

**Introduction to
Talent
Assessment**

21世纪应用心理学系列教材

名誉主编 张厚粲 杨玉芳
主 编 孙健敏

人才测评概论 (第2版)

苏永华 ● 主编

**Introduction to
Talent
Assessment**

21世纪应用心理学系列教材

名誉主编 | 张厚粲 杨玉芳
主 编 | 孙健敏

人才测评概论

(第2版)

苏永华 ● 主编



中国人民大学出版社
· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

人才测评概论/苏永华主编. —2 版. —北京: 中国人民大学出版社, 2016. 2
21 世纪应用心理学系列教材
ISBN 978-7-300-22484-8

I. ①人… II. ①苏… III. ①人才考核-高等学校-教材 IV. ①C962

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 028736 号

21 世纪应用心理学系列教材

名誉主编 张厚粲 杨玉芳

主 编 孙健敏

人才测评概论 (第 2 版)

苏永华 主编

Rencai Ceping Gailun

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

邮政编码 100080

电 话 010-62511242 (总编室)

010-62511770 (质管部)

010-82501766 (邮购部)

010-62514148 (门市部)

010-62515195 (发行公司)

010-62515275 (盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com> (人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 北京宏伟双华印刷有限公司

版 次 2011 年 5 月第 1 版

规 格 185 mm×260 mm 16 开本

2016 年 4 月第 2 版

印 张 16.75 插页 2

印 次 2016 年 4 月第 1 次印刷

字 数 356 000

定 价 32.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

序言（一）

德国心理学家艾宾浩斯说：“心理学有一个漫长的过去，却只有一个短期的历史。”尽管在大约 2 500 年以前古希腊时代的柏拉图、亚里士多德等和我国的孔子、孟子等大思想家们都有大量关于人性和心身关系之类的重要论述，但是那些都属于哲学思想的范畴，只有从 1879 年冯特在莱比锡大学创建了世界上第一个心理实验室开始，心理学才被认为是一门独立的学科，从哲学中分离出来。心理学成为独立的学科至今不过 130 多年。冯特对心理学贡献巨大，他不只在德国成立心理学实验室，使心理学成为一门独立的科学，同时他还广收学生，为世界各国培养了第一代心理学家，其中也包括了我国学者蔡元培。

20 世纪初，心理学从西方传入我国，首先是 1917 年在北京大学建立实验室，1921 年成立中国心理学会，在众多老一代心理学家的共同努力下，一度蓬勃发展，30 年代在人员、机构、出版物等诸多方面都迅速增长，出现了中国心理学的第一个繁荣时期。抗日战争爆发后，心理学与我国的其他学科一样都发展变慢，年轻的心理学更因本来就人数不多的学者大多南迁，受到更大的影响。新中国成立以后，心理学的教学被停止，研究受到批判，开始进入它特有的曲折坎坷的长期发展历程。“文革”期间心理学被打成伪科学，陷入了一个更深的低谷。直到 70 年代末，心理学才又恢复发展。经过 30 多年的奋斗，心理学从过去的冷门成为现在的热门学科。我在心理学领域工作了 60 多年，亲眼见证了心理学在我国发展的起伏变化，从对心理学的热爱到与学科一起受打击挨批判，几经波折，现在终于看到心理学在中国得到了认可和欢迎，受国家重视，被大力提倡研究并推广应用，并且我国的心理学研究在国际上也赢得了应有的地位。自 20 世纪 80 年代中国心理学加入国际心理科学联合会以来，我国学者已经担任过三届国际心理科学联合会副主席，至今仍有一位在执委会工作。目前中国心理学在学习国际先进科学技术，大力开展认知神经科学等实验研究的同时，有意识地发扬东方文化传统，体现我国特色，发展前景无限光明。

教学是培养新生力量的基本途径。20 世纪 80 年代初，历经苦难坚持下来的中国心理学工作者为数很少，恢复初期以显示心理学的科学性质、赢得社会认可为主要目标，集中力量加强心理学基础，在实证研究与理论探讨方面取得了一系列成绩，培养的人才大多数正是当代中国心理学的领军人物。改革开放以后，社会与经济发展转型，心理学也开始走向社会，加强联系实际，首先是在教育、医学、军事等几个新中国成立前已有一定基础的领域，从事研究、应用和推广。取得的初步成绩不仅提高了心理学为社会服务的能力，还更加明确了意义、增强了



信心。心理学应用范围日益扩大：教育改革中推行素质教育、加强幼儿教育、培养创新型人才，教育考试改革，实行公务员考试，企业和部队等各行各业的人员选拔，我国体育健儿为国争光、在各种运动项目上的出色表现等等，都包含着心理学应用做出的贡献。近年来心理健康问题引起了社会的广泛关注，心理咨询与心理治疗迅速发展，已成为心理学应用的一个重要分支。此外，在以人为本的政策指引下，工程、管理、司法、消费等领域的心理学应用也在不断地迅速发展壮大。心理学的作用和取得的成绩受到国家的重视和人民的欢迎，为了向更高水平前进，培养新生力量的教学工作自然就被提上了日程。

近年来教育部每年都在十几所高等院校新增心理学专业。现在国内共有 300 余所院校开设心理学系或专业，其中 200 多所开设的是应用心理学专业，这一点也反映出社会对应用心理学人才的需求，因而应该更多更快地培养出学以致用型的应用型人才。为实现此目的，除进行适合应用心理学专业的科学的课程设置外，还应开发适合不同实践领域的应用型教材。鉴于国内应用心理学学科发展的需要，中国人民大学出版社组织了这套“21 世纪应用心理学系列教材”。本套教材以国内应用心理学学科发展比较成熟的分支为线索，力求反映应用心理学各个分支最前沿的理论和成果；其作者都是在特定的学科领域内具有多年教学经验和丰硕科研成果的学者，有非常坚实的学科知识积淀和丰富的教学经验；本套教材还根据国内应用心理学发展的现状及人才培养的需要，在人力资源与管理与心理健康与咨询这两个相对更成熟的分支学科上进行挖掘和拓展，做到进一步细分。总之，本套教材在借鉴国外应用心理学发展成果的基础上，充分反映了国内应用心理学发展的需求与现状，以加强学科知识基础为出发点，以有效应用于实践为落脚点，做到了理论与实践的紧密结合。衷心希望本套教材的出版，能够为促进我国应用心理学的迅速发展做出贡献。

张厚粲

2014 年 4 月 13 日

序言 (二)

心理学研究人的心理与行为。心理行为既有生物学基础,又受到社会文化环境的影响。因而,心理学兼具自然科学和社会科学的双重属性,在人类社会发展中具有重要而又独特的地位。

由于研究对象的复杂性,心理学研究的多层次和多角度并存。心理学对心理行为的研究可以分为三个层次:一是神经生理学层次,探索神经系统产生心智的机制;二是个体层次,探索个体的行为和心理活动,以及发展过程中的心智结构及功能特点;三是社会层次,研究人与社会情境交互影响,以及不同社会文化环境下心智活动的差异。心理学对基本主题的研究采用了不同的视角,包括结构、发生和发展、内容、比较、进化等。结构视角注重研究对象的结构和形式。发生和发展的视角关注心理结构和功能随时间推移所发生的变化过程,解释心理行为的发生和发展,以及认知老化的过程和规律。内容视角研究已有心理结构内部的特殊成分对心理行为的影响。比较的视角研究个体之间以及群体之间的差异。进化的视角关注心理结构的来源,以及随着功能的变化而发生的适应和选择。这些研究视角在不同的研究层次上都有所体现。

按照心理学研究的不同层次、研究者采用的不同视角,心理学学科体系可以划分为不同的分支和领域。认知心理学注重人的意识和认知过程的研究,如注意、知觉、表象、记忆、思维和语言等。认知心理学不仅是一个学科分支,而且是心理学整体研究的理论和方法论基础。生理心理学主要探讨心理活动的生理基础,研究脑与行为的演化、脑的结构功能与行为的关系等。发展心理学主要研究人类在毕生发展过程中心理的变化过程及其规律。社会心理学研究个体和群体的社会心理现象。文化心理学强调不同文化条件下的心理特点和行为,主要研究心理与文化的关系,不同文化下的心理行为的比较等。

对心理学理论和方法的应用深入到社会生活的各个领域,形成了庞大的应用心理学的分支学科群。临床心理学通过心理咨询与治疗帮助病人克服自己的精神和行为障碍,更有效地适应环境。教育心理学研究教学过程和学习的一般规律,侧重于研究正常学生群体的心理规律,是教师进行教学活动的重要依据。组织心理学以组织中的人作为特定的研究对象,致力于最大限度地调动人的积极性和创造性,共同实现管理目标。工程心理学研究人—机—环境系统,探求工程技术与人的身心特点的匹配,提高系统效率、保障人机安全和实现有效而舒适的工作环境。法律心理学是建立在法学和心理学基础之上的应用学科,研究与法律有关的心理活动和规律。心理学应用中比较成熟的分支学科还有军事心理学、运动

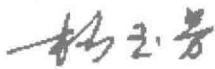
心理学、健康心理学等等。在传统的应用领域不断发展并取得丰硕成果的同时,心理学的应用正在延伸到越来越广泛的社会领域,为社会性问题的解决发挥着独特的作用。

20 世纪初,科学心理学就已经开始在我国传播。但是,直到改革开放之后心理学才获得稳定和高速的发展。至今我国已经拥有 300 多个心理学研究和教学机构,遍布全国各省市。研究内容涵盖了心理学几乎所有传统和新兴分支领域。在某些基础研究领域,已经达到或者接近国际领先的研究水平。进入 21 世纪以来,中国心理学工作者在国际优秀刊物上发表的论文数量不断增加。心理学应用研究主要集中于临床心理学、心理咨询与治疗、组织管理心理学、军事心理学和运动心理学等,其成果为社会建设与经济发展做出了贡献。

尽管如此,我国心理学研究的整体水平和规模,与发达国家相比,还有很大差距。尽快提高心理学的科学研究水平、加强原创性研究,提高心理学专业人才的培养数量与质量,发挥心理学科在国民经济和社会发展中的作用,是我国心理学科未来发展的重要任务。我国正处于社会与经济转型期,各类矛盾凸显。中国社会和历史的独特性,为心理学的创新与发展提供了广阔的空间和舞台。心理学家应该具有社会责任感,对重大社会现实问题从心理学角度提出科学系统的解决办法,提高应用研究的针对性和时效性。人才是科学研究的关键,是一个学科的研究水平和未来走向的决定因素。目前我国心理学人才的培养,在数量和质量上都有待提高。培养目标、培养模式以及课程设置和教学方法等,与国外相比存在很大差距。因此尽快提高我国心理学专业人才的培养质量和数量,也是未来心理学科发展的必要条件。

与基础心理学相比,应用心理学的发展或许有自己独特的规律和条件,因而在学科体系中具有特殊地位。它的形成与发展通常以社会需求为牵引,以心理学与相关学科的交叉与融合为基础。在不同社会生活领域的应用,为心理学研究提出了许多新鲜课题。应用性成果所产生的效益和影响,又为心理学赢得了更好的社会文化与政策环境。

本套“21 世纪应用心理学系列教材”立足于应用心理学的国际发展趋势,服务于我国应用心理学的学科建设,它的编撰和出版,必将有助于我国应用心理学教学和应用性人才的培养,也有助于应用心理学自身的发展与繁荣。



2014 年 3 月 15 日

序言 (三)

应用心理学在我国的普及和流行,近年来出现了突飞猛进的趋势。国内已经有300多所院校设置了心理学本科专业,其中绝大部分是应用心理学专业。根据教育部的学科设置,应用心理学属于心理学的二级学科,与基础心理学和发展与教育心理学并列。作为一个二级学科,应用心理学在人才培养和科学研究方面,都面临着难得的机遇和相当大的挑战。首先,对于什么是应用心理学,还缺乏一个统一的定义。其次,应用心理学所涉及的领域十分广泛,例如教育、法律、咨询、运动等,是把不同领域的知识和技能整合到一个专业里,还是在一个统一的“大帽子”下侧重不同的专业领域,这是应用心理学人才培养和课程设置中亟待解决的问题。最后,社会上对应用心理学的需求十分旺盛,需要各种人才去解释和解决现实中的问题,而我们的研究和人才培养,无论从质量上还是从数量上,尚不能完全满足这种不断增长的社会需求。

《韦伯斯特大辞典》对应用心理学的定义是:心理学的分支之一,试图把心理学原理应用到教育、工业或市场领域的实际问题中。

百度百科提供的定义是:应用心理学是心理学中迅速发展的一个重要学科分支。由于人们在工作及生活方面的需要,多种主题的相关研究领域形成心理学学科。应用心理学研究心理学基本原理在各种实际领域中的应用,包括工业、工程、组织管理、市场消费、社会生活、医疗保健、体育运动,以及军事、司法、环境等各个领域。随着经济、科技、社会和文化的迅速发展,应用心理学有着日益广阔的前景。

维基百科对应用心理学没有提出标准的定义,而且声明,现在提供的信息(截至2013年12月底)不属于百科全书式的说明,只是个人观点的表达,希望有人能进行补充和完善。其定义是:应用心理学是心理学原理和理论在克服真实生活情境中的问题中的应用。心理健康、组织心理学、企业管理、教育、健康、产品设计、法律等是几个应用心理学原理和科学发现的典型领域。还有一些应用心理学领域,包括临床心理学、咨询心理学、进化心理学、工业与组织心理学、法律心理学、神经心理学、职业健康心理学、人的因素(人一因工程,也叫工效学)、法医心理学、工程心理学、学校心理学、运动心理学、交通心理学、社区心理学、医学心理学。另外,普通心理学中的一些专门的领域也有应用的分支,例如应用社会心理学、应用认知心理学等。但是,专门的分支领域和主要的应用心理学分类的界限常常是模糊不清的。例如,人的因素心理学家必须使用认知心理学理论,这可以称为人一机因素心理学,也可以称为应用认知心理学。

成立于1892年的美国心理学学会(APA),属于全球最大的心理学专业学会,拥有54个分会,13万多名会员(包括国际会员)。其研究问题和分会的设

立,大多属于应用心理学或与应用有关的学科,例如:社会问题的心理学研究(第9分会)、临床心理学(第12分会)、工业与组织心理学(第14分会)、学校心理学(第16分会)、军事心理学(第19分会)、消费者心理学(第23分会)、健康心理学(第38分会)、传媒心理与技术(第46分会)、创伤心理学(第56分会)。

1920年,国际应用心理学会正式成立,标志着这个学科的学术地位得到普遍认同。目前有来自80多个国家和地区的会员1500多人,共有18个分会(包括一个学生分会,即第15分会)。实际上,应用心理学的出现,远比国际应用心理学会的成立要早。闵斯特伯格(Hugo Munsterberg)被认为是应用心理学的创始人。19世纪末,他从德国到了美国,开始研究哲学。但他对心理学领域的广泛兴趣,使他的研究大多集中在社会现实的心理问题上,例如目的心理学、社会心理学、法庭心理学等。他发表了多篇关于证词、法庭程序与认罪等方面的文章,1908年出版了《证人的立场》(*On the Witness Stand*)一书。次年,应用心理学部合并到哈佛大学心理学实验室。

100多年来,应用心理学的研究和人才培养在世界各地都有了长足进展,心理学家在社会生活的各个领域发挥的作用越来越大。但在我国,由于各种原因,心理学的学科建设和发展经历了很多挫折和磨难,应用心理学的发展更是步履蹒跚。随着我国经济和社会各方面的发展,对应用心理学的需求逐渐凸显出来,人们对心理问题的关注,政府对心理科学的重视,为应用心理学的发展提供了难得的机遇。

遗憾的是,目前我们还没有一套能够既反映国际前沿的发展趋势和研究成果,又能结合中国实际的适当的应用心理学教材。尽管国内已经出版了几种版本的应用心理学丛书,但还不能完全满足各类高校在课程设置、专业选择、师资开发 and 提升等方面的广泛需求,广大师生还期望有更多的高质量教材。

在这种背景下,中国人民大学心理学系两年前与中国人民大学出版社协商,邀请国内应用心理学各领域学有专长的老师,编写一套相对体现前沿研究成果和中国实际、针对心理学专业本科生的应用心理学教材。本套教材的编写原则是兼顾综合性和专业性、科学性和实用性、先进性和现实性、学术性与实践性,尽量使师生们在课程设置和内容取舍方面可以根据自己的特点进行必要的选择和组合。

中国人民大学心理学系是相对年轻的系,但心理学在中国人民大学却有着悠久的历史,从20世纪50年代的心理学的研究生班开始,到80年代在社会学系发展起来的社会心理学专业和后来的国内第一个社会心理学博士点的设立,以及在经济、管理和法律等相关领域的心理学应用研究和人才培养,在某种程度上形成了一些特色。2013年第一届21名本科生已经顺利毕业,其中11人考取了海外大学的博士或硕士研究生,9人考取了国内的研究生,1人顺利就业。这一成绩的取得,是我们在本科生教学和人才培养上贯彻中国人民大学培养“厚重人才”的指导思想的结果,也是我们以科研促教学、打好基础、培养顶尖人才的教学思想的体现。我们愿意与国内兄弟院系的同行一起,团结合作,探索和完善应用心理学

人才培养的成功之道。

本套丛书的策划和出版，得到了我国著名心理学家张厚粲教授、杨玉芳教授的大力支持和悉心指导。两位前辈不仅同意做名誉主编，而且身体力行，在百忙之中指导丛书的选题，为丛书推荐作者，多次参与讨论和审定编写大纲，并为本套丛书撰写序言。前辈严谨的学术态度和敬业精神，使我们深受教育。

本套丛书从策划、编写到出版，得到了来自全国各地的各位作者的大力支持。我作为主编，在此向各位作者表示衷心的感谢和敬意！

本套丛书的策划编辑张宏学，更是不遗余力，对丛书的编写、出版做出了重要贡献。

恳请丛书的读者和使用者提出意见和建议，使我们不断改进和完善。

孙健敏

2014年4月16日



主编介绍

苏永华，心理学博士，教授，复旦大学管理学院博士后，中组部领导干部考试与测评中心特聘专家，全国心理技术应用研究会副理事长，北京人力资源服务行业协会副会长，上海市心理学会副会长，上海市人力资源管理专业委员会理事长，上海人才服务行业协会副会长兼人才测评专业组组长。诺姆四达集团公司(NormStar Group)董事长、总裁，诺姆四达研究院院长。

苏永华博士在大学从事人才测评教学、科研工作十余年，为企业和政府组织提供咨询和服务实践工作二十余年。苏永华博士是中国人才测评基础理论研究的先行者和奠基人，创办了诺姆四达人力资源测评咨询公司，现已发展成为分支机构遍布全国的集团性企业，是人力资源行业中最具影响力的品牌企业之一。在人才测评工具开发与创新、人才测评服务模式探索、人才测评服务标准建立等方面做出了突出贡献，引领了中国人才测评业的发展，是中国人才测评界的领军人物。他主持研发的“华瑞人才测评系统”获上海发明协会的“创造发明奖”，《职业经理人素质测评系统》被中组部的专家鉴定为“该项研究成果填补国内空白”。其论文《现代人才测评理论与方法研究》(博士论文)、《中国人才测评业面临的六大挑战》，以及博士后出站报告《在华跨国公司本土经理人员选拔研究》等成果是中国人才测评业的奠基性文献。在进行理论研究的同时，苏永华博士及其诺姆四达团队还为众多世界500强和中国500强企业提供专业的测评咨询服务，将人才测评理论真正应用于解决实际问题。苏永华博士还经常在各种相关人力资源论坛和专业会议上发表演讲，是集理论与实践于一身的中国人才测评界领军人物。



第2版序

《人才测评概论》首次出版至今已经五年了。

这是中国人才测评事业快速发展的五年，越来越多的企业开始运用现代人才测评，并已经从跨国公司和外资企业扩大到国内的企业，包括国有企业和民营企业。可以说，现代人才测评已经由原来的高端“奢侈品”成为普通企业的日常“必需品”了。这主要得益于中国改革开放政策和30多年经济高速发展。在创新驱动发展模式的中国经济新常态下，人才的价值和作用越来越凸显，人才测评也已经走进了发挥重要作用的时代。

人才测评的重要性已获得了普遍的认知。这从近年不断出现的人才测评公司被大型人力资源公司和管理咨询公司收购案例中就可以看出端倪，比如IBM收购了专业测评公司SHL，光辉国际(Korn/Ferry International)收购了PDI，合益集团(Hay Group)于2014年收购了全球领先的在线心理测评供应商Talent Q，而在一年后合益集团又被光辉国际所收购。诺姆四达也随着人才测评行业的发展，由一个区域性的公司发展成了遍布全国的集团性企业。

在本次修订中，我们力求把五年来人才测评领域最新的发展与成就集中展现出来。

人才素质测评“APM模型”和绩效评价“CMF体系”是五年来人才测评理论研究中取得的最重要成果。它们的提出不仅使人才测评的理论逻辑更为清晰、严密，而且落地性和可操作性也更强，对人才测评领域的未来发展走向将产生重要的影响。

“领导力评价”领域的最新发展也有很多亮点。特别是“领导力APM模型”，首次提出了“管理潜力”和“管理价值观”理论。管理潜力内容包括抓重点、发现规律与预测结果、结果导向、突破常规、全局观、创设沟通平台；管理价值观内容包括信念坚定、敢于担当、成就他人、实干、诚信、公正。这两项内容的提出，凝结了诺姆四达为众多企业进行人才测评与人才管理工作的精华，浓缩了管理者领导力提升与发展的重要组成部分，令人耳目一新，很有启发和实际应用价值。

在第2版中，我们对近几年新开发的、有代表性的人才测评工具和技术进行了介绍。包括领导个性测验(LPI)、NormStar职业个性测验(NOPI)、基础工作能力测验(GWAI)、管理潜力测验(MPAI)、管理价值观测验(MVI)、领导



者动力测验（MMI）、情景判断测验（SJT），以及可对比的多维度（CMF）绩效评价技术等。

“第三方评价”的观念近几年得到了企业管理界的广泛认同。第三方的立场是中立的，具有独立性和客观性，而且第三方专业评价机构的专业能力、技术水平、工具成熟度和操作经验都是组织内部无法比拟的。一些特大型企业也在尝试建立自己的内部第三方评价机构，以增强评价的适应性，并降低运行成本。

“全面人才评价”的兴起将是未来人才测评发展最重要的趋势。所谓全面人才评价是指对全部人才的一贯表现和全部工作的评价，以全面满足企业和人才双向需求为目的，全面融入企业人才战略、人才配置、人才激励和人才发展等人才管理全流程，并贯穿于人才职业发展的全周期。全面人才评价的内容很丰富，我们会在另一本专著《全面人才评价》中专门论述。

在介绍人才测评在企业中的应用时，我们引用了近几年人才行业协会和诺姆四达研究院专门进行的人才测评在企业中的应用实践调研成果，内容更丰富，更接地气，对于研究者和实践者来说都是难得的资料。

除此之外，我们也努力完善人才测评的理论体系。在心理学基础理论部分，增加了“大五”人格理论和动机理论，重点介绍了马斯洛的需要层次理论和麦克利兰的成就动机理论，并重新将组织管理基础理论界定为组织战略理论、组织结构理论、组织运营管理理论和组织文化理论等四个部分，以便于读者更好地认识和理解组织，让人才测评更好地为组织发展和人才发展服务。

我们始终认为，人才测评事业要发展，必须走开放的、市场化的道路。但是，人才测评因其独特的社会作用和价值，绝不能简单地把它当作一个普通的生意或商业活动来做。因此，在政府和行业协会的带领与推动下，我们制定了人才测评行业标准，即《人才测评服务规范》，它已经由政府正式发布实施并应用，我们把它收录到了第2版中，希望且相信中国的人才测评行业能够沿着健康的道路发展。第1版中的《人才测评行规行约》仍然保留，读者可作为一个专业工作者应该坚守的自律准则指南进行参照。

苏永华

2015年末于上海

第1版序

尽管中国是考试的故乡和发源地，但现代人才测评的理念、工具、技术却是从西方传入中国的。自20世纪80年代开始，中国的学者和专家就开始学习和借鉴西方人才测评的先进理念，发掘中国考试文化瑰宝，力争探索出与中国当代实际情况及未来发展趋势相适应的人才测评理论框架与实践体系。

30年来，中国由一个贫穷落后的国家，变成了一个经济繁荣、社会和谐、政治昌明的现代化国家。作为社会管理和组织管理的重要工具与手段，人才测评历来都是以满足和促进社会政治、经济、文化发展目标的实现而变革自新的。其间，中国人才测评的发展经历了学习引进、消化吸收，探索试验、大胆应用，推陈出新、创造超越三大阶段。可以说，中国人才测评为中国的改革开放、为中国的经济发展、为中国的社会和文明进步做出了巨大贡献。

我于1987年考入华中师范大学心理学系攻读心理测量专业硕士研究生，自此开始了人才测评事业生涯。毕业后留校任教，从事教学和科研工作。2000年从华东师范大学心理学系博士研究生毕业，从此下海进入企业专心于人才测评实践。在理论研究和教学生涯中，我深切地感觉到理论不结合实际是无用的，照搬西方的东西显然也是行不通的，开创适合中国发展的人才测评理论体系与工具系统才是中国人才测评发展的必由之路。基于这样的认识，1998年国内首家市场化的人才测评专业服务机构——诺姆四达测评咨询服务有限公司（NormStar）诞生了。公司开业十几年来，为1000多家客户提供了专业化的人才测评服务，企业客户主要是世界500强企业和各行业排名前十的企业，在线测评人数突破800万人次，线下AC测评服务超过1万人次，积累了大量的数据和案例。然而，实践的经验必须总结提炼成为理论并进而反哺实践，这才是一种良性的循环。作为早期进入中国人才测评领域的专业工作者，这也是我必须担负起的历史赋予的责任。因此，在2010年，我们决定把中国人才测评理论与实践领域的成果，包括NormStar内部的测评项目服务经验以及工具手册等专属知识整理出版，包括《人才测评概论》、《人才测评操作实务》和《人才测评案例集》三本书。

NormStar把人才测评看成一种独立的社会活动和社会现象，并将其纳入整个社会系统。从历史演变的角度来审视、观察、分析、评价人才测评活动的功能与价值；从实践的角度来阐述人才测评的标准、工具与方法、实施的规范流程、结果的应用等实际问题；从学理的角度来解析人才测评的基本原理、基础理论、



活动原则、发展趋势等学术问题。这是 NormStar 的独特视角，其他同类书籍则更多的是在工具、技术、操作层面进行介绍。

《人才测评概论》是总览性、纲要性的，主要是搭建人才测评的理论框架，回答人才测评的一些根本性的问题，提出解决人才测评实践问题的原则性观点。全书共分七章。第一章总论，主要是从宏观和历史的视角阐述人才测评的演变轨迹和轮廓、现代人才测评的产生、人才测评的社会价值与作用、人才测评的功能与实施原则、人才测评的基本原理。第二章主要分析了人才测评的基础理论，由于人才测评的对象是人，因此心理学成为其第一大基础理论，其次是组织管理以及社会管理的基础理论，再次则是人才测评的统计学和测量学基础理论。本书用了一章（第三章）的篇幅来阐述人才标准，这是基于我们对人才标准在人才测评活动中的核心地位和价值认识而决定的。第四章对人才测评的工具与技术进行了介绍，在体系安排上我们是以人的能力素质结构层次来介绍工具技术的，这样便于读者理解和运用。第五章介绍了目前人才测评在国内各个领域的应用，其中重点介绍了在企业组织中的应用。第六章是关于人才测评师的职业能力素质要求，因为人才测评的活动主要靠人才测评专业人员——人才测评师来推进和执行。在第七章中，我们对人才测评未来的发展趋势和可能面临的挑战进行了预测性的分析与展望。

《人才测评操作实务》是为解决人才测评实践活动的操作问题而设计的，具有很强的操作性和参考性。人才测评是实践性极强的一门学科，仅有理论体系和方法技术还远不足以达成预期目标，可以说在操作过程中若差之毫厘，则谬以千里，很多测评实践之所以失败，没有达到预期的效果，问题大多出在操作实务方面而非理论层面，而操作实务则是在实践中探索、总结、修正、积累，并逐渐成熟的，这正是我们专业测评服务机构的强项。在《人才测评操作实务》这本书中，首先对人才测评的基本流程进行了系统的介绍，然后重点介绍了心理测验、笔试、面试、评价中心技术、多源反馈调查技术、履历分析等几种最常用的人才测评工具与方法的操作实务细节，对于实际工作者来说具有很大的参考价值。

《人才测评案例集》主要介绍了企业组织中应用人才测评的经典案例，具有启发性和借鉴性。人才测评不仅具有工具价值，如甄别选拔、诊断预测等，还有很强的管理价值和社会价值，如激励功能和导向功能。但怎样才能认识到人才测评的这些价值，如何将人才测评理念、工具技术与企业的战略目标和管理体系有效地配合，发挥出它的强大功效，大多数人包括学者专家和许多管理者对之还是茫然或心存疑虑的。《人才测评案例集》介绍了中国本土企业（包括在华跨国公司）在人才测评应用方面的实际经验和成果，向读者展示出了人才测评在人力资源管理，特别是在招聘甄选、晋升选拔、后备人才选拔与培养、培训与发展、绩效考核等领域应用的独特魅力。

人们一直把人才测评当成心理学或人力资源管理的一个分支或附属性的学科。确实,当前在人才测评领域从事科研、教学以及应用的机构中,具有心理学学科知识背景的人员占的比重高于其他学科,我本人也是在心理学的浸润中成长起来的。不可否认,人才测评的许多基础理论和工具技术都来源于心理学,且心理学队伍中也有不少人在从事有关人才测评的研究与应用工作,但如果把人才测评置于心理学学科体系之内,则难以看到人才测评的全貌,会局限人才测评的发展。人才测评是一种具有独特性的、重要性的社会活动和现象,因此,我们把人才测评当成一门独立的学科来看待。

当然,我深知构建一门独立的学科体系需要极大的勇气与绝世的才干,我也清楚我个人的才能、知识结构与经验积淀都远远不足以完成这样的任务。好在中国人才测评事业的魅力吸引了很多的精英人才,我们的成长亦得到了很多人积极的鼓励、无私的帮助和鼎力的支持,我们的研究也吸收了他们的思想和成果,在此我要对他们表示诚挚的感谢和深深的敬意。

首先要感谢老一辈专家学者,他们给了我们最大的鼓励和榜样的力量。这里特别要感谢的有:原华中师范大学考试科学研究所所长廖平胜教授(已故),他是中国考试学的创始人,我的前辈和恩师;北京师范大学心理学院张厚粲教授,她是我在心理测量学领域的启蒙老师;华东师范大学心理与认知科学学院俞文钊教授和杨治良教授,在我撰写博士论文期间给了我很大的鼓励和支持;复旦大学管理学院薛求知教授,是我在复旦大学管理学院博士后工作站期间的指导老师,是他指导我研究了在华跨国公司的人才测评理论与实践;南京师范大学教育科学学院杨鑫辉教授;北京师范大学心理学院前院长、心理测量与人力资源所所长车宏生教授;江西师范大学教育学院漆书青教授。其次要感谢一些同道中人,是他们给了我们许多无私的帮助,特别是以下几位:华中师范大学心理学院院长周宗奎教授、中国浦东干部学院领导素质测评研究所赵世明教授、上海交通大学管理学院院长助理唐宁玉教授、中国人民大学心理学系系主任孙健敏教授、复旦大学心理学系系主任孙时进教授、华南师范大学教育科学学院张敏强教授、华东师范大学心理学院庞维国教授、成都医学院吕建国教授、沈阳师范大学人力资源开发与管理科学院常务副院长张淑华教授、上海人才服务行业协会秘书长朱庆阳先生、北京人力资源服务行业协会副会长兼秘书长张宇泉先生。

在此,我要感谢中组部领导干部考试与测评中心、人力资源和社会保障部、上海市人力资源和社会保障局、湖北省人力资源和社会保障厅、青岛市委组织部、上海人才服务行业协会、北京人力资源服务行业协会、湖北省人力资源服务行业协会等机构的领导和工作人员,他们一直关心和支持我们。特别是2010年11月9日,人力资源和社会保障部副部长信长星到我们公司参观考察,领导的亲切关怀和指导给了我们极大的鼓舞。

我还要感谢我们的客户,是它们给了我们实践的机会、探索的田园。我们的

客户涉及金融、能源、制造、通信、电子、地产、航空、零售等 20 多个行业。它们不仅是行业的领导者，也是人才测评应用的先行者，从实践层面推进了人才测评在中国的发展。

最后，我要感谢 NormStar 团队。NormStar 的团队是一支优秀的团队，由一群有志于中国人才测评事业发展的青年才俊组成，他们敢于担当，风华正茂，勇于创新，颇具才气，从他们身上我看到了中国人才测评事业的壮丽未来。

这三本书汇集了中国人才测评领域有关人才测评研究的最新思想和成果，是 20 多年来大家共同奋斗和耕耘成果的阶段性总结。尽管在本书的写作过程中，大家付出了很大努力，克服了很多困难，但就本书的质量来说，还是那句古话，“初生之物，其形必丑”。尽管如此，我们依然将这三本书面市，我们的想法就是以开放的心态，把我们的观点和想法亮出来，以此来引起更多的人关注这一领域，吸引更多的能人志士参与这一领域的建设发展，推动中国人才测评事业的蓬勃发展，最终走出中国，引领世界人才测评的潮流。这是我们编写出版这三本书的最根本的愿望和动力。

这三本书得以出版面世要感谢中国人民大学出版社的领导和编辑，是他们慧眼识珠，认识到了人才测评这门学科的重要性、专业性、学术性，并积极推进其出版。

我作为这三本书的主编，负责统筹策划、确定写作的原则和大纲、终稿审定等工作，也承担了部分章节的写作任务。纪超、程鹏两位作为编委，承担了纲目的细化、人员的组织，与出版社编辑的协调，以及书稿的初审等工作。除此之外，参与《人才测评概论》写作的有彭平根、唐为民、方华、黄文艳；参与《人才测评操作实务》写作的主要是 NormStar 北京公司的同事，他们是孙成娜、高海燕、姜鹏飞、刘力、左逢双、冯竞、王敏、蒙荟；参与《人才测评案例集》编写的主要是 NormStar 上海公司的同事，除了前面提到的几位编委外，还有康婧、龙燕、顾青、柳杰、李文俊和张琳。在此对所有参编人员在这段日子里付出的辛勤劳动表示由衷的感谢。

苏永华

2010 年末于上海