

MBA精品课程系列教材·人力资源管理系列

人才测评

Master
of
Business
Administration

张爱卿 编著

 中国人民大学出版社

MBA精品课程系列教材·人力资源管理系列

C962
Z075

人才测评

张爱卿 编著

 中国人民大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人才测评/张爱卿编著.
北京:中国人民大学出版社,2005
(MBA精品课程系列教材.人力资源管理系列)
ISBN 7-300-06659-3

- I. 人…
- II. 张…
- III. 人员测评工程-研究生-教材
- IV. C962

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 073971 号

MBA 精品课程系列教材·人力资源管理系列
人才测评
张爱卿 编著

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)		010-62511239 (出版部)
	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	河北涿州星河印刷有限公司		
开 本	787×1000 毫米 1/16	版 次	2005 年 11 月第 1 版
印 张	26.25 插页 2	印 次	2005 年 11 月第 1 次印刷
字 数	471 000	定 价	32.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

出版说明

中国人民大学出版社将陆续推出“MBA 精品课程系列教材”，以满足规模越来越大的研究生层次的教学需要。

目前社会上已经引进了一批国外的 MBA 教材，但随着中国经济改革理论与实践的飞速发展，人们渴望学习包含更多中国企业实战经验的教材。我们将聘请国内各领域的一流专家，他们既熟悉西方经济管理理论和教学模式，又熟悉中国企业现实，有较为丰富的 MBA 教学经验。因此“MBA 精品课程系列教材”将是一套本土化的、具有较强实战性的教材。这套教材所涵盖的课程，不仅包括核心课，而且包括人力资源、市场营销、会计学、金融与财务管理、运营管理等专业方向课。我们希望通过不同学科模块的教学，使 MBA 教育更具针对性，也使 MBA 毕业生的专业素质和能力更高。在形式上，这套教材既包括传统的纸质教材，又包括案例和网上教学资源，这将更加方便教师教学。

愿这套丛书能为我国 MBA 教育事业的发展做出应有的贡献。

中国人民大学出版社

2004 年 9 月



随着经济全球化进程的不断发展，以 MBA 教育为代表的中国管理教育日益受到关注，而 MBA 教育经过 13 年的风雨历程，也取得了长足的发展，引发了人们更加深刻地思考：如何进一步提升中国 MBA 教育的教学质量？

首先，经济全球化对国际化管理人才的素质提出了更高的要求。经济的全球化带来的产业升级和企业的国际化战略将是未来企业求得生存与发展的关键，越来越复杂的经济环境使跨国公司对具有全球性眼光的国际型人才需求日趋增多。经济全球化时代要求企业经营者彻底转变经营思想和经营理念，具备竞争观念、创新意识和开拓精神，具备全球性的敏锐洞察力，通晓多国语言，有雄厚的技术功底和创业精神、有能力管理日益细分和分散的组织。

其次，随着中国市场经济的日益完善，数以万计的民营企业迫切需要自己的企业家和职业经理人，如何使 MBA 教育本土化更是一个迫在眉睫的问题。如果说前 13 年 MBA 教育的发展更多走的是拿来主义的道路，那么现在更需要探索一条本土化的道路。

最后，随着中国企业改革的深化，专业 MBA 教育的时代来临了。现在不仅出现了 MPA、MPAcc 等专业硕士学位，在 MBA 中也向专业细分方向发展；不仅出现了市场营销方向、人力资源管理等专业方向的细分课程，而且出现了涉农管理 MBA、航空管理 MBA、电力资源管理 MBA 等等。正是这种专业方向的 MBA 教育，为 MBA 教育提供了更加广阔的市场。

在这样的市场需求下，编写一套国际化与本土化相结合、更加体现专业和行业细分的教材势在必行。中国人民大学出版社在全国 MBA 专业指导委员会的指导下，组织国内外一流专家，编写了“MBA 精品课程系列教材”。这套教材将很好地适应 MBA 教育的发展，也使 MBA 的毕业生更好地适应用人单位的需要，最终提升中国企业的管理水平，促进中国经济的进一步发展。



时代的变迁，带来人们的组织观念的变化。随着我国以人为本的组织管理理念的不断深入和知识经济时代的到来，人们愈来愈认识到，企业的发展，归根结底是人才的竞争。现代企业更加注重人性化的管理，人的作用受到前所未有的重视。

知识经济时代更加关注员工在工作中创造性地发挥自己的聪明才智，而不是机械地蛮干和苦干。如，斯坦福商学院组织行为学教授杰夫·普费弗（Jeff Pfeffer）在《通过人来取得竞争优势》（Competitive Advantage Through People）一文中指出：“传统的竞争优势已经不复存在。过去人们依赖于新产品的边际收益、专有技术、有壁垒的市场、进入金融市场的资格以及规模经济等优势，今天，它们都已经成为昨天的神话，员工才是决定性的区别优势。”如何选拔优秀的人才，如何设计员工的雇员开发计划，以及如何留住人才，成为企业人力资源管理的核心。

在这种大的时代精神背景之下，人才测评成为当前十分流行的一个术语。无论是从企业人才选拔、雇员开发、绩效评价来看，还是从个人的自我认识、职业选择以及职业发展来说，人才测评在企业和个人的发展中都扮演着重要的角色，发挥着重要的作用。

人才测评也称人事测评或人员测评，它的主要测量工具来源于心理测验或心理测量，并与人力资源管理实际相联系，用于解决实际问题。具体来说，人才测评以心理测量学、应用统计学、组织行为学以及人力资源管理等学科为基础，根据一定的理论并通过标准化的技术和方法对各类人员的能力、人格特点、工作动机、职业兴趣以及管理潜能等进行评价，服务于企业和其他部门的人才招聘、人才选拔、人才考核、绩效评估以及晋升等，为人力资源管理提供依据和支持。现在，一些比较著名的测验，如卡特尔 16PF 人格测验、“大五”（Big Five）人格测验、Y-G 性格测验、能力测验、爱德华个人偏好测验、职业兴趣测验、成就动机测验以及管理潜能测验等，已被广泛地用于我国的人才测评实践，取得了较好的效果，并受到人们的欢迎。

本书的写作源于 2004 年春季在南京大学召开的全国 MBA 教学研讨会。在这次大会上，我应邀做了题为“HRM 多元化教学方法”的专题发言，其中谈到除案例教学以外的

一些教学方法，如课堂小实验、测验方法、情景模拟方法、录像点评方法以及角色扮演方法等，并重点结合自己的专业背景，谈了测评方法在教学中的运用，受到大会代表们的广泛好评。按照大会的议程，上午发言的四位专家下午分别主持一组讨论。在讨论时，我所主持的小组就测评问题进行了更为深入的交流。大家讨论热烈，反应积极。有的专家代表建议开个测评培训班，有的建议大家利用网络把一些好的测评方法相互交流，还有的让我推荐一些测评读物和测评软件。这些讨论使我深受启发，也让我看到了大家对专业测评问题的浓厚兴趣，以至于会后很长时间，我经常收到会议专家代表们发来的 E-mail，并耐心地解答他们提出的有关测评方面的问题。

巧合的是，中国人民出版社的几位负责人和编辑也特意来参加这次会议，他们正在策划出版一套人力资源方面的 MBA 教科书。会后，他们组织有关专家对该套书的出版计划进行论证，我就重点谈了人才测评方面的问题，觉得这方面的书是 MBA 教学所急需的，也是很有意义的。但由于我当时还有其他一些工作在身，并没有答应来负责编写这本书。

后来，促成我下决心编写这本教材的原因是：我应北大光华管理学院的邀请，给光华的 MBA 教授“组织行为学”课程。在该课程的教学过程中，为了增进学员对有关教学内容的深刻理解和学习兴趣，我在教学中穿插了一些测评项目，如 Y-G 性格测查、成就动机测查、SCL90 测查以及职业兴趣与职业选择测查等。结果发现学员很感兴趣，不但加深了他们对有关理论的认识，而且促进了教学质量和教学效果的提高。所以，我边教学，边整理有关材料，并充分吸收学员们的反馈意见，再加上我以前的工作积累，很快就有了本书的雏形。

本书共分四篇：人才测评理论、人才测评方法、人才测评内容以及人才测评注意事项。既注重理论介绍又重视实际测评应用，前两篇主要介绍测评的基本理论与方法，了解这些对于加深读者对测评科学性的认识很有帮助，为他们正确地实施测评以及选择测评服务；后两篇涉及具体的测评内容和测评中常见的问题，重点介绍了各种经典的测评工具和内容，如各种人格测评（“大五”人格测验、卡特尔 16PF 人格测验、Y-G 性格测验等），职业兴趣与态度测验（霍兰德职业适应性测验、职业能力倾向测验、职业价值观自我测评等），动机测评（需要层次测评、成就动机测评、内在动机测评、自我效能测评等）；能力测验（智力测验、创造力测验）；管理潜质（管理能力测验、领导方式测验、领导个性心理测验、内控与外控领导方式、行为风格测验等），团队沟通（交流与沟通能力、情绪智商、人际关系网络、组织学习能力等），压力与心理健康（工作压力、心理健康测试、焦虑、A 型行为测验、大学人格测验、抑郁测评、艾森克情绪稳定性测评、信任与谎言测试等），雇员开发与职业规划（培训需求、工作满意度测验、职业满意度、工作绩效及离职愿望、职业生涯规划与目标设置、心理契约等）。本书还尽可能详细地对一些测评工具进行了介绍，讲明了测评的方法，列举了部分样题，学员在学习时可用于自评，待掌握有

关方法后，可用于对他人的评价。这样既可以使他们有切身的体验，又可以掌握有关测评的原理，为以后的实际工作服务。本书最后还对一些常见的测评问题进行了集中回答，并在附录中介绍了苏永华博士开发的专业测评软件——“诺姆人才测评软件”的使用方法。

本书的出版十分感谢中国人民大学出版社的负责人和编辑的大力支持，从整个教材方案的提出、策划到具体的落实、编辑，他们付出了艰辛的劳动。

光华管理学院 MBA 03D1 班和 03D2 班的 120 名学员首先使用了本书中所介绍的一些测验，并提出了一些很好的来自工作实践的意见和合理化建议，在此向他们表示感谢！

本书的顺利出版还要感谢心理测评专家苏永华博士。苏博士是中国四达国际经济技术合作公司测评咨询中心经理，复旦大学管理学院博士后，也是我的好友、同学和原来的同事，他为本书提供了一些测评案例和研究报告，还有附录中的人才测评软件使用方法，这些专业测评案例和测评软件介绍为本书增色不少。

感谢我的同行和好友：国务院发展研究中心的林泽炎博士，北大光华管理学院的张志学博士，北大心理学系的李归同博士，国家劳动人事部的刘远我博士，以及北京四达人才服务中心的袁泉主任和上海四达测评咨询中心的彭平根博士，在我们的合作中，他们的测评智慧使我受益匪浅，他们的很多真知灼见已反映到本书的内容之中。

最后，由于本书的写作时间紧、任务重，书中缺漏和不足在所难免，敬请专家同行不吝指正！

张爱卿

2005 年 10 月

于北京中关村科学院南路新科祥园

E-mail: aiqingz@yahoo.com



第 1 篇 人才测评理论

第 1 章

人才测评概论	(3)
第 1 节 人才测评的含义和作用	(4)
第 2 节 人才测评的起源与发展	(6)
第 3 节 我国人才测评的状况	(11)

第 2 章

人的基本素质及其测评标准	(23)
第 1 节 人才测评的对象	(28)
第 2 节 人才测评的标准	(42)
第 3 节 人才的基本素质与测评	(45)
第 4 节 知人与用人	(52)

第 3 章

测验的设计与施测	(57)
第 1 节 人才测评的基本过程	(59)
第 2 节 人才测评指标与量表的编制	(61)
第 3 节 施测过程及应注意的问题	(64)
第 4 节 人才测评的信度	(65)
第 5 节 人才测评的效度	(70)
第 6 节 常模解释	(75)

第 2 篇 人才测评方法

第 4 章

- | | |
|----------------|------|
| 常用测评技巧 | (83) |
| 第 1 节 人才测评方法概述 | (84) |
| 第 2 节 行为观察法 | (85) |
| 第 3 节 测验法 | (87) |
| 第 4 节 投射测验法 | (88) |

第 5 章

- | | |
|---------------|-------|
| 基于情景的综合测评方法 | (101) |
| 第 1 节 结构化面试 | (105) |
| 第 2 节 测评中心技术 | (113) |
| 第 3 节 公文筐测验 | (117) |
| 第 4 节 无领导小组讨论 | (122) |

第 6 章

- | | |
|-------------------|-------|
| 绩效考评与 360 度反馈 | (128) |
| 第 1 节 绩效考评 | (132) |
| 第 2 节 360 度反馈评价方法 | (135) |

第 3 篇 人才测评内容

第 7 章

- | | |
|----------------------|-------|
| 人格特质 | (145) |
| 第 1 节 人格 | (146) |
| 第 2 节 “大五”人格测验 | (148) |
| 第 3 节 新卡特尔 16PF 人格测验 | (150) |
| 第 4 节 Y-G 性格测验 | (160) |
| 第 5 节 其他人格方面的测验 | (167) |

本章附录 个性特质测量表	(180)
--------------------	-------

第 8 章

职业兴趣与态度	(183)
---------------	-------

第 1 节 职业兴趣	(185)
第 2 节 霍兰德职业适应性测验	(194)
第 3 节 职业锚	(201)
第 4 节 职业能力倾向测验	(208)
第 5 节 职业性格测评	(210)
第 6 节 职业价值观测评	(211)
本章附录 职业价值观测评举例	(215)

第 9 章

工作动力	(218)
------------	-------

第 1 节 工作动机理论概述	(219)
第 2 节 需要层次测评	(220)
第 3 节 成就动机测评	(224)
第 4 节 归因与内在动机测评	(230)
第 5 节 自我效能测评	(239)
本章附录 自我效能测评问卷举例	(242)

第 10 章

能力	(244)
----------	-------

第 1 节 智力测验	(245)
第 2 节 一般能力倾向测验	(249)
第 3 节 创造力测验	(249)
第 4 节 胜任力测评	(251)

第 11 章

管理潜质	(258)
------------	-------

第 1 节 管理能力测验	(259)
第 2 节 领导方式测验	(266)
第 3 节 领导个性心理测验	(270)

第4节	内控与外控领导方式	(272)
第5节	领导行为风格测评	(275)
第6节	领导行为模式及效能测评	(276)
第7节	领导权变模式测评	(278)
第8节	交换型和变革型领导行为测评	(279)

第12章**团队沟通** (283)

第1节	团队精神	(286)
第2节	交流与沟通能力	(287)
第3节	交往能力	(290)
第4节	情绪智商	(293)
第5节	人际关系网络	(296)
本章附录	沟通能力测评举例	(303)

第13章**压力与心理健康** (307)

第1节	工作压力	(310)
第2节	心理健康测试	(313)
第3节	焦虑	(319)
第4节	A型行为测验	(322)
第5节	大学人格问卷	(323)
第6节	抑郁测评	(326)
第7节	艾森克情绪稳定性测评	(328)
第8节	信任与谎言测试	(329)
本章附录	简化的 Beck 抑郁自评问卷举例	(334)

第14章**雇员开发与职业生涯规划** (336)

第1节	培训需求	(339)
第2节	工作满意度测验	(340)
第3节	组织承诺	(341)
第4节	职业满意度、工作绩效及离职愿望	(344)

- 第 5 节 职业生涯管理 (346)
- 第 6 节 职业生涯规划与目标设置 (349)
- 第 7 节 心理契约 (355)

第 4 篇 人才测评注意事项

第 15 章

- 人才测评内容与方法的选择 (363)

- 第 1 节 根据测评目的选择合适的测评方法 (364)
- 第 2 节 不同人力资源管理内容的测评设计 (368)
- 第 3 节 不同对象的测评设计 (370)
- 第 4 节 不同岗位的测评设计 (371)

第 16 章

- 人才测评常见问题问答 (375)

附 录

- 诺姆人才测评软件使用简介 (391)

- 主要参考文献 (402)

第 1 篇

人才测评理论

第 1 章 人才测评概论

第 2 章 人的基本素质及其测评标准

第 3 章 测验的设计与施测

人才测评概论

学习目的

- 了解人才测评的基本内涵
- 认识人才测评的功用
- 学习人才测评的起源与发展进程
- 熟悉我国人才测评的现状

人才测评“产业化”

人才测评源于心理测验，至今已有百年的历史。有资料显示，现在有超过半数的大公司通过人才测评进行雇员选拔、雇员开发、团队建设以及领导管理培训。近几十年来，西方出现了许多专门提供人才测评服务的公司，他们把人才测评的技术运用于人力资源管理的各个领域。就美国来讲，每年仅人才测评服务的直接收入就达十几亿美元，如果加上与测评服务相关的咨询和培训费用，则多达100多亿美元。可见，人才测评实际上已经形成了一个产业。

一项新的调查表明，在西方发达国家，人才测评在最初的应聘筛选领域运用频率为42%；在决策领域运用频率为83%；在晋升领域运用频率为76%；在职业发展领域运用频率为67%；在职业咨询领域运用频率为66%；在成功计划领域运用频率为47%；在人员安置咨询领域运用频率为30%。

国内的情况也是如此，近几年来出现了“人才测评热”。企业以人为本的管理理念的发展，带动人才测评在人力资源管理界异军突起。首先，“人才测评”这个名词不仅在人力资源管理界众所周知，而且成为全社会一个很流行的概念；其次，越来越多的专业测评机构和测评服务公司介入人才测评，几乎所有的职业中介机构和人力资源咨询公司都将人

才测评作为自己的一项重要业务内容；再次，还有很多企业开发自己的测评系统，或者委托测评机构提供有关服务；最后，还有很多测评机构或咨询公司如雨后春笋般不断涌现，从而成为一个行业。

从测评理论来说，人才测评以科学性、标准化、数量化的方法来对被试者进行考察，避免传统面试等方法的主观倾向。测评中的量表是一种认识人、了解人的工具，就好像医生为病人诊病的时候，借助验血、X光透视、B超、CT等现代化的检验技术一样，原则上比单纯凭借感官和经验进行诊断更为准确。但是，人才测评究竟能达到何种程度的科学性？人才测评的信度和效度如何？另一方面，人才测评的实用性怎样？它究竟能在企业管理中起到什么作用？对这些问题的回答有赖于对人才测评概念内涵的理解。

人才测评是建立在心理测量学、管理学、行为科学及计算机科学基础上的一种科学的识才、选才方法，它能对人的知识水平、能力、个性特征、职业倾向、管理潜能和发展潜力等素质进行综合测评，从而为企事业单位人才的招聘、选拔、培养以及公务员的录用和晋升等提供参考，并在此基础上为个人和组织的职业生涯管理提供咨询和建议。

第1节 人才测评的含义和作用

人才测评是当前很流行的一个术语。无论是从企业人才选拔、雇员开发、绩效评价来看，还是从个人的自我认识、职业选择以及职业发展来说，人才测评都扮演着重要的角色，发挥着重要的作用。

人才测评的概念

人才测评 (personnel assessment) 是以心理测量学、应用统计学以及组织行为学和人力资源管理等学科为基础，根据一定的理论并通过标准化的技术和方法对各类人员的能力、人格特点、工作动机、职业兴趣以及管理潜能等进行评价的一门应用学科，也称人事测评或人员测评。它的主要测量工具来源于心理测验 (psychological test) 或心理测量 (psychological measurement)，并与人力资源管理实际相联系，用于解决实际问题，像企业的人才招聘、人才选拔、人才考核、绩效评估以及晋升等。人才测评可以为企业和其他部门的人力资源管理提供依据和支持。

近年来一些经典的心理测验工具在人才测评中发挥了重要的作用。像著名的