

人员素质测评第一章

素质概述

广义:在先天基础之上通过后天环境<sub>和教育训练</sub>具备的内在的相对稳定的,长期发挥作用的品质结构,包括(德智体美劳)

狭义:先天具有的解刨的神经、感觉、运动(神 感 动,其中脑的特性最重要)

**特征:基础作用性,可塑性,稳定性(一个人经常性,稳定性的特点),内在性,表出性(行为方式、行为结果、工作绩效是素质表现的主要媒介),差异性,可分解性,相对性(像素一稳,内表积分)**

结构:心理素质(智力素质,非智力素质)、自然素质、社会素质

是指为了完成某一项工作,达成某一项目标所具备的一系列不同素质要素的组合,包含:麦冰3(最广泛),素质洋葱模型(博洋葱)、素质无结构模型

**包含:动机与技能(最核心)、自我形象、态度价值观、知识技能**

● 人员素质概述

人员素质测评概念:运用科学方法,针对测评者德智体美劳等多种素质的测量和评价的综合性方法体系

**目的:科学用人,人及其才**

人员素质测评的类型

**选拔性测评(最常用)**

根据职位需要以选拔人员为目的的一种素质测评方式,淘汰不合格者,仍有很多可供选择合格 人选时采用的测评方式

**原则:公差比公准(差异性,准确性,公平性,公正性、可比性)**

特点:强调区分功能、标准刚性最强、客观性、选择性、表现为分数或等级

**配置性测评**

以人力资源的合理配置为目的,要求人与事相互匹配,做到人尽其才,才尽其用

**特点:配针管严格匹配**

**鉴定性测评**

根据科学的方法通过一定的方式收集被测评者主要活动区域的信息,做出价值判断的过程

特点:针对被测评者的素质结构和水平,具有概括性特点,结果具有信度和效度

**诊断性测评**

是以了解测评素质的现状或诊断组织问题为目的的素质测评

特点:内容精细广泛,过程寻根问底,结果不公开,有系统性

**开发性测评**

是以开发人员潜能为目的,强调测评来勘探个人优势和劣势

特点:勘探性、配合性、促进性

**特点:心抽对接**

**作用:科学管理基础、配置科学化的保证、人力资源提供依据,激励作用,指示器**

人员素质测评运用范围

人力资源诊断、员工培训开发、薪酬设计、绩效考核、职位晋升、招聘甄选

**招募甄选:1.人职匹配 2.科学性 3.节约成本**