



普通高等教育“十一五”国家级规划教材

高等学校人力资源管理专业系列教材

人员素质测评

(第三版)

□ [中] 肖鸣政 [英] Mark Cook 编著



高等教育出版社
HIGHER EDUCATION PRESS



普通高等教育“十一五”国家级规划教材

高等学校人力资源管理专业系列教材

人员素质测评

REN YUAN SU ZHI CE PING

(第三版)

□ [中] 肖鸣政 [英] Mark Cook 编著



高等教育出版社·北京
HIGHER EDUCATION PRESS BEIJING

内容简介

本书是普通高等教育“十一五”国家级规划教材,是高等学校人力资源管理专业主要课程教材,由中外专家合作完成。本书是修订的第三版。

本书主要包括:人员素质测评导论、人员素质测评价值的经济学分析、人员素质测评历史与发展、基本原理、量化方法、标准体系的构建、质量分析、结果分析与报告、心理测验方法、面试方法、评价中心技术等。

本书内容新颖,包括国内外最新研究成果;结构完整,包括理论基础、方法技术与应用操作三大部分,具有方法训练与专业素质培养的双重作用。

由于人员素质测评在工商管理学、公共管理学、劳动经济学、教育学、心理学、人才学与企事业单位、政府机构、军队管理实践中都有着广泛的应用与需求,因此本书以服务人力资源管理专业本科教学为主,兼顾研究生及其他读者的需要。

本书还特别配有教师用教学课件,具体索取方式请参见本书最后的“教学支持说明”。

图书在版编目(CIP)数据

人员素质测评/肖鸣政,(英)库克(Cook, M.)编著.
-3版. --北京:高等教育出版社,2013.5
ISBN 978-7-04-037164-2

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

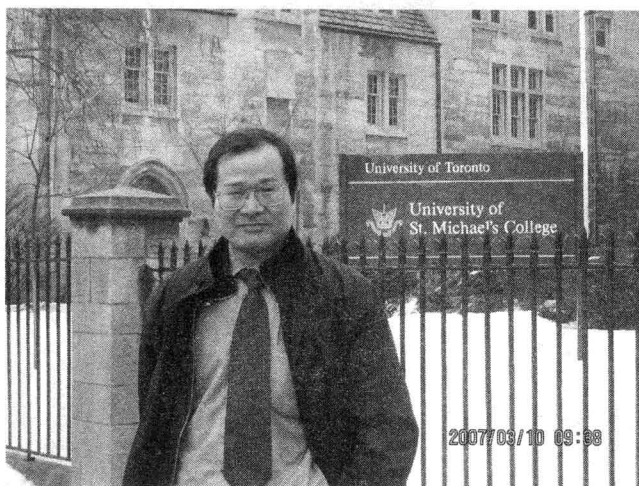
中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第064054号

策划编辑 奚 玮	责任编辑 奚 玮	封面设计 张 楠	版式设计 童 丹
插图绘制 尹 莉	责任校对 窦丽娜	责任印制 张泽业	

出版发行 高等教育出版社
社 址 北京市西城区德外大街4号
邮政编码 100120
印 刷 北京机工印刷厂
开 本 787mm × 960mm 1/16
印 张 29
字 数 540千字
购书热线 010-58581118
咨询电话 400-810-0598

网 址	http://www.hep.edu.cn http://www.hep.com.cn
网上订购	http://www.landaco.com http://www.landaco.com.cn
版 次	2003年7月第1版 2013年5月第3版
印 次	2013年5月第1次印刷
定 价	39.80元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换
版权所有 侵权必究
物 料 号 37164-00



肖鸣政,博士,人力资源管理专业教授,博士生导师。现在北京大学任教。

长期以来一直从事人力资源开发与管理方面的教学、研究与企业咨询工作,发表相关著作 20 多部,论文 100 多篇,以人员素质测评与选拔研究见长,其博士学位论文暨课题成果《品德测评的理论与方法》1996 年获“北京市第四届哲学社会科学优秀成果二等奖”,1998 年获国家教育部颁发的“全国普通高等学校人文社会科学研究成果奖管理学类二等奖”(一等奖空缺)。学术论文《试论品德测评量化问题》1999 年获国家教育部颁发的“全国教育科学优秀研究成果一等奖”。为众多的企事业单位与中央国家机关选拔人才完成了大量的咨询课题。

Mingzheng Xiao, PhD, the professor of human resource management in School of Government of Peking University, tutor of doctors.

Professor Xiao has been engaged in teaching, researching and consulting of human resource development and management, and has issued more than 20 works and more than 100 papers. Professor Xiao is an expert at the research of examination and personnel selection. His PhD thesis and the report of project “The Theory and method of Virtue Measurement”, won the second prize of “The Forth Philosophy and Social Science Conference of Beijing” in 1996, and won the second prize of “Social Science’s Research Achievements of Management of All Universities in China” in 1998, which was held by the Ministry of Education (the first prize was vacancy). The paper “The Discussion of Virtue Assessment and Quantification” won the first prize of “the Excellent Educational Research Outcomes in China”, which was held by the Ministry of Education. Professor Xiao has researched into and finished a great number of consulting projects for many companies and national ministries.



Mark Cook, 牛津大学心理学博士, 英国著名人才测评与选拔研究专家与咨询专家。先后担任牛津大学、卡迪夫大学与斯旺西大学教授, 英国心理咨询服务公司总裁、英国职业研究中心主任, 英国心理学家出版公司总裁, 现为英国心理学会 A 级考评员。

Cook 博士长期以来一直致力于人才选拔的教学、研究与咨询工作, 发表著作 15 部、论文 62 篇, 参与编写著作 12 本。他的著作《Personnel Selection》1994 年出版以来, 深受广大读者的喜爱, 目前已经修订再版 5 次, 成为英国大学教科书。

Mark Cook, who has worked for Oxford university, Cardiff university and Swansea university, is a psychology doctor of Oxford, and a famous specialist of personnel measurement, selection and consultation in UK. He is also the president of psychological consulting service company, the director of the career research center in UK, and a director of Oxford Psychologists Press Ltd. Dr. Cook is the A level evaluator of Psychology Association in UK.

Dr. Cook has been engaged in teaching, researching and consulting of personnel selection, and has issued 15 works and 62 papers, and he also has composed 12 works. His works "Personnel Selection" was first published in 1994, which was so popular that it has been republished for 5 times until now, and is the textbook of universities in UK.

出版说明

迄今为止的人类文明,经历了以土地和人力为基础的农业经济形态,以机器和资本为基础的工业经济形态。目前,人类文明正在迈向以知识和信息为基础的知识经济形态。不同经济形成的生产力对资源的需求和依赖程度是不同的。因此,人类经济发展的资源依赖逐渐发生转变:从以自然资源消耗为主转向以劳动者的智力(人力资源)消耗为主。在知识经济形态中,特别是我国加入 WTO 以后,人力资源已成为经济和社会发展的第一资源,国际竞争也演变为人力资源素质及如何合理利用人力资源的竞争。尽快培养适应 21 世纪需要的高素质、创新型人力资源管理专门人才,已成为政府部门、学术界和企业界的共识。

正是在这种社会大环境下,社会对人力资源管理专业人才的需求迅速增加。在 1998 年教育部对高等学校本科专业进行专业目录调整前,全国设有劳动人事学院以及开设人力资源管理专业的院校仅有 10 余所,专业目录调整后,开设人力资源管理专业的高校不断增加。据统计,全国目前已有 90 多所院校设立了此专业,而且招生人数和规模发展较快,市场需求巨大,就业情况良好。

为了配合高等院校人力资源管理专业的建设,高等教育出版社针对这个专业的特点和培养目标,根据全国高校的教学实际情况,组织北京大学、中国人民大学、四川大学、首都经济贸易大学、厦门大学、上海交通大学、大连理工大学等院校的著名专家、学者、一线教师联合编写了这套人力资源管理专业主要课程教材。

这套教材力求重点在以下三个方面形成自己的特点:

(1) 系统的完整性。人力资源管理在我国尚属较新领域,学术界对该领域的研究还有待进一步深入。本系列教材力争涵盖人力资源管理专业的主要课程,通过学习可以使学生对本专业有一个全面的认识,对于本科学制内本专业人才的培养具有较宽的适用性。

(2) 内容的前沿性。本系列教材的编写者都是长期在这一领域从事教学、科研、管理、咨询工作的知名专家、教授,本系列教材将反映国内外在本领域的理论与技术方向的最新进展以及作者多年来的研究成果,尽量做到将最新的知识呈现给读者。

(3) 理论与实践的结合。人力资源管理是一门实践性很强的学科,因此,本系列教材在阐述人力资源管理理论的过程中,在教材的编排上以案例分析与讨论、角色扮演、问卷和量表填答等多种形式,为学生营造一个仿真的实践环境,让

学生在学习理论的同时,运用理论去分析问题,培养学生理论联系实际的能力。

人力资源管理专业的教材建设也是一个不断完善的过程,我们希望本系列教材在教学中的使用对于规范和创新教学内容和方法、保证专业人才培养的规格和质量起到应有的支撑作用;同时,我们也将深化研究和总结经验,积极听取各方面的反馈意见,根据学科发展和教学需要,及时组织教材的拓展和更新,希望广大师生指正。

高等教育出版社

2002年7月1日

第三版前言

人力资源是当前经济社会发展的第一资源,是小康社会与和谐社会建设中的战略资源,是中国和平崛起的关键资源。只有建立一种有效的人员素质测评新机制,才能高效地评价与选拔人才、合理地配置人员、正确地引导与开发人力资源。

全书共12章,分为4个部分。第一部分为理论篇,包括第1章至第4章的内容,主要阐述人员素质测评的基本概念、类型、功用与价值、历史与发展、测评理论;第二部分为人员素质测评对象篇,包括第5章至第6章的内容,主要阐述人员素质量化的理论、模型与方法,阐述人员素质测评的内容及其标准化过程与测评标准的设计;第三部分为测评方法篇,包括第7章至第10章的内容,具体阐述各种素质测评方法,包括心理测验、面试、评价中心技术与其他相关的测评方法;第四部分为应用篇,包括第11章、第12章与附录的内容,主要阐述素质测评结果分析、报告以及数据检验方法与相关附录的应用。“人员素质测评”课程如果安排40课时的授课内容,可以选择第1、2、4、6、7、8、9、11等8章的内容教学;60课时的授课内容,可以选择第1、2、3、4、6、7、8、9、11、12等10章的内容教学;80课时的授课内容,应该包括全书12章内容的教学。

本书的第三版修订,尽力保持了第一版与第二版的优点与特色,并且吸取了相关教材与著作的精华。考虑到“人员素质测评”课程教学的基础性、完整性与重要性,我们这次修订的原则是增加操作性,保持原创性。修订的内容包括:对于全书每章后面的案例进行重新替换(除第一、第五和第十二章外),对于每章的小结进行了修改,而且根据每章的教学需要增加了练习题和参考答案(见附录19)。在本书的修订过程中,张满与曹伟晓等协助我编制了练习题、更新案例、修改小结等工作。赵雪、陈华生、王晓峰、张龙、章梦昱等参加了本书内容的校对工作。本书的第三版,还对原书中的一些词句、个别标题与书中案例进行了修改。

本书的特点是力求兼顾人员素质测评与选拔的基础理论、方法技术与实际应用三个方面,既注重通过系统的理论教学培养学生的专业素养,又有较多的方法技术介绍,强调量化分析与应用操作,是一本经过多年实践探索的注重基本理论、基本知识与基本能力培养的教材。

由于水平有限,书中不当之处,谨请广大读者批评指正!

肖鸣政

2012年10月26日

第二版前言

人员素质测评广泛应用于人才招聘、人员配置、绩效考评、薪酬管理、人员培训与开发等人力资源开发与管理的实践活动中。目前人员素质测评已经被列为北京大学公共管理硕士、行政管理学专业的本科及硕士的主要选修课程,同时被列为人力资源方向的专业必修课程。本次修订,是笔者在北京大学政府管理学院4年多的教学实践基础上完成的。

本次修订力求保持第一版的优点与特色,全面吸取最近中外同类著作与教材的精华,并且考虑不同专业与学科的教学时数需要。本书适用于经济与管理类本科、研究生教学的需要。40课时的授课内容,可以选择第1、2、4、6、7、8、9、11等8章的内容教学;60课时的授课内容,可以选择第1、2、3、4、6、7、8、9、11、12等10章的内容教学;80课时的授课内容,应该包括全书12章内容的教学,并且适当增加测评指标与试题设计的训练。本书还配有相应的教学课件。

本书的第1版由肖鸣政、Mark Cook博士与梁栩凌合作完成。其中,第2章由Mark Cook博士编写;每章小结、复习思考题与案例,主要由梁栩凌副教授完成。其余各章以及最后统稿工作全部由肖鸣政教授完成。本书的第2版对于第1版做出了不少修改。修订的内容,分别体现在第3章、第6章、第8章、第10章和全书的案例。具体而言,重新编写了第3章第3节;在第6章增加了大量有关胜任特征模型与构建方法的内容,提升了内容的时代感;在第8章,增加了结构化面试的内容;在第10章,主要修订了第3节,增加了工作取样法的例子;除第5章外,对于本书其余各章的案例,我们都做了替换与更新。在本书的修订过程中,杨京涛与任燕同志给予了大力帮助,他们为本书的修订提供了大量的资料与部分初稿,在此表示感谢!

本书集学术性、理论性、应用性与通俗性于一体,比较深入而又系统地探讨了人员素质测评的理论与实践问题。全书由概念解释导入,以理论与方法研究为主体,以对测评结果的分析与报告结束,围绕着人员素质测评是什么、人员素质能否测评、人员素质主要测评什么以及如何测评四个问题而展开。

本书适合作为工商管理与公共管理类专业教学用书,特别适合作为劳动经济、人力资源开发与管理专业或方向的教学用书,也适合企事业单位与政府机构管理者以及人员素质测评科研工作者参考。

肖鸣政

2007年5月15日

第一版前言

人员素质测评是通过对个体在特定情境下外显行为的了解与分析,把握其内在素质的活动。它已成为现代人力资源开发与管理的科学基础,成为企事业与政府机构管理人员必须掌握的一种基本工具。通过人员测评,可以正确认识求职应聘者的特长素质、一般素质与不良素质,选拔与录用到真正合乎职位要求的职员;根据对每个职员素质测评的结果,可以对全体职员进行优化调配与组合,用人所长,避人所短,取长补短,进行有针对性的培训与开发;根据工作行为与素质的测评结果,可以为职员的绩效管理、调动晋升、技能鉴定等管理决策提供科学的依据。因此,国内许多有识之士在人员素质测评的研究与教学方面,已作出了许多努力,许多学校与专业已把人员素质测评列为专业必修课或专业选修课。

本书是在中国人民大学劳动人事学院 10 多年教学实践基础上由中外人员合作编写的。该书力求全面吸取《现代人员素质测评》、《人员测评理论与方法》、《人才素质测评方法》、《Personnel Selection》等中外同类专著与教材的精华,并考虑不同专业与学科的教学时数需要。全书共 12 章,分为 4 个部分。第一部分为理论篇,包括第 1 章至第 4 章的内容,主要阐述人员素质测评的基本概念、类型、功用、原理、历史发展及其在选拔中的经济价值;第二部分为对象篇,包括第 5 章与第 6 章的内容,主要阐述素质的量化理论、模型与方法,阐述素质测评的内容及其标准化过程;第三部分为方法篇,包括第 7 章至第 10 章的内容,主要阐述素质测评的各种方法;第四部分为技术篇,包括第 11 章与第 12 章以及附录,主要阐述素质测评结果分析、报告以及测评过程中涉及的技术与数据表。

全书由概念解释导入,以理论与方法研究为主体,以对测评结果的分析与报告结束。全书围绕着人员素质测评是什么、人员素质能否测评、人员素质主要测评什么以及如何测评四个问题而展开。

第 1 章侧重于回答人员素质测评是什么,并分别从内涵与外延两个方面作了认真的研究。第 2 章回答人员素质测评在人力资源管理中具有什么样的经济价值。第 3 章表面上是阐述人员素质测评的历史,实际上是从古代素质测评的思想方法分析来论述人员素质测评是可能的,并进一步具体阐述人员素质测评是什么。

明确了素质测评是什么之后,第 4 章素质测评原理一章,侧重回答为什么人员素质测评是可能的、人员素质测评的实质是什么等问题。

知道了什么是人员素质测评以及人员素质测评是可能的之后,接着的问题是人员素质测评主要测评什么以及怎样测评,第5章与第6章不但回答了测什么的问题,而且回答了如何把要测的对象与内容进行量化与标准化,变成具体可测的东西的问题。第7章至第10章都是回答怎么测、可用什么方法测的问题。在这些章节中,对每种测评方法的理论基础都作了认真的探讨。

运用各种人员素质测评方法获得结果之后,我们应确保测评结果的科学性、可靠性与有效性,因此所遇到的问题是:测评结果可靠吗?有效吗?合适吗?要回答类似等等的问题,即成了第11章的任务。在这一章中笔者是从测评结果分析的角度,来解释与阐述信度、效度与区分度等内容的,给这些概念赋予了新的意义。最后的第12章具体介绍了对人员素质测评的结果进行分析与报告的方法技术。

与同类书相比,本书有以下几个特点:

(1) 对人员素质测评的理论探讨比较深入而宽厚。分别从历史学、数学、经济学、心理学、社会学、教育学等学科作了全面而系统的综合研究,而这恰恰是以往人员素质测评研究中所缺乏的。

(2) 汲取了统计检验、数学模型的先进思想与技术。

(3) 采取实事求是的科学态度,广泛汲取了古今中外、科学与经验等相关方法中的有用因素,建构人员素质测评方法的新体系。

(4) 本书每章前后均有教学重点提示、本章小结、复习思考题以及案例与问题,编排上采用板块结构方式,适用于不同学科专业、不同教学对象的实际需要。

本书集学术性、理论性、应用性与通俗性于一体,比较深入而又系统地探讨了人员素质测评的理论与实践问题,适合于工商管理与公共管理类专业,特别适合作为劳动经济、人力资源开发与管理专业与方向的教学用书,也适用于企事业单位与政府机构管理者以及素质测评问题相关的科研工作者参考。

肖鸣政

2002年11月18日

目 录

第一章 素质测评导论	1
第一节 素质测评的基本概念	1
第二节 素质测评的主要类型	7
第三节 素质测评的主要功用	14
本章小结	18
复习思考题	19
案例与问题	19
第二章 素质测评价值的经济学分析	22
第一节 员工的工作效率差异分析	22
第二节 员工价值的分析	23
第三节 素质测评价值的分析	28
第四节 素质测评价值的事实证明	30
本章小结	31
复习思考题	31
案例与问题	32
第三章 素质测评的历史与发展	35
第一节 中国古代人员素质测评的思想与方法	35
第二节 中国古代人才选拔制度的素质测评思想研究	42
第三节 中国现代人员素质测评的发展	48
第四节 素质测评方法改革的趋向	52
本章小结	56
复习思考题	56
案例与问题	57
第四章 素质测评的原理	59
第一节 素质测评的理论分析	59
第二节 素质测评的基本原理	67
第三节 素质测评的主要原则	72
第四节 素质测评亟待解决的几个问题	74
本章小结	77

复习思考题	78
案例与问题	78
第五章 素质测评的量化方法	82
第一节 素质测评量化及其作用	82
第二节 素质测评量化的形式	84
第三节 测评资料统计分析的基本方法	86
第四节 差异检验的方法	96
第五节 多元统计分析	103
第六节 主观综合测评量化的数学模型	115
本章小结	125
复习思考题	125
案例与问题	126
第六章 素质测评标准体系的构建	133
第一节 素质测评内容的标准化分析	133
第二节 素质测评的标准化方法	136
第三节 胜任特征模型及其构建方法	139
第四节 胜任特征模型构建的实例	153
本章小结	160
复习思考题	161
案例与问题	161
第七章 心理测验方法	165
第一节 心理测验概述	165
第二节 品德测评	169
第三节 气质与态度测评	183
第四节 能力测评	194
本章小结	200
复习思考题	201
案例与问题	201
第八章 面试方法	206
第一节 面试概述	206
第二节 面试的理论基础	212
第三节 面试的方法技巧	222
第四节 面试中几个有争议的问题	233
本章小结	237

复习思考题	238
案例与问题	238
第九章 评价中心技术	243
第一节 评价中心概述	243
第二节 评价中心的主要形式	247
第三节 设计方法与应用	255
本章小结	262
复习思考题	262
案例与问题	262
第十章 其他素质测评方法	268
第一节 书面介绍信息的分析	268
第二节 履历档案的分析	271
第三节 工作取样法与实证分析	275
第四节 绩效考评	284
第五节 测评方法在人员招聘中的综合运用	288
本章小结	293
复习思考题	294
案例与问题	294
第十一章 素质测评的质量分析	299
第一节 效度	299
第二节 信度	305
第三节 项目分析	310
第四节 其他指标的分析	317
本章小结	320
复习思考题	321
案例与问题	322
第十二章 素质测评的结果分析与报告	325
第一节 数据综合	325
第二节 内容分析	327
第三节 测评结果报告	334
本章小结	336
复习思考题	337
案例与问题	337

附录	341
一、正态分布下标准分、面积、纵轴关系表	341
二、 χ^2 检验表	351
三、t 检验表	352
四、F 检验表	353
五、Q 检验表	358
六、秩和检验表	364
七、威尔卡克逊添号秩次检验表	365
八、相关系数检验表	366
九、等级相关系数检验表	367
十、相关系数的标准化转换表	368
十一、复相关系数检验表	369
十二、肯德尔和谐系数检验表	371
十三、项目分析表及其使用说明	372
十四、T 分数与百分位分数对照表	394
十五、百分位分数与标准分对照表	395
十六、随机数表	396
十七、统计表	399
十八、统计图	400
十九、每章练习题及参考答案	401
参考文献	438

Contents

Chapter 1	Introduction to quality assessment	1
Section 1	Concept of quality assessment	1
Section 2	Main types of quality assessment	7
Section 3	Main functions of quality assessment	14
Summary		18
Questions		19
Cases		19
Chapter 2	Economic analysis of quality assessment value	22
Section 1	Difference analysis of employees' work efficiency	22
Section 2	Employees' value analysis	23
Section 3	The analysis of quality assessment value	28
Section 4	Facts analysis of quality assessment value	30
Summary		31
Questions		31
Cases		32
Chapter 3	History and development of quality assessment	35
Section 1	Thoughts and methods of the personal quality assessment in ancient China	35
Section 2	Quality assessment thoughts studies of the personnel selection system in ancient China	42
Section 3	Quality assessment development in modern China	48
Section 4	Innovation trend of the quality assessment methods	52
Summary		56
Questions		56
Cases		57
Chapter 4	Theories of quality assessment	59
Section 1	Theoretic analysis of quality assessment	59

Section 2	Basic theories of quality assessment	67
Section 3	Main principles of quality assessment	72
Section 4	Several problems of quality assessment	74
Summary		77
Questions		78
Cases		78
Chapter 5	Quantity methods of quality assessment	82
Section 1	Functions of quantifying of quality assessment	82
Section 2	Forms of quantifying of quality assessment	84
Section 3	Basic methods of statistical analysis of assessment materials	86
Section 4	Methods of difference testing	96
Section 5	Statistic analysis of multiple variance	103
Section 6	Mathematic models of subjective and synthetic assessment	115
Summary		125
Questions		125
Cases		126
Chapter 6	Establishment of quality assessment standardization system	133
Section 1	Analysis of content standardization of quality assessment	133
Section 2	Methods of standardizing assessment	136
Section 3	Competency model and its establishment	139
Section 4	Cases of building competency model	153
Summary		160
Questions		161
Cases		161
Chapter 7	Methods of the psychological test	165
Section 1	Psychological test: Introduction	165
Section 2	Test and assessment in morality	169
Section 3	Test and assessment in temperament and attitude	183
Section 4	Test and assessment in ability	194