

# 现

劳动经济与  
人力资源研究丛书

LAODONGJINGJI YU  
RENLIZYUANYANJI CONGSHU

◎宋奇成  
龙健  
主编

# 代人员测评理论与实务



四川大学出版社

分类号  
14.1  
14.14

F-272.92  
S87

# 代人员测评理论与实务

◎主 编 宋奇成 龙 健  
◎副主编 洪 英 刘苓玲  
朱 军



四川大学出版社

责任编辑:张春燕  
责任校对:周颖  
封面设计:石征  
责任印制:曹琳

### 图书在版编目(CIP)数据

现代人员测评理论与实务/宋奇成,龙键主编. —成都:四川大学出版社,2002.8  
(劳动经济与人力资源研究丛书)  
ISBN 7-5614-2458-2

I. 现... II. ①宋...②龙... III. 企业管理:人事管理—人员测评工程 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 063777 号

### 书名 现代人员测评理论与实务

---

主编 宋奇成 龙键  
出版 四川大学出版社  
地址 成都市一环路南一段 24 号 (610065)  
印刷 西南冶金地质印刷厂  
发行 四川大学出版社  
开本 850 mm × 1 168 mm 1/32  
印张 8  
字数 201 千字  
版次 2002 年 8 月第 1 版  
印次 2002 年 8 月第 1 次印刷  
印数 0 001 ~ 1 400 册  
定价 20.00 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,请寄回印刷厂调换

版权所有◆侵权必究

# 总 序

1996年前，当重庆工学院（时下是“重庆工业管理学院”）的老师们出版《人力资源研究丛书》（第一辑）并邀请我为该丛书作序的时候，我欣然允诺并作序。自那套丛书出版后，他们勤于耕耘，取得了一大批丰硕的研究成果。为了检阅他们的科研成果，他们于今年又出版了丛书的第二辑，并更名为《现代劳动经济与人力资源研究丛书》。

从丛书第一辑到第二辑的出版相隔6年。这期间，我国的经济体制由计划经济向市场经济转变，经济增长方式由粗放经营向集约经营转变，经济社会发生了重大转型。在这6年间，重庆工学院的老师们，紧紧围绕我国经济改革和经济发展中重大的现实问题，特别是劳动经济与人力资源的开发、利用及管理的重大问题，潜心研究。《劳动经济与人力资源研究丛书》就是他们在这时期研究成果的集中展示。

统计资料表明，近年来在国际刊物发表的经济学论文中，金融学和劳动经济学论文占了将近一半。这说明，金融学和劳动经济学在这些年来是理论界最感兴趣的两个领域。但是，在我国，劳动经济学文献却相对要少得多。甚至可以说，劳动经济学在我国至今仍然是一个相对“冷门”的专业。在我看来，造成这种现状的原因是多方面的，但最主要的原因不外乎两个：研究方法上的原因和研究内容上的原因。

就研究方法而言，长期以来我国对劳动经济问题的研究注重规范、忽视实证。这导致我国劳动经济学多年来在理论上没有根本的进展，甚至在20世纪90年代初许多的学者为中国劳动经济

学的出路感到迷茫。可喜的是，我国劳动经济理论界充分认识到自身的缺陷，开始重新补课、学习并引入西方现代劳动经济学理论，从而出现了一批以西方劳动经济学理论为重要内容的译著、专著、教材。到 20 世纪 90 年代末，学术界基本上重新构建了我国劳动经济学体系。劳动经济学的博士点、硕士点也在部分大学出现。这些成绩值得肯定，但是还谈不上显著。因为，真正结合中国劳动经济问题，由严格遵循科学规范的研究成果还很少。比如在国外，利用微观计量经济学工具和大型的微观数据库对劳动经济学进行研究已经是一个常见的工作（2000 年诺贝尔奖得主之一的赫克曼，就是将微观计量经济学用于劳动经济问题研究的杰出代表）；但是在中国，利用微观计量方法和微观数据研究劳动经济问题的文献基本上还处于空白阶段；在国外，在研究雇佣行为时大量使用博弈论，并发展出了不少模型；但在我国，基本上还没有将博弈论大量引入雇佣行为研究，也没有相应的理论模型。

就研究内容而言，国外的劳动经济学研究不仅涉及劳动力市场、就业与失业、人力资本、劳动力市场制度等问题，也涉及开放经济中的劳动力市场问题和企业内部劳动力市场问题，并建立了相应的一些模型。比如说，以 E. P. Lazear 教授为代表的 Personnel Economics，作为劳动经济学的一个分支，直接将劳动经济学理论运用到工商管理领域，对于指导企业的人力资源管理也有非常重要的意义。据有关统计，近年来，Personnel Economics 这一分支的文献在劳动经济学文献中占了 1/4 的比例，因此是一个值得注意的发展方向。又比如说，在经济全球化、一体化的浪潮中，如何改革劳动力市场以跟上经济发展的步伐，国外学术界也正在着手研究，这一领域的研究对于已经加入 WTO 的中国，

意义同样非常重大。但是，我国目前的劳动经济研究内容仍集中在就业与失业、人力资本、劳动力转移、收入分配等问题的研究上，对于许多同样值得研究的问题，比如雇佣体系、内部组织、激励机制、社会保障与劳动保护、开放条件下的劳动力市场等，国内劳动经济学术界的研究相当缺乏。

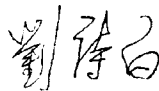
劳动经济学虽然相对“冷门”，但是我们仍然看到许多主流经济学家和劳动经济学家正在为中国劳动经济学做出贡献。中国社会科学院、中国人民大学、东北财经大学、复旦大学、浙江大学等研究机构和高校的学者在中国的就业、收入分配、劳动力转移、社会保障、人力资本产权等领域都做出了较有影响的研究成果。

此次出版的《劳动经济与人力资源研究丛书》，则是重庆工学院长期从事该领域教学和研究的学者们对我国劳动经济研究献上的又一份礼物。该套丛书的出版，对于丰富我国劳动经济与人力资源管理文献将做出非常积极的贡献。这套丛书有这样几个特色：一是联系中国实际问题，其中有些著作实际上就是对中国劳动经济问题中的某些问题进行研究的成果；二是主要进行“问题导向”的应用研究，使劳动经济学理论与现实应用结合起来（这是否与 Personnel Economics 的思想不谋而合？）；三是注重利用现代经济学、管理学理论方法和工具展开研究。由于是面向解决现实问题的应用研究，这套丛书对微观计量、博弈论等现代工具应用较少，在学术思想方面原创性不多，但是其在理论介绍和应用方面的论述仍然站到了前沿，从而使这套丛书具有非常显著的现实针对性。这套丛书，对我国劳动经济学与人力资源的研究文献，将是一大丰富。

希望重庆工学院的学人们继续努力，选择劳动经济学的

“冷”问题和中国的现实问题进行研究，创造出更多更好的著作。也祝愿中国劳动经济学在中国劳动经济学人的努力下，硕果辉煌。毕竟，中国处于一个大发展的时代背景，为我们展开相应的研究提供了非常之好的环境和机遇。

是为序。

Handwritten signature in black ink, consisting of the characters '刘' and '泽白' in a cursive style.

2002年3月30日

# 《劳动经济与人力资源研究丛书》

## 编委会名单

顾 问     刘诗白   卫兴华   胡代光

主 任     刘兴鼎

副主任    邱敦元

编 委     刘兴鼎   邱敦元   宋奇成  
          熊 斌    陆云鹤   朱秋白  
          朱 军    陈 兰    余文华  
          王筱欣   曾代富



# 目 录

## 第一篇 人员测评基础

第1章 绪 论 .....	(1)
1.1 人员素质测评 .....	(1)
1.2 员工绩效评估 .....	(8)
1.3 人员测评 .....	(14)
1.4 人员测评的发展概况与趋势 .....	(17)
第2章 人员测评原理 .....	(25)
2.1 人员测评的理论基础 .....	(25)
2.2 人员测评的基本类型 .....	(31)
2.3 人员测评中常用的统计方法 .....	(38)

## 第二篇 人员测评技术

第3章 人员测评指标体系与设计 .....	(47)
3.1 人员测评指标 .....	(47)
3.2 测评指标体系的设计原则与程序 .....	(52)
3.3 构建测评指标体系的基本方法 .....	(57)
3.4 指标权重的确定 .....	(62)
附 录:人员测评指标体系模型范例 .....	(69)

---

第4章 人员测评评价标准体系 .....	(74)
4.1 人员测评标准的含义与格式 .....	(74)
4.2 人员测评标准的类型 .....	(77)
4.3 测评标准体系及编制 .....	(86)
4.4 测评量表的编制 .....	(94)
附 录： 管理人员测评标准参考模式 .....	(102)
第5章 测评信度与效度 .....	(104)
5.1 测评信度及检验 .....	(104)
5.2 测评效度及检验 .....	(110)

### 第三篇 人员测评实务

第6章 人格测验 .....	(117)
6.1 人格 .....	(117)
6.2 人格测验方法 .....	(120)
6.3 卡特尔 16 种人格因素问卷 .....	(123)
6.4 明尼苏达多相人格测验 .....	(130)
6.5 罗夏墨迹测验 .....	(131)
第7章 能力测验 .....	(136)
7.1 思维能力测验 .....	(136)
7.2 创造力测试 .....	(146)
7.3 机械能力测试 .....	(152)
7.4 操作能力测试 .....	(157)
第8章 能力倾向测验 .....	(159)
8.1 能力倾向的概念及内容 .....	(159)
8.2 普通能力倾向成套测验 .....	(161)
8.3 行政职业能力倾向测试 .....	(168)

---

第 9 章 面试法	(175)
9.1 面试法的概念与特点	(175)
9.2 面试法的分类	(176)
9.3 面试题目的设计	(180)
9.4 面试的程序	(186)
第 10 章 评价中心法	(191)
10.1 评价中心法的概念与特点	(191)
10.2 评价中心法的主要形式	(193)
10.3 评价中心法的应用	(197)
第 11 章 绩效考评方法	(208)
11.1 与认同目标相比的考评方法	(208)
11.2 与工作标准相比的考评方法	(208)
11.3 在个体之间相比的考评方法	(216)
第 12 章 人员测评的组织实施	(219)
12.1 人员测评程序	(219)
12.2 评定结果的处理与调整	(222)
12.3 评定结果的分析	(230)
第 13 章 人员测评信息化	(236)
13.1 人员测评与管理信息系统	(236)
13.2 人员测评管理信息系统的开发与设计	(240)
后 记	(247)
参考书目与文献	(248)

# 第一篇 人员测评基础

## 第 1 章 绪 论

在以知识经济为主要特征的 21 世纪，人力资源的开发利用将是新经济最宝贵的原动力之一。人员测评，在人力资源开发与管理中又起着举足轻重的基础性作用。这种基础性作用，表现在两个层面上：认知人、评价人。认知人是解决员工“能干什么”的问题，即员工具备哪些素质、能力以及企业关心的其他品质；评价人是解决员工“干得怎样”的问题，即员工的工作结果、工作绩效是否达到预定目标。这些涉及到三个重要概念：素质测评、能力测评和绩效评估。人员测评，正是三者的有机统合。当然，对于人员测评在国内外的发展概况进行了解也是必要的。

### 1.1 人员素质测评

人员素质测评是现代企业管理中一门新兴的学科，在人力资源管理 and 素质教育中起着举足轻重的基础性作用。它既是人力资源配置利用的起点，又贯穿于人力资源管理的各环节；同时，它还具有相对的独立性，具有特殊的涵义、功能和原则。

#### 1.1.1 素质的概念

素质一词，古已有之。《文选·张华·励志诗》中即有“虽劳朴质，终负素质”，意指本质。也就是说，事物现象是由本质所

决定，而人的行为则由素质决定。其后，不同学者、不同学科对素质又有不同的解释。

### 1. 素质的心理学含义

《简明心理学辞典》对素质的解释是：“素质，又称天赋，是个人生来所具有的解剖生理特点。这些特点是通过遗传获得的，所以也叫遗传素质。主要指神经系统、感觉器官、运动器官的特性，其中脑的特性尤为重要。”我国心理学家曹日昌则认为素质是“有机体天生具有的某些解剖和生理的特性，主要是神经系统，脑的特性以及感官和运动器官的特性”。

素质还有以下一些涵义。其一，生理素质。以上论述无一例外地断定，人的素质只是人的“生理特点”，它不包括心理素质，更不包括现在人们经常提到的思想素质、道德素质和文化素质。其二，先天素质。作为人的生理特点，素质是“天赋”，是“遗传”，即所谓“天生具有的”，“生来所具有的”，它不包括后天实践活动中形成和发展的生理特征。其三，个人素质。作为先天的解剖生理特点，素质主要是指个人所具有的，一般不包括群体素质，如国民素质、民族素质等。

综上所述，素质在心理学论著中其完整的涵义就是：个人生来所具有的解剖生理特点。

### 2. 马克思关于素质的论述

马克思认为，人既是劳动的前提，也是劳动的结果。人的素质就其主要方面而言，它是劳动的产物，历史的产物，即使是先天的生理素质也无不受到后天劳动的影响，通过劳动而得到改善。正如马克思所说，生产不仅为主体生产对象，而且为对象生产主体，“消费生产出生产者的素质”。既然人的素质是劳动的产物，那么十分自然，人的素质的内容就不仅仅局限于人的生理方面，一切由于劳动活动而得到提高和改善的人的特征都应属于人的素质的范畴。恩格斯认为，人的心理也属于人的素质的范畴，

而且在心理素质方面人和人是不平等的。在批判杜林的抽象空洞的平等观时，恩格斯说：“两个舟破落海的人，漂流到一个孤岛上，组成了社会。他们的意志在形式上是完全平等的，而这一点也是两个人都承认的。但是在素质上存在着巨大的不平等，A果断而有毅力，B优柔、懒惰和萎靡不振；A伶俐，B愚笨。”

在《黑格尔哲学批判》中，马克思写道，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。……实际上，是人的一切社会关系的总和”。

### 3. 本书理解的素质观

参照上述学者、学科的解释，同时基于人员素质测评的特点，我们把素质界定在个体范围内，素质是指个体在完成一定活动与任务时所具备的基本条件和基本特点，是行为的基础与根本因素。它包括生理素质、心理素质等方面。

素质是个体完成任务，形成绩效及继续发展的前提。一个有成就、有发展潜力的个体，首先要有优良的素质，因而素质对行为与发展也具有基础性作用。比如，一个直觉情感型的人更容易成为出色的诗人、音乐家或剧作家，而富有理性思维的人则更容易成为一个数学家或科学家。

#### 1.1.2 素质的特征

根据上述有关素质的范围界定和概念描述，素质具有以下一些特征：

##### 1. 素质的基础性

素质是人的活动形成和发展的基础。在现代企业人力资源的开发利用中，我们首先要从素质的培养、考评做起。

##### 2. 素质的稳定性

素质是作为高度统一的个体行为与特点系统中稳定的结构因素，人的素质一旦形成就会以比较稳定的形式表现和反映出来，在时间上虽然偶尔间断，但总体上却是持续的；在空间上虽然有

时相异，但总体上却是一致的。素质所表现的这种持续性与一致性，可总括为素质的稳定性。

### 3. 素质的可塑性

个体的素质是由遗传、环境与个体能动性三个因素共同作用下形成和发展的，并非天生不变，因而具有一定的可塑性。不健全的素质可以健全起来；成熟的素质也许会退化萎缩；缺乏的素质，可以通过实践和学习获得不同程度的补偿；一般性的素质，可以训练成为特长素质。

### 4. 素质的内在性

素质虽然是任何个体身上的一种客观存在，但却是看不见、摸不着的东西，具有其隐蔽性与抽象性。

### 5. 素质的表出性

素质虽然是内在的与隐蔽的，但它却会通过一定的形式表现出来。行为方式、工作绩效与行为结果（包括工作产品在内）都是素质表现的主要媒体与途径。个体的每种素质一般都表现在具体而实在的行为方式、行为产品与工作绩效之中，这也正是素质可以测评的前提之一。

### 6. 素质的差异性

个体间的素质是存在差异的，这种差异表现于每个人的行为方式、行为产品与工作绩效之中。无论是同一个体的各种素质比较还是不同个体的同一素质比较，皆有“横看成岭侧成峰，远近高低各不同”的效果。

### 7. 素质的综合性

同一个体的各种素质、同一素质的各种成分，都是作为高度统一的有机体存在于个体之中。它们相互联系、相互依存，统一作用于行为方式、行为产品与工作绩效之中。素质的综合性，还表现在素质对行为所辐射出的共同性、普遍性与全时空性。因此对任何一个人与任何一种素质的测评，都不应该凭一时一事而断

言，应该依据所有的行为表现进行综合评判。

### 8. 素质的可分解性

素质对个体行为辐射出的综合性与全时空性，并不排斥认识上对它的可分解性。任何个体的素质都不是单一的，它是一个复杂的系统。我们要想在特定时空中去同时把握所有的素质，只有先从素质的表现媒体中逐一地去认识单个的素质，然后再去把握整体的素质。

### 9. 素质的层次性与相对性

每个人的素质具有不同的结构层次，有核心素质、基本素质与生成素质等不同的层次区分。核心素质是基本素质的基础，基本素质又是生成素质的基础。

此外，在素质结构中，素质是与水平相区别的。素质的优劣表现为水平的高低，但水平决不是素质，然而这又不是绝对的。基本能力水平的高低，相对实际能力来说，却又是一种素质。因为基本能力水平的高低，直接决定了实际能力的大小。

#### 1.1.3 素质的构成

素质的构成，是指素质结构的基本划分，包括基本成分、因素与层次。个体素质一般划分为身体素质与心理素质两大类。

身体素质是指个体的体质、体力和健康状况的总和。良好的身体素质是其他一切素质发展与事业成功的生理基础。

心理素质包括智能素质、品德素质、人格素质、文化素质等。心理素质是个体发展与事业成功的关键因素。美国著名心理学家特尔曼曾对 800 名男性成人进行过绩效测评与心理测验，发现其中成就最大的 20% 与成就最小的 20% 两组人之间，最明显的差别是他们的心理素质的差异。成就最大组在兴趣、谨慎、自信、开拓进取、不屈不挠和坚持性方面，明显地高于成就最小组。因此，心理素质测评应成为我们测评的重点。

心理素质中的智能素质，包括观察力、想像力、记忆力和思



维力。人格素质，指人们所具有的个体独特的、稳定的对待现实的态度和习惯化的行为方式。品德素质包括政治品质、思想品质、道德品质与其他个性品质。文化素质包括文化的广度与深度以及工作生活的经验。心理健康与创新意识，是衡量一个具体人才身心发展的综合素质指标内容，它在 21 世纪及未来社会的人才素质测评中居于重要地位。上述素质构成体系如图 1.1 所示。

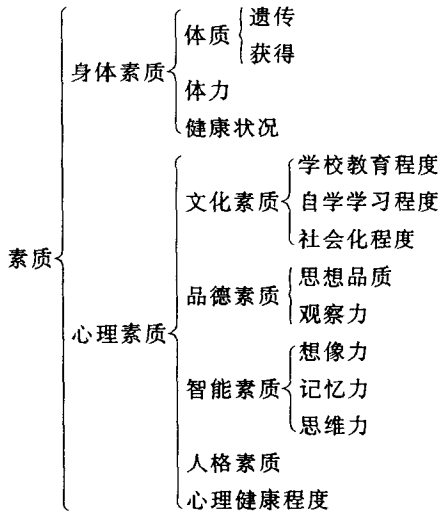


图 1.1 素质构成体系

#### 1.1.4 素质测评

##### 1. 素质测评的概念

在人力资源管理活动中，纯粹探讨素质的概念是没有意义的。其目的是通过对人员潜在的或外显的素质如思想品质、人格特征、浊能水平等方面进行客观的测试和评鉴，从而尽可能准确而全面地知人、识人，最终科学合理地配置、利用和开发人力资源。

所谓素质测评，是指通过科学的手段和方法，对人员素质及其功能行为进行定量描述和评鉴的过程。作为一种管理手段，素