



深圳大学学术文库



# 面试学

理论与实践

Interview: Theory and Practice



社会科学文献出版社

SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)



深圳大学学术文库

# 面试学

理论与实践



社会科学文献出版社  
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目 (CIP) 数据

面试学：理论与实践/马欣川著. —北京：社会科学文献出版社，2011. 1

(深圳大学学术文库)

ISBN 978 - 7 - 5097 - 1835 - 3

I. ①面… II. ①马… III. ①职业选择 - 研究  
IV. ①C913. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 196243 号

· 深圳大学学术文库 ·

面试学：理论与实践

著 者 / 马欣川

出 版 人 / 谢寿光

总 编 辑 / 邹东涛

出 版 者 / 社会科学文献出版社

地 址 / 北京市西城区北三环中路甲 29 号院 3 号楼华龙大厦

邮 政 编 码 / 100029

网 址 / <http://www.ssap.com.cn>

网站支持 / (010) 59367077

责任部门 / 财经与管理图书事业部 (010) 59367226

电子信箱 / [caijingbu@ssap.cn](mailto:caijingbu@ssap.cn)

项目负责人 / 周 丽

责任编辑 / 徐 红 王莉莉

责任校对 / 刘宏桥

责任印制 / 蔡 静 董 然 米 扬

总 经 销 / 社会科学文献出版社发行部

(010) 59367081 59367089

经 销 / 各地书店

读者服务 / 读者服务中心 (010) 59367028

排 版 / 北京步步赢图文制作中心

印 刷 / 北京季蜂印刷有限公司

开 本 / 787mm × 1092mm 1/16

印 张 / 20.5

字 数 / 345 千字

版 次 / 2011 年 1 月第 1 版

印 次 / 2011 年 1 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5097 - 1835 - 3

定 价 / 59.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误，  
请与本社读者服务中心联系更换



版权所有 翻印必究



# 目 录

---

## 第一章 面试学导论 / 1

- 第一节 面试学的对象 / 1
- 第二节 面试学研究的意义与作用 / 4
- 第三节 面试学的研究方法 / 5
- 第四节 面试学同相关学科的关系 / 8

## 第二章 面试学的起源与发展 / 25

- 第一节 西方人才测评思想的起源和发展 / 25
- 第二节 中国古代人才测评思想渊源 / 30
- 第三节 中国人才测评兴起和发展 / 40
- 第四节 人才测评的现状 / 44

## 第三章 面试学的技术基础 / 46

- 第一节 基于胜任力的面试技术 / 46
- 第二节 面谈技术 / 59
- 第三节 面试的决策 / 67
- 第四节 面试质量评价 / 76

## 第四章 面试的一般问题 / 83

- 第一节 面试的一般界说 / 83
- 第二节 面试的性质 / 93
- 第三节 面试的三边 / 100

## 第五章 结构化面试 / 109

### 第一节 面试法概述 / 109

### 第二节 面试的设计 / 122

### 第三节 结构化面试的实施过程 / 131

## 第六章 无领导小组讨论 / 157

### 第一节 无领导小组讨论的概述 / 157

### 第二节 无领导小组讨论的设计 / 166

### 第三节 无领导小组讨论的实施 / 177

## 第七章 评价中心 / 194

### 第一节 评价中心概述 / 194

### 第二节 评价中心的设计 / 207

### 第三节 评价中心的实施 / 216

## 第八章 面试命题 / 234

### 第一节 面试的命题原则 / 234

### 第二节 面试命题的准备 / 237

### 第三节 面试命题的基本范式 / 238

### 第四节 面试命题的基本技术 / 240

## 附录一 结构化面试下的首因效应及其影响因素研究 / 249

## 附录二 容貌吸引力对模拟考官甄选行为的影响及其内隐机制 / 276

## 参考文献 / 315

## 后记 / 320



# CONTENTS

---

<b>Chapter 1 Introduction to the interview</b>	/ 1
1. the study object of interview	/ 1
2. the study meaning and effect of Interview	/ 4
3. the research methods of Interview	/ 5
4. the relationship between Interview and related discipline.	/ 8
<b>Chapter 2 Origin and Development of Interview</b>	/ 25
1. Origin and Development of the Thoughts of Western Personnel Assessment	/ 25
2. Ideological Origin of Ancient China Personnel Assessment	/ 30
3. The Rise and Development of Chinese Personnel Assessment	/ 40
4. The status of Talent Assessment	/ 44
<b>Chapter 3 the technical basis of the interview</b>	/ 46
1. competency - based interviewing techniques	/ 46
2. interview techniques	/ 59
3. Interview Decisions	/ 67
4. Interview Quality Evaluation	/ 76
<b>Chapter 4 General Questions about Interview</b>	/ 83
1. General Definition of Interview	/ 83
2. The Nature of Interview	/ 93

2. the Three Factors of Interview	/ 100
<b>Chapter 5 Structured Interview</b>	/ 109
1. Overview of interview methods	/ 109
2. Interview Design	/ 122
3. Implementation of Structured Interview	/ 131
<b>Chapter 6 Leaderless Group Discussion</b>	/ 157
1. Overview of Leaderless Group Discussion	/ 157
2. Design of Leaderless Group Discussion	/ 166
3. Implementation of Leaderless Group Discussion	/ 177
<b>Chapter 7 Assessment Center</b>	/ 194
1. Overview of Assessment Center	/ 194
2. Programming of Assessment Center	/ 207
3. Implementation of Assessment Center	/ 216
<b>Chapter 8 Interview Proposition</b>	/ 234
1. Proposition Principle of Interview	/ 234
2. Proposition Interview Preparation	/ 237
3. The Basic Paradigm of Proposition Interview	/ 238
4. The Basic Skills of Proposition Interview	/ 240
<b>Appendix 1</b>	/ 249
<b>Appendix 2</b>	/ 276
<b>References</b>	/ 315
<b>Postscript</b>	/ 320

# 第一章 面试学导论

社会的进步与时间的推移会使一些新的事物产生，一些旧的事物消亡，一些新的学科走向社会发展的前台，而使一些旧的、不再适应社会发展的学科逐步淡出历史的舞台。这些都是不以人的主观意志为转移的，是社会发展的必然。过去的 20 世纪是整个人类发展历程中变化最为迅猛的世纪，在这个世纪里人们经历了太多的变化，这种高速的变化在 21 世纪将会表现得更为明显。在这变化的世界里，通过现代测量技术进行人才选拔就显得更为重要。以往由于人才的流动性和变化性都比较小，选拔人才的人与被选拔的人通常都会有长时间的接触和了解，这种长时间的实地考察可以对一个人的能力、品质等素质有比较深入的了解。然而，在全球化的今天，人才越来越国际化、越来越非部门化、流动速度越来越快，通过传统的方法了解人才是远远不够的，必须采用一些新的方法，在短时间内对人才进行相对全面的评价。这就催生了现代人才测评的技术和方法，面试的作用日趋明显。面试学顺应社会的发展趋势，逐渐成为一门新兴的学科。

## 第一节 面试学的对象

### 一 面试学研究什么

面试是一门科学，也是一门艺术。

科学一词起源于中国古汉语，原意为“科举之学”。宋朝学者陈亮在《送叔祖主筠州高要簿序》中写道：“自科学之兴，世之为士者往往困于一





日之程文，甚至于老死而或不遇。”科，有分类、条理、项目之意，学则为知识、学问，因此近代日本翻译西方著作的时候，对于英文 science 一词，使用了中国古汉语的“科学”一词，意为各种不同类型的知识和学问。

1893年，康有为引进并使用“科学”二字。严复在翻译《天演论》等科学著作时，也使用“科学”二字。此后，“科学”便在中国广泛运用。

1999年版《辞海》关于科学的定义是：运用范畴、定理、定律等思维形式反映现实世界各种现象的本质的规律的知识体系。面试是一门科学，面试学就是要探讨面试过程中的种种现象和本质的规律性。

任何一门学科都有其特定的研究对象，研究对象是由该学科内在的质的规定性所决定的。面试学以面试作为研究对象。面试是一种考试形式，是考官与考生面对面进行交流，在交流的过程中考官对考生的个性品质、能力、动机和知识技能等方面进行考察。面试学就是对整个面试过程进行研究的一门学科，是研究面试过程中的现象与发展规律的科学。面试过程包括面试职位的分析、面试的组织设计与方式的选择、面试测评要素的确定与分析、面试题目的编制与筛选、面试考官组成的确定、面试评分的安排等诸多要素。

面试活动有其内在的规律性。作为人才选拔的一种重要手段的面试，要想使其更有效益，必须对需要人才的职位进行深入细致的分析，分析职位的总体要求、职位的工作内容、职位的工作性质、职位的工作任务、职位的资历要求。通过对职位的分析构建相应的职位胜任特征模型，即什么素质的人才能在此职位上取得更大的成绩，获得比一般人更为突出的工作绩效。过去人们通常认为一个人只要努力就能胜任所有的工作，也就是人们常说的“我是革命一块砖，哪里需要哪里搬”。其实不同的人有不同的特点，不同的工作职位、岗位均有不同的要求，不是什么人做什么工作都一样地胜任。这就要求面试工作者要对职位有透彻的了解，这样才能使选拔人才有明确的方向和目标，而不会为表面现象所影响。

面试的方式很多，有演讲式、答辩式、结构化面试、半结构化面试、非结构化面试、集体面试和面谈等多种形式。每种形式都有其独特性，也有各自的优势与不足。面试方式的选择要有针对性和实用性，不同的面试方式适合不同的选拔目的和选拔层级的要求。这就好比不同的工具有不同的用途一样，菜刀是用来切菜的、锅是用来炒菜的，每种工具都有最适合

的使用场合和最能发挥效用的地方。面试实施者和组织者要根据具体的任务和要求采用不同的面试方式。不能为面试而面试，不能忽视面试的效果。

面试的要素确定要符合客观实际的要求，一是要反映出职位的要求，二是在面试过程中要能获得所需的结论。也就是我们通常所说的，应该测评的内容和能测评出的内容的交集。目前我国公务员面试和各类选拔面试中，面试要素的确定具有很强的随意性，缺乏科学的论证。比如说人际协调能力、政治思想素质、品德素质这些内容固然非常重要，但是在面试中却很难测评出来。因此我们认为这种要素的确定缺乏科学性和操作性，应该认真地研究确定测评的要素，这样才能把面试的作用真正体现出来。

面试题目的编制要符合测量学的要求，题目设计要能反映出测评的目的和要求，题目要科学规范具有一定的信度和效度水平。面试的题目要具有面试的特点，不同于笔试题目的设定。题目要具体明确，面试的目的是要进一步考查报考人的能力水平、工作经验、个性品质以及其他方面的情况，以弥补笔试的不足，为选择合适人才提供充分依据。题目内容如果不明确、不具体，则面试的目的难以达到，进而将影响选拔考试总体目标及录用计划的实现。面试的题目要巧妙，让每个应试者都能回答，但在回答的深度和广度上又各有不同，以反映出应试者的思维水平和语言功力。

面试的成功与失败在很大程度上取决于考官的水平。考官的识人水平和对人判断的能力决定了通过面试能否真正把需要的人选出来。因此，选择和培训考官对于面试的成功来说尤其重要。考官的个人素质及考官小组的组成，对于面试效果都会有明显的影响。这就要求在遴选考官的时候要大量的研究工作，分析此次面试的目的和任务要求、什么样类型的考官可能更适合这种目的和要求。

面试过程中的一个重要因素就是对应试者的研究，应试者的表现在一定程度上影响了面试的结果。作为研究面试的一门学科，面试学要对人的心理和行为进行比较深入的研究，把握人的心理和行为，以及每种心理活动的动因。

面试不仅仅是科学，同时也是一门艺术，是一门认识人、评价人、选拔人的艺术。它不仅包含实力的较量，还需要技巧的竞技，甚至是灵性的对答。技巧能够弥补实力的不足。作为面试的评委要有更多的经验和更高的艺术水平，识别出应试者哪些是表演的成分，哪些是他的真实本性。看



人本身就是一门艺术，评委要从应试者的一颦一笑之中看出他的内心活动，了解他的真实的内心世界。

## 二 面试学是一门综合性、应用性的学科

面试学应该是一门综合性、应用性比较强的学科。这是由该学科的研究对象、性质和特点所决定的。面试学是研究面试过程中的现象与规律的科学，其研究对象是人的活动，而人的活动是一个非常复杂的过程。关于人的话题，一直是哲学、心理学和所有关于人类的学科的一个永恒的话题，也是具有强烈吸引力的千古命题。苏格拉底的“认识你自己”已成为不朽的名言。不同的人均可从不同的角度来对这个问题进行自己的理解，而且各种各样的观点似乎都有其合理的一面。这本身就是由人的复杂性和难知性决定的。人往往对自身的认识存在着一定的局限性，从而导致关于人的话题一直缺乏一种具有主导地位的权威观点，也正是基于此人们才对认识自身具有无比的热情。不同的学科领域从其不同的认识世界的角度对人进行不同的探讨，社会学家、哲学家、心理学家和生理学家等都从其自身的学科特点来认识人。我们在从事面试的时候要对人有一个比较清晰的理解，这样才会使面试过程中的人具有活力和生命力。

面试学是一门研究人的学科，因此其注定是一门综合性、应用性更强的学科。

## 第二节 面试学研究的意义与作用

面试学的研究在今天有着非常重要的意义。无论是政府组织、企业组织还是学校都需要人才，如何选拔人才是一个组织面临的十分现实的问题。我们可以从理论和实践两个方面来分析研究面试学的重要意义。

### 一 理论意义

第一，研究面试学，建构面试学的学科体系，可以使长期处于经验描述水平的面试活动得到升华，使面试活动的描述从感性认识水平上升到理性认识水平，使面试不再停留在“是什么”的描述阶段，而是升华至“为什么”的理论分析和体系建构阶段。

第二，丰富考试学的研究。以往关于考试和测评的研究多局限于笔试

和心理测试等方面,如研究笔试的设计思路、笔试的题目编制、笔试的结构及笔试试卷的编排以及各个环节中的信度问题和效度问题。对于面试的研究相对比较少,也不成体系,这同今天面试在社会上所处的重要地位和所发挥的作用是不相称的。面试理论方面研究的缺乏在一定程度上会限制面试的发展和完善。因此加强面试的研究,会不断丰富考试学的研究,拓展考试学的研究领域。

第三,促进人才科学的研究。自从有了人类社会以来,人才就是人们十分重视的内容。无论统治者出身、执政理念如何,有一点是共同的,那就是他们都重视人才在管理国家和社会事务中的重要作用。

## 二 实践意义

第一,研究面试学是为了使人才的选拔工作更为科学合理。

人才选拔是各类组织十分关注的一项重要工作,如何才能科学地选出合适的人才,是人们不断探索的问题。虽然当前我国在各级各类人才选拔的方式和方法上已经取得了长足的进步,但是要想推动人才事业更好更快发展,使优秀人才能够脱颖而出,使人才选拔更加科学准确、成本更加合理,就需要不断地加强面试学的研究,研究面试的理念、研究面试的有效方法、研究面试的规律、研究面试心理学等内容。

第二,研究面试学能够促进人才培养。

面试学的研究对人才培养有着重要的意义和作用。通过面试了解个人的特点和不足,有利于今后有针对性地培养人才,使得人才的培养有了方向和目标,起到事半功倍的效果。

第三,研究面试学可以促进管理工作的完善。

管理的核心就是管人,管人的核心是识人,只有了解人的特点才能更好地实施管理。通过面试学的研究可以帮助管理者掌握一些基本的识人技术和方法,促进管理工作效果的提升。

## 第三节 面试学的研究方法

任何一门学科都有其独特的研究方法,这些方法都是同该学科研究对象的特点分不开的。

面试学是一个理论性和实践性均很强的学科,在理论层面上涉及对人



和人性的理解和认识，涉及与心理学、社会学和人类学等多学科的关系。同时它也是一个操作性和实践性很强的学科。顺利有效地完成面试，要求考官有很强的实践经验，这需要进行不断尝试和总结。

因此面试学的研究方法可以归结为三个层次：一是理论层面上的，从理论高度对面试进行分析；二是经验分析；三是科学研究方法。

## 一 理论研究方法

理论层面上的研究是从理论的高度对面试的理论和实践活动进行分析。古今中外的学者、政治家、军事家都对面试进行过比较深入的研究，得出了很重要的理论和观点。面试学的研究要在这种理论和观点的基础上进行不断分析、概括，从而得出相应的结论。

研究面试学要坚持以正确的哲学思想为指导，吸收前人的研究成果，不断地总结人类的经验。同时也要借鉴心理学的有关理论对面试的各个方面进行深入的研究。心理学的理论对面试有着积极的影响。通过对心理学理论的应用，可以深入地研究面试学的一些基本原理、方法与技巧，这对丰富面试学的内容有着很重要的作用。比如精神分析理论，可以帮助我们更好地认识人们在不同情况下的不同表现的内涵，从而判定其内心的真实特质。

从理论上对面试学进行研究，要不断地总结国内外人类学、心理学、管理学等各种相关学科的研究成果，系统分析面试的机制、人在其中的表现及其表现的内在含义。

## 二 经验分析的方法

面试有一个动态的发展过程，必然会随着时间的发展而趋向完善和科学化，因此，把握面试的发展趋势有利于参加面试者了解自己所处的和将要处于的面试境况，提前做好心理准备，以更加积极的心态去应付可能遇到的各种面试变动。

面试是一个从实践中来到实践中去的实践性非常强的学科。生活经验的总结对于了解面试学的原理和机制有着重要的帮助。面试学是一门新兴的学科，研究方法尚不成熟，也没有统一的研究范式可供参考。但也正是这种情况为我们研究面试学提供了一个广阔的空间，我们可以从前人的研究经验中学习如何做好面试学的研究工作。

我们可以从大量的面试实践中总结出规律性的东西，探讨面试学的一般性问题和面试学的一些特征。

同时也要借鉴不同的文化背景下人们表达个人思想和情感存在的差异性。从他们的研究中得出规律性的内容，为更好地做好面试学的研究积累丰富的素材。

### 三 科学实证方法

科学实证的研究方法是探讨面试规律和机制的一种很重要的研究方法，这种方法包括质的研究方法和量的研究方法。其中，质的研究方法有案例分析的方法、个案追踪的方法等。质的研究是在自然情境下采用多种资料收集方法对社会现象进行整体性探究，使用归纳法分析资料并形成理论，通过与研究对象互动对其行为和意义建构获得解释性理解的一种活动。通过这种质的研究可以分析出面试的规律和特点。

质的研究必须在自然情境下，对个人的生活世界以及社会组织的日常运作进行研究。质的研究认为，个人的思想和行为以及社会组织的运作是与他们所处的社会文化情境分不开的。如果要了解和理解个人和社会组织，必须把他们放置到丰富、复杂、流动的自然情境中进行考察。研究者必须与研究对象有直接的接触，在当时当地面对面地与其交往。研究者本人就是一个研究工具，需要进行长期的实地观察，与当事人交谈，了解他们的日常生活、所处的社会文化环境以及这些环境对其思想和行为的影响。由于驻扎在实地，研究者可以了解事件发生和发展的全过程。

自然探究的传统还要求研究者注重社会现象的整体性和相关性，对所发生的事情进行整体的、关联式的考察。在对一个事件进行考察时，不仅要了解该事件本身，而且要了解该事件发生和变化时的社会文化背景以及该事件与其他事件之间的关系。质的研究认为，任何事件都不能脱离其环境而被理解，理解涉及整体中各个部分之间的互动关系。对部分的理解必然依赖于对整体的把握，而对整体的把握又必然依赖于对部分的理解——这便形成了一个“阐释的循环”。

量的研究是自然科学和社会科学经常应用的一种研究方法，通过收集数据和对数据进行分析整理从中得出相应的结论和判断。量的研究方法包括实验法、观察法、测验法等。

实验法是指在控制条件下操纵某种变量来考查它对其他变量影响的研



究方法。实验是指有目的地控制一定的条件或创设一定的情境，以引起被试者的某些心理活动从而进行研究的一种方法。

实验室实验法是指在实验室内利用一定的设施，控制一定的条件，并借助专门的实验仪器进行研究，探索自变量和因变量之间的关系的一种方法。

实验室实验法便于严格控制各种因素，可以通过专门仪器进行测试和记录实验数据，一般具有较高的信度。实验室实验法多用于研究心理过程和某些心理活动的生理机制等方面的问题。对研究个性心理和其他较复杂的心理现象，这种方法仍有一定的局限性。

自然实验法是在日常生活等自然条件下，有目的、有计划地创设和控制一定的条件来进行研究的一种方法。自然实验法比较接近人的生活实际，易于实施。

测验法也称为心理测验法，就是采用标准化的心理测验量表或精密的测验仪器，来测量被试者的心理品质的研究方法。常用的心理测验有能力测验、品格测验、智力测验、个体测验、团体测验等。在组织行为学的研究中，心理测验常常被作为人员考核、员工选拔、人事安置的一种工具。

观察法是研究面试的一种很重要的方法。它是有目的、有计划地在自然条件下，通过感官或借助于一定的科学仪器，对面试中人们的行为进行有目的有计划的系统观察和记录，然后对所做记录进行分析，发现面试活动及其发展规律的方法。这是在自然条件下，实验者通过自己的感官或录音录像等辅助手段，有目的、有计划地观察面试者和面试考官的表情、动作、语言、行为等，来研究人的心理活动规律的方法。

#### 第四节 面试学同相关学科的关系

面试学是一门综合的学科，与其他相关学科存在着密切的关系。相关学科的研究成果对面试学的研究和发展有着积极的促进作用。

##### 一 面试学的心理学和心理测量学基础

心理学是研究心理发生和发展规律的科学，面试学的一个很重要的基础是心理学和心理测量学。人才招聘面试，是企业目前使用频率最高的人才选拔工具之一，99%的企业在进行人才招聘时都采用面试的方法。但许

多企业由于没有系统研究面试的效果，无法了解其常见的问题，从而使人员招聘面试的优点难以充分体现。

### （一）面试主考的心理状态

面试中常常因面试主考自身的心理状态而引发一些问题。由于在很多情况下这些问题是在无意识中出现的，因此往往难以发现和解决。

#### 1. 第一印象效应或首因效应

第一印象效应即主考官根据开始几分钟或面试之前从职位申请表格、录用测试等资料中得到的印象对求职应聘人做出是否录用的判断。如果第一印象很好，主考官就会有意无意地证明求职应聘人确实不错；相反，主考官就会努力证明求职应聘人不符合职位要求。

#### 2. 晕轮效应或哈罗效应

主考官首先将求职应聘人分成好和不好，然后将诸多优点加到“好人”身上，将诸多缺点加到“不好的人”身上，使求职应聘人某些突出的方面（可能是优点，也可能是缺点）遮盖、掩饰了其他方面的品质和特征。

#### 3. 负面效应和相似效应

主考官对求职应聘人的印象容易由好变坏，但不容易由坏变好；对待同样程度的优点、缺点，往往强调缺点而忽视优点。与负面效应相对应的是相似效应，主考官往往会因为应聘者与其有相似的兴趣、偏好或经历，从而容易对应聘者产生好感，进而影响考官的正确判断。

#### 4. 对比效应

求职者的面试排序会影响主考官的评价。主考官往往以之前一个或几个求职者为参考来评估正在接受面试的求职应聘人。例如，可能由于前面连续几个应聘者的能力都一般，突然出现一个能力较强的应聘者，这时考官就可能错误地认定这个应聘者特别优秀突出。

#### 5. 刻板印象

在主考官的头脑中，存在关于某一类人的固定印象，这种固定印象使考官评价应聘者时常常不自觉地按应聘者的年龄、性别、专业等特点进行归类，并根据头脑中已有的关于这一类人的固定印象来判断应聘者的个性，从而造成判断的不准确。

### （二）人才测评的应用

西方发达国家在 19 世纪末期，根据实践需要，最早在教育 and 医疗两





个方面对测量个别差异的手段和测评技术开展了研究，并且在智力落后者的鉴别和精神病人的诊断方面取得了很大成绩。在这样的背景下，更多的学者转向对个别差异的研究，致力于通过不同的途径，采取不同的方法开发鉴别测量的手段与工具。1905年，法国心理学家比奈（Binet. A）把智力看做人的一种高级复杂的心理活动，并通过观察多种简单的行为活动来检测构成智力的各个因素，从而了解一个人的智力水平，成功地开发出世界上第一个智力测验——比奈—西蒙量表。从此以后，心理测验被公认为是测量个别差异的有效工具，西方的人才评价领域也从此蓬勃地开展起来了。

从这个层面来看，很多学者认为人才测评技术的产生就是以心理测验运动的兴起为标志的，并且是以心理测验为其理论依据的测评技术。甚至有些学者认为人才测评就其理论基础、方法手段而言，主要是一种心理测评。心理测评相对来说能很好地考察被测试者在兴趣、价值观、个性等方面的心理特征，能够发挥预测、诊断、导向的功能，具有使用方便等特点。

心理测评在西方国家非常普及，美国约有80%的企业用它来选拔人才，在美国人整个生活历程中，不论是升学、就业，还是晋升、考核，几乎都要经历各种各样的测试。这些测试带来的效益也非常大，避免了资源的滥用和浪费。到了20世纪40和50年代，心理测量学家们开始在实践中评价求职者的“职位适合度”，人们从此开始越来越重视人职匹配。

现代社会的发展，加大了对不同类型、不同层次人才的需求。心理测验的发展为大规模选拔人才提供了可能。心理测量学家们根据对各种工作的性质和特点的分析，寻找出适应特定工作要求的心理模式，然后根据这种模式编制识别适合从事这种工作的人。用测评的方式甄别人才不仅大大提高了选才的效率，而且可以避免选才过程中的各种人为因素的影响，从而增强了选拔的科学性和客观性。

纵观人才测评研究的理论基础，可以归纳为以下几点。

### 1. 人与人之间的差异性

正像没有完全相同的两片树叶一样，世界上没有两个人的心理特点是完全相同的。人与人之间的心理差异体现在各个方面：有的人脾气暴躁，有的人性格温和；有的人思维敏捷，有的人想象力丰富；有的人做事认真，有的人行事草率；等等。正因为人与人之间存在差异，每个人都是一