

文魁
谭永生◎著

THE
PHILOSOPHY OF
ACHIEVEMENT:

A^N_{ew} System of
Talent Evaluation

Exploration from Theory to Method

达论 人才测评 新体系

| 从 | 理 | 念 | 到 | 方 | 法 | 的 | 探 | 索 |



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

毕永生◎著

THE
PHILOSOPHY OF
ACHIEVEMENT:

A^{New System}_{Talent Evaluation} of
Exploration from Theory to Method

达论

人才测评
新体系：

| 从 | 理 | 念 | 到 | 方 | 法 | 的 | 探 | 索 |



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目(CIP)数据

达论：人才测评新体系：从理念到方法的探索 / 文魁，谭永生著.
— 北京：社会科学文献出版社，2013. 6
ISBN 978 - 7 - 5097 - 4636 - 3

I. ①达… II. ①文… ②谭… III. ①人才考核 - 研究 - 中国 IV. ①C962

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 098714 号

达论：人才测评新体系

——从理念到方法的探索

著 者 / 文 魁 谭永生

出 版 人 / 谢寿光

出 版 者 / 社会科学文献出版社

地 址 / 北京市西城区北三环中路甲 29 号院 3 号楼华龙大厦

邮政编码 / 100029

责任部门 / 经济与管理出版中心 (010) 59367226

电子信箱 / caijingbu@ssap.cn

项目统筹 / 恽 薇

经 销 / 社会科学文献出版社市场营销中心 (010) 59367081 59367089

读者服务 / 读者服务中心 (010) 59367028

责任编辑 / 张景增

责任校对 / 白秀红 白桂华

责任印制 / 岳 阳

印 装 / 北京季峰印刷有限公司

开 本 / 787mm × 1092mm 1/16

版 次 / 2013 年 6 月第 1 版

印 次 / 2013 年 6 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5097 - 4636 - 3

定 价 / 89.00 元

印 张 / 26.5

字 数 / 447 千字

本书如有印装质量问题，请与本社读者服务中心联系更换

▲ 版

内容摘要

人才资源是经济社会发展的第一资源。只有建立有效的人才测评新机制，才能高效选拔人才，合理配置人才，正确引导与开发人才，形成我国人才的新优势。构建科学的人才测评体系不仅可以适应人才强国战略对人才工作的要求，还可以在一定程度上解决传统人才测评方法存在的不足。我们建立的是一种基于“达”的“达系”，这里的“达”可以简单理解为达到或实现目标。

以能力和业绩为导向，根据德才兼备的要求，我们建立的“达系”包含：内部和外部两个环境，使命和愿景两个目标，德达、能达、绩达、体达和识达五个要素。从规范职位分类与职业标准入手，针对不同的行业特点、不同的职位和职业要求，按照规范性、科学性和可操作性的要求，我们分别建立了德达、能达、绩达、体达和识达的测评体系及测评方法，并对党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才和社会工作人才六类人才队伍建立了各自的测评“达系”。我们还对“达系”测评指标的筛选及标准制订，“达系”测评的组织与结果分析等问题进行了论述，最后对“达系”测评进行了试点。“达系”试点结果表明，测评的综合结果与“能达”和“绩达”相关度最高，这与《国家中长期人才发展规划纲要（2010～2020年）》的目标要求“建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力和业绩为导向，科学化、社会化的人才评价发现机制”精神要求相吻合，并为其提供了实践证明和量化支撑。此外，我们的测评“达系”不但从业绩，而是从品德、能力和知识等方面更加综合地反映了一个人的实际状况，并且分别给出了各个要素的评价情况，这样更便于测评结果的反馈，使被测评人更加清醒和明了地看到自己的成绩和不足。正是通过对“达”的测评，可以对人才进行全面衡量，从而对人才行为做出最佳调整和自我控制。这种控制不再是传统的上级对

下级的控制，而是通过回馈信息不断加强个人能力和业绩的一种化被动为主动的控制。它使个人能够及时获知执行结果，因而能非常清楚和自觉地对自身进行调整。

Abstract

Human Capital is the primary resources for economic and social development. In order to form the new advantages of our talent, we should establish a new effective talent evaluation mechanism, which can select the personnel effectively, allocate the personnel rationally, guide and instruct the personnel properly. The scientific talent evaluation system can not only adapt to the requirements of the strategy of talents state, but also solve the shortcomings of traditional talent evaluation methods to some extent. The system we created is based on the achievement which means reach the target.

Capacity and performance-oriented, according to the requirements of both moral and ability, we build up the achievement system includes: internal and external environment, mission and vision, morals, ability, result, physical fitness and knowledge. Start from the specification of job classification and occupational standards, point at different industry characteristics, different positions and job requirements, in accordance with the normative, scientific and operational requirements, we established the evaluation system and methods of achievement of morals, ability, result, physical fitness and knowledge. Also found the achievement system on the party and government personnel, enterprise management talent, professionals, high skill talents, the rural practical talents, and the social workers. We also carried on the quota selection and standard formulation of achievement system, discussed the organization and results and so on, finally made the system into progress in some pilots. The results show that the consolidated result is highly associated with the achievement of ability and result, which is coincidence with the target and requirement of National Long-term Talent Development Plan (2010-2020) to establish the mechanism of post responsibility requirements based, moral character, ability and result oriented, scientifically and socially, and also provide

practical proof and quantification support. In addition, our evaluation system of achievement not only from result, but also from the moral, ability and knowledge that more comprehensively reflect a person's actual situation, and given the various elements of the evaluation, which is easier to survey the results feedback, and enable the testee more sober and clear to see their achievements and shortcomings. It is through the evaluation system of the achievement, talent could be fully measured, and make the best adjustment and self-control of talent. It is no longer a traditional superior to subordinate control, but an active control of strengthen personal capacity and performance by feedback information. Enable individuals to know the results of the implementation, and therefore adjust themselves clearly and consciously.

目 录

序 言	1
第一章 人才与人才强国战略	5
第一节 人才概念及其演进	5
第二节 科学人才观与人才强国战略	20
第三节 我国人才资源建设及存在的主要问题	32
第四节 发达国家吸引人才的主要做法及启示	40
第二章 人才测评与我国的人才测评事业	48
第一节 人才测评的特点及作用	48
第二节 人才测评的历史与发展	61
第三节 我国的人才测评事业	76
第三章 达论：人才测评新体系	90
第一节 达系建设的目的及意义	90
第二节 达系的提出及研究方法	95
第三节 达系的内容及层次框架	110
第四章 人才测评达系的构建	121
第一节 人才环境达系的构建	121
第二节 德达测评体系的构建	130
第三节 能达测评体系的构建	140
第四节 绩达测评体系的构建	150

第五节	体达测评体系的构建	156
第六节	识达测评体系的构建	165
第七节	人才测评达系的基本框架	173
第五章	不同人才队伍的测评达系	176
第一节	党政人才测评达系	176
第二节	企业经营管理人才测评达系	193
第三节	专业技术人才测评达系	204
第四节	高技能人才测评达系	216
第五节	农村实用人才测评达系	229
第六节	社会工作人才测评达系	241
第六章	达系测评指标的筛选及标准制定	254
第一节	达系测评指标的筛选	254
第二节	达系测评指标权重的确定	262
第三节	达系测评标准的制定	268
第七章	达系测评指标的测评方法	276
第一节	德达指标的测评方法	276
第二节	能达指标的测评方法	287
第三节	绩达指标的测评方法	294
第四节	体达指标的测评方法	301
第五节	识达指标的测评方法	307
第八章	达系测评的组织与结果分析	314
第一节	达系测评的基本程序	314
第二节	达系测评结果的度量分析	321
第三节	达系测评结果的综合分析	332
第四节	达系测评应用需要注意的问题	342

第九章 达系测评的应用举例	348
第一节 达系测评指标的确定	348
第二节 达系测评指标权重的确定	350
第三节 达系综合测评	364
附录 重要人才文件人才评价内容摘编	381
参考文献	403
后 记	409

Contents

Prolegomenon	/ 1
Chapter 1 Talent and the strategy of strengthening the country	/ 5
Section 1 The concept of talent and its evolution	/ 5
Section 2 Scientific view of talents and the strategy of strengthening the country	/ 20
Section 3 The construction and the main problems of talent resource	/ 32
Section 4 The main ways and lessons from developed countries in attracting talents	/ 40
Chapter 2 Talent evaluation and talent evaluation in China	/ 48
Section 1 Characteristics and functions of talent evaluation	/ 48
Section 2 History and development of talent evaluation	/ 61
Section 3 Talent evaluation in China	/ 76
Chapter 3 The philosophy of achievement : a new system of talent evaluation	/ 90
Section 1 Purpose and significance of the construction	/ 90
Section 2 Introduction and research method	/ 95
Section 3 Content and framework	/ 110
Chapter 4 The construction of achievement system for talent evaluation	/ 121
Section 1 The construction of talent environment	/ 121

Section 2	The construction of moral	/ 130
Section 3	The construction of ability	/ 140
Section 4	The construction of result	/ 150
Section 5	The construction of physical fitness	/ 156
Section 6	The construction of knowledge	/ 165
Section 7	The framework of the talent evaluation	/ 173
Chapter 5	Talent evaluation system for different talent teams	/ 176
Section 1	Achievement system for the party and government personnel	/ 176
Section 2	Achievement system for enterprise management talents	/ 193
Section 3	Achievement system for technical professionals	/ 204
Section 4	Achievement system for high-skilled talents	/ 216
Section 5	Achievement system for rural practical talents	/ 229
Section 6	Achievement system for social workers	/ 241
Chapter 6	Quota selection and standard formulation of achievement system	/ 254
Section 1	Quota selection of achievement system	/ 254
Section 2	Quota weight confirmation of achievement system	/ 262
Section 3	Standard formulation of achievement system	/ 268
Chapter 7	Evaluation method of quota for achievement system	/ 276
Section 1	Evaluation methods of moral	/ 276
Section 2	Evaluation methods of ability	/ 287
Section 3	Evaluation methods of result	/ 294
Section 4	Evaluation methods of physical fitness	/ 301
Section 5	Evaluation methods of knowledge	/ 307
Chapter 8	Organization and outcome analysis for achievement system	/ 314
Section 1	Basic procedure of achievement system	/ 314
Section 2	The analysis of outcome measurement	/ 321

● 达论：人才测评新体系

Section 3	Comprehensive analysis of the outcome	/ 332
Section 4	Problems requiring attention	/ 342
Chapter 9	Example of how to use the achievement system	/ 348
Section 1	Quota confirmation of achievement system	/ 348
Section 2	Quota weight confirmation of achievement system	/ 350
Section 3	Comprehensive evaluation of achievement system	/ 364
Appendix	Abstract of important talent documents about talent evaluation	/ 381
References		/ 403
Postscript		/ 409

序 言

国以才重、党以才旺，政以才治、业以才兴。历史反复印证着这样一个道理：一个政党，一个民族，一个国家，能不能培养出优秀的人才，能不能呈现人才辈出、才尽其用的局面，在很大程度上，决定着这个政党、这个民族、这个国家的兴衰存亡。

党和国家历来十分重视人才工作，2003年12月召开的第一次全国人才工作会议，通过了《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》。2007年10月，党的十七大将人才强国战略写入党的代表大会报告和党章，使人才强国战略与科教兴国战略和可持续发展战略并列成为国家发展的三大战略。2010年5月召开第二次全国人才工作会议，同年6月颁布了《国家中长期人才发展规划纲要（2010～2020年）》。2012年11月，党的十八大着眼实现全面建成小康社会奋斗目标，准确判断我国发展重要战略机遇期内涵和条件的变化，作出了深入实施人才强国战略、加快确立人才优先发展战略布局、推动我国由人口大国迈向人才强国的重大部署。这充分体现了党中央、国务院对人才工作的重视，为人才工作注入了活力，指明了前进的方向。

人才工作包括人才的培养、开发、使用和评价等环节。要做到正确地使用人才、吸引人才和开发人才，首先必须做到能科学准确地评价人才、鉴别人才，这样才能做到人尽其才、才尽其用，避免优秀的人才因为没有得到正确的评价而被长期闲置浪费，而不称职的庸才却长期占据重要的职位。因此，引入和使用科学的人才评价方法，能有效保证我们正确地选拔人才、鉴别人才，使人才能在一个良好、健康、和谐的环境中安心工作，充分发挥他们的积极性和创造性，通过这种良好的人才使用机制，来为我们党和国家事业的发展，为我们全面建设小康社会提供强大的智力支持。为此，《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》和《国家中长期人才发展规划纲要（2010～2020年）》中均明确提出要改革各类人才评价方



式，积极探索主体明确、各具特色的评价方法，大力开发应用现代人才测评技术，努力提高人才评价的科学水平。显然，适应人才工作的新要求，与时俱进地探索研究人才测评的新方法、新途径就具有极其重要的理论意义和实践意义。

人才测评工作根据评价目的可以分为选拔测评和考核测评两大类型，选拔测评主要是指在选拔任用时对拟选人员的素质、能力等的预测性评价，而考核测评则是对现职人员在岗位上所表现出来的业绩和能力的评价。近年来，随着国家及企事业单位用人制度改革，各级各类单位的人才选拔、录用、考核工作都迫切需要一套科学的、操作性强的测评方法和手段来实现对评价对象的真实评价。特别是科学人才观和人才强国战略的提出，使人才测评工作需要经常化、制度化、规范化，客观上需要建立一套科学的评价方法、评价数据和评价标准，以供选拔和考核之用。我们研究的主要目的和内容就是按照《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》和《国家中长期人才发展规划纲要（2010～2020年）》等文件精神，开发应用现代人才测评技术，努力提高人才评价的科学水平。

管理学家彼得·德鲁克曾经说过：“所谓企业管理，最终就是人事管理，人事管理，就是管理的代名词。”从德鲁克的目标管理概念得到启发，我们认为对于人才的评价或者考核也可以测量他们（组织）的目标完成情况。人才的作用就是实现和超越组织的目标，即目标的“达成”。而目标是在资源约束条件下按照组织的性质、本质、使命、宗旨确定的，确保组织动态目标实现的能力就是“达力”，所有的“达力”便构成一个“达系”。按照这种思路，可以首先找出能够体现人才标准的基本要素，然后对这些要素分别进行衡量，最后进行综合。如果一个人“达到了”人才标准的要求，我们就可以认为他是人才或者考核合格。简单地说，我们的测评技术就是建立对人才进行科学评价的人才测评“达系”。

我们提出的“达系”层次结构包含两个环境、两个目标和五个要素。

两个环境：内部环境和外部环境。从组织行为学的角度讲，一个组织（个人）的存在总是为了实现某一任务，而任何组织（个人）的存在和发展都离不开环境，环境施加给组织约束，又提供给组织资源。因此，在进行人才测评时，一定要考虑人才所处的环境。

两个目标：组织的使命和愿景。使命说明了社会赋予组织的基本职能，或组织应履行的社会委托给它的任务。换言之，它说明了组织的追求及组

织存在的理由。而愿景则是组织的使命需要转化为组织各管理层次的具体目标。将使命和愿景的内涵思想赋予人才测评上，我们认为，人才都应该有明确的使命和目标，并努力实现这些使命和目标。评价或考核一个人是否是人才，要研究其所在组织的使命和愿景。

五个要素：德达、能达、绩达、体达和识达。根据人才多层次和多结构的特点，适应人才强国战略的要求，我们认为正确评价人才应综合考虑被评价对象的品德、能力、业绩、体质和知识。综合分析，我们从德达、能达、绩达、体达和识达五个方面建构“能绩型”人才测评“达系”。其中，德达是先决条件；识达、体达和能达是基础；绩达是人才价值的外在表现，能够反映人才作用发挥的情况和能力大小。

根据上述人才测评“达系”的层次结构，我们在向实践、向专家进行有关人才测评情况调查的同时，全面系统地学习了国内外人才测评的原理、方法以及党和国家在不同时期制定的有关人才工作的政策和制度文件，特别是认真学习了《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》和《国家中长期人才发展规划纲要（2010～2020年）》。在此基础上，我们对人才测评问题进行了理论探讨。根据学习和探讨的成果，初步设置和建立了人才测评“达系”的框架和综合评价方法。然后组织专家学者对指标体系和评价方法进行论证，利用论证后的指标评价方法实施试点。通过对试点情况进行总结，然后对人才测评“达系”和测评方法作进一步的修订总结，使其更加完善，最后形成成果接受实践检验。除此之外，我们还对德达、能达、绩达、体达和识达对不同行业、类型、层次的人才如何设计测评指标，如何进行统计计量分析及有关人才测评等问题也进行了研究。

需要说明的是，为验证人才测评“达系”的可行性与可信性，我们以某高校教学及科研人员进行了测评试点，并将“达系”得出的测评结果与试点高校科研部门的评价结果进行了对比。结论表明：两者的测评结论是一致的。不同的是，我们的测评不但从业绩，而是从品德、能力和知识等方面更加综合地反映了一个人的实际状况，并且分别给出了各个要素的评价情况，这样更便于测评结果的反馈，使被测评人更加清醒和明了地看到自己的成绩和不足。也就是说，通过对“达系”的测评，还可以对人才行为做出最佳调整和自我控制。这种控制不再是传统的上级对下级的控制，而是通过回馈信息不断加强个人能力和业绩的一种化被动为主动的控制。它使个人能够及时获知执行结果，因而能非常清楚和自觉地对自己进行

调整。

此外，人才测评“达系”试点结果也表明，人才测评的综合结果与“能达”和“绩达”相关度最高，这不但与《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》和《国家中长期人才发展规划纲要（2010～2020年）》的建立以“能力和业绩为导向，科学化、社会化的人才评价发现机制”精神要求相吻合，而且也可看成是为其提供了实践证明和量化支持。