体特征进行定量或定性的识别与判断，从而为选拔、安置、培训等各项人力资源管理与开发工作提供依据。

（二）人事测评的作用

人事测评是现代人力资源管理中的重要内容，它是人力资源管理中重要的基础工作和方法技术，它的作用涉及人力资源管理工作方方面面。人力资源管理中的招聘选拔、任用调配、职务晋升、培训开发、绩效评估、组织发展和裁员等都需要用到人事测评。

1. 人事测评是招聘选拔的核心工作内容

招聘选拔中的核心工作内容之一就是职位候选人进行评价选择，确定能够胜任职位需求的人选。这项工作就是通过人事测评来实现的。人事测评帮助组织雇用到合适的员工，提高了招聘选拔的有效性。如果一个组织雇用了不合适的员工，那么不仅这个员工无法适应

工作的要求，导致较低的工作绩效，而且也会破坏团队的气氛，导致士气降低和优秀员工的流失。招聘选拔是人力资源管理与开发的开端，首先要保证招对人，后续的使用与开发才能顺利进行。

2. 人事测评是人力资源优化配置的基础

人力资源管理中一个非常重要的理念就是把合适的人放在合适的位置上，而人事测评正好可以帮助组织实现这一点。把员工招聘进来后，随着组织的发展和员工个人的发展，必须要不断地对员工的能力素质、个人风格、职业兴趣和动机等方面进行评估，这些评估的结果成为员工在组织内部进行流动的依据。例如，是否要将员工晋升到更高的职位，是否要调换员工的工作岗位，这些都要以人事测评的结果为依据。

3. 人事测评是人力资源开发的重要工具

人事测评一方面用于评价甄选，另一方面也可以用于发展。人事测评的结果可以为培训开发的需求分析提供依据。培训需求分析主要从三个方面进行，即组织分析、任务分析和人员分析。在人员分析中，很重要的内容就是通过人事测评了解员工当前的能力素质水平，找到需要培训提高的方面。此外，人事测评也是评估培训开发效果的重要工具。例如，目前的评价中心在人力资源管理中的应用不仅局限在招聘选拔方面，而是已经向发展性评价中心的方向发展。在发展性评价中心中，通常首先会运用情景模拟等人事测评方法对每个参与者的能力素质现状进行评估，然后安排他们参加适当的培训开发项目，培训开发结束之后再次对其能力素质进行评价，判断培训开发是否达到了良好的效果。

4. 人事测评是制订个人职业生涯发展计划的重要工具

人事测评的方法不仅对组织的人力资源管理具有重要作用，对个人的职业生涯发展来说也是一种有用的工具。在制订职业生涯规划时，首先要进行自我分析，包括对自己的能力、个性、职业兴趣和动机等方面进行分析，确定适合自己的职业发展目标和道路。在无边界职业生涯的时代，员工在人力资源市场上的流动越来越频繁，员工个