

第六章 第一节 人员素质测评概述

求学圆梦教育

一、人员素质测评的含义

了解即可

考情分析：
可能会考单选题

考点2：素质模型

素质模型，也称胜任素质模型，或胜任力模型，是个体所应具备的对个人绩效和企业成功产生关键影响的**各种素质要素的组合**。

能和**参照效标**有**因果关系**的**个体**的**深层次特征**。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第六章 第一节 人员素质测评概述

求学圆梦教育

一、人员素质测评的含义

刷题掌握

考情分析：
单选题：3次【1404/1804/1910】

考点3：素质的冰山模型



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

本页面内容来源于网络

第六章 第一节 人员素质测评概述

求学圆梦教育

一、人员素质测评的含义

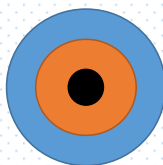
刷题掌握

考情分析：
单选题：3次【1504/1710/2008】
案例题：1次【1704】

考点4：素质的洋葱模型

博亚特兹 →

记忆口诀：大伯爱吃洋葱



动机和个性
自我认知与社会角色、价值观和态度
知识和技能

洋葱模型把胜任素质由内到外概括为层层包裹的结构；
越向外层，越易于培养和评价；
越向内层，越难以评价和习得。

层次关系

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第六章 第一节 人员素质测评概述

求学圆梦教育

一、人员素质测评的含义

了解即可

考情分析：
可能会考单选题

考点5：人员素质测评的含义

人员素质测评，是指测评者采用科学的测量方法和手段对被测评者的**身体素质和心理素质**进行**测量和评价**的过程。

测→量化方式测验、评→定性化方式评价。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

求学圆梦教育

【例1·单选】素质模型是指能和参照效标有因果关系的个体的（ ）。

- A. 深层次特征
B. 心理特征
C. 价值观特征
D. 能力倾向特征

A

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

求学圆梦教育

【1804·单选】提出素质冰山模型的学者是（ ）。

- A. 施恩
B. 霍兰德
C. 博亚特兹
D. 麦克利兰

D

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1504·单选】“素质的洋葱模型”比“素质的冰山模型”更加突出的特征是（ ）。

- A. 层次性
B. 动机性
C. 技能性
D. 知识性

A

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第六章 第一节 人员素质测评概述

熟练背诵

二、人员素质测评的作用、原理、原则

考点1：作用

作用

- ①是科学的人力资源开发的基础
②为招聘选拔提供科学的评价技术与工具
③为人岗匹配提供基本依据
④为绩效考核和诊断提供解决方法

类型：

- 开发性测评
选拔性测评
配置性测评
考核性测评
诊断性测评

答题模板：
(1) 有利于xxxxx

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

考情分析：
简答题：1次【1310】
分析题：1次【2010】

第六章 第一节 人员素质测评概述

二、人员素质测评的作用、原理、原则

考点2：原理、原则

原理

- ①个体差异原理
②职位类别差异原理
③测量与评定原理
④定量方法与定性方法相结合的原理

原则

- ①客观性原则
②标准化原则
③信度和效度的原则（可靠、有效）
④可行性原则（一切从实际出发）
⑤可比性原则

熟练背诵

考情分析：
单选题：1次【2010】
简答题：1次【1510】
可能会考多选题

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例1·多选】人员素质测评的作用（ ）。

- A. 是科学的人力资源开发的基础
B. 为招聘选拔提供科学的评价技术与工具
C. 为人岗匹配提供基本依据
D. 为绩效考核和诊断提供解决方法
E. 为薪酬管理提供方案

ABCD

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例2·单选】采用一定的标准，依据一定的分类原则，对从业人员所从事的各种社会职业进行全面、系统地划分与归类指的是（ ）。

- A. 职位类别
B. 职位体系
C. 职能划分
D. 职位分析

A

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1610·单选】人员素质测评方案所需要的时间、人力、物力、财力要为用户的客观条件所允许，这一原则被称为（ ）。

- A. 客观性原则
B. 可行性原则
C. 可比性原则
D. 标准化原则

B

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第六章 第一节 人员素质测评概述



三、人员素质测评的类型、发展

考点1：类型

刷题掌握

考情分析：
单选题：3次【1510/1604/1704】

- (1) **配置性**测评——人力资源的合理配置，人岗匹配
(2) **选拔性**测评——选拔优秀人才，如内部竞聘
(3) **开发性**测评——开发员工的素质
(4) **考核性**测评——又称鉴定性测评，鉴定与验证某种素质是否具备
(5) **诊断性**测评——了解素质现状或问题

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

接着下一页

本页图片属于网络



第六章 第一节 人员素质测评概述



类型的特点

刷题掌握

考情分析：
单选题：4次【1410/1710/1804/2110】
简答题：2次【1410/2104】

素质测评类型	特点
① 配置性 测评	针对性、客观性、严格性
② 选拔性 测评	①强调测评的 区分和选拔 功能 ②测评标准刚性要强 ③测评指标的选择具有灵活性 ④测评结果多以分数或等级形式呈现
③ 开发性 测评	勘探性、配合性、促进性
④ 考核性 测评	①测评结果主要是提供 依据或证明 ②测评结果具有较高 信度和效度 ③侧重于现有的素质价值与功用 ④概括性
⑤ 诊断性 测评	①测评内容精细、全面 ②测评过程寻根究底 ③测评 结果不公开 ④测评具有较强的 系统性

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战



【1704·单选】小张被某公司录用后，公司为了实现人岗匹配，对他进行了素质测评。这种测评类型是（ ）。

- A. 诊断性测评
B. 考核性测评
C. 开发性测评
D. 配置性测评

D

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练



【例1·多选】选拔性测评的特点包括（ ）。

- A. 强调测评的区分和选拔功能
B. 测评标准具有刚性强
C. 测评指标的选择具有灵活性
D. 测评过程具有民主性
E. 测评结果多以分数或等级的形式呈现

ABCE

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战



【1410·单选】诊断性素质测评的特点是（ ）

- A. 测评结果公开
B. 测评结果不公开
C. 测评内容具有特定性
D. 测评内容具有表面特性

B

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第六章 第一节 人员素质测评概述



三、人员素质测评的类型、发展

刷题掌握

考情分析：
单选题：2次【1710/2110】

考点2：人力素质测评的发展

① 西方人员 素质测评	a. 西方人员素质测评发展是从 心理测验 起步的 b. 高尔顿 ，是应用等级评定表、问卷法及自由联想法的先驱 c. 卡特尔 编制了“卡特尔16种人格因素问卷”简称“16PF” d. 比奈 编制智力测量表：“比奈--西蒙量表”，智力测验创始人	高级 16卡 比智力
② 我国人员 素质测评	a. 萌芽 阶段：1980年至1988年，心理测验主要局限于教育领域 b. 初步应用 阶段：1989年至1992年，建立国家公务员考试制度 c. 繁荣发展 阶段：1993年至今，我国人员素质测评事业已到了一个繁荣发展阶段	

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1710·单选】西方国家的人员素质测评起步于（ ）。

- A. 笔试
- B. 面试
- C. 评价中心
- D. 心理测验

D

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例1·单选】应用等级评定表、问卷法以及自由联想法的先驱是（ ）。

- A. 马斯洛
- B. 卡特尔
- C. 比奈
- D. 高尔顿

D

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例2·单选】我国的人员测评目前处于（ ）。

- A. 复苏阶段
- B. 萌芽阶段
- C. 初步应用阶段
- D. 繁荣发展阶段

D

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第二节 人员素质测评方法

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

本页图片源于网络

第六章 第二节 人员素质测评方法

人员素质测评的方法



心理测验

面试

评价中心

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

具体内容接着下一页

第六章 第二节 人员素质测评方法

一、心理测验

考点1：心理测验特点

心理测验的特点：

- ①对行为的测量
- ②对一组行为样本的测量
- ③不一定是真实行为，而是概括了的模拟行为
- ④标准化的测验
- ⑤力求客观的测量

关键字记忆

考情分析：
 单选题：1次【1910】
 简答题：1次【1604】

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例1·多选】心理测验的特点有（ ）。

- A. 是对行为的测量
- B. 是对一组行为样本的测量
- C. 不一定是真实行为，而是概括了的模拟行为
- D. 是一种标准化的测验
- E. 是一种力求客观的测量

ABCDE

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第六章 第二节 人员素质测评方法

一、心理测验

考点2：心理测验的分类

刷题掌握

考情分析：

单选题：1次【1404】

(1) 认知测验 (认知行为)

(2) 人格测验 (社会行为)

人格，是个体所具有的与他人相区别的、稳定和独特的**思维方式和行为风格**。

人格测验，是对人的行为中起稳定调节作用的心理特质和行为倾向进行定量分析，以便进一步预测未来。可分为：**兴趣、态度、性格、品德**。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

接着下一页

第六章 第二节 人员素质测评方法

刷题掌握

(1) 认知测验 (认知行为)

- ①成就测验
- ②智力测验
- ③能力倾向测验

考情分析：

单选题：3次【1310/1510/1604】

多选题：3次【1610/1710/1804】

简答题：1次【2110】

【注意】我国**行政职业能力倾向测验**：数量关系、判断推理、常识判断、言语理解与表达以及资料分析。

(2) 人格测验 (社会行为)

- ①量表法：自陈（常用）、评定量表法、卡特尔16PF人格测验法（我国广泛）
- ②投射法（林赛）：联想法、构造法、完成法、选排法、表露法
- ③作业法（克雷佩林）

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1804·多选】人员素质测评中属于心理测验方法的有（ ）。

- A. 面试
- B. 成就测验
- C. 智力测验
- D. 文件筐测验
- E. 能力倾向测验

BCE

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1310·单选】对个体获得新知识和技能的潜在能力进行测评应采用的方法是（ ）。

- A. 智力测评
- B. 成就测评
- C. 人格测评
- D. 能力倾向测评

D

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1604·单选】在我国使用最广泛的人格测验法是（ ）。

- A. 爱德华爱好测验
- B. 卡特尔16PF人格测验法
- C. 利克特态度量表
- D. 雷斯特道德测验

B

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第六章 第二节 人员素质测评方法

求学圆梦教育

二、面试

考点1：面试的特点

关键字记忆

考情分析：
单选题：2次【1504/1704】
可能会考简答题

- (1) 对象的**单一性**
- (2) 内容的**灵活性**
- (3) 信息的**复合性**
- (4) 交流的**直接互动性**
- (5) 判断的**直觉性**



本页面内容仅供参考

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第六章 第二节 人员素质测评方法

求学圆梦教育

二、面试

考点2：面试的内容

了解即可

考情分析：
可能会考论述题

- (1) 仪表风度
- (2) 知识点广度与深度
- (3) 实践经验与专业特长
- (4) 工作态度与求职动机
- (5) 事业进取心
- (6) 反应能力与应变能力
- (7) 分析判断与综合概括能力
- (8) 兴趣爱好与活力
- (9) 自我控制能力与情绪稳定性
- (10) 口头表达和沟通能力



本页面内容仅供参考

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第六章 第二节 人员素质测评方法

求学圆梦教育

二、面试

考点3：面试的方法技巧

关键字记忆

考情分析：
可能会考论述题

(1) 如何“问”

- ①自然、亲切的导入
- ②提问通俗、简明
- ③问要先易后难、问准问实

(2) 如何“听”

- ①发挥目光、点头的作用
- ②把握与调节应聘者的情绪
- ③从言辞、声音等方面区别内在素质水平

(3) 如何“观”

- ①谨防以貌取人
- ②发挥感官的综合效应与直觉效应

(4) 如何“评”

- ①选择适当的标准形式
- ②分项测评与综合测评相结合
- ③横观纵察比较评判
- ④注意反应过程与结果的观察



本页面内容仅供参考

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

求学圆梦教育

【1704·单选】与其他人员素质测评的形成相比，面试的特点是（ ）。

D

- A. 成本最低
- B. 判断的客观性
- C. 交流的单向性
- D. 判断的直觉性

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

求学圆梦教育

【例1·单选】面试既能收集到语言形式的信息，又能收集到非语言的信息，这体现了面试的哪个特点？（ ）。

- A. 对象的单一性
- B. 内容的灵活性
- C. 信息的复合性
- D. 交流的直接互动性

C

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第六章 第二节 人员素质测评方法

求学圆梦教育

三、评价中心

考点1：评价中心的特点

熟练背诵

考情分析：
简答题：1次【1610】

- (1) 情境模拟性(最大、首要特点)
- (2) 综合性
- (3) 全面性
- (4) 整体互动性
- (5) 预测性

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第六章 第二节 人员素质测评方法

求学圆梦教育

三、评价中心

考点2：评价中心的优缺点

了解即可

考情分析：
可能会考单选题评价中心通常用来选拔**较高层次**的管理人员和技术人员。

- (1) **优点**：较高的信度和效度，结论质量较高。
- (2) **缺点**：投入大量人力、物力和财力，耗时长，操作难度大，对测试者要求很高。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

求学圆梦教育

【例1·多选】与其他测评方法比较，评价中心（ ）。

- A. 时间较短
- B. 需要投入很大的人力、物力和财力
- C. 时间较长
- D. 操作难度大
- E. 对测试者的要求很高

BCDE

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

求学圆梦教育

【例2·单选】作为人员测评工具之一的评价中心技术，其最大的特点是（ ）。

A

- A. 情境模拟性
- B. 综合性
- C. 全面性
- D. 预测性

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第六章 第二节 人员素质测评方法

求学圆梦教育

三、评价中心

考点3：评价中心的形式

(1) 文件筐测验

(2) 无领导小组讨论

(3) 管理游戏

(4) 模拟面谈

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

具体内容接着下一页

第六章 第二节 人员素质测评方法

求学圆梦教育

考点3：评价中心的形式

刷题掌握

(1) 文件筐测验

考情分析：
单选题：1次【1310】

含义：特定的职位或管理岗位上，让其在给定的时间内处理一组杂乱无章的文件。

具体形式：

- ①背景模拟 ②公文类别处理模拟 ③处理过程模拟



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第六章 第二节 人员素质测评方法

求学圆梦教育

考点3：评价中心的形式

刷题掌握

(2) 无领导小组讨论

考情分析：
可能会考多选题

含义：一个小组，在一定的时间内就给定的问题进行讨论。

一般步骤：

- ①接受问题，各自准备发言提纲
- ②成员轮流发言
- ③成员交叉讨论
- ④方案总结并汇报讨论结果

优点：

- ①为被测评者提供平等的机会，结论更加客观、准确
- ②真实诱发效应
- ③生动的人际互动
- ④独特的考察维度
- ⑤效率高，应用范围广



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

具体内容接着下一页

接着下一页

第六章 第二节 人员素质测评方法

 求学圆梦教育
Learning and Realizing Your Dream

(2) 无领导小组讨论

刷题掌握

考情分析：

单选题：2次【1504/1610】

多选题：1次【1310】

简答题：1次【1710】

试题形式：

- ①开放式问题 ②两难问题 ③多项选择问题
④操作性问题 ⑤资源争夺问题

评价标准：

- a.发言次数的多少
b.是否善于提出新的见解和方案、敢于发表不同意见、坚持自己的正确意见
c.是否善于消除紧张气氛、说服别人、调节争议问题
d.创造一个使不愿开口的人也想发言的气氛，把众人的意见引向一致
e.能否倾听他人的意见，是否尊重他人，是否侵犯他人的发言权等



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

本页面内容来源于网络

第六章 第二节 人员素质测评方法

 求学圆梦教育
Learning and Realizing Your Dream

考点3：评价中心的形式

刷题掌握

考情分析：

单选题：2次【1604】

(3) 管理游戏

含义：以完成某项或某些实际工作任务为基础的标准化模拟活动，通过活动观察和测评被试者实际的管理能力。

- ①**优点**：具有趣味性，具有社会认知关系的功能。
②**缺点**：忽略管理原理的学习，压抑被测试者的开创性，操作不便观察，花费时间长。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

本页面内容来源于网络

第六章 第二节 人员素质测评方法

 求学圆梦教育
Learning and Realizing Your Dream

考点3：评价中心的形式

了解即可

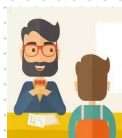
考情分析：

可能会考单选题

(4) 模拟面谈

含义：角色扮演的一种形式，由主试者的助手扮演某一角色，与被测评者谈话。

- ①**优点**：费时较少。
②**缺点**：增加人员需要，扮演者与不同的被测试者交谈可能有不同的表现。



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

本页面内容来源于网络

真题实战

 求学圆梦教育
Learning and Realizing Your Dream

【1604·单选】以完成某项或某些实际工作任务为基础，通过活动观察被试者实际管理能力的测评方式是（ ）。

- A. 管理游戏
B. 小组讨论
C. 文件筐测试
D. 能力倾向测验

A

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

 求学圆梦教育
Learning and Realizing Your Dream

【例1·多选】无领导小组讨论的一般步骤包括（ ）。

- A. 接受问题，各自准备发言提纲
B. 成员轮流发言
C. 成员交叉讨论
D. 方案总结并汇报讨论结果
E. 结果实施

ABCD

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

 求学圆梦教育
Learning and Realizing Your Dream

【1510·单选】在无领导小组讨论中，被试者围绕“你认为什么样的员工是一名优秀的员工？”的问题进行讨论。这类问题属于（ ）。

- A. 多项选择问题
B. 两难问题
C. 操作性问题
D. 开放式问题

D

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例2·多选】评价中心测评的主要形式有（ ）。

- A. 文件筐测验
- B. 无领导小组讨论
- C. 领导组织的辩论
- D. 管理游戏
- E. 模拟面谈

ABDE

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第三节 人员素质测评实施

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

本页面内容仅供参考。

第六章 第三节 人员素质测评实施

一、素质测评的实施程序

考点1：素质测评的实施程序

熟练背诵

考情分析：
简答题：1次 [1404]
分析题：1次 [1504]



记忆口诀：
备、施、果、馈

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第六章 第三节 人员素质测评实施

一、素质测评的实施程序

考点1：素质测评的实施程序

关键字记忆

考情分析：
简答题：1次 [1404]
分析题：1次 [1504]

(1) 准备阶段	①构建测评指标体系★ ②确定测评的工具和方法 ③培训测评人员
(2) 实施阶段	①选择合适的测评时间和测评环境 ②获取测评数据
(3) 评定结果阶段	①分析测评结果 ②做出决策或建议
(4) 跟踪检验和反馈阶段	

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第六章 第三节 人员素质测评实施

一、素质测评的实施程序

考点2：准备阶段

关键字记忆

考情分析：
简答题：2次 [1910/2008]

(1) 构建测评指标体系：

- ①构建胜任素质模型
- ②基于胜任素质模型筛选测评指标
- ③确定测评指标权重
- ④确定测评标度

(2) 确定测评的工具和方法：

考虑工具和方法的效度、公平程度、实用性、成本四个指标。

(3) 培训测评人员：使用统一的指示语。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例1·多选】以下属于人员素质测评准备阶段的是（ ）。

- A. 构建测评指标体系
- B. 确定测评的工具和方法
- C. 培训测评人员
- D. 选择合适的测评时间和测评环境
- E. 获取测评数据

ABC

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例2·单选】某一背景下设计的测评工具适用于其他情况的程度，这是考虑到测评工具的（ ）。

- A. 效度
- B. 公平程度
- C. 实用性
- D. 成本

C

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第六章考点小结

- 1、素质的冰山模型、洋葱模型
- 2、素质测评的作用、原理和原则
- 3、素质测评类型：
配置性、选拔性、开发性、考核性、诊断性--各自的特点
- 4、心理测验的特点、分类
- 5、面试的特点
- 6、评价中心的特点
文件筐测验、无领导小组讨论、管理游戏、模拟面谈
- 7、人员素质测评的实施程序

温馨提示：
选择题去题库刷题掌握

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

自考人的信仰：逢考必过

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com