

全国高等教育自学考试用书

人员素质测评 理论与方法 学习指导用书

吴春华 张瑾 编写



天津教育出版社
TIANJIN EDUCATION PRESS

全国高等教育自学考试用书

人员素质测评 理论与方法 学习指导用书

吴春华 张瑾 编写



天津教育出版社
TIANJIN EDUCATION PRESS

图书在版编目(CIP)数据

人员素质测评理论与方法学习指导用书/吴春华,张瑾编写. —天津:天津教育出版社, 2007. 3

ISBN 978-7-5309-4902-3

I. 人… II. ①吴… ②张… III. 人员测评工程—高等教育—自学考试—自学参考资料 IV. C962

中国版本图书馆CIP数据核字(2007)第036431号

人员素质测评理论与方法学习指导用书

出版人 肖占鹏

编者 吴春华 张瑾

选题策划 王光昭

责任编辑 王光昭

装帧设计 张丽丽

出版发行 天津教育出版社
天津市和平区西康路35号
邮政编码 300051

印刷 昌黎太阳红彩色印刷有限责任公司

版次 2007年3月第1版

印次 2007年3月第1次印刷

规格 32开(890×1240)

字数 180千字

印张 8

书号 ISBN 978-7-5309-4902-3

定价 14.00元

第一章 素质测评概述	1
一、知识结构	1
二、要点解析	2
三、同步练习	7
四、参考答案	12
第二章 历史上的素质测评	17
一、知识结构	17
二、要点解析	18
三、同步练习	23
四、参考答案	30
第三章 素质测评的标准化与量化	37
一、知识结构	37
二、要点解析	38
三、同步练习	48
四、参考答案	57
第四章 素质测评的程序与方法	63
一、知识结构	63
二、要点解析	64
三、同步练习	69
四、参考答案	76
第五章 心理测验	82
一、知识结构	82
二、要点解析	83
三、同步练习	91
四、参考答案	99

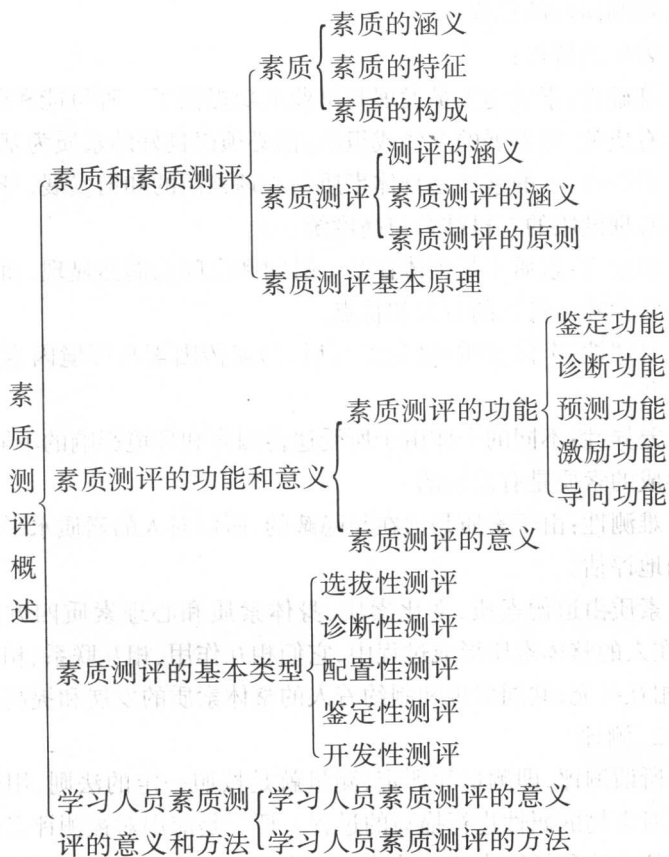
第六章 面试	104
一、知识结构	104
二、要点解析	105
三、同步练习	111
四、参考答案	118
第七章 评价中心	126
一、知识结构	126
二、要点解析	127
三、同步练习	133
四、参考答案	141
第八章 素质测评的质量分析	149
一、知识结构	149
二、要点解析	150
三、同步练习	156
四、参考答案	163
第九章 素质测评报告	169
一、知识结构	169
二、要点解析	170
三、同步练习	176
四、参考答案	182
第十章 素质测评工具组合	188
一、知识结构	188
二、要点解析	189
三、同步练习	196
四、参考答案	203

第十一章 素质测评在实践中的发展	209
一、知识结构	209
二、要点解析	210
三、同步练习	215
四、参考答案	222
附录:天津市高等教育自学考试课程考试大纲	229

第一章

素质测评概述

一、知识结构



二、要点解析

(一) 基本概念

1. 素质

素质是测评的基本对象。素质有广义和狭义之分,广义的素质是一个人在活动前所具有的稳定的、身体的、精神的及社会的基本特质。狭义的素质是先天的遗传条件和后天的社会实践而获得的心理倾向性的总称。

素质的特性:

基础性:素质为人员发展与事业成功提供了一种可能和前提,任何有成就、有发展的个体或组织,都必须以良好的素质为基础。

系统性:人的素质是身体素质与心理素质的和谐发展,身体健康与心理健康的有机结合与高度统一。

稳定性:素质不是个体在某一时间和空间的偶然显现,而是个体经常性和一贯性的行为和特点。

可塑性:个体素质是(先天与后天)遗传因素与环境因素影响的综合。

差异性:不同的个体由于所受遗传因素和环境影响的不同,因而形成的素质是有差别的。

难测性:由于素质是内在与隐蔽的,所以对人的素质水平难以准确地评估。

素质由道德素质、文化素质、身体素质和心理素质四方面构成,在人的整体素质形成过程中,它们相互作用、相互联系、相互渗透、相互补充,共同促进和制约着人的整体素质的发展和提高。

2. 测评

所谓测评,即测量和评定,测量就是按照一定的法则,用数字方法对事物的属性进行描写的过程。评定是应用对被测评者的描述并超出这种描述来确定功能或行为的价值的过程。测评既包含

定量的意义,也包含定性的意义,是定性与定量两种方法的紧密结合。

3. 素质测评

素质测评是测评主体针对特定的人力资源管理目的,如招聘、选拔、安置、考核、培训、晋升等,采用科学的测量方法,收集被测评者在主要活动领域中的表征信息,对人员的素质进行多方面系统评价,进而为人力资源开发与管理提供可靠的参考依据。素质测评应遵循客观测评与主观测评相结合、精确测评与模糊测评相结合、静态测评与动态测评相结合、分项测评与综合测评相结合等原则,以保证测评结果的可靠性和有效性。

(二)基本理论

1. 素质测评基本原理

个体的每一个行为(先天性的条件反射行为除外)表现,都是其相应心理素质在特定环境中的特定表征。素质是一种相对稳定的组织系统,各个个体不尽相同,它可以综合不同环境中的刺激,使个体对这些刺激做出一致的反应行为。人的素质特征具有相对的稳定性,这就为人员素质测评工作提供了可行性。

2. 素质测评的功能

鉴定功能:人员素质测评的最直接最显著的功能,是指把被测评者的特征、行为同某种标准进行比较,以对其心理素质、能力素质、工作绩效等方面做出鉴别和评定。

诊断功能:指采用一定的测评技术和方法对被测评者相应要素进行客观的评价,发现测评对象在哪些方面为优,哪些方面为良,哪些方面还存在着不足与缺点,用来帮助被测评者设计改进的措施和方法,并提出有效的培训和指导。

预测功能,指根据测评结果对被测评者未来的行为表现进行预言。

激励功能:指素质测评能够激发人们进取向上的愿望和动机,使人们自愿地努力工作和学习,从而不断地提高个体的素质和工

作能力。

导向功能:指素质测评是有目的的,素质测评的结果总是与人们的某种利益或个人的成长发展相关,人们往往针对测评的内容标准、人才的需求标准,通过不同的途径培养提高自己。

3. 素质测评的意义

人员素质测评是人力资源科学配置的基础。传统的人事管理由于缺乏素质测评技术,主要依靠配置者的经验分析与主观判断,结果往往是人事不合,人事内耗,造成人力资源的闲置、埋没和浪费。通过素质测评,可以对个体的兴趣、人格、能力、技能等多方面进行分析,为实现人员的合理配置提供信息。

人员素质测评是人力资源有效开发的重要依据。素质测评能够提供关于个体行为的描述,形成对被测评者全面的评价,从而为人力资源的培训开发提供依据。

人员素质测评是人力资源优化管理的起点。人力资源管理是从员工的招募开始,无论是在收集素质特征信息的过程中,还是在进行评价时,抑或是在对照职位要求标准进行决策时,测评者都要涉及人力资源管理的方方面面。测评质量的好坏,对于组织人力资源管理的效率与效果有决定性影响。

人员素质测评是人力资源合理使用的工具。通过组织招聘、晋升、培训等各方面的人员素质测评,可以让组织管理者了解与掌握人力资源使用中的不足与问题,了解人力资源开发的进程,做到心中有数,达到合理有效地使用人力资源。

4. 素质测评的基本类型

(1) 选拔性测评

选拔性测评是根据职位需要以选拔优秀人员为目的的素质测评,是人力资源管理活动中经常进行的一种测评。选拔性测评具有区分性、确定性、客观性、选择性和直观性特点。

(2) 诊断性测评

诊断性测评是以了解员工素质现状或素质开发中的问题为目

的素质测评。诊断性测评具有系统性强、结果保密、测评过程寻根究底和测评内容多变的特点。

(3)配置性测评

配置性测评是以人力资源的合理配置为目的的素质测评。配置性测评的特点是针对性、客观性、严格性和准备性。

(4)鉴定性测评

鉴定性测评是以鉴定与验证测评对象是否具备某种素质或者具备程度大小为目的的素质测评。鉴定性测评的特点是证明性、概括性和可靠性。

(5)开发性测评

开发性测评是以开发员工素质为人力资源开发提供科学性与可行性依据为目的的测评。开发性测评的特点是勘察性、配合性和促进性。

5. 学习人员素质测评的意义

学习人员素质测评是自我了解、自我设计与自我发展的需要。学习人员测评是掌握测评理论和方法,进行人力资源开发与管理的需要。学习人员素质测评是管理科学化和管理创新的需要。学习人员素质测评是提高管理水平、管理艺术、管理效能的需要。

6. 学习人员素质测评的方法

学习人员素质测评的一般方法包括实证研究方法和规范研究方法。学习人员素质测评的具体方法包括案例分析法、比较分析法、定性与定量结合分析法、实验分析法。

(三)难点解析

1. 素质的特性

基础性:素质为人员发展与事业成功提供了一种可能和前提,任何有成就、有发展的个体或组织,都必须以良好的素质为基础。

系统性:人的素质是身体素质与心理素质的和谐发展,身体健康与心理健康的有机结合与高度统一。

稳定性:素质不是个体在某一时间和空间的偶然显现,而是个

体经常性和一贯性的行为和特点。

可塑性:个体素质是(先天与后天)遗传因素与环境因素影响的综合。

差异性:不同的个体由于所受遗传因素和环境影响的不同,因而形成的素质是有差别的。这种差异性表现在每个人的个性特征、行为方式、工作绩效等各有特点。

难测性:素质是内在与隐蔽的,多半不为本人察觉,同时由于素质的复杂与层次性,难以把握最佳的测评方法,所以对人的素质水平难以准确地评估。

2. 人员素质测评的原则

人员素质测评是建立在比较客观的、量化的、科学测量的基础之上的,整个测评过程应遵循一些重要的基本原则,以保证测评结果的可靠性和有效性。人员素质测评的原则主要有以下几方面:

(1)客观测评与主观测评相结合的原则。所谓客观测评与主观测评相结合,是指在素质测评过程中,既要尽量采用客观的测评手段与方法进行测量,减少人为因素的干扰,又要凭借人的专业知识与经验做出主观性综合评定,以最大限度地发挥测评工具客观性与测评主体主观能动性的作用,达到主观与客观的优势互补,而非简单的对立。只有将客观测评与主观测评结合起来才能更加全面和深入地认识人的素质特征。

(2)精确测评与模糊测评相结合的原则。所谓精确测评与模糊测评相结合,是指在素质测评过程中,有些测评要素可以进行精确测评,这就力求精确可靠,有些测评信息的收集与素质评判并不要求那么准确或是很难进行精确测评,这时就需要模糊测评。素质测评应该是在模糊之中求精确,在精确之中蕴模糊。能精确处求精确,不能精确之处则模糊。

(3)静态测评与动态测评相结合的原则。所谓静态测评与动态测评相结合,是指在素质测评过程中,既以相对统一的方式在特定的时空下对被测评者已形成的素质水平进行分析评判,不考虑

测评要素的动态变化性,又从素质形成发展的过程以及前后发展的情况进行测评。人员素质测评应把静态测评与动态测评结合起来,不同的测评要素采用不同的测评方法。

(4)分项测评与综合测评相结合的原则。所谓分项测评与综合测评相结合,是指在素质测评过程中,既把素质分解为一个一个的项目分别独立的测评,又对综合素质的各个方面进行整体的和系统的测评。对素质系统进行必要的分解,逐项测评,有助于研究的细化,提高测评的准确性。但是,素质被分解为一个一个要素之后,不少整体特征可能因此而损失。尽管最后总和相加,却不能完全反映原貌。因此,素质测评应该把分项测评与综合测评结合起来。

三、同步练习

(一)单项选择题

1. 素质为人员发展与事业成功提供了一种可能和前提,任何有成就、有发展的个体或组织,都必须以良好的素质为基础。这反映了素质的()

- A. 系统性
- B. 稳定性
- C. 基础性
- D. 可塑性

2. 人的素质构成的独一无二的统一体,是身体素质与心理素质的和谐发展,身体健康与心理健康的有机结合与高度统一。这反映了素质的()

- A. 稳定性
- B. 差异性
- C. 基础性
- D. 系统性

3. 素质的发展受环境的影响,如教育作为一种有目的、有计划、有系统的环境影响,对素质发展起主导作用。这体现素质的()

- A. 难测性
- B. 可塑性
- C. 稳定性
- D. 差异性

4. 素质不是个体在某一时间和空间的偶然显现,而是个体经

常性和一惯性的行为和特点。这体现素质的()

- A. 稳定性
- B. 系统性
- C. 差异性
- D. 基础性

5. 目前公认的测量定义:“测量就是依据规则为测量对象所具有的某一特性指派一个可资比较的数字。”它的提出者是()

- A. 史蒂文森
- B. 泰罗
- C. 法约尔
- D. 韦伯

6. 把被测评者的特征、行为同某种标准进行比较,以对其心理素质、能力素质、工作绩效等方面做出鉴别和评定。这是素质测评的()

- A. 诊断功能
- B. 预测功能
- C. 导向功能
- D. 鉴定功能

7. 当组织发展出现缓慢或停滞不前,甚至出现后退的现象时,采用一定的测评技术和方法对被测评者相应要素进行客观的评价,找出原因并及时反馈给被测评者,帮助被测评者设计改进的措施和方法。这是素质测评的()

- A. 诊断功能
- B. 导向功能
- C. 激励功能
- D. 预测功能

8. 被测评者往往针对测评的内容标准、人才的需求标准,通过不同的途径培养提高自己,调整自己的行为,强化自己的基础和实际技能。这反映素质的()

- A. 激励功能
- B. 预测功能
- C. 鉴定功能
- D. 导向功能

9. 素质测评可以为被测评者在实际工作岗位和业绩上所能达到的程度的预测,提供丰富而客观准确的有关个体(或群体)当前发展水平的信息。这反映素质的()

- A. 预测功能
- B. 鉴定功能
- C. 导向功能
- D. 激励功能

10. 测评可以划分为领导干部测评、中层管理人员测评、一般

人员测评等。这种分类的标准是()

- A. 按测评内容划分
- B. 按测评客体划分
- C. 按测评结果划分
- D. 按测评目的划分

11. 以人力资源的合理配置为目的的素质测评是()

- A. 配置性测评
- B. 鉴定性测评
- C. 诊断性测评
- D. 选拔性测评

12. 以了解员工素质现状或素质开发中的问题为目的的素质测评是()

- A. 鉴定性测评
- B. 配置性测评
- C. 开发性测评
- D. 诊断性测评

13. 是以鉴定与验证测评对象是否具备某种素质或者具备程度大小为目的的素质测评是()

- A. 诊断性测评
- B. 开发性测评
- C. 配置性测评
- D. 鉴定性测评

14. 在人员素质测评中,既要对各类人员的素质、职能和绩效进行评定,又要运用现代数学方法和定量分析技术,把各种现象间的关系数量化。这是运用()

- A. 实验分析法
- B. 案例分析法
- C. 比较分析法
- D. 定性定量结合分析法

15. 对特定的问题从实证角度进行分析、评价,然后再根据所归纳的结果确定处理这类问题的可行性方案。这种方法是()

- A. 案例分析法
- B. 定性定量结合分析法
- C. 实验分析法
- D. 比较分析法

(二)多项选择题

1. 素质具有的特性包括()

- A. 差异性
- B. 基础性
- C. 稳定性
- D. 系统性
- E. 可塑性

2. 人的文化素质主要包括()

- A. 普通文化素质 B. 心理素质
C. 身体素质 D. 专业理论素质
E. 专业技能素质
3. 素质测评的原则指的是()
- A. 个人测评和集体测评相结合
B. 客观测评与主观测评相结合
C. 分项测评与综合测评相结合
D. 静态测评与动态测评相结合
E. 精确测评与模糊测评相结合
4. 测评的功能包括()
- A. 诊断功能 B. 鉴定功能
C. 预测功能 D. 激励功能
E. 导向功能
5. 按照测评的目的和用途可以把测评划分为()
- A. 选拔性测评 B. 诊断性测评
C. 配置性测评 D. 鉴定性测评
E. 开发性测评
6. 鉴定性测评的特点是()
- A. 准备性 B. 确定性
C. 概括性 D. 证明性
E. 可靠性
7. 配置性测评的特点是()
- A. 针对性 B. 客观性
C. 严格性 D. 准备性
E. 证明性
8. 开发性测评的特点是()
- A. 促进性 B. 概括性
C. 证明性 D. 勘察性
E. 配合性

9. 学习人员素质测评的一般方法是()

- A. 比较分析法
- B. 实证研究法
- C. 规范研究法
- D. 案例分析法
- E. 实验分析法

10. 学习人员素质测评的具体方法是()

- A. 比较分析法
- B. 定性和定量结合分析法
- C. 实验分析法
- D. 实证分析法
- E. 案例分析法

(三)判断改正题

1. 测评是测评主体运用多种测量技术和统计方法对被测评者的功能或行为进行量化描述的过程。

2. 评定是应用对被测评者的描述并超出这种描述来确定功能或行为的价值的过程。

3. 动态测评的优点是最易于看清被测者之间的相互差异以及他们是否达到了某种标准的要求,便于横向比较。

4. 决策能力、人际关系与合作等测评要素宜采用静态测评方法。

5. 人们往往针对测评的内容标准、人才的需求标准,通过不同的途径培养提高自己,这体现了测评的预测功能。

6. 鉴定功能指采用一定的测评技术和方法对被测评者相应要素进行客观的评价,发现测评对象在哪些方面为优,哪些方面为良,哪些方面还存在着不足与缺点,用来帮助被测评者做出相应的改进。

7. 人员录用与招聘、晋升性测评一般属于效标参照性测评。

8. 测评按照测评客体划分为自我测评、他人测评、个人测评、小组测评、上级测评、同级测评和下级测评。

9. 区分性是诊断性测评的突出特点。

10. 鉴定性测评常常穿插在选拔性测评与配置性测评中,与它们结合使用。

(四)名词解释

1. 素质