

06090 人员素质测评理论与措施

考核目的（考核知识点、考核规定）

第一章 素质测评导论

（一）素质测评的基本概念

1、识记：

（1）**素质**：指个体完毕一定活动与任务所具有的基本条件和基本特点是行为的基本与主线因素。

（2）素质的构成：素质构造的基本划分，涉及基本成分、因素与层次。

（3）**素质测评**：指测评主体在较短时间内，采用科学的措施，收集被测试者在重要活动领域中的表征信息，针对某一素质测评目的体系作出量值或价值的判断过程，或者直接从所收集的表征信息引起与推断某些素质特性的过程。

2、领略：

（1）素质的特性：①基本作用性，②稳定性，③可塑性，④内在性，⑤表出性，⑥差别性，⑦综合性，⑧可分解性，⑨层次性与相对性；

（2）人员素质测评与人才素质测评的关系。

人员素质测评与人才素质测评相比,只有一字之差,大同小异.相异的地方是测评所指向的范畴不同，人员素质测评与人才素质测评的指向的范畴具有交叉关系.但是,它们在测评理论、措施与技术上却是相似的.

（二）素质测评的重要类型

1、识记：

一.选拔性素质测评:是一种以选拔优秀人员为目的的素质测评，是人力资源管理活动中常常要用到的一种素质测评。

二.配备性素质测评：以合理人事配备、人尽其才、才得其用的目的进行.

三.开发性素质测评:重要目的是开发人员素质,有针对性地挖掘人的潜力、发挥人的特长,从长远的角度启发和引导员工发展.

四.诊断性素质测评:是以理解素质现状和素质开发问题为目的的素质测评,从测

评方面找出有关因素,协助公司解决现实问题.

五.考核性素质测评:又称鉴定性测评,是以鉴定与验证某种(些)素质与否具有或者具有程度大小为目的的素质测评,常常穿插在选拔性素质测评与配备性测评之中.

2、领略:

(1) 选拔性测评的特点: ①强调测评的辨别功能, ②测评原则刚性最强, ③测评过程强调客观性, ④测评指标具有选择性, ⑤测评成果是分数或级别;

(2) 选拔性测评操作与运用的基本原则: ①公平性②公正性③差别性④精确性⑤可比性原则;

(3) 配备性素质测评的特点: 针对性、客观性、严格性、准备性;

(4) 开发性素质测评的特点: 勘探性, 配合性, 增进性;

(5) 诊断性素质测评的特点: ①测评内容十分精确或者十分广泛, ②测评过程追根究底, ③测评成果不公开, ④测评具有较强的系统性;

(6) 考核性素质测评的特点: ①测评成果重要是提供证明或证据鉴定求职者素质, ②侧重于求职者既有素质的价值与功用, ③具有概括性, ④测评成果有较高信度和效度;

(7) 运用考核性测评时应注意的原则: 全面性, 充足性, 可信性, 权威性和公众性原则。

3、应用: 人员素质测评的五种类型及特点。

(三) 素质测评的重要功用

1、领略:

(1) 素质测评评估的功能的具体体现:

①一方面体现为增进与形成作用, ②另一方面体现出鼓励与强化作用, 诊断反馈: ③再次体现出导向作用。

(2) 素质测评诊断反馈功能的正向发挥的重要体现。

①征询的作用, ②对人力资源开发方案的制定与选择, 对开发工作的筹划与改善, 起着重要的参照作用。 , 3 体现出调节与控制的作用

2、应用: 素质测评的重要功用。

①评估，②诊断反馈，③预测：选拔作用。④其他功用：有助于组织人力资源配备的科学化，有助于人力资源的开发，有助于人力资源的优化管理，助于人事制度的改革与深化等。。

第三章 素质测评的历史与发展

（一）中国古代人员素质测评的思想与措施

1、识记：（1）古代人员测评的内容：德，性，识，绩，智等。

2、领略：

（1）古代人员测评的指标：①平常言行，②特定情景下的言行，③工作绩效，④生理因素及其特性，⑤服饰等外在客观标记，⑥五行阴阳等中介标志。

（2）古代人员测评的技术：观、察、问、忖揆，论、试、访、听。

（二）中国古代人才选拔制度的素质测评思想研究

1、识记：

（1）察举、贡举、保举、试举。察举演变为贡举和保举。荐举与选举都是以察举为基本。

（2）九品；

（3）中国历史上选拔人才和委任官职的四大形式：察举、九品中正、科举、世袭。

2、领略：

（1）正的六条原则：一曰忠恪匪躬，二曰孝敬尽礼，三曰友于兄弟，四曰洁身劳廉，五曰信义可复，六曰学觉得已。

（2）九品中正制的测评思想：由贤能且有鉴识经验的专家负责人才选拔，以保证人才质量；

（3）科举制的测评思想：1 中举进士一般委任小官，中央最高层领导乃是世袭制。2 中举得官者，大多是出身中小地主以上阶层的人，她们对现实并没有太多的不满，她们读书的目的就是升官发财，成为达官贵人，缺少战斗精神。3 应举士子长期受到封建伦理的教化，从小就具有了封建统治者所规定的政治思想与道德品质，习惯于封建社会的行为准则。4 参与科举考试的人，事实上报名时已经历过某种察举或品德测评。

(4) 科举的程序：生徒参与校内考试，再由国子祭酒或地方长吏挑选优秀者送至礼部省试；乡贡者先由本人向本县报名，由县令考选后送州，再由州刺复核，然后送到中央参与礼部省试。

(三) 中国现代人员素质测评的发展

1、识记：

(1) 干部测评的原则：德才兼备。

①有一定马列主义毛思的理论政策水平，坚持社会主义，同破坏社会主义的敌对势力作斗争，同党内外多种错误倾向作斗争，②工作中坚持从实际出发，对的执行党的方针政策路线，③有强烈的革命事业心和政治责任感，④具有民主作风，密切联系群众，⑤对的运用职权，遵守和维护党和国家的制度，⑥坚持在党的原则基本上广泛地团结群众。

(2) 公务员的测评措施：统一考试，试用，短期聘任等。

(四) 素质测评措施改革的趋向

1、领略：

(1) 测评过程客观化趋势的具体体现：①测评原则的统一化，明确化和行为化，②环节的程序化，多层化，③测评内容的具体化，写实化，级别化合数量化；

(2) 测评措施向综合型发展的具体体现：①测评目的与功用的全面兼顾，②日益注重素质构造的整体性测评，③内容与原则的综合扩展，④主体的扩大与结合，⑤测评方式的综合并用。

2、应用：素质测评措施改革的趋向。

①评价型转向开发型，②主观随意性转向客观化，③单一型转向综合型，④老式型转向现代化。

第四章 素质测评的原理

(一) 素质测评的理论分析

1、识记：

(1) **职位阈限原则**：指每一种职位对任职者均有最起码的素质规定。

(2) **素质消退**：指任职者的素质由于得不到合适的环境与刺激条件的作用而逐渐萎缩，得不到发展发挥，以致向相反方向解体。

(3) **角色**：由一定的社会地位和身份所决定的，符合于一定的社会盼望的行为模式。

(4) **工作角色**：指由于特定环境与工作任务不同而形成的特定工作性质与特性。

2、**领略**：素质测评的理论分析。

①**人事配备原型**：螺栓螺母是其简化原型；

②**角色规定**：职业，职位类别及其工作角色规定是人员素质测评的客观规定；

③**素质差别**：个体素质差别是进行素质测评的前提；

④**认知理论**：认知的理论与实践是人员素质测评也许性的基本；

⑤**优化管理**：优化管理和动态调控是人员素质测评的发展方向；

⑥**开发提高**：开发人力资源和提高工作绩效，是人员素质测评的目的。

(二) 素质测评的基本原理

1、**领略**：

(1) 素质测评的原理：

①个人的每一种行为体现，都是其相应心理素质在特定环境中的特定表征。②素质是一种相对稳定的组织系统，各个体不尽相似，它可以综合不同环境下的刺激，使个体对不同的刺激做出一致的反映行为。

(2) 素质测评的基本模式。

(2) 素质测评的基本模式：素质测评的基本模式是一种黑箱模式。

2、**应用**：(1) 素质测评的特点：

①**抽象性**——**效度**②**稳定性**——**信度**③**层次差别性**——**辨别度**

④**间接性** ⑤**主观性** ⑥**互动性**

⑦**社会性** ⑧**相对性和模糊性**⑨**整体性**

(三) 素质测评的重要原则

1、识记；

- (1) 定性测评与定量测评；
- (2) 静态测评与动态测评；
- (3) 精确测评与模糊测评；
- (4) 分项测评与综合测评。

2、应用：素质测评的重要原则。

- ①客观测评与主观测评相结合
- ②定性测评与定量测评相结合
- ③静态测评与动态测评相结合
- ④精确测评与模糊测评相结合
- ⑤素质测评与绩效考核相结合
- ⑥要素测评与行为测评相结合
- ⑦分项测评与综合测评相结合
- ⑧素质测评与指引开发相结合

（四）素质测评亟待解决的几种问题

应用：素质测评亟待解决的几种问题：

- ①全时空性与有限性，②模糊性与精确性，③量化的必要性与困难性，
- ④真实性与虚假性，⑤主观性与客观性，⑥描述性与预测性，
- ⑦经验性与科学性，⑧个别性与统一性的矛盾

第六章 素质测评原则体系的构建

（一）素质测评内容的原则化分析

1、识记：

- (1) 测评内容：素质测评所指向的具体对象与范畴，它有相对性
- (2) 测评目的：对测评内容筛选综合后的产物。是素质测评直接指向的内容点。
- (3) 测评指标：素质测评目的操作化的体现形式。

2、领略：

(1) 测评内容的拟定，以测评目的与所测评的客体的特点为根据。环节：先分析被测对象的构造，找出所有值得测评的因素，然后根据测评目的与职位的规定进行筛选。

(2) 测评内容、测评目的与测评指标之间的联系与区别：

测评内容，测评目的与测评指标共同构成了素质测评的原则体系。反过来，测评内容，测评目的与测评指标是素质测评原则体系的不同层次。测评内容是基本，测评目的是主体，测评指标是实体。

(3) 测评原则的两种形式：

效标参照性原则与常模参照性原则。

3、应用：测评原则的制定。

效标参照性原则指定的核心，在于对测评对象或测评目的内涵揭示标志的寻找，而常模参照性原则制定的核心在于反映测评对象或测评目的一般水平的揭示。

原则是相对测评来说的。原则在测评过程既起着根据作用又起着参照规范作用。对于同一种测评目的的指标，既可以是效标参照性的，也可以是常模参照性的。

(二) 素质测评的原则化措施

1、识记：

(1) 素质测评体系的构成要素：素质测评目的，测评内容，测评目的，测评项目，测评指标

(2) **原则**：指测评原则体系的内在规定性。

标度：是对原则的外在形式的划分。

标记：是相应于不同标度的符号表达。

原则工作分析：采用科学的措施收集工作信息，并通过度析与综合所收集的工作信息找出重要因素，为工作评价与人员录取提供根据的管理活动。

2、领略：

(1) 素质测评项目、测评指标与测评目的之间的关系；

区别：素质测评目的具有实在的独立意义，它是素质测评内容的抽象性概括；素质测评目的是测评目的的具体规定；素质测评指标是对素质测评项目的具体分解。

(2) 工作分析的具体程序

- ①根据素质测评目的与需要，拟定要进行调查的职位范畴，制定调查的提纲与筹划；
- ②采用一定措施广泛收集有关某一职位任职者重要素质条件与绩效指标的素材；
- ③通过某些措施筛选形成内容全面的素质调查表；
- ④在更大范畴内进行调查，进行评价与补充，并对成果经行记录分析，形成职位素质测评体系；
- ⑤对所制定的素质测评原则体系进行测试并修改。

(3) 在制定素质测评目的时进行工作分析的必要性。

不同的工作任职者具有不同的职责规定，因而对任职者也会有不同的素质规定。人员素质测评不是目的，仅仅是一种手段，目的是使人事配备相合适。在人事配备过程中，事是被动的，人是积极的。因此，人力资源管理中的素质测评，往往是因事择人，通过招聘与录取来解决，而不是教育上的因人开发。这就规定在制定素质测评目的时，必须从工作自身的规定出发，进行工作分析。

3、应用：工作分析的重要措施

①观测法，②工作者自我记录法，③主管人员分析法，④访谈法，⑤核心事例法，⑥问卷法，⑦文献查阅法

(三) 胜任特性模型及其构建措施

1、识记：

(1) **胜任特性**：指组织人员具有的与一定职位的良好绩效存在明显关联，可以有效观测、测评与改善的知识、技能、动机、品质、价值观等行为特性。

(2) 胜任特性模型：指在将胜任岗位工作所需要的核心胜任特性进行提取的基本上，对多种能力和素质进行不同层次的定义以及相应层次的行为描述，拟定有关人员完毕特定工作所应具有的多种能力和品质的级别，最后形成的一套可用于直接测量的指标的总和。

(3) 洋葱模型；是此外一种典型的胜任特性模型。它把胜任特性由内而外分为三个层面：最核心的层面是个性动机，向外是自我认知、态度和价值观，处在最外层的是技能和知识。

2、领略：

(1) 胜任特性的内涵：①一方面，它是一种人员素质测评的对象。②另一方面，与良好的工作绩效的关联性是胜任特性研究与使用的价值所在。③胜任特性不是人员单一能力或素质，而是一系列能力和素质的组合。④胜任特性无法直接测量，必须建立相应的指标体系之后才干进行。

(2) 胜任特性模型的含义：①每一种模型可以涉及若干项胜任特性；

②每一项胜任特性都需要有一条简短的定义和若干条行为标志；

③每一条行为标志都需要有一种论述性的定义和一种级别量表。

(3) 冰山模型：素质是决定一种人行为习惯和思维方式的内在特质，从广义上还涉及技能和知识。素质是一种人能做什么，想做什么和会做什么的内在特质。（麦克利兰，1973）

把素质分为六组：成就与行动族、协助与服务族、冲击与影响族，管理族、认知族、个人效能族。

(4) 全脑模型：把素质分为四类：智力的本体、护卫的~、感觉的~、实验的~。

(5) 驻外联系官胜任特性模型：①跨文化的人际敏感性，②人的积极盼望尊重她人的尊严和价值，③迅速的进入本地的政府网络。

(6) 斯潘塞的公司家胜任特性模型涉及的六种特性因素。

①成就②思维与问题解决③个人形象④影响力⑤指引与控制⑥体贴她人

（四）胜任特性模型构建的实例

1、领略：

(1) 建立胜任特性模型的基本思路：①什么样的素质才干胜任某职位②能什么措施才干辨认与否具有这些素质。③具有什么样的绩效才算真正具有相应素质④如何避免素质退化或下滑

(2) 公司胜任特性模型：①员工能力评价工具的选择②员工能力评价措施的设计

③员工能力评价的实行

(3) 胜任特性模型在人力资源管理系统中的应用。

①甄选调配②绩效管理③薪酬管理④培训开发⑤骨干员工筹划⑥战略性人才筹划

2、应用：

(1) 房地产公司管理类人员胜任特性模型构建思路 (P160)；

在公司战略目的的指引下，按照工作说明书的规定，通过比较本公司与优秀公司对员工能力规定间的差距来最后决定本公司管理人员的核心能力体系。

(2) 高层管理者胜任特性模型(P163); (特点)

①影响能力级别上分数较高②具有高成就导向、组织认知和关系建立等特性③信息收集和积极性方面能力突出，有远见④用不易察觉的方略影响他人⑤坚决⑥直接⑦关怀秩序、自我控制等很少被提及

(3) 基于胜任特性模型的招聘甄选的具体实行环节与内容(P165)。

①拟定招聘甄选需求②界定所需要的素质规定③选择招聘渠道④实行招聘甄选

第七章 心理测验措施

(一) 心理测验概述

1、识记：

(1) 心理测验的概念：实质上是行为样组的客观的和原则化的测量。

(2) 心理测验的种类。

2、领略：

(1) 心理测验的发展阶段：

①1869—1904 萌芽期 ②1905—1915 成熟期

③1916—1940 昌盛期 ④1941 至今完善发展期

(2) 心理测验定义的含义。

①心理测验时对行为的测量 ②是对一组行为样本的测量 ③行为样本不一定是真实行为

④心理测验时一种原则化的测验 ⑤心理测验是一种力求客观化的测量

(二) 品德测评

1、识记：

(1) 品德：是有关个体在思想、政治、道德、法制、个性、心理等方面所体现的稳定的行为特性与倾向之总和。

(2) 品德测评：指一种建立在对品德特性信息测与量基本上的分析与判断活动。

(3) 投射技术：指那些把真正的测试目的加以隐蔽的一切间接测评技术。

(4) 联想投射：规定被试者看过试题说出第一感想

(5) 构造投射：看过试题编造或构造某些东西

(6) 完毕投射：补充完毕试题残缺部分

(7) 表演投射：自由扮演某角色

(8) 他人动机态度描述投射：描述他人动机或态度

(9) 逆境对话投射：协助逆境中人做出反映

(10) 生理学测评：通过检测被试在特定刺激下血压、脉率、和波电的反映来测评个人品德。

2、领略：

(1) 品德的测评性：①品德是一种耗散构造体系 ②品德内外的统一性

③品德具有稳定性 ④品德具有差别性

(2) 品德测评与心理测量、教育评价的区别：P177

(3) 品德测评与品德评估及评价之间的关系：

(4) 品德测评与品德考核、品德考核或品德评估的关系：

(5) FRC 品德测评法：借助电子计算机分析技术从个体品德构造要素中拟定某些基本要素，再从基本要素中选择某些表征行为或事实，然后规定被试就自己与否具有着些表征与事实予以报告。通过解决后储存于个人信息库中，然后计算机对行为进行分析，做出定性与定量发评估。

(6) 投射技术的特点：①测评目的的隐蔽性②内容的非构造性与开放性③反映的自由性

(7) 投射技术的理论根据：被测试者在模糊不清的刺激面前的反映行为很少受到结识反方面因素的影响，可以自由反映，在此状况下，被试潜意识必然会活跃起来，并主导个体的反映行为。

3、应用：（1）品德测评的理论根据。

①理论上进行论证，测评应满足三个充足条件

a. 测评对象客观存在，并可以被别人结识与把握；

- b. 测评对象的质与量有差别(大小、强弱与多少上的限度差别、数量差别或存在与否的);
- c. 这种质与量的差别可以通过比较进行拟定于报告。

②品德测评对象具有三个充足条件。

③品德测评实质是一种对品德质量与数量特性的判断。

(三) 气质与态度测评

1、识记：(1) ? 气质的概念：是个体中那些与神通过程的特性相联系的行为特性是个体心理活动和外显动作中体现的某些心理特性的综合。

(2) 希波克拉特的四种气质类型：胆汁型，多血型，粘液型，抑郁型。

(3) 巴甫洛夫的神经活动类型学说：人的神经活动有兴奋和克制两种过程，这两个过程具有三个特性，活动强度、均衡性、灵活性。

(4) 价值观：人对客观事物的意义与重要性的总评价。

(5) 态度及其三个层次：个体对某类人、事、物以及观念的较为稳定的行为倾向。
一是认知层面，二是情感层面，三是行动倾向层面。

2、领略：

(1) 斯普兰格的六类型：理论型，经济型，审美型，社会型，政治型，宗教型。

(2) 格雷夫斯七级别型：反映型，宗法式忠诚型，自我中心型，顺从型，权术型，社交中心型，价值主义型。

(3) 塞斯顿态度量表的编制措施；P194

(4) 利克特量表的编制措施；P196

(5) 哥特曼量表的编制措施。P197

(四) 能力测评

1、识记：

(1) 桑戴克智力的三种类型：社会智力，具体智力，抽象智力

(2) 能力倾向：是一种潜在的于特殊的能力，是某些对于不同职业的成功在不同程度上有多奉献的心理因素。

(3) 能力倾向测验的功能：诊断功能，预测功能

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/367121164122006154>