

→ 四川省高等教育自学考试教材

RENLI ZIYUAN GUANLI CONGSHU

人力资源管理丛书

# 人员素质测评 理论与方法

RENYUAN SUZHI  
CEPING  
LILUN YU FANGFA

◎ 主 编 赵建伟 何 玲

附：人员素质测评理论与方法自学考试大纲



四川大学出版社

RENLI ZIYUAN GUANLI CONGSHU

人力资源管理丛书



卷主编：孙建伟

卷主编：孙建伟

卷主编：孙建伟

卷主编：孙建伟

# 人员素质测评理论与方法

RENYUAN SUZHI CEPING LILUN YU FANGFA

◎ 主 编 赵建伟 何 玲  
副主编 杨 磊

人员素质测评理论与方法

主 编 孙建伟

副主编 何玲

地址 四川省成都市一环路南一段1号(610022)

行 址 四川大学出版社

号 1221 978-7-3014-3808-4/C-180

刷 四川大学印刷厂

品尺寸 146 mm × 210 mm

米 10.125

字 272 千字

次 2007年9月第1版

次 2007年9月第1次印刷

册 0 001-3 000 册

价 18.20 元

◆ 本书经国家新闻出版总署批准

◆ 书号：ISBN 978-7-301-43808-4

◆ 定价：18.20元

◆ 本社地址：四川省成都市一环路南一段1号

◆ 电话：(028) 85410373

◆ 网址：www.scupress.com.cn

◆ 四川出版集团



四川大学出版社

责任编辑:孙滨蓉  
 责任校对:曾 鑫  
 封面设计:翼虎书装  
 责任印制:曹 琳

图书在版编目(CIP)数据

人员素质测评理论与方法 / 赵建伟, 何玲主编. —成都:  
 四川大学出版社, 2007.8

ISBN 978-7-5614-3808-4

I. 人… II. ①赵…②何… III. 人员测评工程 IV. C962

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 133988 号

书名 人员素质测评理论与方法

主 编 赵建伟 何 玲  
 出 版 四川大学出版社  
 地 址 成都市一环路南一段 24 号 (610065)  
 发 行 四川大学出版社  
 书 号 ISBN 978-7-5614-3808-4/C·180  
 印 刷 四川大学印刷厂  
 成品尺寸 146 mm×210 mm  
 印 张 10.125  
 字 数 273 千字  
 版 次 2007 年 9 月第 1 版  
 印 次 2007 年 9 月第 1 次印刷  
 印 数 0 001~3 000 册  
 定 价 18.50 元

◆ 读者邮购本书,请与本社发行科  
 联系。电 话:85408408/85401670/  
 85408023 邮 政 编 码:610065

◆ 本社图书如有印装质量问题,请  
 寄回出版社调换。

◆ 网址:www.scupress.com.cn

版权所有◆侵权必究



# 目 录

(18)	.....	第四章
(17)	.....	第一章
(16)	.....	第二章
(15)	.....	第三章
(14)	.....	第三章
(13)	.....	第五章
(12)	.....	第一章
(11)	.....	第一章
(10)	.....	第二章
(9)	.....	第三章
(8)	.....	第四章
(7)	.....	第五章
(6)	.....	第六章
(5)	.....	第七章
(4)	.....	第八章
(3)	.....	第九章
(2)	.....	第十章
(1)	.....	第十一章

  

(11)	.....	第一章
(10)	.....	第二章
(9)	.....	第三章
(8)	.....	第四章
(7)	.....	第五章
(6)	.....	第六章
(5)	.....	第七章
(4)	.....	第八章
(3)	.....	第九章
(2)	.....	第十章
(1)	.....	第十一章

## 第一编 人员素质测评概述

第一章 人员素质测评概念 .....	(3)
第一节 素质测评的概念 .....	(3)
第二节 人员素质测评 .....	(5)
第三节 人才测评的功能和作用 .....	(9)
第二章 人员素质测评的历史与现状 .....	(12)
第一节 中国古代人才选拔制度的素质测评思想 .....	(12)
第二节 中国古代人员素质测评思想及技术的成就与不足 .....	(17)
第三节 西方的人员素质测评思想与方法 .....	(26)
第四节 当前素质测评方法发展趋向 .....	(37)
第五节 我国当前的人员素质测评 .....	(38)

## 第二编 人员素质测评的体系建构

第三章 素质测评的基础假设和基本原理 .....	(43)
第一节 素质测评的基础假设 .....	(43)
第二节 素质测评的理论分析 .....	(45)
第三节 素质测评的主要原则 .....	(59)
第四节 素质测评主要理论来源 .....	(63)
第五节 素质测评的模式 .....	(67)
第六节 素质测评待解决的几个问题 .....	(69)

第四章 人员素质测评类型与测评系统内容 .....	(73)
第一节 人才测评类型划分与选择 .....	(73)
第二节 人才测评体系的流程化 .....	(75)
第三节 人员测评系统内容 .....	(79)

### 第三编 人员素质测评的方法

第五章 人员素质测评的量化与质化方法 .....	(115)
第一节 素质测评量化及其作用 .....	(116)
第二节 素质测评质化方法 .....	(121)
第三节 量化方法和质化方法的结合 .....	(128)
第四节 测评资料统计分析的基本方法 .....	(131)

第六章 人员测评内容标准化方法 .....	(135)
第一节 素质测评内容与标准化方法 .....	(135)
第二节 素质测评的效度与信度分析 .....	(152)

第七章 人员测评内容效果分析方法——项目分析 .....	(161)
第一节 项目的难度和区分度 .....	(161)
第二节 其他指标的分析 .....	(168)

### 第四编 人员素质测评途径

第八章 心理测验 .....	(173)
第一节 心理测验概述 .....	(173)
第二节 心理测验的分类 .....	(175)
第三节 性格测评 .....	(177)
第四节 气质与态度测评 .....	(184)
第五节 能力测评 .....	(190)

第九章 知识考试 .....	(195)
第一节 知识考试概述 .....	(195)
第二节 专业知识笔试概述 .....	(199)

第三节	综合知识笔试 .....	(209)
第四节	外语考试 .....	(212)
第五节	知识考试的题型、编制方法与答题技巧 .....	(220)
<b>第十章</b>	<b>面试 .....</b>	<b>(226)</b>
第一节	面试概述 .....	(226)
第二节	面试的内容和功能 .....	(231)
第三节	面试的分类 .....	(233)
第四节	面试的程序 .....	(238)
第五节	提高面试效果的技巧 .....	(241)
<b>第五编 人员素质测评技术</b>		
<b>第十一章</b>	<b>评价中心及其他素质评价技术 .....</b>	<b>(249)</b>
第一节	评价中心技术概述 .....	(249)
第二节	评价中心的主要形式 .....	(252)
第三节	评价中心的设计方法与应用 .....	(256)
第四节	其他素质测评方法 .....	(262)
<b>第十二章</b>	<b>素质测评的结果分析与报告 .....</b>	<b>(272)</b>
第一节	数据综合 .....	(272)
第二节	内容分析 .....	(274)
第三节	测评结果报告 .....	(278)
<b>主要参考文献</b>	.....	<b>(283)</b>
<b>附 录</b>	<b>高等教育自学考试 人员素质测评理论与方法自学考试大     纲(2007年制定) .....</b>	<b>(287)</b>
<b>后 记</b>	.....	<b>(317)</b>

**第一编 人员素质测评概述**





# 第一章 人员素质测评概念

## 本章要点

1. 素质的概念与分类
2. 人员素质测评的定义
3. 人员素质测评的特点与方法
4. 人才素质测评的功能与作用

人员素质测评是指运用先进的科学方法，对社会各类人员的知识水平、能力及其倾向、工作技能、个性特征和发展潜力，实施测量和评鉴的人事管理活动。它是一门融现代心理学、测量学、社会学、统计学、行为科学及计算机技术于一体的综合性科学。人员素质测评是人事管理的基础环节，科学评价人员是一切人事工作的起点。

## 第一节 素质测评的概念

要了解人员素质测评首先要了解一些基本概念，这些概念是构成人员素质测评理论与这一系列实践活动的基础。

### 一、素质的概念

“素质”概念有狭义和广义之分。一是指狭义的素质概念，是生理学、心理学中的概念，是指“个人先天具有的解剖生理特点，包括神经系统、感觉器官和运动器官的特点，其中脑的特性尤为重要。它们通过遗传获得，故又称遗传素质，

亦称禀赋”。狭义的素质是心理活动发展的前提，离开这个物质基础谈不上心理发展。

广义的素质概念，是指人在先天生理的基础上通过后天环境影响和教育训练所获得的、内在的、相对稳定的、长期发挥作用的身心特征及其基本品质结构。它表现了整个人的客观现实性和未来发展的可能性（即发展潜能）状态，是在先天因素与后天因素“共同作用下所形成的人的身心发展的总水平”。广义的素质通常又称为素养，主要包括人的道德素质、智力素质、身体素质、审美素质、劳动技能素质等。

素质测评中的素质概念就是广义的素质概念。

在现实生活中，素质一词被人们广泛地运用。诸如智能素质、品德素质、文化素质、心理健康素质、素质教育、民族素质、企业素质、个人素质、身体素质、心理素质。“这方面的素质你比我强”，类似的口头语与书面语，应有尽有。

各门学科对素质的解释不同，但有一点是共同的，即素质是以人的生理和心理实际作基础，以其自然属性为基本前提的。

## 二、素质的分类

素质大体包括以下三大类：

### （一）自然素质

自然素质亦称生理素质或身体素质。它是先天的，前述心理学所讲的素质，就是此种先天的自然素质，亦即人们与生俱来的一系列生理特点。其他素质均要建立在它的基础之上，它的品质优劣直接或间接地影响到其他两类素质的形成。

### （二）心理素质

心理素质包括智力素质与非智力素质。智力素质是人在认识客观世界的过程中逐步形成的一系列稳定的心理特点，称之为智力因素。它是由观察能力、记忆能力、逻辑思维能力、想象力与注意力五种基本心理因素组成的。非智力素质主要由动机、兴趣、情感、意志与性格五种基本心理因素所构成。理性素质的基本功能是建立

在意识活动基础上的“导识”——指导人们概括地揭示客观世界的原理与规律。心理素质是以自然素质为基础，在后天环境、教育、实践活动诸因素的影响下逐步发生、发展和形成起来的。

### (三) 社会素质

社会素质即政治素质、思想素质、道德素质、业务素质、审美素质、劳技素质。它们是在适应与改造社会的过程中形成的，是人们的社会属性的集中体现。社会素质是后天的。

## 第二节 人员素质测评

### 一、什么是人员素质测评

人员素质测评是运用科学的方法，针对某一素质测评目标体系对被测评者的思想品格、智力水平、知识水平、能力结构、个性特点、职业倾向和发展潜能等多种素质进行测量，并作出量或质的判断和评价的一种过程。这种测评目标体系的选择和确定一般根据测评活动的目的而定。它为组织了解人才（个体与群体），从而科学用人、人尽其才及个体对自身素质的了解，提供可靠和有效的依据。

人员素质测评可以从广义与狭义两方面来理解。

狭义的人员素质测评是指通过量表对人才品德、智力、技能、知识、经验的一种评价活动。例如，智力测验、气质测评、品德测验、人格测验等都是通过问卷、选择题等量表形式，来测评被试者的有关素质。

广义的人员素质测评，则是通过量表、面试、评价中心技术、观察评定、业绩考核等多种手段综合测评人才素质的一种活动。

### 二、人员素质测评方法

人员素质测评的方法包含在概念自身中，即测量和评价。测量

是指根据一定的法则给人的各项素质要素指派数字，使其有类似“数”的性质和形式，从而用数字的方法对人的素质进行描述。马克思在现代科学刚开始发展的时候就指出：“一种科学只有成功地运用数学时，才能达到真正完善的地步。”这就是说，定量分析是人才测评科学化的重要保证。评价（评定）则是应用这种数学描述来确定测量对象的价值和意义。

评价（评定）与测量两者既有区别，又有联系。其区别是：测量是定量分析，评定是定性分析；测量是客观描述，评定是主观判断。其联系是：测量和评定的对象是同一事物（个体的素质及绩效）质和量的两个方面，即量值和价值。两者相辅相成，互为一体。测量是评定的基础和前提，评定是测量的归宿和目的。

6

人员素质测评的方法主要有四类：纸笔测验、“评价中心”技术、面试、人员评定。这些方法各有优势，在要素测评中相互补充。有些要素，如智力、推理能力、性格等，是通过心理测验进行测评的；有些要素，如组织能力、决策能力等，则通过评价中心可以得到更有效的测评；另一些要素，如自我认识、求职动机，则在面试中可以得到更准确的评价；还有些要素，如工作绩效等，可以通过人员评定加以考核。总之，选择何种测试方法，主要视测评要素和现有的技术条件而定。

### 三、人员素质测评的特点

人员素质测评是一种特殊复杂的社会认知活动，其主体包括主持测评者和测评对象，都是现实生活中的人。这就决定了人员素质测评不同于其他形式的测评活动，归纳起来，它主要有以下几方面的特点：

#### （一）人员素质测评是心理测量，而不是物理测量

这一特点是就人员素质测评的内容指向而言的。一般来讲，人员素质测评主要是对个体心理现象的测量，包括能力、兴趣、性格、气质及价值观等内容。身高、体重等有时也被列入测量范畴，但不是主要方面。人员素质测评主要是心理测量，这是由心理素质在个

体发展事业成功过程的关键性作用所决定的。美国心理学家特尔曼曾对 800 名男性成人进行测评,发现其中事业成就最大的 20% 与事业成就最小的 20% 两组之间,最明显的差异是他们在心理素质上的差异。成就最大组,主要在进取心、意志力、兴趣和坚持性方面,明显高于成就最小组。这说明人员素质测评的重点是心理测量,其测量结果是以物理的度量单位计算的,如重量是以斤(两)计算的,长度是以米(分米)计算的。心理测量测查的对象具有内在性、隐蔽性和无形性等特点,相对于物理测量,心理测量就复杂得多。

### (二) 人员素质测评是抽样测量,而不是具体测量

这一特点是从统计学意义上而言的。人员素质测评的对象是素质及绩效,但素质及其绩效不是在某一孤立时空内抽象存在着的,而是表现或弥漫于个体活动的全部时空中。从理论上讲,人员素质测评实施时,涉猎的范围越广,搜集的相关信息越充分、越全面,测评结果就越有效、越具体客观。但在实际操作中,上述理想状态不可能存在也不可做到,任何一项测评的主持者,在有限时间内不可能掌握被测者素质的全部表征信息,只能本着“部分能够反映总体”的原理,对测评要素进行抽样,保证样本的足够及其有足够的代表性,从样本的测量结果来推断全部待测评内容的特征,那种企图对测评内容一应俱全,全面进行测评的想法在实践中是行不通的,而且也没有必要。

### (三) 人员素质测评是相对测量,而不是绝对测量

任何测评从测评的实施者主观愿望来讲,都力求客观反映被测者素质的实际状况。但再严格的一项人员素质测评都会存在误差,这是由测评的主观性决定的。毕竟人员素质测评是人对人的测评。一方面,测评方案的设计及测评活动的实施都是凭借施测人的个人经验进行的,而不同的施测人对测评目标的理解,测评工具的使用及测评结果分数解释,都难免带有个人的主观意识,不可能完全一致。另一方面,作为测评对象的人,其素质是抽象模糊的,其构成是极其复杂的,且测评工具具有一定的局限性。近代统计学大师凯特勒认为:“人者分而观之,人心之不同各如其面,几乎无规律可循。

然综合人人而观之，则相去不远，其间自有一定不变之规律。”<sup>①</sup> 这就是说人是非常复杂的，人员素质测评既有模糊的一面，又有精确的一面。就模糊的一面来说，是其不确定性的表现，它显示出在人员素质测评实践中，存在测评者主观的不足，或测评手段的局限，或测评对象自身存在的难以把握的因素。这说明人员素质测评既有测准的一面，也有测不准的一面；测准是相对的，测不准是绝对的。随着人类认识自身能力的提高及测评技术的发展，人员素质测评将逐步克服测不准的状况，力求达到测准的状态，这个过程是十分漫长的。因此，从这个意义上讲，人员素质测评的结果只有相对意义，没有绝对意义。

#### (四) 人员素质测评是间接测量，而不是直接测量

这一特点是由人员素质测评对象——人的素质的特点决定的。人的素质是个体实施社会行为的基本条件和潜在能力。素质的突出特点之一是抽象性。素质是隐蔽在个体身上客观存在的，是一种内在抽象的东西，是看不见、摸不着乃至说不清的，但素质并不神秘，它是有一定的表现性，即素质可以通过人的行为表现出来，素质和行为之间存在一系列中介物。我们不能对素质本身进行直接测量，但可以通过表现的行为特征进行间接的推测和判断。由此可见，人员素质测评是间接测量，而不是直接测量。

### 四、人员素质测评与人才素质测评

人员素质测评与人才素质测评相比，既有相同的地方，又有不同的方面。其相同的是，它们面对的对象都是社会中的个体人员；在测评理论、方法与技术上是相同的；同时，人员素质测评与人才素质测评的指向的范围也存在着交叉。其不同的是人员素质测评是常规的一般性的能力素质测评。因而，其测评对象更广泛一些。而人才素质测评是指对个体具有专门的才能素质的测评，测评的结果带有明显的功利目的。

<sup>①</sup> 凯特勒：《统计分析导论》，统计出版社1990年版，第4页。

具体地说,人才素质测评在当前的人事工作以及在很多管理环节都不同程度地被运用,如运用人才测评技术,小到小型公司录用新员工,大到机关录用干部、公务员竞争上岗,人员的招聘、考核等方面都在利用人才素质测评技术。

### 第三节 人才测评的功能和作用

人才测评的功能和作用是两个既相互联系又相互区别的概念。功能是事物内部固有的效能,它是由事物内部要素结构所决定的,是一种内在于事物内部相对稳定独立的机制。而作用则不同,它是事物与外部环境发生关系时所产生的外部效应。同样的功能对外界的作用,既可能是正面作用,又可能是负面作用,这要看功能与外部环境的互动方式。一般来说,功能是作用产生的内部根据和前提基础,客观需要是测评产生作用的外部条件,作用就是测评的功能与客观需要相结合而产生的实际效能。

#### 一、人才测评的功能

人才测评具有多方面的功能,归纳起来主要有以下三个方面的内容:

##### (一) 甄别和评定功能

这是人才测评最直接、最基础的功能。所谓甄别评定,是指对人才素质状况优劣、水平高低的鉴别和评定。甄别是测量个体之间的素质差异,评定是衡量受测者素质构成及其成熟程度,看其是否具备规定的资格条件和常模标准。

##### (二) 诊断和反馈功能

诊断与反馈二者是相互联系、相辅相成的功能。诊断是指通过测评,找出被测者素质构成及发展上的问题及不足。反馈是指根据测评结果,提供调整和改进测评对象素质缺点的信息,分析缺点和不足及其产生的原因,提出诊断意见和素质优化开发方案,帮助其

克服缺点，发扬优势，推动其素质全面发展。

(三) 预测和激励功能

预测和激励功能，与上述两种功能紧密相连，并为其所派生。预测功能，是指通过对人才素质现有状态的鉴别评定，可以预知推测其素质发展的趋向。这种预测的有效性取决于人才素质特征的稳定程度。激励功能，是指通过对人才素质诊断和反馈，使受测者增强进取心，促使其勤奋学习，努力工作，尽快掌握一定的知识和能力，充实完善自我，通过不同途径培养提高自己，立志成为对国家、对社会的有用人才。测评中的这种导向作用就是激励。

## 二、人才测评的作用

(一) 对组织所起的作用

人才测评最主要的作用，是为组织人事决策提供可靠、客观的依据和参考性建议，它是组织人事决策的基本工具。其作用大致有以下三方面：

### 1. 配置人才资源

人才资源配置是人才资源管理的基础工程。传统的人事管理由于缺乏人才测评技术，人才资源没有得到科学合理的配置，造成人才资源的闲置、埋没和浪费，影响了社会经济和各项事业的发展。当代人事管理利用人才测评技术，实现了人才资源的优化配置。

人才测评的这一作用是由测评的功能派生的。因为人才测评可以测查人的素质状况、优点及缺点，了解其特长、兴趣和爱好。掌握了这些信息，就可以为组织人事部门使用、安置人员提供客观依据，为领导进行人事决策提供科学根据。

### 2. 推动人才开发

现代人才测评是为现代人事管理提供所需信息的有效途径和方法。因为它所提供的信息最多、最具科学性，因而也是最重要的，所以，实施现代人才测评，不但能发现优秀人才和稀缺人才，而且能明确各人的长短优劣，加强培训，扬长避短，最大限度地开发潜能。



### 3. 调节人才市场

在社会主义市场经济条件下,人才流动需要利用人才测评的信息咨询作用。这表现在三方面:其一,人才测评能对一个国家、一地区或一个产业部门的人才结构和职业分布结构进行调节;其二,调节人才纵向、横向流动,促使社会人才资源合理布局;其三,调节人才的智能结构和一定社会的人才供求标准,使配置需求与可能有机结合。

#### (二) 对个人所起的作用

从个人角度讲,人才测评的作用也有三个方面:

##### 1. 促进自我认知

现代人才测评可以帮助个体更了解自己,知道自己的能力和兴趣爱好,从而能够因势利导,明确自己的择业和发展方向。

##### 2. 促进个人择业

通过为各类人才市场提供专业化的第三方素质评价,以及为国家的各类企业评价人才服务,可以在它们与个人之间建立桥梁,为人才提供能够真正体现其价值的应用场所。也就是使个人能够根据测评结果判断寻找到真正适合自己的职业。

##### 3. 促进自我发展

每个人从学习到择业的每一个阶段都需要对自己有一个清晰的认识。现代人才测评可以使每个人认清自己的素质,知道自己的长处和短处、优势和缺陷,从而能够针对性地接受教育培训,并在实践中尽量扬长避短,更好地实现自我发展。

#### 思考题

1. 人的素质是什么?它包括哪些内容?
2. 人员素质测评的特点有哪些?
3. 人才测评在现实生活与工作中有哪些功能与作用?