


21世纪应用心理学系列教材

HUMAN RESOURCE ASSESSMENT

# 人才测评概论

苏永华◎主编

 中国人民大学出版社

21 世纪应用心理学系列教材

# 人才测评概论

苏永华 主编

中国人民大学出版社

· 北京 ·

**图书在版编目 (CIP) 数据**

人才测评概论/苏永华主编. —北京: 中国人民大学出版社, 2011. 4

21 世纪应用心理学系列教材

ISBN 978-7-300-13311-9

I. ①人… II. ①苏… III. ①人员测评工程 IV. ①C962

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 052976 号

21 世纪应用心理学系列教材

**人才测评概论**

苏永华 主编

Rencai Ceping Gailun

---

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

邮政编码 100080

电 话 010-62511242 (总编室)

010-62511398 (质管部)

010-82501766 (邮购部)

010-62514148 (门市部)

010-62515195 (发行公司)

010-62515275 (盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 北京宏伟双华印刷有限公司

规 格 185 mm×260 mm 16 开本

版 次 2011 年 5 月第 1 版

印 张 14.75

印 次 2011 年 5 月第 1 次印刷

字 数 330 000

定 价 25.00 元

---

**版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换**

# 主编介绍

## 苏永华

心理学博士，教授，复旦大学管理学院博士后；中组部领导干部考试与测评中心专家，全国心理技术应用研究会副理事长，上海市心理学会副会长，上海市人力资源管理专业委员会理事长，上海人才服务行业协会人才测评专业组组长；NormStar 人才资源测评咨询服务有限公司董事长、总裁，NormStar 研究院院长。

苏永华博士在大学从事人才测评教学、科研工作十年，为企业和政府组织提供咨询和服务实践工作十余年。苏永华博士是中国人才测评基础理论研究的先行者和奠基人，创办了 NormStar 人力资源测评咨询服务有限公司，在人才测评工具开发与创新、人才测评服务模式探索、人才测评服务标准建立等方面做出了突出贡献，引领了中国人才测评业的发展。他主持研发的“华瑞人才测评系统”获上海发明协会颁发的“创造发明奖”，“职业经理人素质测评系统”被中组部的专家鉴定为“填补国内空白”的研究成果。其论文《现代人才测评理论与方法研究》、《中国人才测评业面临的六大挑战》，以及博士后出站报告《在华跨国公司本土经理人员选拔研究》等成果是中国人才测评业的奠基性文献。在进行理论研究的同时，苏永华博士及其 NormStar 团队还为众多世界 500 强和中国 500 强企业提供专业的测评咨询服务，将人才测评理论真正应用于解决实际问题。苏永华博士还经常在各种相关人力资源论坛和专业会议上发表演讲，是集理论与实践于一身的中国人才测评界领军人物。

# 序

尽管中国是考试的故乡和发源地，但现代人才测评的理念、工具、技术却是从西方传入中国的。自20世纪80年代开始，中国的学者和专家就开始学习和借鉴西方人才测评的先进理念，发掘中国考试文化瑰宝，力争探索出与中国当代实际情况及未来发展趋势相适应的人才测评理论框架与实践体系。

30年来，中国由一个贫穷落后的国家，变成了一个经济繁荣、社会和谐、政治昌明的现代化国家。作为社会管理和组织管理的重要工具与手段，人才测评历来都是以满足和促进社会政治、经济、文化发展目标的实现而变革自新的。其间，中国人才测评的发展经历了学习引进、消化吸收，探索试验、大胆应用，推陈出新、创造超越三大阶段。可以说，中国人才测评为中国的改革开放、为中国的经济发展、为中国的社会和文明进步做出了巨大贡献。

我于1987年考入华中师范大学心理学系攻读心理测量专业硕士研究生，自此开始了人才测评事业生涯。毕业后留校任教，从事教学和科研工作。2000年从华东师范大学心理学系博士研究生毕业，从此下海进入企业专心于人才测评实践。在理论研究和教学生涯中，我深切地感觉到理论不结合实际是无用的，照搬西方的东西显然也是行不通的，开创适合中国发展的人才测评理论体系与工具系统才是中国人才测评发展的必由之路。基于这样的认识，1998年国内首家市场化的人才测评专业服务机构——诺姆四达人力资源测评咨询服务有限公司（NormStar）诞生了。公司开业十几年来，NormStar为1000多家客户提供了专业化的人才测评服务，企业客户主要是世界500强企业和各行业排名前十的企业，在线测评人数突破800万人次，线下AC测评服务超过1万人次，积累了大量的数据和案例。然而，实践的经验必须总结提炼成为理论并进而反哺实践，这才是一种良性的循环。作为早期进入中国人才测评领域的专业工作者，这也是我必须担负起的历史赋予的责任。因此，在2010年，我们决定把中国人才测评理论与实践领域的成果，包括NormStar内部的测评项目服务经验以及工具手册等专属知识整理出版，包括《人才测评概论》、《人才测评操作实务》和《人才测评案例集》三本书。

NormStar把人才测评看成一种独立的社会活动和社会现象，并将其纳入整个社会系统。从历史演变的角度来审视、观察、分析、评价人才测评活动的功能与价值；从实践的角度来阐述人才测评的标准、工具与方法、实施的规范流程、结果的应用等实际问题；从学理的角度来解析人才测评的基本原理、基础理论、活动原则、发展趋势等学术问题。这是NormStar的独特视角，其他同类书籍则更多的是在工具、技术、操作层面进行介绍。

《人才测评概论》是总揽性、纲要性的，主要是搭建人才测评的理论框架，回答人才

测评的一些根本性的问题,提出解决人才测评实践问题的原则性观点。全书共分七章,第一章总论,主要是从宏观和历史的角 度阐述人才测评的演变轨迹和轮廓,现代人才测评的产生,人才测评的社会价值与作用,人才测评的功能与实施原则,人才测评的基本原理。第二章主要分析了人才测评的基础理论,由于人才测评的对象是人,因此心理学成为其第一大基础理论,其次是组织管理以及社会管理的基础理论,再次则是人才测评的统计学和测量学基础理论。本书用了一章(第三章)的篇幅来阐述人才标准,这是基于我们对人才标准在人才测评活动中的核心地位和价值认识而决定的。第四章对人才测评的工具与技术进行了介绍,在体系安排上我们是以人的能力素质结构层次来介绍工具技术的,这样便于读者理解和运用。第五章介绍了目前人才测评在国内各个领域的应用,其中重点介绍了在企业组织中的应用。第六章是关于人才测评师的职业能力素质要求,因为人才测评的活动主要靠人才测评专业人员——人才测评师来推进和执行。在第七章中,我们对人才测评未来的发展趋势和可能面临的挑战进行了预测性的分析与展望。

《人才测评操作实务》是为解决人才测评实践活动的操作问题而设计的,具有很强的操作性和参考性。人才测评是实践性极强的一门学科,仅有理论体系和方法技术还远不足以达成预期目标,可以说在操作过程中若差之毫厘,则谬以千里,很多测评实践之所以失败,没有达到预期的效果,问题大多出在操作实务方面而非理论层面,而操作实务则是需要在实践中探索、总结、修正、积累,并逐渐成熟的,这正是我们专业测评服务机构的强项。在《人才测评操作实务》这本书中,首先对人才测评的基本流程进行了系统的介绍,然后重点介绍了心理测验、笔试、面试、评价中心技术、多源反馈调查技术、履历分析技术等几种最常用的人才测评工具与方法的操作实务细节,对于实际工作者来说具有很大的参考价值。

《人才测评案例集》主要介绍了企业组织中应用人才测评的经典案例,具有启发性和借鉴性。人才测评不仅具有工具价值,如甄别选拔、诊断预测等,还有很强的管理价值和社会价值,如激励功能和导向功能。但怎样才能认识到人才测评的这些价值,如何将人才测评理念、工具技术与企业的战略目标和管理体系有效地配合,发挥出它的强大功效,大多数人包括学者专家和许多管理者对之还是茫然或心存疑虑的。《人才测评案例集》介绍了中国本土企业(包括在华跨国公司)在人才测评应用方面的实际经验和成果,向读者展示出了人才测评在人力资源管理,特别是在招聘甄选、晋升选拔、后备人才选拔与培养、培训与发展、绩效考核等领域应用的独特魅力。

人们一直把人才测评当成心理学或人力资源管理的一个分支或附属性的学科。确实,当前在人才测评领域从事科研、教学以及应用的机构中,具有心理学学科知识背景的人员占的比重高于其他学科,我本人也是在心理学的浸润中成长起来的。不可否认,人才测评的许多基础理论和工具技术都来源于心理学,且心理学队伍中也有不少人在从事有关人才测评的研究与应用工作,但如果把人才测评置于心理学学科体系之内,则难以看到人才测评的全貌,会局限人才测评的发展。人才测评是一种具有独特性的、重要性的社会活动和现象,因此,我们把人才测评当成一门独立的学科来看待。

当然,我深知构建一门独立的学科体系需要极大的勇气与绝世的才干,我也清楚我个人的才能、知识结构与经验积淀都远远不足以完成这样的任务。好在中国人才测评事业的魅力吸引了很多的精英人才,我们的成长亦得到了很多人积极的鼓励、无私的帮助

和鼎力支持，我们的研究也吸收了他们的思想和成果，在此我要对他们表示诚挚的感谢和深深的敬意。

首先要感谢老一辈专家学者，他们给了我们最大的鼓励和榜样的力量。这里特别要感谢的有：原华中师范大学考试科学研究院院长廖平胜教授（已故），他是中国考试学的创始人，我的前辈和恩师；北京师范大学心理学院张厚粲教授，她是我在心理测量学领域的启蒙老师；华东师范大学心理学院俞文钊教授和杨治良教授，在我撰写博士论文期间给了我很大的鼓励和支持；复旦大学管理学院薛求知教授，是我在复旦大学管理学院博士后工作站期间的指导老师，是他指导我研究了在华跨国公司的人才测评理论与实践；南京师范大学教育科学学院杨鑫辉教授；北京师范大学心理学院前院长、心理测量与人力资源研究所所长车宏生教授；江西师范大学教育学院漆书青教授。其次要感谢一些同道中人，是他们给了我们许多无私的帮助，特别是以下几位：华中师范大学心理学院院长周宗奎教授、中国浦东干部学院领导素质测评研究所赵世明教授、上海交通大学管理学院院长助理唐宁玉教授、中国人民大学心理学系系主任孙健敏教授、复旦大学心理学系系主任孙时进教授、华南师范大学教育科学学院张敏强教授、华东师范大学心理学院庞维国教授、成都医学院吕建国教授、沈阳师范大学人力资源开发与管理科学院常务副院长张淑华教授、上海人才服务行业协会秘书长朱庆阳先生、北京人力资源服务行业协会副会长兼秘书长张宇泉先生。

在此，我要感谢中组部领导干部考试与测评中心、国家人力资源和社会保障部、上海市人力资源和社会保障局、湖北省人力资源和社会保障厅、青岛市委组织部、上海人才服务行业协会、北京人力资源服务行业协会、湖北省人力资源服务行业协会等机构的领导和工作人员，他们一直关心和支持我们。特别是2010年11月9日，国家人力资源和社会保障部副部长信长星到我们公司参观考察，领导的亲切关怀和指导给了我们极大的鼓舞。

我还要感谢我们的客户，是他们给了我们实践的机会，探索的田园。我们的客户涉及金融、能源、制造、通信、电子、地产、航空、零售等20多个行业。它们不仅是行业的领导者，也是人才测评应用的先行者，从实践层面推进了人才测评在中国的发展。

最后，我要感谢NormStar团队。NormStar的团队是一支优秀的团队，由一群有志于中国人才测评事业发展的青年才俊组成，他们敢于担当，风华正茂，勇于创新，颇具才气，从他们身上我看到了中国人才测评事业的壮丽未来。

这三本书汇集了中国人才测评领域有关人才测评研究的最新思想和成果，是20多年来大家共同奋斗和耕耘成果的阶段性总结。尽管在本书的写作过程中，大家付出了很大努力，克服了很多困难，但就本书的质量来说，还是那句古话，“初生之物，其形必丑”。尽管如此，我们依然将这三本书面市，我们的想法就是以开放的心态，把我们的观点和想法亮出来，以此来引起更多的人关注这一领域，吸引更多的能人志士参与这一领域的建设发展，推动中国人才测评事业的蓬勃发展，最终走出中国，引领世界人才测评的潮流。这是我们编写出版这三本书的最根本的愿望和动力。

这三本书得以出版面世要感谢中国人民大学出版社的领导和编辑，是他们慧眼识珠，认识到了人才测评这门学科的重要性、专业性、学术性，并积极推进其出版。

我作为这三本书的主编，负责统筹策划、确定写作的原则和大纲、终稿审定等工作，

也承担了部分章节的写作任务。纪超、程鹏两位作为编委，承担了纲目的细化、人员的组织，与出版社编辑的协调，以及书稿的初审等工作。除此之外，参与《人才测评概论》写作的有彭平根、唐为民、方华、黄文艳；参与《人才测评操作实务》写作的主要是 NormStar 北京公司的同事，他们是孙成娜、高海燕、姜鹏飞、刘力、左逢双、冯竞、王敏、蒙荟；参与《人才测评案例集》编写的主要是 NormStar 上海公司的同事，除了前面提到的几位编委外，还有康婧、龙燕、顾青、柳杰、李文俊和张琳。在此对所有参编人员在这段日子里付出的辛勤劳动表示由衷的感谢。

苏永华

2010 年末于上海





# 目 录

<b>第一章 总论</b> .....	1
第一节 人才测评的演变与发展 .....	2
第二节 人才测评的功能、作用与原则 .....	14
第三节 人才测评原理 .....	25
<b>第二章 人才测评基础理论</b> .....	31
第一节 心理学基础理论 .....	32
第二节 组织管理基础理论 .....	47
第三节 测量学基础理论 .....	57
第四节 统计学基础理论 .....	65
<b>第三章 人才测评标准</b> .....	75
第一节 人才标准概述 .....	76
第二节 人才标准的内容 .....	80
第三节 如何建立人才标准 .....	88
第四节 六大类社会核心人才标准 .....	94
<b>第四章 人才测评的工具与方法</b> .....	112
第一节 人才测评方法概述 .....	113
第二节 知识测评 .....	124
第三节 素质测评 .....	126
第四节 动机测评 .....	133
第五节 技能测评 .....	140
第六节 胜任素质测评 .....	143
第七节 绩效考评 .....	148
第八节 人才测评的实施流程 .....	152
<b>第五章 人才测评的应用</b> .....	160
第一节 人才测评在组织中的应用 .....	161
第二节 人才测评在社会性评价中的应用 .....	173
<b>第六章 人才测评师的角色与职业要求</b> .....	187
第一节 人才测评师的角色定位 .....	188
第二节 人才测评师的职业要求 .....	195



第七章 人才测评的发展趋势与挑战 .....	205
第一节 人才测评的发展趋势 .....	206
第二节 中国人才测评发展面临的挑战 .....	212
第三节 中国人才测评行业的现状和发展趋势 .....	216
后记 .....	223



---

总 第  
论 一  
章

---

# 第一节

## 人才测评的演变与发展

### 一、人才测评的历史演变

人才测评是认识人、了解人、评判人的一种活动，其本质是对人才进行评价。从广义上讲，自从有了人类就有了人才测评活动。人才测评是人类社会活动的重要组成部分，也是社会发展进化的重要机制，既受制于人类社会的总体发展水平，又对社会的发展有反作用力，对社会的发展起推动或阻碍作用。随着人类社会的进步与发展，人才测评活动的目的、对象、标准、形式、工具、应用领域等都处于发展和演变之中。人才测评活动将伴随人类社会的始终。

人类社会的发展纷繁复杂，作为重要社会活动之一的人才测评，在不同社会中其演进脉络也不完全相同。人才测评的发展既受到社会政治制度、生产力水平、生产方式及与之相对应的生产关系的制约，也受到不同民族传统价值文化观念的影响。

中国是人才测评的发源地和故乡，是最早形成完善的人才测评制度的国家。人才测评文明是中国古代灿烂文明的一部分，它不仅对中国社会的进步与发展产生了巨大的推动力，也为全世界文明的进步贡献了重要力量。

早在2000多年前的西周时期，我国就出现了世界上最早的人才测评制度——贡士制<sup>①</sup>。当时，尹、史、卿、大夫等高级官员实行世袭制，但对于低级官员和武士的选拔则主要通过贡士制来进行。西周初期，由于征伐天下和镇压商族叛乱及奴隶起义的需要，因此非常重视射御等军事技术的测评，故有“天子试贡士于射宫”之说。

西周以后通过测评选拔官员的制度逐渐发展和完善，主要有贡士制、养士制、军功制、察举制、征辟制、九品中正制和科举制。对在任官员的测评考核制度有述职、巡狩制、上计、刺察制、司考、校考制、磨勘、历纸制、考功历制、考满、考察制、汇考制等。它们都是现代人才测评思想与制度的源头。

贡士制的测评内容和方法过于抽象，测试不规范，但相对于更为早期的原始社会来说，却是人类测评史上的重大进步，它开创了通过测评选拔官员的新纪元。以后春秋战国时期的荐举制和养士制，秦代的军功制，两汉的察举征辟制，魏晋南北朝的九品中正制，隋唐到明清的科举制，都是在其基础上的继承和发展。荐举制和养士制虽然没有直接测评的形式，但询问、陈述则是沿用至今的面试测评方法；军功制按军功授予官爵，即根据实际业绩来定升降，是现代绩效考核测评制度的发端；察举制和九品中正制虽是推荐制，但也需要经过面试、口试测评后才能授予官职；科举制是以考试成绩优劣为标

<sup>①</sup> 参见廖平胜：《考试学原理》，59页，武汉，华中师范大学出版社，2003。

准选拔任用官员，它是我国古代由贡士制发展而来的最完善的人才测评制度。

让我们从人才测评标准、测评体系、测评方法、测评的应用四条线索来简单浏览一下人才测评的发展轨迹。

任何一项人才测评活动都是以人才标准作为核心来统领的。人才标准决定人才测评的内容，人才测评的内容是人才标准的具体表现。人才标准的时代特征和主测者的意志特征都充分地反映在人才测评的内容方面。西周早期，以征战为主，选拔贡士重在试射，严格检测应试者射箭的技术和体力。到西周后期，由于天子治天下以礼乐为国策，选拔人才的标准及测评内容也随之而变，天子测试贡士射箭时所注重的是射箭的体态是否合乎礼的规范，射箭动作节奏是否合乎乐的要求。又如隋唐以后的科举考试，虽都是以儒家经典为考试的中心内容，但各代考试内容又有程度不同的变化。在唐代的科举考试中，《论语》、《孝经》是各科必考的科目，答卷仅以此为依据进行论述，可以发表自己的独立见解。而明清的科举考试，试题则全出自《四书》、《五经》，答卷必须以引及朱熹的《四书章句集注》为标准，迫使考生套用古人语气，代圣贤立言，不允许有自己的独立见解，将考试内容公式化、僵死化，是当时统治阶级政治的需要，因为到了明清晚期，社会矛盾尖锐，危机四伏，统治者想借理学的思想窒息进步思想，以达到维护其统治的目的。

到了现代社会，人才分类更细，人才标准呈现多元化的趋势。不同种类、不同层级的人才测评内容各不相同。如对国家管理人员的测评，强调“天下为公”的思想和为民服务的意识，以及依法治国所需的相关法律管理知识和技能等。对专业技术人员的测评更关注的是相关专业技术领域的知识，以及实际操作和解决问题的能力。

人才测评体系的建立是人才测评走向成熟的标志。人才测评体系包括社会性（国家性）测评体系、教育测评（考试）体系和组织内测评体系三大种类。

测评体系的建立以分类设科与分级筛选方式的出现为标志。西周贡士选拔尚未分科，但已有分级升等的选士、俊士、造士、进士的雏形。唐代选拔考试分两级三个步骤进行，第一级为预备考试，分为学校考试和社会考试，考试合格者，前者称为生徒，后者称为贡士。第二级为国家考试，首先是省试，参加者是生徒和贡士，考试合格就取得了做官的资格。其次是吏部的“铨选”考试，合格者按考试成绩授予官职。科举考试发展到明代，其正式考试分为四级进行，即院试、乡试、会试和殿试。

分类设科是为了测评选拔各类专门人才，测评内容既有公共必测内容，又有各专业领域或专业门类相关内容，故有利于提高人才选拔的针对性。分级筛选使测评的范围更为广泛，竞争性更强，选拔更为准确，也解决了规模化人才测评组织管理的难题。我国现行的高考和公务员录用考试基本是沿袭此法。随着社会的进一步发展，测评体系与整个社会管理和人力资源管理的紧密配合程度将更高，测评体系将向更细分、更便捷、更有效的方向发展。

社会性测评往往由国家主导，因此又称为国家性测评。国家性测评最主要的领域是社会选拔性测评，其目的是为选拔和培养统治队伍所需要的人才，应测者的目的在于出仕做官。贡士制、察举制、九品中正制和科举制都是如此。除了政府主导的社会性测评外，还有一类社会性测评即行会测评，其测评目的是检验学徒专业技艺掌握的程度，如出师考试就是为了取得社会承认的学徒谋生的合法地位，也标志着学徒掌握了某种专业的技艺，有了独立从事某种专业的能力，如从医的学徒，出师后即可挂牌行医。这种社



会性测评后来演变为现代的行业性的职业资格测评。政府测评的内容主要是统治阶级的经典知识及治国之术，而民间的行业测评则以生产经验和专业技艺以及行会戒律与训诫为主要内容。

教育测评又称教育考试，也是人才测评体系中的重要部分。17世纪，捷克教育家夸美纽斯（J·A·Comenius）对学校教育考试做出了巨大贡献。他不仅建立了普通的教育考试体系，而且也改革了大学的考试制度。第一，举行公开的大学入学招生考试，以考试成绩的优劣作为标准录取学生。第二，在校考试特别是毕业考试不应该由某一个人独断，而应由学位委员会全体一致决断。第三，学位考试采取答辩的方式。这些方式仍沿用至今。20世纪初，美国兴起教育改革运动，配合这种改革，教育考试也掀起一股标准化测验或称客观化测验的运动。这场运动席卷全球，不仅对各国的教育考试测评有一定的促进作用，而且也推动了标准化测评在各个领域的发展进程，特别是一些规模大、影响力大的社会性测评，基本上都采用了标准化测评的方式。

组织内测评是在20世纪进入工业化经济时代以后才逐渐发展起来的测评体系。特别是企业组织，它的目的性更强更直接，为了实现企业的目标，合理有效地配置和使用人力资源，最大限度地发挥人力资源的价值，企业的管理者将有效合理的测评方式和方法引入到内部管理系统中，逐渐形成了以组织目标为核心的组织内测评体系。

人才测评工具、方法和技术的演变主要受生产工具和科技发展水平的制约，同时也受到科学基础理论发展的影响。从整体上看，测评工具和方法发展是由简单到复杂，并呈多样化趋势。西周的测评方法仅有口试、实际操作与演示，如询问与试射。到了唐代，由于笔、墨、纸等书写工具的广泛应用，考试方法除了口试、演示以外，还产生了笔试法，如贴经、墨义、策问、试赋等。到了20世纪，随着心理学的发展，以及计算机科学的出现，产生了心理测评以及情景模拟等方法，即便如笔试和口试等传统的测评方法也变化出多种新的形式，如口试就演变出BEI面试、结构化面试、情景化面试、压力面试、群体面试等。笔试的题型和试题的呈现方式以及作答方式也有很多新的方式。现代社会，随着计算机、互联网多媒体及各种新型科技成果的诞生，测评的物质媒介也发生了根本性的变化，电子化、无纸化、情景化、网络化是当今人才测评工具与方法发展的基本趋势。测评方法的多样化，对于人的素质和智能测试更加全面，更加精细和准确，更有利于人才测评功能的发挥（见表1—1）。

科举考试制度是的中国古代文明的一颗耀眼的明珠，它不仅对中国现代考试测评有极深的影响，而且对西方的文官测评选拔制度也有深刻影响。英国于17世纪参照中国的科举考试制度设立了文官考选制度。法国的文官考试制度也是参照英国的文官考试制度建立起来的。在美国，1853年和1855年国会先后通过两个法案，规定部分官员录用必须经过考试测评。1883年国会通过了《彭德尔顿法》，规定政府事务官必须经过公开考试择优录用，从而形成了美国文官考试录用制度。

正如孙中山先生在考察欧美诸国考选制度后在《五权宪法》中所提出的：“现在各国的考试制度差不多都是学英国的。穷流溯源，英国的考试制度原来还是从我们中国学过去的。”孙中山先生特别重视考试测评的作用，在进行国民政府的组织结构设计时，特设立考试院，并使之与行政、立法、司法、监察并列为五院制，五院同为治权机关，互不统属，互相独立。此举在世界上尚无二例，人才测评在社会发展中的作用由此可见一斑。

表 1-1 人才测评发展演变表

时代	应用范围	人才标准	测评制度	工具与方法
渔猎社会 原始社会	选拔部落首领	公德心, 统领能力, 武力	考察制	观察, 试用
农耕社会 封建社会	国家治理人才, 军队人才	政治观点, 治国才能, 军事才能, 武力	试射制, 军功制, 察举制, 科举制,	口试, 实操与演 示, 笔试
工业社会 资本主义社会	国家管理人才, 企业管理人才, 专业技术人才	文化知识, 专业知 识和技能, 现实工 作能力	选拔制, 考核制, 职业资格制	面试、笔试, 实 操与演示, 情景 模拟
信息社会 现代社会	所有种类人才	专业知识, 业务能 力, 综合素质, 工 作业绩, 思想品德	多样化、细分的 人才测评制度	面试、笔试, 实 操与演示, 情景 模拟, 心理测试

然而, 值得我们深思的是, 像科举考试这样完善的人才测评制度也会没落。任何制度和工具只有顺应历史的发展潮流并与时俱进地改革完善自己, 才能随着社会的发展而兴旺; 反其道而行之, 则只有灭亡的结局。

中国科举废除之时, 正是现代人才测评兴起之日。1905 年, 中国清政府宣布废除科举考试。也就是在 1905 年, 世界上第一个智力测验量表——比奈量表诞生, 它标志着现代人才测评的兴起。

## 二、现代人才测评的产生

### (一) 现代人才测评产生的历史背景

现代人才测评发端于 20 世纪初, 西方国家在 20 世纪中期趋于成熟。中国则始于 20 世纪 80 年代, 经过近 20 年的发展, 在进入 21 世纪后趋于成熟并得到广泛应用。现代人才测评产生的根本推动力是人类社会发展的客观需求, 与此同时, 管理科学的发展也起到了推波助澜的作用, 而它能够快速发展则有赖于相关学科基础理论的发展与成熟。

进入 20 世纪, 世界发生了翻天覆地的变化, 人类由自然经济时代进入工业化、信息化时代。科学技术的发展使社会生产方式和生活方式发生了本质性的变化, 并由此引发社会对人才质与量的需求发生了根本性的变化。

科技发展带来生产工具的不断改进和创新, 生产过程融入了越来越多的先进科技和智能, 现代社会对劳动者的文化知识、专业技能的要求越来越高; 社会化大生产的程度越来越高, 劳动分工越来越细, 对专门知识的要求不断增加, 社会的组织形式呈多样化发展; 特别经济组织在社会中的重要性凸显出来, 带来组织管理方式的变化, 如扁平化、流程化、弹性化、知识化, 国家之间、组织之间以及组织成员之间相互的依赖程度越来越高, 对劳动者的能力除了专业之外, 还对诸如沟通、合作、协调等能力增加了很多要求; 市场经济的发展导致市场竞争越来越激烈, 高度城市化的生活方式使人们的工作和生活节奏加快, 身心压力与日俱增; 当科技把人从繁重的体力劳动中解放出来后, 人类被压抑的本性开始放纵, 而对自由的理解和个性张扬过于肤浅化; 财富贫富差距的增大, 环境的破坏, 一系列的社会问题和矛盾开始暴露和激发, 公平、和谐的呼声越来越





高……这一切的变化都对人才提出了新的要求，人才观、人才标准的变化必然带来人才评价思想与方法的突破性进展。

管理科学的发展直接推动了人才测评在组织管理特别是企业管理中的应用。<sup>①</sup> 管理科学之父泰勒（Fredrick Winslow Taylor）在他的科学管理中提出了量才分工的思想。泰勒的科学管理原则强调：要建立真正科学的劳动过程并科学地挑选和渐进地培养工人；将经过科学挑选和训练的工人与科学的劳动过程相结合；管理者和工人之间应保持亲密长久的合作关系。这一科学管理的基本思想中就直接提出了人才测评对于员工素质判定及其对生产活动适应与否的重要性。以梅奥（E. Mayo）、罗特里斯伯格（J. Roethlisberger）、马斯洛（A. Maslow）和赫茨伯格（E. Herzberg）等为代表的人际关系学派则在科学管理的基础上从研究人的基本需要出发，来探讨管理效能问题，主张要对员工尊重和信任，创造良好的人际关系氛围。人际关系学派思想指导下的管理不仅要员工的知识和技能素质进行测评，更需要通过测评对组织成员的需要、动机、性格、兴趣、价值观等个性心理特征进行了解。当代的管理理论学派如系统理论学派、决策理论学派、情景理论学派和经验主义学派等，尽管它们的观点不太一样，所强调的侧重面不同，但对于人才知识、能力和素质的认识与了解则是共同强调的内容。正是在管理科学思想的指导下和实践经验的总结基础之上，管理者才了解、接受并运用人才测评于管理实践之中。美国电报电话公司（AT&T）是最早将现代人才测评方法应用于管理人才选拔与评价的企业，其他如 IBM、福特、奔驰等也是较早实践人才测评的企业。所以说，管理科学化、精细化、定量化思想的深入，推动了现代人才测评的发展。

仅有客观需求和管理科学的推动还不能产生现代人才测评，相关学科理论的发展与成熟也为现代人才测评的产生提供了可能性。现代人才测评是建立在心理学、社会学、管理学、测量学、统计学等学科基础之上的，它的产生与这些学科理论的发展与成熟直接相关。

心理学在 18 世纪末从哲学中分离出来成为一门独立的科学，使人类对自我的认识走上了一种科学理性的道路。20 世纪是心理学迅速发展并大放异彩的时代，内容心理学派、意动心理学派、构造主义学派、机能主义学派、行为主义学派、格式塔学派、精神分析学派、发生认识论（皮亚杰）、人本主义学派、认知心理学派 10 大学派构成了心理学的绚丽篇章。这些学派从不同的角度用不同的逻辑思路和工具方法对人的心理现象及其规律进行了卓有成效的研究，这些研究特别是对人的基本心理特质和行为的研究（如能力、个性、态度、价值观等）为人才测评对人才特征的分析评价奠定了基础。其次，管理学科的发展和成熟为测评的匹配模型提供了参考和对照的框架，如组织行为理论、组织结构理论、组织战略理论和组织文化理论等都是人才测评的重要基础理论。

测量理论的发展为现代人才测评奠定了量化基础。20 世纪初期至中期，经过以比奈（A. Binet）、推孟（Term）、桑代克（E. L. Thorndike）和麦柯尔（W. A. McCall）等为代表的一批心理测量学家们的努力，建立起了经典测量理论的基本框架，对间接测量的性质与特点，测验的信度、效度理论及其验证方法，项目分析的原理与方法，常模概念及测验的标准化程序等进行了界定，并得到了同行和社会的认同与接受。到了 20 世纪 50 年

<sup>①</sup> 参见苏永华：《现代人才测评理论与方法研究》，上海，华东师范大学博士学位论文，2000。



代，经典测量理论已经基本趋于成熟。50年代以洛德（Lord）、拉希（Rasch）等为代表的统计测量学家针对经典测量理论的不足，提出了项目反应理论，用项目参数来刻画项目的特性并在项目参数与被测者潜在特质参数之间建立了概率模型，可以直接从被测者对项目的反应中估计出他的特质分数，从而开辟了自适应测验的新道路。其他的测量理论如概化理论则对测量误差来源进行深入细致的分析，对于提高测量的信效度具有重要意义。

统计学理论的发展为人才测评处理复杂数据提供了方法论和工具，推动了人才测评向更广泛领域的发展。早期的数学理论与方法主要是处理连续型单变量，对离散变量和多变量的处理能力很弱，而人才测评的多数数据都属于等级或类别数据，变量的数量多并具有随机性质，用精确数学的方法处理显然是不恰当的。现代数学特别是多元统计学的发展，如多元回归、因素分析、聚类分析、判别分析等方法的发明与应用对人才测评的发展产生了重大影响。离散数学的发展及其成果（如非参数检验方法）解决了人才测评中大量非连续数据处理问题。模糊数学及层次分析法等数学理论与方法也构成了现代人才测评的基础理论。

## （二）几种常见的人才测评观

国内外有关人才测评的研究论述可谓极其丰富，特别是20世纪中叶以后，更多的学者和专家将目光聚集在这一领域，相关的文献资料用车载斗量来形容一点也不过分。国外有关人才测评的研究集中在测量（measurement）、测验（test）、考试（examination）和评价（assessment & evaluation）等领域，国内则集中在考核、考试和心理测量三大学术与实践领域。它们对人才测评的概念都有自己的理解和看法，本文称之为考核测评观、考试测评观和心理测量测评观。

### 1. 考核测评观

人事考核工作者最先提出“人才（员）测评”的概念。“所谓干部考核工作就是运用科学的方法对干部的德、能、勤、绩进行准确和客观的评价……过去我们常用的方法是和被考核人上下、左右及本人谈话和开座谈会等方式，根据各方面的意见对干部进行评价。但这些方法的局限性较大，比如，收集的意见是否代表单位全体群众的意见，不易把握；意见难以比较，信息量小；过分依赖考察者的主观意志和素质。”<sup>①</sup>

鉴于此种情况，各地组织人事部门积极开展了干部考核方法的探索，新的方法主要有两种，一种是干部德才测评法。即将人的素质分解成若干要素，形成一个比较规范的、标准的评价体系，然后以定量打分方式请群众进行“评价”，经过综合，形成对一个干部的比较完整的、全面的认识。二是社会学的民意调查法。其中测评法一般是指对人的能力（包括潜能）和知识的测定。测评法的优点是：（1）引进定量的因素；（2）有利于较全面地评价一个人，并将群众对人的各项素质的看法勾画出来；（3）使用这种方法，可以同时有较多的群众参与；（4）可以进行局部、单位内部的横向比较。

<sup>①</sup> 刘泽彭：《积极进行干部考核法改革的探索》，65页，北京，中国展望出版社，1986。