# 人才测评工具的作用五篇范文

来源：网络 作者：浅语风铃 更新时间：2024-06-28

*第一篇：人才测评工具的作用总结了一下提供分享一、鉴定功能 鉴定功能是人才测评的最直接的功能，鉴定是指对人的心理素质、能力素质、道德品质和工作绩效等作出鉴别和评定。由于人才测评综合采用了多种科学方法和技术，它能依据人才测评的目的和要求对被测...*

**第一篇：人才测评工具的作用**

总结了一下提供分享

一、鉴定功能 鉴定功能是人才测评的最直接的功能，鉴定是指对人的心理素质、能力素质、道德品质和工作绩效等作出鉴别和评定。由于人才测评综合采用了多种科学方法和技术，它能依据人才测评的目的和要求对被测试者进行更为客观和准确的鉴定，并将鉴定的结构以定量或定性的方式表示出来。人才测评的鉴定功能的实现有赖于人才测评工具的科学性和人才测评实施过程的规范性以及鉴定标准的适当性，这三者是实现人才测评的鉴定功能的必要条件。

二、预测功能 人才测评主要是为受测者在实际工作岗位和业绩上所能达到的程度的预测提供丰富而客观准确的有关个体（或群体）当前发展水平的信息。心理学是人才测评的重要理论基础，而有关人的发展规律是心理学研究的重要领域，在进行人才测评的工具——量表设计时就已经考虑到人的发展规律了，更为重要的是用于人才测评的量表在编制过程中，非常注重对其效度的研究，即探索人才测评的结果与某一段时间后的工作行为（或实绩）之间的关系。在中国目前的人才测评中，因内容全面、系统，方法科学，提供的有关测评对象当前发展水平的信息丰富、客观，故其预测的准确性在现实上是有很大的可行性的。

三、诊断功能 当个人或组织发展到一定阶段后，就会出现发展缓慢或停滞不前，甚至出现退后的现象。这时候，人才测评的诊断功能就是指采用一定的人才测评技术和方法对被测评者相应要素进行客观评价。使组织和个人能够进行反省和自我检查，找出存在的问题、缺陷和不足，以便采取针对性的措施加以改善，如优化组织结构、改善思维方式、更新知识和观念等等，使组织和个人清除前进中的障碍，实现可持续发展。

四、导向功能 所有人才测评都是有目的的，无论是从主测者还是受测者，都不是为测评而测评，而是要根据测评结果作出决策，如是否录用、是否晋升、是否给予奖励等等。也即人才测评的结果总是与人们的某种利益或个人的成长发展相关，因此，好的人才测评的结果总是人们所希望的，为了获得优良的结果，被测评者往往要针对测评的内容、标准，进行各种学习、训练，吸收了新的知识，提高了能力和技能，增强了自身的素质和修养。人才测评的导向功能体现在测评的内容和评价标准反映了社会对人才的需求标准，如果被测评者均以测评的内容和标准为导航，自觉地用他们所认可的测评要素以及其标准来调整自己的行为，强化自己的基础和实际技能，则社会人才寻求和供给的差距就会大大缩小。正是从这个意义上看，人才测评具有导向功能。

五、激励功能 激励功能是指人才测评能够激励人们进取向上的愿望与动机，使人们自觉自愿地努力学习和工作，从而不断地提高每一个人的素质和工作能力。每个人都有自尊和进取的需要，希望自己在人才测评中取得好成绩、好结果。这就迫使人们发奋努力、不断进取。从行为修正激励理论观点看，获得肯定性评价的行为将会趋于高频率出现，而获得否定性评价的行为将会趋于低频率出现。因此，人才测评是促使个体素质的培养与修养行为向着社会所要的方向发展的强化手段

恒邦咨询网站欢迎您的访问 百度恒邦英达即可进入

**第二篇：人才测评工具**

人才测评是现代人力资源管理的一项专门技术，它随着对人力资源的要求提高和科技的进步而迅速发展，它是借助于心理学、心理测量学、管理学、行为科学和计算机技术等学科为基础的一种综合选才的方法体系。它能对人的知识水平、智力、特殊能力、个性特征、职业倾向和发展潜力等方面的素质进行综合测评，为现代企业进行人才选拔和安置、个人选择职业提供重要参考。在现代西方发达国家，人才测评技术已被广泛应用于个人发展和企业挑选各级工作人员，成为人力资源部门的重要选拔工具和技术手段。

所谓测评，就是要借助一定的工具，比照一定的标准给出评价。因此人才测评工具的选择和运用对于人才测评的成功实施具有重要意义。随着人力资源管理研究的深入和信息技术的发展，人才测评工具也有了很大的发展。

目前，社会上提供的人才测评工具五花八门，包括通用人才选拔系统、卡特尔16种人格因素测验、艾森克个性测验、瑞文推理测验、KENNO投射测验、TKI冲突模型测验、管理能力测验、职业倾向测验、成功商数测量等，不一而足。

人才测评工具基本上都是基于一些经典的心理学理论而发展起来的，人才测评工具起源于西方，在被引入中国的过程中也因为中国的实际情况进行了相应的常模修正，但本质上还是基于基本的心理学、心理测量学和行为科学。以下以几个比较经典的基本测评工具为例说明：“通用人才选拔测评”是根据美国心理学家高夫所编制的“加利弗尼亚心理测验表”(简称CPI)修订而成的测量工具。在国外，它被认为是一项能较为准确测试出人员发展潜力的测验；卡特尔16种人格因素测验是评估16岁以上个体人格特征的最普遍使用的工具，它适用于教育辅导、企业管理和临床诊疗等需要，以针对个性特征和能力水平对人格特征进行分析；并且可以提供对心理健康水平、自我整合水平的测量；KENNO测验属投射性操作测验，具有极好的测试隐蔽性，能够较为真实的反映被测人员的心理情况。主要通过被试对题目内容的分析和理解，按照自己的行为风格和意愿进行操作。用来考察被试的动机、行为风格、反应方式等方面；标准瑞文推理测验则是广泛使用的非文字性能力测验。通过非言语抽象图形的推理任务，测查个体的心智能力和发展水平、观察能力和清晰的形象思维推理能力。可以用于个别和团体测试。现在国际国内通用的大部分人才测评工具基本都是在这些基础上发展起来的，通过单一或者组合运用来获得需要的测量结果。

这些测验主要测量三个方面的内容：一是个人能力，包括知识面、智力、管理能力、专业技能等；二是个人的个性品质，如情绪的稳定性、决策的果断性、独立性、活泼性、责任心等；三是个人的职业兴趣与职业适应性，即个人适合于做何种工作。

另外，从用途上分，可以分为单一测量某种特性的或者综合性的测评工具；也可以分为供自我发展测评用的或者供企业选拔人才时使用的工具；从媒介分，还可以分为通过纸笔和面谈方式进行的或者是通过电脑软件进行的等等。

一般来讲，人才测评工具由测量手段本身，模版数据库和测试目的构成，依照不同的测试目的，使用相应的测试手段得出结果，并与相应的模版数据库比较来进行判断。

在运用中，人才测评工具也和其他的测量工具一样，特别需要注意效度和信度的关系，其中，信度指的是测量的可靠性或一致性，即必须具有可靠性，可靠性是指一个人在一段时

间前后进行的两次测验结果之间的差异必须在一定的范围之内，超过一定限度测验的可靠性就很差，效度指的是测量的有效性或正确性，测验的有效性是指测验测量到了它所想要测量的东西，如果测验结果不是所想要测的东西那么测验是无效的。另外在选择测评工具时还必须注意测量的可操作性和经济性，一方面是测量的复杂程度不能过高，时间不能太长，必须具有可操作性，另外一方面也必须具有经济性，因为之所以要利用人才测评工具来进行测评就是为了避免“试用”不合适的人员带来的损失。

在人才测评工具的实际运用中，往往需要结合具体情况进行分析。对于一些常模性的工具或软件，在运用时必须进行适当的调整和修正。

人才测评工作特别强调测验的标准化即测验的条件、内容、指导语、程序等均是一致的，保证不同的测验对象在相同的机会均等的条件下接受测验，基本保证测验的公平；人才测评工作要求评价的客观性，即对测验结果的评分应不受评价者主观意志的影响，不带任何偏见从事评价工作；对测评结果的解释必须参照常模来评估，常模是按照标准的程序在与被测者情况相似的人群中抽样进行测验的基础上获得的，没有常模做参照，个人的测验分数就失去意义；

另外，在使用人才测评工具时常见的有两种情况，一种是标准化的，如同使用标准版软件一样，特点是简单、标准、价格便宜，但是相对信度较低；另外一种则是使用个性化定制的测评服务，特点是复杂、需要专门人士或机构指导，价格较贵，但信度很高，在企业选择高管人员或关键人员时往往采用这种方式，需要借助专门机构提供全方位的测评服务，如北大纵横管理咨询公司等管理咨询就提供专门的人才测评服务，往往以项目的形式出现，需要根据企业的具体要求、企业文化等设计出不同的组合型测试工具，进行专门的测试和分析，得出比较准确的结论，并且能够根据被试的测量结果，提供个性化的个人发展指导。

**第三篇：人才测评工具的选择攻略**

人才测评工具的选择攻略

人才测评工具的方法包含在概念自身中，即人才测量和人才评价。人才测评工具的主要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。帮您选择合适的人选，系统地降低错误雇佣为用人单位带来的风险。

一、看测评的理论背景

一套成熟悉的心理测量工具需要经过几十年的发展，并有大量的学术专著及文章，一般都具有雄厚的心理学背景。而国内的测评工具无非是从国外取来，重新进行了编译或本土化，所以只要详细的了解测评的理论背景，就对测评有个大概的把握了。

了解理论背景，可以求教于一些专业的人士，或在互联网上进行查找，从大量的文章上非常容易区别测评理论背景的好坏及实际应用情况。

二、看的专业背景

心理测量是一个专业性非常强的专业，需要专业的心理学人员才能操作，所以在选择工具时可以比较一下的背景，例如：专家的背景、的背景等等。从这个方面可以大概地了解的实力。

现在许多缺少专业心理测量人员，自己根本不具备开发心理测量工具的能力，所谓的心理测量都是东拼西凑出来的，所以了解背景显得尤为重要。

三、看测评提供的报告样本

一份成熟的心理测量工具，应该有雄厚理论基础和应用案例，并在此

N3DNK 黔南人才网黔南招聘网 www.feisuxs 黔南人力资源网都匀人才网

基础上有完善的测评报告，其中不仅包括基本的测评数据，还包括大量通俗易懂的解释，及辅助你阅读报告的资料。

许多缺少专业的测评人员，其报告是属于粗制滥造一类的，无非是测评结果，加上简单的似懂非懂的解释。实际上，你将各家的测评报告样本取来对比一下，就马上可以知道是好是坏了！

四、看测评的应用范围

任何一种心理测量工具在开发时都有一定的目的性，例如：职业兴趣、职业锚是用来帮助人进行职业规划的，MBTI，卡特尔16PF是人格测量，还有智商测量、能力测量等等。

在选择时，应用考虑自己使用测评的目的，将考虑对方提供的测评应用范围能否与自己的目的相吻合。如果对方提供的测评是大而全的东西，即什么都可以做，那你直接将那份资料扔进垃圾箱即可以了。

五、看人才测评师的水平

一家专业的人才测评，应该具有专业的测评咨询师，通常是心理学或心理测量专业，能通过测评的结果对人进行分析。人才测评师的专业水平也反映出了的水平，更直接反映出了测评的专业性、权威性。所以只要与人才测评师聊一下，即可知道的实力。

如果我们本身对心理测量不熟，可以找几个心理测量的问题，例如：心理测量的常模是什么信度和效度是什么问他一下，马上可以从回答中分辨出其专业性。

六、看人才测评的常模

某学生成绩单上写着：物理，85分。我们仅从这个分数很难断定他学得如何，因为没有一个比较的标准。实际上心理测量在应用之前，需要施

测一定的人群，将得到的分数加以统计整理，得出一个具有代表性的分数分布――即心理测量的常模。如果一套测评没有常模，或者常模人群与自己的应用范围不符，建议不要选用。

在常模建立好后，有两个指标是考察测评可靠性和有效性的，即信度和效度。其中，信度指的是测量的可靠性或一致性，效度指的是测量的有效性或正确性。正常的测评其信度与效度应该在70以上。如果某个说其测评工具的信度与效度在95以上，则属于欺骗行为，因为人才测评不是准确测量，根本达不到如此高的信度与效度。

七、看自己的测评结果

自己做一下测评，向对方索要测评报告（应该是免费试测），然后对测评报告从以下几个方面进行仔细详细的浏览。首先，报告是否通俗易懂，而且解释内容完善、内容量大。其次，报告对自己的描述是贴切。最后，也是最关健的，报告对自己是否有帮助，有所启发。

除了自己浏览自己的报告外，你还可以根据你的测评报告要求人才测评师对你进行详细解释，这是一个考察对方专业性、及人才测评工具适用性一个好方法。从对方的解释中，你可以感觉到对方是否解释的丝丝入扣，自己是否获益非浅。

八、看售后服务

我们不得不承认，社会在迅速变化，人也在迅速变化，换句话说：测评的目标在不断变化。根据心理测量的要求，一个工具三到五年到就更新一次，实际上国外一些优秀的测评每年都更新他们的报告及测评的常模。

我们可以对比测评的服务，是否每年更新其软件的解释系统及常模，及其它一些服务，毕竟我们是上帝吗！需要注意的是：如果一个测评是五年前开发的，而且没有更新其常模系统，则不建议选用。

**第四篇：人才测评工具的使用方法正解1**

人才测评工具的使用方法正解

人才测评虽然只是一个工具，但是，用好了，能帮助企业提升选拔人才的效率和准确性，用不好，却会给企业和HR部门带来不少烦恼。那如何才能用好这个工具，发挥人才测评的最大功力呢?下面就给大家作个介绍：

关注测验的品质

看看所选择的测验的信度、效度是否达到要求。

关注测验的常模

目前市场上的人才测评工具都采用标准分，也就是将受测者的作答情况与常模进行对比，依据其原始得分在常模群体中所处的位置转换得到其标准分数。从这个过程中可以看出，进行对照的常模对标准分数的高低有决定性影响。因此，选择测验时必须考察常模是否足够能代表受测群体，是否是近两年最新的数据。举个例子，北森所有常模数据均为2024年数据，并且细分了校招、社招和内部员工三类常模，最大程度保证了对照群体的准确性、代表性和时效性。

选对测评内容

胜任力考察的是基于特定职类的胜任情况，因此在使用过程中必须选择最符合测量岗位的测评内容。北森人才测评系统不仅提供了跨行业校园招聘六大职类模板，还开发了汽车重工、金融、IT互联网、房地产和生物制药五大行业共计31个职类模板，并且将不断丰富模板种类，使人才测评更加有针对性和准确。

**第五篇：企业文化测评工具**

企业文化测评工具

企业文化测评是为建设企业文化，总的来说企业文化测评包括企业文化诊断以及应用两大功能。企业文化测评需求包括组织氛围、员工满意度、企业文化现状、员工价值观取向不同维度。

丹尼森的组织文化模型

衡量组织文化最有效、最实用的模型之一是由瑞士洛桑国际管理学院

（IMD）的著名教授丹尼尔.丹尼森（Daniel Denison）创建的“丹尼森组织文化模型。丹尼森的组织文化模型是在对大量的公司研究后，总结出组织文化的四个特征：适应性、使命、参与性和一致性。

参与性（involvement）：涉及员工的工作能力、主人翁精神（ownership）和责任感的培养。公司在这一文化特征上的得分，反映了公司对培养员工、与员工进行沟通，以及使员工参与并承担工作的重视程度。

一致性（consistency）：用以衡量公司是否拥有一个强大且富有凝聚力的内部文化。

适应性（adaptability）：主要是指公司对外部环境（包括客户和市场）中的各种信号迅速做出反应的能力。使命（mission）：用于判断公司是一味注重眼前利益，还是着眼于制定系统的战略行动计划。

上述四个特征中，每个又各有三个维度，12个维度分别相应地对市场份额和销售额的增长、产品和服务的创新、资产收益率、投资回报率和销售回报率等业绩指标产生着重要的影响。

组织气氛测评

组织气氛测评通过问卷来使人们了解组织气氛或工作环境以及组织气氛是如何产生又是怎样对人们的工作产生影响。

1、组织气氛的涵义、测量与对企业的意义：组织气氛不是员工满意度，也不是盖洛普公司著名的Q12测量方法。它们之间的异同在哪里？组织气氛决定企业70%的绩效，组织气氛测量的方法与时间以及与企业人力资源管理的关系。

2、组织气氛的维度：包括进取性、责任性、明确性、灵活性、奖励性、凝聚性等六个维度。

3、组织气氛建设的方法：

1）进取性：建立进取的文化，追求卓越的精神与导向

2）责任性：建立自主性的工作流程，鼓励承担责任，适度的风险容忍机制

3）明确性：建立企业愿景、方向与目标，明确组织对岗位的目标与期望

4）灵活性：建立官僚最小化的流程，鼓励创新

5）奖励性：建立绩效导向，加强认可与表扬，赏罚分明，令行禁止

6）凝聚性：通过团队活动、工作环境、人际互助关系等树立合作与奉献精神，通过营造外部竞争与庆贺胜利等方式营造团队自豪感。

4、组织气氛的测度与诊断辅导：包括问卷测度与分析、诊断与建议、跟踪改进

员工满意度测评

员工满意度调查（Employees Satisfaction Survey）是一种科学的管理工具，它通常以调查问卷等形式，收集员工对企业各个方面的满意程度，员工满意度调查主要功能有：

通过“员工满意度调查”这个行为，企业向员工表示对其的重视；搭建一个新的沟通平台，为更多真实的信息铺设一个反馈的渠道；系统的、有重点的了解员工对企业各个方面的满意程度和意见；明确企业最需要解决的相关问题即管理的重点；

检测企业重要的管理举措在员工之间的反映。

企业文化现状评估测评

1997年，Pierre DuBois & Associates Inc.出版了一套企业文化测量和优化量表（Organizational Culture Measurement and Optimization）其中包括用于组织分析的模型和用于企业文化研究的步骤。其模型包括七个方面：

（1）社会——经济环境(包括社会文化环境和市场竞争等；

（2）管理哲学（包括使命、价值观、原则等）

（3）对工作情景的组织（包括企业组织结构、决策过程等）

（4）对工作情景的知觉（包括对工作的知觉和对管理的知觉）

（5）反应：组织行为（包括工作满意度、工作压力.工作动机和归属感等）

（6）企业经营业绩（质和量两方面）

（7）个人和组织变量（包括年龄、职位、个人价值观等）

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