



军事人员心理评估 与选拔

李川云 陈曦 潘楷文_主 编

MILITARY

PERSONNEL ASSESSMENT AND SELECTION



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社



MILITARY

PERSONNEL ASSESSMENT AND SELECTION

军事人员心理评估 与选拔

李川云 陈曦 潘楷文_主 编



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

军事人员心理评估与选拔 / 李川云, 陈曦, 潘楷文主编. —北京:
北京师范大学出版社, 2016.1

ISBN 978-7-303-19527-5

I. ①军… II. ①李… ②陈… ③潘… III. ①军人—心理测验
IV. ①B84

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 240969 号

营销中心电话 010-58802181 58802123
北师大出版社高等教育教材网 <http://gaojiao.bnup.com>
电子信箱 gaojiao@bnupg.com

JUNSHI RENYUAN XINLI PINGGU YU XUANBA

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com

北京市海淀区新街口外大街 19 号

邮政编码: 100875

印 刷: 三河市兴达印务有限公司
经 销: 全国新华书店
开 本: 787 mm × 1092 mm 1/16
印 张: 11
字 数: 191 千字
版 次: 2016 年 1 月第 1 版
印 次: 2016 年 1 月第 1 次印刷
定 价: 30.00 元

策划编辑: 何 琳
美术编辑: 焦 丽
责任校对: 陈 民

责任编辑: 齐 琳 张凌敏
装帧设计: 卓义云天
责任印制: 陈 涛

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换

印制管理部电话: 010-58808284

总序

ZONGXU

打仗，是会伤人的，有人伤在身，有人伤在心。

战场，是放大人性的地方。人性，不只有恶意的杀戮，还有善意的救护。

有一群善良的人，在战场上，缝补心灵。他们不是白衣天使，因为他们不穿白大褂。他们是迷彩天使，穿梭于课堂、训练场、演习场、战场，穿着迷彩，守护心灵。

你并不知道的是，这有多难！

在一个崇尚刚强的地方，发现脆弱；在一群不惜命的人群中，疼惜心灵；在一种群居群宿的透明生活里，保护隐私；在一片忙得无暇睡觉的人海里，驻足屏息。

人们觉得学心理学的人是有威胁的，因为他可能看穿你的内心，而我们的内心并没有我们表现得那么强悍阳光，那里有虚弱、有焦灼、有偏执、有阴暗。所以，我们通过说学心理学的人“自己有病”“瞎忽悠”“不准”“没用”来降低威胁感，仿佛这世界没有了心理学，就不会有人觉察到自己有心理疾病。有人听说我是学心理学的，马上声明，“我心理没病”，接着又马上问，“贺老师，你觉得我心理健康吗？”我怕他杀我灭口，只好说，“别听学心理学的人瞎说，你内心如此强大，怎么会不健康？”可是，即使你不是学心理学的，也能听出这其中此地无银三百两的信息。古人云：“所言者，皆为异语。”

无论你喜欢不喜欢，心理学就在那里，自在生长，你不理她，她不理你。盛满奶的杯会溢出奶，盛满水的杯会溢出水。如果你对心理学有情绪，请问问自己的情绪来自哪里，应多多关爱自己的心理。

可是，如果整个团队都在提防你呢？他们一定受到过伤害！这伤害要么来自别人，要么来自彼此，这里一定隐藏着秘密。我们不是心理揭秘者，也无须寻找这群人心里的秘密，但要知道在这样的团队中，一定有受伤很深的人。他们在观察你，看你是否可靠，是否安全，是否有能力帮他们，直到某天晚上，某个人会突然出现在你的房间里，痛哭流涕。

心理学的工作有两个特点：一是做了不能说；二是做好了就平安无事。别人

干活，总可以告诉别人干了什么。心理学要为别人保密，不能说，不说就没人知道你在干什么。军中事，多秘者。我身边有一群现役的军事心理学博士、硕士教员，他们参加过汶川抗震救灾心理服务、新疆平暴维稳心理服务、上海世博安保心理服务、远海岛礁心理服务、新型舰艇分岗心理服务、新机型飞行训练心理服务、亚丁湾护航心理服务、国际维和心理服务等。他们做过很多事，做了，但不能说。

15年前，我和我身边这些年轻的心理学博士、硕士开始着手培养我军第一批军事心理学本科生，构建了“知心”“强心”“攻心”课程体系，开始了一段从无到有的创造历程。前无古人，他山玉隐，只能夜以继日，摸索前行，打造了20多门有我军特色的心理学课程。如今，我们又开始承接新的任务，打造新的课程。

15年后的今天，心理服务已整合进所有的军事行动中，心理训练已在全军全面展开，专职和兼职心理咨询师遍布全军。承蒙北京师范大学出版社何琳编辑之约，把我们这些年累积的一些知识，择不涉密的部分整理出版，以飨全军之需，供军事心理学爱好者借鉴，也算是我们这些军事心理学前行者的辙痕吧。

前路大好，幸与同行。

是为序。

贺岭峰记于上海五角场
乙未冬日

自 2004 年我承接军内第一个心理评估与选拔项目以来，从事军事人员心理评估与选拔工作已经十多年了。在这期间，我还参与了士兵、士官心理评估与选拔项目以及军官的评估与选拔项目，感触良多，看到了部分领导从怀疑到肯定的变化，也看到了官兵对评选结果的认可，常常感到人员评估与选拔可应用的地方太多。例如，入口选拔可以保证将优秀人才充实到军队，选留、选升中的评估与选拔可以使更多优秀人才有用武之地，而基于岗位任职能力的模型构建可以更好地指导以任职培训为主的教导队和院校短期继续教育，提高士官、军官的岗位胜任力等。

虽然我军有优秀的兵员及干部管理经验，但将现代测评技术应用于人力资源管理工作中的实践还较少。根据党的十八届三中全会提出的国家治理体系和治理能力现代化的要求，人力资源管理现代化也是治理能力的具体体现，这方面的工作需要广大官兵的科学实践，只有这样才能推进我军军事人力资源管理的发展，逐步缩小与发达国家的差距。

本教材由多种因素促成。自 2004 年研究生阶段教育开设军事人员心理评估与选拔课程以来，教学中一直缺乏一本系统的教材。最近，教材编写工作在南京政治学院上海校区旨在促进学科发展的“2141”工程中得以立项。最重要的是，北京师范大学出版社的何琳编辑策划并推动了这本军事心理学教材的出版。

本书共有三篇：第一篇理论篇，首先介绍了军事人员心理评估与选拔的发展与概况，使读者有一个大概了解，接着重点介绍了军事人员心理评估与选拔的几种主要理论；第二篇方法与技术篇，除了介绍经典的心理测量、面试等方法外，也介绍了近几年广泛应用的中心技术，特别地介绍了胜任特征模型的构建方法；第三篇应用篇，主要介绍了两方面的研究实例，一是军事人员分类与选拔的研究，二是战斗机飞行大队长胜任特征模型的构建过程以及具体应用实例，供读者参考。

感谢本书全体参编人员。陈曦、潘楷文在写作过程中付出了很多心血，秦红、田彬和许翔杰按时、高质量地完成了任务，胡小林、袁京泉也做出了自己的贡献。

同时，还要感谢贺岭峰主任、唐国东主任对本书编写工作的支持。感谢北京师范大学出版社何琳编辑为本书的付出。最后，感谢参加过军事人员心理选拔与评估工作的官兵，他们是我国军队与国防建设中真正的无名英雄。

李川云
南京政治学院上海校区
2015年7月

第一篇 理论篇

第一章 军事人员心理评估与选拔概论 /1

第一节 军事人员心理评估与选拔的概述 /3

- 一、军事人员心理评估与选拔的含义 /3
- 二、军事人员心理评估与选拔的作用 /3
- 三、军事人员心理评估与选拔的分类 /4

第二节 军事人员心理评估与选拔的发展 /6

- 一、外军军事人员心理评估与选拔的历史沿革 /6
- 二、我军军事人员心理评估与选拔的发展与现状 /9
- 三、我军军事人员心理评估与选拔的发展趋势 /11

第二章 军事人员心理评估与选拔的理论基础 /13

第一节 人一职匹配理论 /15

- 一、个体与职位的差异心理学理论 /15
- 二、特质—因素论 /16
- 三、职业类型理论 /17
- 四、气质与职业匹配理论 /20

第二节 工作分析 /21

- 一、工作分析的相关概念 /21
- 二、工作分析的作用 /22
- 三、工作分析的流程 /23

第三节 胜任特征模型 /26

- 一、胜任特征研究的历史发展 /26
- 二、胜任特征的含义 /27
- 三、胜任特征研究的相关理论 /29
- 四、胜任特征的两种理论模型 /31

第四节 测量理论 /32

- 一、心理测验的标准化 /32
- 二、效标与预测指标 /36

第二篇 方法与技术篇

第三章 心理测验法 /39

第一节 心理测验的概述 /41

- 一、心理测验的含义 /41
- 二、心理测验的特性 /41
- 三、心理测验的类型 /42
- 四、心理测验的标准化 /42

第二节 能力测验 /43

- 一、能力测验的概述 /43
- 二、智力测验 /44
- 三、能力倾向性测验 /47

第三节 人格测验 /49

- 一、人格的概述 /49
- 二、人格的基本理论 /50

三、人格测验的主要方法 /54

四、常见的人格测验 /56

第四章 面试法 /65

第一节 面试法的概述 /67

一、面试法的含义 /67

二、面试法的特点 /67

三、面试法及面试题目的分类 /68

第二节 面试的模式 /72

一、面试模式的确定方法 /72

二、常见的面试模式 /72

第三节 结构化面试的实施 /73

一、结构化面试的特点 /73

二、情境面试 /74

三、行为面试 /77

第五章 评价中心技术 /85

第一节 评价中心的概述 /87

一、评价中心的含义 /87

二、评价中心的特点 /88

三、评价中心的正确观念 /89

四、评价中心的评价 /91

第二节 评价中心的主要技术 /92

一、无领导小组讨论 /93

二、文件筐测验 /99

三、案例分析 /105

第三节 评价中心的实施 /106

一、评价中心的实施步骤 /106

二、评价中心的注意事项 /108

第六章 胜任特征模型的构建 /111

第一节 胜任特征模型构建的步骤 /113

一、确定绩效标准 /113

二、选取效标样本 /113

三、收集数据信息 /113

四、分析数据信息并建立胜任特征模型 /114

五、对胜任特征模型进行验证 /114

第二节 行为事件访谈法 /114

一、行为事件访谈法的概述 /114

二、行为事件访谈法的步骤 /115

三、关键行为事件 /116

第三节 工作分析法 /117

一、传统的工作分析法 /117

二、O*NET 工作分析系统 /117

第三篇 应用篇

第七章 军事人员分类与选拔研究 /121

第一节 军事人员分类的研究 /123

一、我国的职业分类 /123

二、国家职位分类体系 /125

三、我军军官分类的探索 /128

第二节 军事人员分类与选拔的测量 /130

一、美军征兵心理测量 /130

二、我军征兵心理测量 /135

第八章 基于胜任特征的某部战斗机飞行大队长评估与选拔 /137

第一节 国内外军队军官能力建设简介 /139

第二节 战斗机飞行大队长胜任特征模型构建与验证 /140

一、选取行为事件访谈对象 /140

二、设计行为事件访谈提纲及开放式问卷 /141

三、实施行为事件访谈 /142

四、分析胜任特征编码与建立过渡模型 /144

五、验证胜任特征模型 /147

第三节 战斗机飞行大队长胜任特征权重确定与应用 /152

一、层次分析法 /152

二、评价量表的设计与专家评估 /153

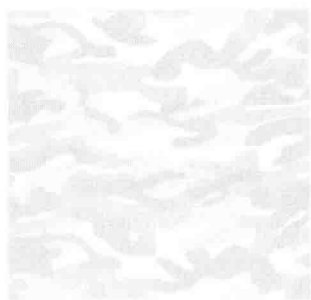
三、一致性检验与权重系数确定 /156

四、样本实测案例分析 /157

参考文献 /161

第一篇 理论篇

第一章 军事人员心理评估与 选拔概论



学习任何一门学科，首先要了解其历史，这样才能更好地把握发展方向。本章在概述军事人员心理评估与选拔的基础上，回顾了国内外军队军事人员心理评估与选拔的发展情况，并对我军军事人员心理评估与选拔的发展趋势做了简单描述。

第一节

DIYIJIE

军事人员心理评估与选拔的概述

一、军事人员心理评估与选拔的含义

我国古代著名军事家孙臆曾说：“天地之间，莫贵于人。”北宋著名词人苏洵在其名篇《心术》中也开宗明义地指出：“为将之道，当先知心。”可以看出，中国古代军事文化中很早就意识到了“知人”的重要性。虽然我国也有各种评估人员的方法，如《吕氏春秋》中的“八观六验”，《冰鉴》中的“九质之征”说，但这些方法主要是行为观察等定性方法，近代才逐渐引进了西方基于现代心理学的定量化的心理评估工具，如比奈—西蒙智力量表。特别是我国改革开放以来，人员测评发展迅速，定量化的心理评估工具得到了广泛应用。

军事人员心理评估与选拔是指应用现代心理学、测量学、社会学、统计学、行为科学以及计算机科学的研究成果，运用先进的科学手段和完善的测评体系，通过心理测验、履历分析、面试、访谈、评价中心、情境模拟等手段，对被测者动机、性格、能力等进行测量和评价，并根据评估结果解决被测者的安置问题。

军事人员心理评估与选拔包括三个要素：测量、评价和选拔。测量是定量的过程，是指通过各种问卷、量表以及其他测量工具对人的基本素质、业绩进行定量分析，用数字对人的素质进行描述；评价则是定性的过程，是根据测评的目的，对测评要素或测量的定量结果进行综合分析，衡量对象的价值和意义，做出评估和判断。“测”是“评”的基础和前提，“评”是“测”的目的和归宿。选拔是测评功能的具体体现，既是指进入的筛选(选好)，也是指内部人员的升选(选优)。

二、军事人员心理评估与选拔的作用

军队是一个庞大的由军事人员构成的战斗组织。与其他组织一样，军事人员心理评估与选拔对军队的组织管理、军队的战斗力有着重要作用。

(一)评价作用

评价作用是人员心理评估的基本功能。评价，就是采用科学的测量方法，对测评对象的知识、技能、能力、人格特征、动机等因素进行科学评价，衡量其是

否达到规定的条件。评价常用两种判断标准，即常模评价和标准评价。例如，新兵选拔中的人格判断是常模评价，是根据同龄人常模来判断测评对象的人格是否与常模一致，有无偏离；新兵训练中的课程考试是标准评价，是根据考试成绩是否达到规定要求来判断测评对象合格与否。

（二）预测作用

预测作用主要体现在两个方面：一方面，通过对测评对象的个性特征、职业兴趣的评估，有效预测测评对象对于特定职业岗位的适应程度，这种预测对于士兵的岗位分配有一定的指导意义；另一方面，根据工作分析和胜任特征模型，对测评对象是否具备某一特定岗位所要求的素质进行分析，从而有效预测测评对象未来的绩效水平，这种预测对于专业性较强的岗位选拔有重要作用。

（三）培训作用

军队在职人员的培训主要是在职在岗培训，通过工作分析和建立胜任特征模型，可以明确某一岗位所要求的各种素质。情境模拟等测评技术可以对测评对象的素质做出判断，如某人具备哪些素质，哪些素质还达不到标准，这样在培训过程中就可以针对性地设计教学活动，进行专门性地提高训练，可以避免教育资源浪费，大大提高培训的效能。

（四）辅助人事决策作用

在军队人力资源管理过程中，每年都有大量人员面临去、留、升、迁的问题。充分利用军事人员心理评估技术，建立军事人员的评估资料，可以帮助决策者在进行人事决策时做出正确判断，从而保证将能够胜任的人员安置在合适的岗位上。

（五）人力资源配置作用

高效团队的成员必须有机地结合才能发挥更大效能。在军事活动中，人力资源配置的应用可以体现在领导指挥团队的配置方面，如我军在抗日战争、解放战争期间都有非常优秀的领导指挥团队，这也是战争不断选择的结果。新时期军队的人力资源管理要主动应用新的科学成果，探索领导指挥团队的配置。其他特殊团队，如攻关团队、行动小组等，也要注意成员之间人格特征、能力的互补。这些都使得军事人员心理评估技术有了用武之地。

三、军事人员心理评估与选拔的分类

（一）按测评对象划分

1. 以个人为中心的测评

一个人要想客观地了解自己，了解自己具备哪些能力和优势、有哪些职业兴

趣、适合从事哪种类型的工作，可以根据需求有针对性地选择测评工具，进行系统的测评。例如，霍兰德职业兴趣测验就是以个人为中心评估个人职业兴趣和职业能力的测评工具。

2. 以岗位为中心的测评

基于特定岗位的任职资格或胜任特征，建立特定岗位的素质标准后，围绕这个标准而开展的系列评估工作就是以岗位为中心的测评。以岗位为中心的测评多在选拔、晋升、培训与诊断等人力资源管理过程中应用，如以指导员岗位为中心开展的评估与选拔工作。

(二)按测评实施者划分

1. 他人测评

由测评对象以外的人对测评对象实施的测评活动，称为他人测评。一般所讲的人员评估活动都是他人测评。

2. 自我测评

由测评对象本人对自己进行的测评活动，称为自我测评。例如，新入伍战士测评自己的职业兴趣或对自己的说服能力进行评估都属于自我测评。

(三)按测评实施范围划分

1. 个体测评

在单次测评活动中，只有一个测评对象的测评活动，称为个体测评。

2. 团体测评

在单次测评活动中，有两个以上测评对象的测评活动，称为团体测评。

(四)按测评形式划分

1. 笔试

测评对象按要求用书面回答的方式完成测评的过程，称为笔试。在人员测评中，笔试的方式有两种：一种是测评对象填涂答题卡完成测评，另一种是测评对象直接在试卷上完成测评。前者一般通过专门仪器将答题卡上的信息输入计算机进行处理。

2. 面试

主试根据测评要求对测评对象提出有关问题，并由测评对象进行回答的过程，称为面试。面试是测评对象与主试进行双向交流的过程。

3. 情境测评

情境模拟技术是通过创造一个与测评对象现在或未来的工作环境高度相似的场景，让测评对象在场景中完成一系列任务，主试通过观察测评对象在完成任务过程中的心