

人员测评 科学教程

陆红军 著



源 出 版 社

人才管理学丛书

人员测评科学教程

陆红军 著

能源出版社

1988年

人才管理学丛书编委会成员

主 编	王通讯		
副主编	徐永昌	杨家驹	
编 委	王通讯	王金祥	林孝诚
	郑慕琦	杨家驹	徐永昌
	彭和平	彭剑峰	董克用

人员测评科学教程

陆红军 著

能源出版社出版 新华书店首都发行所发行

涑水东风印刷厂印刷

787×1092 1/32开本 6 印张 127千字

1988年3月第一版 1988年3月第一次印刷

印数：1—3,000

书号ISBN7—80018—084—0/Z 定价 2.30元

编 者 的 话

为了适应我国政治、经济体制改革的需要，提高广大组织、人事干部、科技管理干部及其领导者的管理水平，促进我国干部队伍的四化建设，国家科委人才资源研究所、中国人才研究会、中国人才资源开发基金会决定联合开办全国人才管理函授班。这对改进人才管理水平，提高人才管理队伍的素质，将产生积极作用。

我们邀请有关专家、学者编写了一套人才管理学丛书作为全国人才管理函授班的教材。丛书包括《人才学概论》、《人事与劳动管理》、《行政管理学教程》、《人事心理学》、《管理学概论》、《公文写作与管理》、《组织行为学简明教程》、《科技人才管理》、《人员测评科学教程》、《中国人才思想简史》等。

该套丛书内容翔实、资料新颖、实用性强。可作为各级组织部门、劳动人事部门、科技管理部门、行政管理部门以及各企事业单位的有关人员在岗学习资料，对他们增加专业知识、提高工作质量和工作效率，将大有裨益。

参加丛书编写的同志有：王晓进、卢蜀平、孙 彤、李沂、李树喜、陆红军、陆国泰、林孝诚、赵凯农、梁开广、梁林德、崔振凤、曾 强、彭和平、彭剑峰、董克用等。

本套丛书在编辑过程中得到有关单位的指导和帮助，谨

致谢意。

由于编者水平和经验有限，肯定会有不少错误和欠妥之处，恳请读者指正。

人才管理学丛书编委会

1988年2月

目 录

第一章 人员测评和人事管理现代化	(1)
第一节 什么是人员测评	(1)
一、人员的含义	(2)
二、功能的含义	(4)
三、测评的含义	(6)
第二节 人员测评科学的研究内容和其它 学科的关联	(7)
一、人员测评研究的内容及其方法	(7)
二、人员测评工程与邻近学科的关系	(8)
第三节 我国人员测评的现状	(12)
一、我国现代人员测评的兴起	(12)
二、我国现代人员测评的特点	(13)
三、我国现代人员测评在人事管理中 的作用	(15)
第二章 人员测评的科学原理和各种技法	(19)
第一节 个体差异的原理	(19)
一、差异的必然性及其分类	(19)
二、差异量和诊断量	(21)
三、个体差异和人事管理	(22)
第二节 测量与评定结合的原理	(26)
一、测量—评定的构成因素	(26)

二、测量—评定原理的特性	(35)
第三节 定性和定量结合的原理	(37)
一、定性和定量的概述	(38)
二、定性和定量原理的实质	(46)
第四节 人员测评的各种方法和技术	(47)
一、主观测评系统和客观测评系统	(47)
二、工作考绩制种种	(49)
三、心理测验简介	(56)
四、情景模拟技术	(65)
第三章 测评的要素设计	(77)
第一节 要素的结构和设计程序	(77)
一、要素的结构	(77)
二、要素设计的一般程序	(80)
第二节 要素设计的方法	(87)
一、设计的类型	(87)
二、设计的方法	(88)
第三节 要素的综合和简化	(95)
一、经验估计的方法	(95)
二、科学统计的方法	(97)
第四节 各类人员测评要素的基本模式示例 ...	(103)
第四章 测评标准的编制	(105)
第一节 测评标准的三因素	(105)
第二节 各种测评标准和实例	(106)
一、各种测评标准的主要特征	(106)

二、实用测评标准参考模式示例	(116)
第五章 测评的计量方法	(119)
第一节 非标准量表计分法和标准量表计 分法	(119)
一、非标准化量表计分法	(119)
二、标准化量表计分法	(120)
第二节 综合计分法	(125)
一、纵向综合计分	(125)
二、横向综合计分	(126)
三、纵横综合计分	(127)
第三节 加权的类型和方法	(134)
一、总体加权法	(134)
二、结构加权法	(136)
三、要素加权法	(138)
四、对各种加权方法的评价	(142)
第四节 误差调整的方法	(144)
一、调整随机误差的剔除坏值法	(144)
二、调整系统误差的平衡系数法	(146)
三、调整误差的注意事项	(147)
第六章 测评的合理组织	(149)
第一节 测评期限安排法	(149)
一、期限长短的安排	(149)
二、期限形态的安排	(151)
第二节 测评次数确定法	(151)

第三节 测评时机选择法	(153)
一、回避法	(153)
二、快速法	(154)
三、混合法	(154)
第四节 多种测评角度的组织方法	(155)
一、立体法	(155)
二、侧面法	(157)

第七章 测评结果的解释与信度和效度 (159)

第一节 测评分数的解释和应用	(159)
一、顺序法及其应用	(159)
二、能级法及其应用	(160)
三、特征法及其应用	(165)
第二节 侧面图的解释和应用	(167)
一、侧面图的特征和分类	(167)
二、侧面图的解释方法	(171)
第三节 测评信度和效度的鉴定	(174)
一、测评信度的鉴定方法	(174)
二、测评效度的鉴定方法	(177)
三、影响测评信度和效度的各种因素	(181)

第一章 人员测评和人事管理现代化

第一节 什么是人员测评

人员测评科学，就是运用多学科原理和多种方法、技术，对各类人员的德、智、能、绩诸功能进行定性和定量相结合的测量与评定。因此，也称为人员功能测评。人员功能测评属于现代人力资源管理学科领域，是人事管理现代化的基础工作。实践证明，它也是实现人事考核制度科学化的有效途径之一。

现代科学技术史上，常常出现这样的现象：当任何一种新的方法问世时，总有人支持、赞成，也有人怀疑、反对。物体和产品的功能可以测量，已成为一般人的常识，人员功能也可以测量，却是一件新鲜的事物。于是，在人们了解它的内容和作用后，许多人举手赞成，积极推行。但也有这样两种盲目的态度：有的不加思索地表示怀疑；有的则将某一种方法视为人员测评的唯一方法。这两种看法尽管无损于人员测评，却也无益于人员测评。因为，这说明他们不了解人员功能测评的基本概念。

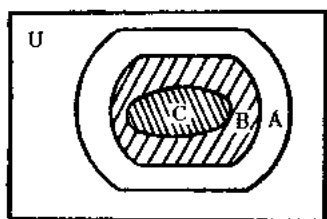
人员功能测评作为一门科学和技术，有它特定的概念和概念体系。这些概念是人类从事自身功能测评活动的经验总结和理论探讨，是对人员功能测评有关范畴本质特征的抽象

和概括。因此，研究人员功能测评的概念，对于人员功能测评的普及和提高，有着重要的意义。人员功能测评诸概念中，最基本的概念是“人员”、“功能”和“测评”。

一、人员的含义

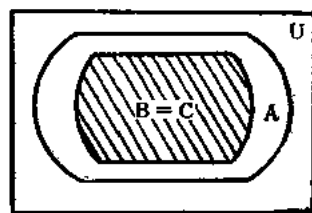
这是人员功能测评体系中最基本的概念，也就是关于功能测评的对象问题。

首先，要搞清楚人口、人员和人力资源三者之间的关系。人口，包括一切有劳动能力和无劳动能力的人，且不受年龄和健康因素的限制；人员，主要指各行各业中的在职者，即具有劳动能力而且在工作的人；人力资源，则指“限于工作年龄内有劳动能力的人数以及在就业年龄前和在退休年龄后而实际上在工作的人数”^①如果用普通集合的法则来描述人口（A）、人力资源（B）同人员（C）的关系，即如图1～1（a）所示。



(a)

图1～1 人口、人力资源
同人员的集合(a)



(b)

图1～2 人口、人力资源
同人员的集合(b)

^① 【苏】H·A·伊万诺夫等《劳动经济学》，生活·读书·新知三联书店1981年版，第370页。

可见，人员属于人口的组成部分（人口学中的经济活动人口），但它不包括尚未具劳动能力的婴幼儿少年和丧失劳动能力并退离工作岗位的老弱病残。从这一意义上说，人员是人力资源的主体。

另外，人员同人力资源在时间上有着广泛的联系。因为，所有的人力资源都是过去人口中的婴幼儿少年和将来人口中的退休老年。从广义上讲，人员功能测评的对象应包括各行各业的干部、专业技术人员和一般职工以及具备劳动能力的待业者和退休离休人员，也就是说，等于人力资源的全体。据此，若用集合法则来描述人口、人员与人力资源三者关系，即如图1~2（b）所示。

从上图告诉我们，人员的概念无论属于人力资源的主体或全体，都不改变它在整个人口体系中的核心地位。我国有十亿人口，人力资源丰富，建立一门评价各类人员的工程，对于社会主义精神文明和物质文明建设，意义何等重要！

其次，要搞清楚人员与人才之间的关系。近年来，我国人才学研究者提出了广义人才和狭义人才的概念。狭义的人才是指对“社会发展和人类进步进行了创造性劳动的人”，主要包括智能较高，贡献较大的人；才能超众或有潜在才能的人；出类拔萃的人。广义的人才概念则更为全面，包括“人民当中各行各业的有能力的人”^①，范围更扩大了。而人员的概念就是指各行各业中有劳动能力的人。他们各在其位，各司其职，各尽所能，在不同岗位上为社会主义建设作出贡献，是对社会和对人民的有用之才。换言之，广义的人才就是人才概念的扩展。从这一意义上认识人员的内涵以及

^①钱学森《论系统工程》，湖南科学技术出版社，1982年版，第285页。

它同人才的关系，是我们研究社会主义条件下人事管理的基本出发点。

二、功能的含义

这是人员功能测评概念体系中的重要环节，也是理解其他概念的基础。

人员功能的概念不同于物理功能的概念。物理意义上“功”的概念由力和力的作用点在力的方位上的位移这两个因素构成；“能”的概念是指量度物质做功的本领的物理量，这都是针对物质而言的。

人员功能的概念也不同于价值工程中的功能概念。价值工程中的产品功能是指商品使用价值的特性的总和。如坚固性、实用性、美观性、安全性等等，这些都是物质属性的派生物。

人员功能的概念还不同于人体测量学中的功能概念。人体测量学是人类学的分支学科，主要用物理测量来描述人类的体质特征变异。例如人体骨骼的功能长（physiological length），是用量度物体的量具（如弯脚规）进行测量的。

人员功能的概念同人体生理学中的功能概念也不同。人体功能学是关于人的器官、神经、骨骼、肌肉等的生理机制与功用的科学。近年来，气功和某些特异功能的现象已引起许多研究者的注意，并有人作了初步的定量测试。这是关于人的潜力的“必然王国”，有待于多学科的深入研究。因此，目前暂且区别于人员功能的概念。

那么，人员功能概念的含义是什么呢？

我们先来看一下古代的人员功能概念。我国第一部传记

体断代史《汉书·杜钦传》中就有“观本行于乡党，考功能于官职”的记载，表明我国一千五百年前就已将功能作为能力、功绩的概念，实行对官吏考察功能的制度。在尔后的历代考核制度中，有许多史料支持这一观点，这里不一一赘述。

现代人员功能的概念从系统论、控制论的高度发展了古代学说：“可以把功能特性确定为系统，更确切地说亚系统在整个系统范围内有目的地活动的能力”，“应当注意到功能这个术语的三种意义（能力、进程和结果）。顺便说一下，意识概念也是在这三种意义上使用的”^①。

马克思主义学说从根本上揭示出了人员功能的本质“不是人的胡子、血液、抽象的肉体的本性，而是人的社会特质”^②，人员功能“实际上，是人的一切社会关系的总和”^③。“自觉的能动性”，“是人之所以区别于物的特点”^④。

根据马克思主义的观点，综合古代和现代的有关学说，我们可以清楚地看到，人员的功能包含了思想意识、能力水平以及工作成效等方面相互之间的有机联系，并且都是通过人的行为表现出来的。因此，我们可以用比较通俗的语言表达人员功能的概念，也就是劳动者的素质结构、智力结构、能力结构和绩效结构诸要素的有机组合及其相互作用的表现。

①〔苏〕尼·伊·茹科夫《控制论的哲学原理》，上海译文出版社，1981年4月第1版，第6页。

②马克思《黑格尔法哲学批判》，《马克思恩格斯全集》第一卷，人民出版社1956年版，第270页。

③马克思《关于费尔巴哈提纲》，《马克思恩格斯全集》第一卷，人民出版社1972年版，第18页。

④《毛泽东选集》第2卷，人民出版社1952年版，第445页。

三、测评的含义

测评包括测量和评定这两个过程。两者有区别：人员功能的测量是用多种测量技术和统计方法对人的功能或行为进行描述，而不管这一功能有多大价值；人员功能的评定则是应用这种描述并超出描述来确定功能或行为的价值。例如，某人的组织能力测量得10分，10分就是对他组织能力的客观描述，即回答他的得分是“多少”。而评定则是对他组织能力的主观判断，所回答的问题是“属于哪一等级”或“有多好”。两者共属于一个整体，这个整体包括多种方法和技术手段，如工作考绩，纸笔测验，心理诊断，专家面谈和情景模拟等；两者也有联系：测量和评定是事物的两个方面，相辅相成，互为一体。客观描述的测量离不开主观判断的评定；主观判断的评定要以客观描述的测量为依据。否则主观判断就将成为主观主义的判断。

在讨论了上述三个基本概念后（其他概念在以后各章中介绍），我们大体明确了人员功能测评是怎么回事，从而清楚地掌握这样一个基本定义：所谓人员测评或人员功能测评，就是对各类人员的德、智、能、绩进行定性和定量相结合的测量与评定。搞清楚基本概念，这仅仅是第一步。在我们进一步深入到它的内涵和外延中去研究探讨之后，就会看到这门科学具有宽实的理论基础和广阔的应用范围。

第二节 人员测评科学的研究内容和 其它学科的关联

人员测评科学的研究对象，就是有关人员功能测评过程中的原理、规律和方法。作为一门科学，它有别于具体的考核和测试工作，是对各行各业人事测评的总结和概括，并在人事管理的各个方面起着积极作用，对人事决策产生影响。

人员功能测评的研究范围是十分宽广的。它来源于各行各业的测评实践，接受实践的检验，并指导各行各业的人事考核。近年来，随着我国经济体制改革和劳动人事制度改革的发展，人员功能测评试行的领域也在扩展。例如，测评实践刚开始时，主要在经济领域（工业企业、商业企业等）和科研领域，可是，现在已向教育领域（学校）、党政机关和军事部门扩展，从而丰富着测评的理论和方法。

一、人员测评研究的内容及其方法

人员功能测评是以制定和实施测评的指标（即要素）标准，以及解释应用测评结果为主要内容的评价工程。人员功能测评的研究内容，主要包括以下各个方面和各个环节：

1. 研究人员测评工程的基本原理和方法论。
2. 研究人员测评工程的结构、要素以及它们的内在关系，也就是研究各行各业的测评指标体系和设计指标的原理与方法。
3. 研究人员测评工程的多种技术标准、计量方法、实测方法和评价方法。这就是研究测评标准的制订、修改和管

理, 计量的一般数学模型, 实测的时间空间组织和测评角度, 以及结果的解释应用等原理与方法。

4. 研究人员测评工程各个子系统的相互联系与相互作用。这就是探讨从要素和标准的设计、编制、修订到执行、反馈、管理; 从计量的加权、计分到误差的校正、调整; 从测评的实施到结果的解释、应用等全过程中各环节的一般规律及其特点, 掌握各个子系统的主要内容和相互关系, 使测评工作更加符合客观规律。

5. 研究人员测评工程的可靠性和有效性。这就是探讨如何对测评量表进行信度与效度的鉴定, 提高测评的科学水平。

6. 研究人员测评工程的社会心理和思想教育。这就是探讨测评各个阶段中主测和被测双方的心理活动, 以及如何加强切实有效的引导启发, 使测评充分发挥开发人才的效用。

7. 研究人员测评工程的组织管理和人员培训。包括测评过程的组织和机构的组织, 测评人员的培训, 测评的普及与提高等。

可见, 测评工程作为一个系统, 它包含着一系列子系统, 如图 1 ~ 3 所示。

人员功能测评的研究内容, 构成了一个有理论基础和科学方法, 有特定对象和具体形式的科学体系。它的任务是指导人事考核工作沿着科学的轨道健康发展, 不断提高现代化水平, 促进我国人力资源的开发, 这也就是人员功能测评的研究目的。

二、人员测评工程与邻近学科的关系

人员功能测评属于现代人力资源管理学范畴。现代人力