



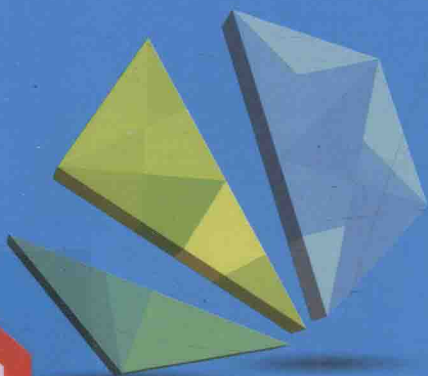
21世纪经济与管理精编教材

工商管理系列

人才素质 测评技术

Personnel Assessment Technology

郭朝晖◎编著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS



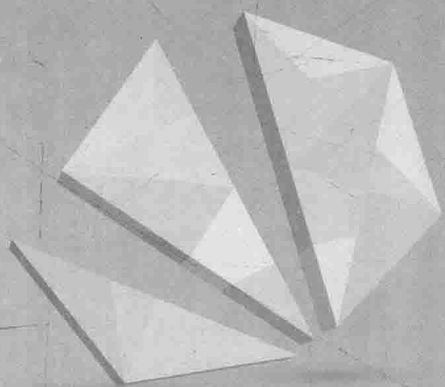
21世纪经济与管理精编教材

工商管理系列

人才素质 测评技术

Personnel Assessment Technology

郭朝晖◎编著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

人才素质测评技术 / 郭朝晖编著. —北京: 北京大学出版社, 2018. 3

(21 世纪经济与管理精编教材·工商管理系列)

ISBN 978-7-301-29403-1

I. ①人… II. ①郭… III. ①人才—心理素质—人员测评—高等学校—教材 IV. ①C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 044068 号

- 书 名 人才素质测评技术
RENCAI SUZHI CEPING JISHU
- 著作责任者 郭朝晖 编著
- 责任编辑 梁庭芝
- 标准书号 ISBN 978-7-301-29403-1
- 出版发行 北京大学出版社
- 地 址 北京市海淀区成府路 205 号 100871
- 网 址 <http://www.pup.cn>
- 新浪微博 @ 北京大学出版社 @ 北京大学出版社经管图书
- 电子信箱 em @ pup.cn QQ:552063295
- 电 话 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752926
- 印刷者 北京宏伟双华印刷有限公司
- 经 销 者 新华书店
- 787 毫米 ×1092 毫米 16 开本 14.25 印张 356 千字
2018 年 3 月第 1 版 2018 年 3 月第 1 次印刷
- 定 价 36.00 元

未经许可, 不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有, 翻版必究

举报电话: 010-62752024 电子信箱: fd@pup.pku.edu.cn

图书如有印装质量问题, 请与出版部联系, 电话: 010-62756370

前 言

人的问题是组织和社会发展的根本问题。对人的思考和探索,古往今来,从未止息。相对于人类在征服自然和改造自然过程中取得的伟大成就,人类对自身的认识仍然显得肤浅。在人类社会发 展进程中,人才是社会文明进步、人民富裕幸福、国家繁荣昌盛的重要推动力量,但什么样的人 是人才?人才应该具备哪些素质?如何有效识别人才?时至今日,许多管理者都难以给出一个清晰的回答。

随着移动互联网时代的到来,传统组织的边界逐渐模糊,组织管理的模式发生深刻变革,人才成为动态不确定环境下决定组织兴衰的关键,人力资源管理的重心不断向人才偏移。人才素质测评就是运用专门的工具和技术分析人的智能、个性、动机、价值观、行为倾向等素质特征,通过客观、深入、系统的测量和评价,为选拔人才、使用人才、造就人才和凝聚人才提供科学的参考依据。如果说人力资源管理的直接目标是实现“知人善任”,那么人才素质测评就是为“知人”提供方法和技术支持。

从目前的人力资源管理实践来看,往往存在着两种认识误区:一是无限放大人才素质测评的功能和效应,在人才选拔和评价过程中对各种素质测评工具过分依赖,认为人才素质测评“一测就准”,简单省心;二是对人才素质测评不屑一顾,认为人才素质测评就是为人事决策者寻找一个貌似合理的“幌子”,测评结果与实际情况无法真正吻合。以上两种极端化的看法表明,社会上对人才素质测评的认识并不成熟。

尽管书面考试、面试、心理测验、无领导小组讨论等素质测评方法得到了广泛应用,但由于知其然而不知其所以然,实践中的盲目操作和误用,导致这些方法的有效性和公正性时常遭到质疑。事实上,作为一种了解人、分析人、判断人、评价人的手段,人才素质测评只是为管理者打开了一扇认识人的窗户,它本身无法取代表管理者的作用,只有在使用得当的情况下才能帮助管理者作出最合适的人事决策。面对人的复杂性、多面性和善变性,人才素质测评技术永远都在不断完善的过程中,无论是“夸大”还是“贬低”都偏离了其应有之义,同时也无益于人力资源管理的改进与提升。

本书的编写思路是:以经典测量与评价理论为基础,全面、系统阐释人才素质测评的基本原理、流程和方法,将理论和实践结合起来,客观反映人才素质测评技术的本来面貌,让使用者能够理解、掌握并正确运用。全书共分为八章,第一章概述了人才素质测评的概念、原理、流程和历史发展;第二章介绍了素质测评指标体系的设计方法;第三章到第七章重点介绍履历分析、书面知识考试、面试、心理测验和评价中心等几种最常用测评技术;第八章是测评质量的评估与结果报告。本书既可以作为高校管理类专业课程教材使用,也可以供专业人士和企事业单位管理者阅读参考。

本书的特点主要体现在:

(1)贴近读者需求。精心安排管理箴言、学习目标、阅读资料、知识链接、关键术语、复习与思考等专栏,尽量选择新颖、生动的素材,采用通俗、平实的语言,调动使用者的阅读兴趣和学习的积极性,满足自主学习的需要。

(2)立足管理实践。以解决组织中的实际管理问题作为出发点,强调实践应用,注重可操作性,采用案例连载、图表和测评现场的工作方案等表现形式,使本书的使用者能够熟练掌握人才素质测评的基本流程、技术、方法和工具,具备从事实际测评工作的能力。

(3)关注专业前沿。在各类组织人力资源管理理论与实践不断向前发展的基础上,吸收国内外本领域的最新研究成果,尽量在现有的体系上推陈出新,反映人才素质测评的前沿动态和未来发展趋势。

在编著本书的过程中,得到了诸多同人的大力协助,曾经的学生孙婧、张光泽、潘大权、张彪、罗红丽、董婷婷等帮助整理了部分前期的文字资料。本书得以出版,武汉科技大学、恒大集团也给予了相应的支持,北京大学出版社梁庭芝、徐冰编辑付出了辛勤的劳动,全书吸收了国内外众多学者的研究成果和企事业单位管理者的实践经验,在此一并表示诚挚的感谢。由于编著者本人水平有限,疏漏在所难免,欢迎读者批评指正,提出宝贵建议。

郭朝晖
2018年3月

目 录

第一章 概 述	1
第一节 什么是素质	3
第二节 人才的素质特征	9
第三节 人才素质测评及应用	14
第四节 素质测评的发展	20
第二章 测评指标体系设计	27
第一节 指标与指标体系	29
第二节 指标要素的确定方法	36
第三节 指标的权重	45
第三章 履历分析	55
第一节 履历分析概述	57
第二节 履历分析的步骤与方法	60
第三节 实施的注意事项	68
第四章 心理测验	75
第一节 心理测验概述	77
第二节 心理测验的类型与方法	83
第三节 常用心理测验简介	86
第四节 投射测验技术	102
第五章 书面考试	109
第一节 书面考试概述	111
第二节 书面考试的命题	119
第三节 书面考试的组织实施	129
第六章 面 试	135
第一节 面试概述	137
第二节 面试的组织	142
第三节 面试技巧	149
第四节 结构化面试	156
第七章 评价中心	165
第一节 评价中心概述	167
第二节 评价中心常用测评技术	172
第三节 评价中心的设计	183

第八章 测评质量评估与报告	191
第一节 信度分析	193
第二节 效度分析	201
第三节 误差分析	206
第四节 数据汇总与报告	210
参考文献	219

第一章 概述

管理箴言

人有气、有生、有知、亦且有义，最为天下贵也。

《荀子》

学习目标

- ❖ 了解素质的相关概念，掌握素质的内容和特点。
- ❖ 掌握人才概念的最新发展，熟悉人才的主要素质特征。
- ❖ 掌握素质测评的功能与分类，熟悉素质测评的流程。



案例连载·之一

KD公司成立于1998年，是一家从事农产品加工与销售的民营企业集团，年销售收入近20亿元，现有员工3000余人。以前企业规模小的时候，用人比较随意，主要是董事长创业时从家乡带出来的亲戚、朋友，外部招聘员工所占比例相对较小。随着企业迅速发展壮大，对人才素质的要求也越来越高，原来的人员结构显然不能适应企业发展需要。为了更好地支持公司战略目标的实现，董事长专门召开了集团人才工作会议，要求全面提升企业人力资源管理水平，形成人尽其才、才尽其用、人才辈出的良好局面。在人才选拔上，董事长再三强调要坚持德才兼备，任人唯贤，人力资源部要尽快根据企业实际情况，建立科学的测评与甄选机制，宁缺毋滥，确保人才队伍的素质水平能够适应企业发展的需要。会议决定，公司将引进一批具有发展潜力的青年后备人才，经过几年的锻炼和培养，成为未来发展的中坚力量。按照董事长提出的要求，人力资源部李经理开始着手构建公司的人才素质测评体系。

思考：

1. 什么是素质？
2. 人才应该具备哪些素质特征？
3. 人才素质测评该怎么做？

第一节 什么是素质

现代社会，人力资源的竞争实际上是素质（competence）的竞争。“素质”一词在人们的日常工作生活中使用频率很高，身体素质、心理素质、文化素质、道德素质、国民素质、素质教育，类似的表述比比皆是。但到底什么是素质，素质由哪些内容构成，具有怎样的特征，很多人又感觉说不清、道不明。素质是我们测评的具体内容，认清素质的概念是开展人才素质测评的基本前提。

一、素质的含义

日常生活中，如果说某某人素质高，主要是指这个人有知识、懂礼貌、待人和气、彬

彬有礼、遵守公民道德等；如果说某某人素质差，一般是用来形容这个人粗鲁、不文明、没有社会公德、文化水平低。但这仅仅只是代表了人们对素质的一种直观感受，无法揭示素质的本质特征。我国古代，“素”为生帛，用来代指白色的质地，后来被引申为事物的本来面貌；“质”原指底子，后来被引申为事物的本质和禀性。因此，素质在现代汉语中往往被用来指代人或事物原本的特点或性质。西方国家对素质的研究，多见于心理学。心理学很长时间把素质解释为人的先天的解剖生理特点，主要是指人的感觉器官和神经系统方面的特点。

对于素质，不同的学科、不同的学者从不同的角度有不同的解释，基本上各执一词。表 1.1 罗列了几种具有代表性的观点：

表 1.1 对素质的不同理解

	具体含义
定义 1	素质一词指：①人的生理上的原来的特点。②事物本来的性质。③完成某种活动所必需的基本条件。
定义 2	素质，本来含义是指有机体与生俱来的生理解剖特点，即生理学上所说的“遗传素质”，它是人的能力发展的自然前提和基础。
定义 3	素质是指人的体质、品质和素养。
定义 4	素质是指在人的先天生理的基础之上，经过后天的教育和社会环境的影响，由知识内化而形成的相对稳定的心理品质及其素养、修养和能力的总称。
定义 5	素质是个体完成一定活动（工作）与任务所具备的基本条件和基本特点，是行为的基础与根本因素，包括生理素质与心理素质两个方面。
定义 6	素质是指一个人在政治、思想、作风、道德品质和知识、技能等方面，经过长期锻炼、学习所达到的一定水平。

现代人力资源管理所涉及的素质概念，主要源自美国哈佛大学心理学教授麦克利兰 (D. C. McClelland) 的胜任力理论。当时的美国政府在甄选外交官的过程中发现，基于智力因素的人才选拔测评效果不理想，早期测评成绩优秀的人才在后来实际工作中的表现却令人非常失望。这种情况下，麦克利兰应邀帮助美国政府设计一种能够有效预测实际工作业绩的人才选拔方法。经过大量的实证研究，麦克利兰发现，智力不是决定个人工作绩效好坏的唯一因素，而个人所具备的态度、特质、认知等素质要素才是影响个人绩效的关键。1973 年，麦克利兰发表题为“测量胜任力而非智力”的文章，指出胜任力是“能区分在特定的工作岗位和组织环境中绩效水平的个人特征”。在这里，胜任力跟目前国内人力资源管理领域所理解的素质概念基本一致，如中国人民大学彭剑锋（2003）明确提出，素质是驱动员工产生优秀工作绩效的各种个性特征的集合，它反映的是可以通过不同方式表现出来的员工的知识、技能、个性与驱动力等。

综合以上的观点可以看出，素质概念的关注点从外在行为发展到内在品质，从与生俱来的遗传特质扩展到后天培育的个人修养，从生理组织的健康程度演变为思维系统的健

全。但是，无论哪种观点，都强调素质是一种相对稳定的个体属性。基于前人的研究，我们将素质界定为：“素质是指驱动个体完成一定活动或任务、并产生高绩效的知识、技能、价值观、人格及内在动机等个人特征的集合。”从广义的角度来看，素质由人的身体机能、心理状态、社会认知等内容构成。素质影响着每个人的行为方式和绩效水平，是判断一个人能否胜任某项工作的前提，是形成优良绩效和实现事业成功的必要条件。

二、素质的构成

素质的构成，主要是指素质的基本成分、因素与层次。不同的学科对素质的构成有不同的分类标准，本书将素质分为自然素质、心理素质和社会素质三大类。其中，自然素质是人的生理基础；心理素质是个体完成任务、形成绩效和赢得发展的重要前提；社会素质是赢得他人尊重、认同，建立良好人际关系的关键。素质的构成如图 1.1 所示。

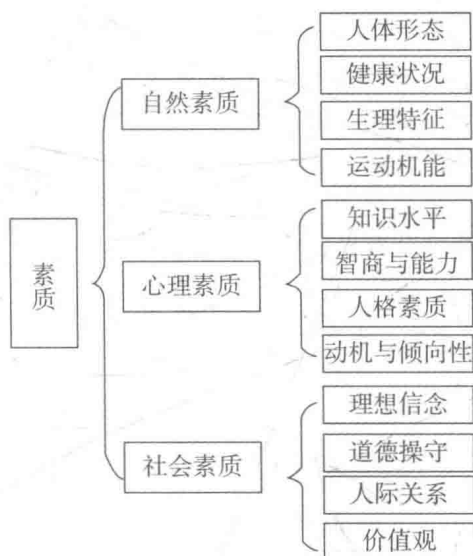


图 1.1 素质的构成

（一）自然素质

自然素质主要是指人体形态、健康状况、生理特征和运动机能等。人的成长与发展首先是以其自然生命力为载体，良好的自然素质为人的各种实践活动提供了生理基础和可能性，自然素质不佳则往往会阻碍个人的成长与发展。正如苏联教育家霍姆林斯基所言：“良好的健康和充沛旺盛的精力，这是朝气蓬勃感知世界、焕发乐观精神、产生战胜一切艰难险阻的意志的一个很重要的源泉。”

（二）心理素质

人们常说的心理素质主要是指情绪的稳定性、意志力和自我控制力，但实际上，心理素质是一个异常错综复杂的系统，它既包括了知识结构和能力结构，又包括心理意向和个性特征。我国唐代刘知几提出的“才、学、识”基本上都属于心理素质的范畴。清代袁枚

在《读诗品·尚识》中写道：“学如弓弩，才如箭镞，识以领之，方能中鹄。”很大程度上，心理素质的差异决定了人与人之间的差异。

（三）社会素质

社会素质主要是理想信念、道德操守、人际关系和价值观等。社会素质集中反映了个人与社会的关系状态，影响着每个人的发展方向、内在动力和个人价值的实现程度，同时也是国家和社会非常关注的素质内容。爱因斯坦曾说：“卓越人物的道德品质，对于青年一代和历史的整个进程来说，可能比单纯智力上的成就具有更大的意义。”社会素质的重要性由此也可见一斑。

阅读资料

物理学家霍金的故事

史蒂芬·威廉·霍金（Stephen William Hawking），生于1942年1月8日，是英国著名物理学家和宇宙学家。童年时的霍金学业成绩并不突出，但喜欢设计极为复杂的玩具，据说他曾用一些废弃用品做出一台简单的电脑。1959年，17岁的霍金入读牛津大学的大学学院攻读自然科学，随后转读剑桥大学研究宇宙学。20世纪70年代，霍金与彭罗斯一道证明了著名的奇性定理并共同获得了1988年的沃尔夫物理奖，被誉为继爱因斯坦之后世界上最著名的科学思想家和最杰出的理论物理学家。1963年被诊断患有肌肉萎缩性侧索硬化症，这种病会使他的身体越来越不听使唤，只剩下心脏、肺和大脑还能运转，最后连心肺功能也会丧失，当时大夫预言他只能再活两年。他在手术之后写下了世界名著《时间简史》，奇迹般地活下来。但在往后数十年逐渐全身瘫痪并失去了说话能力，只能利用眼球的上、下、左、右移动发出指令通过电脑语言合成器发出独具特色的“电脑声”。霍金有一句名言：“一个人如果身体有了残疾就绝不能让心灵也有残疾。”

资料来源：百度百科，<http://baike.baidu.com/>，经编著者改编。

讨论：人力资源管理应该重点开发哪种类型的素质？

三、素质的主要特性

素质不是万能的，没有素质是万万不行的。素质是个体完成任务、形成绩效及继续发展的基本前提，也是个人和事业发展的必要条件。有素质不一定能达成目的，但没有素质则往往难以实现成功。由于具体的素质要素主要是根据人的某些共有特性抽象概括而来，因此理解起来较为困难。为了深化对素质的认识，有必要对素质的主要特性作进一步的分析：

（1）综合性。素质是一个综合概念，具有层次性、可分解为若干具体素质要素。一般而言，素质是完成某项任务的各种个体影响因素的集合。我们说某人素质高，不仅指他的道德素质好，而且还指他的文化素质、能力素质强，甚至还包括身体素质好。

（2）稳定性。素质的相对稳定性主要是指一个人的某些行为往往具有经常性和一贯性的特点。人们经常用“江山易改，本性难移”来形容素质的相对稳定性，也正是这种相对

稳定性，使得素质的培养难以“一口吃成个胖子”。

(3) 可塑性。尽管素质在一定时期内是相对稳定的，但并非一成不变，具有较强的可拓展性：成熟的素质可能会退化萎缩，不健全的素质可以逐步健全；缺乏的素质可以通过后天的教化、培养得以形成，一般性的素质也可以通过锻炼成为特长素质。

(4) 隐蔽性。素质虽然是存在于每个人身上的一种客观实在，但平时看不见、摸不着，往往要通过人的理性思维加以分析才能察觉和识别。人们通常所说的“人心叵测”其实就体现了素质的内在隐蔽性特点。

(5) 表出性。尽管人的许多素质容易被隐藏起来，但它总会通过一定的形式表现出来。个人的行为方式和工作绩效是素质显现的主要途径，特定的表现反映特定的素质。正是由于外在表出性的特点，对素质进行测评变得可能。

(6) 差异性。正如“森林里找不出两片相同的树叶”，这个世界上找不出完全相同的两个人。人与人之间的素质千差万别，容貌有美丑、体质有强弱、能力有大小、品德有好坏。正是差异性的存在，使得人与人之间的素质比较才变得有意义。

四、素质的投入 - 产出模型

在一切资源中，人力资源最为宝贵。无论是科学技术的发明、生产工具的改进还是物质财富的创造，都离不开人的体力、智力、知识、技能等素质要素的投入，人的素质是价值创造的源泉。美国经济学家舒尔茨（T. W. Schultz）的人力资本理论也强调：通过教育培训投资提高人的知识、技能与能力等素质能够带来较大的经济产出。从投入 - 产出的角度来看，动机、个性、价值观、态度、知识与技能等素质要素作用于人的行为，并最终驱动绩效的形成，基本模型如图 1.2 所示。举个例子来说，产品线上的工人爱岗敬业、责任心强、业务技能过硬（素质投入），则往往缺勤率低，操作的标准化、规范化程度高（行为表现），这样产品生产任务和产量目标就能按时完成，次品率和材料损耗也会低一些（绩效产出）。

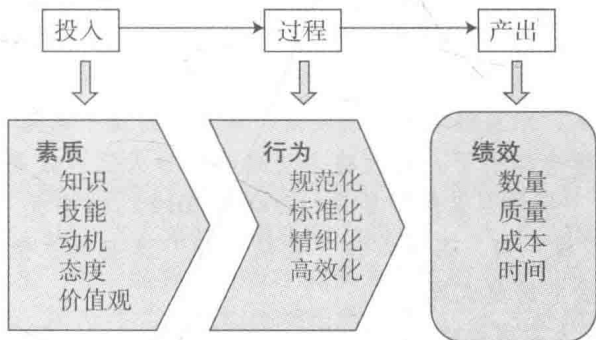


图 1.2 素质的投入 - 产出模型

人力资源素质所带来的绩效产出是管理者关注素质测评与开发的内在动力。为了使素质的投入 - 产出原理在具体管理实践中能够“落地”，一些管理咨询机构纷纷开发出针对具体岗位的素质测评工具，通过对人才素质进行“精准化”测评，找到影响岗位绩效的素质“短板”，从而推动了人才的潜能开发与有效管理。其中，倍智人才公司提出了 IPO 模型，将素质的投入 - 产出原理应用到具体的人才选拔实践当中：

（一）投入层面

这一部分体现工作岗位对候选人的基本要求，包括所处行业的基本知识、岗位的专业知识技能等。只有具备了相应的知识技能，才能正常地开展工作，这是岗位任职的基本条件。一般在人才招聘选拔过程中，可以通过教育水平、技能认证、工作经验等信息来简单确认候选人的知识技能水平，也可以利用传统的知识技能考试题形式来进行评估。

（二）过程层面

在具备足够的知识技能后，怎样在工作中持续有效地运用出来，还包括两个过程的主要影响因素，一是学习力，主要反映的是候选人能否持续地学习知识技能，以有效应对工作中出现的新挑战；二是积极心态和价值观，主要反映候选人在工作中是否有足够的心理动力，同时也考察候选人与组织氛围的匹配程度，以评估候选人未来的工作态度。这个层面的素质主要通过心理测验来判断。

（三）产出层面

这一部分表现为候选人在具体工作场景中的行为展现。即使具备了充足的知识技能，同时也有着不错的认知能力和心理动力，但要在工作中最终达成高绩效，还需要在行为层面上展现出来，以实际行动来推动绩效达成。在理论上来看，主要分为两类行为：一类是对事，也就是如何解决工作的具体问题并实现创新；另一类是对人，在实际工作中体现为如何进行人际沟通与合作。可以运用文件筐测验、案例讨论、无领导小组讨论等情景模拟技术来测评。

阅读资料

恒大集团跨越式发展的背后：人才驱动

恒大集团是集地产、金融、互联网、健康、旅游、文化及体育为一体的现代化企业集团。现有总资产达万亿，年销售规模超3 000亿，在全国180多个城市拥有地产项目500多个，员工8万多人，解决就业130多万人，已跻身世界500强，并已成为全球第一的房企。

恒大坚持民生为本、产业报国的发展理念，致力于打造中国老百姓负担得起的高性价比精品住宅。在此理念指引下，恒大将企业战略划分为三大发展阶段：“规模取胜”阶段（1996—2006）、“规模+品牌”阶段（2006—2014）、“多元+规模+品牌”阶段（2014至今）。以“规模一流、品牌一流、团队一流”为目标，恒大采取科学、前瞻、有效的人才战略驱动企业跨越式发展。

“团队一流”是恒大实现战略目标的保证。在人才战略上，恒大在2006年决定向全国拓展之前，就通过高标准、适度超前的人才引入机制和科学、完善的内部培养机制储备了大量优秀人才。在人才选拔上，开辟校园招聘、社会招聘、海外引进等渠道，广纳贤才，严格筛选，大浪淘金。在人才开发上，建立了全方位、系统化的培训体系，实施引导式入职培训、“一对一”导师制见习培养、针对性岗位培训、专业化证书培训、体验式轮岗培训、福利式学历培训等。恒大充分发挥薪资保障和绩效考核双重作用，实现人才结构优化配置。

恒大 95% 以上工程技术及管理人员为大学本科及以上学历，管理团队平均房地产开发管理经验 22 年以上，其中教授 1 人，博士生导师 1 人，博士 3 人，硕士 11 人。一支高素质、执行力超强的铁军队伍，成为恒大持续稳健发展的强有力保障，更是恒大最引以为傲的竞争优势和实力所在。从 2009 年到 2016 年，恒大销售额从 303 亿增长至 3 733.7 亿，年均复合增长率达 43.2%，为提升人居价值、推动城市建设和社会可持续发展做出了贡献。

资料来源：恒大官网，<http://www.evergrande.com>，经编著者整理。

讨论：恒大集团的跨越式发展能够带来哪些启示？

第二节 人才的素质特征

随着科学技术不断发展，互联网浪潮席卷全球，大数据、云计算、物联网使得组织的运作模式和价值网络等都在发生着明显变化。外部环境的不确定性与日俱增，组织只有具备优秀的人才才能应对挑战并赢得可持续发展。但是，对于组织而言，什么样的人才是人才？人才应该具有哪些素质特征？如何识别人才？如果这些基本的问题不能得到令人满意的回答，尊重人才、关心人才、爱护人才、培养人才就会成为一句空话。

一、人才释义

“人才”一词，最早见于《诗经·小雅》注中：“菁菁者莪，乐育才也。君子能长育人材，则天下喜乐之矣。”中国古代的人才大多冠以“贤”“能”“士”，即指有德行、有才干的人。由于特定历史条件的限制，大家对人才问题的研究还不是很深入，对“人才”内涵认识比较模糊。国外关于人才的研究文献中，早期多用“gifted person”和“genius”，指具有天赋的人和才能杰出者。随着人才内涵的日益丰富，如今更倾向于用“talent”来指代人才。

人才概念是一个不断发展的过程，我国社会对人才的想法大致有这么四种观点：

(1) 才能中心论。认为“人才是有潜在能力的人”“人才是指有特殊才能的人”“谁能解决问题谁就是人才”等，这类观点将才能视为人才的本质和唯一判断标准。

(2) 杰出程度论。认为“人才是指出类拔萃的人”“人才是指才能和贡献两方面都较杰出的人”“人才是人之优秀者”，这类观点认为人才的本质在于杰出性。

(3) 价值高低论。所谓人才是与常人在价值上相比较而言的，“是对现代化建设做出贡献的人”，其分野的标志是有无“创造性劳动”。

(4) 文凭职称论。我国的人事行政部门曾将具有中专以上学历和具有技术员以上专业技术资格的均纳入人才统计的范畴之内。20 世纪 80 年代我国甚至出现“文凭热”，文凭成为衡量人才的基本依据。

我们认为，前面三类说法尽管有一定的合理性和可取之处，但都是从某一个角度去审

视人才，不够全面，特别是忽视了人才的方向性和在精神领域的作用；第四种说法尽管对人才的范围有非常清晰的界定，便于统计，但是容易以偏概全，明显不够科学。我国2010年颁布的《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》对人才的定义做出了权威规定：人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会做出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才是我国经济社会发展的第一资源。这也是本书所采用的定义。这个定义表明，人才有三大标志：一是具有专业知识或专门技能，二是进行创造性劳动，三是为社会做出贡献。如图1.3所示。

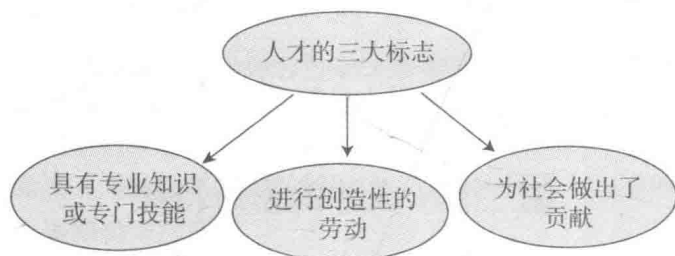


图 1.3 人才的三大标志

二、人才应具备的通用素质

人才是人力资源中能力和素质较高的群体。人才应该具备哪些通用素质，可以说是仁者见仁，智者见智。有人认为人才素质包括德、才、学、识、体，有人认为人才素质结构包括生理因素系统和心理因素系统，还有人认为人才素质由品德素质、智能素质、非智力素质和身体素质四个部分组成。这些研究有助于建立合理的素质结构，但容易与普通劳动者应具备的素质相混淆。我们认为，人才应具备的通用素质主要体现在以下四个方面，见图1.4。

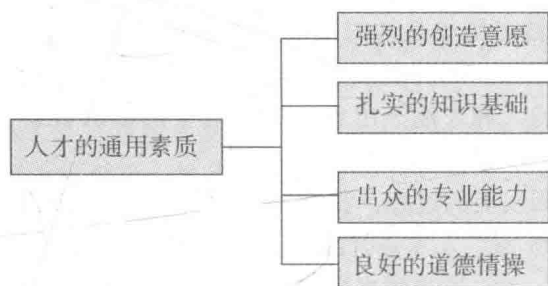


图 1.4 人才的通用素质

(1) 强烈的创造意愿。创造性劳动是人才区分普通人的重要标志，开展创造性劳动关键是要具有创造力。而创造意愿是人们产生创造力的出发点、内在驱动力和前提。人才运用创造力从事创造性劳动，首先就要有强烈的创造意愿。创造意愿主要源自个体的好奇心、探索性、冒险精神、责任感和征服欲，强烈的创造意愿是人才成功所不可或缺的核心素质。

(2) 扎实的知识基础。知识是人类来自社会实践的认识成果，是客观事物属性和联系在人脑中的反映。人才，首先是有相当知识积累的人，无知无识断难称其为人才。知识是