

人力资源与组织管理精品系列教材

■ 丛书主编 姚裕群

人员测评理论与技术

► 主 编 孙健敏

Renyuan Ceping Lilun
yu
Jishu

湖南师范大学出版社

人力资源管理专业系列教材

■ 人力资源管理系列教材

人员测评理论与技术

孙 彦 著

Personnel Chapter Library

276

Book



中国劳动社会保障出版社

人力资源与组织管理精品系列教材

■ 丛书主编 姚裕群

F272.92/220

:1

2007

人员测评理论与技术

► 主 编 孙健敏

Renyuan Ceping Lilun
yu
Jishu

湖南师范大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人员测评理论与技术 / 孙健敏主编. —长沙: 湖南师范大学出版社, 2007. 8

(人力资源与组织管理精品系列教材)

ISBN 978 - 7 - 81081 - 766 - 0

I. 人... II. 孙... III. 企业管理—人员测评工程

IV. F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 098885 号

人员测评理论与技术

◇主 编: 孙健敏

◇策划组稿: 黄道见 张 豫

◇责任编辑: 颜李朝

◇责任校对: 胡晓军

◇出版发行: 湖南师范大学出版社

地址/长沙市岳麓山 邮编/410081

电话/0731. 8853867 8872751 传真/0731. 8872636

网址/http: //press. hunnu. edu. cn

◇经销: 湖南省新华书店

◇印刷: 国防科技大学印刷厂

◇开本: 730 × 960 1/16

◇印张: 19. 75

◇字数: 355 千字

◇版次: 2007 年 8 月第 1 版 2007 年 8 月第 1 次印刷

◇印数: 1—4000 册

◇书号: ISBN 978 - 7 - 81081 - 766 - 0

◇定价: 29. 00 元

丛书顾问:

赵履宽(中国人民大学劳动人事学院名誉院长,教授)

袁伦渠(北京交通大学教授,国务院参事)

杨沛霆(《中外管理》杂志社社长,教授)

王通讯(中国人事科学研究院前院长,中国人才学会副会长,教授)

丛书编委会主任:

徐二明(中国人民大学研究生院副院长,教授)

潘金云(《中国人力资源开发》杂志社社长,教授)

丛书编委会副主任(按拼音顺序排列):

陈全明(中南财经政法大学人力资源研究中心主任、教授)

董克用(中国人民大学公共管理学院院长,教授)

胡剑锋(浙江理工大学经贸管理学院院长、教授)

雷涯邻(中国地质大学副校长,教授)

刘旭涛(国家行政学院教授)

卢福财(江西财经大学教授)

鲁灵敏(百度公司人力资源总监)

亓名杰(嘉兴学院资深教授)

孙健敏(中国人民大学劳动人事学院副院长,教授)

萧鸣正(北京大学教授、博士生导师)

熊斌(重庆工学院资深教授)

杨河清(首都经济贸易大学劳动经济学院院长,教授)

姚裕群(中国人民大学教授、博士生导师)

曾湘泉(中国人民大学劳动人事学院院长,教授)

张德(清华大学教授、博士生导师)

丛书编委(按拼音顺序排列):

曹大友(西南政法大学)

冯喜良(首都经济贸易大学)

郭庆松(上海行政学院)

黑启明(河南大学)

孔冬(嘉兴学院)

李宝元(北京师范大学)

李广义(北京物资学院)

李培祥(广东金融学院)

李世聪(长沙理工大学)

李新建(南开大学)

刘昕(中国人民大学)

刘雄(首都经济贸易大学)

刘广武(河南大学)
刘家珉(北京物资学院)
鲁 艳(天津工程大学)
陆学彬(中华英才网副总裁)
彭思舟(台湾真理大学)
彭剑锋(中国人民大学)
申 林(上海行政学院)
宋奇成(重庆工学院)
唐代盛(中国人民大学)
卫 弘(联想集团 HR 总监)
文跃然(中国人民大学)
谢晋宇(复旦大学)
汪安佑(中国地质大学)
王 萍(浙江理工大学)
王长城(中南财经政法大学)
王发清(河南大学)
王今舜(北京物资学院)
徐 芳(中国人民大学)
姚春序(浙江理工大学)
张 琪(首都经济贸易大学)
张呈琮(河北师范大学)
张骏生(首都经济贸易大学)
张丽华(中国人民大学)
张丽琍(中华女子大学)
章守明(浙江理工大学)
张再生(天津大学)
赵琛微(中南财经政法大学)
周文霞(中国人民大学)
朱必祥(南京理工大学)

丛书主编:

姚裕群

丛书副主编(按拼音顺序排列):

曹大友 傅志明 郭庆松 孔 冬 李新建 李中斌
刘 雄 刘家珉 宋奇成 王长城 文跃然 姚春序
朱必祥 赵琛微

序 言

人力资源是当今世界各国高度重视的重要资源,是各国经济社会发展的重要推动力,人力资源开发与管理学科也就成为在宏观和微观方面都具有战略意义的重要学科。中国是世界第一的人口大国、人力资源大国,搞好人力资源开发与管理意义更大。就中国的人力资源学科建设的总体情况而言,20世纪90年代中期之前处于长期缓慢发展的阶段。随着中国的改革开放和经济社会获得的巨大发展,管理学科有了巨大的需求,也有了非常迅速的发展,大量引进国外管理学内容成为中国管理学教育的特征之一。自世纪之交以来,人力资源问题在中国已经成为热点,人力资源专业成为约200所大学纷纷开设的热门专业,除管理学、经济学外,心理学以及其他一些学科也把触角伸向人力资源领域,使得人力资源学科至今方兴未艾。

教材建设是学科建设的最重要内容之一。目前,国内在人力资源开发与管理教材方面,处于品种众多、鱼龙混杂的状态,不少教材是对国外教材与著作的简单编译和对国内优秀教材的修改摘编,很多教材缺乏科学的系统性、国情的针对性和教学的适用性。教材的低水平、教学的低水平和师资的素质局限,使得人力资源开发与管理这一重要学科在我国迅速发展的同时存在相当大的问题,受到不少非议,以至于有的大学校长认为人力资源不是科学、其学科应当撤销。我们说,不能“因噎废食”,学科还是应当发展的,而正视问题、解决问题、提高质量水平,则是非常紧迫的,搞出一套立足于为高校教学服务、很好地辅助教师的教学工作、有效地帮助学生学习的高质量教材,正是解决问题、促进学科建设的重要途径之一。

20世纪80年代开始,中国的人力资源开发管理事业由起步到迅速发展,对搞好人力资源教育有着巨大的需求和推动。1983年12月,我与赵履宽教授合作发表了人力资源方面国内最早的论文《我国劳动力资源开发利用的几个问题》,尔后致力于对人力资源开发与管理领域的多方面研究、培训与有关实践。20世纪80年代后期我在中国人民大学开设了“人力资源概论”课程,1991年我出版了国内第一本人力资源专著《人口大国的希望——人力资源经济概论》,1992年出版了国内最早两部人力资源教材之一的《人力资源概论》,2001年出版了专著《中国人力资源开发利用与管理研究》,2005年出版了国家“十一五”规划教材《人力资源开发与管理概论》,等等。我深感规范学科发展和解决教材建设问题的重要性。

为了给各高校人力资源管理专业和相关专业的人力资源类课程教学提供一套全面、严谨、新颖的教材,我们在湖南师范大学出版社的支持下出版了这一套教材。本系列教材的特点是:

1. 选题设计思路科学。本系列教材所列的选题,全面、实用、构思新,适应市场经济发展对塑造人力资源人员素质的要求,对人力资源学科教学的课程覆盖全面,各本教材之间有很好的分工与呼应,是一套精心构思与写作的、适应高校人力资源学科教学的教材。例如我们安排了具有弥补专业教材短缺的重要基础课教材《人力资源经济学》;又如,在招聘领域的选题上,我们确定的教材为与人力资源开发管理外部环境接口的《就业市场与招聘》,等等。

2. 突出内容的科学性和教材的规范性。各本教材讲求体系的合理、知识点的准确、理论观点的前沿和结构的严谨。在内容全面、充实的情况下讲求精练和突出要点,达到了学科教材的规范性。

3. 突出教材对于人力资源管理工作中的应用性。从教材内容的选择上注意涵盖企业人力资源管理实际操作的内容,从阐述的重点方面注意突出人力资源学科的应用篇章,对每章的学习都设计讨论案例,有利于达到知识的学以致用。例如内容设计,我们在本套教材的总论性教材《人力资源开发与管理概论》中,设计了“综合管理”一章,阐述具有相当大的实用价值、但又为大多数教材忽略的人力资源管理制度、信息管理、统计分析等。

4. 突出专业内容的前沿性。在本系列教材中,分别讲述居于学科前沿的有关理论知识,例如战略人力资源管理、平衡记分卡、胜任力等,力求从大的范畴到具体知识点具有先进性。

5. 突出体现师生在教材应用上的方便性。我们立足于教材是为教师的“教”和学生的“学”而服务的思想,除以正文为中心的教材内容外,在之前设计“本章学习提要”和“学习目标”,在之后安排了“重要概念”、“练习题”、“复习题”、“讨论与操练”、“扩展阅读书目”和针对性很强的“讨论案例”,提供更丰富的教与学工具,大大提高“教”与“学”的方便程度,这不仅会为教师的教学和学生的学习提供极大的方便,而且有利于大大提高老师的教学水平和学生的学习效果。

在此,我对为本系列教材的写作付出努力的各位作者表示衷心的感谢,对关心本系列教材、提出积极建议的熊斌、朱必祥、傅志明、赵琛微、刘家珉等各位专家学者表示衷心的感谢,对关心、支持本系列教材的各位编委表示衷心的感谢,对各书主编的努力工作表示衷心的感谢。

21世纪全球化、现代化环境下的中国,丰富的社会经济管理实践和人力资源开发与管理实践,给我们的学科发展注入着更加旺盛的推动力。在不断发展的社会实践面前,在庞大的科学知识体系面前,在诸多的专家学者面前,在诸多的执教老师面前,本教材存在很多不足,希望得到大家的反馈和批评指正,也希望大家为进一步提高人力资源开发与管理教材水平而合作、而共同努力。

姚裕群

2007年4月2日

于北京世纪城

目 录

第一章 测评的一般原理	(1)
第一节 为什么要测评	(2)
一、工作差异的存在	(2)
二、个体差异的存在	(3)
三、人力资源管理的要求：人与工作的匹配	(4)
第二节 测评的含义与特性	(6)
一、测量	(6)
二、评价	(7)
第三节 测评的原理	(8)
一、刺激—反应	(8)
二、投射	(9)
三、典型反应—难度反应	(9)
四、心理反应—行为反应	(9)
五、情境反应—惯常反应	(10)
第四节 测评的主要类型	(10)
一、选拔型测评	(10)
二、配置型测评	(10)
三、诊断型测评	(11)
四、预测型测评	(11)
五、开发型测评	(11)
六、考核型测评	(11)
第五节 测量理论简介	(12)
一、经典测验理论	(12)
二、概化理论	(12)
三、项目反应理论	(13)
本章学练要点提示	(14)

【讨论案例】	(15)
第二章 测评的基本概念	(18)
第一节 测量的尺度	(18)
一、测量的类型	(18)
二、测量尺度的种类	(18)
第二节 测量的信度	(20)
一、信度的含义	(20)
二、信度系数	(20)
三、信度的种类	(21)
四、影响信度的因素	(23)
第三节 测量的效度	(26)
一、效度的含义和特性	(26)
二、效度的类型	(26)
三、影响效度的因素	(30)
四、信度和效度之间的关系	(30)
第四节 误差	(31)
一、什么是误差	(31)
二、误差的种类	(31)
三、真分数	(32)
四、关于随机误差的假设	(32)
五、误差的来源	(32)
第五节 常模	(33)
一、常模的定义	(33)
二、测验分数的解释	(34)
三、常模样本的重要性	(35)
第六节 项目分析	(36)
一、定义	(36)
二、项目的难度分析	(36)
三、项目的区分度分析	(38)
四、项目的特征曲线	(40)
五、项目的选项分析	(41)
六、其他类型的项目分析	(41)
七、项目分析参考步骤	(43)
本章学练要点提示	(43)

【讨论案例】	(45)
第三章 测评的指标体系	(47)
第一节 测评内容的确定	(47)
一、测评内容的含义	(47)
二、测评内容的设计方法	(49)
三、测评内容的筛选原则	(54)
四、测评内容的筛选方法	(55)
第二节 测评指标设计	(56)
一、测评指标的含义	(56)
二、测评指标体系的构成	(57)
三、测评指标的设计原则	(57)
四、测评指标的设计步骤	(58)
五、测评指标举例	(60)
第三节 测评指标的预测效能	(61)
一、评价指标与预测指标	(61)
二、预测指标的预测效度检验	(61)
三、常用的预测指标及其预测效度	(62)
第四节 评定标准设计及指标的量化	(68)
一、测评标准的类型	(68)
二、评定标准设计	(69)
三、指标的量化	(70)
本章学练要点提示	(73)
【讨论案例】	(75)
第四章 能力测验	(79)
第一节 智力测验的发展历史	(79)
一、智力的定义	(79)
二、智力测验的兴起	(81)
三、智力测验的发展	(84)
第二节 关于智力的理论	(85)
一、传统的智力理论	(85)
二、当代的智力理论	(87)
第三节 常见的能力测验	(92)
一、斯坦福-比奈量表简介	(92)
二、韦克斯勒成人智力量表简介	(94)

三、瑞文标准推理测验简介	(96)
第四节 特殊能力测验	(97)
一、特殊能力测验的基本情况	(97)
二、常见的机械能力测验	(97)
三、其他特殊能力测验	(99)
第五节 性向测验	(101)
一、性向测验的概念和性质	(101)
二、性向测验的分类和用途	(101)
三、常见的性向测验	(102)
第六节 创造力测验	(105)
一、什么是创造力	(105)
二、常见的创造力测验	(105)
本章学练要点提示	(108)
【讨论案例】	(110)
第五章 人格测验	(112)
第一节 人格的基本理论	(112)
一、人格的定义	(112)
二、人格的基本特性	(113)
三、人格的决定因素	(114)
四、人格的主要理论	(115)
第二节 人格测验的原理	(117)
一、人格测验的发展历史	(117)
二、人格理论与人格测验	(118)
三、人格测验的种类	(118)
第三节 常见的人格测验	(119)
一、艾森克人格问卷	(119)
二、卡特尔 16 种人格因素问卷	(120)
三、明尼苏达多相人格问卷	(124)
四、加利福尼亚心理调查表	(127)
五、MBTI 人格类型量表	(130)
六、大五人格问卷	(134)
七、九型人格	(136)
八、罗夏墨迹测验	(138)
九、主题统觉测验	(140)

第四节 中国人人格测验	(141)
一、中国人个性测量表	(141)
二、华人工作相关人格量表	(142)
三、中国人人格量表	(145)
四、中国人人格六因素模型	(147)
本章学练要点提示	(147)
【讨论案例】	(149)
第六章 态度测验	(151)
第一节 态度的含义	(151)
一、态度	(151)
二、态度的构成要素	(152)
三、工作中的态度	(154)
四、与态度有关的其他概念	(155)
第二节 态度与行为	(156)
一、态度与行为关系的有趣实例	(156)
二、态度与行为关系的预测	(158)
三、工作中的态度与绩效	(159)
第三节 一般态度测验和工作态度测验	(162)
一、量表法	(162)
二、自由反应法	(166)
三、行为观察法	(166)
四、生理反应法	(167)
五、工作中的态度测验	(167)
第四节 价值观和诚实性测验	(169)
一、价值观测验	(169)
二、诚实性测验	(172)
本章学练要点提示	(174)
【讨论案例】	(176)
第七章 面试	(179)
第一节 面试概述	(179)
一、面试的含义	(179)
二、面试的特点	(180)
三、面试的发展历史与理论研究	(181)
第二节 面试的内容与类型	(183)

一、面试的内容	(183)
二、面试的类型	(184)
三、结构化面试	(187)
第三节 面试的程序	(189)
一、面试的准备	(189)
二、面试的实施	(197)
三、面试结果的处理	(199)
第四节 面试提问的技巧	(200)
一、面试提问的方式	(200)
二、面试五个阶段的提问技巧	(202)
三、提问中应当避免的问题	(203)
第五节 面试误区与改进措施	(204)
一、面试误区	(204)
二、改进措施	(205)
本章学练要点提示	(206)
【讨论案例】	(208)
第八章 管理评价中心	(214)
第一节 管理评价中心概述	(215)
一、管理评价中心的含义	(215)
二、管理评价中心的诞生与发展	(215)
三、管理评价中心的特点	(217)
四、管理评价中心的作用	(219)
五、管理评价中心的测评要素和评价指标	(221)
六、管理评价中心的效度与信度	(223)
第二节 管理评价中心的构成	(227)
一、模拟技术	(227)
二、心理测验	(242)
三、面试	(242)
第三节 管理评价中心的设计原则与操作程序	(244)
一、管理评价中心设计的基本原则	(244)
二、管理评价中心的设计与实施程序	(244)
本章学练要点提示	(249)
【讨论案例】	(251)
第九章 其他方法	(253)

第一节 传记资料	(253)
一、传记资料简介	(253)
二、传记资料分析的内容和方法	(255)
三、实践中需要注意的问题	(257)
第二节 背景调查	(258)
一、背景调查简介	(258)
二、背景调查的内容和方法	(259)
三、在实践中的应用	(261)
第三节 推荐信	(262)
一、推荐信简介	(262)
二、推荐信的使用方法	(263)
三、推荐信应用中应注意的问题	(265)
第四节 笔迹分析	(265)
一、笔迹分析简介	(265)
二、笔迹分析的内容	(266)
三、笔迹分析在实践中的应用	(268)
第五节 工作样本	(269)
一、工作样本简介	(269)
二、工作样本技术的操作要点	(270)
三、工作样本技术在实践中的应用	(270)
本章学练要点提示	(272)
【讨论案例】	(274)
第十章 人员测评的组织与实施	(277)
第一节 测评的程序设计	(277)
一、明确测评目的和目标	(277)
二、选择和设计测评工具	(278)
三、测评人员资格认定	(278)
四、组织和实施测评	(278)
五、测评结果的报告和呈现	(279)
六、测评结果的使用	(279)
第二节 测评指标的设计和选择	(279)
一、测评指标设计和选择的程序	(279)
二、测评指标获取的方法	(279)
三、测评指标筛选的原则和方法	(280)

四、测评标准的设计	(280)
第三节 测评工具的来源、选择与评价	(282)
一、测评工具的来源	(282)
二、测评工具的选择和评价	(283)
第四节 测评者的资格认定	(284)
一、心理测验专业理论知识	(284)
二、职业道德	(284)
三、心理测验的专业技能	(284)
第五节 测评的组织与实施	(285)
一、测评前的准备	(285)
二、测评实施过程中的注意事项	(286)
第六节 测评结果的报告和呈现	(287)
一、测评结果报告的注意事项	(287)
二、测评结果呈现的注意事项	(288)
三、测评结果呈现的形式	(288)
第七节 测评结果的使用	(290)
一、作为培训和开发的依据	(290)
二、作为选拔和甄选的重要参考	(290)
三、作为绩效考核的参考	(291)
四、作为个体和组织发展的跟踪	(291)
本章学练要点提示	(291)
【讨论案例】	(293)
附录 学练要点参考答案	(297)
后记	(300)

第一章 测评的一般原理

【学习提要】

本章介绍了测评的一般原理，解释了“为什么需要测评、什么是测评、怎么测评”三大问题，分别介绍了测评的概念、测评的原则、测评的原理、测评的类型以及测量的三大理论。

第一节对“为什么要测评”做了解答，主要从工作的差异性、人的差异性、人力资源管理对人与工作匹配的要求三个角度进行解释，证明了测评需求存在的合理性和必然性；第二节回答“什么是测评”，主要强调了人员测评的间接测量本质，对间接测量做了详细的解释和说明，此外，还对测量、评价、测验作了区分；第三节向读者解释测评的原理所在，包括刺激—反应、投射、典型反应—难度反应、心理反应—行为反应、情境反应—惯常反应五种原理；第四节介绍了测评的主要类型，根据测评的目的不同，将测评分成了选拔型测评、配置型测评、诊断型测评、预测型测评、开发型测评、考核型测评，不同类型的测评在实际应用中有着各自不同的侧重点；第五节阐述了三种测量理论，包括经典测验理论、概化理论和项目反应理论。

【学习目标】

- 明白为什么要测评
- 掌握间接测量的概念
- 描述测量、测验、评价的区别和联系
- 理解测评的原理
- 掌握测评的主要类型及各类测评的应用重点
- 初步了解测量理论