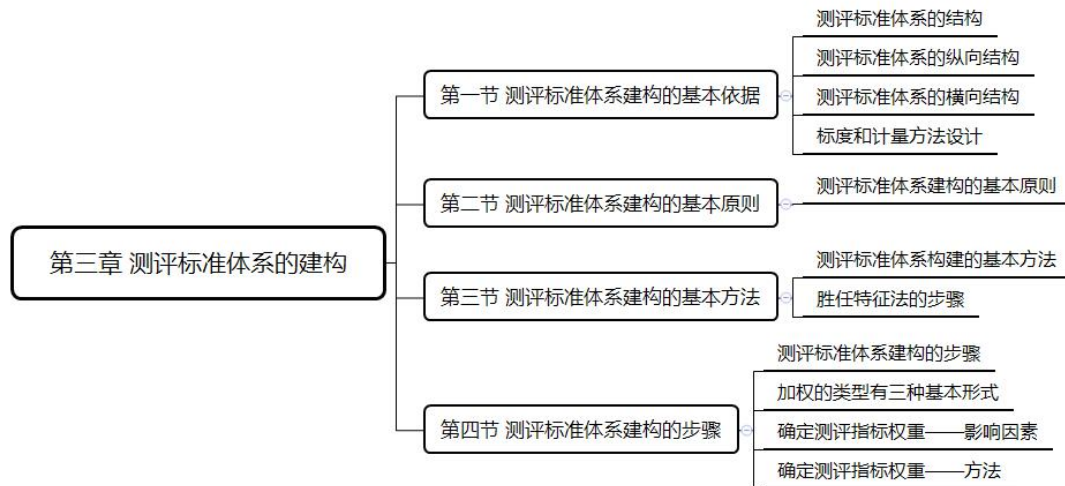


《现代人员测评》官方笔记-精讲 3

第三章 测评标准体系的建构

一、思维导图



二、知识点

第一节 测评标准体系建构的基本依据

【知识点 1】测评标准体系的结构

测评标准体系的结构分为横向结构和纵向结构。

【知识点 2】测评标准体系的纵向结构

将测评标准体系纵向分解，分别包括：

- (1) 测评目的
- (2) 测评内容
- (3) 测评目标
- (4) 测评项目
- (5) 测评指标

在测评标准设计中，要注意标度和计量方法设计。

【知识点 3】测评标准体系的横向结构

- (1) 品德素质：政治品质、思想品质、道德品质

品德指个体身上那些与社会有关的稳定的行为倾向总和，是一个人在社会情境中所表现的独特的动作、思维和情感方式的一套社会行为习惯。

- (2) 智能素质：智力、知识、技能、才能
- (3) 身体素质：体质、体力、精力
- (4) 心理健康
- (5) 文化素质
- (6) 创新意识
- (7) 其他个性素质

【知识点 4】标度和计量方法设计

素质测评体系包括标准、标度、标记。

第二节 测评标准体系建构的基本原则

【知识点 1】测评标准体系建构的基本原则

- (1) 针对性原则：目的、对象、情境
- (2) 完备性原则：全面反映岗位所需的素质特征
- (3) 简练性原则：设计应尽量简单，只要能达到既定目的并获得所需要的功能信息就行。
- (4) 明确性原则：指标定义明确，没有歧义
- (5) 独立性原则：同一层级上的相互独立
- (6) 可操作性原则：可以辨别、比较和测评
- (7) 合理量化原则：尽可能量化，采用客观性数据

第三节 测评标准体系建构的基本方法

【知识点 1】测评标准体系构建的基本方法

(1) 工作分析法

- ①文献查阅法：1939 年，美国出版了第一本《职业名称录》。美国劳工部每两年出版一次《职业一览手册》。
- ②主管人员分析法：由主管人员通过日常的管理权力来记录所管理人员的工作活动、任务、职责。
- ③观察法：由有经验的人通过直接观察的方法，记录被观察者某一时期的工作内容、原因和方法而不干扰其工作。

④关键事例法：通过对实际工作中特别有效或无效的工作者行为的简短描述来调查与分析工作的一种方式。

⑤工作日志法：由工作者按标准格式及时详细记录自己在工作中的行为与感受。高水平与复杂的工作特别有效，如生产统计员。

⑥问卷法

⑦访谈法：适用于那些分析者不可能实际去做或直接观察困难的工作，如飞行员、建筑师等。

（2）调查访谈法

①专题访谈法

②问卷调查法

③胜任特征法

（3）培训目标分析法

四个测评要素：

①准确理解顾客需求；

②灵活应变，使顾客完全满意；

③主动提供额外的配套服务；

④有针对性地向顾客提供有效的建议和忠告。

（4）其他分析方法

①理论推导法；

②典型分析法；

③历史概括法；

④文献查阅法；

⑤覆盖筛选法。

【知识点 2】胜任特征法的步骤

（1）找出两组样本；

（2）由受过专业训练的人员对着两组样本分别进行访谈，让被访者报告 2-3 件干得比较出色的事和 2-3 件被访谈者不满意的事，以及他们当时的想法、做法和其他人的想法、做法，还有被访谈者的反应。

（3）对访谈材料进行精细的编码，再通过统计分析，看这两组样本在哪些胜任

特征上存在区别，存在区别的胜任特征就是这一职位所需具备的胜任特征。

配套练习

【单选题】

- 1、（2018 年 4 月）下列不属于调查访谈法的是（ ）
A:专题访谈法
B:问卷调查法
C:胜任特征法
D:典型分析法
- 2、对于一些不可能实际去做或直接观察困难的工作，如飞行员、建筑师的工作，我们了解他们的工作内容和方法，并获得资料信息常采取（ ）
A:观察法
B:访谈法
C:问卷调查法
D:文献查阅法
- 3、（ ）在内容上主要包括政治品质、思想品质、道德品质。
A:社会素质
B:文化素质
C:品德素质
D:政治素质
- 4、测评指标的设计应尽量简单，只要能达到既定目的并获得所需要的功能信息就行。这体现了测评标准体系建构的（ ）原则。
A:完备性
B:简练性
C:明确性
D:针对性
- 5、（ ）是把工作分析法运用于工作内容的结构分析。
A:工作内容因素分析法
B:工作目标因素分析法
C:工作流程因素分析法
D:工作特征因素分析法

参考答案：DBCBA