# 《人才素质测评》培训

来源：网络 作者：紫云飞舞 更新时间：2024-07-26

*第一篇：《人才素质测评》培训今天有幸参加成都大势管理顾问公司高级培训师贺老师《人才素质测评》培训。在一天的培训中，我学到了很多。21世纪是知识经济的时代，作为国民经济主体的企业之间的人才竟争愈演愈烈，经济全球化浪潮，使得这场竟争史加自热化...*

**第一篇：《人才素质测评》培训**

今天有幸参加成都大势管理顾问公司高级培训师贺老师《人才素质测评》培训。在一天的培训中，我学到了很多。

21世纪是知识经济的时代，作为国民经济主体的企业之间的人才竟争愈演愈烈，经济全球化浪潮，使得这场竟争史加自热化。人才素质测评为人事决策提供可靠、客观的依据和参考性建议，它是人事决策的基本工具。人才素质测评系统主要功能就是人的认知工具，即自我的认知、企业的员工认知，解决人的问题，为招聘、选拔、配置和评价人才提供科学依据，从而提高人力资源效率。从个人的角度讲，人才素质测评可以促进自我认知，促进个人择业，促进自我发展。对于个人来说，人才测评可以帮助个体了解自己，知道自己的长处和兴趣在哪儿，从而在实践中扬长避短，有助于个人职业生涯设计和职业生涯发展，实现更好的自我发展。对于管理者来说，管理者的绩效总是部分的取决于下属的绩效。没有适当能力的雇员就不能有效的工作，并影响到自己工作的开展。而人才测评可以帮助管理者迅速的了解雇员的实际能力，并为人员培训提供诊断性信息。

感谢贺老师的授课，感谢成都大势管理顾问公司组织本次培训，收获颇多，希望能再次参加培训。

**第二篇：《人才素质测评》 教学大纲**

一、课程基本信息

课程中文名称：人才素质测评

课程英文名称：Talent Quality Assessment 建议最低学分：2学分

建议开设时间：一年级第一学期

二、课程基本性质

1.“人才素质测评”的课程定位

作为公共管理硕士专业学位选修课程之一，“人才素质测评”是一门基础课程，如果从管理咨询实践以及我国领导人关于建立人才评价机制的要求来看，该课程具有明显的理论性强、实践性新的特点，它运用理论联系实际以及带有分析工具等手段，在公共管理实践中起到重要作用。

公共管理学科中的人才资源管理是一个重要内容。“人才素质测评”属于基于理论基础之上的技术层面的课程。它有自己的测评和评价手段，并通过各种方法以及工具、软件等恰当形式来完成和实现它技术层面应有的作用。比如，通过学习人才素质测评，MPA学生应对人员测评与选拔的各种方法、品德、知识与能力的具体测评技术，人员测评与选拔结果的分析与报告等有所掌握。因此，该课程旨在阐释人才测评与选拔的国内外最新的研究成果，使学生对测评的方法和手段有更为精确的理解和应用，致力于培养MPA学生的应用能力和测评技能。为此，本课程的首要任务是通过人才素质测评的理论和方法以及实践应用的讲授。

2.“人才素质测评”的课程特点

理论联系实际的人员测评与选拔对MPA学生的培养质量非常重要的作用。人才资源是当今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，只有建立一种有效的人才评价新机制，才能高效的选拔人才、合理配置人才、客观评价人才以及开发人才，才能推动我国人才强国战略的全面实现。

人才评价活动可以追溯到原始社会时期，凡是存在人才选拔与考核的需要的地方都有人才评价活动。基于人事管理并有文字记载的人才评价工作，我国西周以前就存在了。但是科学的人才评价，则是到了20世纪40年代后才出现的，传统的科举考试制度是现代人才评价的基础和前身。

国内外的人才素质测评发展分为四个阶段，一是萌芽期，大约在公元前165年以前，二是初创期，大约在公元前165年至公元627年，主要以中国的汉代的察举制度、三国时期的九品中正制与隋代的科举制度为代表，三是成熟期，大约是公元627年至公元1940年，主要以中国唐代的科举制度为代表，四是改革发展期，时间是1940年以来，主要以西方心里测验、面试与评价中心技术的综合应用为代表，以评价的专业化、多元化与广泛应用为标志。

人才素质测评是人才评价的科学手段，是人才评价方法的现代化形式，本课程的特点是力求兼顾人才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强调量化分析与应用，本课程教学指导纲要建议授课教师注重训练MPA学生熟练使用测评方法和工具对人才测评和选拔进行分析。

三、课程地位与作用

1.“人才素质测评”的课程作用

本课程建议围绕人才素质测评理论、人才素质测评对象、人才素质测评方法、人才素质测评技术等模块，从理论、工具、方法和技术等层面，结合定性分析和定量分析两个维度，讲述人才素质测评的基本概念、类型、原理、历史发展、模型方法、测评内容、测评方法、测评分析以及应用等，使MPA学生熟悉人才素质测评的概念、原理、方法和工具，了解公共管理的人才选拔实践，掌握人才测评和选拔的要领，能够将人才测评和选拔的方法和技术等应用于工作实际，懂得各种工具的原理和使用，懂得使用测评系统和测评软件以及使用统计软件（如Excel和SPSS）进行描述、解释。借此提升学位论文的写作质量，为从事公共事务治理、政府管理实践，以及参与公共管理类人才选拔、测评等奠定基础。

2.“人才素质测评”的课程地位

“人才素质测评”的教学实践建议安排在公共管理硕士研究生一年级的第一学期，属于MPA课程体系的第一序列。

在MPA教育培养体系中，该课程的地位是有效地服务于国内外公共管理领域人力资源管理的理论和现实需求，在提升政府人员测评和选拔方法，发现和培养人才以及进行人力资源开发等方面起到重要作用，从而更好的为公共实践服务。

四、课程教学目标

按照国家教育主管部门和全国公共管理专业学位研究生教育指导委员会的设想，所有的教学设计都将围绕思维养成、理论养成、知识养成、能力养成、方法养成这五个方面的教学培养目标来进行。

MPA学生应完成必要的专题阅读和小组讨论活动，理想的教学效果是大部分MPA学生具备如下四个方面的能力：（1）能够将特定的有关人力资源方面的议题转化为或形成一个“可研究的问题”（2）能够设计和开发人才素质测评软件，或者使用已有的人才素质测评软件来完成一项人才选拔的任务。（3）能够参与涉及人力资源领域定性和定量社会研究实践的讨论。（4）能够运用本课程获取的技能与知识对人才培养、选拔、测评等进行实质性的操作。

五、课程预备知识

总结我国开半MPA项目的建设历程，参考“人才素质测评”课程典型MPA 2 院校的教学经验，并借鉴国内外相关专业学位教育的发展实践，“人才素质测评”课程对于国民教育序列本科毕业生且具有三年以上公共部门工作经验的MPA学生的要求是，应具有大学文科的统计学知识，具备数理逻辑基础和一定的批判性思维能力。对于在本科未接受过统计学课程或未接受过方法论训练的MPA学生，本课程的教学团队应在推荐至少两本不同难度的教材基础上，给出辅助性的专题阅读，以适应MPA学生不同专业知识背景而产生的差异化需求。辅助阅读材料的范围可以包括人力资源开发与管理，人力资源概论等。

六、课程内容及课时分配

根据2024年颁布的《公共管理硕士专业学位研究生指导性培养方案》，MPA课程“人才素质测评”不少于2学分。本课程教学单元为2学分、36课时。

第一单元 理论篇

（一）学习意义和作用

通过本单元学习，了解人才素质测评的基本概念、类型、功用、原理、历史发展与量化理论。了解我国古代人才选拔与任用的案例，了解西方人才测评与选拔的发展以及近代中国人才素质测评与选拔的方法。通过本单元的学习，使学生能对人才素质测评有一个理论基础的认识。

（二）教学要求

需要学生掌握人才素质测评的主要类型，人员测评和选拔技术在实际应用中的案例分析，了解我国古代人才选拔与任用制度以及方法，熟悉人员测评的原理。通过这些知识的掌握，使MPA学生了解人才素质测评这门学科的基本逻辑框架。

（三）教学内容

1.人员测评与选拔导论

通过这部分的学习，应该掌握以下内容：（1）素质的概念、素质的结构与素质的特点。（2）人员素质测评概念及其各种类型的特点与操作。（3）人员选拔、人才素质测评与人员素质测评的异同之处。（4）人员素质测评的功能与作用，以及有效发挥的条件因素。

2.人员测评与选拔的历史与发展

通过这部分内容的学习，应该掌握以下内容：（1）中国古代人员素质测评的思想与特点（2）中国古代人员选拔中的测评思想与方法（3）西方人员测评选拔的发展历程（4）我国近代人员素质测评与选拔的发展（5）当前人才素质测评的发展趋向

3.人才测评与选拔的原理与基础

通过本部分的学习，应该掌握以下内容：

（1）人员测评的必要性与可能性（2）人员测评的学科基础与实践中的原理

（3）工作分析对人才测评与选拔的基础性作用及其应用性作用（4）胜任特征模型对人员测评与选拔的基础性作用及其应用

（四）教学重点与难点

素质测评的类型以及素质测评的原理是这部分的重点，难点在于西方人才素质测评的思想研究。

（五）建议思考题

（1）素质与绩效、发展的关系如何？

（2）什么是人才素质测评与选拔，其分类情况如何？

（3）人员素质测评与选拔的主要功用有哪些？

（4）我国古代人才选拔制度中的素质测评思想有哪些？

（5）结合人员分析技术来谈谈测评与选拔指标的设计。

（六）教学活动类型及时数安排

以讲授和提前布置阅读材料为主。通过提问MPA学生或分组讨论案例，引导其思考相关问题。本单元建议教学时数为6课时。

第二单元

对象篇

（一）学习意义和作用

了解素质量化的理论与方法，了解人才素质测评与选拔的标准体系。通过理论、方法以及指标体系的学习，使学生熟悉各种方法的优缺点和适用范围。

（二）教学要求

本单元是人才素质测评的核心内容，对于学生掌握实证的人才素质测评方法十分重要。教师通过阐释人才素质测评量化的基本方法，使学生从思维方式上真正接受人才素质测评的量化研究是公共管理的基本方法之一。

（三）教学内容

1.素质量化的理论与方法

（1）人员素质测评与选拔量化及其作用（2）人员素质测评量化的主要形式与广义量化（3）测评资料统计分析的基本方法（4）差异检验的方法（5）多元统计分析

（6）综合测评量化的数学模型

2.人员测评与选拔的标准体系设计

（1）人才测评与选拔标准体系设计的基本问题（2）人才测评与选拔标准的步骤（3）胜任能力模型理论

（4）人才测评与选拔标准体系设计案例

（四）教学重点与难点

本单元重点在于掌握测评资料统计分析的基本方法和测评标准体系的设计。难点在于多元统计分析方法的掌握和运用。

（五）建议思考题

（1）结合实际情况，分析量化在人员测评中的作用。

（2）结合某一案例，应用描述性统计和多元统计方法分析测评数据，并具体阐述其中的量化思想与方法。

（3）为什么说工作分析是构建测评标准体系的基础？

（4）试一试，能否对一位营销经理的品德素质和业务技能、体质素质三个方面的测评指标划分层次结构。

（六）教学活动类型及时数安排

教师讲授为主，学生参与讨论案例分析。课前设定讨论议题，授课教师运用所承担课题的研究成果做示范性讲解。本单元建议教学时数为6课时。

第三单元

方法篇

（一）学习意义和作用

通过这一单元的学习，需要了解心理测验方法、面试法、评价中心技术、履历档案分析等方法，并能够通过案例分析来测评和选拔人才。同时要学会其他测评和选拔方法，如书面分析、物理测试、员工推荐等。另外，知识测评、品德测评、能力测评也非常重要，学会了这些方法，对于在实际工作中选人用人标准会有很大帮助。

（二）教学要求

本单元是人才素质测评的方法篇，对于学生掌握实证的人才素质测评具体应用方法十分重要。教师通过阐释人才素质测评具体的应用方法，使学生真正掌握人才测评的细化方法及其在实际工作中的运用。

（三）教学内容

1.人员测评与选拔的主要方法

（1）心理测验法（2）面试法（3）评价中心技术

5（4）履历档案分析

2.其他测评和选拔方法

（1）书面信息分析（2）操作能力分析（3）物理测试（4）员工推荐

3.知识测评

（1）知识测评概述（2）常用试题的编制方法（3）测评试卷的组织

4.品德测评

（1）品德的概念及品德的含义（2）品德测评的理论依据与量化（3）品德测评的方法（4）品德测评的案例分析

5.能力测评

（1）一般能力测评（2）特殊能力测评（3）职业能力倾向测评（4）领导能力测评

（四）教学重点与难点

本单元的重点在于掌握人员测评与选拔的主要方法和能力测试方法。难点在于评价中心技术的掌握和应用。

（五）建议思考题

（1）什么是心里测验？进行心里测验的主要依据是什么？（2）卡特尔16PF测验和艾森克人格测验相比有什么异同点？（3）评价中心有哪些特点？有哪些不足？如何改进？（4）怎样设计一份具有良好测评功能的申请表？（5）怎样的推荐信是有价值的？

（6）怎样理解智商的含义？怎样表示智商？（7）能力倾向测评对于选拔人才有什么意义？

（六）教学活动类型及时数安排

教师讲授为主，学生参与讨论案例分析。课前设定讨论议题，授课教师做示范性讲解。本单元建议教学时数为6课时。

第四单元

技术篇

（一）学习意义和作用

通过这一单元的学习，需要了解心理测验方法、面试法、评价中心技术、履历档案分析等方法，并能够通过案例分析来测评和选拔人才。同时要学会其他测评和选拔方法，如书面分析、物理测试、员工推荐等。另外，知识测评、品德测评、能力测评也非常重要，学会了这些方法，对于在实际工作中选人用人标准会有很大帮助。

（二）教学要求

本单元是人才素质测评的方法篇，对于学生掌握实证的人才素质测评具体应用方法十分重要。教师通过阐释人才素质测评具体的应用方法，使学生真正掌握人才测评的细化方法及其在实际工作中的运用。

（三）教学内容

1.人员测评与选拔质量检验与分析

（1）人员测评与选拔结果的可靠性分析（2）人员测评与选举结果的有效性分析（3）人员测评与选拔项目的质量分析（4）其他质量指标的分析

2.人员测评与选拔结果的报告与运用（1）测评与选拔结果报告（2）测评与选拔结果的运用（3）测评与选拔结果的跟踪分析（4）案例分析

（四）教学重点与难点

本单元的重点在于人才测评与选拔的可靠性分析和结果报告的创作。难点在于人才测评与选拔项目的质量分析和测量选拔结果的跟踪分析。

（五）建议思考题

（1）什么是测评信度？信度包括哪几种类型？（2）什么是测评效度？效度包括哪几种类型？（3）如何分析内容效度与结构效度？

（4）结合本单位实际情况，总结编写人员测评与选拔结果报告的思路。

（5）怎样进行测评与选拔结果的跟踪分析？

（六）教学活动类型及时数安排

教师讲授为主，学生参与讨论案例分析。课前设定讨论议题，授课教师做示 7 范性讲解。本单元建议教学时数为6课时。

七、课程教学方式

（1）鉴于本课程理论性和方法性兼具的特点，建议每单元课前布置理论性性的阅读资料，课堂以讲解案例分析和方法运用为主。同时，配合教师分享课题（或项目）的研究经验，部分单元辅以测量软件使用的演示教学。学生的讨论分组，应结合学生不同专业背景和工作岗位的情况。

（2）各单元教学采用分组研讨（课上、课下皆可）、案例分析、撰写研究报告等形式，深化学生对课程内容的理解。课程主持人选取的进行课堂教学典型案例（研究项目）。

（3）课程主持人在课堂讨论、典型案例分析的过程中，应结合本课程的方法论特点、重要的知识点和不同方法的适用性，选用相关资料，提供理解典型案例，有效分析研究对象，合理选择对策思路。

八、课程考核形式、计分办法和结业方式

（1）鉴于本课程的理论性和方法性，建议采用MPA学生期中、期末评估方式。

（2）作为公共管理硕士专业学位的选修课程，考虑到课程的整体性和逻辑性，建议采取全体选课学生期末考试（可以开卷）方式，同时，结合学期初确定分组研究选题，期末提交研究报告结合的方式进行综合考核。

九、课程参考文献

（一）萧鸣政等.人员素质测评.北京：高等教育出版社，2024 凌文輇，方俐洛.心里行为与测量.北京：机械工业出版社，2024

（二）翻译著作

[美]雷蒙德.A.诺依等.人力资源管理（第3版）.北京：中国人民大学出版社，2024

（三）外文著作

Mark Cook,Personnel Selection(Third Edition),John Wiley&Sons,1998 Talya N.Bauer, International Handbook of Selection and Assessment,John Wiley&Sons,1998

十、课程要求配套设施

（1）多媒体教学设备和器材，有教学实验室，每位学生可以上网网或上机。（2）本课程在定性与定量分析教学环节，教师使用的计算机预装测量分析软件，教室的桌椅能够移动以进行分组讨论。

十一、课程评估

（1）本课程采用学生评估与专家评估相结合的双向评估方式。

（2）课程评估时间：考虑到课程的整体性、逻辑性，教学方式的多样性，建议采取其中征求部分学生意见反馈，期末填写课程评价表的方式进行评估。

（3）课程的评估指标和指标体系，各学校按照《全国公共管理硕士专业学位教学合格评估方案》要求，根据社会科学研究方法类课程的特点自行拟设。

十二、课程教学团队

（一）课程主持人

主持人是整个课程的设计者，负责整体的教学实施和质量监控，对于该课程的讲授内容和教学质量保障、学生的学习效果负有相应的责任和义务，该课程主持人设置为1名。

1.专业背景

根据国务院学位委员会、教育部印发的《学位授予和人才培养学科目录设置与管理办法》的规定，《学位授予和人才培养学科目录》分为学科门类和一级学科。据此，公共管理硕士专业学位讲授“人才素质测评”的课程主持人的教育背景，按照学科门类、一级学科或二级学科专业设定。

本课程主持人的专业教育背景：管理学、经济学、社会学。2.主要职责

（1）负责设计“人才素质测评”课程，包括设计课程内容、讲授章节、讲授重点、讨论问题；设计课程的讲授方式、课程时数；规定课程要求、考试方式、计分方法；主持教学过程；安排答疑。

（2）安排课堂教授，承担课堂教授任务；主持课堂讨论。

（3）安排助教工作任务，明确助教工作要求和规范，领导教学小组讨论教学过程中的问题。

（4）批阅学生作业和结业论文（或者考试卷），给予课程成绩。（5）解决教学过程和课程结业的其他问题。3.资格要求 副教授1名。

（二）助理教师

“人才素质测评”课程的助教可以由专任教师担任，也可以由具有以下专业教育背景或学习以下专业的研究生担任。

1.专业背景

（1）研究生专业教育背景。

根据国务院学位委员会、教育部印发《学位授予和人才培养学科目录设置与 9 管理办法》规定，《学位授予和人才培养学科目录》分为学科门类和一级学科，因此，公共管理硕士专业学位该课程助教的研究生专业教育背景，按照学科门类、一级学科和二级学科专业设定。

本课程助理教师的直接相关专业：公共管理、应用经济、社会学等。2.主要职责

（1）协助课程主持人设计课程内容、教学课件和讲授方式、课时安排。（2）收集和准备相关案例、议论议题、参与课堂讨论，主持小组讨论或主持分组汇报。

（3）课堂讨论和学生发言，及时在课程主持人与学生之间进行教学沟通。（4）协助课程主持人批改学生平时作业和课程结业论文（试卷）。（5）协助课程主持人解决教学中的其他问题。3.资格要求 讲师1名。

（三）兼职或客座教师

公共管理硕士专业学位选修课程“人才素质测评”的特定教学环节，可以由兼职或客座教师担任。

1.专业背景

该课程的兼职或客座教师应该具有国内外本科以上高等教育背景，其学历或学位证明必须合法有效。

2.主要职责

（1）参与该课程教学或讨论内容的规划。（2）围绕该课程内容，组织相关的讲座。（3）积极提供课程学习材料和典型案例。3.教学方式

该课程的兼职或客座教师主要以讲座方式进行专题。

**第三篇：如何通过素质测评识别人才**

如何通过素质测评识别人才

比起介绍信、面试等识别方法，素质测评具有标准统一、公正客观、操作简便、覆盖面大，可识别出人格、创造力等其他方法不易识别的特征等优点，在人才选拔日益批量化、制度化的今天，正在为越来越多的企业关注和应用，成为识别人才的重要辅助手段。

要有效利用素质测评识别人才，您可以从以下几方面着手：

1.有效使用生理测评

(1)了解生理测评的优缺点。

生理测评目前并没有引起企业的足够重视。一般企业的体检，都是拿着千篇一律的体检表去一趟医院了事，“有病的”就不要，“没病的”就通过了。其实，这样可能漏掉了很好的人才，通过了的也不见得有真正适合未来工作的体能。生理测评的关键是要有岗位的针对性和测评的科学性。但是，它要求有专业人员合作，成本较高。

(2)了解生理测评的适用范围。

它特别适用于某些对健康和体质有特别要求的岗位，如对印刷质检员要测评有无视觉疾病、对海员和飞行员要测评视力和抗眩晕能力、对管理者和技术人员要测评抗脑疲劳的能力、对推销员和人事经理要测评应激能力等。

(3)了解实施生理测评的方法。

生理测评分健康程度(有无疾病)和体质水平两个级别。前者的测评比较常规；而体质水平测评项目，企业可以根据岗位要求选择，如：

①形态发育测评

②生化测评

③循环生理测评

④呼吸生理测评

⑤运动生理测评

⑥脑生理测评

⑦感觉生理测评

⑧适应能力测评

(4)了解使用生理测评的注意事项。

生理测评的专业性很强，非医学人员较难掌握。企业可以和医务人员合作，或委托给条件较好的医院进行。

2.有效使用心理测评

(1)了解心理测评的优缺点。

心理测评可跨过知识这一中间状态，直指人的原始心理特征，所以更能够预测未来，看出个人潜力和发展极限。受测者也绝无作弊的可能，评价结果客观公正。但是，心理的东西在某种程度上总是不可验证的，所以心理测评手段本身的有效度和可信度，存在着不尽人意之处。而且，测评工具比较复杂，往往需要专业人员帮助。

(2)了解心理测评的适用范围。

根据以上特征，心理测评一般用于以下两种情况：对重要岗位人员，如企业高级管理人

员、研发人员等的招聘；对心理素质有特殊要求的岗位人员(如驾驶员、控制中心监控人员、精细加工人员、文书、会计、公关策划人员和推销员等)的招聘。

(3)了解实施心理测评的方法。

心理测评要借助一些成熟的工具，才能有效进行。这些工具的设计开发一定要依赖心理学专家，而且通常要通过长期广泛的实践检验或专门的鉴定。所以企业不易自行开发，最好选用现成工具。这里介绍一些主要的心理测评工具：

①智力测评工具

现有比较好的是韦克斯勒智力量表。该表取消了以往“智龄”概念，保留了智商概念。经过修订，能较好地用于成人智力的测量。该表有中国修订版，结合了中国的国情，比较适用。

②能力倾向测评工具

由于要测评的能力可以分很多种，所以这方面的工具很多：

·特殊能力倾向测验，如：文书能力性向测验、欧卡诺的手指灵巧测验、西索尔音乐能力测验、麦克孤里机械能力测验、明尼苏达机械能力测验、赫罗威计算机操作员能力倾向测验等。

·多重能力倾向成套测验，如：测验学术能力的吉尔福德—齐默尔曼能力倾向检查法(GZAS)、差异能力倾向测验法(DAT)；测验工业能力的明尼苏达大学一般能力倾向成套测验(GATB)；测验行政职业能力的我国公务员测验。

③创造力测评工具

这方面较突出的是吉尔福德智力能力结构测验和托伦斯创造性思维测验等。

④人格测量工具

可以识别人的个体需要、兴趣、态度、价值观、情绪、气质和性格等方面。其中包括： ·投射测验：常用的是罗夏墨迹测验、主题统觉测验(TAT)；

·自陈测验：应用最广的是明尼苏达多相人格测验(MMPI)、卡特尔16种人格因素测验(16PFQ)、爱德华个人兴趣测验(EPPS)；

·神经类型测评：我国苏州大学自创的“80.8神经类型测试表”，经过国家有关部门鉴定，目前已经商业化，企业可以选用。

另外，我国国家劳动和社会保障部也开发了一些常用的人才测评工具。比如企业管理能力倾向测验、管理者行为风格测验、管理者职业兴趣测验、社会愿望量表等，您也可以根据需要选用。

(4)了解使用心理测评的注意事项。

心理测评工具的最初选用和结果的阐释，往往要求助于专业人士。但是，经过一段时间的检验以后，企业可以将其制度化，这样就可以长期反复大面积使用，而且可以培训自己的人员进行操作，从而大大降低成本。

3.有效使用知识测评

(1)了解知识测评的优缺点。

知识测评相当于学校的考试。它可以帮助企业识别人才所拥有的直接经验和间接经验。它应用范围广，可大面积反复施行，易于横向比较，成本低，耗时少，易掌握，所以很常用。

缺点在于这种方法能考察人的已有知识，但对人的潜力的反映能力远不如心理测评；重复考过试的人可能成绩会更高；有泄题和作弊的危险。

(2)了解知识测评的适用范围。

它可用于一切岗位的招聘。

(3)了解实施知识测评的方法。

企业可以自行“出卷”。可以设计成试卷、口头提问或一种有特定要求的操作。

(4)了解使用知识测评的注意事项：

①出题时增加反映潜力的题量；

②出题既要全面又有针对性；

③要培训评委，使其标准统一；

④要杜绝泄题和作弊的可能；

⑤卷题要随知识更新而经常更新。

素质测评方法已被越来越多的企业和社会组织所认可和使用。社会上也出现了专门的公司致力于测评工具的开发、实施推广工作。借助这种现代方法，企业可以有效提高人才识别工作的科学性和准确性。

**第四篇：人才素质标准与测评**

龙源期刊网 http://.cn

人才素质标准与测评

作者：殷雅雯 温 馨

来源：《沿海企业与科技》2024年第01期

摘要：人才素质标准和人才测评都是人力资源管理中的热门话题。文章从人才测评与人才素质标准两者的关系出发，探讨了人才测评的发展演变过程及其未来的可能发展趋势。关键词：人才素质标准；人才测评；胜任特征

中图分类号：C962

文献标识码：A

**第五篇：人才测评**

人才测评：让你知面又知心

在《礼运大同篇》里，提到“选贤与能”四个字，从企业经营角度来看，它指出了企业在“招兵买马”时，要遴选有品德、有才干、有智能、有执行能力的人来做事，这种人纔能为企业“招财进宝”。

“贤”就是要有“智能”，要有“度量”、要有“愿景”、要有“亲和力”、要有“职业道德”；“能”，用现代流行的管理术语而言，就是指“核心职能”（core competency），例如具备工作“经验（历练）”，即能把企业“愿景”转换为“政策”，并加以完整“规划”、细腻的“设计”和有效的“执行”，以达成企业经营目标，贤能兼备，才能实现“得人者昌”、“得人者旺”，成就万世不朽的伟业。

知人知面不知心

目前国内中小企业在遴选人才时，唯一的法宝是依赖面试时探讨应征者的“学历”与“工作经验”，作为甄试、决定取才的依据。但在《孟子梁惠王章句上》记载着：“权，然后知轻重；度，然后知长短，物皆然，心为甚。”（秤一秤，然后知道轻重；量一量，然后知道长短；什么东西皆要经过衡量及考虑，然后才知道他的轻重，人心更加是如此。）所以，要了解一个人才的“贤”或“不贤”，“能干”或“不能干”，绝非仅靠个人学经历将它拿来“权”、“度”一番，就能评量找到一群“志同道合”的同志加入经营的团队一起来“干活”，而必须藉由科学化，且具有信度与效度的多样化的人才评量工具“因才施测”，避免“知人知面不知心”，录用“非我族类”的人，而后“带枪投奔”敌营，不然被同业讥笑为“人才培育加工厂”而懊恼不已。

人才测评不同于算命

人力资源部门为有效选拔、考核、开发和调配人才，为每个职位都订制了诸如学历、文凭、工作经验等硬性规定（工作说明书），但往往却是隔靴搔痒，无法触及到个人的内在素质，尤其二十一世纪被标榜为知识经济的时代，人才的竞争越来越激烈，最值钱的生财工具已由土地、设备、资金，转移到个人拥有与众不同的“职能”条件上。统一企业董事长高清愿先生最常挂在嘴边的一句话便是：“有德无才，其德可用；有才无德，其才不可用。”品性、操守、亲和力„„这些“德”极端重要，一个人如果才有所偏，别人可以辅助他的不足，如果德有所偏，无法补救，还会误了大事。企业如何找到“可靠”、“忠诚”、“有操守”、“有创意”的员工，除了靠传统的面谈方法外，借重以现代心理学、管理科学为基础的人才测评方法来“量身订制”人才，已成为众所推崇的人才选拔、考核及调整职位的新型参数。

人才测评不同于算命，它是集心理学、管理学、测量学、行为科学、系统论和计算机科学等为基础的一种科学性的对人的素质进行系统化、客观化、标准化的评价分析。它对人的知识水准、能力结构、个性特点、职业（兴趣）倾向、发展潜能等素质进行综合测评，为企业在招聘、选拔、培养接班人提供参考依据，同时也为个人的职业生涯发展提供有价值的参考。

简言之，人才测评是指采用一套科学的方法，用于确定特定人员工作适应性标准的客观判断程序。就企业而言，人才测评技术可全面地了解人的素质，从而做到因事择人，人与职务匹配，人与组织匹配，达到扬长避短的作用。

人才测评的目的与功用

人才测评的目的，在于企业招聘、选拔、晋升、考核和培养各类人才提供科学的依据。经过测评，企业就能获知一个人才在他拥有的学历、文凭等光环背后，是否真正能适合某个职位；个人也可由此加深对自己个性以及从业潜力的了解，找到职业人生定位。

专业性人才测评在企业中具有多种的用途，主要应用在以下几个方面：

（1）企业组织诊断

对企业组织目前的管理问题，透过人才测评找出原因，并进行诊断和分析，例如企业人力资源整体状况评价、企业具有发展潜力的潜在人才的识别、企业人力资源改善及发展建议、企业文化的适应，绩效问题等。

（2）人事甄选

当企业需要从外部招聘人才时，根据职位需求，可以通过人才测评来掌握应聘者的素质，使出类拔萃者从众多求职者中脱颖而出，然后择优录用。

（3）拔擢晋升

当代管理大师彼得?杜拉克(Peter Drucker)说：“没有什么决策比人事决策更难做出，后果会持续作用这么久。但是总体而言，经理们所做的提升和人员调配决策并不理想，一般说来，平均成功率不超过三分之一：在多数情况下，三分之一的决策是正确的、三分之一有一定效果、三分之一彻底失败。每个工作职位对其任职者都有一定的基本要求，当求职者现有的素质符合职位要求时，人才的能力就能得到充分的发挥，创造出高水平的绩效，否则，就可能导致低效能。”因此，人才测评可以做为这种人员调整（升迁、调职）的重要参考依据。例如在为保全企业的从业人员进行测评时，就要侧重人的心理健康因素，尽量避免因为心理因素问题导致职业犯罪倾向（监守自盗）的情况出现。

（4）培训、开发与职涯规划

通过人才测评，根据企业发展方向找到员工工作知识、工作技能的优缺点，以确定培训的内容，测评结果可做为人才开发的依据，因为人的素质具有可塑性和潜在性，所以通过人才测评分析员工的潜力后，根据企业特点寻找其最适合的发展目标加以培育成材。

（5）绩效评核

在人力资源考核的内容中，除了工作的成果产出外，还要考核的是员工在工作中的行为、态度、职能的运用等项。这些评估的内容，无法用传统的方法进行评量，但是通过人才测评，则可以全面了解员工的动机、需求、兴趣，为组织制订出一套“合身”的激励措施，从而可以有效地提高个人以及团队的工作绩效。

人才测评方法大观

人才测评主要的工作，是通过各种方法对被试者加以了解，从而为企业组织的人力资源管理决策提供参考和依据。经过长期的发展和适应不同情况的需要，形成了多种人才测评方法。下面就当前常用的几种测评方法作一介绍。

一、个人履历

在人才测评中有一句名言：“个人过去的行为表现，是预测其未来成功的最佳指针。”对个人过去经历的剖析，是十分有价值的测评手段。个人履历资料分析，是根据履历中记载的事实，了解一个人的成长历程和工作业绩，从而对其人格背景有一定的了解。使用个人履历资料，既可以用于初审个人简历，迅速排除明显不合格的人员，也可以根据与工作要求相关性的高低，事先确定履历中各项内容的权重，把申请人各项得分相加的总分，做为“取才”的参考依据。

这种方法用于人才测评的优点是较为客观，而且低成本，但也存在着一些“人工装饰”的问题，例如应征者填写履历时，总是“避重就轻”，“掩盖”对自己“不利”的事实真相。

二、纸笔测验

纸笔测验主要用于测量人的基本知识、专业知识、管理知识、推理能力以及综合分析能力、文字表达能力等素质。它是一种最古老、而又最基本的人才测评方法，至今仍是企业经常采用的选拔人才的重要方法之一。纸笔测验在测定知识面和思维分析能力方面效度较高，成本也低，可以大规模地进行施测，而且成绩评定比较客观，往往做为人员选拔录用程序中的初步筛选工具。

三、心理测验

心理测验、面试与评价中心是人才测评的三种主要方法，其中心理测验最常用也最为方便，例如：性格与兴趣通常运用心理测试的专门技术来测试。心理测验是通过观察人的具有代表性的行为，对于贯穿在人的行为活动中的心理特征，依据确定的原则进行推论和数量化分析的一种科学手段。心理测验是对胜任职务所需要的个性特点能够最好地描述并测量的工具，被广泛用于人才测评工作中。

四、面试

面试（谈）是企业应用最普遍，也是必不可少的的一种测试手段。面试是通过测试者与被试者双方面对面的观察、交谈，收集有关信息，从而了解被试者的素质状况、能力特征以及工作动机的一种人才测评的方法。面试按其形式一般分为结构化面试和非结构化面试二种。

五、情景仿真

情景仿真（工作仿真）是通过设置一种逼真的管理系统或工作场景，让被试者参与其中，按测试者提出的要求，完成一个或一系列任务。在这个过程中，测试者根据被试者的表现或通过仿真提交的报告为其打分数，以此来预测被试者在拟聘职位上的实际工作能力和水平。情景仿真测验主要适用于管理人员和某些专业人员。

六、评价中心

评价中心是通过仿真的情景，考察受试者的实际操作能力的测试方法。例如公文篮测试，可以了解管理者处理文件和日常事务的技能；无领导小组讨论法，可以了解管理者的组织和领导能力。

评价中心技术萌芽于第二次世界战争期间，是德国军事心理学家在挑选军官时所使用的测评方法；美国军事服务部也用这种方法来挑选间谍人员。在评价过程中，每个应试者都必须虚构一个故事，用于掩饰自己的真实身份，以此测验每个受测者的撒谎能力。为此，评价中心在此过程中设计巧妙的陷阱，来诱使被受测者是不是会“穿帮”而“功亏一篑”。

评价中心是一种综合性的人才测评技术，它具有较高的信度（测验结果的一致性、稳定性及可靠性）和效度（测验结果能够测量到我们所想要测量特质的程度），得出的结论可信度较高，但与其它测评方法比较，评价中心需投入很大的人力、物力，且时间较长，操作难度大，对测试者的要求也高。评价中心使用的方法，有笔试，投射测验、管理游戏、公文篮测验、角色扮演、小组讨论、即席演说、案例分析、事实判断、面谈等等。评价中心对提拔高阶的经营管理人才的遴选，是最有效的测评方法。

尺有所短，寸有所长

人才测评包括测量和评价两个部分，测量注重定量分析（量化），而评价注重定性综合（质化）。人才测评可以全面反映一个人的素质，可以为人力资源的决策、管理、培训提供辅助手段，但“尺有所短，寸有所长”，从组织和人力资源管理者角度而言，要正确应用人才测评的结果，一方面要根据测评结果开展人力资源的管理工作，另一方面也不能局限于测评结果，而应该要全面的、客观的看待个人的优缺点。在尊重测评结果的同时，结合其它观察的方法，例如档案分析、绩效评估、人事资料背景的调查等，对受测者做出多角度的综合评价和鉴定。至于受测者对于人才测评的结果，也要有正确的态度，要用一种平常心来对待测评结果。具体来说，测评结果对自己有利，或显示出自己在某方面的优势，要坦然处之，努力保持和发扬；测评结果对自己不利，或揭示了自己在某方面的不足，也要能够勇敢面对，并努力加以训练和改正，不可“自暴自弃”，自我放逐。

人才测评不是万灵丹

孟子曾说过：“尽信书不如无书”。人才测评不是万灵丹，不能指望仅仅根据一种测评结果就能做出科学的、精确的人力资源管理决策。人才测评这项工具，只能说它大大提高对人才评价的准确性，但不能使其达到百分之百的正确性，因此，在使用人才测评结果时，必须参考、搜集相关信息做为左证，才能做出最后决定并发挥其功效。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找