

零距离上岗

高职高专人力资源管理专业系列规划教材

GAOZHIGAOZHUANRENLIIZIYUANGUANLIZHUANYEXILIEGUIHUAJIAOCAI

人员素质与 能力测评

主编 贾 斌 杜大为
主审 梁 超



STAFF QUALITIES
AND ABILITIES TEST



电子工业出版社

PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY

<http://www.phei.com.cn>



高职高专人力资源管理专业系列规划教材

GAOZHIGAOZHUANRENLIIZIYUANGUANLIZHUANYEXILIEGUIHUAJIAOCAI

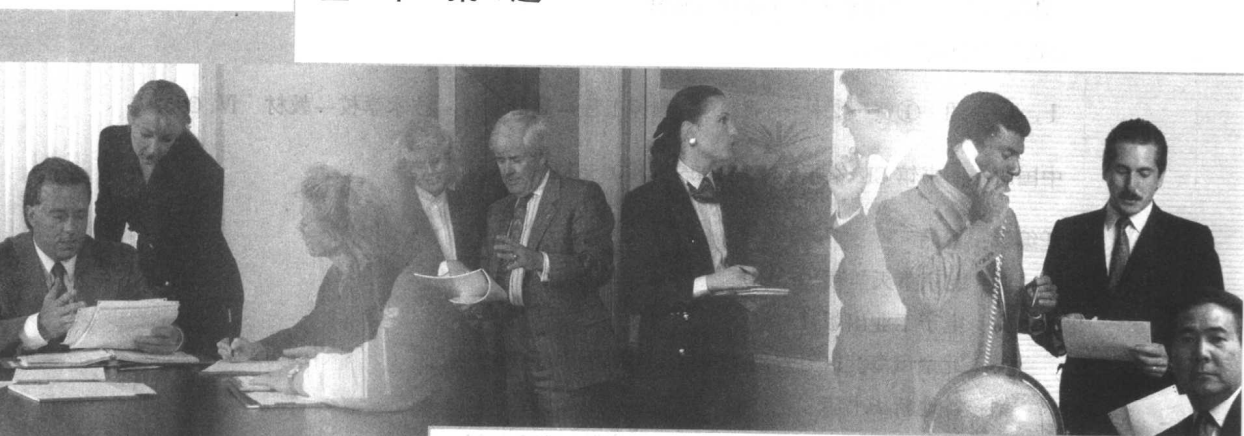
人员素质与 能力测评

主 编 贾 斌 杜大为

副主编 戴卫东 杨 雷 张 强

参 编 戴环宇 武丕才 张晓帆 何庆哲 罗远维

主 审 梁 超



STAFF QUALITIES
AND ABILITIES TEST

电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

内 容 简 介

本书是高职高专人力资源管理专业系列规划教材之一,在讲述必要的基础理论知识的基础上,为适应高职高专培养目标的需求,突出了人员素质与能力测评的技能与应用的内容,同时配以丰富的图示与表格以及案例分析。

本书分别对人员素质与能力测评的基本概念和基本理论、人员素质与能力测评指标体系、人员素质与能力测评工具、人员素质与能力测评类型、人格测验方法、能力测验、职业适应性测验、基本人事调查、基于工作情景的人员素质与能力测评类型、人员素质与能力测评的实施、网上测评、评价中心技术等进行了阐述。本书可作为高职高专人力资源管理专业的教材,也可作为社会力量办学机构与培训机构的培训用书,同时还可供人力资源管理从业人员参考用。

非经许可,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,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

人员素质与能力测评/贾斌,杜大为主编. —北京:电子工业出版社,2006.5

(高职高专人力资源管理专业系列规划教材)

ISBN 7-121-02486-1

I. 人… II. ①贾…②杜… III. 人员测评工程—高等学校:技术学校—教材 IV. C962

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 035513 号

责任编辑:晋晶

印 刷:北京市天竺颖华印刷厂

出版发行:电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

经 销:各地新华书店

开 本:787×980 1/16 印张:20.25 字数:375 千字

印 次:2006 年 5 月第 1 次印刷

定 价:29.00 元

凡购买电子工业出版社的图书,如有缺损问题,请向购买书店调换。若书店售缺,请与本社发行部联系。联系电话:(010)68279077。质量投诉请发邮件至 zlts@phei.com.cn,盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

高职高专人力资源管理专业系列规划教材编委会

主 任 唐 静

常务副主任 顾英伟

副 主 任 杨 光 杨 明 王志鹏 秦 毅 顾承红
赵良海

编 委 刘崇林 马 军 满海红 戴环宇 武丕才
张 强 田继恒

编 审 戴卫东 黎 明

出版说明

作为现代高等教育的重要组成部分，高职高专教育可说是与经济建设、劳动就业联系最紧密、最直接的。它承担着为高新技术转化、传统产业升级提供智力支持的重任，承担着提高劳动者的就业能力和创业能力、促进劳动就业的责任。近年来，我国高职高专教育有了很大的发展，为生产、管理、服务第一线培养了大批技术型、应用型专门人才，为我国经济发展和社会进步起到了重要的推动作用。

高职高专教育以培养高技能人才作为教学目标，因此，与普通本科教育相比，有自己鲜明的特点：①理论知识以“必需、够用”为度；②以市场需求为目标，以培养实际操作能力为核心；③实践教学在教学计划中占较大比重，注重学生职业能力的培养，实现“零距离上岗”，即学生毕业进入企业后，不再需要专门的上岗培训，直接就可以上岗，从而实现人才培养与上岗就业的零距离。

为了真正实现高职高专教育与上岗就业零距离的目标，许多高职高专院校正在进行逐步的教学改革，改革方案里提出要适当规模地控制基础理论课程教学的深度与广度，加强校内模拟实训室和校外实习基地建设，强化技能培训，熟悉岗位要求，增强学生择业就业能力，增加学生的就业机会。

教学改革，教材先行。为了推动我国高职高专教育教学改革向“以培养职业能力为中心，理论和实践并重”的方向发展，在国家教育部的指导下，电子工业出版社在全国范围内组织并成立了“全国高职高专教学研究与教材出版编委会”（以下简称“教学研究与教材出版编委会”），旨在研究高职高专教学目标、教学规律，以及与教学改革配套的教材建设，规划教材出版工作。教学研究与教材出版编委会的成员单位皆为教学改革成效较大、办学特色鲜明、办学实力强的普通高校、高等专科学校、高等职业学校、成人高等学校及本科院校主办的二级职业技术学院，而教材的编者和审定者则均来自从事高职高专和成人高等教育教学与研究工作第一线的优秀教师和专家。

教学研究与教材出版编委会根据《教育部关于加强高职高专教育人才培养工作的意见》的文件精神，以及上岗就业零距离的教学目标，规划了这套



“零距离上岗·高职高专系列规划教材”，力求能够反映高职高专课程和教学内容体系改革方向，按照突出应用性、实践性的原则重组系列教材结构；力求教材能够反映当前教学的新内容，突出基础理论知识的应用和实践技能的培养。教材中的基础理论以必需、够用为度，强调应用知识点的教学，在专业课程教材的内容设计上加强针对性和实用性；教材内容尽量体现新知识、新技术、新工艺、新方法，以利于学生综合素质的形成和科学思维方式、创新能力的培养，同时注重实训和实习环节，以提高学生的操作技能及与实际岗位的对接。规划教材覆盖了人力资源管理、财务会计、国际经济与贸易（国际商务）、物流管理、市场营销、金融保险、工程造价、商务英语等专业的基础课程和专业主干课程。这些教材全部按教育部制定的“高职高专教育基础课程教学基本要求”编写，在此基础上，这些教材在形式上加以创新，加入一些实际案例以及延伸阅读等内容，方便学生课下学习，拓宽知识面；同时，将主要的专业核心课程设计成教材和模拟实训二合一教学包；此外，电子工业出版社华信教育资源网上还提供教学课件以及习题答案免费下载等增值服务。上述规划教材适合于各类高等专科学校、高等职业学校、成人高等学校及本科院校主办的二级职业技术学院使用，计划在“十一五”期间陆续推出。

编写高职高专教材是一个新课题，希望全国高职高专和成人高等教育院校的师生在教学实践中积极提出意见与建议，并及时反馈给我们，以便我们对已出版的教材不断修订、完善，与大家共同探索我国高职高专教育的特点和发展道路，不断提高教材质量，完善教材体系，为社会奉献更多更新与高职高专教育配套的高质量教材。

全国高职高专教学研究与教材出版编委会

总 序

市场经济最基本的规则是公平竞争，优胜劣汰，实现资源在全社会的最优配置。众所周知，在所有资源中，人力资源是最重要和最特殊的，它是唯一具有创造力的资源，决定着市场经济的一切资源配置。因此，对于任何一个组织来说，人力资源规划、招聘、配置、开发、研究和管理都是极为重要的。如何对人力资源进行合理配置、准确评估、适当激励，充分发挥人的主观能动性，已成为当今管理学研究的重要课题。

高职高专是我国高等教育和职业教育的重要组成部分，是培养职业化技能型人才的摇篮。随着我国经济体制改革的深化和市场经济的迅猛发展，社会对高职高专人才的需求越来越旺，各行各业需要高素质的劳动者，呼唤高质量的职业教育。当前我国生产服务第一线技能型人才，特别是高技能人才严重不足。据国家有关部门统计，全国城镇从业人口中技能型劳动者仅占32.9%。劳动者技术等级偏低，技师和高级技师仅占4%。从世界各国工业化进程来看，工业化中期对技能型劳动者有着巨大的需求，是职业教育发展的黄金时期，许多国家都把发展职业教育作为推进工业化的重要举措。在经济全球化日益发展的今天，许多工业化国家依然把发展职业教育作为提高综合国力和竞争力的重要途径。

强化高职高专院校学生实践能力和职业技能的培养，要以提高学生的技能水平为核心，深化教育教学改革，加强实践环节教学，使学生适应职业岗位的要求。教材是体现教学内容和教学要求的知识载体，是进行教学的基本工具，是提高教学质量的重要保证，是培养人才必不可少的基础和前提。为此，我们在进行了广泛深入的调查研究的基础上，从当前高职高专教学实际需要出发，充分考虑劳动就业与市场需求，同时又与国家职业资格证书考试相衔接，规划了这套教材，包括以下9本：《人力资源管理基础》、《人力资源规划》、《员工薪酬福利管理》、《劳动关系管理》、《人员素质与能力测评》、《绩效考评》、《人才招聘与配置》、《人力资源培训与开发》及《人力资源管理实用文案》。本套教材是高职高专学生走向社会，实现零距离上岗不可多得的教科书，同时也适合作为社会力量办学机构与人才培训机构的培训用书，还可



供社会各界从事人力资源管理工作的人员参考阅读。

本套教材特色如下：

一是充分反映了当代人力资源理论研究与实践应用的最新成果，融会了国家最新颁布的相关政策和法律法规，在内容和体系上切合高职高专教学实际，系列完整，能够满足教学急需。

二是改变了过去重理论轻实践、重学历少技能的弊端，将学历教育和岗前技能训练有机结合，将职业专业化培训与定向培养有机结合。

三是在保证必要的专业理论知识的基础上，突出了案例教学，强调了学生分析问题、解决问题能力的培养，实用性、操作性较强。

在编写过程中，编者借鉴和吸收了国内外专家学者的最新科研成果，同时也参阅了大量相关书籍和资料，在此谨向原作者表示深深的谢意！

由于编者水平有限，加之时间仓促，本书疏漏之处在所难免，恳请专家、同行和广大读者批评指正。

唐 静

高职高专人力资源管理专业
系列规划教材编委会主任

2006年1月

前 言

人员素质与能力测评是指测评主体采用科学的方法,收集被測者在主要活动领域中的表征信息,针对某一素质与能力测评目标做出量值与价值的判断过程;或直接从表征信息中引发与推断某些素质与能力特征的过程。人员素质与能力测评是一个系统工程,主要是为了使人才资源配置更加科学合理,为领导者进行人事决策提供科学依据;推动人才开发,发现优秀人才和稀缺人才,做到人尽其才,才尽其用;调节人才市场,合理配置社会人才资源,使市场需求与合理配置有机结合;为个人选择合适的职业服务,有利于实现自我发展,促进个人素质与能力的提高,从而推动和谐社会的建设。

本书以人员素质与能力测评的内容和职能为主线,分别就人员素质与能力测评的基本概念和基本理论、人员素质与能力测评指标体系、人员素质与能力测评工具、人员素质与能力测评类型、人格测验方法、能力测验、职业适应性测验、基本人事调查、基于工作情景的人员素质与能力测评类型、人员素质与能力测评的实施、网上测评、评价中心技术等进行了阐述。

本书的编写立足于高职高专培养目标的需要,在讲述必要的基础理论知识的基础上,采用了图示与表格及案例分析的方法,突出了有关人员素质与能力测评的技能和应用的内容;从体系结构上,强调了从接受逻辑的角度并结合人员素质与能力测评的活动实践过程来安排章节,以方便学生学以致用;从内容上,力求反映近年来人员素质与能力测评理论和技术的新发展,特别是一些较为成熟的新思想、新理念、新方法。根据教学的需要,对学生应当掌握的重点与难点及一般理解的知识也各有侧重。本书是高职高专人力资源管理专业系列规划教材之一,既可作为相关专业的教辅书,也可供人力资源管理从业人员自学使用。

本书由贾斌(东北制药集团)、杜大为(沈阳大学)任主编,戴卫东(沈阳工业大学)、杨雷(沈阳师范大学)、张强(沈阳化工学院)任副主编。参编人员有戴环宇(沈阳理工大学)、武丕才(沈阳师范大学)、张晓帆(中捷机床有限公司)、何庆哲(辽宁省人才中心)、罗远维(沈阳沈海热电有限公司)。具体写作分工如下:杜大为(第1章、第5章)、戴卫东(第2章、7.2节)、杨雷(第3章)、张强(第9章、7.1节)、戴环宇(第4章、第8章)、武丕



才(第6章)、张晓帆(第10章)、何庆哲(第11章)、罗远维(第12章)。本书由梁超(辽宁广播电视大学)任主审。戴卫东、杨雷、张强协助主编做了大量工作。

受时间和水平所限,书中难免会有错误和不妥之处,敬请专家和读者不吝指正。

编 者

2006年1月

高职高专经管规划教材

人力资源管理专业系列规划教材

- 从高职高专教学实际出发,与国家职业资格证书考试衔接
- 融汇最新相关政策和法律法规,借鉴吸收国内外最新科研成果
- 内容体系切合高职高专教学实际,系列配套,能解决教学急需
- 学历教育与岗前技能训练结合,职业专业化培训与定向培养结合
- 突出案例分析,注重理论与实践结合,实用性、操作性较强

21世纪高职高专规划教材·经济管理核心课程

- 以大量的应用型院校师生为目标读者,以培养应用型与实用型人才为目标,强调教材为读者对像、为培养目标服务
- 针对高职高专学生的接受能力、培养目标及由3年制向2年制过渡的趋势。
- 在内容构建上,将学位教育与职业资格证书考试相结合,满足学生获得双证的需求。
- 文、图、表有机结合,使教材具有很强的可读性,同时便于学生理解与记忆。
- 配套PPT及习题解答可在电子工业出版社华信教学资源网查询下载网址:
www.hxedu.com.cn
- 第1版广受好评,曾多次重印,现已有部分修订升级,并不断充实系列。

以上图书各大新华书店均有售,或按如下地址咨询:

北京万寿路173号信箱电子工业出版社世纪波公司(北京市万寿路南口金家村288号华信大厦)

邮编: 100036 电话: 010-88254199 E-mail: sjb@phei.com.cn

目 录

第 1 章 人员素质与能力测评的基本概念和基本理论

1.1 人员素质与能力测评的基本概念	1
1.1.1 素质的概念、构成及特征	3
1.1.2 能力的概念、构成及特征	5
1.1.3 人员素质与能力测评的概念及特点	7
1.2 人员素质与能力测评的作用和意义	9
1.2.1 人员素质与能力测评的作用	10
1.2.2 人员素质与能力测评的意义	12
1.3 人员素质与能力测评的基本理论	13
1.3.1 职务差异原理	14
1.3.2 个体差异原理	17
1.3.3 人一岗匹配原理	18
1.3.4 素质与能力可测性原理	19
本章重点概念	20
复习思考题	20
调查研讨题	20
案例分析	21

第 2 章 人员素质与能力测评指标体系

2.1 人员素质与能力测评指标和指标体系	23
2.1.1 人员素质与能力测评指标和指标体系的概念	24



2.1.2 人员素质与能力测评指标的构成	25
2.1.3 人员素质与能力测评指标体系的构成	27
2.2 测评要素的设计	28
2.2.1 测评要素设计原则	32
2.2.2 测评要素设计方法	33
2.2.3 测评要素的模式	36
2.3 人员素质与能力测评指标体系构建的步骤	41
2.3.1 人员素质与能力测评指标体系的确定	42
2.3.2 人员素质与能力测评指标权重的确定	44
2.3.3 人员素质与能力分数和计量标准	46
本章重点概念	47
复习思考题	47
调查研讨题	47
案例分析	47

第3章 人员素质与能力测评工具

3.1 人员素质与能力测评工具的测量学标准	55
3.1.1 信度	58
3.1.2 效度	60
3.1.3 难度与区分度	62
3.1.4 标准化与常模	63
3.1.5 效标和基于效标的解释	69
3.1.6 构想和基于构想的解释	70
3.2 人员素质与能力测评工具的设计	72
3.2.1 人员素质与能力测评工具的设计程序	73
3.2.2 测题的设计和测量的编制	77
3.3 人员素质与能力测评工具组合	80
3.3.1 人员素质与能力测评工具组合概述	82



3.3.2 管理目的不同的人员素质与能力测评工具 组合设计	84
3.3.3 对象不同的人员素质与能力测评工具组合设计	86
3.3.4 企业行业特征不同的人员素质与能力测评工具 组合设计	89
本章重点概念	90
复习思考题	90
调查研讨题	91
案例分析	91

第 4 章 人员素质与能力测评类型

4.1 人员素质与能力测评类型的划分	94
4.1.1 选拔性素质与能力测评	95
4.1.2 配置性素质与能力测评	97
4.1.3 开发性素质与能力测评	98
4.1.4 诊断性素质与能力测评	99
4.1.5 考核性素质与能力测评	100
4.2 心理测验	102
4.2.1 心理测验的概念和特点	102
4.2.2 心理测验的作用和局限性	104
4.2.3 心理测验的种类与基本要素	105
4.3 人格测验	107
4.3.1 人格测验的概念及存在的问题	107
4.3.2 人格测验的种类	109
本章重点概念	111
复习思考题	111
调查研讨题	111
案例分析	112



第5章 人格测验方法

5.1 自陈量表	115
5.1.1 卡特尔十六种人格因素测验 (16PF)	119
5.1.2 明尼苏达多相人格测验表 (MMPI)	125
5.1.3 艾森克人格问卷 (EQP)	128
5.1.4 加州心理测验调查表 (CPI)	129
5.1.5 迈尔斯—布瑞格斯类型诊断量表 (MBTI)	133
5.1.6 人格自陈量表的评价	143
5.2 投射测验	144
5.2.1 投射测验的假设与特点	145
5.2.2 投射测验的分类	146
5.3 评定量表和情景测验	148
5.3.1 评定量表	149
5.3.2 情景测验	151
本章重点概念	152
复习思考题	152
调查研讨题	152
案例分析	152

第6章 能力测验

6.1 一般能力测验	156
6.1.1 一般能力测验概念	157
6.1.2 智力测验的种类	157
6.1.3 对智力测验结果的解释	159
6.1.4 一般能力测验的各种量表	161
6.1.5 人员招聘常用的智力测验	164
6.1.6 智力测验的局限性	166
6.2 能力倾向测验	166
6.2.1 能力倾向测验概述	168



6.2.2 招聘选拔中常见的一些能力倾向测验	171
6.3 管理能力测验	173
6.3.1 管理能力测验概述	175
6.3.2 数量能力分析测验	176
6.3.3 逻辑推理测验	176
6.3.4 敏感性与沟通能力测验	177
6.3.5 创造力测验	178
本章重点概念	179
复习思考题	179
调查研讨题	179
案例分析	180

第 7 章 职业适应性测验

7.1 需求测验和动机测验	183
7.1.1 需求测验	187
7.1.2 动机测验	189
7.2 职业兴趣测验	190
7.2.1 斯特朗—坎贝尔兴趣调查 (SCLL)	193
7.2.2 库德职业兴趣调查	194
7.2.3 霍兰德职业兴趣理论	195
本章重点概念	198
复习思考题	198
调查研讨题	198
案例分析	199

第 8 章 基本人事调查

8.1 个人情况调查	201
8.1.1 个人简历	205
8.1.2 用人单位设计的申请表	207



8.1.3 电话调查	210
8.1.4 商业发信调查	211
8.2 组织状况调查	212
8.2.1 组织健康度测试	213
8.2.2 组织绩效评定	214
本章重点概念	215
复习思考题	215
调查研讨题	215
案例分析	215

第 9 章 基于工作情景的人员素质与 能力测评类型

9.1 公文筐测验	217
9.1.1 公文筐测验的概述	222
9.1.2 公文筐测验的考察内容和题目设计	223
9.2 无领导小组讨论	225
9.2.1 无领导小组讨论的概述	230
9.2.2 无领导小组讨论的特点、障碍和形式	230
9.2.3 无领导小组讨论的实施	232
9.3 面试	234
9.3.1 面试的概述	235
9.3.2 面试的特点和流程	237
9.3.3 面试的技巧	241
本章重点概念	244
复习思考题	244
调查研讨题	244
案例分析	244