

SHIJIAN JINENG KECHENG XILIE JIAOCAI

实践技能课程系列教材



人才测评方法与应用

Rencai Ceping Fangfa Yu Yingyong

冯立平 主编



立信会计出版社
LIXIN KUAJI CHUBANSHE

实践技能课程系列教材

人才测评方法与应用

冯立平 主编

立信会计出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才测评方法与应用/冯立平主编. —上海:立信会计出版社, 2006. 3

ISBN 7-5429-1618-1

I. 人… II. 冯… III. 人员测评工程-教材
IV. C962

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 013803 号

出版发行	立信会计出版社
经 销	各地新华书店
电 话	(021)64388409 (021)64391885(传真) (021)64695050
网上书店	www.Lixinbook.com (021)64388132
地 址	上海市中山西路 2230 号
邮 编	200235
网 址	www.lixinaph.com
E-mail	lxaph@sh163.net
E-mail	lxzbs@sh163.net (总编室)

印 刷	立信会计常熟市印刷联营厂
开 本	787×960 毫米 1/16
印 张	14.75
插 页	2
字 数	291 千字
版 次	2006 年 3 月第 1 版
印 次	2006 年 3 月第 1 次
印 数	3 000
书 号	ISBN 7-5429-1618-1/G·0037
定 价	23.00 元

如有印订差错 请与本社联系

关于社会教育的几个基本观点 (代序)

商红日

“实践技能课程系列教材”丛书是我们将社会教育付诸实践的部分体现。开设实践技能课程,本意是将专业的实际操作技能和综合素质培养与社会教育活动相结合,探索应用性文科学生学习能力、实践能力和创新能力培养的新路径。

我们认为,社会本身就是一种无限的教育资源,大力开发这种教育资源是发展学校教育、全面提高学生素质、重点提高学生核心能力的方向与重要途径。社会教育(或社会实践教育)是开发这种教育资源的基本方式与路径。

这里所指的社会教育是纳入本科培养计划,作为本科应用型人才培养的基本手段和大学教育的有机组成部分而实施的教育过程。这一教育过程将学校和社会、课堂与工作场所以及学生、教师与工作实务衔接起来,开发社会活动这种教育资源,全面发展学生素质。具体说,有以下三层含义:

其一,通过有计划、有组织的社会服务、社会观察、社会调研等活动,强化大学生的社会化教育。我国新入学的大学生其社会化过程存在着明显的缺陷,主要表现为没有形成完整的“社会”概念,社会经验十分贫乏,对社会的理解片面,社会沟通和社会交往等行动能力不强。在大学阶段必须引入社会教育环节,通过这样的教育过程,完善社会化的内容。

其二,通过“小课堂”与“大课堂”的衔接和一体化,将社会实践环节课程化、规范化,使社会实践活动的应用性教育内涵得到充分挖掘和体现,培养学生在社会实践方面的基本素质。也就是说,要将思想品德教育、业务与工作能力培养以及学生自身潜能的开发寓于社会实践中,达到育人的目的。开展有益的社会活动以加强大学生的社会教育,这是我国教育思想中的重要内容,所有高校都有自己的做法,并有许多成功经验。目前尚存在的难题是:如何发掘社会教育的内涵,发展其教育功能,实现校内校外、上课课后、学校与社会的有机衔接,达到教育的目标。这个问题仍然需要不懈地实验和探索来加以解决。社会实践作为教育的范畴,要符合教育的规律,有教育活动的特点,能够包含学习性、技能训练性、品德塑造性以及能力拓展性等等教育属性。因此,必须加强社会实践的课程化与规范

化,保证教学效果与质量。

其三,社会实践是教育过程,其中,教育的内容是有价值选择性的经过教学设计的社会活动,该教育过程贯穿于大学的完整教育期间,教育结果体现为学生的社会经验和专业技能的发展。

辩证唯物主义的认识论为社会教育提供了正当性的哲学基础。毛泽东在其名篇《实践论》中深刻概括了辩证唯物主义认识论的知行观,指出:“实践、认识、再实践、再认识,这种形式,循环往复以至无穷,而实践和认识之每一循环的内容,都比较地进到了高一级的程度。这就是辩证唯物论的全部认识论,这就是辩证唯物论的知行统一观。”^①这个原理应用到教育过程,就是学生的学习实践与学生的知识和能力获取的辩证运动过程,也是教师的教学实践与教学知识和能力增长的辩证运动过程。具体到社会教育的领域,就学生而言,通过各种有选择、有计划的社会参与,学生成为主体化了的客体。他们在获取社会知识过程中获得了主体性,而这恰恰是教育的重要目的。许多课程难以离开书本、课堂、教师,学生在形成专业基本素质过程中,这些课程也是非常重要的。但是,在这些课程的教育目标的实现过程中,学生只能是客体化的主体。而社会教育的不同特性就在于,它追求将客体化的主体变为主体化的客体。当社会知识或多或少地形成,学生的主体性也将或多或少地产生,教育的内涵也就随之逐渐展现出来。认识的规律就蕴涵在这个复杂的过程中。

社会认知理论也为社会教育提供了心理学的支持。按照该理论,个体的学习过程是一种社会化的过程,是主体行为、环境和认知的各种心理机制的交互作用过程。社会教育的理念强调开发社会本身所蕴涵的教育资源,挖掘社会活动的教育内涵,使学生以一定的社会参与行动进行观察式、反思式、体验式和实验式的学习,从而塑造和培养学生的社会认知能力、适应与理解社会的能力、应用书本知识的能力、与社会沟通的能力,这些能力就是实践能力。这种能力只能在学生的实际社会参与行动中形成。这种认识来源于社会认知理论,符合社会认知理论的一些基本原理。

我们对社会教育作出以下设计:

第一,按照教学过程来安排社会实践活动。基本要求是:

- (1) 以四年为限,在四年之内总体安排,使实践教育不断线。
- (2) 将基本的社会实践过程课程化,在教学计划中设立“实践技能课”板块,设相应的学分。
- (3) 编写社会实践技能课程系列教材,规范社会实践活动的内容、方法,实现课堂与社会活动的衔接,使大学生社会实践活动转变为教育活动。

第二,建立稳定的社会教育基地,开辟第二课堂。社会教育基地建立的原则是:符合

^① 《毛泽东选集》第1卷,人民出版社1991年版,296~297页。

社会教育的目标要求;能够提供有指导能力的基地人员为兼职导师,与校内教师共同指导学生的实践活动;具有稳定性;基地提供的实践活动能够在不同年级中重复和连续进行,具有系统性。

第三,改革已有的实践活动方式和相关课程,使所有的相关课程和实践活动一体化。主要包括:改革“职业生涯设计”课程;将相关证书培训纳入规范管理的范围;将毕业实习作为统一的社会教育的有机组成部分来安排,等等。

第四,与学生就业相联系,努力通过提高学生的全面素质来提升学生的竞争力,促进学生就业。

第五,实行项目管理与信息化管理,为求得实践教育的实效提供组织保证。

第六,制定滚动实习规范。

结合两年多的实践,我们对初步展开的社会教育作出以下思考:

首先,作为教学环节,纳入教学计划,设立专门的实践技能课程,这是保证社会教育取得实效的有效途径。改变社会教育仅作为一种社会活动的做法是一个具有突破意义的尝试。长期以来,社会活动难以精细化设计和管理,也缺乏监控手段和考核方法,更难以使其标准化,因而,其教育意义不能充分挖掘。纳入课程设置,有计划实施,并编写指导教材,课堂和社会一体化,这必将为社会教育的发展和增强其实效性开辟了一个有重要价值的途径。

其次,按照滚动实习的模式安排四年的社会教育,对于保持该种教育过程的系统性、连续性、教育性和有效性,进而达到教育目的是非常必要的。在初年级安排社会观察项目,由浅入深,逐年提高深度,社会性与专业性结合,思想性与技能性结合,这样设计,既培养学生的社会观察与思考能力,也训练学生的敏锐性和发现问题、解释问题的技能;既培养学生的公益心和社会责任感,也训练学生的职业感和与社会沟通的技能;既培养学生学会在社会参与中管理自己,也训练学生在实际活动中形成管理团队的才干。

再次,建立稳定的社会教育基地,开展有选择的社会教育活动,这是决定能否达到教育目标的关键环节。社会教育的选择性是一个关键问题。选择什么样的项目,做什么样的课题,这直接关系到能否求得实际成效。与此同时,能否稳定地、持续地从事某种可选择的项目与课题,同样是一个基本环节。这两个方面统一于社会教育基地的建立。这就是说,社会教育基地的标准应该从上述两个方面来考量,只有符合这两个方面的标准要求的基地,才可能为达到社会教育目标提供保障,奠定基础。

最后,进行科学管理,运用信息化手段管理,这是社会教育有序进行的重要保障。社会教育的组织和管理是一件复杂的工作。由于涉及社会、学校、教师、课堂、学生,也需要一些设备、资金,更需要进行系统化思考与精细化安排,因此,进行科学管理,特别是充分利用现代信息手段来管理是不可忽视的要件。设专人来持续开发、设计、管理,加强必要的投入,这些是社会教育所必需的。

当然,以下几个问题是需要我们在今后的社会教育活动中进一步思考和解决的:一是社会教育的科学化、教学化问题。作为一个完整的过程,社会教育虽然主要以社会为课堂,但其课程性和教学过程的规律与特点,以及这些规律和特点对指导教师的要求等等,还需要深入探索。二是社会部门对从事社会实践的学生的要求与作为一种课程对学生的要求更好衔接的问题。比如在提供志愿者服务时,社会实际部门并非将大学生看成为学生,而是一个提供志愿服务的公民,要求甚高。与此同时,学校教育的规则有时也与社会志愿服务在时间等问题上存在冲突,这些问题需要进一步研究解决。三是社会教育效果的考核问题。确定社会教育质量的标准,研制考核指标,使社会教育效果的考核具有客观性、科学性和准确性,这是目前国内尚未解决的课题,我们将在今后的探索中,尝试作出自己的回答。

前言

在如今人力资源已成为第一资源的时代,对人的素质测评已显得越来越重要。什么样的人适合什么样的工作,无论是从组织选人角度还是从个人职业发展角度,都是一个不可小视的环节。组织选错了人,不仅难以提高工作绩效,还可能带来负面损失;个人选错了工作,不仅影响自己的发挥,而且还会影响自己的终生发展。因此归根结底,就是要最大化地做到人与工作的匹配。这种匹配不是凭经验、凭感觉、甚至凭面相手相,而是要依据科学的人才测评。通过人才测评,就能知道一个人的性格、兴趣、能力、价值观等,进而不同要求的工作中选择最匹配的岗位。

本书编著的目的,既是为了满足社会组织与个人对人才测评知识的了解及实际操作的需要,也是为了向从事人才测评教学与培训的学校与机构提供一本实验性较强的教材。我们拥有上千例的测评实践经验,积累了大量有益的数据及案例,这为本书的编写提供了很大的帮助。书中大的理论框架吸取了国内国外的学术成果,在此表示感谢。而一些具体的观点、样表设计、操作细节很多来源于我们的测评应用实践,编入本书提供给大家分享。

目前人才测评分为两大类型:一是传统的心理测验,现在已实现了电脑化。电脑化以后大大降低了人才测评的成本,适应了大批量的测评,为人才测评的推广做出了贡献。二是现代的情景模拟测评,包括无领导小组讨论、文件筐处理、面试、角色扮演等。从应用角度来说,前者是从人本身出发,来预测人最适合什么岗位;而后者是从岗位出发,来选择合适的人。

为了让读者更全面地了解 and 掌握人才测评的理论及技术,本书分别对两大类型的测评方法进行了阐述。尤其是情景模拟测评,选择了目前在中高级人才选拔中最常用的测评方法——无领导小组讨论及文件筐处理做了专章的阐述,供大家参考。另外,为了突出本书在教学上的实践功能,每个章节后面我们特别设计了实验案例,供大家练习之用。这也是本书的特色之一。

目前在我国各省市建立的人才评价中心并不算多,绝大多数定位于商业应用,以赢利作为其运作的目的。由于缺少研究经费的投入,缺少测评专业人士的加入及缺少测评项目的科研开发等原因,许多人才评价中心并不能作为一个真正意义上的研究机构,因而难以担负起对人才测评理论的研究及人才培养的重任,而这恰恰是制约当前人才测评行业发展的瓶颈。

我国人才测评行业目前所面临的主要问题是:自主开发的测评工具少;缺少专业人才

培养机制;缺少人才测评理论方面的研究。

要解决上述问题,靠社会上那些以应用为主、以赢利为目的的测评中心或测评公司是不可能的。商业的目的决定了它们所追求的是利润最大化,通常不会再投入额外的资金去做测评研究及测评工具的开发。所以,我们需要建立一些专业的人才测评研究机构,特别是在高校。与社会上的商业测评机构相比,高校建立人才测评研究机构至少有以下几方面优势:

1. 高校拥有强大的科研人力资源,可以将不同学科的专家组合起来,共同对某些难题进行攻关,容易取得学术成果,解决人才测评在我国发展中的一些问题。

2. 高校拥有丰富的样本资源,大学生这一年龄段人格已经形成,无论是国外的还是自主开发的测评工具都具有验证的价值,还可以建立常模和样本库,所获取的成本比较低。

3. 高校在此方面的投入,可以获得科研、教学和应用三方面的回报。投资效益比起单纯以赢利为目的的商业公司要高。这就可以避免急功近利的短期行为,在科研、教学和应用三方面获取长效成果。

总之,建立人才测评研究机构,是促进我国人才测评事业发展的必然途径。一旦我们拥有一定数量且符合标准的人才测评研究机构,我国的人才测评事业就会进入一个黄金发展时期。

我们将在人才测评领域执著地探索下去,掌握最新技术,研究新的测评方法,与大家一起,推动人才测评事业在我国健康有序的发展。

参与本书编写的都是人才测评方面的专家及学者,有着多年的测评实践经验及学术研究成果。具体分工如下:

冯立平:主编,设计篇章结构,审定全书,编写第一章和第七章

李旭旦:副主编,编写第二章和第三章第一节、第二节,并审阅部分书稿

相正求:副主编,编写第九章和负责第八章中样题设计,并审阅部分书稿

刘晓春:编写第三章第三节

唐人洁:编写第四章

张文英、高飞:编写第五章和第八章

吴文艳:编写第六章和负责第九章中面试报告样本设计

苏萍:编写附录

由于学术水平有限,不妥之处难免存在,希望专家同行及读者多提宝贵意见。

最后,感谢上海师范大学商红日教授对本书的大力支持,感谢中智之通信息技术有限公司总经理王旭博士的鼎力合作。

冯立平

2006年3月

目 录

第一章 人才测评概述.....	1
案例 是选择人才测评,还是选择面相大师	1
第一节 人才测评的历史.....	2
第二节 人才测评的内容与作用.....	8
第三节 我国人才测评的现状	15
实验案例 瑞智人才公司开发测评工具的忧虑	20
第二章 人才测评指标体系设计	21
案例 美岛公司的内部选人测评	21
第一节 测评指标体系概述	22
第二节 测评指标的计量	27
第三节 测评指标的设计	31
实验案例 选谁做市场部经理	40
第三章 人才测评方法的选择	42
案例 对品牌经理的胜任力测评	42
第一节 人才测评方法概述	43
第二节 人才测评试题编制	47
第三节 人才测评方法组合	54
实验案例 对张凯应该如何测评	62
第四章 人才测评的信度与效度分析	64
案例 小王两次测评的疑惑	64
第一节 人才测评的信度	65
第二节 人才测评的效度	72
第三节 常模与抽样统计	77
实验案例 信度的计算	79

第五章 心理测验	81
案例 钢铁企业的员工职业生涯规划	81
第一节 心理测验概述	81
第二节 人格测验	83
第三节 能力测验	93
第四节 职业适应性测验	99
实验案例 航空集团公司招聘应届毕业生	103
第六章 招聘面试	105
案例 饮料公司的招聘面试	105
第一节 招聘面试概述	105
第二节 招聘面试过程	110
第三节 招聘面试技巧	124
实验案例 YC 公司的结构化面试方案设计	128
第七章 无领导小组讨论	130
案例 H 县后备干部选拔	130
第一节 无领导小组讨论概述	130
第二节 无领导小组讨论题目设计	135
第三节 无领导小组讨论实施	141
实验案例 宏伟公司无领导小组讨论测评方案设计	150
第八章 文件筐测验	152
案例 A 银行的文件筐测验	152
第一节 文件筐测验概述	152
第二节 文件筐测验的开发设计	158
第三节 文件筐测验的实施	162
第四节 文件筐测验结果的评分	167
实验案例 凌波特公司的文件筐测验设计	173
第九章 人才测评报告	174
案例 罗德职业咨询公司测评报告	174
第一节 人才测评报告概述	176
第二节 人才测评报告的撰写	180

第三节 常见的人才测评报告·····	183
实验案例 招聘财务经理的文件筐测验评分及报告撰写·····	196
 附录 人机对话测评系统的使用·····	200
案例 A 银行的职位聘任 ·····	200
一、结构管理 ·····	200
二、业务管理 ·····	207
三、进行素质测评 ·····	216
四、人机对话测验结果的解读 ·····	218
五、扩展题库 ·····	219
实验案例 电信企业的人机测评组卷过程·····	225

第一章 人才测评概述

案例

是选择人才测评,还是选择面相大师

C公司是一家台资企业,去年在广东投资建厂,生产自己研发的新一代家用小电器。公司虽然在许多大城市建立了销售部,但产品的市场销售情况不如当初预计的好。C公司聘请了一家知名的NK咨询公司前来诊断,NK咨询公司通过访谈调研,又做了抽样问卷,最后认为:来自中国台湾的销售总监虽说在销售理念上比较先进,但所设计的一套销售体制不太适合中国内地市场,没有获得大部分销售员工的认同,甚至产生抵触情绪。咨询公司建议,重新聘请一名熟悉中国内地市场的销售总监。

C公司领导层经过研究,决定采纳NK咨询公司建议。在报纸上刊登了招聘广告,一周内先后收到应聘简历几十份。C公司的人力资源部经过初步面试筛选,最后留下了5名候选人,要求NK咨询公司对他们进行一次人才测评,以决定其中谁是最合适的人选。NK咨询公司根据职位胜任力指标,设计了无领导小组讨论和文件筐处理两项情景模拟测评,最终选定了一位名叫刘雨的应聘者。

C公司总经理张一声在香港有许多朋友,得知他目前的困难处境,纷纷为他推荐人选,但由于香港人不属聘选范围,所推人选都没被张一声采纳。但其中一位的建议引起了张一声的兴趣。这位香港朋友向他推荐了一位面相大师,声称凡经此面相大师过目,就能知道此人是否适合职位,并列举了一些成功例子。张一声想,不妨让这位面相大师来“面视”一下5名候选人,以增加选人的保险性。面相大师在NK咨询公司测评报告递交后来到了C公司,5名候选人被面相大师逐一过目考察,最后应聘者史月乐被面相大师相中。面相大师认为他:面形圆,属于个性开朗、善于外交的人;额头起角,属事业型的相,应变能力很强,工作很细心;两耳下垂如珠,做事意志力强,会给公司带来财富。

面相大师的结论让张总迷惑起来,因为面相大师推荐的史月乐正是NK咨询公司最想淘汰的人选。测评数据显示,他的决策能力、影响力、团队管理能力是5人中得分最低的;而NK咨询公司推荐的刘雨则被面相大师看来是最不可靠的。因为刘的眉毛间距狭窄,非常骄傲;招风耳,性格固执,人际关系差;加上有点三角形的脸形,容易反叛。

张总一直犹豫不决,不知是该相信 NK 咨询公司呢,还是该相信面相大师?

思考题

1. 面相大师的推论是否有道理?
2. 什么样的人才测评才是科学可靠的?

第一节 人才测评的历史

一、古代测评思想的形成

从古至今,人对预测自己的未来一直保持很大兴趣。

我国古代哲学思想的核心就是关注人的生命存在,即关注人的生活及生存状况。由于改造自然的力量有限,早在春秋战国时期就已经出现预测命运的算命士。这在《左传·周书》中有记载。被奉为五经之首的儒家典籍《周易》,孕育出了各种各样的预测人生命运的方法,如:面相术、骨相术、占星术、八字占卜法等等。东汉时期著名的哲学家王充在《论衡骨相论》中指出:“人曰命难知。命甚易知。知之何用?用之骨体。人命禀于天,则有表候于天。”王充认为人的命运是由天定的,天意怎样,必然在身体上表现出来。只要看骨骼相貌,就能知道其人的命运。隋唐时期是我国相术的一个重要的发展时代,这一时期出现数量繁多的算命书籍,流传广泛,影响至今。由观长相、声音、气色发展到相眉、相鼻、相耳、相口、相额、相身、相手掌脚掌等各个方面。宋元时期为相术发展鼎盛时期,在北宋张择端的《清明上河图》中就有看相算命的出现。

无独有偶,古罗马人同样很相信面相术。当时的演说家西塞就曾说“面相乃心灵的图像”。古希腊著名的哲学家、数学家、天文学家毕达哥拉斯,还有其他一些面相术相信者编辑了一大堆资料,在某种特别的面相特征与性格特征之间拼凑了许多奇妙的联系。哪怕是伟大的哲学家亚里士多德也强调说:“前额大的人偏呆滞,前额小的人用情不专;天庭宽阔者易于激动,突出者好发脾气。”

2 000 多年前,古希腊医生希波克拉底提出过有名的气质体液说理论:每个人身上都有血液、黏液、黄胆汁和黑胆汁四种体液。后来的罗马医生盖伦将希波克拉底的体液说与人的心理特性联系起来,组成 13 种气质类型。后来简化为 4 种气质类型,即流行于现在的多血质、胆汁质、黏液质和抑郁质。每一种气质类型的特点都是某种体液占优势的结果,并有特定的心理表现。如多血质的人主动、活泼开朗、善交际,对外界反应迅速,情绪兴奋性高,具有外向性,事业一旦不顺,则热情大减,情绪容易波动。胆汁质的人精力充沛,行动迅速,直率果断,情绪兴奋性高而强烈,冲动莽撞,易烦躁粗心;黏液质的人内向平静,不易暴露内心活动,办事认真细心,有耐心,有条理,不善交际与言谈,不灵活;抑郁质

的人敏感、腼腆,情绪体验强烈,不畏困难,善于发现问题,顺从胆小,缺乏自信,常犹豫不决等等。

在古代,东西方都出现了五花八门的预测方法,出现了算命士,这不是一种巧合。对未来预测的热衷,反映了当时生存环境的艰难以及人类自身对命运把握能力的弱小,迫切需要改变现实命运,反映出人们对美好未来的渴望。古代算命术虽然是一种对人的未来预测,但与现代意义上的人才测评不能等同而言。由于当时人们认识世界的水平有限,古代的算命术充满着神秘的迷信色彩,缺乏科学性,有的甚至是伪科学。一个典型的例子就是至今依然流传着的八字占卜法。将人的生辰八字与金、木、水、火、土这五种被称之为“五行”的元素形成对应,五行中有相生相克的关系,如水克火、火生土等,根据每个人生辰八字所对应的五行状况不同,来预测人的未来命运。假如出生那日的年、月、日、时生辰八字都对应于“火”,那就必须用“水”去“克”,起名字就该用带“水”的字,如“淼”字等,否则命运不佳,可见其所设置的前提因果关系十分荒谬。而现代人才测评是一种建立在相关的理论及科学的验证流程基础上,包含有信度与效度检验的科学方法。古代算命术不是一种科学的预测方法,但能看出对人的预测的思想从很早的年代就已形成了。

现在许多人认为,古代对人才测评做得最好的是隋朝开始的科举考试制度,虽然偏重于知识测评,但反映出在官职选拔任用上的人才测评观念。战国时孟子就已经提出“权然后知轻重,度然后知长短,物皆然,心为甚”的观点。科举考试的形式如同现在的学校考试,纸面出题,以笔作答,考试选拔出的佼佼者便能步入仕途。这种人才测评选拔制度后来传到18世纪末的法国,开始建立了文官考试制度。当今的公务员考试,虽然在内容、形式及结果应用上已大为不同,但其思路模式还是极为相似的。

科举考试属于一种智力的角逐,延续了几千年,证明它是我国古代行之有效的人才测评方法,适应了当时的社会形态。但科举考试无法对智力以外诸如品行、性格、态度、价值观等方面进行鉴定。而现代的人才测评的核心就是要对人的内在素质进行有效鉴定,现代的管理实践已经证明:人的智力对一个人的事业成功并不是最重要的因素。

其实早在春秋战国时期古人就提出过许多很好的考察品德个性的主张,如孔子最早提出七种观人之法:“远使之而观其忠”——即将被测对象派往远处任职,考察他是否仍然忠于国家。“近使之而观其敬”——即把被测对象放在身边使用,考察他是否遵守礼仪。“烦使之而观其能”——即交给被测对象麻烦复杂的事务,考察他处理问题的能力。“卒然间焉而观其知”——即突然向被测对象提问题,考察他的智慧。“告之以危而观其节”——即告诉他处境危险,考察他的气节。“醉之以酒而观其性”——让被测对象醉酒,考察他的仪态。“委之以利而观其守”——给他好处利益,考察他的操守德行。到了三国时期,刘劭又提出“八观五验法”、诸葛亮主张“知人七法”等,这些方法类似于现在的情景测评。

可惜的是,我国古代的测评思想显得零零碎碎,没有形成系统论述,更谈不上科学研究。

二、近代心理测验的形成与发展

在古代五花八门的预测方法中,有些对现代心理学中的人格理论产生影响。其中古希腊医生希波克拉底和罗马医生盖伦先后推广的气质体液说至今仍被人经常提到。面相术、骨相术、占星术依然还有许多人在研究,只不过是更为科学的方法。德国的厄恩斯特·克雷奇默和美国的威廉·谢尔登相信,身体外形和性格类型或者精神状态都是由荷尔蒙分泌造成的,它们之间应该存在着关联性。他们的身体—性格理论在当时引起了很大的社会反响和学术兴趣。体格理论到20世纪60年代,几乎就退出了历史舞台。但是,许多人认为个人的身体特征如脸部特征与人的性格关联是有一些根据的,只不过目前还未找到一种客观的定量方法。日本心理学家热衷于研究血型 and 性格的关联性,选择职业要依据血型,婚姻和爱情也要依据血型。血型说也源自于古代。

古代的预测方法都是建立在想象中,这种想象构成了一种不可靠的推理预测。由于对人内在素质预测的复杂性,使得这种推理预测有其存在的空间,就如八字占卜法至今仍有许多人在追捧。这些缺乏可靠性的预测方法,因为长期没有一种相对可靠的方法与之抗衡,乃至流行几千年。直到西方心理学的产生,对人的个性有了系统研究的机会,才有了丰富多彩的理论成果和验证方法。

1879年,德国心理学家冯特设立了世界上第一个心理实验室,开始了对个体行为差异的研究,从而引发了旷日持久的心理测验运动。

1884年,英国的高尔顿建立“人体测量实验室”,一种新的智力测量方法便告形成。高尔顿的设计具有数学特征,广泛收集人群样本然后做出统计,朝着定量分析的方向发展,体现了与古代预测方法本质不同的科学性。

1905年,法国的心理学家比奈和西蒙成功地编制了《比奈—西蒙量表》,用来鉴别学习落后的儿童。其后又进行了修订,使之成为适合各年龄层的智力测验工具,广泛流传到各国,影响巨大。如果说我国的科举考试属于一种选拔性的测验,而比奈—西蒙的智商测试属于一种描述性的测验。由于测验的目的不同,两者主要的区别在于前者的考核分值是在同次考核范围内比较得出的结果,而后者是在更大的同龄范围比较得出的结果。显然,后者在运用上更有广泛意义。比奈和西蒙同样是采用了收集样本群的方法,将个体测验分数与样本平均分数进行比较,进而确定智商水平的高低。

此后,对人格方面的研究形成了六大理论流派:弗洛伊德的精神分析流派、奥尔波特的特质流派、艾森克的生物学流派、罗杰斯的人本主义流派、华生的行为主义与社会学习流派以及凯利的认知流派。

由于理论上的百花齐放,相对应的心理测验工具也就不断涌现,内容也并不局限于智力测验,从人格、能力扩展到焦虑、孤独、气质等方面。如,1939年韦克斯勒发表的

《成人智力量表》、1938年英国瑞文设计的《瑞文标准推理测验》、卡特尔的《16PF人格测验》、1943年美国明尼苏达大学的心理学家哈塞维和精神病学家麦金雷发表了著名的《明尼苏达多级问卷》以及现在流行很广的、由迈尔斯与布里斯格编制的《MBTI人格问卷》等。

西方的心理测验工具一般都经过这样的过程：编制测验题目——抽取人群样本验证——确定有效的测验试题——形成测验工具。在这种过程中形成的测验工具具有较高的预测性。心理测验需要的是一种可定量的测验，而不是凭主观想象获取的判断。

这一时期对测验的形式也做了探索。像瑞士人罗夏创造的墨迹图测试法，将墨汁滴在一张白纸上，然后将纸对折，形成了浓淡不一但完全对称的墨迹图，然后要求被测对象对墨迹图做自由联想表述，被测对象在不知不觉中流露出真实感情和想法，测试者根据已定的标准来分析判断被测对象的个性特征。还有美国心理学家默里和摩根发明的主题统觉测验。测试者让被测对象看19张黑白图片，随后要求他为每张图片编一个故事出来，每个故事花约5分钟的时间，可以自由想象发挥。根据被测对象所讲的故事结合一定的标准对他进行的个性分析。以往的心理测验工具都是以纸面试卷作为测验载体，这两种与众不同的测评形式出现，受到了人们的重视及好评。

当时的心理学家对人的测验大部分都出于教育与医疗的目的，很少考虑应用到其他领域中去。这一情况到了第一次世界大战时期有了改变，哥伦比亚大学的伍德沃思教授受命设计了一种快速简易的办法，以辨别情绪易受挫的新兵。尽管问卷设计得十分原始，但很有效果，把正常人和有神经质的人区分开来了。伍德沃思的工作将人才测评引入实用领域。到了第二次世界大战时，美国将心理测验用以挑选空军飞行员。当时培养一个飞行员的费用差不多相当于一个人体重的黄金，一般淘汰率为60%~80%，也就是每培养3~5人中，只有1人合格。经测评选拔的飞行员合格率可以提高到50%，也就是每培养2人中可以有1人合格，大大降低了培养成本。因为这样的好处，目前大多数国家在选拔飞行员时都要对其进行测评。

三、现代人才测评技术的发展

因为心理测验在军事上的成功运用，战争结束以后，心理学家开始认识到心理测验同样也可以应用到组织管理上。心理测验从早期的教育或医疗领域拓展到军事领域，后来又向社会管理等其他领域发展。对人的测评形式又有了新的发展，如情景测评中的角色扮演、文件筐处理等。其中最成功的例子就是20世纪50年代美国电话电报公司建立的评价中心，对几百名管理人员候选人进行测试，随后将结果密封，8年后对直接提升经理者进行核对，结果有64%在预测之内。这使得人才测评的价值被人重视，并确定了人才测评在组织管理中的地位。

评价中心被认为最早起源于德国。1929年德国建立起一套用于挑选军官的多项评