

人才素质 测评方法

刘长占 肖鸣政 编著



高等教育出版社

人才素质测评方法

刘长占 肖鸣政 编著

高等教育出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人才素质测评方法/刘长占, 肖鸣政编著. —北京:
高等教育出版社, 2000

ISBN 7-04-008972-6

I. 人… II. ①刘…②肖… III. ①人才-素质
(心理学)-测验②人才-素质(心理学)-评价 N. C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2000) 第 26412 号

人才素质测评方法

刘长占 肖鸣政 编著

出版发行 高等教育出版社

社 址 北京市东城区沙滩后街55号 邮政编码 100009
电 话 010 - 64054588 传 真 010 - 64014048
网 址 <http://www.hep.edu.cn>

经 销 新华书店北京发行所
印 刷 北京联华印刷厂

开 本	850×1168 1/32	版 次	2000年8月第1版
印 张	12.875	印 次	2000年8月第1次印刷
字 数	320 000	定 价	13.70元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题, 请到所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

前 言

本书从人力资源管理与学校教育交叉的角度,对目前大家关心的人才素质测评及其方法进行了审视,与以前就教育评价与心理测量的研究相比,产生了一些新的看法与应用。我国目前的学校教育既担负着发展教育的功能,又担负着培养选拔人才的功能,这是由我国现阶段的经济水平与市场经济的要求所决定的。中小学教育是人力资源开发的基础工程,职业教育与普通高等教育是人力资源开发的导向开发工程。要尽快建立人才测评的科学机制,实行教培用酬一体化的人力资源开发与管理体制,把学校教育纳入到人力资源开发与管理的轨道中来,使学校教育服务于经济,服务于政治,服务于社会,服务于人的发展等功能得以真正实现。

一、中小学教育是人力资源开发的基础工程

从人力资源论的角度看,教育是人力资源开发的一种重要途径与方法,素质教育就是教育者对受教育者素质与潜能开发与提高的过程。学校教育一方面要促进学生的身心发展,提高个性修养,另一方面要帮助与指导学生通过各种考试,升迁到更好更适合自己的学校与班级中,接受自己所想受到的教育,使自己获得优化与充分的发展。学校教育建立在承认学生先天素质存在差异的客观现实基础上,要求因材施教,因人施教,因群施教,因班因校施教,使每个学生找到适合自己发展的班级与学校,最大限

度地得到发展与提高。素质教育在这里被认为是一种按照人力资源结构与开发理论与要求对学生身心进行发掘、重塑与改造，使之更具个性特点，更具人力资源价值与功能的过程。

所谓人力（含人才）资源开发，即是对一个人劳动能力的培养、促进、改进与作用发挥的过程，是生理控制、心理培养、人事结合与管理的整体发展。开发被认为是终身的过程，这种人力资源开发与传统意义上的人力资源开发解释有所不同。传统人力资源开发观认为，人力资源是一定区域范围内16岁以上的具有劳动能力的全部人口。人力资源开发被认为是对16岁以上具有劳动能力人口的使用、调配与在职培训的过程。作为中小学生在、在校的中专与大学生，虽然他们不属于劳动力的范畴，但他们的身心素质如何将直接影响到毕业后参加社会工作的效益与质量。人力资源理论研究表明，接受不同层次与水平教育的人将在国民经济活动中产生不同的经济效益。就初等教育（即小学教育）所产生的收益率（对提高农民生产效益所作的贡献）而言，1980年世界银行统计，韩国为7%~11%，泰国为14%~15%，马来西亚为25%~40%。由此可见，同样是初等教育，但由于教育的思想与要求不同，在不同的国家所产生的经济效益是不尽相同的。即使是在同一国家中同样的学生，因在不同水平的学校与教师下接受不同的教育，最后在工作中也将产生不同的经济效益。实践表明，同样的工作由不同素质的人去操作，最后产生的效益是大不一样的。人的素质及其基本能力的形成大部分在中小学时期就基本确定，而并非在16岁以后。就人力资源论来看，舒尔兹认为，读写能力是任何民族人口的人力资源质量的关键成分。（注①）“印度狼孩”的事实表明，中小学时期是形成读写等语言能力的关键时期，如果这一时期没有打好基础，则以后任凭人们怎样努力也将事倍

注①：舒尔兹：《人力资源的特殊性与作用》，载《人力资源发展跨文化论》，P219，上海百家出版社，1991年10月。

功半，收效甚微。中小学形成的基本素质是16岁以后直接劳动能力形成与发展的基础。因此我国的人力资源开发应树立一种整体观念，及早进行，从小孩开始，把中小学教育作为人力（人才）资源开发的基础工程来抓，把整个学校教育纳入到人力资源开发的系统工程中，这样教育为社会经济建设服务的功能将更为明显，教育为个人发展服务的功能更为实在。素质教育将会为更多的人接受并深入人心，我们教育中的无效行为也将大为减少，更有利于增强每个教育工作者、学生家长与学生本人努力提高自身素质的责任感与自觉性，更有利于提高他们自我开发的积极性与主动性。

传统的人力资源观把16岁以下的人口排除在人力概念之外，认为一个人只有成年之后，他的劳动能力才开始形成，此时进行开发才有意义。这种观点虽然有它的合理之处，然而这种人力资源开发多少带有被动性，它把人力资源的形成看作是一种自然现象，看作自然过程。树木只有成材后才能利用，人也只有成年后才能开发。这种成年后的人力资源开发观使我们的人力资源开发长期徘徊在低谷中，出现人力资源数量过多质量不足的反差现象。大家知道，中国国情中最为突出的特点就是人口众多，基数过大，人口众多素质不高，对于经济发展来说只是一种劣势，是一个包袱。人口具有消费性与经济性的两重性，只有高素质的人口，才能把我国人多消费大的劣势转化为经济性人力的优势，要改变这种现象，也要求我们对人力资源的开发必须及早开始，从娃娃抓起，从遗传基因的控制与优化教育开始，充分发挥家庭基因、学校教育的前期开发作用，为工作后的能力开发奠定一个良好的基础，集生理系统开发、心理系统开发与能力系统开发为一体。人力资源的形成不同于自然资源，它具有关键期与最佳期，许多素质形成的关键期与最佳期都在成年前期，应及早开发，主动开发。因此我国许多有识之士早就提出重视中小学的素质教育问题。上世纪末本世纪初，以康有为、梁启超为代表的维新派就提

出了相当深刻的见解。康有为、梁启超曾明确指出：“才智之民多则强国，才智之士少则国弱”。西方资本主义国家富强的原因，“不在炮械军器，而在穷理劝说”。中国所以贫弱，主要是教育不良，缺乏人才。因此“欲任天下之事，开中国之新世界，莫亟于教育。”“欲求新政，比兴学校，可畏知本矣。”认为学校教育任务有十，一立志，二养身，三治身，四读书，五穷理，六学文，七乐群，八摄生，九经世，十传教。（注②）

目前，国际竞争日趋激烈，经济竞争与综合国力的竞争实质是科学技术的竞争，而归根到底是人才及其素质的竞争。如果说农业经济时代国力的标志是看所拥有的人口与土地数量，工业经济时代国力的标志是看其所拥有的铁矿、石油等自然资源的多少，那么今天以高科技为代表的知识经济时代国力的标志，则主要是看所拥有的高素质创造性人才的多少。高素质创造性人才并非大学所能为，主要靠中小学教育之基础，要从小抓起，从中小学素质教育开始。因此，中小学素质教育是把12亿人口变成中国经济发展人力优势的基础工程。

二、建立人才素质测评机制，实行教培用酬一体化的人力资源管理

素质教育并非对以往基础教育的全盘否定。问题的关键在于尽快建立人才素质测评机制，实行教培用酬一体化的人力资源管理制度。素质教育的效果最后应该沉淀与体现在人才素质上，而人才素质的多少与高低，只能依靠测评加以认识。类似品德、学习能力与创新才能，依靠目前的考试形式是不行的。目前的考试形式只适合于知识理解、判断、分析等简单能力的浅层次考查。

所谓人才素质，是人才完成一定任务与改造客观世界具备的基本条件与基本特点，是形成绩效及继续发展的前提，包括生理

注②：毛礼锐等：《中国教育通史》，第四卷，P260，P272，济南，山东教育出版社，1988年3月。

素质与心理素质两个方面。在心理素质中包括文化素质、品德素质、智能素质与其他个性素质。人才素质具有稳定性、模糊性、综合性、可塑性、差异性、表出性、可分解性等特点。(注③)人才素质测评则是通过量表、面试、评价中心技术、观察判定、业绩考核等多种手段综合评判人才素质的一种活动。(注④)

在美国，一些大学录取新生除知识考试外，常采取测评的方式来考查学生的素质。例如哈佛大学招收学生，一般采用面试方式来测评学生的素质，并以此作为录取与否的依据。面试考官并不懂考生所报考的专业，他只是跟考生们单独面对面地聊天，让他们有个愉快的谈话经历，同每个人大约谈一个小时，然后写出面试报告，包括考生的知识能力、课外特长、个人品质以及与众不同的特点等。考官在面试中看重的不是考生的考试分数，而是整体素质，例如看是否有组织领导才华、是否热心公益、积极参加造福人类的社会活动，是否知识面宽，爱好广泛，有特长，能吃苦，有独立生活能力，有进取精神等。所以面试后有的原来考试分数第一、二名的考生未被录取，而有的考试分数仅是中上水平的反而被录取了。(注⑤)我国有些高校对保送生的录取也进行过一些“综合能力测试”，试验表明这种素质测评比考试更为有效。

邓小平同志早在1978年全国工作会议上就指出：“考试是检查学习情况和教学效果的一种重要方法”，“当然也不能迷信考试，把它当作检查学习效果的惟一方法。要认真研究、试验，改进考试的内容和形式，使它完善起来”。笔者认为完善当今考试内容与形式的方向就是尽快建立起人才素质测评的科学机制。人才素质测评与目前的统考不同，其测评结果并不意味着对与错，是与非，非有统一的标准答案不可，它是一个舞台，能让每个学生

注③：肖鸣政，《人员测评的理论与方法》，北京，中国劳动出版社，P2~6，1997。

注④：《中国人力资源开发》，“测评人才素质，致力人才开发”，3，1998。

注⑤：《东方少年》，P31，第8期，1998。

的素质与潜能都在这里得到充分的展现。有了科学的人才素质测评机制，还要实行教培用酬一体化的教育体制与人事制度。所谓教培用酬一体化的教育体制与人事制度，是指学校与学校之间，班级与班级之间，小组与小组之间要有不同的教学要求，承认学生素质差异，实行双向浮动选择制，鼓励学习竞争，既允许学生与家长根据素质测评结果选择适合的教学水平与学校，也允许学校与教师根据素质测评结果选择学生与适当的教学水平与培养方案。既允许从低水平向高水平选择流动，也允许从高水平向低水平淘汰流动，实行优生优教，差生适教，以优促差，整体优化开发。学生毕业后，则要根据素质测评结果实行优生优用优酬，差生适用适酬，改变目前人事管理中重学历轻能力，重资历轻实力，重文凭轻素质的用人制度与晋升制度。要依据人力资源理论，高素质的人委以高职位的工作，给以高水平的培养与付以高水平的报酬，既要论功行赏，又要论人论质行赏，既要论能提拔又要因人开发。一些教育专家与人力资源管理研究专家认为，如果对学生的品德体质智能不建立起科学的测评手段，仍然像目前这样，招工晋级评优升学最后都是以学生考试分数为标准，那么素质教育就只能是一种美好的口号，而落实不到具体的教育工作中，教育规律就只能任人践踏与违背。因此尽快建立人才素质测评的机制，实行教培用酬一体化的人力资源管理是解决全面推行素质教育的关键与保证。

肖鸣政

2000年2月

主要作者简介:

刘长占, 现为国家教育部考试中心副研究员、处长, 长期以来从事教育教学考试管理工作, 从事教育测量与统计研究工作, 发表论文 10 多篇。

肖鸣政, 博士, 现为中国人民大学人力资源管理专业教授, 教育科学研究所副所长, 中国人民大学人力资源开发与管理中心副主任、研究生导师, 长期以来, 一直从事人才素质测评教学、研究与咨询工作, 发表相关论著 5 部, 论文 50 多篇, “试论品德测评量化问题” 1999 年获全国第二届教育科学优秀研究成果一等奖。

内容简介:

《人才素质测评方法》一书是由中国人民大学劳动人事学院、教育科学研究所及国家教育考试中心的有关专家编著。它主要论述什么是人才素质,它具有什么样的特点与结构,如何对人才素质进行量化,如何测评人才的各种素质,尤其对品德素质与创新能力的测评,有专门的理论与方法探讨。对于如何把人才素质测评应用到企事业单位的选拔与人才招聘实践中,运用到高等院校的招生工作中,有专门的案例介绍。本书适合于各级各类的考试管理工作、教育培训管理工作与人才管理工作使用,也可供人才测评、教育评价与心理测量相关课程的教学参考。

责任编辑	黄小齐	蒋青
封面设计	刘晓翔	
责任绘图	朱静	
版式设计	史新薇	
责任校对	姜国平	
责任印制	杨明	

目 录

第一章 导论	1
第一节 基本概念	1
第二节 主要类型	7
第三节 主要功用	16
第四节 中国古代人才选拔制度中的素质测评思想	21
第二章 人才素质的量化	31
第一节 量化及其作用	31
第二节 量化的可能性	33
第三节 量化的形式	35
第三章 统计原理与测评数据分析	39
第一节 统计的基本内容	39
第二节 统计的基本方法	40
第三节 数据分析	44
第四节 多元统计分析	61
第五节 综合测评法的数学模型	75
第四章 测评标准体系的建构	88
第一节 工作分析与测评标准体系建构	88
第二节 测评标准体系建构的步骤	93
第三节 企业职业经理人素质测评标准体系建构案例	104
第四节 高等学校教师测评标准体系案例	123

第五节 高校学生干部测评指标体系案例	144
第五章 人才素质测评基本方法	147
第一节 心理测验概述	147
第二节 面试	152
第三节 评价中心	159
第四节 观察评定	166
第六章 工作取样法概述	178
第一节 工作取样法概述	178
第二节 工作取样法类型与操作	184
第三节 工作取样法的其他问题分析	200
第七章 品德测评	204
第一节 品德概念的界定及其特征	204
第二节 品德测评及其可能性	208
第三节 FRC 品德测评法	214
第八章 能力测评	226
第一节 智力测评	226
第二节 能力性向测评	227
第三节 学习能力测评	233
第四节 创新能力测评	235
第九章 身体素质测评	255
第一节 身体素质测评及其内容	255
第二节 身体素质测评的方法	257
第十章 人才素质测评方法应用案例	262
第一节 人才素质测评在企业人员招聘中的应用案例	262
第二节 人才素质测评在公司总经理选拔中的应用案例	269
第三节 企业经理素质模拟测评案例	277
第四节 企业管理干部素质测评案例	282
第五节 高校招生素质测评案例	292
第六节 国家公务员基本行政职业能力测评应用案例	300
附录	306
附录 1 人才素质测评常用数据表	306

附录Ⅰ 统计图表	368
附录Ⅱ 国家公务员素质测评卷	370
后记	396
参考书目与文献	397

第一章 导 论

人才资源在知识经济中的作用与素质教育在提高国民素质中的地位，决定了现代人才素质测评在整个劳动人事管理与教育学科体系中的基础地位。人才素质测评在现代企事业劳动人事管理与素质教育中的作用日趋突出，掌握人才素质测评的基本理论与方法，成为现代企事业管理与教育管理人员不可缺少的基本功。在这一章，我们先来明确一下人才素质测评的基本概念及其功用。

第一节 基 本 概 念

人才素质测评，是现代企事业管理中的一门新兴学科，在理论与实践上还不够成熟与完备，许多方面还需要我们大家共同努力，作进一步的探讨与研究。为了理解与交流的方便，我们不妨先来约定一下有关素质测评的几个基本概念。

一、素质

在现代社会中，素质一词比比皆是。素质教育，民族素质，企业素质，个人素质，身体素质，心理素质，北方人的素质高，南方人的素质好，“这方面的素质你比我强”，等等类似的口头语与书面语，应有尽有。然而当我们深究一下，什么是素质时，却又

十分模糊，说不清楚。我们在这里探讨的是人才素质测评，素质是测评的基本对象，对象不清楚我们又何以进行测评呢？因此必须先对“素质”这一名词作一番探讨，然后从测评学的角度加以界定。

1. 素质的概念

所谓素质，不同学科、不同学者从不同的角度有着不同的解释。

“素”字小篆作“𦍋”，意为生帛，引为“白”、“无色”、“原”、“本”与“真”，也指构成事物的基本成分或带根本性的物质。

“质”字意为“独立于人意识的客观存在”、“底子”、“物类的本体”和“禀性”。

“素”与“质”联合为“素质”一词，其意不解自明。现代汉语解释为人或事物本来的特点或性质。《文选·张华·励志诗》中有“虽劳朴断，终负素质”之说，意犹“本质”。

“素质”一词，还多见于心理学。心理学把“素质”解释为人的先天的解剖生理特点，主要是感觉器官和神经系统方面的特点。素质是人的心理发展的生理条件，但不能决定人的心理内容与发展水平。显然心理学是把“素质”的解释限于遗传素质。这种解释放在人才素质测评中是不够的。人的素质，“不是人的胡子、血液、抽象的肉体的本性，而是人的社会特质”。（马克思《黑格尔哲学批判》）“实际上，是人的一切社会关系的总和。”（《马克思恩格斯全集》卷1第270页，人民出版社 1956年版）

参照上述有关学科及其他学者的解释和人才素质测评本身的特点，我们把素质限定为个体范围内，是指个体完成一定活动与任务所具备的基本条件和基本特点，是行为的基础与根本因素。包括生理素质与心理素质两个方面。

素质是个体完成任务、形成绩效及继续发展的前提。任何一个有成就有发展的个体，都离不开其优良的素质。观察发现，世