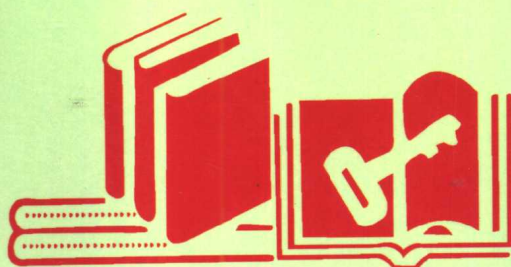


国家公务员录用考试

心理素质测评

人事部人事科学研究院 学术委员会主任

朱庆芳 主 编



中国人事出版社

国家公务员录用考试

心理素质测评

朱庆芳 主编

中国人事出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

国家公务员录用考试心理素质测评/朱庆芳主编. —北京: 中国人事出版社, 2000.5
ISBN 7-80139-511-5

I. 国… II. 朱… III. 国家机关工作人员—资格考核—自学参考资料 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2000) 第 60656 号

中国人事出版社出版
(100101 北京朝阳区育慧里 5 号)
新华书店经销
河北保定印刷厂印刷

2000 年 6 月 第 1 版 2000 年 6 月第 1 次印刷
开本: 787×1092 毫米 1/16 印张: 8.375
字数: 202 千字 印数: 1—15000 册
定价: 18.00 元

前言

1994年6月,人事部颁布了《国家公务员录用暂行规定》,它标志着我国公务员考试录用工作开始进入法制化、规范化的轨道。江泽民总书记在党的十五大报告中明确指出:要深化人事制度改革,引入竞争机制,完善公务员制度,建立一支高素质的专业化的国家行政管理干部队伍。国家公务员录用考试制度的全面建立,冲破了以往国家行政机关选拔人才在地域、身份方面的限制,开阔了用人部门选择公务员的视野,给社会上有知识、有能力、有志成为国家公务员者提供了在平等基础上凭真才实学竞争的机会,从而有利于优秀人才的脱颖而出,使社会各阶层的优秀人才进入国家行政机关成为可能。

那么,如何报考国家公务员,国家公务员招考录用的特点、录用考试的类型、主管机关、公务员报考条件、申请报名、资格审查、领取准考证、考试科目、考试命题、备考与应试、录用方式与程序、录用的特殊规定、试用期制度、招考单位及其岗位技能要求、省市国家公务员招考概况、公务员任职途径、权利、待遇、培训、轮岗、考核、晋升等等,都是广大报考者迫切需要了解的。更使广大报考者感到神秘的,就是在国家公务员录用考试中占有重要地位的对“适应职位要求的一般素质与能力”进行考察的测试——行政职业能力倾向测验(简称AAT)。如何准确理解AAT,AAT的特点、作用、内容结构(知觉速度与准确性、数量关系、资料分析、言语理解与表达、判断推理)、考前准备、施测方法、题型分析与答题技巧等等,都是每个报考者必须掌握的。为此,我们特请我国公务员研究专家、国家人事部人事科学研究院学术委员会主任朱庆芳精心编写了此套国家公务员录用考试指导用书。指导用书以现行统编教材和国家行政机关对公务员的通用知识、能力素质要求为依据,充分考虑国家公务员录用考试的特点,知识面宽、内容精炼、针对性强、方便实用,是目前较为理想的一套国家公务员录用考试指导用书。此套用书共分八本,具体书名如下:

- 《国家公务员录用考试报考须知》
- 《国家公务员录用考试行政职业能力倾向测验应试指导》
- 《国家公务员录用考试行政管理与公文写作》
- 《国家公务员录用考试面试技巧与方法》
- 《国家公务员录用考试公共基础知识学习参考》
- 《国家公务员录用考试中国国情与国策》
- 《国家公务员录用考试法律与社会主义市场经济》
- 《国家公务员录用考试马克思主义哲学与邓小平理论》
- 《国家公务员录用考试心理素质测评》

需要说明的是,此套丛书自出版以来,以其较高的质量深受广大考生好评。近来发现,有些人模仿我们的这套丛书,特别是模仿其中的《国家公务员录用考试行政职业能力倾向测验应试指导》,编写、出版有关行政职业能力倾向测验的辅导用书。朱庆芳主编的《国家公务员录用考试行政职业能力倾向测验应试指导》,是我国最早出版的关于行政职业能力倾向测验的专著,凝聚了作者的大量心血,其他任何单位以任何名义模仿编写出版的行政能力倾向测验辅导用书,均与我们这书无任何关系,更不是我们这书的延续。

由于时间仓促,这套丛书疏漏之处在所难免,诚请广大考生批评指正。

编者

2000年8月

11055/08

目 录

第一章 现代人才心理素质测评应用概述	(1)
第一节 我国人才心理素质测评的应用状况	(1)
第二节 现代人才心理素质测评的基本内容	(3)
第二章 公务员录用考试中的心理素质测试	(11)
第一节 国家公务员录用制度	(11)
第二节 公务员心理素质测评	(12)
第三章 国家公务员心理测验	(15)
第一节 能力测验	(15)
第二节 人格测验	(28)
第四章 国家公务员录用面试	(40)
第一节 公务员面试的组织	(40)
第二节 公务员面试内容设计分析与面试技巧	(42)
第三节 面试心理与面试技巧	(60)
第五章 评价中心技术	(68)
第一节 评价中心的一般问题	(68)
第二节 评价中心的内容	(70)
第三节 无领导小组讨论与文件框测验	(73)
第六章 行政职业能力倾向测验概述	(82)
第一节 行政职业能力倾向测验的概念和特点	(82)
第二节 行政职业能力倾向测验的作用	(83)
第三节 行政职业能力倾向测验的内容结构	(84)
第四节 知觉速度与准确性	(85)
第五节 数量关系	(88)
第六节 判断推理	(90)
第七节 言语理解	(94)
第八节 资料分析	(97)
第九节 行政职业能力倾向测验的施测方法及应试准备	(99)
第十节 行政职业能力倾向模拟题及参考答案	(102)
模拟题一	(102)
模拟题二	(115)

第一章 现代人才心理素质测评应用概述

第一节 我国人才心理素质测评的应用状况

在我国,心理素质测评在20世纪二三十年代就已经开始在实际中应用了,但其主要的应用范围是在教育领域。中华人民共和国成立后经历了一段空白时期,又于80年代重新兴起,在这短暂的20年左右的时间里,我国人才心理素质测评事业取得了一定的成果。不论是人们对人才测评的认识上,还是对人才测评在实践中的应用等方面,都发生了令人满意的变化。总结我国人才心理素质测评的历史发展过程,一般可以将其分为3个主要的阶段,即复苏阶段、初步应用阶段和繁荣发展阶段。

一、复苏阶段(20世纪80年代初期~80年代中期)

这个阶段的特征是我国开始系统地消化、吸收国外先进的人才心理素质测评技术和做法。由于心理学被看作“伪科学”而禁止研究,现代人才测评技术更是成了无人问津的领域。从1949年至1970年,我国心理测验一直处于停滞状态。

自1979年以后,心理测验在我国开始恢复地位。1980年5月,中国心理学会实验心理专业委员会在武汉召开全国心理测验研究协作会议。1982年,吴天敏修订出版《中国比内测验》。龚耀先等主持修订了韦氏成人智力量表以及韦氏学前和学龄初期儿童智力量表。林传鼎、张厚粲等主持修订韦氏儿童智力量表。在人格测验方面,宋维真等修订明尼苏达多相人格问卷,陈仲庚、龚耀先等

分别修订艾森克人格问卷。由此可见,这个时期主要以修订国外有关著名的测验为特征。这些测验主要是用于教育领域和临床诊断方面,在其他方面应用较少。

这个时期的另一个特点是,整个社会对人才心理素质测评的认识还处于不甚了解的阶段,企事业单位很少有应用现代人才心理素质测评技术的想法或尝试。由于这个原因,尽管80年代中期有少数心理测评专家和学者竭力推广人才心理素质测评技术的应用,但最终都以失败而告终。

二、初步应用阶段(20世纪80年代后期~90年代初)

这个阶段的一个显著特点是国家公务员录用考试制度开始建立,这标志着从此以后国家机关用人必须借用现代人才心理素质测评技术。

1987年11月,党的十三大决定建立国家公务员制度,并且明确提出,将来政府机关补充公务员都要通过法定的考试。此后,国家人事部与国务院各部委多次进行了面向社会的联合公开招考。在公共科目中有一门重要的必考科目是“行政职业能力倾向测验”,它涉及从事行政管理工作所必备的基本能力,包括知觉速度、言语理解、判断推理、数量关系和资料分析等五部分。1994年,我国政府正式颁布实施了《国家公务员暂行条例》、《国家公务员录用暂行规定》。由此展开了从中央到地方的国家公务员录用考试。

在普通公务员中实行考试录用的同时，我国在高级官员的任用中也开始引入了现代人才测评的技术。北京、上海、四川、湖南等许多省市都曾用测评技术来选拔厅局领导。测评手段包括纸笔测验、结构化面试、文件框、情境模拟等等。由于这种选拔方式比较客观公正，选出来的领导大都能较好地胜任受聘任的岗位。

在这个时期，由于行政力量的推动，现代人才心理素质测评技术在公务员考试中得到了初步的应用。公务员的考察从纸笔测验到后期的结构化面试，都广泛应用了现代人才心理素质测评技术，并取得了良好的成效，既满足了新时期国家机关选人用人的需要，也以其公平性深得群众的赞赏。

三、繁荣发展阶段（20 世纪 90 年代初至今）

随着市场经济的发展和企业经营机制的转换，企业之间的竞争越来越激烈。人才心理素质测评技术在全社会上受到了人们越来越广泛的关注，各级各类组织机构在选人用人中日益普遍地应用现代人才心理素质测评技术。归纳起来，在这个时期主要有以下几个显著的特点：

1. 各地纷纷建立人才市场，人才交流频繁

近几年来，全国各地都普遍建立了人才市场。区域性人才市场有上海人才市场、南方人才市场等大型的人才服务市场，小的人才市场在许多地级城市都已纷纷建立起来。这些人才市场的建立虽然是在政府的支持下进行的，但其根源还在于市场经济的深化和发展。因为在市场经济下，各类用人机构都有了相对灵活的用人自主权，这使人才交流成为必然。企事业单位可以选择合适的员工，而求职者也可以选择合适的企业。人才市场的建立正是适应了这一需要，目前人才市场已成为企事业单位招聘员工的主要途径，有

调查表明，企业目前招聘的科技人员中有近一半来自人才市场。

人才市场日益普遍使现代人才心理素质测评技术得以广泛应用。从某种意义上讲，人才市场类似于商品市场，商品交换是必须以其价值和使用价值为基础的，人才交流同样必须有价值尺度，那么人才交流的价值尺度怎样来确定呢？传统的学历、职称标准固然能说明一定的问题，但只能说明某个方面。而实际的情况是研究生的能力未必一定比大学本科高。可见传统的这些价值尺度是远远不够的，必须借助于更加全面客观的价值尺度才能说明问题，而要做到这一点，现代人才的心理素质测评技术是必不可少的。当前，一些大型的人才市场如上海人才市场已利用这些技术建立了人才评价机构，并取得了良好的社会效益和经济效益。

2. 新的人才心理素质测评工具不断产生，从事人才心理素质测评的研究和服务机构不断增多。由于人才测评的应用需求不断扩大，测评工具已满足不了现实的需要。这主要有两个方面的原因，一是原有的测评工具大多是从国外修订过来的，由于文化差异和国情的不同，使得这些测评工具不太适合我国的现实；二是已有的测评工具多数是用于教育和临床诊断领域的，在人事评价领域的适用性不强。在这样的情况下，许多机构开始考虑开发新的人才测评工具。

除了新的人才心理素质测评工具开发外，各种人才测评研究和服务机构不断增加。在这些机构中，有政府扶持建立的，也有民间社团组织建立的，还有个人私营性质的。从服务内容来看，有专门从事人才测评服务的，也有以人才测评服务为基础的管理咨询公司。从服务对象上来看，有面向普通员工的，也有面向中高层管理人员的。目前仅在北京，人才测评服务的公司和其他机构就已经有几十家之多。

从以上几个方面来看，近几年来，不论

是政府机构还是企事业单位，都不仅认识到现代人才测评在市场经济下的重要作用，而且在实践中不断地应用各种测评技术。各种人才测评服务机构也下在为这些应用努力提供支持。可以说，我们已开始进入一个人才

测评技术及其应用的繁荣发展时期。

尤其是在国家公务员录用考试中，人才的心理素质测评技术更是得到了广泛的应用，为新近公务员的素质测评提供了良好的客观依据。

第二节 现代人才心理素质测评的基本内容

组织的领导者和人事工作者在实践中经常会遇到一系列的关于人才素质评价问题，其中心理素质是重要的组成部分，随着人事录用和考核制度改革的深化，这一问题变得尤为突出。为了能够及时准确地做出有关人才的录用、奖励、晋升、培训等人事决策，领导者应该掌握科学的人才评价方法，对有关人员的素质和工作绩效进行客观公正的评价。在我国，长期以来，领导者评定人员时往往是根据自己的日常观察，凭直觉的方式来确定评定的结果。这种方法虽然具有简单、明确、重点突出、注重因果关系分析等许多优点，但在评定结果的质量、可比性及使用价值等方面均存在不宜客观量化等方面的问题，与当前的改革实际及组织发展状况不相适应。随着人才录用与配置中竞争机制的建立、人力资源开发与管理水平的提高，越来越要求各类组织引入客观公正的人才素质测评技术，实现人事管理的科学化和现代化。掌握人才测评的基本原理是深入理解和正确运用人才测评技术的基础。

一、现代人才测评的基本原则

与传统的人事考核方法相比，现代人才心理素质测评不是建立在主观的、直觉的基础上，而是建立在比较客观的、量化的、科学的测量的基础上，因而评定的结果更可靠、更有效。为了实现这一目标，在进行人才心理素质测评时，一般都需遵守以下的原则：

（一）普遍性与特殊性相结合

现代人才心理素质测评是针对一定岗位或职位的人员进行的，这就要求在设计测评要素和编制测评标准时，一方面要遵循测评工程的技术要求，另一方面也要充分体现工作岗位或职位的特点与要求。认真做好职务分析工作，是合理选择测评要素，保证测评效度的重要基础。

（二）测量与评定相结合

在对心理素质测评信息进行统计处理和解释测评结果时，要注意测量与评定相结合。测量是对人员心理素质或绩效的定量描述，而评定则是超过这一描述而权衡其各个部分的价值大小。在现代人才心理素质测评工程中，定量的测量和定性的评定是一个有机的整体，测量是评定的基础，评定是测量的继续和深化。如果没有准确客观的测量，就不会有科学合理的评定；同样，离开了科学合理的评定，即使有准确客观的测量也难以发挥其有效的作用。

（三）科学性与实用性相结合

在进行人才心理素质测评时，一方面应尽可能提高测评的科学性；另一方面也不能不考虑现有的技术水平和测评条件。在实际测评工作中，应在这两者之间取得适当的协调。那种只追求测评的科学性，而忽视现有的技术水平、应用条件，只能是导致对大量测评工作成果的抹杀，反而不利于测评的开展和测评技术水平的进一步提高。

（四）精确与模糊相结合

在人才心理素质测评中，有些测评要素

是可以很精确地进行测量的，例如机械推理能力；有些则是很难进行精确测评，例如口头表达能力与自我认知，这时就需要进行模糊测评。模糊测评有两种形式：一种是损失一定的精确性，而寻求其实用性；另一种是利用模糊数学的原理进行貌似模糊，实则是更精确的测评。人才心理素质测评应该是在模糊之中求精确，在精确之中蕴模糊。精确处求精确，不能精确之处则模糊。精确测评与模糊测评相结合应体现在测评要素的设计、标准的制定、方法的选择、信息分析、结果评定与解释的全过程之中。

（五）静态与动态相结合

现代人才心理素质测评中，静态与动态相结合的原则首先表现在测评要素和测评标准的设计与编制上。静态测评是以统一的测评方式在特定的时空条件下进行测评，不考虑测评要素的动态变化性。静态测评的优点是较为容易地看清被测者之间的相互差异，以及他们是否达到了某种标准的要求，这样可以进行横向比较。其缺点是忽视了被测者的原有基础和今后的发展趋向。动态测评则是从要素形成与发展的过程中，以及以前发展的情况进行测评，这种动态测评有利于了解被测者的实际水平，但不利于对不同被测者测评结果的相互比较。静态测评与动态测评相结合还表现在测评方法的选择上，心理测验一般是静态的，而评价中心、面试与观察评定等技术具有动态性。在一次人才测评中，有的测评要素宜于用静态测评的方法进行测评，例如专业知识、能力倾向等；有的测评要素则宜于用动态测评的方法进行测评，例如，决策能力、人际关系与合作等。

二、现代人才心理素质测评的操作程序

现代人才测评的操作程序一般分为四个阶段：准备阶段、实施阶段、统计阶段和应用阶段。各阶段的步骤如下：

（一）准备阶段

1. 测评决策
2. 建立测评机构
3. 调查研究与工作分析
4. 设计测评要素体系
5. 编制测评标准体系
6. 测评工具的选择与研制
7. 测评方法的选择

（二）实施阶段

1. 宣传动员
2. 选择测评的时间与空间
3. 实施测评
4. 收集测评数据
5. 抽样抽查，检查测评是否符合要求

（三）统计阶段

1. 数据处理
2. 划分等级和类型
3. 鉴定测评结果的有效性与可靠性

（四）应用阶段

1. 形成测评报告
2. 将测评结果反馈给有关部门和个人
3. 根据测评结果做出有关人事决策
4. 测评总结

三、人才心理素质测评要素体系的设计

（一）设计心理素质测评要素体系的原则

测评要素是所要测量与评定的内容，也就是员工的智能水平、人格特征和行为特点等方面在特定的岗位（职位）的具体表现。例如，人事管理工作应该具有较好的语言理解与表达能力、处理人际关系的能力、知觉速度与准确性、推理能力、决策能力等，这就是能力素质在人事管理这一职位上的具体要求和表现。针对一定的岗位或职位设计出合理的测评要素体系，是人才心理素质测评的首要环节，也是决定测评工作取得成功的基石。做好这一工作必须遵循一定的原则：

1. 针对性原则

人才测评都是针对某一岗位或职位进行，并且为一定的目的服务的。例如人员选拔、

人员晋升、建立人事档案等。设计出的测评要素体系必须符合被测岗位或职位的要求和测评的目的。测评的目的不同，测评的岗位（职位）不同，选择的测评要素也不同。

2. 择要性原则

每一种岗位（职位）都对人员的素质有多方面的要求，在进行心理素质测评中不可能、也没有必要对每一要求的素质特征都做出测评，而只是选择其中几个对工作影响较大的、有一定代表性的素质特征进行测评。因此，测评要素体系的设计要善于从众多的“要素”中选择代表性与完备性相结合的要素体系。一般说来，在保证测评质量的前提下，应尽量减少测评要素体系中要素的数目，做到简化与优化的统一。

3. 不平等原则

进入测评要素体系的各种要素，它们对测评结果的贡献大小是不一样的，这种贡献率可用要素的权重来表示，权重在开区间（0、1）上。

4. 内涵明确的原则

每一测评要素都必须有明确的定义，使用内涵明确的词语来表示。以免由于产生模棱两可或含糊不清的理解而造成测评内容和测评结果的不一致。

5. 不重复原则

所设计出来的测评要素在外延上应该互不包容，同一测评内容不能出现在两个要素中。

6. 操作性原则

设计出来的所有要素都应该是有工具进行客观地测量与评价的。当然，这种客观也是相对的，是精确与模糊的结合。

（二）设计心理素质测评要素体系的程序

测评要素体系的设计程序一般包括四个阶段：职务分析、理论建模、专家论证和预试修订：

1. 职务分析

职务分析又称工作分析，包括两个方面

的内容：对工作本身做出规定和描述；确定胜任该项工作所需的任职资格。工作描述包括职务名称、工作程序、工作任务、同相关工作的关系、工作环境与设备等。工作分析是人才心理素质测评的起点，也是设计测评要素的客观依据和第一道工序。

2. 理论建模

在职务分析的基础上产生的要素模型，仅是测评要素的雏形，还必须从有关学科的含义上进行理论推导，建立一个理论与实践相结合的测评要素体系模型。这一模型应具有严密性、简明性、准确性，并符合测评要素体系设计的各项原则。

3. 专家论证

为了使设计出来的要素体系模型更加完善充实，更具有实用性和操作性，往往还需要经过专家论证、修改、补充。专家通常包括上级管理者、直接管理者、富有经验的人事干部和现场工作人员。专家论证可以采用个别访谈、座谈讨论、问卷调查等多种形式。

4. 预试修订

测评要素体系初步设计出来以后，必须连同测评标准和计量方法在小范围内试验。预试后应仔细分析测评结果，对设计的要素体系及时进行修订，或增减、或调整，使要素体系更加完善。

上述四道程序循序渐进，环环相扣，并功能各异、联系紧密、缺一不可。

（三）设计心理素质测评要素体系的方法

测评要素体系的设计方法有多种，例如：素质图示法、个案研究法、问卷调查法、经验总结法、多元统计法等。几种方法结合使用效果会更好。

1. 素质图示法

素质图示法就是将某类人员所要求的素质特征用图表描绘出来，然后加以分析研究、确定测评要素。这种方法一般先将选择出来的素质特征按工作需要的程度分档，然后按少而精的原则进行选取。分档可以是三档

(必须具备; 非常需要; 需要, 但要求不高), 也可以分为五档(必须具备; 非常需要; 需要; 需要程度低; 几乎不须具备)。素质图示法对分档的准确程度要求较高。要素的档次越接近实际, 设计的效果就越好; 反之, 则越差。

2. 个案研究法

个案研究分为典型人物研究和典型资料研究两种形式。在实际应用时, 可根据研究情况和条件而定, 如能同时具备则更好。这种方法是根据对典型人物或典型资料的研究, 归纳出测评要素体系。但在这种研究中, 设计者应具备相当的经验, 并需要进行一定的培训, 否则往往会将个人的主观臆断替代调查对象应当具备的素质特征。

3. 问卷调查法

问卷调查法是设计者将需要抽取的要素以问题的形式表示出来, 分发给有关人员填写, 以搜集信息的一种方法。问卷调查表有两种类型: 开放型和封闭型。开放型调查表只列出调查的项目, 而不列出可能的回答, 由填写者自由作答。例如, “您认为车间主任应当具备什么能力?” 封闭型调查表把所有可能的回答情况都列出, 由填写者根据自己的理解选择其中一项或几项。

一般说来, 问卷设计应该符合以下要求:

- (1) 提问准确, 假设明细;
- (2) 项目精练;
- (3) 适应填写者的文化程度和专业水平;
- (4) 前面设有明确而礼貌的指导语;
- (5) 先易后难, 兴趣优先。

4. 经验总结法

根据当前的用工政策及本单位的具体情况, 参照总结一些较为权威机构设计的测评要素, 以及其他单位设计的测评要素。结合本单位的人事经验和测评目的来初步确定岗位(职位)的测评要素体系。

5. 多元统计法

这种方法是通过因素分析和聚类分析等多元统计技术从较多数量的初选要素中抽取

关键性的要素及某类员工的素质结构。这是一种结论性的定量设计方法, 可以用测评要素体系的简化与综合。这种方法的使用需要一定技术力量和条件, 是借助统计软件包在计算机上实现的, 但它科学性强, 能处理大量数据, 速度快, 效率高, 适用于大样本。

(四) 心理素质测评要素体系设计实例

1. 厂长经理测评要素体系的参考模式

智能水平: (1) 本行业专业知识水平; (2) 经营管理知识水平; (3) 决策能力; (4) 创造能力; (5) 用人授权能力; (6) 组织协调能力; (7) 交涉能力; (8) 处理人际关系的能力; (9) 应变能力;

人格特征: (10) 情绪的稳定; (11) 纪律性; (12) 事业心; (13) 竞争性; (14) 进取精神; (15) 自知之明;

生理素质: (16) 体质与精力;

工作绩效: (17) 工作效率; (18) 经济效益。

2. 现代技术人员测评要素体系的参考模式

智能水平: (1) 专业知识水平; (2) 发现问题和解决问题的能力; (3) 动手能力; (4) 组织能力;

人格特征: (5) 责任心; (6) 服务态度; (7) 主动性; (8) 进取精神; (9) 创新意识; (10) 情绪的稳定;

生理素质: (11) 体质和精力;

工作绩效: (12) 工作效率; (13) 服务质量。

四、人才心理素质测评方法的选择

人才心理素质测评方法的选择是根据对测评要素进行有效的测评, 并且按照方便易行这一基本原则进行的。人才测评的方法主要有四类: 纸笔测验、评价中心、面试、人员评定。这些方法各有优势, 在要素测评中相互补充。有些要素, 例如智力、推理能力、性格等, 是通过心理测验进行测评的; 有些

要素,例如,组织能力、决策能力等,则通过评价中心可以得到更有效的测评;另一些要素,例如,自我认识、求职动机,则在面试中可以得到更准确的评价;还有些要素,例如工作绩效等,可以通过人员评定加以考核。选择何种测评方法,主要视测评要素和现有的技术条件而定。

国家公务员的录用考试分两个部分的素质测评:公共科目考试、行政职业能力倾向测验。然后是对考试合格的人员进行录用的面试,对高级行政人员采用评价中心等心理素质测评的方法。

国家公务员公共科目考试有利于报考者掌握统一、科学的考试标准,有效贯彻公开、平等、竞争、择优的原则。行政职业能力倾向测验是用于测量从事国家机关行政工作所必备的基本职业能力及能力发展趋向的一种标准化考试。

行政职业能力倾向测验的考试内容,取决于胜任国家机关行政工作需要的那些基本的能力素质。在职业能力倾向方面,机关行政工作要求有知觉速度与准确性、数量关系理解与运算、言语理解与运用以及推理能力等基本层次的能力素质。只有当这些基本能力达到了一定程度并得到一定知识经验的支持后,才能形成综合判断、组织与人际协调能力以及资料分析能力等较高层次的职业能力。所以,从能力层次机构看,只考一般能力和知识技能而不测能力倾向,就不知道应试者在行政职业能力方面是否具有发展前途。职业能力倾向测验可以有效地测量人的某种潜能,从而预测人在一定职业领域中成功的可能性,或者筛除在该职业领域没有成功可能性的个体。现在我国国家公务员录用考试的工作实践中,行政职业能力倾向测验已经得到了广泛的应用,并取得了较好的效果。

五、心理素质测评信息的处理与应用

(一) 心理素质测评信息处理的方式与程

序

1. 测评信息处理的方式

按数据处理的工具分,测评信息处理有两种方式:手工脑力处理与计算机软件处理。前者主要适用于数据少且统计过程简单的测试信息的处理;后者适用于数据多或统计过程复杂的测评信息的处理。测评信息处理和管理的计算机化是当今人才测评信息处理的主要方式。按统计过程分,测评信息处理也有两种方式;单元统计方法和多元统计方法。前者是测评信息处理的基本方法,也是多元统计方法的基础。后者是测评信息处理的有效方法,尤其是因素分析十分有用。

2. 测评信息处理的程序

测评信息的处理包括以下几个步骤:

(1) 测评数据的整理。这一过程主要包括数据的分类、编码、排序、核实等工作。

(2) 数据文件的建立。数据文件目前可以利用数据库软件 FoxBASE 或统计软件包 SPSS、SAS 编辑建立。

(3) 处理程序的编制与调试。必须根据数据处理的需要编制程序,处理程序初步编制好之后,需要用小批量数据进行预试检测与修改,直至输出结果符合我们所需要的功能要求为止。

(4) 数据的统计处理。这一过程即程序的运行过程。在处理时根据输出结果是否达到了全部测评目的为标准,有时还需要增加新的功能模块。

(5) 测评结果的解释与应用。

(二) 心理素质测评信息的计量

测评信息的计量由三个过程组成,即计分、加权和误差调整。其中,计分是基础;加权是补充,体现计量的侧重点;误差调整是辅助,以便能够对计分和加权结果进行合理的修正。

1. 计分

计分的类型有多种,按计分的要素数目分为单要素计分和多要素计分两种。

(1) 单要素计分方法

单要素计分是对单个测评要素得分的计量,通常有自然数法和系数法:

①自然数法。就是对要素各等级对应自然数的计量。自然数计分可以是每一等级只对应一个自然数,例如用“1、2、3、4、5”分别依次表示“很差、较差、一般、较好、很好”的得分;也可以是每一等级对应自然数的某一区间值。例如区间[20, 18]对应“很好”等。后一种方法可以采用百分制(如:好:90~100;较好:80~89;…;差:60以下),也可以采用非百分制(如上例)。单要素自然数计分法实质上是对测量得分的一种记录,它有直接记分和间接记分两种。直接记分是评定者在测评时,直接为要素指派分数,这往往容易滋长个人偏见。间接记分只是要求测评者选择被测员工的行为特征。它一般与行为特征标准连用,这样测评者很难了解其选择与得分高低及贬褒的关系如何,从而可以减少个人因素的干扰。

②系数法。就是对要素各等级对应系数的计量。一般分为函数法和常数法两种。函数法是以普通数学的某种函数,也可以是模糊数学中的隶属度函数。要素各等级得分为其系数乘以该要素分值。系数法比自然数法更加可靠的方法。它也可以分为直接记分和间接记分两种;但它在多数情况下采用直接记分形式,然后由人事部门加权计量,记入汇总表或输入电子计算机加权计量和储存。

(2) 多要素计分方法

多要素计分是对两个以上要素得分的合成,而求其总分。从理论上说,这必须在测量尺度达到等距水平的情况下才有意义。也就是说,多要素计分的方法是建立在测评尺度为等距水平或假设具有等距水平基础之上的。多要素计分方法主要有简单相加法、系数相乘法和百分比系数法等。

①简单相加法。即几个要素的总分等于各要素得分的和。用数学公式表示为:

$$S = X_1 + X_2 + X_3 + \cdots + X_i + \cdots + X_N$$

式中, S: 各要素的总分; X_i : 第 i 个要素的得分。

②系数相乘法。就是将单要素的系数同它的分值相乘。然后相加求和的方法。同单要素系数法一样,系数相乘法也分为函数相乘法和常数相乘法。用数学公式表示即:

$$S = \sum PX = P_1 X_1 + P_2 X_2 + \cdots + P_n X_n$$

S: 各要素的总分; P_i : 同第 i 个要素相乘的系数(函数或常数);

X_i : 指派给第 i 个要素的分值。

③百分比系数法。就是用各要素的分值同该要素的总分中占的百分比系数相乘再求和的积分方法。这是从系数相乘法派生出来的方法。这种方法使用较广,它实质上是一种比较常用的加权方法。

2. 加权

加权就是为了能够显示出各个不同的心理素质测评要素在测评总分中所具有的重要程度,分别给予不同的权数。加权是计量体系中常用的数学手段,良好的加权方法是计量体系取得可比性和客观性的基本保障,在人才心理素质测评中一般都根据不同的测评目的、测评对象、测评时间和测评角度,对有关要素指派不同的权数。加权的类型主要有整体加权、局部加权和单项加权(即测评要素加权)。确定权数的方法有经验加权和数学加权。

(1) 整体加权

整体加权是对测评总分的加权,也称为总分加权。它一般主要包括按测评次数加权和按测评角度加权两种。

①按心理素质测评次数加权。即根据不同的测评次数对总分进行加权。它包括初测加权和复测加权。多次测评权数通常采用小数形态。

②按测评角度加权。即根据不同的测评角度对总分进行加权。包括领导测评权数、同级测评权数。下级测评权数和自我测评权

数。通常直接领导对部属的了解比较全面。权数最高。

③整体加权的利弊。整体加权优点是比较简便；其缺点是比较粗，只对总分负责。使得它在使用过程中受到较大限制。

(2) 局部加权

局部加权是对要素结构（即智能结构、人格特征、生理素质和绩效结构）分别的加权。它可以是对某一个或几个结构的加权，也可以对四个要素结构同时加权；局部加权的权数只指派到要素结构得分为止，不对该结构里所有要素负责。局部加权主要包括按测评人员加权和按测评目的加权。

①按测评人员加权。通常处于不同层次地位的测评人员对各个要素结构的注重程度是不同的，因而对他们的测评结果需要进行局部加权。不同的测评人员可以分为直接管理人员、部门主管人员和领导人员等。

②按测评目的加权。即根据不同的测评目的和用途对各个要素结构进行加权。一般包括日常测评权数、选拔测评权数、晋级测评权数、定职称测评权数、奖励测评权数和调资测评权数等。例如，选拔人员时智能结构和绩效结构应赋予更大的权数；而在奖励测评权数中，主要是突出绩效结构和人格特征这两个要素结构，而在这两者中，前者又应有更大的权数（例如：60%）。

(3) 要素加权

要素加权是对各测评要素分值的加权。它包括按不同测评目的加权和不同测评对象加权。它是三种加权类型中最有效的一种：

①按不同测评目的加权。这与局部加权中所述的大体相似，所不同的是权数落到相关的要素上；②按不同测评对象加权。包括级别权数和岗位（职位）权数，级别权数和岗位权数依不同级别和岗位人员的工作特点而转移，如一般办事员重服务性、纪律性、工作技能、工作效率等要素；中层管理人员重责任心、主动性、组织能力、协调能力、专业

知识与技能、工作实绩等要素。

3. 误差调整

误差调整的方式有事先调整和事后调整两种。在测评中对误差应当以事先调整为主，事后调整为辅。认真做好要素体系的设计、测评标准体系的编制和计算加权工作，并对测评人员进行严格的培训，都有助于事先控制误差的产生。误差的事后调整主要有标准化量表调整法、平衡系数调整法和最大接近度调整法等方法。误差调整应注意以下问题：在调整前，应对测评过程的各个环节进行认真检查，找出误差的可能来源；在选择调整方法时，应了解各种方法的原理与适用范围，从中选择最合适的方法；对调整所得的结果，应由有关人员反复验证，并征求有关领导意见，有确认其客观性的情况下，才进行使用。

(三) 心理素质测评结果的解释与应用

解释测评得分的方法大体上有顺序解释法、能级解释法和特征解释法三种：

1. 顺序解释法及其应用。顺序法是对测评分数按其大小顺序进行排列，从中进行比较和选择。这是一件适应范围广而简便易行的解释法，它主要适宜于人事调配、人才选拔和人才流动中应用。根据被解释分数的构成，顺序法又可分为总分顺序法、要素结构分顺序法和要素分顺序法三种。

2. 能级解释法及其应用。能级解释法是用一定的临界点将测评得分划分若干等级，并对此进行评价的方法。能级的划分可以是测评总分，也可以是结构分或要素。区分能级，可以依据不同层次的个体和群体进行不同的调整开发和管理，因而它更加适合于人员素质的调查培训和后备干部的选拔。根据临界点的特征，能级解释法有两种：自然分数线法和常态分配法。

3. 特征解释法及其应用。特征解释法是根据测评得分的构成特点将被测人员划分成各种类型，并予以评价的方法。它同能级法的区别在于，能级法以一定的临界点划分等

级，而特征法则以分数特征来区分类型。它适合于用来区分被测人员的主要素质特征的类型。例如上海某企业运用逻辑特征法评价

高层人员，把他们分为理想型、平均型、发挥型和潜力型。特征解释法大体可分为指数特征法、逻辑特征法和要素特征法三种。

第二章 公务员录用考试中的心理素质测试

第一节 国家公务员录用制度

国家公务员录用制度是指国家行政机关依据有关法律和法规,按照一定的标准和法定的程序,采用公开考试、严格考核的办法,从社会上选拔人员担任主任科员以下非领导职务,进入公务员队伍,并建立相应公务员义务、权利等法律关系的管理制度。

一、录用的前提条件、职务范围

国家行政机关录用国家公务员的前提条件:一是职位出现空缺(或者编制未满、空编);二是根据空缺职位确定资格条件。

国家行政机关录用国家公务员的职务范围:办事员、科员、副主任科员、主任科员这四个职务。显然,从政府机关以外选拔人员担任领导职务或者助理调研员以上非领导职务的,不属录用的范围。

二、录用国家公务员的原则

主要包括公开、平等、竞争、择优、德才兼备、因事择人六个原则。这里,对其中四项予以重点阐述。

公开的原则,就是把录用公务员的政策与原则,招考对象和数量、招考的职位、拟任职务、责任、待遇、所需资格条件;招考时间、地点;考试科目、程序、办法、时间、考试成绩和录用结果等通过报刊、广播电视、政府公告等多种形式向社会公开。

平等的原则。是指公民参加国家公务员

录用考试的法律地位平等,凡是具备国家规定的报考资格条件的中华人民共和国公民,均有平等的权利和机会,报名参加公务员录用考试,并且考生在考试和考核成绩面前一律平等。平等主要体现在五个方面:一是报考资格平等,除不符合法定条件的人员外,任何人不应因民族、性别、家庭出身、党派、个人成分、宗教信仰、婚姻状况、行业等原因,而在报考和录用上受到歧视,同时也不因上述原因而享有特权。平等的原则“打破”了非公有部门人员身份的限制,农民、工人、“三资”企业、私营企业的职工等凡符合有关资格条件的均可报考并被录用,“打破”了城、乡之间的区域限制,外省市的可报考并被录用进京到中央国家行政机关工作,外县的可报考并被录用进省会城市的国家行政机关工作。二是提供的条件平等,向应试者提供相同的考试资料、相同条件的考试场所和有关信息。三是保密措施平等,该保密的对所有应试者都要保密,该让应试者知道的,对任何人都不保密。四是在成绩面前人人平等,每次筛选,都要以应试者的成绩为依据,从高到低依次进行。五是查阅考试成绩的权利平等。

竞争的原则。有两方面的涵义:一切有志成为国家公务员者以自己的才能和品德行为条件,参加主考机关组织的选拔考试,以争取获得成功,加入国家公务员队伍;主考

机关通过让报考者竞争的方式，根据考试成绩和考核结果，择优录用。考试是国家公务员录用的基本竞争方式。

择优的原则。是指国家公务员的录用在公开、平等的前提下，对报考者按照德才兼备标准进行法定的考试、考核，全面检测、考察报考者的知识、能力、政治立场、道德品质，并依据考试的成绩和考核的结果，对照录用的标准，从高到低排列出合格者名单，择优录用。坚持择优原则才能保证所录用的公务员具有较高素质。

上述这四个原则是以竞争为核心的有机整体，公开是竞争的前提，平等是竞争的保证，择优是竞争的目的。

三、报考国家公务员的资格条件

必须同时符合七项资格条件：1. 具有中华人民共和国国籍，享有公民政治权利；2. 拥护中国共产党的领导、热爱社会主义；3. 遵纪守法，品行端正，具有为人民服务的精神；4. 一般具有大专以上文化程度（经考试主管机关批准，可适当放宽）；5. 报考省级以上政府工作部门一般要有两年以上基层工作经验（国家有特殊规定的除外）；6. 身体健康，年龄一般为三十五岁以下（经考试主管机关批准可适当放宽）；7. 具有考试主管机关批准的其他条件。

四、录用国家公务员的程序

录用国家公务员的程序包括：发布公告；报名和资格审查；考试；录用考核；体检；根据考试、考核结果提出拟录用人员名单报设区的市以上人民政府人事部门审批；试用与培训七个步骤。

上述程序中，有几点需要着重补充。一是民族自治地方（自治区、自治州、自治县）人民政府和各级人民政府民族事务部门（如民族事务委员会等）录用国家公务员时，对少数民族报考者应当予以照顾（如在同等条件下，优先录用等）。二是对退役军人，区别转业和复员，录用为国家公务员时应予照顾。三是录用特殊职位（如外交、公安、国家安全部门的某些职位）的国家公务员，经国务院或者省级人民政府的人事部门批准，可以简化程序或者用测评办法。四是新录用国家公务员，要进行为期一年的试用，在试用期内应接受培训；省以上政府工作部门按照特殊规定录用的无两年以上基层工作经历的人员，应当安排到基层工作一至二年；试用期满合格的正式任职，不合格的，可在原岗位上延长试用期，最多不超过半年，也可以调换岗位延长试用期，最多不得超过9个月，期满仍不合格的，取消录用资格。

第二节 公务员心理素质测评

国家公务员心理素质是整个录用考试素质测评的重点，因此对于心理素质的结构及其标准化应当有足够的了解。

一、素质结构

合理素质是指个体各种心理因素在行为活动中表现出来的机能。它是在生理素质、文化教育和自我修养基础上表现出来的知识、

经验、品德、智能、才能、技能等的个性特点。在人员素质测评中，所测评的心理素质主要包括以下几个方面：

1. 知识：指个体在工作学习与实践过程中所获得的认识和经验的总和。包括一般的社会、生活知识与特殊的专业知识，知识是整个心理素质形成与发展的基础。

2. 经验：指个体在学习工作与生活的实践