

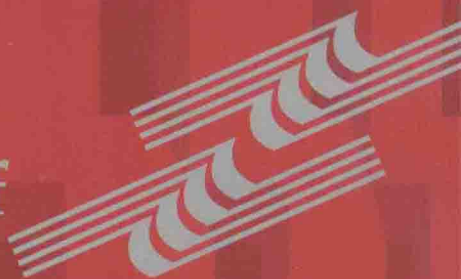


 信毅教材大系

人员测评理论与技术

• 高日光 郭 英 编著

Theory and Methods of
Personnel Assessment



 复旦大学出版社

人力资源管理

人员测评理论 与技术

（第二版）

Theory and Technology of
Personnel Assessment

第2版

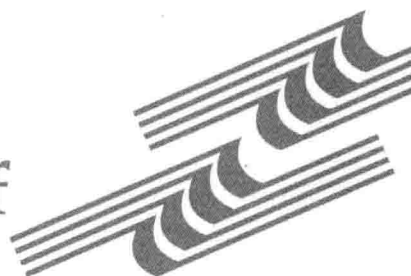


信毅教材大系

人员测评理论与技术

• 高日光 郭 英 编著

Theory and Methods of
Personnel Assessment



 复旦大学 出版社

图书在版编目(CIP)数据

人员测评理论与技术/高日光,郭英编著. —上海:复旦大学出版社,2014. 11
(信毅教材大系)
ISBN 978-7-309-11079-1

I. 人… II. ①高…②郭… III. 人员测评-高等学校-教材 IV. C962

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 253966 号

人员测评理论与技术

高日光 郭英 编著

责任编辑/宋朝阳 方毅超

复旦大学出版社有限公司出版发行

上海市国权路 579 号 邮编:200433

网址:fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

门市零售:86-21-65642857 团体订购:86-21-65118853

外埠邮购:86-21-65109143

大丰市科星印刷有限责任公司

开本 787×1092 1/16 印张 17.75 字数 379 千

2014 年 11 月第 1 版第 1 次印刷

ISBN 978-7-309-11079-1/C·290

定价:39.00 元

如有印装质量问题,请向复旦大学出版社有限公司发行部调换。

版权所有 侵权必究

“信毅教材大系”编委会

主 任 王 乔

副 主 任 邓 辉 王秋石 刘子馨

秘 书 长 陈 曦

副秘书长 王联合

编 委 许基南 匡小平 胡宇辰 李春根 章卫东

袁红林 陈富良 汪 洋 罗良清 方志军

蔡升桂 蒋悟真 关爱浩 叶卫华 邹勇文

包礼祥 郑志强 陈始发 陆晓兵

联络秘书 宋朝阳 欧阳薇

内容提要

本书按照精品课程的建设要求，参考了国内外最新的研究成果，吸收了中国组织管理中的经典案例。本书系统介绍了人员测评的基本理论与基本技术，其内容丰富、体例完整、结构清晰、可读性和趣味性强。

本书既可以作为人力资源管理和应用心理学专业的本科生、研究生和MBA的教材，也可以作为教师、管理人员和人力资源管理工作人员的参考用书。

总序

世界高等教育的起源可以追溯到 1088 年意大利建立的博洛尼亚大学,它运用社会化组织成批量培养社会所需要的人才,改变了知识、技能主要在师徒间、个体间传授的教育方式,满足了大家获取知识的需要,史称“博洛尼亚传统”。

19 世纪初期,德国的教育家洪堡提出“教学与研究相统一”和“学术自由”的原则,并指出大学的主要职能是追求真理,学术研究在大学应当具有第一位的重要性,即“洪堡理念”,强调大学对学术研究人才的培养。

在洪堡理念广为传播和接受之际,德国都柏林天主教大学校长纽曼发表了“大学的理想”的著名演说,旗帜鲜明地指出“从本质上讲,大学是教育的场所”,“我们不能借口履行大学的使命职责,而把它引向不属于它本身的目标。”强调培养人才是大学的唯一职能。纽曼关于“大学的理想”的演说让人们重新审视和思考大学为何而设、为谁而设的问题。

19 世纪后期到 20 世纪初,美国威斯康星大学查尔斯·范海斯校长提出“大学必须为社会发展服务”的办学理念,更加关注大学与社会需求的结合,从而使大学走出了象牙塔。

2011 年 4 月 24 日,胡锦涛总书记在清华大学百年校庆庆典上,指出高等教育是优秀文化传承的重要载体和思想文化创新的重要源泉,强调要充分发挥大学文化育人和文化遗产创新的职能。

总而言之,随着社会的进步与变革,高等教育不断发展,大学的功能不断扩展,但始终都在围绕着人才培养这一大学的根本使命,致力于不断提高人才培养的质量和水平。

对大学而言,优秀人才的培养,离不开一些必要的物质条件保障,但更重要的是高效的执行体系。高效的执行体系应该体现在三

个方面：一是科学合理的学科专业结构，二是能洞悉学科前沿的优秀的师资队伍，三是作为知识载体和传播媒介的优秀教材。教材是体现教学内容与教学方法的知识载体，是进行教学的基本工具，也是深化教育教学改革，提高人才培养质量的重要保证。

一本好的教材，要能反映该学科领域的学术水平和科研成就，能引导学生沿着正确的学术方向步入所向往的科学殿堂。因此，加强高校教材建设，对于提高教育质量、稳定教学秩序、实现高等教育人才培养目标起着重要的作用。正是基于这样的考虑，江西财经大学与复旦大学出版社达成共识，准备通过编写出版一套高质量的教材系列，以期进一步锻炼学校教师队伍，提高教师素质和教学水平，最终将学校的学科、师资等优势转化为人才培养优势，提升人才培养质量。为凸显江财特色，我们取校训“信敏廉毅”中一前一尾两个字，将这个系列的教材命名为“信毅教材大系”。

“信毅教材大系”将分期分批出版问世，江西财经大学教师将积极参与这一具有重大意义的学术事业，精益求精地不断提高写作质量，力争将“信毅教材大系”打造成业内有影响力的高端品牌。“信毅教材大系”的出版，得到了复旦大学出版社的大力支持，没有他们卓越视野和精心组织，就不可能有这套系列教材的问世。作为“信毅教材大系”的合作方和复旦大学出版社的一位多年的合作者，对他们的敬业精神和远见卓识，我感到由衷的钦佩。

王 乔

2012年9月19日

前言

人力资源的重要性不言而喻,但知人之难使得《人员测评理论与技术》应运而生。韩愈在《马说》中写下千古名言:“世有伯乐,然后有千里马。千里马常有,而伯乐不常有。”伯乐不常有的原因有二:一是人难知之。古人云:“夫知人之性,莫难察焉。美恶既殊,情貌不一,有温良而为诈者,有外恭而内欺者,有外勇而内怯者,有尽力而不忠者。”二是缺乏人员测评的基本素质和能力。掌握人员测评的基本理论与技术,无疑有助于人力资源从业者成为当代“伯乐”。本书的目的在于,帮助从事人力资源管理工作的人员掌握人员测评的基本思想、理论和技术,进一步提高知人识人的能力。因此,本书既可以作为人力资源管理和应用心理学专业的本科生、研究生和 MBA 的教材,也可以作为教师、管理人员和人力资源管理工作人员的参考用书。

本书共分九章:第一章介绍人员测评的可能性、必要性,以及中国古代人员测评思想与当代素质模型理论;第二章介绍了人员测评的质量分析,包括测评误差、信度、效度、难度和区分度等原理与计算方法;第三章至第八章详细介绍了人员测评技术,依次是履历分析、面试技术、笔试与笔迹分析、心理测验、评价中心和投射技术;第九章介绍了人员测评从业者的资质要求、人员测评结果的数据分析、解释与应用等。

本书具有以下几个特点:一是体例完整,基本涵盖了人员测评的基本思想、理论与技术;二是内容新颖,绝大部分内容参考和借鉴了最新的科研成果;三是应用性强,不仅告知是什么,更告知如何操作;四是贴近读者,在每一章开始都配有开篇案例引导,在结尾都配有讨论案例分析,并且在书中还穿插了各种小案例、小故事和小测验等,增强了内容的可读性和趣味性。

本书在写作过程中,参考和借鉴了大量的文献资料,例如:为了保持原文的完整性,个别章节直接引用发表在学术期刊上的论文(已采用脚注注明来源);人员测评质量的内容则主要参考郑日昌编著的《心理测量》一书,并结合人力资源管理实践编写而成。除此之外,对于有明确来源的参考文献都在文中用脚注的形式予以标明,在每一章结束后也再次作了标志,而部分来自互联网的内容,由于缺乏完整的信息来源,无法具体标明。在此,编者向所有被引用和参考文献的作者表示深深的谢意。

本书首先由高日光列出全书讨论大纲,确定全书的框架结构,然后分工撰写各章,具体而言,高日光负责第一章、第二章、第三章、第四章和第九章内容的撰写;郭英负责第五章、第六章、第七章和第八章内容的撰写。其中,袁冬华、钟艳萍、王奕丹等协助了部分章节资料的收集工作。总体而言,高日光和郭英对本书的贡献相同,作者排名按拼音首字母排序,特此说明。

感谢复旦大学出版社方毅超编辑的理解和支持。

由于编者水平有限,再加上时间仓促,书中出现纰漏在所难免,敬请各位读者批评指正。

编者

2014年7月21日

目 录

第一章 人员测评导论	001
学习目标	001
第一节 人员测评的概念、类型与特征	002
一、人员测评的概念	002
二、人员测评的类型	004
三、人员测评的特点	005
第二节 人员测评的可能性与必要性	007
一、人员测评的可能性	007
二、人员测评的必要性	008
第三节 中国古代人员测评思想	010
一、古代人员测评发展阶段	010
二、古代人员测评思想特色	011
三、古代人员测评方法	013
四、古代人员测评技术	015
第四节 素质模型	017
一、什么是素质	017
二、素质冰山模型	017
三、素质冰山模型的缺陷	019
四、素质冰山模型修订与解析	019
五、素质模型的建构方法与流程	020
六、未来工作与单一在职者的素质模型建构	023
思考题	024
讨论案例	024
参考文献	025
第二章 人员测评质量	027
学习目标	027

第一节 测评误差分析	028
一、什么是误差	028
二、误差的来源	029
三、真分数与测评误差假设	031
第二节 测评信度分析	031
一、什么是信度	031
二、信度类别与计算	032
第三节 人员测评效度分析	036
一、什么是效度	036
二、信度与效度的关系	037
三、效度的类别与评估	037
第四节 人员测评的项目分析	043
一、难度分析	043
二、区分度分析	045
三、难度与区分度的关系	046
思考题	047
讨论案例	047
参考文献	052

第三章 履历分析	053
学习目标	053
第一节 什么是履历分析	055
一、履历分析的概念	055
二、履历分析的特征	055
三、履历分析的理论基础	056
第二节 履历质性分析	058
一、履历质性分析方法	058
二、履历质性分析在高管甄选中的应用	060
三、履历质性分析的评价	061
第三节 履历量化分析	062
一、量化分析的结构维度	062
二、量化分析的程序	063
三、量化分析注意事项	063
思考题	064
讨论案例	064

参考文献	066
------------	-----

第四章 面试技术 068

学习目标	068
------------	-----

第一节 什么是面试 069

一、面试的含义与特点	069
------------------	-----

二、面试的内容	071
---------------	-----

三、面试的类型	072
---------------	-----

第二节 结构化面试、情境面试与行为面试 074

一、结构化面试	074
---------------	-----

二、情境面试	075
--------------	-----

三、行为面试	079
--------------	-----

第三节 面试试题与面试评价表的设计 082

一、面试试题的设计	082
-----------------	-----

二、基于 BKS - APM 模型的面试试题设计.....	083
-------------------------------	-----

三、基于 BKS - APM 模型的面试评价表的设计.....	084
---------------------------------	-----

第四节 面试实施与操作技巧 085

一、面试实施前的准备工作	085
--------------------	-----

二、面试的实施阶段	087
-----------------	-----

三、面试的总结与评估	089
------------------	-----

四、面试的操作技巧	089
-----------------	-----

第五节 面试作假 093

一、什么是面试作假	093
-----------------	-----

二、面试作假类型	093
----------------	-----

三、面试作假模型	096
----------------	-----

四、作假识别	097
--------------	-----

思考题	104
-----------	-----

讨论案例	104
------------	-----

参考文献	108
------------	-----

第五章 笔试与笔迹分析 110

学习目标	110
------------	-----

第一节 什么是笔试 111

一、笔试的内涵	111
---------------	-----

二、笔试的分类	111
---------------	-----

三、笔试的测评目标层次	112
四、笔试的优势和局限	113
第二节 笔试试题编制	113
一、笔试试题编制的基本原则	113
二、双向细目表在笔试试题设计中的应用	114
三、笔试试题中常见的题型	116
第三节 笔迹分析	120
一、笔迹分析的概念	120
二、笔迹形成的生理、心理基础	121
三、笔迹分析的研究历史与效度	124
四、汉字笔迹特征	126
五、笔迹分析的实施	128
六、笔迹分析在人员测评中的应用	133
思考题	134
讨论案例	134
参考文献	136
第六章 心理测验	137
学习目标	137
第一节 心理测验概述	138
一、什么是心理测验	138
二、心理测验的基本特征	138
三、心理测验的种类	140
四、心理测验的应用	141
第二节 能力测验	143
一、能力测验概述	143
二、一般能力测验	145
三、特殊能力倾向测验	150
第三节 人格测验	152
一、人格	152
二、人格测验	153
三、主要人格测验介绍	154
四、人格测验在人员测评中的应用	156
第四节 职业测验	159
一、职业测验简介	159

二、斯特朗-坎贝尔职业兴趣测验	160
三、霍兰德职业兴趣测验	161
四、职业能力倾向测验	164
思考题	165
讨论案例	165
参考文献	166

第七章 评价中心

学习目标	167
------------	-----

第一节 评价中心的概念、历史与内容

一、评价中心的概念	168
二、评价中心的发展历史	169
三、评价中心采用的主要技术和方法	171
四、评价中心的操作程序	172
五、评价中心的发展趋势	175

第二节 公文筐测验

一、公文筐测验的概念与类型	177
二、公文筐测验在西方国家的发展与应用历史	178
三、公文筐测验编制的程序	179
四、公文筐测验的实施流程	183
五、简化公文筐测验	184

第三节 无领导小组讨论

一、无领导小组讨论的概念、发展历史与类型	186
二、无领导小组讨论题目设计	187
三、如何实施无领导小组讨论	191

第四节 其他评价方法

一、角色扮演	193
二、管理游戏	195
三、案例分析法	197

思考题	198
-----------	-----

讨论案例	199
------------	-----

参考文献	201
------------	-----

第八章 投射技术

学习目标	204
------------	-----

第一节 投射技术的概念、类型与特征	205
一、投射技术的概念	205
二、投射技术的发展历史	206
三、投射技术的分类	207
四、投射技术的特点	208
五、投射技术的优缺点	210
第二节 经典投射测验技术简介	213
一、罗夏墨迹测验	213
二、主题统觉测验	217
三、房树人测验	220
第三节 投射技术的应用	221
一、句子完成测验	222
二、肯诺投射测验	223
三、第三人称法	223
四、编故事法	224
五、空椅子技术	224
六、注意事项	225
思考题	225
讨论案例	226
参考文献	226
 第九章 人员测评结果	229
学习目标	229
第一节 测评者的资质要求	230
一、人员测评从业人员的现状	230
二、人员测评从业人员的资质	231
第二节 测评分数的计量与合成	234
一、基本计量方法	234
二、测评数据的合成	235
第三节 测评结果的解释	238
一、测评结果解释的参考标准：常模	238
二、解释测评结果的注意事项	241
三、测评报告编写的注意事项	244
第四节 测评结果的应用	244
一、应用于雇员甄选	244

二、应用于培训与开发	245
三、应用于职业生涯管理	245
四、应用于绩效评价	245
五、应用于薪酬管理	245
思考题	246
讨论案例	246
参考文献	250
 附录一	 251
附录二	268