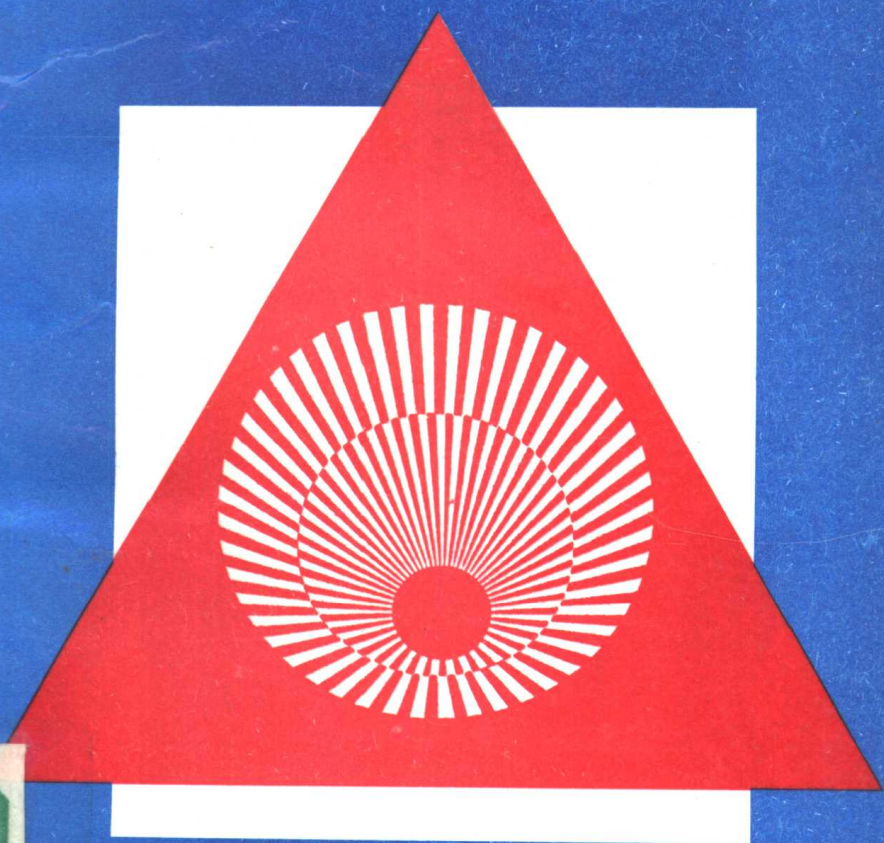


SUZHIDETOUSHIYUCEPING

费英秋 著

素质的透视与测评



中国物资出版社

素质的透视与测评

费英秋 著

中国物资出版社

(京)新登字 090 号

素质的透视与测评

费英秋 著

中国物资出版社

(北京市西城区月坛北街 25 号 邮编:100834)

北京市京安达明印刷厂印刷

各地新华书店经销

787×1092mm 1/32 230 千字 10.75印张

1994 年 6 月第 1 版 1994 年 6 月第 1 次印刷

印数:1—2000 册 定价:10.00元

ISBN7-5047-1007-5/G · 0244

前 言

法国启蒙思想家卢梭，早在 200 年前就断言：“人类的各种知识中，最有用而最不完备的就是关于‘人’的知识。”人类为了弄清人本身及其素质，进行了执着而不懈的努力。从古埃及皇帝起始的惨无人道的新生儿实验，直至今日的生理解剖研究，人类仍然没有给人类素质的研究划上一个句号。

研究人类素质的鼻祖达尔文的生物进化学说，揭开了人类素质研究的世纪性的新篇章，然而，至今，人类仍然无法找到从猿向人进化的关键性证据。于是，人们又在达尔文学说的前面重新加上“假说”二字。

—

人类的素质，奠定了人成为万物之灵的基础。动物的智力，无论经过怎样的培训和教育，都无法达到人类的智力水平。这说明智力的遗传使得人与动物有着不可逾越的鸿沟。同样，人类中的智力缺陷者，无论经过怎样的培训和教育，也无法达到智力正常者所能达到的智力水平，智力缺陷者还会把这种不幸带给其后代。西方的家族谱系研究，部分地揭开了人类的遗传之谜，在环境刺激相同的条件下，人的素质直接取决于遗传的质量。

然而，新生婴儿如果没有外界的刺激，尤其是人类社会的环境刺激，也同样达不到人类的正常智力水平，甚至还会退化为智力缺陷者。于是，人们又不得不面对这样一个现实：人的素质是由遗传决定的这一结论还不完善，人的素质还要

受环境因素的制约。这方面最有说服力的证据莫过于从小分开抚养的双胞胎的素质差异，他们的遗传基因虽然相同，却由于外界环境如家庭环境、地理区位环境的不同而出现智力上的差异，而且双方所处的环境差异越大，他们的素质状况的差异也就越大。显然，遗传与环境之间的相互作用决定了人的素质状况的优劣。

我们在研究中，把遗传因素分成两种，一是遗传基因，一是腹内环境。把环境因素分成了社会环境与自然地理环境，其中社会环境包括了第一环境系统与第二环境系统。前者指较为稳定、较为正式的环境，它包括家庭环境与学校环境。后者指较不稳定、较不正式的环境，它包括童伴、邻居及朋友。人的素质就是在上述环境与遗传因素的相互作用中获得发展。

西方对素质的研究与测评，是源于对智力落后者及精神病人的治疗的需要。智力落后指智能素质方面具有缺陷；精神病人是指心理素质方面的不正常，其显著标志是情绪障碍，如反复无常、情绪无法控制等。它与智力缺陷并不是一回事，精神病人可能伴随也可能不伴随智能方面的缺陷。对上述人员的研究，使西方对素质的研究，走向了分类研究的轨道，例如能力研究、智力研究、遗传研究、环境研究等。

在心理学中，素质的涵义是指形成人的各种心理、智能的生理基础，这与人类学中的素质的涵义是不同的。我们为了便于研究，把素质从心理学的狭小领域中抽取出来并加以扩充，作为一种包括人的心理素质、智能素质、生理素质、品德素质等综合性的概念来使用，为测评的需要，我们还专门对智能素质进行了分析，把它划分为科学智能素质与社会智

能素质两类。

社会智能素质是本书的一个新提法。在西方，基本上把它看作是人际关系技巧、人的社会适应能力等，并相应有这方面的测试方法。我国在这方面的研究几乎是一个空白，除了一些有关“处世技巧”、“处世绝招”之类的结论性、经验性的普及读物之外，几乎没有这方面的调查资料，我们在这方面的研究基本上运用了西方的调查资料，并结合了一些实际例证，总之，这是一个有待于深入研究的问题。

各类素质均有最严重的“临床表现”。如生理素质最严重的临床表现是生理机体上的病变；品德素质最严重的临床表现是法律上的犯罪分子及道德上的堕落分子；智能素质最严重的临床表现是智力缺陷者如白痴等；心理素质最严重的临床表现是精神病人。对素质进行的上述分类，有助于我们系统地对素质进行分门别类的研究，同时也为素质的测评及合理使用不同类型的人才提供了理论前提。

二

素质的研究与测试，在人类社会中具有悠久的历史。早在我国古代就已经出现了对人的素质的剖析与测试。

我国古代的大教育家孔子，把人的智力划分为上、中、下三类。三国时期的刘劭则根据心理素质与智能素质把人区分为圣贤、豪杰、傲荡、拘慄，认为“心小志大者圣贤之伦也；心大志大者豪杰之隽也；心大志小者傲荡之类也；心小志小者拘慄之人也”（《人物志》）。在对人的素质进行了研究与分类的基础上，刘劭还提出了一系列测评人的素质的方法论原则。与他同一时代的诸葛亮在《心书》中，也提出了测试人

的基本的方法论原则。他说“问之以是非，以观其志；穷之以词解，以观其变；咨之以计谋，以观其识；告之以祸难，以观其勇；醉之以酒，而观其性；临之以刑，而观其廉；期之以事，而观其谋。”这些方法论原则是古人在识别人才的过程中的经验总结。

在我国漫长的历史上，无论是群雄争霸的乱世，还是一统天下的太平盛世，寻找、选拔人才，已成为统治者的国策。古人为我们留下的测评人的智能素质、心理素质、品德素质的各种测试方法，诸如观察法、实验法、考试法、面试法、模拟演示法、暗察法，不失为中华民族文化宝库中的熠熠生辉的瑰宝。现代的许多测评方法的原则，都不能不说与我国的这些文化遗产有着千丝万缕的联系。

西方的素质测试，基本上是近代才蓬勃兴起的。纵观西方各国的古代史，基本上是一种讲究出身门第的贵族政治，这一体制使他们不可能从平民中选拔人才，因而更不可能去研究、发展各种测试、选拔人才的方法。即使是远古时的希腊民主制，也未能创造出一种有效的识别人才的方法，唯一让人们刻骨铭心的是古希腊斯巴达克城邦国家根据人的生理素质选拔人才的方法。斯巴达克一向以军事上的强盛而闻名，斯巴达克人为提高后代的战斗力，对新生的婴儿进行身体素质测试。他们把出生的婴儿放在水中、野地里等恶劣的自然环境下来检验其生命力的强弱，抛弃那些病弱的、经不起考验的婴儿，留下那些健壮的婴儿。然而，遗憾的是，这一方法并没有使斯巴达克城邦人的素质有多大的提高，也未能使城邦长治久安，反而使自己的城邦先于敌对的城邦雅典而衰落，这不能不说是与他们不重视智能素质的测试有关。

历史的逻辑不会不给后人留下某种遗憾。最早创设通过考试选拔人才的我国，却因为科举考试而压抑了人才，阻碍了人的创造性的发展，成为我国近代科技落后的重要原因之一。但是，如果以此来否定考试制那就大错而特错了。考试本身是一种通过平等竞争选拔人才的方法，我国历代统治者都没能找到一种比考试更有效的选拔人才的方法。虽然人们已意识到科举的弊病，却又不得不继续沿用，致使无数的儒生陷入科举的淤泥之中难以自拔。科举考试以其先进的形式，包容着极为落后的内容，它的死记硬背、脱离现实、循规蹈矩的特点使这一选拔人才的考试失去了它应有的作用，这不能不说是我国古代人才素质测试中的一大败笔。

三

滥竽充数这个典故，许多人已背得滚瓜烂熟，它说的是齐国国王齐宣王爱听吹竽，喜欢听由 300 人组成的乐队一齐吹奏的乐曲。有位叫南郭先生的人趁机混在里面凑数，实际上他根本不会吹竽，但他仍然象别人一样获得赏赐。后来宣王死，湣王立，要每个人单独吹给他听，结果南郭先生偷偷地逃走了，南郭先生因冒充有术而名闻遐迩。也许南郭先生并非无能之辈，他也具有适合从事其他某种工作的能力，但是，守着一个闲职，拿着一份可观的收入，何乐而不为呢？

有人曾说过这样一句话“世上最公平的事莫过于每个人的职位与他的能力相称”。而素质测评的立足点，恰恰就是使每个人的能力与他现任或即将就任的职位相称。素质测评就是要清除象南郭先生这种滥竽充数的闲人闲职，这正是现代化的人事管理、行政管理的必然要求。

我们在本书中探讨、研究和实施的测评，是以职位为中心进行的，测评过程就是一种“双向选择”，即以职位的要求选人，以人的素质状况择职位，这一切首先是建立在对职位内容进行分析的前提下，这就有利于杜绝闲职、冗员和各种不称职的情况的产生，使胜任者留任、成绩突出者晋升、不胜任者调职或辞退，从而起到激励先进、鞭策后进的作用。

我们研究人员素质测评的思路有两条：一条是素质的分类测评，一条是人员的分类测评。前者是指心理素质、品德素质、智能素质等方面的测试。在测试方法的选择中，我们突出了激励原则、效率原则与实用原则，同时把测试内容与工作性质、职位内容紧密地联系起来，使测评具有了过去式、现在式与将来式三种方式。此外，我们还根据测评的特点，分析了测评人的多层次性，其中包括主试人测评、上级测评、下级测评、同级测评与自我测评，以此强化测评的全面性、准确性与客观性，使测评成为工作中的一种激励因素。

根据我国当前的形势和实际需要，我们着重研究了公务员与企业管理人员的素质测评。这两类人员的测评既有共同点，也有不同之处，共同点是：

①所要测评的素质类别相同。即两类人员均要对其品德素质、心理素质、智能素质进行测试。

②测试分类相同。在测试中，管理人员可分为高中级一类，低级一类，公务员也可分为高中级公务员与低级公务员，这两类人员因其职责要求、能力要求不同而测评的重点及选用的方法也不同。

③测评程序相同。无论是公务员的测评，还是管理人员的测评，都要经过职位分析、要素设计、测评方法编制及选

择和测评实施这样几个阶段。

上述两类人员其测评的不同之处在于以下几点：

①要素设计的内容不同。公务员与管理人员的工作性质不同，工作内容不同，各自的职位要求也不同，因而要素设计的内容也不相同。例如，管理人员的智能要素主要是这样两类，一是任务能力，一是关系能力。公务员的智能素质则主要测试决策类能力与操作类能力这样两类。任务能力与关系能力属于并列或平行的能力结构，而决策类能力与操作类能力则属于垂直方向的能力结构。任务能力与关系能力一般与工作特点挂钩，决策类能力与操作类能力往往与职位的级别挂钩。

②测评的实施机构不同。公务员的素质涉及到国家行政机构运转的效率，它从宏观上影响国家行政管理水平，因此，对公务员进行的测试，一般应由专门的人才测试机构进行。而企业管理人员的素质，仅仅影响到本企业的经营管理状况，在微观上发生作用，一般没有一个固定的、统一的测试机构，各企业可根据自身的实际情况进行测试。

素质的研究与测评是一门边缘学科，同时又是一门交叉学科，它与人事管理、心理学中的分支心理测量、行为科学等学科具有交叉性，同时又有自己的独特之处，那就是不仅从生理、心理、行为，而且还从道德、文化、传统社会体制等各方面去揭示人的个体素质。我国在国民素质方面的研究成果累累，而相比之下，对个体素质的研究还不尽人意，而实际上，国民素质正是寓于个体素质之中，国民素质的提高说到底离不开个体素质提高，在我国的文化园地中培植出一朵素质分析学的奇葩，不能不说是一项重要的工作。

目 录

前 言	(1)
第一章 素质:天赋与环境的耦合	(1)
第一节 素质的要素及特点	(1)
第二节 素质的天赋因素	(17)
第三节 素质的环境因素	(26)
第四节 素质的性别差异	(56)
第二章 素质测评研究	(76)
第一节 素质测评概念	(76)
第二节 素质测评类别	(100)
第三节 素质测评的层面分析	(110)
第四节 我国素质测评前景展望	(111)
第三章 公务员的分类与测评	(123)
第一节 公务员的职位分类	(123)
第二节 公务员测评方法选择	(131)
第三节 公务员测评面临的问题	(164)
第四节 西方公务员测评特色	(179)
第四章 管理人员的素质测评	(185)
第一节 心理学的性格理论在管理中的应用	(185)
第二节 管理人员的能力测评	(217)
第三节 管理人员的心理素质测评	(245)
第四节 评价中心——国外管理人员测评方法	

.....	(251)
第五章 东方特色的中国古代测评	(260)
第一节 观察式测评.....	(260)
第二节 实验式测评.....	(269)
第三节 规范式测评.....	(285)
第四节 古今素质测评的分析与比较.....	(296)
第六章 个体需要及满意度测评	(300)
第一节 人类的个体需要.....	(300)
第二节 马斯洛的需要理论的应用价值与缺失	
.....	(305)
第三节 个体需要的满意度测评.....	(315)
后 记	(330)

第一章 素质：天赋与环境的耦合

第一节 素质的要素及特点

一、关于素质的内涵与类别

素质一词，对于大多数人来说并不陌生，人们通常用素质来表示各种与质量、水平有关的事物，如先天素质、人口素质、生理素质、文化素质、知识素质、国民素质、心理素质、干部素质、学生素质等等。这个概念运用的非常广泛，它实际上已经超出了素质的本义。

许多书都把素质的概念界定为生理素质，这是素质的本义。但是，实际上却很少有人这样使用。素质已成为一个综合性的概念，在素质本义的基础上，又增添了知识因素、个性因素、社会欲望因素等。如国民素质不仅指国民的身心健康，还包括国民的平均文化水平、科技水平、思维方式、人生追求等深层的内涵。概括起来说，素质所包含的要素有以下几点：

1. 生理内涵——指有机体以遗传为基础的解剖生理特点。这里主要指一个人的感觉器官、运动器官以及脑的结构形态和生理机能方面的特点。譬如，一个人的嗅觉分析器结构与机能的特点、一个人的声带结构特点均属于先天素质。所谓先天素质是指与生理机体的结构、机能密切相联的、难以

改变的自然条件和自然状况。先天素质具有这样两个特点：

①不可改变性。先天素质往往具有与生俱来的特点，如有的人嗅觉异常敏锐，有的人嗅觉就不够敏锐；有人声带长发音低，有人声带短发音高；有人颜色辨别力敏锐，有人颜色辨别力差。

②个体差异性，即不同等的个人天赋。有人具有音乐天赋，有人具有数学天赋，有人具有文学天赋，有人具有歌唱天赋。这些特殊的天赋，并不是所有的人都具备的。在现实中，特殊天赋往往对应于特殊的行业或职业。譬如选拔运动员就对天赋有一定的要求，歌唱演员的培养也要考虑天赋因素。这种个体差异与特定的社会职业的关系，可用下列公式表示：

特殊天赋+后天培养=特殊职业

大多数人是靠后天条件来选择职业，而具有特殊天赋的人，却可以以天赋倾向与后天努力相结合来选择对天赋因素要求高的职业，这是天赋优势、天然特权。

2. 品德内涵——指人的思想品质、为人、社会责任感等方面的内容。它包括职业道德（法律规范及本职业所要求的道德规范）、社会道德（社会所要求的社会公德如尊老爱幼等）、政治道德（国家政治制度所要求的政治权力规范如公仆意识、民主意识等）。

3. 心理内涵——指个体所具有的个性、思维方式、行为方式、兴趣、追求、情绪等个体差异，如人与人之间的性格差异、观念差异等。

4. 智能内涵——主要指从后天环境中习得的知识、文化、技术、能力、社会认知等方面的特点。如学历的高低差别、社

会经验的深浅、技术的精与陋、智谋的多与寡、能力的强与弱等。这一类素质是在生理素质、心理素质基础上进一步发展起来的。如果生理素质、心理素质有严重缺陷，即使给予特殊照顾和帮助，也很难达到很高的智能素质，这一点我们在后面还要论述。

智能素质的习得、发展与提高，虽然都是从社会中获得，但来源是不同的。按其来源的不同，可以划分为科学智能素质和社会智能素质。科学智能素质来自人与自然交往过程中的直接经验或者人通过书本学习间接经验得到的。社会智能素质则是来自社会实践，通过人与人之间的交往、联系、竞争与合作来获得。其中，科学智能素质在智能素质中起决定作用，是决定人的综合素质、整体素质高低的首要因素。要衡量一个国家、一个民族、一个组织的人员素质水平高低，一个必不可少的指标就是科学智能素质，如知识结构、学历状况、知识层次等。衡量一个国家的国民素质的指标也包括国民的平均文化水平、文盲率等因素。

从我国古代一直到今天，人们对智能素质的评价往往要加上道德的内涵，这是我国传统文化的特点。对智能进行道德评价的方式有这样两种：一种是客观性评价，即按是否有利于社会、大众；一种是主观性评价，即对他人抱厌恶感，还是抱好感。与此相适应，评价所运用的词语总是带有褒奖与贬斥之意。如下列所述词语：

	褒奖		贬斥
抱 好 感	智谋	抱 厌 恶 感	诡计
	机灵		圆滑
	随机应变		见风使舵

对有利于社会者

对不利于社会者

基于我们上面对素质内涵的分析与研究，素质可做如下划分：见图 1-1。

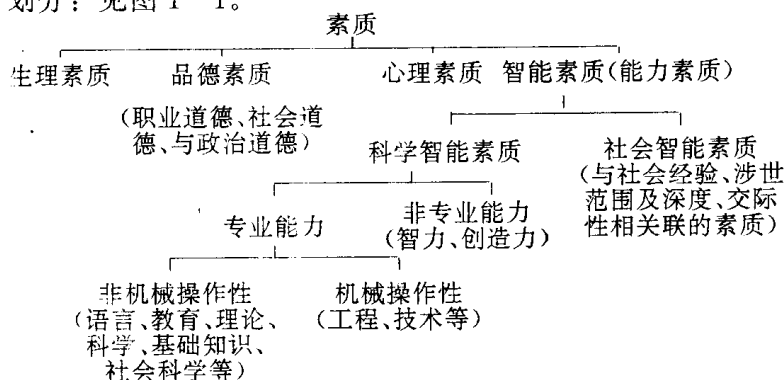


图1-1 素质的类别

这四类素质的衡量标准是不同的，生理素质的衡量标准是客观的，可以通过遗传学、生理学及医学来检测，因而是显性的。而心理素质虽然衡量标准也是客观的，但是，基本上是隐性的，心理测评中的公正性、效度、信度问题、心理素质测评与民族性格、传统文化的相关性问题，也就是说心理素质测评能否脱离民族的传统与民族个性问题，尚有待于进一步研究。

我国国民比较重视生理素质与智能素质，培养健康的体格，学习社会知识、科学文化技能是人们培养教育孩子以及自我要求、自我发展的目标。而对于心理素质的培育则比较

忽视。这还表现在组织的招聘、录用、学生入学考试及学校培养过程中，主要注重身体健康、知识技能水平，至于心理素质是否健全并不重视。当然，这其中一个重要原因是心理素质衡量标准的隐性问题，即人们不容易信服通过心理测评测出的某种心理病态，而通过医院诊断的结果却极易令人信服。还有另外一个原因就是心理素质测评在人们心目中有种被探隐私的感觉，多数人不愿将自己的内心世界全部向外界袒露，这也影响了测评的信度与效度。

至于智能素质，其衡量标准是明确而直接的，如科学智能素质可以直接通过考试、成果、学历来测量，而社会智能素质可以通过人的社会联系、社会圈子、社会关系来测量。

智能素质中的社会智能素质是一个非常重要的概念。前几年曾发生过一件轰动全国的女研究生被一位16岁、文化水平低的少女所骗的事件，至今让人们百思不得其解：一位高智商的人为什么竟被一位低智商的人所骗？有人曾提出这种问题：“这两人到底谁聪明？”

这实际上涉及到上面说的科学智能与社会智能的问题。就这位女研究生来说，她具有较高的科学智能，但这并不等于说她的社会智能高。社会智能是来自社会的知识，是社会经验、涉世经验的积累，对于从小学、中学、大学一直升入研究生从未进入社会中的人来说，这方面的智能相对比较浅陋，可以说“闯社会”不仅需要科学智能，还需要社会智能。如果我们利用词汇来分别表示科学智能素质与社会智能素质的话，那末，可以列成下面的竖式：

科学智能素质		社会智能素质
聪明	→	精明、狡猾