

● 国家公务员录用考试复习教材系列 ●

心理素质测评

(第2版)

程连昌 主编

xinli
suzhi
ceping



中国林业出版社

国家公务员录用考试复习教材系列

心理素质测评

(第2版)

程连昌 主编

中国林业出版社

图书在版编目(CIP)数据

心理素质测评/程连昌主编. —2版. —北京:中国林业出版社, 2002. 10

(国家公务员录用考试复习教材系列)

ISBN 7-5038-3249-5

I. 心…

II. 程…

III. ①公务员-招聘-考试-中国-自学参考资料②公务员-素质(心理学)-考核

IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 080940 号

敬告读者

本书封面贴有出版社专用防伪标识,凡有防伪标识的为正版图书,敬请读者注意识别。

出版:中国林业出版社(100009 北京市西城区刘海胡同7号)

E-mail: cfphz@public.bta.net.cn

电话:66174569

发行:新华书店北京发行所

印刷:北京市昌平百善印刷厂

版次:2002年1月第1版(共印1次)

2002年12月第2版

印次:2002年12月第1次

开本:210mm × 297mm

页码:216

字数:292千字

印数:1~10100册

定价:30.00元

编写说明

随着国家公务员录用考试制度改革的不断深化,心理素质测评将是录用国家公务员工作的重要组成部分。心理素质测评是指运用先进的科学方法,对社会各类人员的知识水平、能力及其倾向、工作技能、个性特征和发展潜力,实施测量和评鉴的人事管理活动。它是一门融现代心理学、测量学、社会学、统计学、行为科学于一体的综合性学科。

国家公务员是高层次的人力资源,是维持国家秩序、保持经济发展的主力军,如何建立一支高效的国家公务员队伍,是摆在我们国家和政府面前的一大难题。而心理素质测评技术的引进,为我们有效地选择高层次的公务员提供了一个机遇,也带来了一个挑战。机遇是,心理素质测评有可能解决我们考核、录用和选择公务员时的技术难点,使我们的国家公务员队伍的建设更加有效。挑战是,尽管现在我国国家公务员录用考试中已经使用了部分心理素质测评的技术和方法,但是,心理素质测评作为一个全新的技术,并没有同我国国家公务员录用考试制度融合起来。那么,如何将它们有效地结合起来?这在世界上的社会主义国家中还没有先例,需要我们去摸索。

因为传统的公务员录用考试的方法在现代社会已不再具有效力,新的社会需要一套新的观念,需要一套与之相匹配的测评模式,而现在我们能找到的最具科学性和适用性的方法,就是心理素质测评。

根据国家公务员的一般素质要求,本书对国家公务员的心理素质测评技术作了一个详细的描述,并集中讨论了国家公务员的面试、心理测验、行政职业能力倾向测验和评价中心等主要内容,有选择性、有针对性地介绍了一些著名的、全新的、应用比较广泛的测验模型。本书的特点是:(1)理论与技术相结合。介绍理论,旨在廓清技术产生的理论基础和思想背景,技术、方法和手段是重点,它可以为测评工作者提供技术指导和实用方案。(2)有详有略,重点突出。对公务员录用考试而言,重点是面试、心理测验和能力倾向测验,其他次之。(3)坚持洋为中用,因地制宜。现代心理素质测评技术成熟于西方,本书一方面要保持理论和技术的原汁原味,另一方面又要把它同我国的传统和实际相结合,加以改造。同时还应反映我国公务员心理素质测评的新成果、新技术。

该书适用于各类党政机关、企事业单位人员的录用选拔工作,也是个人进行自我测评、准备各种考试的有效工具。希望该书能给您一些启迪,成为你升学择业的向导,选贤竞聘的参谋,解决难题的助手,物色人才的伯乐。

编者

2002年11月

国家公务员录用考试复习教材系列

编委会成员名单

主 编:程连昌(原国家人事部常务副部长、国家行政学院副院长)

副主编:陈 稹(原中国人民大学劳动人事学院副院长)

编 委:(排名不分先后)

王 垒	王语晴	石 伟	李义虎	陈秀荣
张海英	何银虎	曹誉曦	蓟晓河	陈 敏
周鲁夫	高 翔	陈 稹	江永文	任进红
田文静	李 锋	安卫华	王 建	刘文涛
陆 杰	曾昭树	徐明善	沈东岚	李振远
李玉凤	李泽海	秦 旭	冯林海	申彦辉
敖仕明	樊付明	孙金森	陈 锋	陈文龙
郭 宁	孔凡霞	王云峰	梁培杰	丛玉山
李沐晨	王汝杰	王婧华	王 丽	谢晓玲
杨 磊	王学亮	吴 争	徐金宏	杨国军
赵永新	赵春果	王录贞	李培章	李 斌
宋伯舟	张 斌	李志光	张 莉	王清涛
刘志勇	马光辉	王永谊		

目 录

编写说明

第一章 现代人才心理素质测评概述	(1)
第一节 心理素质测评——一种全新的文化和理念	(1)
第二节 心理素质测评的基本要点	(5)
第三节 心理素质测评的指标体系	(13)
第四节 我国人才心理素质测评的应用现状	(28)
第二章 心理素质测评	
——国家公务员录用考试中的新技术和新方法	(31)
第一节 我国国家公务员录用考试制度	(31)
第二节 公务员心理素质测评	(48)
第三节 国家公务员心理素质测评标准体系的建构	(52)
第四节 人员测评标准体系模型实例	(58)
第三章 国家公务员心理素质测评的组织与实施	(63)
第一节 测评的组织与实施原则	(63)
第二节 测评的组织机构	(72)
第三节 测评人员的培训	(74)
第四节 测评中的心理调试	(80)
第四章 国家公务员的面试	(83)
第一节 面试的涵义和基本形式	(83)
第二节 公务员面试命题设计思路	(88)
第三节 国家公务员面试必备策略	(99)
第四节 国家公务员面试中经常出现的问题及考察要点	(111)
第五节 国家公务员录用面试试题精选	(119)
第五章 国家公务员的心理测验	(128)
第一节 心理测验概述	(128)
第二节 公务员人格测验	(135)
第三节 公务员能力测验	(151)
第六章 国家公务员行政职业能力倾向测验	(159)
第一节 公务员行政职业能力倾向测验概述	(159)
第二节 公务员行政职业能力倾向测验的培训方法与应试准备	(163)
第三节 公务员基本行政职业能力倾向测验应用案例	(165)
第七章 评价中心技术——国家公务员高级人才选拔	(170)

第一节	评价中心概述	(170)
第二节	公务员评价中心的测评过程	(175)
第三节	公务员评价中心的基本形式	(177)
第四节	公务员评价中心的利弊与改进	(185)
第五节	公务员评价中心的设计与具体应用	(189)
附录一:	国家公务员录用暂行规定	(194)
附录二:	国家公务员暂行条例	(197)
附录三:	国家公务员录用面试暂行办法	(205)
附录四:	国务院工作部门面试考官资格管理暂行细则	(208)
参考文献		(210)

第一章 现代人才心理素质测评概述

第一节 心理素质测评——一种全新的文化和理念

苏东坡说,人难知也,江海不足以喻其深,山谷不足以配其险,浮云不足以比其变。大千世界,表象与实质并存,人群之中,人才与庸才同行。有的人夸夸其谈,而言过其实;有的人其貌不扬,而才华内敛……那么,芸芸众生,形相各异,尤其是在错综复杂的现代社会,如何去辨别出一个人的心理特征和素质,从而做到既“知面”又“知心”,使得人适其事,事得其人,形成一个和谐而富有秩序的文明世界?这就需要一种全新的文化、理念和技术——心理素质测评。心理素质测评是一项技术,但它已远远超过了技术的范畴,而成为一种时尚、一种文化和一种深入人心的全新理念。

一、时代赋予我们的机遇

随着改革的不断深化、开放不断扩大,我国社会经济文化将有更大的发展,社会和人关系将更加开放,人口素质将进一步提高,家庭结构和人的思想观念将更加现代化,对人的知识、技能和心理素质水平也提出了更高的要求。具体来说,未来中国社会将会呈现以下几大发展趋势(这些趋势对人才来说既是机遇,又是挑战):

(一)社会经济发展日益市场化

所谓市场化,就是市场机制在资源配置中的作用不断扩大,市场经济成分在整个国民经济中的比重不断增大,市场机制调控国民经济运行的基础地位日益明显。党的十五大已经明确提出,我国经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制。可以说,我国经济体制改革的过程,也就是社会主义市场经济不断发展的过程,是社会经济运行市场化程度不断加深的过程。市场化是我国未来社会经济发展的最重要的特征。

随着市场化的发展,就业也将进一步走向市场,素质就业和竞争就业将成为个体就业的基本特征,那么,在这个高度竞争的市场经济社会,一个人要想在竞争中立于不败之地,除了要具备一般能力和必须的知识以外,较强的心理承受能力、坚强的个性特征以及快速的职业适应和反应能力等,也都是必须的。

(二)现代化进程不断加快

在今后十几年中,我国将由一个经济比较落后的发展中国家向经济比较发达、科学技术比较先进、产业结构比较合理、人口和劳动力素质较高、社会关系更加丰富的中等发达国家迈进。市场化与现代化是密切联系的。市场化进

程的加快将有力地推动我国现代化的进程。

经济市场化是现代化的前提;而人才现代化是现代化的根本。市场化强调的是“迅速”、“适应能力”等,而人才现代化强调的主要是和社会和个人的内在素质的普遍提高,这种素质,不仅包括一定的能力和知识修养,更重要的是从心理上接受由社会的改变所带来的观念和个人角色的转变,只有这种心理素质的提高,现代化的社会才能实现。

(三)城市化与城乡一体化步伐大为加快

城市化和城乡一体化是世界经济发展的共同规律。在计划经济年代,我国城市发展和农村劳动力转移受到人为的抑制,城乡分割严重。这种情况在今后若干年中将发生根本性的变化。可以预见,到 21 世纪上半叶,我国城市经济和城市人口的比重将大大提高,人们的主要活动场所将集中于城市。同时,城乡经济联系也将大大增强。

相对于农村而言,城市是人们现代生活方式的体现,是社会经济文化发展的中心,是先进思想观念的载体。人口城市化的发展,有利于促进男女平等,进而转变传统就业观念中重男轻女的思想。

要加快城乡一体化和人口城市化的进程,最重要的就是改变人们长期以来所具有的传统的世界观和思维方式,尤其对于农村人口而言,改变其德、智、体、美等各方面的素质,提高其对新型环境的适应能力和竞争能力,是城市和农村迅速融合的根本。

(四)法制化、民主化的进程将得到推进

无论是社会政治生活,还是家庭生活,都将朝着更加民主、更加平等、更加自由的方向发展。随着生产力的发展、科学技术的进步、现代文化的传播,家庭关系、夫妻关系也将更加和谐,家庭决策将更加民主化。

民主决策是现代社会和家庭生活的一大特征。传统家庭的基本特征是家长专制,男权统治,妇女无权参与家庭大事的决策。而现代家庭的基本特征则是男女平等,共同管理,民主决策。

在社会生活和家庭生活法制化、民主化的大背景下,性别规范也将日益现代化。现代性别规范是现代生活方式所形成的关于性别行为观念的反映。性别规范越现代化,男女就越平等,因为现代性别规范的核心就是男女平等,女性和男性享有平等的发展机会和权利。随着社会经济文化的发展,人们的生活方式、思维方式和思想观念愈加现代化。随着现代性别规范,特别是女性的规范和形象逐步形成和完善,人们对现代性别规范的认同程度也将不断提高。

法制化、民主化的社会是一个推崇人性的社会,所谓“人性”,通俗一点讲就是“把人当人看”,即从人性化的角度来尽可能满足人的各种正常需要。而需要是一种心理过程,只有抓住人的心理变化规律,才能真正了解和满足人的各种需求,也才能真正推动“人性化”的不断发展,而在“人性化”的社会,法制和民主是很容易达到的。

(五)社会经济生活更加国际化

中国社会经济的各个领域与外部的各种联系将大大加强,社会、经济、政治、文化等方面的相互渗透、相互交织将更加突出。人们的活动范围将进一步拓展。国际经济和社会的重大变化,特别是重要的社会经济事件的发生对我

国社会经济生活的影响将更加直接。中国人将更加强烈地感受到国际化带来的机遇和挑战。

国际化的经济生活需要国际化的人才,国际化的人才需要国际化的培训,且不论你是否具备国际化的知识和能力,单说不同国家和民族的文化差异,你能不能接受?你有没有经受不同文化,甚至是冲突文化冲击的心理准备?你愿意参加跨文化培训吗?等等这些,都是国际化人才所要考虑的问题。

(六)信息化和自动化

随着电子技术和信息技术的发展,人们的社会活动将越来越多地依赖网络技术和网络体系,时空限制将进一步削弱,人际交往方式将逐步发生深刻变化,科学技术与经济信息传播和扩张的速度将进一步加快,人们的的生活方式也将呈现出数字化生存的特征。信息技术和自动控制技术的发展,将使经济活动中的自动化程度大大提高,体力因素相对于智力因素在经济生活中的作用更加弱化。

(七)产业结构不断调整和社会职业多样化

随着社会的不断发展,第三产业、高新技术产业将成为国民经济的主导产业。可以预见,随着信息产业的兴起和第三产业的扩大与发展,适合女性劳动者的职业会越来越多,这将为女性选择职业提供更多的可能性,从而为女性扩大就业开辟更为广阔的途径。同时,现代女性的发展是全面的,对职业的选择有较大的自由,使女性所能从事的职业呈现多元化、全面化。这种女性劳动群体的全面发展,能充分地发挥其多方面能力和专长,有利于同男性进行竞争,真正实现“同工同酬”,增加收入。

职业的多样化要求人才素质的多样化,不同的职业要求具有不同素质的人才,不同素质的人才也有能与之相匹配的职业,职业与人才素质相适应,是进行工作分析和人才录用等活动的首要考虑对象。

二、心理素质测评的功能和作用——文化的适用性

我们了解了世界,世界才会赋予我们机遇;我们也只有了解了自己,才会有足够的信心和能力去把握这种机遇,适应瞬息万变的世界在给予我们机遇的同时,也强加给我们的各种挑战。在这个无数人对自己无限迷茫的时代,我们突然感受到了来自于心理素质测评这个强烈文化的震撼。

那么,心理素质测评这一兼技术、文化和理念于一身的事物的出现,到底为我们带来了什么?为了回答这个问题,我们就应该了解心理素质测评的功能和作用。

心理素质测评的功能和作用是两个既相互联系又相互区别的概念。功能是事物内部固有的效能,它是由事物内部各种要素结构所决定的,是一种内在于事物内部相对稳定独立的机制。而作用则不同,它是事物与外部环境发生关系时所产生的外部效应。同样的功能对外界的作用,既可能是正面作用,又可能是负面作用,这要看功能与外部环境的互动方式。一般来说,功能是作用产生的内部根据和前提基础,客观需要是测评产生作用的外部条件,作用就是测评的功能与客观需要相结合而产生的实际效能。

(一)心理素质测评的功能

心理素质测评具有多方面的功能,归纳起来有三个方面:

1. 诊断和反馈功能 诊断与反馈二者是相互联系、相辅相成的功能。诊断是指通过测评,找出被测者素质构成及发展上的问题及不足。反馈是指根据测评结果,提供调整和改进测评对象素质缺点的信息,分析缺点和不足及其产生的原因,提出诊断意见和素质优化开发方案,帮助其克服缺点,发扬优势,推动其素质全面发展。

2. 甄别和评定功能 这是心理素质测评最直接、最基础的功能。所谓甄别评定,是指对人才素质状况优劣、水平高低的鉴别和评定。甄别是测量个体之间的素质差异,评定是衡量受测者素质构成及其成熟程度,看其是否具备规定的资格条件和常模标准。

3. 预测和激励功能 预测和激励功能,与上述两大功能紧密相联,并为其所派生。预测功能,是指通过对人才素质现有状态的鉴别评定,可以预知推测其素质发展的趋向。这种预测的有效性取决于人才素质特征的稳定程度。激励功能,是指通过对人才素质诊断和反馈,使受测者增强进取心,促使其勤奋学习,努力工作,尽快尽好掌握一定的知识和能力,充实完善自我,通过不同途径培养提高自己,立志成为对国家、对社会的有用人才。测评中的这种导向作用就是激励。

(二)心理素质测评的作用

心理素质测评是当代人事工作的重要组成部分,已经成为人事管理体系的基础环节和人事管理科学化的前提。其作用大致有四个方面:

1. 完善“人性化”的人力资源管理的作用 心理素质测评是一种测评个人心理的技术,它所测评的不仅包括人的知识和一般能力,而且测评了一个人的心理变化规律和心理素质水平,只有从深层次了解了一个人,才能了解其核心和本质的需要,从而可以更好地利用人力资源的方法来进行有效地管理,推动“人性化”管理的顺利进行,而不是仅仅将“人性化”作为一个口号或标语空洞地喊来“欺上瞒下”。有效的心理素质测评,是真正达到“人性化”管理的必要条件。

2. 有效地配置人才资源的作用 人才资源的配置包括人与事的配置及人与人的配置两个方面。人才资源配置是人才资源管理的基础工程。传统的人事管理由于缺乏人才测评技术,人才资源没有得到科学合理的配置,造成人才资源的闲置、埋没和浪费,影响了社会经济和各项事业的发展。当代人事管理利用人才测评技术,尤其是心理素质测评技术,实现了人才资源的优化配置。心理素质测评的这一作用是由测评的功能派生的。如前所述,心理素质测评可以测查人的素质状况,优点及缺点,了解其特长、兴趣和爱好。掌握了这些信息,可以为人事部门任用、安置人员提供客观依据,为领导进行人事决策提供科学根据。一方面可以使人和事相互配置,做到人事相宜,人尽其才,避免“乱点鸳鸯谱”。另一方面可以使人与人优化组合、取长补短。在一个组织集体中,共同的事业不仅需要每个人都具备优良的素质,同时更需要人才素质结构的合理组合。因为每个人的能力和个性均各不相同:有的人擅长抽象思维,有的人擅长直觉思维;有的人是开拓型的,有的人是守成型的;有的人勇敢果

断,有的人胆怯懦弱等。事业的成功与否主要取决于集体成员的合理配置,否则,就会造成矛盾、“内讧”,形成“单个人是一条龙,在一起是一条虫”的局面。拿破仑用兵的故事讲的就是这个道理,他将法国兵与马木留克骑兵进行比较时说,2名马木留克骑兵通常能打败3名法国兵,100名马木留克骑兵和100名法国兵可以势均力敌,而1000名法国兵总能打败1500名马木留克骑兵。

3.更好地推动人才开发的作用 人事管理的实质,是一个不断开发人力资源的过程。无论是发现、选拔、任用新的人才,还是对已有人才根据新的工作任务和目标要求重新进行调整、优化组合,必须首先了解人,即“知人”。“知人”必须借助现代人才测评的科学技术和手段,才能对不同人的德、智、能、绩的实际水平有较为客观准确的了解,从而达到“人尽其才”、“才尽其用”的最佳人事管理状态。不断地收集信息、分析研究信息并作出决策是现代人事管理的基本职能,而正确的人事决策必须以信息的准确性和分析研究的科学性为基础。现代心理素质测评是为现代人事管理提供所需信息的有效途径和方法,因为它所提供的信息最多、最具科学性,因而也是最重要的,所以,实施现代心理素质测评,不仅能发现优秀人才和稀缺人才,而且能明确各人的长短优劣,加强培训,扬长避短,最大限度地开发潜能。

4.调节人才市场的作用 在社会主义市场经济条件下,人才流动一方面要靠计划配置,另一方面主要是靠基础性的市场机制来调节。这种调节一要有政府宏观调控及法规保障外,另外还要利用心理素质测评的信息咨询作用。表现在三个方面:其一,心理素质测评能对一个国家、一地区或一个产业部门的人才结构和职业分布结构进行调节。其二,调节人才纵向、横向流动,促使社会人才资源合理布局。其三,调节人才的智能结构和一定社会的人才供求标准,使配置需求与可能有机结合。

第二节 心理素质测评的基本要点

谈到“素质”,每个人都会自然而然地想到“身体素质”和“知识修养”等之类的词汇,但除了这些很容易理解并体会的基本素质之外,大家对“素质”的了解并不是很多的,尤其是心理素质这一类的话题。什么叫心理素质?它是先天遗传还是后天培养的?心理素质研究什么?它又包括哪些衡量指标?心理素质测评真的有效吗?等等之类的问题,都是本书所要集中讨论的重点。

一、心理素质测评的含义及优点

素质包括生理素质和心理素质两个方面。生理素质是指形成人的天生差异的解剖生理特点,包括人的感觉器官、运动器官以及神经系统等方面的特点。心理素质是指人借助于自己的感觉器官、运动器官和神经系统等在社会实践中形成的心理特点。如政治素质、文化素质等。因此,在这里可以说,素质是指个体完成一定活动(工作)与任务所具备的基本条件和基本特点,它是行为的基础和根本因素。任何一个有成就、有发展的个体,都离不开他优良的素质。如世界上较为著名的企业家和政治家都有喜欢冒险、乐观自信、健谈开朗、心雄志壮等个体素质。

然而,素质只是日后发展与事业成功的一种可能性、一种静态条件。事业成功、发展顺利还需动态条件的保证,这就是素质功能发挥的过程及其制约因素的影响。因此,素质与绩效、素质与发展互为表现。我们的甄选活动就是要了解被选对象能否胜任空缺岗位的工作,以及他潜在成长的可能性。因此,需要对其素质进行测评。

所谓素质测评,是指测评主体采用科学的方法,收集被测评者在主要活动领域中的表征信息,针对某一素质测评目标体系作出量值或价值的判断过程;或者直接从表征信息中引发与推断某些素质特征的过程。心理素质测评是其最重要的一项内容。在人员甄选中,为什么运用现代人员素质测评技术呢?因为这一技术与传统选才方法相比具有如下优越性:

第一,评价方式客观、公正。传统选才方式是一种主观性选择,多种“伯乐相马”式,只凭评价者自身的经验和识才水平,缺少标准化和客观性的方式和工具,使选才主观随意性大,缺乏科学性。近年来,有些人曾针对这一选才方式私下打诨说:“说你行你就行,不行也行;说你不行就不行,行也不行;最后是不服不行。”这样的选才方式难免出现用人失误、任人唯亲等问题。而现代人员素质测评技术是一种客观性选择,它运用心理测验的标准化方式,使被测试者均处在相同的测试方法、测试题目、测试环境以及相同的标准下进行测试和评价。因此,这一方式既客观又公正,能真正体现“公开、平等、竞争、择优”的选才原则。

第二,评价结果准确、可靠。传统选才较常规的做法是察看档案,调查家庭历史和社会关系,搞民意测验等,而个人档案的内容多半是高度概括的主观评语,大都无法反映个人的具体实际情况,也难以考察个人实际的素质能力水平。而现代人员素质测评技术则注重考察人的实际能力、经验与业绩、潜在的智能水平、心理素质、职业倾向等,并注意所测内容的全面、完整和多元化,注意从多角度、多侧面去观察和评价一个人,追求最大限度地减少测评误差。这一技术还采用定性与定量相结合的方法,运用规范化和标准化的操作程序、技术、条件等,使评价结果能准确地反映被测者的各方面素质水平。因此,运用测评技术不仅能发现优秀人才与奇缺之才,而且还能提供有关各人所长、各人所短的信息,使用人单位能用人所长、避人之短,取长补短、优化组合,并通过培训,开发其潜能。

第三,选才效率高。传统选才只能是相面式地仅对单个人进行,是一种小生产方式。而现代人员素质测评既可以对单个人进行评价,也可以在较大范围内对一群人同时进行测试与评价,选才效率高。

二、心理素质测评的基本原则

与传统的人事考核和测评方法相比,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)测量与评定相结合的原则

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。

(二)精确与模糊相结合的原则

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,不能精确之处却模糊。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。

(三)普遍性与特殊性相结合的原则

现代人才心理素质测评是针对组织中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。认真做好职务分析和角色分析工作,是合理选择测评要素,保证测评效率的重要基础。

(四)科学性与实用性相结合的原则

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、应用条件的测评,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。

(五)静态与动态相结合的原则

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。

三、心理素质测评的操作程序

现代心理素质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)测评前的准备阶段

- (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)测评的实施阶段

- (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)测评结果的统计阶段

- (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)测评成果的应用阶段

- (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

四、心理素质测评的主要类型

心理素质测评的类型,按不同的标准有不同的划分方法。按测评标准划分,有无目标测评、常模参照性测评与效标参照性测评。晋升测评一般属常模参照性测评,人才录用与招聘也多属这种测评。飞行员录用与人事考核,则主要属于效标参照性测评。述职、小结等写实性测评,则属于无目标测评。按测评范围来分,可分为单项测评与综合测评。企业诊断与人才培养过程中的测评,一般是单项测评;而人才选拔与绩效考评中的测评,大多数是综合测评。按照测评技术与手段划分,有定性测评与定量测评以及包括模糊综合测评在内的中性测评;按测评主体来划分,有自我测评,他人测评,个人测评,群体测评,上级测评,同级测评与下级测评;按测评时间划分,有日常测评、期中测评与期末测评,定期测评与不定期测评;按测评结果划分,有分数测评、评语测评、等级测评以及符号测评;按测评目的与用途划分,有选拔性测评、诊断性测评、配置性测评、鉴定性测评与开发性测评。此外,还可以按测评活动分为动态测评与静态测评,按测评客体分为领导干部测评,管理人才测评,工人测评等。下面仅从按测评目的与用途划分的标准来具体分析测评的各种类型。

(一)选拔性测评

选拔性测评是一种以选拔优秀人才为目的的素质测评。这是人力资源管理活动中经常要用到的一种素质测评。许多待遇优厚、工作舒适的职位,常常有众多的求职者。尽管我们采取一定的形式筛选了许多不合格的求职者,但最后仍然存在许多可供我们选择的合格者,此时需要我们实施的,则是选拔性的素质测评。

选拔性测评的操作流程如图 1-2-1:

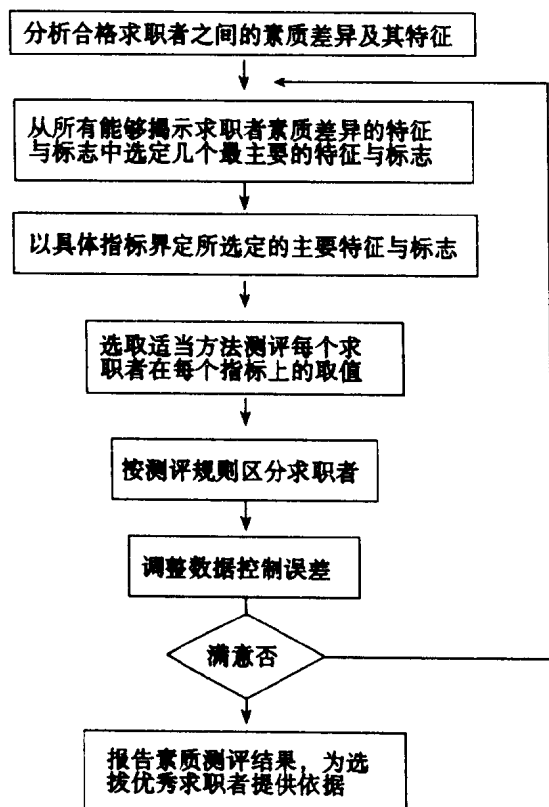


图 1-2-1 选拔性测评操作流程

选拔性测评具有客观性、选择性、刚性等特点。

(二)配置性测评

配置性测评是人力资源管理中除选拔性测评以外最常见的另一种素质测评。它以人事合理配置为目的。现代企业的劳动人事管理要求以人为“中心”,使人力资源进入最佳发挥状态。人力资源最佳发挥的前提是人事相匹,人适其事,事得其人,人尽其才,才尽其用。实践表明,每种工作职位对其任职者都有一定的基本要求,当任职者现有的素质符合职位要求时,个体的人力资源就能主动发挥,创造出高水平的绩效。否则,个体的人力资源就处于被动状态,甚至费尽九牛二虎之力也无济于事,低能低效。因此,在人事配置中我们经常需要运用配置性测评。配置性测评操作流程如图 1-2-2。

配置性测评与其他类型的素质测评相比,具有针对性、客观性、严格性、准备性等特点。

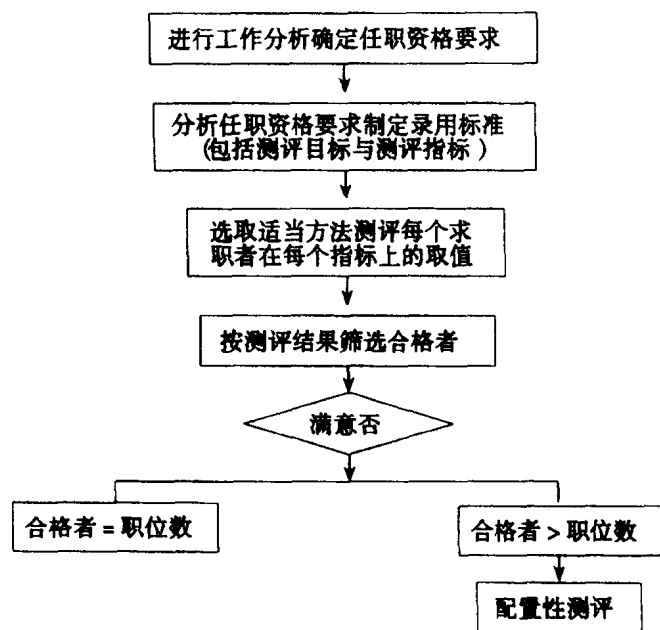


图 1-2-2 配置性测评操作流程

(三) 开发性测评

开发性测评,是一种以开发人才素质(包括生理素质、心理素质等,而最重要的是心理素质)为目的的测评。人的素质具有可塑性与潜在性。从当前现状来看,有些人也许并不具备某方面的素质,但他可能具有发展这方面素质的潜力,如何发现这些人的潜力呢,显然有必要实施开发性测评。此外,人力资源的开发应该具有针对性。在每个企事业单位中,存在着不同类型的人力资源。有的人专注于技术运用,有的人热心于技术革新,有的人擅长于技术传播。这些人实际具备了不同的资源形态,应该对它们分别采取不同的开发策略,以最大限度地发挥他们的作用。对于“运用型”的人应把他们培养为“生产冠军”;“革新型”的人应让他们有机会接触更多的技术资料,并对他们的失败抱以宽容的态度,鼓励他们的创新精神;“传播型”的人,应让他们横向发展,允许职位轮换流动。要明确不同形态的人力资源,就必须实施开发性测评。

开发性测评,也可以称为勘探性测评,主要是为人力资源开发提供科学性与可行性依据,它的操作流程如图 1-2-3。

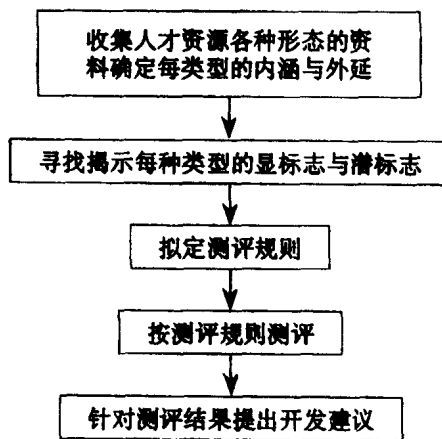


图 1-2-3 开发性测评操作流程

与其他测评类型相比,开发性测评具有勘探性、配合性、促进性等特点。

(四) 考核性测评

考核性测评又称鉴定性测评,是以鉴定与验证某种(些)素质是否具备或