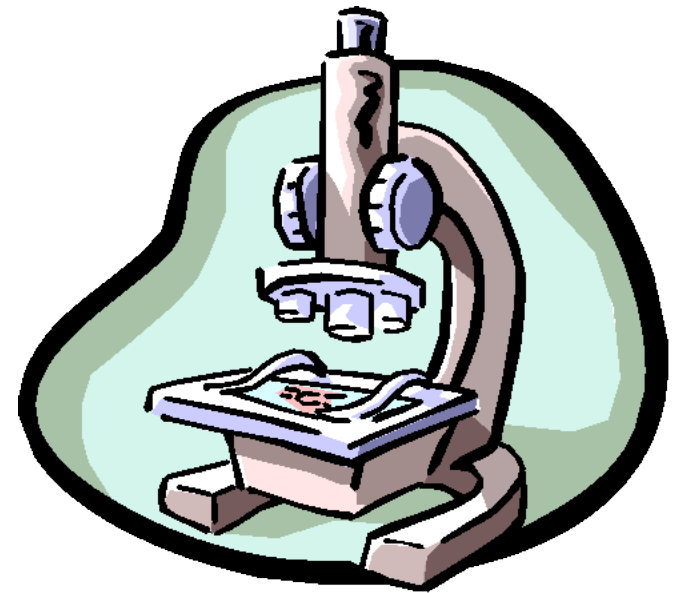


# 第二章 人员素质测评原理



# 第二章 人员素质测评原理

- 教学内容:
- 2-1 人员素质测评的前提
  - 2-1-1 个体的差别性
  - 2-1-2 工作的差别性
  - 思索
- 2-2 人员素质测评基础
  - 2-2-1 素质测评基本假设
  - 2-2-2 素质测评理论基础
- 2-3 人员素质测评的基本模式
  - 2-3-1 人事心理测评的基本模式
  - 2-3-2 人事心理测评三要素
- 2-4 人员素质测评的程序
- 2-5 人员素质测评的措施

## 2-1 人员素质测评的前提


- 2-1-1 个体差别的客观性与普遍性
  - 生理差别（生理指标）
  - 心理差别（心理指标）
  - 社会差别（社会指标）
- 认识心理差别的困难性：目前心理学对于个体心理现象的认识与研究，许多还处于相对较低的水平，还无法用精确的数学语言解释其规律性。

# 心理差别的体现

- 有的人感知敏锐、思维深刻、想像丰富，有的人则相反，有的人记忆快且保持长久，有的人则记得慢且易遗忘，有的人长于形象思维，有的人则长于抽象思维等。
- 有的人性情温和、不易发脾气，有的人反应迅速、情感外向，有的人则反应缓慢、情感内向。
- 有的人经常活泼快乐，有的人却多愁善感，有的人怯懦软弱，有的人机智坚决，有的人优柔不决等。

## 2-1-2 工作的差别性

- 工作差别的体现：
  - 工作性质：领导/管理/操作
  - 工作内容：what who when why
  - 工作环境：where
  - 工作要求：how
- 怎样才干确保工作成功完毕？



社会分工  
的必要性  
与普遍性

# 思索：

- 既然人与人之间是有差别的，工作与工作之间也是有差别的，那么怎样实现两者的最佳结合呢？
- 什么是工作中的最优配置？
  - 能力 > 工作要求 —— 鼓励不足
  - 能力 < 工作要求 —— 绩效低下
  - 能力 = 工作要求 —— 双赢
- 怎样进行最优配置？

# 怎样进行最优配置？

- 用什么措施能够实现两者的最佳匹配？
  - 逐一试用——费时费力
  - 经验估计——误差增大
  - 科学测评——效果相对最优
- 优化配置的原则 (People-job Matching)
  - 因事择人原则
  - 素质顺应原则
  - 素质互补原则

## 2-2 人事测评基础

- 2-2-1 人事测评基本假设
- 假设1：个体每一种行为体现，都是其相应的心理素质在特定环境刺激下的特定反应。简言之，行为体现与心理素质之间存在有关关系。
- 用公式表达： $B=f(Q, E)$ 
  - B——行为体现
  - f——反应机制/模式
  - Q——心理素质
  - E——环境刺激



## 假设2：特定的心理素质具有稳定性

- 素质是一种相对稳定的组织系统，各个个体不尽相同，它能够综合不同环境下的刺激，使个体对这些不同的刺激做出一致的反应行为。概括地说，就是特定的心理素质具有稳定性。（不同情境、时间、活动）
- 用公式表达： $Q=f \int B \cdot dE$ 
  - Q——心理素质
  - f——积分符号，即总和运算符
  - B——经典行为
  - dE——不同环境下的环境刺激变量

例如

## 例 如：

- 具有机械爱好的人，喜欢阅读机械杂志，喜欢看多种机器运转，热心为别人修理钟表和自行车。
- 喜爱音乐的人，不但爱听歌，还爱唱歌，玩乐器，还会关心音乐动向等等。
- 个性外向开朗的人，不但善于与人交往，热情奔放，活泼健谈，有时显得轻率，而且遇到挫折不会悲观失望，能够迅速调整状态，恢复自信。个性内向的人，关注本身，行事谨慎，深思熟虑，不善交际。
- 价值观崇尚真、善、美的人，体现为对美妙事物的追求、欣赏、维护，以及自觉抵制和拒绝那些丑恶、虚伪的事物。

总结

- **测量是区别事物差别的过程**
  - 任何现象，只要客观存在，就总有数量性质。  
——桑代克（美）
  - 凡有数量的东西都能够测量。  
——麦柯尔（美）
  - 数学的对象是现实世界的空间形式和数学关系。  
——恩格斯（英）
  - 人的智力有高下之分，学生的成绩有优劣之别。高下优劣体现着程度不同，而程度的不同也就是数量的差别。
- **结论：因为人的行为体现与稳定的心理素质存在着有关关系，体现出较为明显的一致性，所以，心理素质能够经过行为体现进行测量！**

## 2-2-2 人员素质测评理论基础

- 心理学理论：
  - 特征——原因理论
  - 人格类型理论
  - 特质理论
- 测量学理论：
  - 经典测量理论
  - 概化理论
  - 项目反应理论
- 统计学理论：

举例

## 2-2-2



### 特征--原因论

- 心理学理论
  - 特征——
  - 人格类型
  - 特质理论
- 测量学理论
  - 经典测量
  - 概化理论
  - 项目反应
- 统计学理论

特征与原因理论的关键是人与职业的匹配，其理论前提是：每个人都有一系列独特的特征，而且能够客观而有效的进行测量；为了取得成功，不同职业需要配置不同特征的人员；选择一种职业是一种相当易行的过程，而且人职匹配是可能的；个人特征与工作要求之间配合的愈紧密，职业成功的可能性越大。

1923年，弗兰克·帕森斯提出了职业设计的三要素模式

- 其一，清楚的了解自己，涉及性向、能力、爱好、本身局限和其他特质等资料；
- 其二，了解多种职业必备的条件及所需的知识，在不同工作岗位上所占有的优势、不足和补偿、机会、前途；
- 其三，上述两者的平衡。

举例

## 2-2-2


### ▶▶ 霍兰德的人格类型理论

- 心理学理论
  - 特征 —
  - 人格类型 —
  - 特质理论 —
- 测量学理论
  - 经典测量 —
  - 概化理论 —
  - 项目反应 —
- 统计学理论

- ①在现实的文化中，能够将人的人格分为六种类型：实际型、研究型、艺术型、社会型、企业型与老式型。每一特定类型人格的人，便会对相应职业类型中的工作或学习感爱好；
- ②环境也可区别为上述六种类型；
- ③人们谋求能充分施展其能力与价值观的职业环境；
- ④个人的行为取决于个体的人格和所处的环境特征之间的相互作用。

## 2-2-2

- 心理学理论
  - 特征——
  - 人格类型
  - 特质理论
- 测量学理论
  - 经典测量
  - 概化理论
  - 项目反应
- 统计学理论



卡特尔是出生于英国的美国心理学家，著名的个性心理学家和特质论者。奥尔波特开创的特质理论发展到四十年代，面临着两个问题：（1）决定个性的是哪些特质？（2）用什么措施来拟定特质？

- 1、独特特质和共同特质
- 2、体现特质和根源特质
- 3、体质特质和环境形成特质
- 4、能力特质、气质特质、动力特质

## 2-2-2

### ▶▶ 经典测量理论

- 心理学理论
  - 特征——
  - 人格类型
  - 特质理论
- 测量学理论
  - 经典测量
  - 概化理论
  - 项目反应
- 统计学理论

经典测量理论（英文全称：The Classical Test theory，简CTT）又称真分数理论，它是以真分数模型为基础，围绕考生对试题的应答成果（观察分数）和考生所具有的真实心理特质（真分数）之间存在的误差进行分析，发展并形成了涉及信度、效度、区别度、等值等概念在内的比较完整的教育测量理论体系。



## 2-2-2


### ▶▶ 项目反应理论

- 心理学理论
  - 特征——
  - 人格类型
  - 特质理论
- 测量学理论
  - 经典测量
  - 概化理论
  - 项目反应
- 统计学理论

项目反应理论（英文全称：The Item Response Theory，简称IRT），也有人称之为题目反应理论。该理论建立在潜在特质（能力）理论的基础上，主要研究考生在考试试题上反应行为与考试所测的考生潜在特质之间的关系。

## 2-2-2

- 心理学理论
  - 特征
  - 人格类型
  - 特质理论
- 测量学理论
  - 经典测量
  - 概化理论
  - 项目反应
- 统计学理论




概化理论(generalizability theory, GT)为检验行为测量提供了灵活的、可行的理论框架。概化理论在测量多种误差起源维度上对经典测量理论(classical test theory, CTT)进行了扩展, 为准则参照决策和常模参照决策提供了模型, 在最大化信度(概化)系数和最小化误差的基础上, 提出测量的最优化方案[1-3]。

1972年, Cronbach

举例

## 2-2-2

- 心理学理论
  - 特征
  - 人格类型
  - 特质理论
- 测量学理论
  - 经典测量
  - 概化理论
  - 项目反应
- 统计学理论



统计学理论是一门搜集、整顿和分析统计数据的方法论科学，其目的是探索数据的内在数量规律性。取得统计数据是进行统计分析的基础，统计数据的整顿是数据收集与数据分析之间的必要环节，统计数据的分析是统计学的关键内容，是经过统计描述和统计推断探索数据内在规律的过程。

举例

## 2-2-2 人员素质测评理论基础

- 心理学理论：
  - 特征——原因理论
  - 人格类型理论
  - 特质理论
- 测量学理论：
  - 经典测量理论
  - 概化理论
  - 项目反应理论
- 统计学理论：

举例

# 测评案例：

- 测评题目：有4个人一同等电梯，稍后电梯门打开了，却有一种人没有进去，你以为这可能是什  
么原因造成的？
  - A. 他在等人
  - B. 电梯客满
  - C. 有讨厌的人在电梯中，有意躲开

[参照统计答案](#)

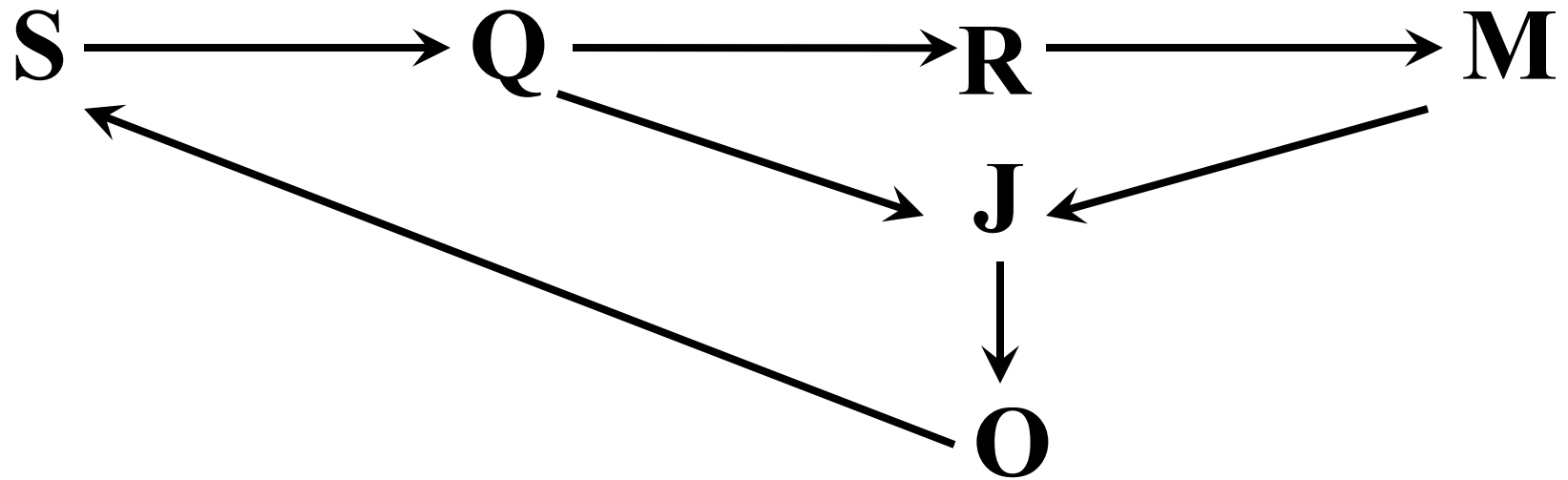
## 根据统计分析取得对每种回答的解释：

- 89%选择A的人在后来的工作中被证明属于理智型，往往能选择有利于自己的朋友交往，但也能相当顾虑到别人的立场。
- 85%选择B的人在后来的工作中被证明能克制自己的情感，不会任意耍性子，既是对方无理，也会按捺住性子不发脾气。
- 79%选择C的人在后来的工作中被证明是喜怒易形于色的人，对喜欢的人往往能和颜悦色与其相处，但情绪一不对劲就会翻脸不认人。

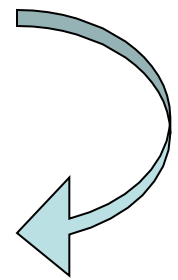
## 2-3 人员素质测评模式及特点

- 简朴的说，心理测评就是用测量语言（一般是数字）去描述、评价人们无法用直接观察和精确测量的手段去把握和认识的人类心理素质的过程。经过这一过程，以便对人的行为和心理属性拟定出一种数量化的价值。
- 用测量学的语言来概括，就是根据一定的心理学理论，使用一定的操作程序，根据一定的测量法则用数字对人的行为进行区别鉴别，借以推测潜在的个体心理素质差别的过程。

## 2-3-1 人事心理测评的基本模式



- S—输入信息或刺激（引起特定反应）
- Q—心理素质（根据理论抽象的假设）
- R—输出信息或反应（一般是行为样本）
- M—测评原则或常模
- J—分析、比较与评价
- O—测评成果





## 2-3-2 人员素质测评模式的特点

- 人员素质测评涉及三个要素：
  - 测量对象——个体的属性或特征
  - 测量法则——给个体属性分配数字的根据
  - 测量成果——对个体属性的差别的描述

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/695301103011011331>