

企业人力资源管理丛书

总主编 \ 赵永乐

人员素质 测评

况志华 张洪卫 编著

上海交通大学出版社

企业人力 资源管理

企业人力资源管理丛书

人员素质测评

况志华 张洪卫 编著

上海交通大学出版社

内 容 提 要

人员素质测评是建立在管理学、测量学、统计学、心理学、人才学等多学科基础之上的一门交叉学科,涉及内容十分广泛。作为一门新兴应用学科,目前尚未形成一套公认的结构体系。本书在借鉴前人研究的基础上,提出了人力资源素质的基本结构、企业人员素质测评的指标体系,阐述和总结了企业人员素质测评的一般原理和方法,在此基础上,本书重点讨论了不同素质的构成要素及其实际评量的理论、方法、手段和工具。全书共分四个单元、十四章:第一单元(第一章、第二章)宏观分析企业人员素质测评的理论和工具;第二单元(第三章、第四章)集中介绍人员素质测评的五种方法——面试法、测量法、评价中心技术、事实记录法和资料分析法;第三单元(第五章、第六章)讨论人员素质测评指标的确立及其结果的统计、处理、分析与表示技术;第四单元(第七章至第十四章)全面介绍各种素质测评的方法、技术和工具。本书具有较强的可操作性、实务性和一定的理论性,适合各类企业或其他组织的管理者,尤其是企业人力资源管理者学习和参考,亦可供高校人力资源管理专业师生的教学之用。

图书在版编目(CIP)数据

人员素质测评 / 况志华, 张洪卫编著. —上海: 上海交通大学出版社, 2006
(企业人力资源管理丛书)
ISBN 7-313-04132-2

I .人... II .①况...②张... III .企业管理—人员测评工程 IV .F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2005)第094928号

人员素质测评

况志华 张洪卫 编著

上海交通大学出版社出版发行
(上海市番禺路 877 号 邮政编码 200030)

电话: 64071208 出版人: 张天蔚

常熟市文化印刷有限公司印刷 全国新华书店经销
开本: 787mm × 960mm 1/16 印张: 17.5 字数: 327千字

2006年1月第1版 2006年1月第1次印刷

印数: 1-3 050

ISBN 7-313-04132-2/F·562 定价: 27.00元

版权所有 侵权必究

丛书编委会名单

总主编： 赵永乐

编 委：（以姓氏笔画为序）

王培君 方江宁 孙剑平 杜林致

况志华 汪 群 张天蔚 陈京民

郁金豹 赵永乐 顾琴轩

总 序

光阴似箭。回顾人力资源管理在我国所走过的道路，一路春色。

“人力资源”一词是由当代著名的管理学家彼得·德鲁克于1954年在其著名的《管理的实践》一书中提出来的。20世纪60年代以后，“人力资源管理”一词开始在西方逐渐流行起来，然而，直到80年代以后才受到西方企业的普遍重视。无独有偶，当人力资源管理在西方受到格外重视的同时，我国的人才学研究也开始起步发展，并与之相互耦合：前者是发达国家在智力开发方面的理论先导，后者则是在发展中国家的理论呼应。随后，在我国人才学者和其他相关学科领域学者对人力资源管理学说的大力推介下，随着改革开放的日渐深入，三资企业对人力资源管理的引入，人们对人力资源管理逐渐由不知、疑惑和不解过渡到了了解、认同和重视。到了90年代中后期，中国企业逐步掀起人力资源管理的热潮。时至今日，战略性人力资源管理、人力资源规划、素质模型、绩效管理、薪酬制度、招聘面试、人力资源外包等，已成为我们生活中媒体上出现频率很高的词汇。可以说，人们对人力资源管理的关注达到前所未有的程度。

在全球化竞争和知识经济时代来临的今天，人力资源开发已成为推动经济发展的重要动力。德鲁克曾指出，人力资源和其他所有资源相比较而言，唯一的区别就是它是人，并且是经理们必须考虑的具有“特殊资产”的资源。这一观点越来越受到学者和企业家的普遍认同和推崇。而且，随着企业竞争的日益加剧，人力资源作为企业的核心能力受到学者和企业家的广泛关注和重视，并由此派生出对人力资源管理知识和技能的巨大需求。在今天的中国，人力资源管理专业成为最热门的专业之一，人力资源经理也成为企业最抢手的人才之一。人们越来越认识到，在企业的人力资源管理的过程中，不仅人力资源管理者必须具备人力资源管理的知识和技能，其他各级领导和管理者也同样必须具备人力资源管理的知识和技能。但由此亦引出这样一个问题，那就是中国企业的人力资源如何管理？如何实际操作？这个问题一直困扰着企业家并令其非常头疼。正是在这种背景下，赵永乐教授主编的这套企业人力资源管理丛书应运而生，其主要目的是为我国企业提供人力资源管理的基本知识和技能，强调可操作性，以期能够很好地解决我国企业在人力资源管理中的技术操作难题，实实在在地为我国企业提高人力资源管理技能提供服务。我想，这对我国的广大企业来说，无疑是雪中送炭。

我国企业在管理人力资源的过程中，并不缺乏先进的人力资源管理思想，但

是,却十分缺乏如何将这些先进的人力资源管理思想转化为适合中国企业特点的可操作的制度、措施和技术手段。正像有的学者所强调的那样,如果说中国企业不能在人力资源管理、技术和方法方面有所突破,那么中国企业要和国际企业竞争,并创立中国的一流企业,将是很困难的。可以说,技术是理论得以实现的工具和桥梁,没有技术,再好的理论也只能置之楼阁。我认为,人力资源管理技术是人力资源管理理论和人力资源管理工作的中介和纽带。对人力资源管理理论来说,人力资源管理技术则是它的支撑和延伸;对于人力资源管理工作来说,人力资源管理技术则是它的指导和工具。人力资源管理理论主要告诉我们人力资源管理是什么以及人力资源管理为什么是这样的,而人力资源管理技术主要告诉我们人力资源管理应该做什么以及应该怎么做。当前我国企业要想实现从传统的人事管理向现代人力资源管理的转变,必须掌握适合我国国情的现代人力资源管理技术,否则,我们的目的就不能实现。

为此,“企业人力资源管理丛书”的作者们,借鉴国际上先进的通行的人力资源管理理念、方法和技术,并从我国企业的人力资源管理的实际出发,设计了一套适用的既相互关联又可独立操作的技术体系。这个体系主要包括:人力资源规划、招聘面试、人员素质测评、职业生涯管理、培训管理、绩效管理、薪酬体系与机制设计、劳动合同管理与劳动争议处理、工作分析与设计等项具体技术。在以上的技术体系中,各项既相互联系,相互依存,相辅相成,同时又相互区别,相互独立,各自成书。

这套丛书与其他的人力资源管理书籍相比,具有两个显著的特征:一是系统性,该丛书基本上从整个人力资源管理技术体系如人力资源规划、招聘、培训、绩效管理和薪酬管理等所需要的实用技术出发,以更加细化的方式加以完整体现,使企业的领导、人力资源经理、各级各类直线经理和管理人员及人力资源管理专业的学生,能够全面地对每项技术的各个部分、各个环节有深入的了解、认识和把握。二是技术性和可操作性,该丛书并不过分关注理论,不是教科书,在解决人力资源管理是什么和为什么的基础上,注重解决人力资源管理应该做什么以及应该怎么做的问题,将目光和重点紧扣在技术的应用上。为了便于读者能够尽快地了解、掌握和运用,每项技术都既有理论说明,又有实际操作说明,并精选了大量的案例,从而增加了丛书的可读性,突出了实用性,可以较好地满足企业当前的实际需求。

从该套丛书的作者可以看出,他们都是研究人力资源管理方面问题的资深学者或年轻才俊。这套丛书可以说既是他们长期教学科研的结果,又是他们多年来进行人力资源管理咨询经验的总结,是他们的辛勤劳动所浇灌出的硕果。我衷心希望本套丛书的出版能为我国企业人力资源管理技能的改进、提高和完善,发挥积极的作用,做出应有的贡献。

21 世纪是知识经济的时代,也是人力资源管理的时代。愿人力资源管理的
技术能在我国广大企业中扎根、开花,并结出丰硕的果实,进而推动我国
经济持续健康稳定快速发展。

应永乐诚邀,发感想一通。权以为序。

中国人才研究会副会长兼秘书长、
中国人事科学研究院院长、研究员

王通讯

2005 年 4 月 24 日于北京

总主编絮语

2001年,上海交通大学出版社推出了《现代企业人力资源管理技术丛书》首批五本,受到了社会的好评和欢迎。正在作者们准备出版第二批书稿的时候,出版社作出了新的决策。面对着市场的行情,出版社决定在原有基础上,提升档次,扩大容量,重整资源,将“现代企业人力资源管理技术丛书”转换为“企业人力资源管理丛书”。新的丛书从2003年春开始酝酿准备,同年底开始写作,2004年秋先后完成初稿。丛书的作者们几乎用了大半年的时间对初稿反复修改,终于在2004年8月最后定稿。现正“企业人力资源管理丛书”九本书与读者见面。

面对着经济全球化、知识经济迫近、科技进步成为社会发展主要推动力的大背景,我国人力资源管理表现出战略化的管理、资本化的运作、市场化的配置、整体性的开发和技术性的应用五大趋势。不管是哪一趋势,最后都要落实在技术性的应用上。也就是说,人力资源管理要能得以实现,关键还在于应用。因此,企业对人力资源管理知识和技能的需求不仅是大的,而且是迫在眉睫。

当前,人力资源管理专业已成为热门专业,人力资源管理课程已成为MBA、EMBA的核心课程,人力资源经理也成为炙手可热的职业。现实表明,中国企业正在形成人力资源管理热潮,对人力资源管理知识和技能的需求与日俱增。人们普遍认识到:人才资源是第一资源,人力资本是第一资本,人力资源管理与开发是增强企业竞争力的有效手段,人力资源管理部门是企业发展的战略机构;不仅是人力资源管理者必须具备人力资源管理的知识和技能,各级领导和管理者也必须具备人力资源管理的知识和技能。

在这种情况下,编委会着眼于技术和应用,从微观的层面上根据我国企业人力资源管理的实际需要,设计了一套实战丛书。这一套丛书从人力资源规划到工作分析与设计,从招聘与面试到劳动合同管理与劳动争议处理,从绩效管理到薪酬体系与机制设计,从人员素质测评到职业生涯管理和培训管理,基本涵盖企业人力资源管理的主要功能和环节。这些书籍之间既具有内在的逻辑性联系,又在横向层次上和纵向系统上各自独立成书,因此组织起来是一个统一的丛书体系,实行起来又是一个一个具体独立的技术功能单元。

丛书不奢谈理论,而力求对现代企业人力资源的日常管理与开发活动加以概括、提炼和研究,在简要说明“是什么”和“为什么”的基础上,着重回答“做什么”和“怎么做”的问题。每一本著作就是一项具体系统的操作技术,不但向广大读者介

绍了其形成和发展的过程、理论框架和发展前景,而且更为重要的是还具体阐述了其所涉及的有关管理制度、运行机制、所要达到的目的,以及具体的分析方法和各种切实可行的选择方案、程序、操作技巧等。为了便于读者能够顺利地了解、掌握和运用,各书在写作安排上既有理论说明,又有实际操作说明,并且还有大量的案例分析,力求具有系统性、可操作性、可读性和普遍实用性。

还需要说明的是,丛书的作者们或者是本身就工作在企业人力资源管理第一线,具有丰富的工作经历和实践经验,或者是从事多年的人力资源教学和科研工作,熟谙人力资源管理的理论与基本原理,尤为可贵的是他们能够走出象牙塔,深入社会,到企业担任专家顾问或独立董事,承担项目外包,提供真刀实枪的咨询服务,已经凝造了一项一项具有自主知识特色的技术体系。本套丛书正是他们研究和实践的结晶。在这里我代表编委会并以我个人的名义,对他们的辛勤劳动谨表崇高的敬意。此外,丛书的出版无疑还凝结着出版社领导、编辑们的默默无闻和无私的奉献,在这里我也代表编委会并以我个人的名义,向他们表示衷心的感谢。当然,我还要特别感谢中国人事科学研究院院长王通讯研究员,我知道他很忙,觉得实在不应打搅他,但还是禁不住怀着侥幸的心理叨扰了他,不料他爽快地应允下来,并在百忙的事务工作和科学研究之余欣然命笔,为丛书写了总序。可以说,丛书的出版与他的殷切鼓励和大力支持是分不开的。

丛书付梓在即,心情忐忑不安。我深知,丛书的问世既是向广大的企业提供一套餐饮,也是要接受广大企业的检查和验收,因此热忱欢迎广大读者不吝赐教,给予批评指正,多多提出宝贵建议和修改意见,以便不断充实和丰富我们丛书的内涵和体系。

絮叨至此,零散不成文意,是充为总主编絮语。

《企业人力资源管理丛书》主编

赵永乐

2005年12月于南京

前 言

近年来,随着我国政治、经济的不断发展,改革力度的不断加大,现代企业的管理者普遍认识到粗放的、任务型的管理模式已经不能适应现代企业生存和发展的需要了。以人为中心(或称“人本管理”),强调人力资源的开发和利用,注重“人适其事、事得其人”,并以此带动组织创新与升级,增强组织的竞争力和发展水平,已经成为现代企业致胜的要诀。各类企业组织越来越清楚地意识到现代管理的核心和关键是人力资源管理,管理的重点已经转向人力资源的竞争。正是基于人力资源竞争的现实需要,人员素质测评的理论和方法应运而生,并迅速受到人们的关注。

人力资源管理的核心任务之一就是要做到人与事的合理配置。而要做到“人事相配”,首先必须做到正确地认识人、了解人,从而达到因人施治。这也就是说,首先必须学会运用科学的方法,测量和评价人的素质;然后将特定的人安置在适应其素质特点的岗位上,从而使之充分发挥其素质优势,并最大限度地提高该岗位的效能。人员素质测评正是基于这种现实需要产生并发展起来的。换言之,帮助企业管理者、尤其是企业人力资源管理者采用科学、有效的方法,正确认识、了解、测量、评价员工素质,根据岗位需要和员工素质特点来选人用人,达到“人适其事,事得其人”,最终使企业管理和运作的效能达到最优化,是人员素质测评要解决的核心问题。这也是本书希望解决的问题和力图达到的目标。

有人把中国企业人力资源管理发展的历程分为五个阶段:20世纪70年代末80年代初的思想启蒙阶段,20世纪80年代中期学术界的宣传阶段,20世纪80年代末90年代初人力资源管理理念在企业的发展阶段,20世纪90年代中后期的企业对人力资源管理理念在认识上的热潮阶段和20世纪末至今的人力资源管理技术的应用阶段。

中国人员素质测评理论和技术的发展历程同人力资源管理相类似,到20世纪80年代,由于社会和经济的高速发展对人才的需要,使素质测评在教育、体育、卫生、国防、交通、企业的人员选拔和职业编配中得到了初步应用。概要地说,国内素质测评理论的发展经历了引进(20世纪80年代)、消化吸收(20世纪90年代)阶段之后,到了21世纪初,才刚刚开始走向“本土化”和应用研究的探索历程。彭剑锋、包政、凌文轻、萧鸣政、陈仲庚、龚耀先、张卿华、王文英、况志华等一大批研究者在本领域做了大量有益的探索,发表了不少相关论著和研究成果,推动了素质测评在

我国一些企业和其他组织在人才选拔和职业编配中的应用。

本书正是基于企业对人员素质测评理论和技术的现实需要,充分汲取国内外在该领域业已取得的优秀研究和应用成果,对企业人员素质测评活动的各个方面,各个阶段的理论、实务、方法、技术以及具体的测评工具作了全面介绍和讨论。本书在适当兼顾理论性的基础上,力图体现实务性、可操作性和实践应用性等特点,希望它能够成为指导企业人力资源管理者从事素质测评的指南,至少能让他们找到一些迫切希望知道的和可用的东西;也希望它能够有助于其他管理者和一般读者获得管理效能的知识、信息和理论。

全书共分四个单元、十四章:第一单元(第1章、第2章)宏观分析企业人员素质测评的理论和技术的;第二单元(第3章、第4章)集中介绍人员素质测评的五种方法——面试法、测量法、评价中心技术、事实记录法和资料分析法;第三单元(第5章、第6章)讨论人员素质测评指标的确立及其结果的统计、处理、分析与表示技术;第四单元(第7章至第14章)全面介绍各种素质的具体的测评方法、技术和工具。

本书可以使读者对企业人员素质测评的五个方面的内容有一个较具体的认识 and 了解:

一是掌握人员素质测评的常用方法。人员素质测评作为一门技术科学,方法是至关重要的。了解和掌握测评的方法,是了解被测者真实素质的前提和保证。因此,无论是直接从事人力资源管理的工作者,还是只对该领域感兴趣的普通读者,对这方面内容的了解和掌握都是相当必要的。本书第3章和第4章集中介绍了人员素质测评中最常用的五种方法:事实记录法、面试法、资料分析法、测量法和评价中心技术。这些方法都是目前在企业人员素质测评实践中广为采用的最常见方法。考虑到读者的实际需要以及内容结构的特点,本书对事实记录法、面试法和评价中心技术等三种方法的介绍更为详细,而对测量法的介绍则十分简略。

二是了解、学习和运用人员素质测评的常用工具。方法是“路径”,工具是“武器”。只有运用正确的“武器”,沿着恰当的“路径”,才能真正做好人员素质测评工作。本书的第3章、第4章及第7章至第14章将介绍大量测评工具。这些工具可能是仪器设备,也可能是问卷、量表;可能是自制、自备的,也可能是专家研制或专门企业生产、定做的。要求不十分严格的测评,其工具往往是自制、自备的,如档案、调查表格、知识测评问卷、案例等。要求较高的测评,或对相对重要的岗位应聘人员的测评,往往需要借助专门仪器、设备、量表、问卷等工具进行,如智力量表、人格问卷、职业能力测评仪器、医用设备等。这类工具的使用一般需要接受专门培训,并需要具备一定的心理学和医学、生理学基础。对于企业而言,一种变通的方法是聘请职业测评机构的专家协助完成本企业的测评活动。

三是了解不同岗位职工需要测量的素质。精明的管理者并不谋求将尽可能多的高级人才纳于自己的麾下,而是使合适的人做合适的事,即所谓“人适其事,事得其人”。要做到这一点,了解不同岗位需要人具备哪些素质,具备什么素质的人适合从事什么岗位的工作,显然是首先必须解决的问题。这个方面的内容在第2章中将会作概要性的介绍,并提供一些参数和指标,在第7章至第14章的相关内容里还会有进一步的分析。这里需要提醒读者的是,本书对于企业人员、岗位的区分是粗线条的,在实际运用该技术时,还需要根据所在企业的实际进行一些细化和具体的区分。

四是了解数据的统计处理、评价与表示技术。素质测评离不开数据,因为数据是比较、排序、优选的基本指标,也是测评科学化的必然选择。测量阶段获得的原始数据要么十分复杂,要么不易用于解释素质本质,因此必须进行统计转换,使之成为简洁、明确,有特定意义,能揭示素质本质和高下的标准分数或等级。这就是说,数据的统计处理技术也是素质测评的基本技术。测量所得的结果可信吗?有效吗?这是测评工作者经常需要回答的问题。这就是关于测评结果的评价问题。掌握评价技术是人员素质测评的另一种基本技术。熟练运用该技术是保证素质测评质量的前提和基础。测评数据经统计分析和质量评价,证明是可信和有效的,然后就需运用一定的方式(文字、图表)表示出来,为企业决策者提供决策依据。这就是有关测评结果的表示技术。

数据的统计处理、评价与表示技术将在本书第5章和第6章中具体介绍。作为企业人员测评工作的实践者(如企业人力资源部的管理人员)必须熟练掌握该技术,至于企业的高层管理人员和其他中层管理人员亦应对此有所了解。

五是了解各种素质的内涵、本质及测评的具体方法和专门工具。素质结构体系中的生理素质(健康、体格),知识素质(专业基础知识、专业知识、相关知识)和心理素质(智力、职业能力、创造力、价值观、人格)都有自身特定的内涵、本质及具体的测评方法和专门工具。真正掌握素质测评技术,对于这些内容必须深入了解、熟练运用。因此,本书从第7章至第14章分别详细介绍了这方面的内容,同时还介绍了许多具体的测评工具。第14章还集中对领导素质、领导行为的理论和测评技术做了专门介绍。

人员素质测评是建立在管理学、测量学、统计学、心理学、人才学等学科基础之上的一门交叉学科,涉及内容十分广泛。作为一门新兴应用学科,目前尚未形成一套公认的结构体系。1997年,出于教学的迫切需要,笔者和马士斌博士曾合作编写过《人力资源素质测评》一书。2001年,在该书的基础上,笔者结合自己的一些研究心得,并围绕我国企业人力资源管理的实际需要,编著出版了《人员素质测评技术》一书。近五年来,人员素质测评在我国得到了快速发展,其实际应用已由企

业逐步辐射到了其他组织。例如在公务员选拔、行政部门的领导干部公开招聘等方面,都在尝试运用素质测评技术。如何科学有效地运用这项技术,用以提高人才效能,是许多关心和关注本学科的理论研究者和实践运用者共同面对的课题。本书就是在这样一个背景条件下,在前两本书的基础上,结合自身对人员素质测评的理解和思考,并充分吸纳了大量国内外相关研究成果编撰而成的。

本书第3章、第4章、第5章、第6章和第7章由张洪卫执笔,其余章节由况志华执笔,全书由况志华统稿。

在编撰本书的过程中,许多内容都借鉴和参考了有关专家和学者的研究成果,在此一一致谢。

同时还要特别感谢赵永乐教授,他为本书最终能与读者见面做了大量工作,提出了许多宝贵的意见和建议。

由于笔者水平有限,错误和疏漏在所难免,敬请读者批评指正。

况志华

2005年12月

目 录

第 1 章 人员素质测评的理论概述	1
1.1 素质及其结构	1
1.2 素质测评	8
1.3 素质测评的类型	9
第 2 章 人员素质测评的实践运用	15
2.1 人员素质测评的发展.....	15
2.2 企业的人员素质测评.....	19
第 3 章 面试法与测量法	30
3.1 面试法.....	31
3.2 测量法.....	42
3.3 面试法范例.....	44
第 4 章 素质测评的其他方法	50
4.1 评价中心技术.....	50
4.2 事实记录法.....	52
4.3 资料分析法.....	57
4.4 公文处理案例.....	58
4.5 无领导小组讨论案例.....	65
第 5 章 测评指标及其结果的统计处理	72
5.1 测评指标的确立.....	72
5.2 测评指标的量化.....	80
5.3 测评数据的统计.....	82
5.4 测评结果的转换.....	84
5.5 测评结果的处理.....	88

第 6 章 测评结果的分析与表示	91
6.1 测评结果的评价	91
6.2 测评结果的表示	97
第 7 章 知识测评	106
7.1 知识素质及其构成	106
7.2 知识测评的目标	108
7.3 测评题型及其编写	112
7.4 试卷的编排与组织	118
第 8 章 员工健康状况测评	123
8.1 健康的标准	123
8.2 健康状况的评定	127
8.3 健康状况测评案例	132
第 9 章 智力测评	141
9.1 智力与智力测评	141
9.2 个别智力测验	147
9.3 团体智力测验	150
9.4 智力测验测评案例	153
第 10 章 职业能力测评	166
10.1 职业与能力的匹配——职业能力	166
10.2 选拔性职业能力测评	169
10.3 选拔性职业能力测评案例	171
10.4 配置性职业能力测评	177
10.5 配置性职业能力测评案例	178
第 11 章 创造力测评	183
11.1 创新精神与创造力	183
11.2 吉尔福德创造力测验模式	187
11.3 其他创造力测验	190
11.4 创造力测评案例	192

第 12 章 职业兴趣测评	196
12.1 兴趣与职业.....	196
12.2 职业兴趣测评.....	200
12.3 职业兴趣测评案例.....	202
第 13 章 人格测评	218
13.1 人格问卷.....	219
13.2 投射技术.....	225
13.3 其他人格测验.....	230
13.4 人格测验案例.....	235
第 14 章 领导行为测评	242
14.1 领导者的素质测评.....	242
14.2 领导方式测评.....	247
14.3 领导行为测评.....	248
14.4 领导者的素质测评案例.....	250
参考文献	262

第1章 人员素质测评的理论概述



本章导读

- 素质及其结构
- 素质测评
- 素质测评的类型

作为本书的第1章,你将从中了解人员素质测评的几个最基本的问题,即什么是素质,素质主要由哪些要素构成;什么是素质测评,在当前企业人力资源管理实践中,素质测评主要运用于哪些层面等。

尽管本书以可操作性为其第一宗旨,但本章内容则是以介绍基本理论和知识为主。如果你对上述问题缺乏系统的了解,学习本章内容将对此后各章的理解和实践运用起到十分重要的作用。

1.1 素质及其结构

1.1.1 素质

“素”,意为白色的生绢,引申为“白色”、“本色”、“本来的”、“原始的”,即指构成事物的基本成分。“质”,意为事物的根本特性,哲学意义上的“质”则指一事物之所以是该事物的规定性。将“素”和“质”组合为“素质”一词,显然是指构成事物的基本成分或事物的根本属性。《现代汉语词典》中对素质的解释有三条:①指事物本来的性质;②素养;③心理上指人的神经系统和感觉器官上的先天的特点。^①

概言之,“素质”实质上包括两层含义:一是构成事物的基本特点和属性;二是人完成特定活动必须具备的基本条件,如健康状况,视力、听力、体力、体能等一般生理指标,智力、人格等心理特点。

① 中国社会科学院语言研究所词典编辑部编. 现代汉语词典. 北京: 商务印书馆, 1983, 第193页