

高等学校心理学专业应用课程教材

管理心理学系列

人才测评

李永鑫 王明辉 编著



 中国轻工业出版社

高等学校心理学专业应用课程教材 管理心理学系列

人才测评

李永鑫 王明辉 编著

 中国轻工业出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才测评 / 李永鑫, 王明辉编著. -- 北京: 中国轻工业出版社, 2010.1

高等学校心理学专业应用课程教材

ISBN 978-7-5019-7314-9

I. ①人… II. ①李… ②王… III. ①人员测评工程—高等学校—教材 IV. ①C962

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第172392号

总策划: 石 铁

策划编辑: 徐 玥

责任终审: 杜文勇

责任编辑: 徐 玥 李晓夏

责任监印: 刘志颖

出版发行: 中国轻工业出版社(北京东长安街6号, 邮编: 100740)

印 刷: 中国电影出版社印刷厂

经 销: 各地新华书店

版 次: 2010年1月第1版第1次印刷

开 本: 740×1050 1/16 印张: 21.50

字 数: 242千字

书 号: ISBN 978-7-5019-7314-9 定价: 38.00元

读者服务部邮购热线电话: 010-65595090 65262933 传真: 65288410

发行电话: 010-65128898 传真: 85113293

网 址: <http://www.wqedu.com>

电子信箱: wanqianedu@yahoo.com.cn

如发现图书残缺请直接与我社读者服务部(邮购)联系调换

90787J6X101ZBW

前言

21世纪的竞争,归根结底是人才的竞争,如何选拔和培养高层次的优秀人才,已经成为许多公司的战略竞争重点。在这种时代需求下,近10年来,我国的人才测评事业取得了飞速的发展。

与人才测评的实践飞速发展不相适应的是,目前我国的人才测评专业人员培养却远远落后于时代的要求。虽然不少高校的管理学院都开设了人力资源管理专业,不少高校的应用心理学专业中也都设置了人力资源管理方向,但据我所知,在全国的高校中,真正开设人才测评课程的院系却是少之又少。

我在攻读硕士学位期间,就在赵国祥教授的指导下,对于人才测评的理论和实践工作有所涉猎。2002—2005年在上海华东师范大学跟随俞文钊教授攻读博士学位期间,有幸在苏永华教授的支持下,在上海诺姆四达测评咨询中心兼职进行了为期3年的人才测评实践工作。2005年我回到河南大学之后,就给应用心理学专业(人力资源管理方向)的本科生开设人才测评的选修课,与此同时,给应用心理学专业的研究生开设人才测评的专题讲座。在长期的教学实践中,我深深地感受到,教材建设对于教学工作的重要性。而目前国内虽然出现了一系列的有关人才测评的著作,但真正适合于教材使用

的却非常有限。于是，我在教学工作中，开始努力完善自己的教学讲稿。

2007年底，我到辽宁师范大学参加心理学教学指导委员会暨全国心理学机构负责人联席会议。回北京途中，有幸与“万千心理”总策划石铁先生同车交流，两人深入讨论了中国心理学本科生教学，特别是应用心理学本科生教学中的教材建设问题。当时，我提出，国内的应用心理学专业本科生的培养方向主要为管理心理学和心理健康教育两个方向，出版单位可以考虑从这个角度出发，组织应用心理学本科生的教材编写工作。

非常意外的是，回京不几天，石铁先生就与我电话联系，表示要组织编写高等学校心理学专业应用课程教材，并邀请我主持编写管理心理学系列中的《人才测评》，令我非常感动，也欣然承担了该教材的写作任务。

有点想法容易，但教材的真正写作却是难度很大。按照我最初的想法，是想写一本围绕人才测评活动的基本理论、基本方法、基本操作的教科书，但在详细的文献收集之后却发现，国内现有的人才测评书籍，要么是偏重于测评活动的实践，要么是偏重于心理测验的运用，几乎没有一个相对完整的人才测评课程体系。平地起高楼，对于我来说，也有力不从心之感。好在王明辉博士的加盟，为本书的最终成稿助力不少。

经过深入讨论，我们最终确定本书的内容为九章，第一章就人才测评的实践和学科发展情况进行简要介绍，第二章和第三章分别从理论基础和方法基础的角度为人才测评这一学科提供依据，第四章以测评指标体系的构建为人才测评活动的实施前提，第五章至第八章主要是对心理测验、面试和评价中心技术进行介绍，第九章围绕人才测评活动的实施来展开。我们的目标是以技术为核心，从理论到实践层面给学习人才测评的学生提供一个较为完整的学科框架。至于是否达到了我们最初的目的，留待读者去评价。

本书的写作以我的讲稿为基础，具体的分工为我负责第一章、第二章、第四章、第八章、第九章，王明辉负责第三章、第五章、第六章、第七章，最后，由我进行了统稿工作。在此，非常感谢万千心理的编辑们对本书的修改和出版所付出的努力和智慧。

李永鑫

2009年夏于河南大学东五斋

目 录

第一章	人才测评概述	1
第一节	人才测评的科学界定	3
第二节	人才测评的特点、功能与原则	8
第三节	中国古代的人才测评活动	15
第四节	西方的现代人才测评活动	24
第五节	我国人才测评的现状与发展趋势	29
第二章	人才测评的理论基础	43
第一节	人性假设原理	45
第二节	职位差异原理	52
第三节	个体差异原理	57
第四节	人岗匹配原理	73
第三章	人才测评的方法基础	81
第一节	测量及其理论	83
第二节	人才测评的信度分析	91

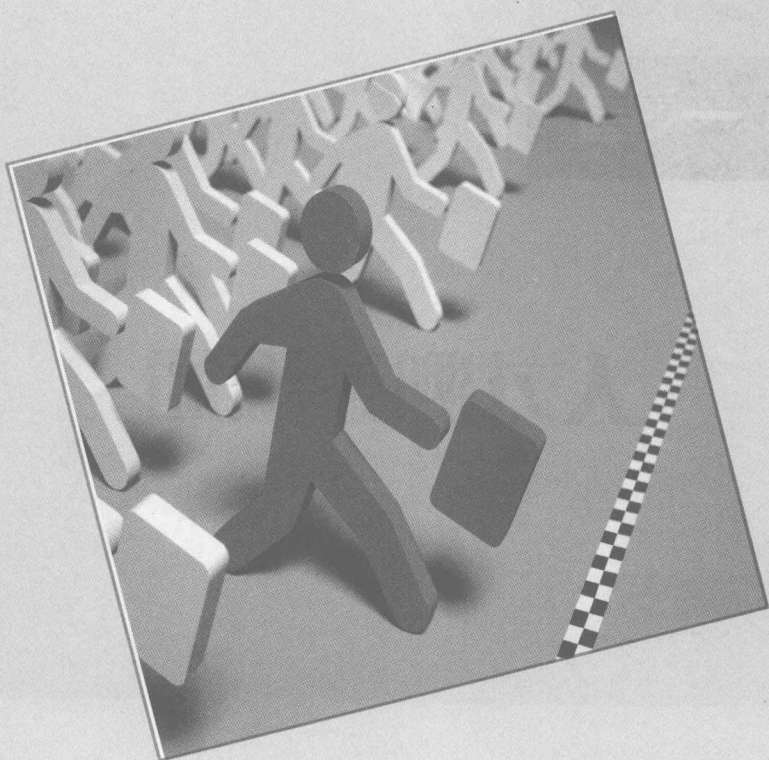
	第三节 人才测评的效度分析.....	98
	第四节 人才测评的项目分析.....	106
第四章	测评指标体系的建构.....	111
	第一节 测评指标概述.....	113
	第二节 测评要素的制定.....	119
	第三节 测评指标体系建构的步骤.....	133
第五章	人才测评中的心理测验.....	147
	第一节 心理测验概述.....	149
	第二节 能力测验.....	157
	第三节 职业能力倾向测验.....	166
第六章	人才测评中的人格测验.....	173
	第一节 人格及其测量方法.....	175
	第二节 基于特质论的人格测验法.....	178
	第三节 基于类型论的人格测评法.....	190
	第四节 基于投射论的人格测验.....	197
第七章	人才测评中的面试技术.....	207
	第一节 面试概述.....	209
	第二节 面试的规范化流程.....	219
	第三节 面试试题的编制.....	224
	第四节 面试的操作技巧.....	237
第八章	人才测评中的评价中心技术.....	253
	第一节 评价中心技术简介.....	255
	第二节 文件筐测验.....	268
	第三节 无领导小组讨论.....	276
第九章	人才测评的实施.....	303
	第一节 测评方案的撰写.....	305
	第二节 人才测评的实施程序.....	309
	第三节 测评结果的反馈.....	319
参考文献		333

第一章

人才测评概述

学习目标

1. 了解不同的人才测评观，深入把握人才测评的概念内涵
2. 领会人才测评的特点、功能与原则
3. 了解中国古代的人才测评思想
4. 了解西方现代人才测评活动的发展渊源
5. 把握我国人才测评的现状与未来的发展趋势



近年来，人才测评活动在我国如火如荼地开展起来，不同学科背景的人员都纷纷加入到人才测评的大军中来。然而，究竟人才测评是什么？它与传统的考核、考试、测量等活动有何区别与联系？这种特殊的实践活动具有什么样的特点和功能？在操作实施中又需要坚持哪些原则？中西方的人才测评活动有何异同？我国人才测评活动的现状如何？未来的发展趋势又将如何？所有这些，都是本章所要讨论的问题。

第一节 人才测评的科学界定

人才测评作为评价和选拔人才的有效手段越来越受到人们的认同和重视，在许多实践领域得到广泛使用，为人力资源管理提供了科学的依据。但人们经常误用人才测评，其原因在于人才测评的概念一直没有得到科学清晰的阐明，限制了人才测评的科学运用。这也不利于构建公平、公正、平等、竞争和择优的用人机制与选拔理念。因此，辨析现有的人才测评概念，并对其进行科学的界定对发展人才测评理论和技术，发挥人才测评的应有价值具有重要意义。

一、常见的人才测评观

随着社会需要的日益高涨和人们对人才测评活动价值的进一步了解，相关的文献资料也呈迅速增多之势，不同的学者对人才测评活动也持有不同的观点，但国内的不同观点主要集中在考核、考试和心理测量三大学术与实践领域。一般称之为考核测评观、考试测评观和心理测量测评观。

(一) 考核测评观

“人才测评”这个概念就是由人事考核工作者最先提出的。传统的人事考核常用的方法是和被考核者本人及上下左右谈话以及开座谈会等方式，根据收集来的意见对被考核者进行评价。这些方法具有很大的局限性，比如，收集到的意见是否能真正代表被访谈者的真实想法，得到的信息较宽泛，真正有用的可能很少；考核很大程度上取决于考核者主观意志和素质。随着社会的发展，人事考核工作者也意识到传统人事考核的不足，因此他们也积极探索出新的考核测评方法：一为干部德才测评法，这种方法是将要考核的素质分解，以定量的方式打分，最后再进行综合；二为民意调查法。考核测评的优点在于引进了定量的因素，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；与此同时，使用这种方法，还可以进行局部、单位内部的横向比较。考核测评的显著不足在于与传统的考察认识水平相比较，不易形成综合性的文字描述材料（苏永华，2000）。人事工作者认为现

代的考核测评采用的技术和手段日趋多样，不再是以前单纯的定性考核，因此现代的人才测评就是现代的人事考核。

(二) 考试测评观

中国是世界上最先实行考试的国家，甚至还有人把考试誉为中国的第五大发明。中国古代从隋朝以来一直采取考试的方法来选拔人才，因此持考试测评观的人认为现代人才测评是传统考试的现代发展和延伸。他们认为考试即是对人才的评价，考试内容须满足对人才素质评估的要求（刘梵，1999）。

《辞海》解释说，“考试”是“学校考核学生学业成绩的制度。是检查学生学习情况和教学效果的重要方法之一”。这个定义主要是从学生学习成绩的测量与评定上讲的，而其社会意义上的定义要宽泛得多。有学者把考试区分为广义与狭义两种，认为广义的考试，凡人类社会具有测量、考查、检验、评鉴和鉴别人的德、学、才、识、体等个别差异性质的活动，都属于考试的范畴；而狭义的考试，是主试者根据一定社会的要求，在一定的场所，采取一定的方式方法，选择适当的内容，对应试者的德、学、才、识、体（诸方面和某方面）所进行的有组织、有目的的测度或甄别活动（廖平胜，1988）。另外，还有人认为考试可以划分为不同的层次：第一层考试是测定人的能力、知识、技能、性格等有无和程度的方法，即是一种测量；第二层考试是收集、利用多种测量信息，根据一定（教育）目的、目标，进行判断、评价的过程；第三层考试是利用多种信息进行合格与否的判断，对通过考试者，授予一定资格和地位（贾非，1995）。虽然上述定义之间有一定的差异，但它们的共同点在于，考试主要是测查应试人才的知识、能力、技能等，而不包括对心理品质、实际工作绩效的考察。

(三) 心理测量测评观

持心理测量测评观的学者认为，心理测评主要是运用标准化的心理测验对个体的职业能力、职业兴趣、工作经历、价值观及人格特征等进行有效测量，并对其各方面素质做出综合评定，进而实现人与职、人与事的合理匹配（徐晓芹，1998）。考试注重对知识的考察，考核侧重于绩效评估，它们对测评对象心理素质如智力、性向、个性、气质、动机、态度、兴趣等都很少涉及，而心理测量则正好弥补了这一

缺陷,因此,心理测量在现代人才测评中占有很重要的地位。另外一个支持心理测量测评观的理由是,现代人才测评的理论基础和方法手段主要来源于心理测量学中有关特质、测量、行为以及心理统计的理论与方法,应该说心理测量的科学性、学术性、规范性及其结果的客观性相对于其他测评方法来说更强(苏永华,2000)。”

上述三种人才测评观,都不是完整意义上的现代人才测评,将其中任何一种等同于人才测评,都是对现代人才测评概念的片面理解。考核侧重绩效评估,而对被考核者的身心素质、潜在能力与个性特征等重视不够;考试注重对知识和能力的考察,但不包括对心理品质、实际工作绩效的测度;心理测量主要是对人的心理特征的考察,三者分别侧重于人才测评的某一方面。正是由于个体持有的测评观不同,使得他们对人才测评的内涵理解也不尽相同,并提出了不同的人才测评概念。

二、人才测评概念内涵的解析



知识扩展

百家争鸣的人才测评

基于不同的测评观,学者们从不同的角度,提出了各自的人才测评定义:

请外界的测评机构给员工做一份试卷,就职业倾向、职业取向、职业兴趣等进行综合测评,从而客观地对其进行评价,并以此为依据进行职业规划等工作这个过程就是人才测评(张晓彤,2004)。

人才测评可以界定为一个收集和评估有关候选人信息的过程,以便做出针对某职位的人事决策。这有两层含义:一是收集有关某个体的各种信息分析评估其素质特点,二是将其素质与其即将从事的岗位进行对照评估,确定其匹配程度(谷向东,2004)。

人才测评是通过科学方法对个体行为和内在素质进行分析的手段,是人力资源开发与管理的的主要信息来源之一(闫绪嫻,2005)。

狭义的素质测评是指通过量表对被测者的品德、智力、技能、知识、经验进行评价的一种活动。广义的素质测评,则是通过量表、面试、评价中心技术、观察评定、业绩考核等多种手段,综合测评被测者素质的一种活动(周方、龚先、方浩帆,2005)。

人员测评是对16岁以上具有劳动能力个体素质的测评(萧鸣政,2005)。

人才测评是以心理测量学、行为科学和统计学的理论为基础,运用标准化的技术和方法对社会各类人员的认知水平、操作技能、智能结构、人格特质、职业倾向和发展潜力,进行测量和评价的管理过程(刘耀中,2003)。

人才测评是运用心理学、管理学及相关学科的研究成果,通过心理测验情境模拟等手段,对人的能力、水平、性格等因素进行测量,并根据职位需求及企业组织特性对其素质状况、发展潜力、个性特点等做出科学的评价(吉富星,2005)。

现代人才测评是根据一定目的,综合运用定量与定性的多种方法,对人才的德、智、能、绩、勤、体等进行客观、准确评价的一种社会活动(苏永华,2000)。

综合各家观点,本书认为,要从以下几个方面对于人才测评概念的内涵加以科学了解:

(一) 测评包括测量和评定两方面

测量与评定是人才测评活动中经常提到的两个概念,虽然这两个概念在实际中经常联系在一起,但它们之间是有本质区别的。有人认为测量是用多种测量技术和统计方法对人员所进行的描述,通常用数字表示。评定则是按照测量所做的描述来确定素质的价值,对素质进行客观的衡量(廖泉文,2000)。类似的观点还有测量是指以量化的方式对人的能力倾向、个性特征进行测试。评定是以定性化的方式对人的能力倾向、个性特征进行鉴定或判定(谌新民、刘善敏,2002)。

简单地说,测量是定量分析,评定是定性分析;测量是客观描述,评定是主观判断。定量分析是人员素质测评科学化的重要保证,评定则是应用这种数学描述来确定测量对象的价值和意义。测量和评定的对象是同一事物物质和量的两个方面,即量值和价值。

但两者又是相互联系的。测量是评定的基础和前提,评定是测量的归宿和目的。测量是第一步,是收集客观资料的过程;评定是根据所收集到的事实材料,对人才素质做出价值上的判断,是测量的继续和深化。测量为评定提供更丰富和精确的信息和资料,使评定建立在更加客观的基础上,减少主观因素的影响,而准确的定性评定又为进一步的客观测量指明了方向和目标。二者互为条件,相互制约,相辅相成,不断往复,构成了有机统一的测评整体。

虽然测评包括测量和评定,但并不是两者的简单组合,而是由测量和评定组成的统一整体。人才测评既有对主观判断的客观分析,又有对客观材料的主观分析。把两者有机地结合起来,才能达到主客观的统一,做到规范、标准、公正地评价人才。

(二) 人才测评是一种有目的的活动

人才测评活动是具有明确目的性的实践活动。根据测评的目的,人才测评可以分为选拔性测评、配置性测评、开发性测评、考核性测评和诊断性测评。每一种测评都有其独特之处,例如,选拔性测评主要是用来选拔优秀人员,因此这种测评活动就要求把最优秀的求职者与一般性的求职者区分开来,测评标准要非常严格,过程客观化;配置性测评是以人力资源的合理配置为目的,强调根据不同的岗位要求来寻找合适的人才,适合某一岗位的不一定适合另一岗位,整个测评活动就要围绕岗位的要求来合理安排;而诊断性测评则是以了解素质现状为目的,从人员素质方面去寻找管理问题中的各种原因,因此,测评的主要目的在于寻找原因,就要求测评内容要十分精细,等等。在实施人才测评时,一定要先明白测评的目的,然后根据目的采取不同的测评方法和技术,因此在界定人才测评概念时,有必要指出人才测评的目的,而不是为测评而测评。测评只是优化人力资源管理目的的一种手段。

(三) 人才测评的核心是心理测评

在具体的人才测评活动中,既要通过标准的科学仪器,对个体的身高、体重、四肢等这些生理特征进行考察,更要对个体的知识水平、能力及其倾向、工作技能、工作绩效、个性特征和发展潜力等心理特征加以了解。总体上讲,人才测评的核心应是心理测评。这是因为,个体心理特性是影响个体发展和事业成功的关键因素。



知识扩展

人才测评的核心是心理测评

美国著名心理学家特尔曼曾对 800 名成年男性进行过绩效考评与心理测验,结果发现在成就最大的 20% 与成就最小的 20% 两组人之间,最明显的差别是他们的心理素质差异。成就最大组在兴趣、谨慎、自信、开拓进取、不屈不挠和坚持性方面,明显地高于成就最小组。

引自:徐升,王建新,2000

(四) 人才测评方法与技术的多样性

人才测评的方法和技术是多样的,既有定量的,又有定性的。但无论是定量方法,还是定性方法,在应用时都具有自身的局限,因此在人才测评中应把两者结合起来使用。常见的测评方法有心理测验法、面试法、评价中心技术以及履历档案分析等。心理测验是心理测量的一种具体方法,是结合行为科学和数学的相关知识对个体的特定素质在特定群体中所处的水平加以评定的手段。面试是一种经过精心设计,在特定场景下以面对面的交谈和观察为主要手段,由表及里测评应试者有关素质的一种方式。评价中心技术是采用多种技术和方法对被测评者进行测评,它最主要的特点之一就是情景模拟。履历档案分析则是大家都熟悉的,它可以迅速排除不合格的人员且成本较低。测评活动中,要根据具体的情况采用适当的方法,扬长避短,可以综合采用多种方法,而不再局限于单一的某一种。

总而言之,人才测评是指根据一定的目的,综合运用定量、定性的多种方法,对个体的知识水平、能力及其倾向、工作技能、工作绩效、个性特征和发展潜力,实施测量和评定的人事管理活动。只有把测量和评定结合起来,才能做到对人才的真正测评,公平、公正、公开地评价人才,从而为人力资源管理活动奠定基础。

第二节 人才测评的特点、功能与原则

人才测评活动作为一种科学性的实践活动,是建立在心理学、统计学、测量学、行为科学等多种学科的理论基础之上的,这就导致其具有不同于其他社会实践活动的特点和功能,因而在具体实施过程中的原则自然也就与其他实践活动有所不同。

一、人才测评的特点

(一) 人才测评是一种心理测评,而不是物理测评

在人才测评活动中,基于不同的测评目的,测评的内容也有所不同。其中,既涉及个体的知识水平、能力及其倾向、工作技能、工作绩效、个性特征和发展潜力等心理要素,也涉及个体的身高、体重、血压、心跳等心理指标,还涉及个体的家

庭背景、成长经历等社会学信息。但总体看来,心理素质在个体发展中所起的关键作用,决定了人才测评的核心是心理测评。

与物理测量相比,心理测评虽然与之具有多方面的相同点,但心理测评作为一种特殊的复杂性社会认知活动,它具有一些物理测量所不具备的特殊性。这些特殊性首先体现在测评的主客体上。在心理测评中,测评者和测评对象都是生活在社会现实中的个体,是具有主观能动性的人,这就决定了心理测评的主观性。同时,心理测评测量的是个体的性格、气质、能力、兴趣及价值观等心理现象,而这些检测的对象具有内在性、隐蔽性和无形性等特点,比物理现象更复杂、更难测量,不能像物理测量中那样可以使用千克、米等确定的度量衡,这就在一定程度上决定了心理测评的模糊性和间接性。

心理测评的特殊性表明,我们不能简单采用物理测量的方法和技术实施人才测评,不能把复杂的人才测评简单等同于客观的物理测量。在具体的人才测评活动中,要充分考虑到测评者和测评对象在心理上的特殊性,才能得到科学可靠的测评结果。

(二) 人才测评是一种抽样测量,而不是具体测量

从理论上讲,在人才测评活动中,测评的取样范围越广,收集的相关信息越充分、越全面,那么测评结果就越有信度、越客观、越能真实地反映一个人的真正能力素质水平。但在实际操作中,那种企图对测评对象实施全面测评的想法是行不通的,也是没有必要的。因为不论测试者如何努力,都不可能掌握被测评者素质的全部信息,而且人才测评的实施还受到了经济和时间的限制,所以只能按照部分反映总体的原理,在保证样本代表性的前提下,对不同时间、空间和情景下的行为进行抽样测量,得到对少数代表性行为的测量结果,从而从样本的测量结果推断全部待测内容的特征。

人才测评是一种抽样性的测量活动,样本的质量和代表性在一定程度上决定了人才测评活动的成败。现代统计学的发展为我们提供了多种有效的抽样方法和策略,如随机取样、分层取样等。人才测评的专业人员要了解和掌握不同抽样技术的优缺点,依据实际测评活动的要求采取有针对性的抽样策略。

(三) 人才测评是一种相对测量，而不是绝对测量

测量中计算事物量的起点叫做参照点。现有测量中存在两种参照点：一种是绝对零点，如测量事物的重量和长度是以“恰恰没有一点重量”、“恰恰没有一点长度”为计算的起点的；另一种是相对零点，它是人为规定的参照点，如以冰点作为温度的零点，但在这里假设某物温度为 0°C ，并不意味着它一点温度也没有。

在人才测评中，从测评者的主观愿望来说，我们都希望能够尽量客观地反映被测者素质的实际状况，但由于人才测评的对象是人的素质，而人的素质是体现在个体活动的全部表现中的，所以对素质的测量，没有理想的绝对零点，只有相对零点。如某个体的逻辑推理能力笔试成绩为 0，只表明该个体在考试中全部试题都答错了，却并不表明他在逻辑推理上一点能力都没有。因此，每个人的素质测评结果都只是在—一个连续体上占据一个位置，我们只能从群体中的相对位置来对一个人的某种心理素质特征及水平做出判断。

人才测评的相对性还表现为人才测评的模糊性上，人才测评活动是人对人的测评，在测评者和被测者中间都存在着极大的主观性，被测者素质的构成是极其复杂而又抽象模糊的，而且心理因素的影响也常常会使被测者出现“失真”的情况，或者被测者的身心状态（如疲劳、疾病、情绪欠佳等）对测评结果也会产生重要影响。此外，测评者的专业水平、被测者的以往测评经历、测评工具的选择、试题的编制、测试时间的安排、场地的选择都会对测评结果具有一定的影响。总之，正如物理学中有所谓的测不准原理，在人才测评活动中也存在测不准状态，即测评者对被测者的鉴别评价不会完全符合对象的实际情况，测评结果既反映被测者素质的基本状态，又与被测者真实素质有一定程度的偏离。这就是说，人才测评既有测准的一面，也有测不准的一面；测准是相对的，测不准是绝对的。人才测评既有精确的一面，又有模糊的一面。

(四) 人才测评是间接测量，而不是直接测量

人才测评的对象是人所具有的心理特质如知识、技能、个性、智力、心理素质等属性，而人的心理特质不像物理现象那样看得见、摸得着，可以直接以某种测量工具进行测量。心理特质的突出特点之一就是抽象性，它是隐蔽在个体身上的客