

全国高校人才学课程系列教材

人才素质测评理论与实务

RENCAI SUZHI CEPING LILUN YU SHIWU

张彬彬 主编



中国人事出版社



中国劳动社会保障出版社

013069124

C96
81

国家重点学科劳动经济学、
人力资源开发与人才发展博士点 共同支持开发

人才素质测评理论与实务

张杉杉 主 编

吴 丹 副主编



中国人事出版社

中国劳动社会保障出版社



北航

C1676436

C96
81

101300810

图书在版编目(CIP)数据

人才素质测评理论与实务/张彬彬主编. —北京: 中国人事出版社: 中国劳动社会保障出版社, 2013

ISBN 978-7-5129-0585-6

I. ①人… II. ①张… III. ①人才-素质(心理学)-人员测评工程-研究
IV. ①C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 148379 号

中国人事出版社 出版发行
中国劳动社会保障出版社

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

中国铁道出版社印刷厂印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 13 印张 200 千字

2013 年 7 月第 1 版 2013 年 7 月第 1 次印刷

定价: 36.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版
图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者重奖。

举报电话: (010) 64954652

■ 教材编写委员会 ■

主任：王通讯 人才学的主要开拓者和奠基人之一、研究员、博士生导师、中国人事科学研究院原院长

副主任：杨河清 经济学博士、首都经济贸易大学学术委员会副主任、劳动经济学院原院长、教授、博士生导师、中国人力资源开发研究会副会长、中国劳动学会副会长

成 员：萧鸣政 经济学博士、北京大学人力资源开发与管理研究中心主任、北京大学政府管理学院行政管理系主任、教授、博士生导师

刘 昕 经济学博士、中国人民大学公共管理学院院长助理、教授、博士生导师

徐 斌 经济学博士、首都经济贸易大学人才发展系主任、人力资源管理研究中心副主任、教授

陈小平 管理学博士、首都经济贸易大学人才发展系副教授

张文春 中国人力资源和社会保障出版集团专业技术人员图书编辑室副主任、副编审

■ 总序一 ■

进入新世纪之后，人才学研究迎来了蓬勃发展的春天。这主要得力于时代的变迁，人才资源在经济社会发展中战略意义的凸显，特别是党中央国务院对人才资源与人才问题的高度重视。2003年12月全国第一次人才工作会议召开，颁布《中共中央 国务院关于进一步加强对人才工作的决定》，2010年5月全国第二次人才工作会议召开，颁布《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》，这两次重要会议为全国人民绘制了人才强国的宏伟蓝图，激励全国人民为建设人才资源强国，实现中华民族伟大复兴而努力奋斗。

在这样一种形势下，如何将人才学知识普及开来，探索下去就成为一件重要而急迫的事情。中央领导同志对这个问题非常重视，多次发表讲话，部署工作，指出要重视人才理论研究，要以科学人才观指导人才工作，要加强人才学学科和研究机构建设。中央领导还指出，目前的人才理论研究，已经严重落后于实践，要鼓励理论创新、政策创新。中央领导还对人才学的学科体系建设进行了谋划，认为人才学应该包括宏观人才学、微观人才学、人才学通论等。这些重要指示对当前人才理论研究向哪里发展以及如何发展指明了方向。

以杨河清教授为领军者的首都经济贸易大学的人才研究队伍，积极响应中央号召，很快开始了新世纪高校人才学教材的编写工作。目前已经编出全国第一套人才学课程系列教材有《人才战略的制定与实施》《人才素质测评理论与实务》《人才考核体系与激励策略》《人才保障与服务》《人才开发概论》

五种。今后,还会有更多的成果奉献给急需这些成果的青年学生与广大读者。可以说,这是在全国高校行动快、带了头的一件好事,值得肯定与鼓励。

值得特别注意的是,这些教材较之于 20 世纪 80 年代的人才学教科书在学科建设方面突出了研究方法的创新,从而推动了教学内容的进一步深化。以人才战略研究为例,以往的研究大都属于定性研究,定量研究不多。这套教材的编写,把定量化实证研究方法引入教材内容,采用了 SPSS 和 AMOS 等现代统计分析软件,运用了探索性因子分析、验证性因子分析、结构方程模型分析、描述统计分析等方法验证了研究假设,构建了中国人才发展战略模型,推进了人才发展战略量化理论的研究,做到了人才研究的与时俱进。

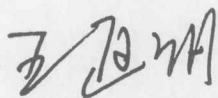
人才学研究在中国虽说已经有了 30 年的历史,但是这个学科的理论体系到底是怎样的,谁也没有给出过定论,因为它本身就是一个开发发展的体系。我个人认为,以世纪之交为界线,国内人才学研究可以大致划分为两个不同的阶段。前 20 年,主要是学者个体进行的,后 10 年则是在组织领导下进行的;前 20 年,结合实际不够紧,后 10 年大量结合实际工作;前 20 年创新层次较低,后 10 年创新层次大幅上升,属于高层次系统创新。前不久经国家标准化委员会批准,人才学已经从三级学科上升为二级学科,这就为人才学教学科研队伍建设以及高校招收本科生、研究生创造了十分有利的前提条件。社会需要与领导重视已经成为人才学快速发展与深入发展的强大动力。这一套高校人才学丛书较好地反映了当前全国人才学研究水平,是一套具有开拓意义的新世纪人才学研究成果。可以肯定,它对下一步高校广泛开展人才学教学与科研,具有示范价值与推动作用。而且我相信,紧随其后,还会有更多的高校人才学教材陆续面世。

一门新学科有没有生命力,关键是它能不能满足社会需求,以及能不能满足不断发展的社会需求。而要做到这一点,关键就在持续创新。这就对丛书的编著者提出了更高的期望。期望能够列出若干条,我认为最重要的就是人才学概念、人才学概念群、人才学学科规律体系表述的创新。

众所周知,人才学属于一门综合性的社会科学学科,它所涉及的学科较多,写出高水平著作有一定的难度。这就要提升概括能力、归纳能力、综合能力、跃迁能力。在世界上,国外已经有了人力资源学说,发达国家高校的人力资源教科书也到处可见,因此,怎样写出具有中国特色的人才学专著还

确实是一件不大容易的事。创新不能凭空，出路在于实践。要想提高人才学学术水准，我认为可行的办法只有一个，那就是立足中国现实，一手伸向国外，一手伸向历史。前些年，不少高校开设人力资源课，也取得一定成绩，但是那是西方的体系，学习的目的全在于结合中国国情，如果不是这样，学了也难用。我已经注意到，这些年来，国内研究人才学的众多学者为国内人才流动、人才市场建设、人才战略制定、人才队伍建设出了不少力。究其原因，就是人才学研究与国家实际情况结合较紧，不少研究成果用得上。有句古诗说“蜂蝶纷纷过墙去，疑是春色在邻家”。我们完全没有必要认为，所有的好东西都在国外，所以言必称国外。我们完全有信心建立我们中国特色、中国气派的人才理论。道理不在别处，就在于当前发生在中国大地的有史以来最壮观的关于人力资源、人才资源的伟大变革，我们是参与者、亲历者、改革者、感悟者，我们完全有能力把自己的经验总结好，上升为系统的、理性的、完整的、生动的认识。

学习、使用这套教科书的更多的是年青一代。年轻人的任务不仅要继承，还要创新。要思考教科书里哪些内容讲对了，哪些内容还值得改进。只有以这种态度读书学习才是真正的读书学习。改革开放时代丰富多彩、热气腾腾的人才实践是比任何教科书都伟大的无字教科书。所有的理论都是在社会实践的检验中不断产生并日益走向成熟的。我期待着有更多的年轻人加入到人才学研究的队伍中来，把发轫于中国的人才学研究继续推向前进。



中国人才研究会学术委员会主任

2012. 9. 12

■ 总序二 ■

人才学是以人才管理与开发为研究对象，综合经济学、人口学、人力资源管理学、组织行为学、社会学等学科而形成的一门交叉新兴学科。在宏观层面上，它主要研究人才思想、人才战略规划、人才聚集与开发等内容；在中观与微观层面上，则主要研究人才胜任力模型、测评、开发、培训、选拔任用、激励和人才成长的规律及其在人才发展实践中的应用。人才学研究的核心目标是，在人才学理论指导下，通过人才管理与开发一系列活动，做到人才的最佳匹配，挖掘人才的最大潜能，创造人才绩效最大化，提升人才竞争力，最终提升组织绩效和竞争力。

1979年10月新华社发表了《社会科学园地里一株新苗破土而出，人才学引起学术界的重视》的报道，这标志着中国人才学的诞生，并开始了人才学的创建。1992年，新兴的人才学被国家承认，作为三级学科列入《学科分类与代码》（中华人民共和国国家标准），学科代码：630.5520。经国家标准化管理委员会批准自2012年3月1日起，人才学正式列为社会学下的二级学科。

改革开放至今，中国人才学发展取得了一定成绩。步入21世纪之后，中国人才学发展加快了步伐。2003年12月，我国召开了第一次全国人才工作会议，对人才学发展进行了重要部署。2010年5月，第二次全国人才工作会议在北京召开，《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》出台，这标志着我国的人才学科建设开创了全新局面。

在历数中国人才学发展成绩的同时，也意味着中国人才学发展面临着一定挑战或者不足，尤其是在理论研究方面显得滞后于实践工作进程，主要表现为：

第一，量化的实证性理论研究成果较少。由于历史的原因，我国社会科学领域的部分学者擅长于定性的规范研究，对量化的实证性的研究较少，在人才学科领域也不例外。因此，我国人才学领域的研究成果中，量化的实证性理论研究成果还需要进一步加强。

第二，系统化的理论研究成果不多。由于人才学是一门交叉新兴学科，目前在全国各个高校中，只有首都经济贸易大学刚刚于 2011 年成功申请人才学的硕士点和博士点，因此，在该领域缺乏足够的研究专家团队，且系统化的理论研究成果不多见。

第三，实践工作者缺乏科学的系列丛书的理论指导。在中国的实践领域，人才管理与开发的重要性逐渐凸显。但是他们普遍反映，在实践中，缺乏系列的丛书的理论指导，希望能为他们提供科学的理论依据，促进人才工作科学化、规范化、系统化发展。

为了满足社会需求，我们特精心策划、组织一批本领域的专家、学者撰写这套书。我们提出了建设国际一流人才学精品丛书的目标，既鼓舞人心，又任重道远。为此，我们组成了教材编写委员会，主要为作者服务，同时，我们充分利用国内相关平台和人才优势，将这项工作不断向纵深推进。

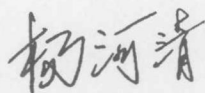
这套书的主要创新点在于：一是在理论上，采取规范研究和实证研究相结合的方法，对中国人才管理与开发进行量化的实证研究，比较系统地构建了中国人才管理与开发框架体系，丰富了人才学理论体系；二是在实践上，提出了人才学管理与开发实践的相关技术方法，对如何提升中国人才绩效进行了科学设计，为各类组织进行人才管理与开发实践提供了全新的管理思路与技术方法。

本套书对于认识中国人才成长的规律，解决目前中国人才发展中的现实问题，促进地区经济的持续、健康发展具有指导意义，对于丰富人才学研究具有重要的价值。同时本套丛书也可以作为各类组织制定人才管理制度的重要参考。

这套书的出版，得到相关领导的高度重视，得到有关单位的鼎力相助，

得到相关高校和研究机构专家、学者的指导，得到社会热心人士的积极响应，得到中国人力资源和社会保障出版集团的大力支持。在此一并表示诚挚的敬意和衷心的感谢。

文章千古事，得失寸心知。尽管编委会和各专著的作者、编辑与审订者做出了很大努力，但由于水平所限，这套书仍会有不少缺点和不足。好在该丛书将会继续编辑下去，仍然有不断改进和提高的机会。错误和漏洞，敬请读者予以指正。同时，也希望有更多的有识之士加入到人才学研究中来，为中国人才学发展奉献聪明才智。如果说探索是一种乐趣，那么，在探索的路上做一块不起眼的铺路石则是一种幸运，也是我们的共同心愿。



中国人力资源开发研究会副会长
中国劳动学会副会长
首都经济贸易大学学术委员会副主任
2012年9月于京南花乡

CONTENTS

目 录

● 第一章 人才测评概述	(1)
第一节 人才测评的概念	(3)
第二节 人才测评的发展历史与现状	(8)
第三节 人才测评的功能与作用	(14)
● 第二章 人才测评的测量学原理	(23)
第一节 潜变量与胜任素质模型	(29)
第二节 误差分析	(36)
第三节 测量工具的测量学标准	(42)
● 第三章 心理测验	(56)
第一节 心理测验概述	(58)
第二节 能力测验	(67)
第三节 个性测验	(72)
第四节 个性倾向性测验	(75)
● 第四章 面试	(82)
第一节 面试概述	(84)
第二节 结构化面试	(88)
第三节 面试的实施	(94)
● 第五章 无领导小组讨论	(101)
第一节 无领导小组讨论概述	(103)
第二节 无领导小组讨论的题目编制	(107)

第三节	无领导小组讨论的实施	(110)
● 第六章	公文筐测验	(120)
第一节	公文筐测验概述	(122)
第二节	公文筐测验的特点和题目设计	(124)
第三节	公文筐测验的实施	(128)
● 第七章	其他测评技术	(139)
第一节	角色扮演	(141)
第二节	管理游戏	(148)
第三节	案例分析	(151)
第四节	其他测评技术	(155)
● 第八章	人才测评的实施	(165)
第一节	人才测评实施概述	(169)
第二节	人才测评指标体系	(175)
第三节	测评结果的分析与报告	(180)
编辑说明		(188)
后记		(191)
参考文献		(193)

才测评因其本身的局限性和使用特性,即使最好的人才测评工具的准确率也不可能超过80%。因此,人才测评不是万能的,不能完全代替人力资源部和企业管理层行使最终决策的权力,它可以作为决策的参考依据。

二、人才测评是专业技术,而不仅是工具

目前,市场上各类人才测评软件琳琅满目,不少人认为编成计算机软件的人才测评工具是最科学、最先进的。其实不然,测评软件更多的是将答题方式和分数统计进行技术化,与测评工具本身的信度和效度指标并不存在直接的因果联系。一个成熟的测评工具没有3~5年甚至更长的时间是不可能成功进入应用市场的。因此,在选择测评工具时,主要是看其在信度、效度等技术指标上高低,而不是一些形式上的东西。

三、人才测评应选定制服务,而不是选现成软件

500强企业90%以上都会选择一个优质的人才测评供应商,采用将测评外包的服务方式,借助供应商的专业能力和实践经验保证人才测评工具的准确率。国内大多数企业都试图自己建立一个内部的测评中心,选择一种或几种软件来应对当前的问题,对供应商的考察往往以价格作为主线,追求软件的可操作性,而非服务的专业性。

但是,人才测评工具的准确率取决于两个方面:一个是选择工具的水平,一个是应用工具的水平,而后者可能是专业的测评供应商的核心优势所在。因此,未来越来越多的企业将习惯于把测评的相关服务外包给战略性的测评供应商,以减少管理难度,提高效率。

四、人才测评是全公司管理层面的事情,不是人力资源部一个部门的事情

在开放度越来越高、市场化竞争越来越激烈的行业环境下,针对不同的需求,人才测评的实施策略和工具也各不相同,应当事先明确实施测评的目的以及针对的岗位、针对的人群,才能“对症下药”。引入人才测评不是简单地引入一种人力资源管理工具,而是引入一种新的管理理念、管理机制,需要人才测评项目涉及的层面都能对此有合理与科学的认识,因为人才测评是一项综合的服务性工作,人才测评的过程和结果往往伴随着较高的成本支出和隐性的人力资源需求增长,例如,合适人才的再度搜寻、企业胜任力模型的建构,甚至是人力资源管理咨询。一般企业、一般职位是不会愿意额外增

加由人才测评带来的其他间接的人力资本投资成本,这有时在一定程度上“降低”了人才测评的实际价值。

资料来源: <http://www.chinahrd.net/management-planning/hr-information/2009/0703/19454.html>

第一节 人才测评的概念

人才是世界上最宝贵的资源,一切竞争归根结底还是人才的竞争。科技进步和社会变革对现代人力资源管理提出了新要求,“细节决定成败”“量化管理”及“以人为本”等理念要求我们对人员素质的把握不能停留在模糊、笼统、感性的认识上,必须做到对人员素质的全面、深入、精细和量化的把握。

人才测评已然成了当今社会流行的学术用语之一。无论是从企业选拔、员工开发、绩效考核,还是从个人的自我认识、个人职业选择、自我开发来看,人才测评都发挥着举足轻重的作用。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,从而为用人单位人才的招聘、选拔、培训提供参考,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。

一、人才的概念

在人类社会的发展进程中,人才是社会文明进步、人民富裕幸福、国家繁荣昌盛的重要推动力量。

那么,什么是人才?

“人才”一词,至今最早见于《诗经·小雅》注中:“菁菁者莪,乐育才也。君子能长育人才,则天下喜乐之矣。”中国古代的人才大多冠以“贤”“能”“士”,即指有德行、有才干的人。国外有关人才研究文献中,早期多用 gifted person 和 genius,指有天赋的人,即所谓的天才和杰出人才。随着对人才含义理解的扩大,目前,“人才”一词,我国专家、学者倾向于用 talent 一词。

人才学界对“人才”这个基本概念作了广泛的讨论,主要有如下几类

说法。

第一类，以才能高下为标准来定义人才。认为“人才是才能较高的人”“人才是指有特殊才能的人”“人才是指有超群才能的人”等。这类说法的共同点在于，认为人才的本质在于才能，人才的思维中心为才能。

第二类，以杰出程度为标准来定义人才。认为“人才是指才能和贡献两方面都较杰出的人”“人才是指出类拔萃的人”“人才是人中之杰出者”。这类说法认为，人才的本质在于杰出性。

第三类，以人才价值高低为标准来定义人才。所谓人才，是与常人在价值上相比较而言的，其分野的标志只能是有无“创造性”。

第四类，以“文凭”和“职称”为标准来定义人才。如人才预测部门把具有中专以上学历和具有技术人员以上职称的均统计为人才。

第五类，从“创造性”和“进步性”的角度来定义人才。认为“人才是

以其创造性劳动，为社会发展和人类进步做出较大贡献的人”。这类看法，强调了人才的本质是创造性和进步性的统一。这是我国人才学界的一般看法。

前三类说法，都是从一个角度来认识人才的本质，规定了人才的概念，有其一定的合理性和可取之处，但均不够全面，特别是忽略了人才的方向性。第四类说法，尽管人才的界定清楚，有利于统计，但这样规定人才的定义，显然不够确切、不够科学。第五类说法，应该说是比较全面和比较适宜的，是可取的。

综上所述，我们认为，“人才是指在一定社会条件下，具有一定知识和技能，能以其创造性劳动，对社会或社会某方面的发展做出某种较大贡献的人”。在这里，我们对人才的概念强调以下三点。

第一，强调“创造性劳动”，即规定人才劳动的性质——“创造性”。所谓创造性，是开拓、创新之意。创造性既有类型、功能不同之分，又有层次、大小不同之分。

第二，强调“贡献”，即规定人才劳动的方向性——进步性。当然，对贡献要全面理解：创造物质文明固然是贡献，创造政治文明、精神文明同样也是贡献；质的创造是贡献，量的创造也是贡献；创造出成效、被后人承认的也是贡献。人才的贡献，既有全领域的，更有专门领域的，大量的专门领域的某种贡献。因此，人才贡献也是相对而言的。

第三,强调“在一定社会条件下”,即规定人才劳动的社会历史性。人才总是当时的具体社会历史条件下的产物,不同历史时期、不同社会形态下,人才劳动的“创造性”“贡献”的内涵是不尽相同的,对人才的标准和要求也不相同。

可见,科学的人才概念的界定,应强调人才的创造性、进步性和社会历史性的统一。

二、测评的概念

测评,包括测量和评价两方面的含义,英文中也称为 testing 和 evaluation。测量是综合运用心理学、系统工程学、数理统计、模拟数学等学科知识来为测量对象指派一个可资比较的数字,即量化描述的过程;而评价就是在这些数字度量的客观基础上加以深入的主观分析,即价值判断的定性过程。

具体的测评过程是指测评主体采用科学的方法,收集被测评者在主要活动领域中(行为事实)的表征信息,并针对某一测评的目标作出数量的表征值与价值判断,或者直接从表征信息中引发和推断出某些结论。显然,前一部分主要是“测”的工作,后一部分则主要是“评”的工作。测评是由测量和评价组成的有机统一体。测量为评价提供更丰富和精确的信息资料,使评价建立在更加客观的基础上,减少主观因素的影响。而准确的定性评价又为进一步的客观测量指明了方向。二者相辅相成,不断往复,构成了有机统一的整体。

这里的“测”包括测评者的耳闻、目睹、体察与调查,它是以认识与评判被测评者的某些特性为目的,以科学的测量、评价工具为手段的特定的信息收集活动。“测”包括测验、探测与观测;而“评”包括评论、评价和评定,主要是针对一定测评目标的质、量、值的品评,也包括直接对被测评者的分析与评论。

虽然测评离不开测量与评价,但测评并不等于测量与评价的机械相加,它是指一种建立在对个体特征信息“测”与“量”基础上的分析判断。在测评过程中,测评者通过“测”与“量”的活动,获得所要搜集的信息,然后将它们与确定为标准的东西进行比较认识。这里的认识不是仅凭测评主体的感性经验,而是积极地借助于一定的测量评价工具,把最终的比较和判断建