


新编高等学校人力资源管理专业系列教材

萧鸣政 编 著

人员测评理论与方法

第三版

RENYUAN
CEPING LILUN YU FANGFA


 中国劳动社会保障出版社

新编高等学校人力资源管理专业

人员测评理论与方法

第三版

萧鸣政 编 著

 中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

人员测评理论与方法/萧鸣政编著. —3版. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2015

新编高等学校人力资源管理专业系列教材

ISBN 978-7-5167-1864-3

I. ①人… II. ①萧… III. ①人员测评-高等学校-教材 IV. ①C962

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 135694 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)

*

北京北苑印刷有限责任公司印刷装订 新华书店经销

787毫米×1092毫米 16开本 26.5印张 431千字

2015年6月第3版 2015年6月第1次印刷

定价:48.00元

读者服务部电话:(010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话:(010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错,请与本社联系调换:(010) 80497374

我社将与版权执法机关配合,大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动,敬请广大读者协助举报,经查实将给予举报者奖励。

举报电话:(010) 64954652

前 言

人员素质测评，既是人力资源开发与管理的基礎，又是人力资源开发与管理的內容，它可以贯穿在整个人力资源开发与管理工作，应用在组织管理与工作的方方面面，具有广阔的发展前景。

全书共十章，分为四个部分。第一部分为理论篇，包括第一章和第二章的内容，主要阐述人员素质测评的基本概念、类型、功用、历史与发展、测评理论；第二部分为标准篇，包括第三章的内容，主要阐述人员素质测评的内容及其标准化过程与测评标准的设计；第三部分为测评方法篇，包括第四章至第八章的内容，具体阐述各种素质测评方法，包括心理测验、面试、评价中心技术、其他相关的测评方法与组织实施的方法；第四部分为分析报告篇，包括第九章与第十章的内容，主要阐述素质测评结果的质量分析与报告。《人员测评理论与方法》课程可以简称为“人员测评”，40课时的授课内容，可以选择第一、三、四、六、七、九等六章的内容教学；60课时的授课内容，可以选择第一、三、四、五、六、七、八、十等八章的内容教学。

本书的第三版修订，尽力保持了第一版与第二版的优点与特色，并且吸收了相关教材与著作的精华。考虑到“人员测评”课程教学的基础性、完整性与重要性，我们这次修订的原则是增加操作性，保持原创性。可改可不改的尽量不改，该改要改的一定修改。第三版的修订增加了“教学目标与方法建议”部分内容，增加了“建议阅读文献”部分内容，增加了“习题”及“习题答案”部分内容，还对原书

中的具体框架、内容表述，以及案例进行了修改。

本书的特点是力求兼顾人员素质测评的基础理论、方法技术与实际应用三个方面，既注重通过系统的理论教学培养学生的专业素养，又有较多的方法技术介绍，强调量化分析与应用操作，是一本经过多年实践探索并注重基本理论、基本知识与基本能力培养的教材。

参与本书修改工作的还有郭晟豪、杨舟、宁晶、魏钰明、唐依芳菲、李君然、孟怡然、罗浩月、褚亮、王卓、周宏露等。尤其是郭晟豪同学协助我进行了人员协调与统稿的初步工作。中国劳动社会保障出版社对于本书的出版给予了大力帮助与支持，在此一并表示感谢。由于水平有限，书中不当之处，敬请广大读者批评指正！

萧鸣政

2015-01-15

目 录

Contents

第一部分 理 论 篇

第一章 导论 /3

【教学目标与方法建议】 /3

第一节 基本概念 /4

一、素质 /4

二、绩效 /8

三、测评与考评 /9

第二节 主要类型 /11

一、选拔性测评 /12

二、配置性测评 /14

三、开发性测评 /15

四、诊断性测评 /16

五、考核性测评 /18

第三节 主要功用 /19

一、评定 /20

二、诊断反馈 /21

三、预测 /22

四、其他功用 /22

第四节 与相关学科领域的关系 /25

一、人员素质测评与哲学的关系 /26

二、人员素质测评与社会学的关系 /26

三、人员素质测评与行为科学的关系 /26

四、人员素质测评与统计学的关系 /26

五、人员素质测评与数学的关系 /27

六、人员素质测评与教育测评的关系 /27

七、人员素质测评与心理测量学的关系 /27

八、人员素质测评与人力资源管理学的关系 /28

第五节 历史发展 /28

一、国外人员测评的历史发展 /29

二、我国人员测评的历史发展 /31

三、我国人员测评理论的发展展望 /34

【本章小结】 /35

【复习思考题】 /36

【案例与讨论】 /36

【建议阅读文献】 /37

【习题】 /38

第二章 基本理论 /42

【教学目标与方法建议】 /42

第一节 测评的客观基础 /42

- 一、职位类别差异 /42
- 二、个体差异 /43
- 三、个体素质特征的相对稳定性 /45
- 四、心理可测性 /46

第二节 量化理论 /46

- 一、量化的实质 /46
- 二、量化的作用 /47
- 三、量化的形式 /48

第三节 人员分析 /52

- 一、人员分析概述 /52
- 二、人员分析的方法与技术 /56

【本章小结】/64

【复习思考题】/65

【案例与讨论】/65

【建议阅读文献】/66

【习题】/67

- 一、单选题 /67
- 二、多选题 /68
- 三、判断题 /69

第二部分 标准篇

第三章 测评标准体系的建构 /73

【教学目标与方法建议】 /73

第一节 测评标准体系建构的基本依据 /73

一、测评标准体系的纵向结构 /74

二、测评标准体系的横向结构 /75

第二节 测评标准体系建构的基本原则 /78

一、针对性原则 /78

二、完备性原则 /78

三、简练性原则 /79

四、明确性原则 /79

五、独立性原则 /79

六、可操作性原则 /79

七、合理量化的原则 /80

第三节 测评标准体系建构的基本方法 /81

一、工作分析法 /81

二、调查访谈法 /85

三、理论推导法 /88

四、典型分析法 /88

五、培训目标分析法 /90

六、历史概括法 /90

七、文献查阅法 /91
八、覆盖筛选法 /91
第四节 测评标准体系建构的步骤 /92
一、明确测评的客体与目的 /92
二、确定测评的项目或参考因素 /92
三、确定测评标准体系的结构 /93
四、筛选与表述测评指标 /93
五、确定测评指标权重 /94
六、规定测评指标的计量方法 /99
七、试测并完善测评标准体系 /101
第五节 测评标准体系建构的案例 /102
一、个性理论设计指标模式 /102
二、德能勤绩指标模式 /103
三、智能结构指标模式 /104
四、日本企业人员测评指标模式 /108
五、传统美国企业人员测评指标模式 /110
六、公共管理人员测评指标模式 /111
【本章小结】 /114
【复习思考题】 /114
【案例与讨论】 /115
【建议阅读文献】 /116
【习题】 /116
一、单选题 /116
二、多选题 /117

三、判断题 /118

第三部分 测评方法篇

第四章 心理测验及其应用 /121

【教学目标与方法建议】 /121

第一节 心理测验概述 /121

一、起源与发展 /122

二、心理测验的定义 /123

三、测验的种类与形式 /124

第二节 知识测评方法 /124

一、测评的三个层次 /125

二、常用题型及其编写 /126

三、测验的编排组织 /140

第三节 技能测评方法 /143

一、智力测验的应用 /143

二、其他能力倾向测验的应用 /144

第四节 品德测验 /146

一、品德概念及其结构 /146

二、问卷测评方法 /148

三、投射技术 /150

第五节 兴趣、态度和价值观测评 /152

一、兴趣测评 /152

二、态度测评 /154

三、价值观测评 /158

【本章小结】 /160

【复习思考题】 /161

【案例与讨论】 /162

【建议阅读文献】 /167

【习题】 /167

一、单选题 /167

二、多选题 /169

三、判断题 /170

第五章 面试及其应用 /171

【教学目标与方法建议】 /171

第一节 概述 /171

一、历史与发展 /171

二、面试概念 /174

三、面试特点 /176

第二节 理论基础 /177

一、理论依据 /177

二、功能作用 /182

三、主要内容 /183

四、基本类型 /187

第三节 方法技巧 /188

一、如何“问” /188

- 二、如何“听” /194
- 三、如何“观” /195
- 四、如何“评” /196
- 五、提高面试质量的方法 /199
- 第四节 面试设计与实施 /201
 - 一、面试客体与对象的分析 /201
 - 二、面试大纲设计与问题设计 /203
 - 三、面试方案或计划制订 /204
 - 四、考官选择与培训 /206
 - 五、面试中应该注意的问题 /208
 - 六、面试的现场管理、记录与评分 /212
 - 七、面试结果的处理 /213
- 第五节 亟待解决的几个问题 /216
 - 一、面试究竟是什么 /216
 - 二、面试主要测评什么 /217
 - 三、面试结果的比重大小合适 /219
 - 四、面试是否应该有标准答案 /219
 - 五、面试是笔试的替代还是补充 /220
- 【本章小结】 /220
- 【复习思考题】 /221
- 【案例与讨论】 /221
- 【建议阅读文献】 /223
- 【习题】 /224
 - 一、单选题 /224

二、多选题 /225

三、判断题 /226

第六章 评价中心技术 /227

【教学目标与方法建议】 /227

第一节 概述 /227

一、历史探讨 /227

二、基本概念 /228

三、主要特点 /230

第二节 主要形式 /233

一、公文处理 (in-basket) /233

二、小组讨论 (group discussion) /235

三、管理游戏 (management games) /236

四、角色扮演 (individual presentations) /237

五、其他形式 /239

第三节 方法设计与应用 /240

一、情境设计 /240

二、操作程序 /242

三、应用形式 /245

四、问题与改进 /245

五、失败原因分析 /247

【本章小结】 /248

【复习思考题】 /249

【案例与讨论】 /249

【建议阅读文献】/251

【习题】/252

一、单选题 /252

二、多选题 /253

三、判断题 /254

第七章 其他测评方法 /255

【教学目标与方法建议】/255

第一节 书面信息的分析 /256

一、推荐信 /256

二、申请表 /256

三、履历表 /258

四、档案 /261

第二节 操作能力测试 /261

一、工作样本测试 /262

二、工作模拟 /263

第三节 绩效考评 /265

一、生产性工作 /265

二、非生产性工作 /266

三、中高层管理人员工作 /267

四、绩效考评方法比较 /267

五、有关问题的研究 /268

第四节 物理测试 /270

一、测谎器测试 /270

二、药物测试 /271

三、身体检查 /272

【本章小结】 /272

【复习思考题】 /273

【案例与讨论】 /273

【建议阅读文献】 /274

【习题】 /275

一、单选题 /275

二、多选题 /276

三、判断题 /277

第八章 人员测评的组织与实施 /278

【教学目标与方法建议】 /278

第一节 测评主体与客体 /278

一、测评主体与客体关系分析 /278

二、测评员的条件与职责 /280

第二节 测评的流程与步骤 /281

一、准备阶段 /281

二、实施阶段 /286

三、分析和决策阶段 /288

四、检验反馈阶段 /288

第三节 测评实施的基本原则 /289

一、客观性原则 /289

二、方向性原则 /290

- 三、可行性原则 /290
 - 四、综合性原则 /291
 - 五、行为性原则 /291
 - 六、动态性原则 /292
 - 七、定性与定量结合的原则 /292
 - 八、标准化原则 /292
- 第四节 测评方案的可行性设计与分析 /293
- 一、确定测评目的 /293
 - 二、需求分析 /294
 - 三、确定测评手段 /294
 - 四、预期结果 /294
 - 五、实施过程的设计 /295
 - 六、测评时间 /296
 - 七、费用预算或报价 /296
- 第五节 测评方法选择应注意的问题 /297
- 一、针对不同管理目的的方法选择 /297
 - 二、针对岗位职责的测评方法选择 /299
 - 三、针对被测组织特征的测评方法选择 /301
- 第六节 测评中的心理干扰及对策 /303
- 一、测评前的心态及其调控 /303
 - 二、测评中的心态及其调控 /304
 - 三、测评后的心态及其控制 /306
- 【本章小结】 /307
- 【复习思考题】 /308