

# 现代人员素质 测 评

萧鸣政



北京语言学院出版社

# 现代人员素质测评

萧鸣政

北京语言学院出版社

---

(京) 新登字 157 号

**图书在版编目 (CIP) 数据**

现代人员素质测评/萧鸣政著.-北京:北京语言学院出版社, 1995.5

ISBN 7-5619-0517-3

I. 现... I. 萧... III. 人才-能力倾向测验 IV  
.G962

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (94) 第 16149 号

**现代人员素质测评**

萧鸣政著

\*

**北京语言学院出版社 出版发行**

(北京海淀区学院路 15 号 邮政编码 100083)

**全国新华书店经销**

**北京燕郊印刷厂印刷**

---

开本 787×1092 毫米 1/32 16.25 印张 350 千字

1995 年 5 月第 1 版 1995 年 5 月第 1 次印刷

印数: 1-5000 册

ISBN 7-5619-0517-3/G·111

定价: 15.60 元

GDF 1/32

## 前 言

中国是世界上人口最多的国家，有着丰富的潜在人力资源。21世纪以后，世界各国的竞争将从自然资源转移到人力资源方面。中国要在这场竞争中取胜，关键在于如何把当前的人口优势转化为人力优势，把潜在的人力资源开发为实在的人力资源。人口优势并不等于人力优势。人力是人员素质功能的综合发挥。因此要实现人口资源优势向人力资源优势的转化，关键的关键又在于人员素质的开发。人员素质的开发离不开人员素质测评。人员素质测评既是人员素质开发的起点，又是人员素质开发的终点。哪些素质值得开发，在众多潜在素质中应优先开发哪些素质，开发形式是否科学，开发的效果如何，哪些素质的开发达到了预期的标准，如此等等的问题，均有赖于人员素质的测评。因此，人员素质测评是当今人事管理、企业管理、劳动经济、教育学、人才学、心理学、人口学等学科领域研究的共同课题，是目前非常热门的一个领域，也是很有发展潜力的重要学科。

《现代人员素质测评》一书在广泛汲取人事管理、企业管理、劳动经济管理、人员测评、人事评价、教育评价与心理测量有关思想方法的基础上，建构了现代人员素质测评的基本理论与方法。

全书约35万字，共11章，分为三个部分，第一部分为理论篇，包括第1章至第4章的内容，主要论述了素质测评的基本概念、类型、功用、原理、内容与历史；第二部分为方法篇，包括第5章至第9章的内容，主要论述了素质测评

各种方法：第三部分为技术篇，包括第10章与第11章的内容，主要是质量分析技术与计算机手段的应用。

全书由概念解释导入、理论与方法研究为主体、技术操作测评质量检验结束。全书围绕着人员素质测评是什么、人员素质能否测评、人员素质主要测什么以及如何测评四个基本问题而展开。

第1章侧重于回答人员素质测评是什么？分别从内涵与外延两个方面作了认真的研究；第2章，表面上是阐述人员素质测评的历史，实际上是从古代素质测评的思想方法分析来论述人员素质测评是可能的，并进一步具体阐述人员素质测评是什么。

明确了素质测评是什么之后，原理一章侧重回答为什么人员素质测评是可能的，人员素质测评的实质是什么等问题。

知道了什么是人员素质测评以及人员素质测评是可能的之后，接着的问题是人员素质测评主要测评什么以及怎样测评，因此第4章不但回答了测什么的问题，而且回答了如何把要测的内容外显化与标准化，变成具体可测的东西。第5章至第9章都是回答怎么测，可用什么方法测的问题。在这些章节中，对每种测评方法的理论基础都作了认真的探讨，对一惯被斥之为“伪科学”的“相面分析”等民俗方法，也进行了合理的批判吸收。

运用各种人员素质测评方法获得结果之后，我们应确保测评结果的科学性、可靠性与有效性，因此所遇到的问题是：测评结果可靠吗？有效吗？合适吗？要回答类此等等问题，即成了第10章的任务。在这一章中笔者是从测评结果再考评的角度，来解释与阐述信度、效度与区分度等内容的，给这些概念赋予了新的意义。其中对难度及项目分析还作了新的

探讨，最后一节还对各种测评理论作了比较研究，使读者处于一种欲罢不能的境界。最后一章，把人员素质测评推向计算机化的新趋势，展现了人员素质测评现代化的操作前景。

与同类书相比，本书有以下几个特点：

1. 对人员素质测评的理论探讨比较深入而宽厚，分别从历史学、数学、心理学、社会学、教育学等学科作了全面而系统的综合研究，而这恰恰是以往人员素质测评研究中所缺乏的：

2. 汲取了统计检验、计算机技术以及现代教育测量理论的先进思想与技术；

3. 采取实事求是的科学态度，广泛汲取了古今中外、科学与经验、官方与民间等相关方法中的有用因素，建构人员素质测评方法的新体系。对于排斥在传统人员素质测评方法之外的骨相、面相、体型、体态等民俗的东西，采取了与众不同的观点、态度，认为既不要绝对排斥又不要盲目相信，进行了合理的批判吸收。

本书集学术性、理论性、应用性与通俗性于一体，是一本具有自己特色的深入而又系统探讨人员素质测评问题的专著，适合于企事业劳动人事管理工作以及素质测评问题相关的科研工作者参考。本书每章每节后均附有一定量的复习思考题，因此也适用于大专院校、培训中心相关专业的教学参考。

1981年大学毕业后，我在大学从事高等数学教研工作，后来对教育学、心理学感兴趣，博士生期间主攻品德素质的测评课题，毕业后则专门从事人员素质测评教研工作。本书是在中国人民大学劳动人事学院劳动经济与人事管理专业，讲授90与91两届学生人员素质测评理论与方法必修课的基

础上修改而成的，其中第 11 章计算机在素质测评中的应用，是东北师范大学计算机科学系孙铁利副教授撰写的。本书的出版，得到了语言学院出版社的支持，尤其是鲁健骥总编与董树人主任的大力支持，在此深表感谢！

萧鸣政于中国人民大学东风一楼

1994. 10

# 目 录

|                                   |      |
|-----------------------------------|------|
| <b>第一章 导论</b> .....               | (1)  |
| <b>第一节 基本概念</b> .....             | (1)  |
| 一、素质.....                         | (1)  |
| 二、绩效.....                         | (7)  |
| 三、测评与考评.....                      | (8)  |
| <b>第二节 主要类型</b> .....             | (11) |
| 一、选拔性测评 .....                     | (12) |
| 二、配置性测评 .....                     | (15) |
| 三、开发性测评 .....                     | (17) |
| 四、诊断性测评 .....                     | (18) |
| 五、考核性测评 .....                     | (20) |
| <b>第三节 主要功用</b> .....             | (22) |
| 一、评定 .....                        | (22) |
| 二、诊断反馈 .....                      | (24) |
| 三、预测 .....                        | (25) |
| 四、其它功用 .....                      | (26) |
| <b>第二章 源流</b> .....               | (29) |
| <b>第一节 中国古代人员素质测评的思想与方法</b> ..... | (29) |
| 一、测评思想 .....                      | (29) |
| 二、测评方式 .....                      | (32) |
| 三、测评内容 .....                      | (46) |
| 四、测评指标 .....                      | (48) |



|                         |             |
|-------------------------|-------------|
| 五、测评技术 .....            | (51)        |
| 第二节 新中国的素质测评 .....      | (54)        |
| 第三节 素质测评方法改革的趋向 .....   | (58)        |
| 一、评定性转向开发性 .....        | (58)        |
| 二、主观随意性转向客观化 .....      | (59)        |
| 三、单一型转向综合型 .....        | (60)        |
| 四、传统型转向现代化 .....        | (62)        |
| <b>第三章 原理 .....</b>     | <b>(64)</b> |
| 第一节 素质测评的理论分析 .....     | (64)        |
| 一、人事配置原型 .....          | (64)        |
| 二、角色要求 .....            | (67)        |
| 三、素质差异 .....            | (69)        |
| 四、认知理论 .....            | (71)        |
| 五、管理优化 .....            | (73)        |
| 六、开发提高 .....            | (74)        |
| 第二节 素质测评的基本原理 .....     | (75)        |
| 一、原理 .....              | (76)        |
| 二、模式 .....              | (78)        |
| 三、特点 .....              | (79)        |
| 第三节 素质测评亟待解决的几个问题 ..... | (82)        |
| 一、全时空性与有限性 .....        | (82)        |
| 二、模糊性与精确性 .....         | (83)        |
| 三、量化的必要性与困难性 .....      | (83)        |
| 四、真实性与虚假性 .....         | (84)        |
| 五、主观性与客观性 .....         | (85)        |
| 六、描述性与预测性 .....         | (86)        |
| 七、经验性与科学性 .....         | (86)        |

|                             |              |
|-----------------------------|--------------|
| 八、个别性与统一性 .....             | (86)         |
| <b>第四节 素质测评的主要原则 .....</b>  | <b>(87)</b>  |
| 一、客观测评与主观测评相结合 .....        | (87)         |
| 二、定性测评与定量测评相结合 .....        | (88)         |
| 三、静态测评与动态测评相结合 .....        | (88)         |
| 四、精确测评与模糊测评相结合 .....        | (89)         |
| 五、素质测评与绩效考评相结合 .....        | (90)         |
| 六、要素测评与行为测评相结合 .....        | (90)         |
| 七、分项测评与综合测评相结合 .....        | (90)         |
| 八、素质测评与资源开发相结合 .....        | (91)         |
| <b>第四章 内容 .....</b>         | <b>(92)</b>  |
| <b>第一节 内容、目标与指标 .....</b>   | <b>(92)</b>  |
| 一、测评的内容及其确定 .....           | (92)         |
| 二、测评目标 .....                | (93)         |
| 三、测评指标 .....                | (94)         |
| <b>第二节 测评内容的标准化方法 .....</b> | <b>(96)</b>  |
| 一、标准体系的建构方法 .....           | (96)         |
| 二、筛选方法及其实例 .....            | (107)        |
| 三、量化方法 .....                | (118)        |
| 四、标准化程序 .....               | (124)        |
| <b>第三节 身体素质及其标准化 .....</b>  | <b>(140)</b> |
| 一、素质结构 .....                | (140)        |
| 二、指标形式 .....                | (141)        |
| 三、量化方法 .....                | (142)        |
| <b>第四节 心理素质及其标准化 .....</b>  | <b>(145)</b> |
| 一、素质结构 .....                | (145)        |
| 二、知识测评内容的标准化 .....          | (146)        |

|                           |       |
|---------------------------|-------|
| 三、经验测评内容的标准化.....         | (147) |
| 四、能力测评内容的标准化.....         | (147) |
| 五、品德测评内容的标准化.....         | (148) |
| <b>第五节 绩效及其标准化</b> .....  | (149) |
| <b>第五章 心理测验及其应用</b> ..... | (151) |
| <b>第一节 心理测验概述</b> .....   | (151) |
| 一、起源与发展.....              | (151) |
| 二、心理测验定义.....             | (153) |
| 三、测验的种类与形式.....           | (154) |
| <b>第二节 知识测评</b> .....     | (157) |
| 一、测评的三个层次.....            | (157) |
| 二、常用题型及其编写.....           | (160) |
| 三、试卷的组织.....              | (180) |
| <b>第三节 技能测评</b> .....     | (184) |
| 一、智力测评的应用.....            | (184) |
| 二、能力性向测验的应用.....          | (186) |
| <b>第四节 品德测评</b> .....     | (192) |
| 一、品德概念及其结构.....           | (192) |
| 二、问卷测评方法.....             | (195) |
| 三、投射技术.....               | (200) |
| 四、其它测验方法.....             | (203) |
| <b>第五节 其它素质测评</b> .....   | (207) |
| 一、气质测评.....               | (207) |
| 二、价值观测评.....              | (212) |
| 三、态度测评.....               | (216) |
| <b>第六章 面试及其应用</b> .....   | (224) |
| <b>第一节 概述</b> .....       | (224) |

|                      |       |
|----------------------|-------|
| 一、历史与发展              | (224) |
| 二、面试概念               | (230) |
| 三、面试特点               | (232) |
| <b>第二节 理论基础</b>      | (234) |
| 一、理论依据               | (234) |
| 二、功能作用               | (241) |
| 三、主要内容               | (243) |
| 四、基本类型               | (245) |
| <b>第三节 方法技巧</b>      | (250) |
| 一、如何“问”              | (250) |
| 二、如何“听”              | (257) |
| 三、如何“观”              | (259) |
| 四、如何“评”              | (261) |
| 五、提高面试质量的方法          | (264) |
| <b>第四节 亟待解决的几个问题</b> | (268) |
| 一、面试究竟是什么            | (268) |
| 二、面试主要测评什么           | (270) |
| 三、面试结果的比重多大合适        | (272) |
| 四、面试是否应该有标准答案        | (273) |
| 五、面试是对笔试的替代还是补充      | (274) |
| <b>第七章 评价中心及其应用</b>  | (275) |
| <b>第一节 概述</b>        | (275) |
| 一、历史探讨               | (275) |
| 二、基本概念               | (277) |
| 三、主要特点               | (279) |
| <b>第二节 主要形式</b>      | (283) |
| 一、公文处理               | (284) |

|                          |              |
|--------------------------|--------------|
| 二、小组讨论.....              | (286)        |
| 三、管理游戏.....              | (288)        |
| 四、角色扮演.....              | (290)        |
| 五、其它形式.....              | (292)        |
| 第三节 设计与应用.....           | (294)        |
| 一、情景设计.....              | (294)        |
| 二、操作程序.....              | (297)        |
| 三、应用形式.....              | (300)        |
| 四、问题与改进.....             | (300)        |
| 五、失败原因分析.....            | (304)        |
| <b>第八章 观察评定及其应用.....</b> | <b>(306)</b> |
| 第一节 概述.....              | (306)        |
| 一、基本概念.....              | (306)        |
| 二、基本类型.....              | (308)        |
| 三、优缺点.....               | (309)        |
| 第二节 技术与工具.....           | (311)        |
| 一、秩事记录与关键事件法.....        | (311)        |
| 二、检核性描述量表.....           | (315)        |
| 三、强迫选择量表.....            | (317)        |
| 四、观察评定量表.....            | (319)        |
| 五、评语报告.....              | (322)        |
| 六、人物推定表与社会关系分析表.....     | (326)        |
| 第三节 观察评定的理论.....         | (328)        |
| 一、有效性问题.....             | (328)        |
| 二、选择性问题.....             | (329)        |
| 三、综合性问题.....             | (331)        |
| 第四节 观察评定的应用.....         | (335)        |

|                             |              |
|-----------------------------|--------------|
| 一、专家观察评定法·····              | (335)        |
| 二、群众观察评定法·····              | (341)        |
| <b>第九章 其它测评方法与应用·····</b>   | <b>(350)</b> |
| <b>第一节 书面介绍信息的分析·····</b>   | <b>(350)</b> |
| 一、推荐信·····                  | (350)        |
| 二、申请表·····                  | (351)        |
| <b>第二节 履历档案的分析·····</b>     | <b>(355)</b> |
| 一、履历表·····                  | (355)        |
| 二、档案·····                   | (360)        |
| <b>第三节 实证分析·····</b>        | <b>(362)</b> |
| 一、现场调查·····                 | (362)        |
| 二、体检·····                   | (362)        |
| 三、产品分析·····                 | (362)        |
| 四、测评方法的比较与选择·····           | (363)        |
| <b>第四节 绩效考评·····</b>        | <b>(365)</b> |
| 一、生产性工作·····                | (365)        |
| 二、非生产性工作·····               | (366)        |
| 三、中高层管理人员工作·····            | (368)        |
| 四、绩效考评方法比较·····             | (368)        |
| 五、有关问题的研究·····              | (369)        |
| <b>第五节 有待研究的几种测评方法·····</b> | <b>(372)</b> |
| 一、骨相分析与批判·····              | (372)        |
| 二、面相分析与批判·····              | (373)        |
| 三、手相分析与批判·····              | (374)        |
| 四、血型分析·····                 | (375)        |
| 五、体型分析与批判·····              | (376)        |
| 六、姿态窥测·····                 | (377)        |

|                                 |              |
|---------------------------------|--------------|
| 七、个体经验体察·····                   | (377)        |
| 八、笔迹分析与批判·····                  | (379)        |
| 第六节 测评方法在人员录用中的综合运用·····        | (381)        |
| 一、基本依据·····                     | (381)        |
| 二、基本原则·····                     | (382)        |
| 三、几种可参考的组合程序·····               | (384)        |
| <b>第十章 测评结果再考评·····</b>         | <b>(386)</b> |
| <b>第一节 效度·····</b>              | <b>(386)</b> |
| 一、内容效度·····                     | (386)        |
| 二、结构效度·····                     | (387)        |
| 三、关联效度·····                     | (390)        |
| 四、项目分数效度·····                   | (393)        |
| 五、效度分析中的几个理论问题·····             | (395)        |
| <b>第二节 信度·····</b>              | <b>(397)</b> |
| 一、再测信度·····                     | (397)        |
| 二、复本信度·····                     | (399)        |
| 三、一致性信度·····                    | (400)        |
| 四、评分者信度·····                    | (402)        |
| 五、评分者信度与测评方法信度对测评结果的影响<br>····· | (403)        |
| <b>第三节 项目分析·····</b>            | <b>(406)</b> |
| 一、适合度·····                      | (406)        |
| 二、区分度·····                      | (408)        |
| 三、独立性·····                      | (410)        |
| 四、选项质量·····                     | (412)        |
| <b>第四节 其它指标的考评·····</b>         | <b>(415)</b> |
| 一、客观性·····                      | (416)        |

|                               |              |
|-------------------------------|--------------|
| 二、总体分布与水平·····                | (416)        |
| 三、区分性与差异性·····                | (417)        |
| 四、误差·····                     | (417)        |
| <b>第五节 现代测评理论比较·····</b>      | <b>(421)</b> |
| 一、经典测量理论的特征·····              | (422)        |
| 二、项目反应理论的特点·····              | (424)        |
| 三、概化理论·····                   | (426)        |
| 四、信号检测理论·····                 | (427)        |
| <b>第十一章 计算机在素质测评中的应用·····</b> | <b>(429)</b> |
| <b>第一节 素质测评与计算机应用·····</b>    | <b>(429)</b> |
| 一、计算机分类·····                  | (430)        |
| 二、微型计算机基础·····                | (430)        |
| 三、测评工作的步骤·····                | (431)        |
| 四、微型机的应用方法·····               | (433)        |
| <b>第二节 软件的设计与构成·····</b>      | <b>(434)</b> |
| <b>第三节 人员素质测评程序·····</b>      | <b>(438)</b> |
| 一、XMZBZ.PRG ·····             | (438)        |
| 二、XMZBZ1.PRG ·····            | (440)        |
| 三、XMZBZ2.PRG ·····            | (442)        |
| 四、XMZBZ3.PRG ·····            | (443)        |
| 五、XMZBZ4.PRG ·····            | (444)        |
| 六、人员素质测评结果报告单打印程序·····        | (446)        |
| 七、人员素质测评结果报告单·····            | (450)        |

## 附录

|                          |       |
|--------------------------|-------|
| 一、正态分布下标准分、面积、纵轴关系表····· | (453) |
| 二、 $\chi^2$ 检验表 ·····    | (462) |



|                   |       |
|-------------------|-------|
| 三、t 检验表 .....     | (464) |
| 四、相关系数检验表 .....   | (466) |
| 五、肯德尔和系数检验表 ..... | (467) |
| 六、项目分析表 .....     | (468) |