

博士文库

中国人力科学研究所资助出版 >>>

# 基于多层次匹配评价的 人事选拔决策过程研究

PERSONNEL SELECTION PROCESS  
RESEARCH BASED ON MULTI-LEVEL  
FIT PERCEPTION ASSESSMENT

范巍 著

中国人力出版社

博士文库

浙江大学管理学院常务副院长、博士生导师王重鸣推荐

# 基于多层次匹配 评价的人事选拔决策过程研究

PERSONNEL SELECTION PROCESS RESEARCH  
BASED ON MULTI - LEVEL FIT PERCEPTION ASSESSMENT

范 巍 著

中国人事出版社

**图书在版编目 (CIP) 数据**

基于多层次匹配评价的人事选拔决策过程研究/范巍著. —北京: 中国人事出版社, 2009. 6

ISBN 978 - 7 - 80189 - 865 - 4

I. 基…

II. 范…

III. 人事管理—研究

IV. D035. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 101651 号

**基于多层次匹配评价的人事选拔决策过程研究**

jiyu duocengci pipei pingjia de renshi xuanba juece guocheng yanjiu

范巍 著

---

出版发行: 中国人事出版社

地 址: 北京市朝阳区育慧里 5 号, 100101

网 址: [www.renshipublish.com](http://www.renshipublish.com)

经 销: 全国新华书店

印 刷: 北京宝隆世纪印刷有限公司

版 次: 2009 年 6 月第 1 版

印 次: 2009 年 6 月第 1 次印刷

开 本: 787 × 1092 毫米 1/16

印 张: 14. 5

字 数: 250 千字

书 号: ISBN 978 - 7 - 80189 - 865 - 4

定 价: 28. 00 元

---

版权所有, 翻印必究 打击盗版举报电话: (010) 84643937

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 84642504

## 内容摘要

如果说人力资源管理可以获取组织竞争优势的话，人事测评和选拔无疑是实现人力资源管理这种功能的有效途径之一。传统的人事选拔是以胜任力或者说是人—职匹配为基础的，即强调基于胜任力（Competency - Based）层面的因素。但是，时代在发展，传统的基于胜任力的人事测评选拔技术越来越不能满足组织的需要，特别是在中高级管理人员、党政领导干部选拔等方面，单纯的胜任力测评是不够的；因此除了继续强调人—职匹配在选拔中的重要地位，研究者和实践者们越来越多的强调人—组织匹配在人事选拔中的重要性（Kristof, 1996, 2000），即强调人事选拔过程中招募者匹配评价的多维性。

此外现行的人事选拔决策过程与个体经选拔进入组织后的发展之间是脱节的，组织为选拔而选拔，很少考虑选拔本身与个体通过选拔进入组织后不同发展时期之间的关系。基于这种情况，Wang（2004）在Schneider（1987, 1995）的ASA理论模型（Attraction - Selection - Attrition）基础上所提出的ASD理论模型（Attraction - Selection - Development）综合考虑了人事选拔过程的阶段性，以及不同阶段之间的多层次效标和预测指标的动态匹配问题，从人—职—组织匹配的角度来探索人事选拔决策过程的作用机制。

本书以人事选拔决策过程的三个阶段（ASD）为研究对象，以结构化面试、公文筐测验为评价工具，通过访谈、案例、全方格技术以及实验室模拟的方法探索“A”阶段中招募者对应聘者的内隐匹配评价机制；运用追踪和回溯的方法，对通过选拔进入组织的企事业中高级管理人员和党政领导干部进行分阶段研究，探索了“S”阶段和“D”阶段内个体匹配评价对多层次主客观效标的关系以及“A”阶段招募者匹配评价和胜任力评价对“S”阶段和“D”阶段的纵向预测效度。研究基于人—职—组织多层次匹配理论框架，关注人事选拔决策过程的阶段性，从拓展的预测指标领域和拓展的效标领域来看预测指标—效标

匹配的重要性，从聚焦过程的角度来探索和验证 Wang (2004) 的 ASD 模型，以为现行的人事选拔测评技术以及党政领导干部公选的长期效用研究提供新的启示。

研究一采用访谈案例研究方法，通过对 30 名组织人事干部和企事业单位人事经理的访谈，运用 ASD 理论的崭新视角，关注人事选拔决策中和决策后的招募者对应聘者匹配评价问题以及 ASD 理论模型在中国背景下的概念和操作定义。通过半结构化访谈以及案例研究的交互验证，我们获取了有关党政领导干部选拔和企事业单位中高级员工选拔决策过程中招募者对应聘者的匹配评价、胜任力评价的第一手资料，以及通过选拔进入组织后个体在短期和长期发展过程中的情况，包括所遇到的问题、主要影响因素以及所产生的结果等。

研究二从个体建构理论出发，通过全方格技术来验证基于多维匹配评价的招募者内隐评价模型。通过对 22 名有效样本的单方格以及多方格的综合分析获得最终结果，采用主成分分析和多维量表法通过个体结构诱发的方式获得单方格的内隐评价模型，采用因素分析和多维量表法对多方格数据进行分析，诱发出招募者对应聘者匹配评价的多维内隐匹配评价模型。

研究三通过实验室模拟方法，运用策略捕捉的技术，采用组内组间设计来看多种职位特征和不同层次的匹配评价对选拔雇佣结果的影响。即多层次匹配评价模型对选拔雇佣决策的作用机制。通过 HLM 分析结果发现四种匹配类型：需要—供给匹配、要求—能力匹配、个性匹配和价值观匹配对雇佣决策都有显著的独立主效应；招募者在长期持久招募背景下比短期临时招募背景下评价应聘者更多依靠的是个性匹配，招募者在管理类职位招募背景比专业类职位招募背景下评价应聘者更多是依靠价值匹配；而招募者在专业类职位招募背景比管理类职位招募背景下评价应聘者更多是依靠要求—能力匹配。

研究四采用现场研究的方法，通过对来自 16 个组织的 1195 名参加应聘的应聘者与招募者之间的互动评价，结果验证了招募者对应聘者的内隐匹配评价的二阶四维度模型，同时还验证了 ASD 成长模型的“A”阶段的作用机制。即在现实人事选拔过程中，招募者匹配评价和胜任力评价对雇佣推荐都有显著作用，且 P-J 匹配评价和基本管理特质的影响效果要大于其他。

研究五中着重于探索和检验 ASD 模型的“S”阶段和“D”阶段作用机制。通过对前面现场选拔研究进入组织的企业样本以及通过公推公选上任的领导干部样本共计 262 人进行追踪和回溯，按照其通过选拔进入组织的时间长短划分在不同的发展阶段。我们对：①招募选拔过程中招募者对应聘者的评价对该应聘者进入组织后不同阶段的发展情况的预测效率度；②不同发展阶段的个体其自

我匹配评价和匹配类型对不同层次主客观效标的影响机制进行了相应的分析。最终基本验证了 Wang (2004) 提出的 ASD 成长模型的“S”、“D”阶段作用机制,在个体进入组织发展的不同阶段,招募者对应聘者的评价以及个体自我匹配评价与不同层次的主客观效标之间的作用机制有所不同,这也反映了 ASD 模型所强调的预测指标—效标匹配以及拓展的预测指标领域和拓展的效标领域这一主旨思想。

本书最后依据 ASD 理论对基于多层次内隐匹配评价模型的人事选拔决策过程进行了描述,对研究的主要结论和理论进展作了总结,并讨论了研究的实践意义以及未来的研究方向。

## Abstract

---

As we know, Personnel assessment and selection is one of the most effective approaches in human resource management field to obtain the organizational competitive advantage. Traditional, personnel selection focused on individual competency factors based on person - job fit assessment. But, with the development of modern times, traditional personnel selection technique based on competency assessment can't satisfy the organizational need, especially for senior manager selection and government's cadres public selection. Therefore, except continuing to focus on the importance of person - job fit, researches and practitioners emphasis the importance of person - organization fit more and more in personnel selection ( Kristif, 1996, 2000) . That means emphasizing on recruiters' multi - dimension fit perceived in personnel selection.

Furthermore, it's out of joint between actual personnel selection decision - making process in pre - hire stage and individual development in the organization in post - hiring stage. We consider the relationship very few between recruiters' assessment and individual outcomes in the different development stage. Based on Schneider's ASA model ( Attraction - Selection - Attrition), Wang (2004) considered the multi - stages of the actual personnel selection process and the multi - level dynamic fit between predictors and criterion in different stages from the view of person - job - organization fit synthetically, then brought his ASD growth model ( Attraction - Selection - Development) to explore the personnel selection process mechanism .

The present studies aimed to explore the three stages of ASD model, we used structured interview and in - basket test as appraisal instrument, explored and confirmed the implicit recruiters' fit assessment model and the mechanism of stage "A" through interview, case study, repertory grid technique and experimental simulation.

Then, we tracked the senior manager and government's cadres who passed the selection process and entered the organization, explored the mechanism of stage "S" and "D", analyzed the relationship between individuals' fit perception and multi-level criterion and relationship between recruiters' assessment and individuals' outcomes. Based on the frame of person-job-organization fit, The studies focused on the multi-stages of personnel selection process and the importance of predictor-criterion fit. The purpose is to explore and confirm the ASD growth model, and provide new research direction for actual personnel assessment and selection technique and longitudinal validity research of government's cadres public selection.

In study 1, we interviewed 30 personnel managers, emphasized the recruiters' fit assessment in pre-hiring and post-hiring process and conceptualized the ASD growth model in Chinese environment. Through the interview and subsequently case study, we obtained valuable materials about senior managers selection and government's cadres public selection, include recruiters' fit assessment and competency assessment, individuals' short- or long-time development process in the organization.

In study 2, we used repertory grid technique to explore the recruiters' implicit multi-dimension fit assessment model by the ways of personal construct psychology. The principle analysis and multi-dimensional scaling was be used to analysis 22 samples' single-grid and multi-grid to obtain individual's implicit assessment model. At last, we used factor analysis and multi-dimensional scaling to analysis the multi-grids, elicited the recruiters' implicit multi-dimension fit assessment model.

In study 3, we explored the mechanism between multi-dimension fit assessment model and hiring recommendation. We used policy-capturing technique, within- and between-group design in the experimental simulation to examine how position characteristic and multi-dimension fit assessment influent the final hiring recommendation. The results showed that the four fit assessment style included value congruence, personality congruence, need-supplies fit and demands-abilities fit offered unique prediction of hiring recommendation. The personality congruence would be more important when hiring for a permanent position. And the value congruence would be more important when hiring for a managerial position rather than professional position, on the contrary, the demands-abilities played more important for hiring a professional position rather than managerial position.

In study 4, we examined 1195 applicants in 16 organizations by recruiters' as-

assessment and applicants' self - perception. The result confirmed the recruiters' implicit multi - dimension fit assessment model, and the mechanism stage "A" in ASD growth model. In actual personnel selection process, recruiters' fit assessment and competency assessment can influence the hiring result significant, and the person - job fit assessment and general management characteristic assessment showed higher effectiveness than others.

In study 5, we tracked the senior manager and government's cadres who passed the selection process and entered the organization, explored the mechanism of stage "S" and "D" in ASD growth model. We partitioned total 262 sample into "S" stage and "D" stage depend on the time individual stayed in organization. Then, we firstly analyzed the longitudinal validity of recruiters' assessment, secondly, we examined the relationship between individuals' fit perception, fit style and multi - level criterion. Finally we confirmed the mechanism of stage "S" and "D" in ASD growth model. In the different development stages, recruiters' assessment dimension played different influence, and different individuals' self - fit perception can affect multi - level criterions (person - , organizational - , career - ) . It's the key idea's reflection: expanded predictors domain and expanded criterions domain; and the fit between predictor - criterion.

Finally, the main conclusions and theoretical progresses of this paper were summarized within a framework of ASD growth model and implicit multi - level fit assessment model. The practical implications and future directions for research were also discussed.

# 序

王重鸣

人事选拔决策一直是人力资源与组织行为研究领域的最热门问题与关键领域。选拔最符合职位要求与组织需要的人员，增强人力资源能力和人才开发效益，是人事选拔决策研究的重要目标。越来越多的组织，包括各种类型的企事业单位和政府部门，都在人事选拔决策过程中日益采用科学的测评、选拔与决策方法。研究表明，组合采用多种科学选拔方法，并强化多层次、多阶段的评价与预测，可以获得更为显著的增量效度和生态效度，确保组织能够从众多的应聘者中选出最具胜任能力的人员。作为关键条件，需要对应聘者与职位和组织都获得最优匹配，尤其是实现长期的可持续性的“人—职—组织匹配”。范巍博士的博士论文围绕这一前沿选题，开展了深入的实证分析，取得了创新性的成果。在其论文研究的基础上，出版《基于多层次匹配评价的人事选拔决策过程研究》一书，对于从事人事测评、招聘选拔、培养管理等方面研究与管理工作的同志，都具有重要的参考和借鉴价值。

我们在人力资源管理研究中提出，人事选拔决策是一个多阶段的加工过程；在不同选拔阶段上，人力资源策略或选拔决策系统会对个体提出不同的评价标准和要求，进而反映和实施不同的胜任能力判断标准。因此，我们需要从更为宏观的组织层面，看待人力资源测评与人才选拔的机制，不仅关心人事能力的评价与测量，而且更加关注人事选拔与决策的过程。从人力资源测评与开发的战略视角来看，人事选拔是一个包含了个体、团队、组织等多水平要素内涵的互动过程。范巍博士的论著对这一多层次匹配评价过程进行了创新性的探索和研究，提出了新的理论模型，这无疑是一项富有价值的成果。

有关管理胜任力模型和管理心理学在中国发展的回顾与展望表明，基于管理胜任力建模框架下的管理心理学发展趋势主要有以下三个方面：

(1) 在人事选拔与开发方面，领导胜任力评价日益成为中国人力资源管理

中最为关键的领域。在结构化深度访谈和战略性多层次工作分析的实证研究的基础上，提出包含多个领导胜任特征维度的能力模型。例如，我们曾经提出了包含心理特性、领导倾向、管理技巧和专业知识的领导特征模型，包括决策驾驭、团队引领和学习创新三维党政领导干部能力模型。

(2) 在研究与管理思路方面，“人一职—组织匹配”日益成为人力资源胜任力的基本理论框架，并注重薪酬激励与成长动力、组织承诺与生涯潜力、团队胜任与决策能力等关键理论思路。

(3) 在胜任特征新领域方面，文化胜任力与变革领导胜任力日益成为人力资源胜任力的战略要素。这也包括将文化和价值观联系起来的整合方法、跨文化领导技巧和全球创业能力等。

这些新的趋势使得有关领导能力测评和选拔方面的研究成为人力资源管理与组织行为学领域日益综合性的研究重点。

我们在结合 Schneider (1987) 提出的吸引—选择—磨损的 ASA 模型，提出了多阶段选拔的新构想，形成了适合中国国情的修正模型即（吸引）适应—选择—发展的 ASD 模型。我们认为，在战略性人力资源管理的实践中，人事选拔决策过程是一个贯穿整体职业发展阶段的活动。选拔、评价和决策实践是一个人力资源的整合模型。作为一个长期的人事管理计划，为了整合多步骤选拔决策中的综合评价，需要一个新的理论框架和方法。这对于选拔高中级管理者尤其重要。在中国文化与管理背景下，文化更趋长期取向，组织更注重人员的发展，员工被组织吸引、适应、选择，并使员工在组织中获得持续发展机会。我们的研究还提出，在人与职位匹配、人与组织匹配的基础上，需要强调“人一职—组织匹配”的综合概念并建立以三者动态匹配为核心的管理胜任力策略。这种策略注重管理人才综合素质，采用基于内隐评价的管理胜任力建模、职业生涯规划、多阶段选拔任用决策和组织环境要求相匹配的战略思路。围绕设计开发领导干部综合素质、关键管理技能测验与评价系统，建立以基于关键职能的四大成分“计划、组织、指挥、监控”的管理技能体系，并结合我国人力资源管理实践中的特别重要的关系管理技能、团队管理技能和时间管理技能的特征，提出实现人一职—组织动态匹配的有效途径，强化了领导胜任力的构建与开发策略，为进一步研究奠定新的理论基础。

范巍博士的著作《基于多层次匹配评价的人事选拔决策过程研究》，在上述理论与方法进展方面进行了新的尝试，成功的将 ASD 理论与我国人事选拔决策过程实践相结合，与我国企事业单位特别是近年来的党政领导干部公开选拔工作结合在一起，重点探索了以下问题：

1. 在中国背景下 ASD 模型对于组织的适用性。从员工进入组织的三个阶段入手（人事选拔决策阶段、初组织进入阶段、组织内发展阶段），分别验证不同阶段过程中影响人事选拔决策过程、员工组织进入，工作满意度，离职意向等结果变量的因素，以及验证不同阶段对不同匹配类型的要求和不同匹配类型在不同阶段的作用机制。

2. 人事选拔决策过程中不同匹配模式与影响机制。现行的人事选拔方法主要基于 P-J（人-职）匹配，比较缺乏对于更具有长效预测力的 P-O（人-组织）匹配的关注。或者说，现行选拔机制比较关注互补型匹配，而相对忽视增强型匹配对人事选拔决策的重要性。通过对于基于 P-J 匹配的单维选拔模型和基于 P-O 与 P-J 匹配的双维模型的纵向比较，拓展预测指标和效标领域，探索了人事选拔匹配评价的纵向作用机制。

3. 对我国现行的领导干部选拔机制进行追踪研究。结合 ASD 理论，寻找具有最佳预测效度（跨时间、跨阶段）的选拔工具和测评维度。现行的人事选拔工作主要关注领导干部的选拔阶段，即 ASD 的“A”阶段，而对领导干部上岗后的情况缺乏必要的追踪和了解。本书把领导模型看成一个过程模型，进一步验证现行选拔方法预测效度的时效性。

全书在详尽的定性和定量研究基础上，采用一系列切实有效的研究方法，其中，把实验室研究设计和现场研究相结合，追踪研究和回溯评价相结合，并采用全方格技术和 HLM 技术，都成为研究的亮点，全书贯穿整体技术研究路径，所得结论具有创新性的理论意义和方法论价值。范巍博士的研究成果对于人事选拔决策研究、领导胜任力研究、实施人才战略的管理实践以及我国相关部门的领导干部管理与培养工作都提供了新的理论思路、实施方法并且具有很好的借鉴意义。

2009 年 6 月

（作者系浙江大学管理学院常务副院长、教授、博士生导师）

---

# 目 录

---

序	王重鸣	1
导论		1
第一章 发展中的人事选拔过程与模型		5
第一节 人事选拔决策过程的相关研究		5
第二节 人与环境匹配的研究回顾		14
第三节 人事选拔中的匹配研究		30
第四节 Schneider 的 ASA 模型		38
第五节 王重鸣的 ASD 成长模型		57
第六节 文献小结		64
第二章 研究的总体构思与设计		70
第一节 研究目的		70
第二节 研究的总体构思和设计		71
第三节 研究的具体设计		73
第四节 研究的技术路线		75
第三章 访谈和案例研究		77
第一节 访谈研究		77
第二节 案例研究		84
第三节 访谈案例研究小结		90
第四章 人事选拔决策构思的全方格技术检验研究		92
第一节 研究概述		92
第二节 研究概况		93
第三节 结果分析		98
第四节 讨论与小结		106

<b>第五章 人事选拔决策过程匹配评价的实验室研究</b> .....	110
第一节 研究概述 .....	110
第二节 研究概况 .....	111
第三节 结果分析 .....	117
第四节 讨论与小结 .....	123
<b>第六章 人事选拔决策过程匹配评价的现场研究</b> .....	128
第一节 研究概述 .....	128
第二节 研究概况 .....	130
第三节 结果分析 .....	136
第四节 讨论与小结 .....	147
<b>第七章 人事选拔决策过程的追踪研究</b> .....	153
第一节 研究概述 .....	153
第二节 研究概况 .....	154
第三节 结果分析 .....	160
第四节 讨论与小结 .....	179
<b>第八章 总论</b> .....	191
第一节 研究结果的讨论和结论 .....	193
第二节 本书的理论进展 .....	197
第三节 本书的实践意义 .....	199
第四节 本书的局限和未来研究展望 .....	202
<b>参考文献</b> .....	206
<b>后记</b> .....	213

# 表 目 录

表 3.1	人事选拔评价指标的访谈结果编码频次表 .....	80
表 3.2	人事选拔评价指标的访谈结果汇总 .....	81
表 3.3	个体在组织内短期适应阶段影响因素和评价指标的访谈结果 .....	82
表 4.1	全方格技术研究被试描述表 .....	95
表 4.2	人事选拔决策过程中应聘者评价匹配要素对应表 .....	96
表 4.3	匹配构思区分点—要素对应分类表 .....	98
表 4.4	各方格主成分分析结果 .....	99
表 4.5	全方格个体匹配评价构思结构诱发的相关矩阵 .....	100
表 4.6	多维匹配构思的探索性因素分析结果 .....	101
表 4.7	四类匹配评价维度在 P-O 匹配和 P-J 匹配类型中 使用情况的配对 T 检验 .....	103
表 5.1	各变量描述统计和相关分析 .....	118
表 5.2	不同匹配类型对雇佣推荐的多层回归分析 .....	119
表 5.3	匹配评价决策 HLM 分析随机效应模型的参数估计结果 .....	120
表 5.4	匹配评价决策 HLM 分析完整效应模型的参数估计结果 .....	122
表 6.1	匹配评价研究应聘者信息描述统计 .....	136
表 6.2	各变量描述统计和相关分析 .....	138
表 6.3	招募者内隐匹配评价模型的结构方程建模分析结果 .....	139
表 6.4	应聘者背景因素对招募者评价的方差分析 .....	140
表 6.5	主客观匹配评价对雇佣推荐的回归分析 .....	141
表 6.6	招募者匹配评价在应聘者匹配评价对雇佣推荐影响的 中介效应验证 .....	142

表 6.7	招募者匹配评价在应聘策略和自我监控对雇佣推荐影响的 中介效应验证 .....	143
表 6.8	招募者匹配评价在应聘者背景变量对雇佣推荐影响的 中介效应验证 .....	144
表 6.9	招募者偏好对招募者匹配评价和雇佣推荐的回归分析 .....	146
表 6.10	招募者胜任力评价对雇佣推荐的回归分析 .....	146
表 6.11	雇佣推荐对实际录用结果的回归分析 .....	147
表 7.1	“S”阶段被试背景信息描述统计 .....	160
表 7.2	“D”阶段被试背景信息描述统计 .....	161
表 7.3	“S”阶段各变量描述统计和相关分析 .....	162
表 7.4	“D”阶段各变量描述统计和相关分析 .....	163
表 7.5	“S”阶段个体背景因素对多层次效标的方差分析 .....	164
表 7.6	“D”阶段个体背景因素对多层次效标的方差分析 .....	164
表 7.7	招募者匹配评价对个体“S”阶段效用分析 .....	166
表 7.8	招募者胜任力评价对个体“S”阶段效用分析 .....	167
表 7.9	招募者胜任力评价对个体“D”阶段效用分析 .....	168
表 7.10	招募者匹配评价相对胜任力评价的增量效度分析 .....	169
表 7.11	自我匹配评价在“S”阶段效用分析 .....	171
表 7.12	自我匹配评价在“D”阶段效用分析 .....	172
表 7.13	“S”阶段不同匹配类型对多层效标的方差分析 .....	174
表 7.14	“D”阶段不同匹配类型对多层效标的方差分析 .....	175
表 7.15	个体成就动机在“S”阶段的缓冲效应验证 .....	177
表 7.16	个体成就动机在“D”阶段的缓冲效应验证 .....	178
表 7.17	组织类型的缓冲效应验证 .....	180
表 7.18	职务级别的缓冲效应验证 .....	181

# 图目录

图 1.1	效标、预测指标和真实绩效关系简图 .....	11
图 1.2	Binning 和 Barrett 效度三位一体模型 .....	12
图 1.3	P-E 匹配不同方面之间的关系图 .....	16
图 1.4	匹配概念关系模型 .....	18
图 1.5	Kristof 的 P-O 匹配模型 .....	25
图 1.6	基于人—组织匹配的多层次文化整合模型 .....	27
图 1.7	员工与工作特征的互动关系简图 .....	28
图 1.8	人事选拔决策过程的 P-O 匹配模型 .....	33
图 1.9	人事选拔中应聘者应聘策略对匹配评价的效应模型 .....	34
图 1.10	匹配对员工工作态度和离职意向影响效果模型 .....	34
图 1.11	不同选拔阶段匹配评价的分类 .....	37
图 1.12	Schneider 的 ASA 模型示意图 .....	39
图 1.13	人和组织匹配作用机制模型 .....	52
图 1.14	人力资源员工安置决策模型 .....	53
图 1.15	匹配在人力资源员工安置决策中的作用模型 .....	54
图 1.16	基于个体层面的 ASD 成长模型示意图 .....	63
图 2.1	研究构思简图 .....	71
图 2.2	基于多层次匹配评价的人事选拔决策过程研究： ASD 理论新视角机制构思图 .....	72
图 2.3	研究技术流程图 .....	76
图 4.1	单方格多维量表法分析结果例 1 .....	104
图 4.2	单方格多维量表法分析结果例 2 .....	105
图 4.3	多方格多维量表法分析结果 .....	106