



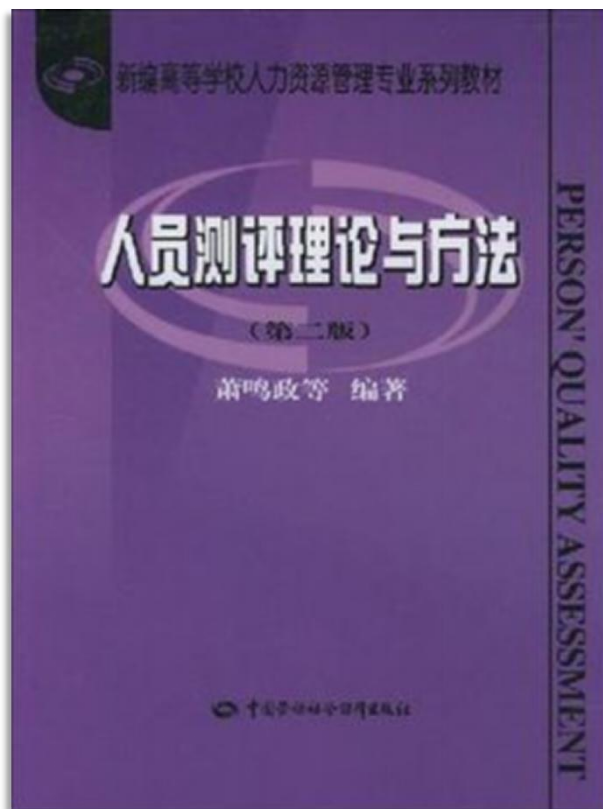
泰罗学院
TAYLOR COLLEGE

《人员测评理论与方法》

主讲老师：张思彤

课程代码：00463

教材



教材名称：《人员测评理论与方法》

搜索方式：00463人员测评理论与方法

课程代码：00463

版本：第二版

作者：萧鸣政等

出版社：中国劳动社会保障出版社

下载课件



“我的”



“学习规划”



“课程资料”

注意事项

- 1、上课**请勿迟到早退**；
- 2、不要讨论、提问与上课无关的内容；
- 3、课堂 **“三宝”**，**作业刷题随堂考**；
- 4、课件包含本科目所有考试内容，下载即可；
- 5、**无需购买教材**，参照课件即可！

考试题型

题型	题量	分值
单项选择题	20题X1分	20分
多项选择题	5题X2分	10分
名词解释题	3题X5分	15分
简答题	5题X5分	25分
论述题	2题X15分	30分
满分100分，考试时间150分钟		

学习方法



用好课堂三宝（作业、刷题、随堂考），不懂就问



大家来唠嗑

人员测评 是啥？

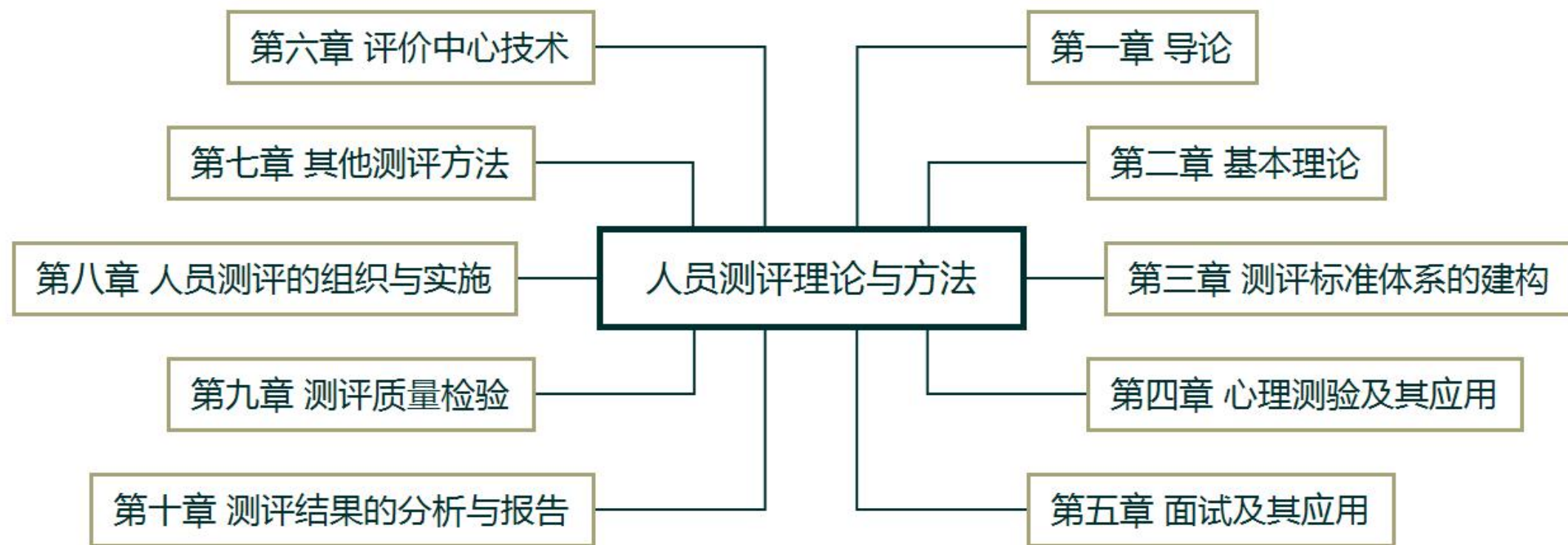
合适的人做合适的事！

大家来唠嗑

事半功倍

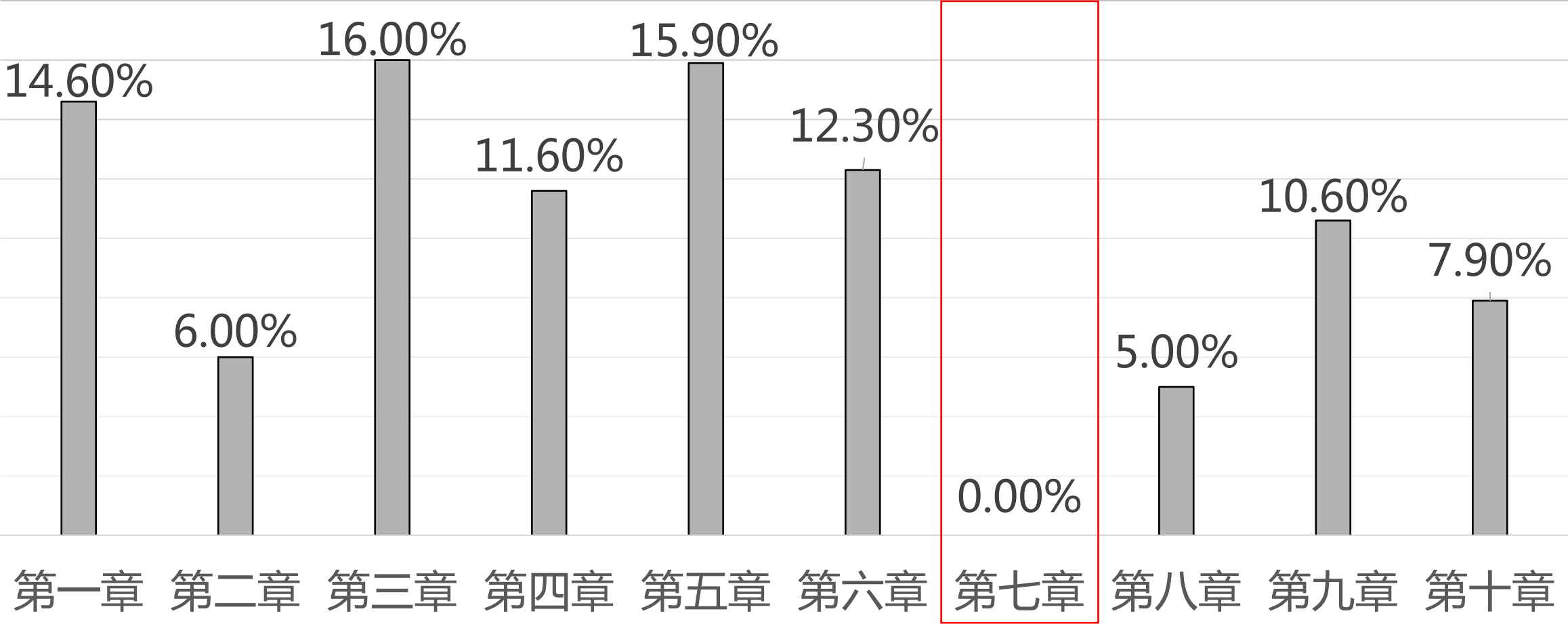
事倍功半

全书框架



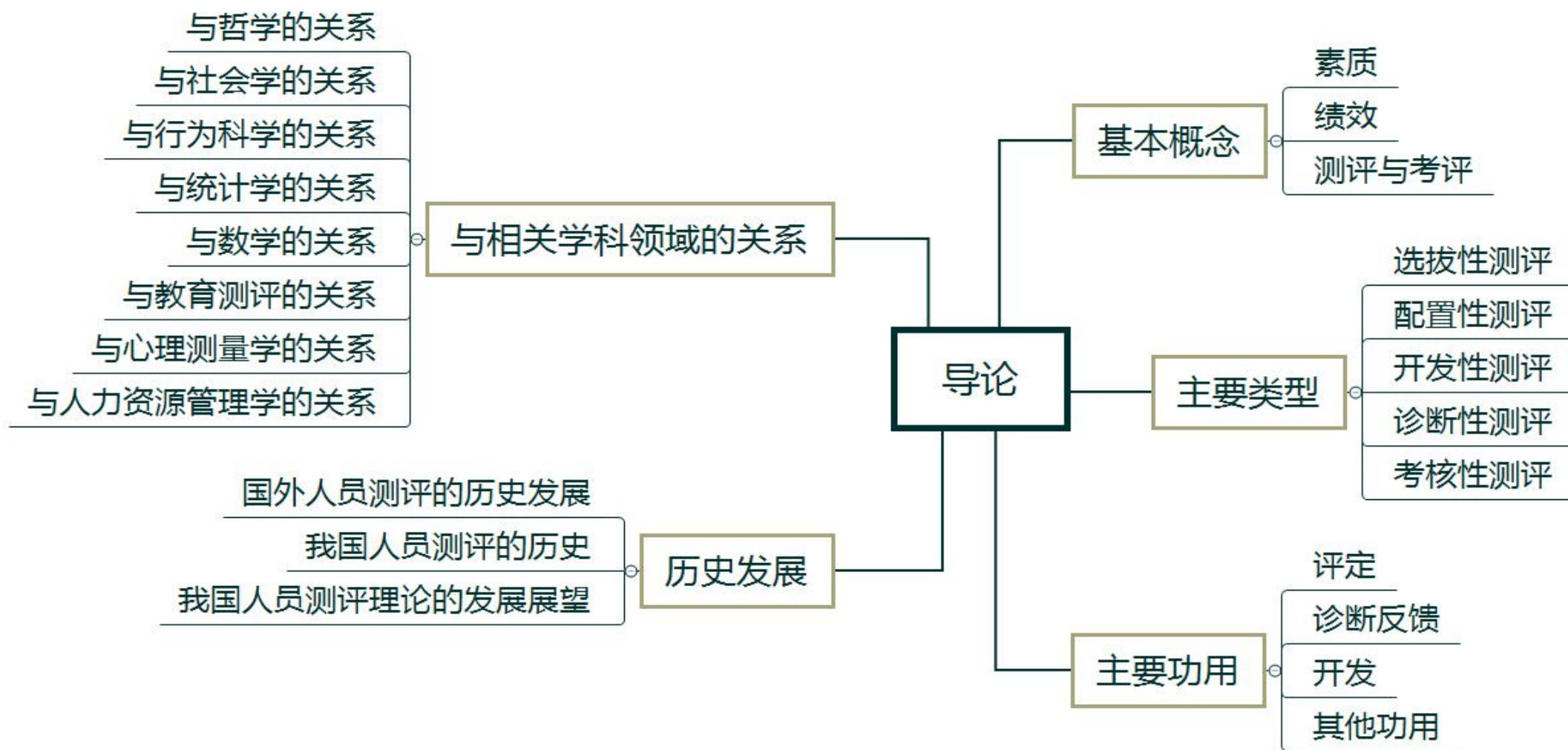
考情分析

考察分值占比



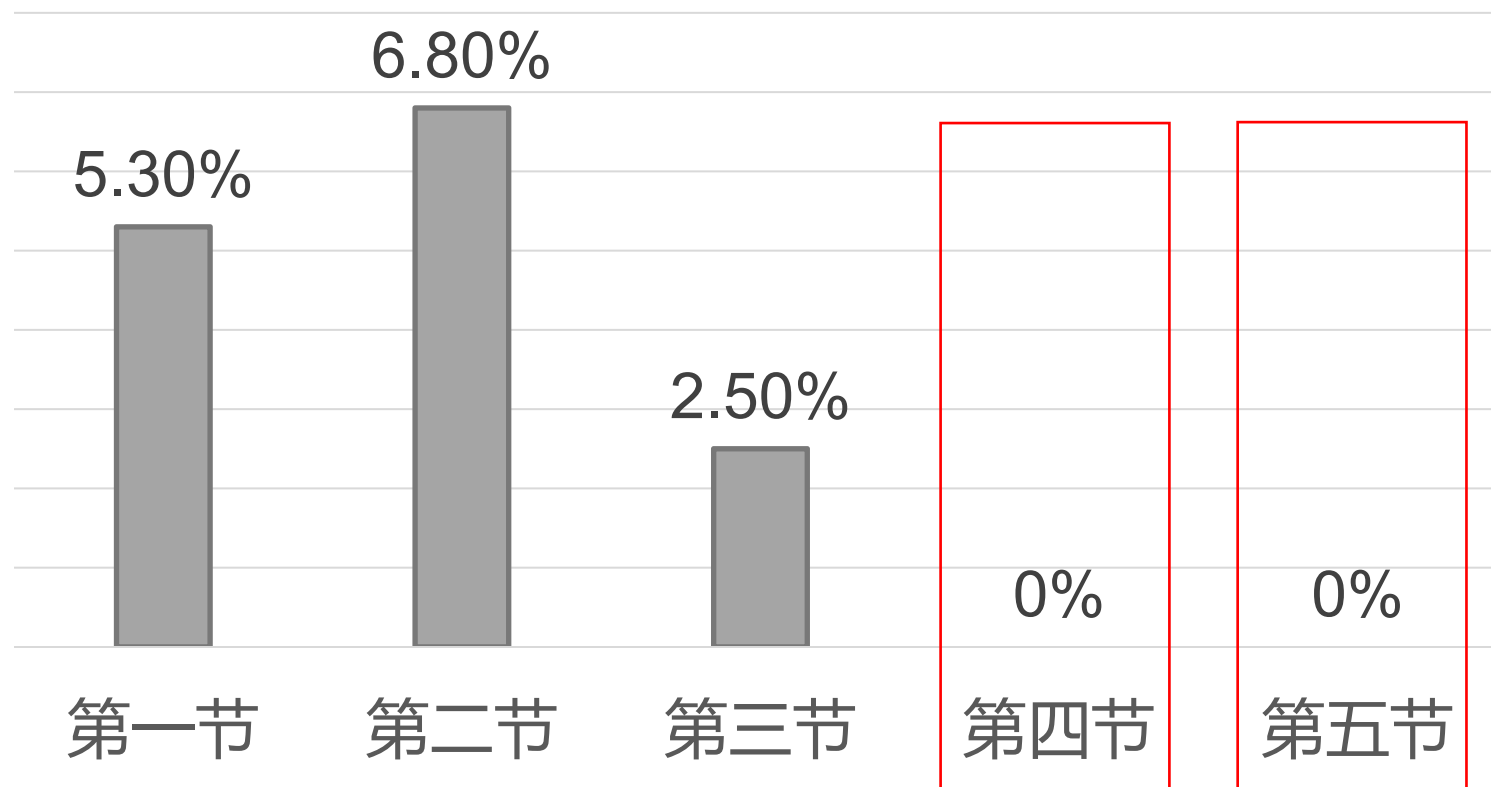
第一章 导论

导论框架

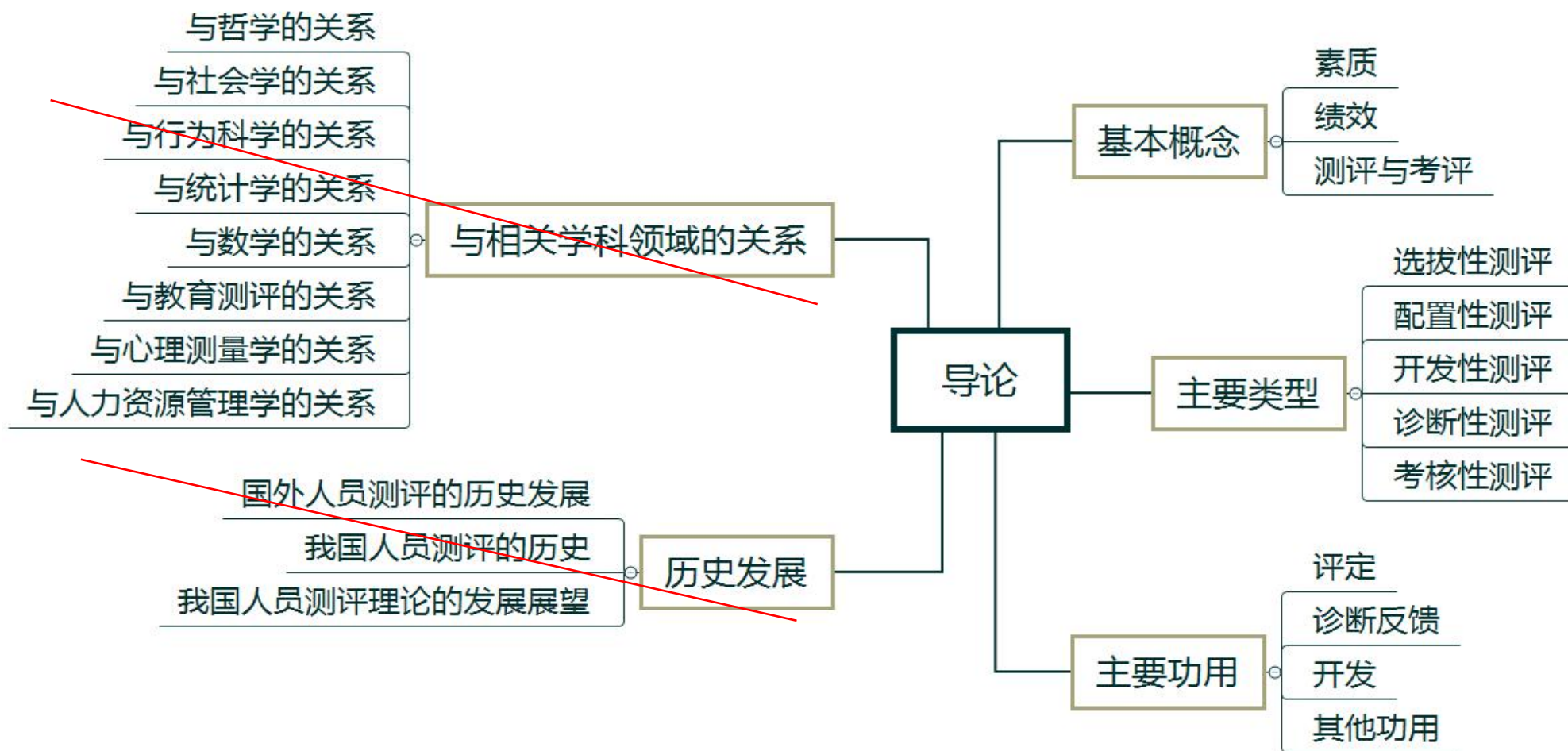


考情分析

考察分值占比



导论框架



第一章：导论

1

基本概念

2

主要类型

3

主要功用

4

与相关学科领域的关系

5

历史发展

第一节 基本概念

1.1.0 人员测评的基本概念 【选择】



什么是人员测评？
人员测评测什么？

第一节 基本概念

1.1.0 人员测评的基本概念 【选择】

人员测评：对在职人员素质的测评与绩效的考评；

内核：人员素质测评。



第一节 基本概念

1.1.0 人员测评的基本概念 【选择】

基本概念

素质

绩效

测评与考评

真题回顾

1、人员测评在人力资源管理领域中，主要测评的是人员素质及其（ ）

A:举止相貌

B:身体状况

C:智慧才能

D:工作绩效

真题回顾

1、人员测评在人力资源管理领域中，主要测评的是人员素质及其（ ）

A:举止相貌

B:身体状况

C:智慧才能

D:工作绩效

真题回顾

2、人员测评的内核是（ ）

A:举止相貌测评

B:身体状况测评

C:智慧才能测评

D:人员素质测评

真题回顾

2、人员测评的内核是（ ）

A:举止相貌测评

B:身体状况测评

C:智慧才能测评

D:人员素质测评

确切地说，人员测评的狭义解释就是人员素质测评；人员测评的内核就是人员素质测评。

第一节 基本概念

1.1.0 人员测评的基本概念 **【选择】**



第一章 导论

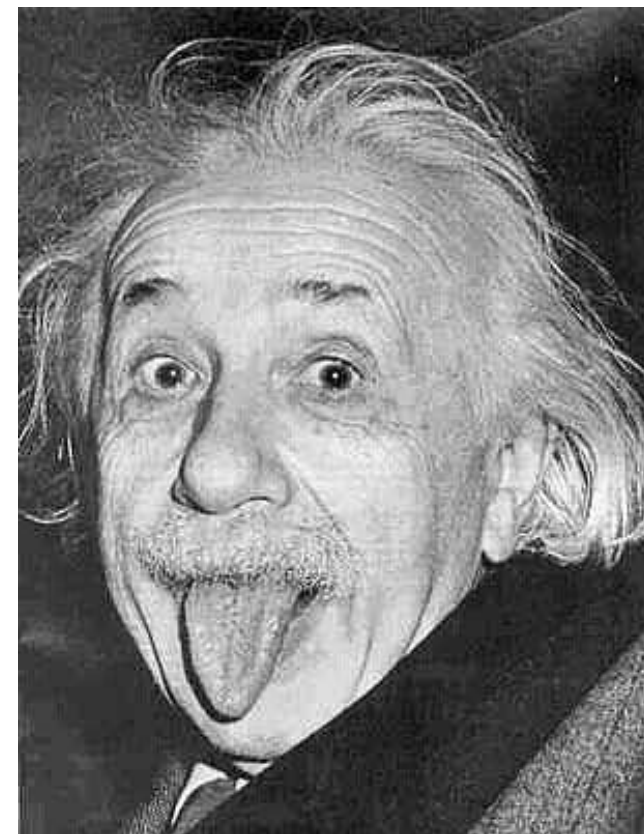
第一节 基本概念

第二节 主要类型

第三节 主要功用

第一节 基本概念

1.1.0 人员测评的基本概念 **【选择】**



第一节 基本概念

1.1.0 人员测评的基本概念 【选择】

素质是个体完成任务、形成绩效及继续发展的前提。任何一个有成就、有发展的个体，都离不开他优良的素质。

()

第一节 基本概念

1.1.0 人员测评的基本概念 【选择】

素质是个体完成任务、形成绩效及继续发展的前提。任何一个有成就、有发展的个体，都离不开他优良的素质。

(√)

第一节 基本概念

1.1.1.3 素质的构成 【选择】



第一节 基本概念

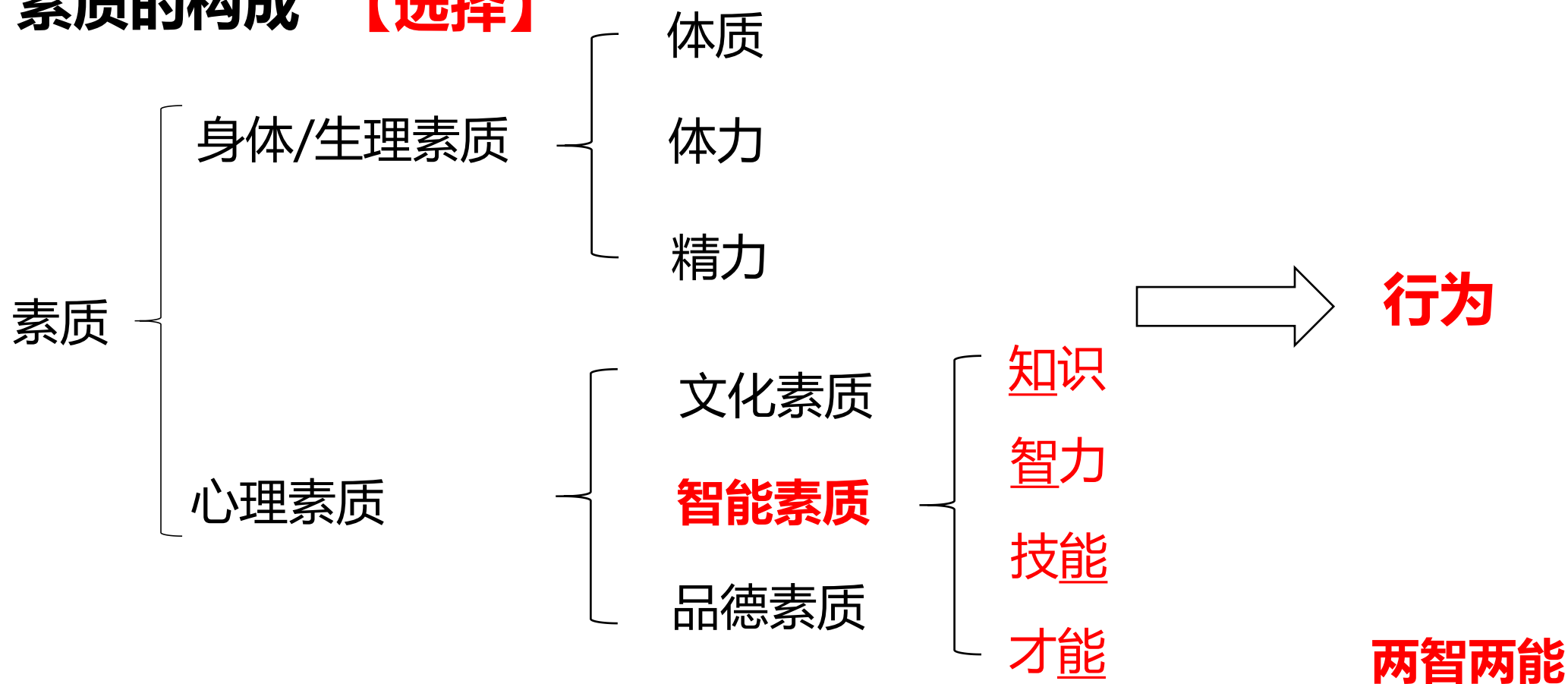
1.1.1.1 素质的概念 【选择】



素质：指个体完成一定活动（工作）与任务所具备的基本条件和基本特点，是行为的基础与根本因素。

第一节 基本概念

1.1.1.3 素质的构成 【选择】



真题回顾

1、把素质限制在个体范围内，指个体完成一定活动（工作）与任务所具备的基本条件和基本特点，包括生理素质与（ ）两个方面。

A:抗压素质

B:心理素质

C:道德素质

D:人员素质

真题回顾

1、把素质限制在个体范围内，指个体完成一定活动（工作）与任务所具备的基本条件和基本特点，包括生理素质与（ ）两个方面。

A:抗压素质

B:心理素质

C:道德素质

D:人员素质

真题回顾

3、（ 多选 ）心理素质中的智能素质包括（ ）

A . 知识

B . 智力

C . 技能

D . 才能

E . 经验

真题回顾

3、（ 多选 ）心理素质中的智能素质包括（ ）

A . 知识

B . 智力

C . 技能

D . 才能

E . 经验

第一节 基本概念

1.1.1.2 素质的特性 【选择】

原有基础作用性

个体行为发展与事业成功的必要条件

差异性

个体间的差异



第一节 基本概念

1.1.1.2 素质的特性 【选择】

原有基础作用性

个体行为发展与事业成功的必要条件

差异性

个体间的差异

内在性

虽客观实在，但看不见、摸不着

表出性

一定形式表现出来



真题回顾

1、有的人活泼好动，有的人沉静安详；有的人快言快语，有的人木讷寡言；有的人思维敏捷，有的人反应迟钝。这些现象体现了素质的（ ）

A:隐蔽性

B:差异性

C:分解性

D:表出性

真题回顾

1、有的人活泼好动，有的人沉静安详；有的人快言快语，有的人木讷寡言；有的人思维敏捷，有的人反应迟钝。这些现象体现了素质的（ ）

A:隐蔽性

B:差异性

C:分解性

D:表出性

真题回顾

2、素质虽然是个体之上的一种客观实在，但它却是看不见、摸不着、说不清的，具有隐蔽性和抽象性。这就是素质的（ ）

A:必要性

B:可塑性

C:内在性

D:表出性

真题回顾

2、素质虽然是个体之上的一种客观实在，但它却是看不见、摸不着、说不清的，具有隐蔽性和抽象性。这就是素质的（ ）

A:必要性

B:可塑性

C:内在性

D:表出性

真题回顾

3、个体间的素质存在差异，这种差异表现在每个人的行为方式、行为产品与工作绩效之中，这就是素质的（ ）

A:可塑性

B:表现性

C:差异性

D:综合性

真题回顾

3、个体间的素质存在差异，这种差异表现在每个人的行为方式、行为产品与工作绩效之中，这就是素质的（ ）

A:可塑性

B:表现性

C:差异性

D:综合性

真题回顾

4、素质虽然是内在的与隐蔽的，但它总会通过行为方式、工作绩效与行为结果等形式表现出来。这是因为素质具有（ ）

A:隐蔽性

B:表出性

C:分解性

D:综合性

真题回顾

4、素质虽然是内在的与隐蔽的，但它总会通过行为方式、工作绩效与行为结果等形式表现出来。这是因为素质具有（ ）

A:隐蔽性

B:表出性

C:分解性

D:综合性

第一节 基本概念

1.1.1.2 素质的特性 【选择】

可塑性

遗传、环境、个体能动性下的共同作用

稳定性

一旦形成，在职业生活中经常出现



第一节 基本概念

1.1.1.2 素质的特性 【选择】

可分解性

素质系统下单个素质

综合性

有机整体：各种素质、各种成分

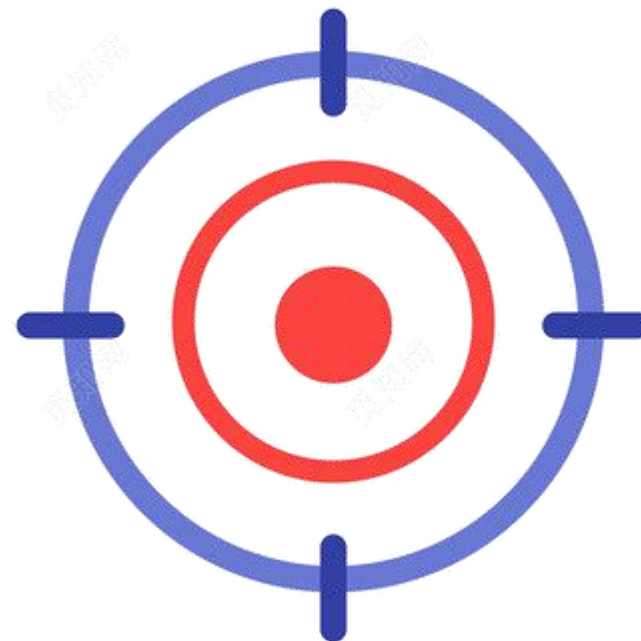


第一节 基本概念

1.1.1.2 素质的特性 【选择】

层次性与相对性

不同的结构层次，素质优劣的相对



真题回顾

1、通过不断的学习和实践活动，不健全的素质可以健全起来，缺乏的素质可以获得不同程度的补偿，一般性的素质可以训练成为特长素质，这说明素质具有（ ）

A:稳定性

B:可塑性

C:差异性

D:分解性

真题回顾

1、通过不断的学习和实践活动，不健全的素质可以健全起来，缺乏的素质可以获得不同程度的补偿，一般性的素质可以训练成为特长素质，这说明素质具有（ ）

A:稳定性

B:可塑性

C:差异性

D:分解性

真题回顾

2、同一个个体的各种素质，同一素质的各种成分作为高度统一的有机体存在于个体之中，它们互相联系，难分难割，统一作用于行为方式、行为产品与工作绩效中，这体现（ ）

A:内在性

B:综合性

C:相对性

D:表出性

真题回顾

2、同一个个体的各种素质，同一素质的各种成分作为高度统一的有机体存在于个体之中，它们互相联系，难分难割，统一作用于行为方式、行为产品与工作绩效中，这体现（ ）

A:内在性

B:综合性

C:相对性

D:表出性

第一节 基本概念

1.1.1.2 素质的特性【选择】



第一节 基本概念

1.1.1.2 素质的特性 【选择】

可塑性

个体行为发展与事业成功的必要条件

稳定性

素质具有持续性和一致性，一旦形成，在职业生活中经常出现

内在性

素质并非一成不变，可以在遗传、环境、个体能动性下的共同作用下形成与发展

原有基础作用性

素质虽然是个体之上的一种客观实在，但它却是看不见、摸不着、说不清的，具有隐蔽性和抽象性

第一节 基本概念

1.1.1.2 素质的特性 【选择】

可塑性

个体行为发展与事业成功的必要条件

稳定性

素质具有持续性和一致性，一旦形成，在职业生活中经常出现

内在性

素质并非一成不变，可以在遗传、环境、个体能动性下的共同作用下形成与发展

原有基础作用性

素质虽然是个体之上的一种客观实在，但它却是看不见、摸不着、说不清的，具有隐蔽性和抽象性

第一节 基本概念

1.1.2 绩效 【选择】

绩效 指主体在一定时间与条件下完成某一任务所取得的业绩、成效、效果、效率和效益。

主要体现

工作效率

工作任务完成的质与量

工作效益：经济效益、社会效益、时间效益

第一节 基本概念

1.1.2 绩效 【选择】

周一🤔

周二😓

周三🤔

周四😏

周五🤔

周六😏⁶⁶⁶

礼拜天晚上🤔🤔

真题回顾

1、（ 多选 ）绩效是指主体在一定的时间与条件下完成某一任务所取得的（ ）

A:业绩

B:成效

C:效果

D:效率

E:效益

真题回顾

1、（ 多选 ）绩效是指主体在一定的时间与条件下完成某一任务所取得的（ ）

A:业绩

B:成效

C:效果

D:效率

E:效益

真题回顾

2、（ 多选 ）绩效表现的形式多种多样，在 “工作任务完成的质与量” 方面包括（ ）

A:工作（ 学习 ）中取得的效益

B:工作（ 学习 ）中取得的数量

C:工作（ 学习 ）中取得的效率

D:工作（ 学习 ）中取得的质量

E:工作（ 学习 ）中取得的信息

真题回顾

2、（ 多选 ）绩效表现的形式多种多样，在 “工作任务完成的质与量” 方面包括（ ）

A:工作（ 学习 ）中取得的效益

B:工作（ 学习 ）中取得的数量

C:工作（ 学习 ）中取得的效率

D:工作（ 学习 ）中取得的质量

E:工作（ 学习 ）中取得的信息

第一节 基本概念

第一节 基本概念

素质

绩效

测评与考评

1.1.3.1 素质测评 & 1.1.3.2 绩效考评 【名词解释】

素质测评：测评主体通过科学的方法，**收集**被测评者在主要活动领域中的**表征信息**，针对某一素质测评目标作出**量值或价值的判断**过程。

绩效考评：考评主体对个体或组织**活动成果及其价值**的考查与评定。

主体+对象+方法+内容

第一节 基本概念

1.1.3.1 素质测评 & 1.1.3.2 绩效考评 【选择/简答】

素质测评中利用的科学方法，是指被实践证明为准确、全面和方便的测量手段及评价方法，如直接调查、问卷调查、抽样统计、典型分析、理论分析等。

()

素质测评的测评主体既指个体又指集体，但只能是上级，不能是同级、下级或自我。

()

素质测评要尽可能准确而全面的素质测评信息，做到公正客观，不惜人力、物力花费。

()

第一节 基本概念

1.1.3.1 素质测评 & 1.1.3.2 绩效考评 【选择/简答】

素质测评中利用的科学方法，是指被实践证明为准确、全面和方便的测量手段及评价方法，如直接调查、问卷调查、抽样统计、典型分析、理论分析等。

(✓)

素质测评的测评主体既指个体又指集体，但只能是上级，不能是同级、下级或自我。

(✗)

素质测评要尽可能准确而全面的素质测评信息，做到公正客观，不惜人力、物力花费。

(✗)

第一节 基本概念



1.1.3.1 素质测评 & 1.1.3.2 绩效考评 【选择/简答】

名称	侧重点	区别	联系（相辅相成）
素质测评	对人与条件的测评， 以 任职资格 要求为标准	（内在）工作前条件 的 分析与确定	为绩效考评提供了 起点与背景
绩效考评	对事与结果的考查， 以 职责任务 要求为标准	（表面）工作后结果 的 分析与审定	为素质测评提供了一 种实证与补充

真题回顾

1、（ 多选 ）绩效考评与素质测评关系，正确的是（ ）

- A:绩效考评主要是对主体工作后结果的分析与审定
- B:素质测评主要是对主体工作后结果的分析与审定
- C:素质测评主要是对主体工作前条件的分析与确定
- D:绩效考评主要是对主体工作前条件的分析与确定
- E:绩效考评是指考评主体对个体或组织活动成果及其价值的考查与评定

真题回顾

1、（ 多选 ）绩效考评与素质测评关系，正确的是（ ）

A:绩效考评主要是对主体工作后结果的分析与审定

B:素质测评主要是对主体工作后结果的分析与审定

C:素质测评主要是对主体工作前条件的分析与确定

D:绩效考评主要是对主体工作前条件的分析与确定

E:绩效考评是指考评主体对个体或组织活动成果及其价值的考查与评定

真题回顾

2、（ 多选 ）下列可以作为工作绩效的考评指标的是（ ）

A:工作效率

B:工作任务完成的质与量

C:工作中所取得的经济效益

D:工作中所取得的社会效益

E:工作中所取得的时间效益

真题回顾

2、（ 多选 ）下列可以作为工作绩效的考评指标的是（ ）

A:工作效率

B:工作任务完成的质与量

C:工作中所取得的经济效益

D:工作中所取得的社会效益

E:工作中所取得的时间效益

第一章：导论

1

基本概念

2

主要类型

3

主要功用

4

与相关学科领域的关系

5

历史发展

1.2.0 人员素质测评的类型划分

【选择、名词解释】

素质测评的主要类型

根据范围划分

单项测评

综合测评

根据标准划分

无目标测评

常模参照性测评

效标参照性测评

根据目的划分

选拔性测评

配置性测评

开发性测评

诊断性测评

考核性测评

1.2.0 人员素质测评的类型划分

【选择、名词解释】

素质测评的主要类型



1.2.0 人员素质测评的类型划分

按**测评范围**来分，可分为单项测评与综合测评。

企业诊断与人员培训过程中的测评一般需要单项测评；而人员选拔与绩效考核中的测评大多数是综合测评。



1.2.0 人员素质测评的类型划分

【选择、名解】

素质测评的主要类型

根据范围划分

单项测评

综合测评

根据标准划分

无目标测评

常模参照性测评

效标参照性测评

根据目的划分

选拔性测评

配置性测评

开发性测评

诊断性测评

考核性测评

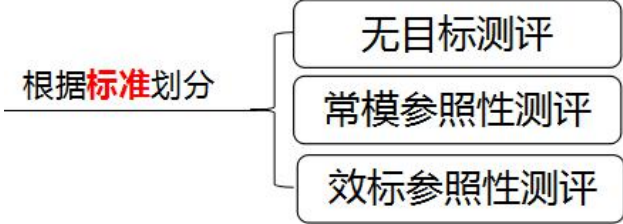
第一章 导论

第一节 基本概念

第二节 主要类型

第三节 主要功用

第二节 主要类型



1.2.0 人员素质测评的类型划分 【选择】

分类	详情	举例
无目标测评	无标准	述职、小结等写实性测评
常模参照性测评	相对标准	高考、晋升测评、人员录用与招聘
效标参照性测评	绝对标准	自考、飞行员录用与人事考核、 汽车驾驶考试

高考

人员录用与招聘

述职、小结等写实性测评

飞行员录用与人事考核

汽车驾驶考试

晋升测评

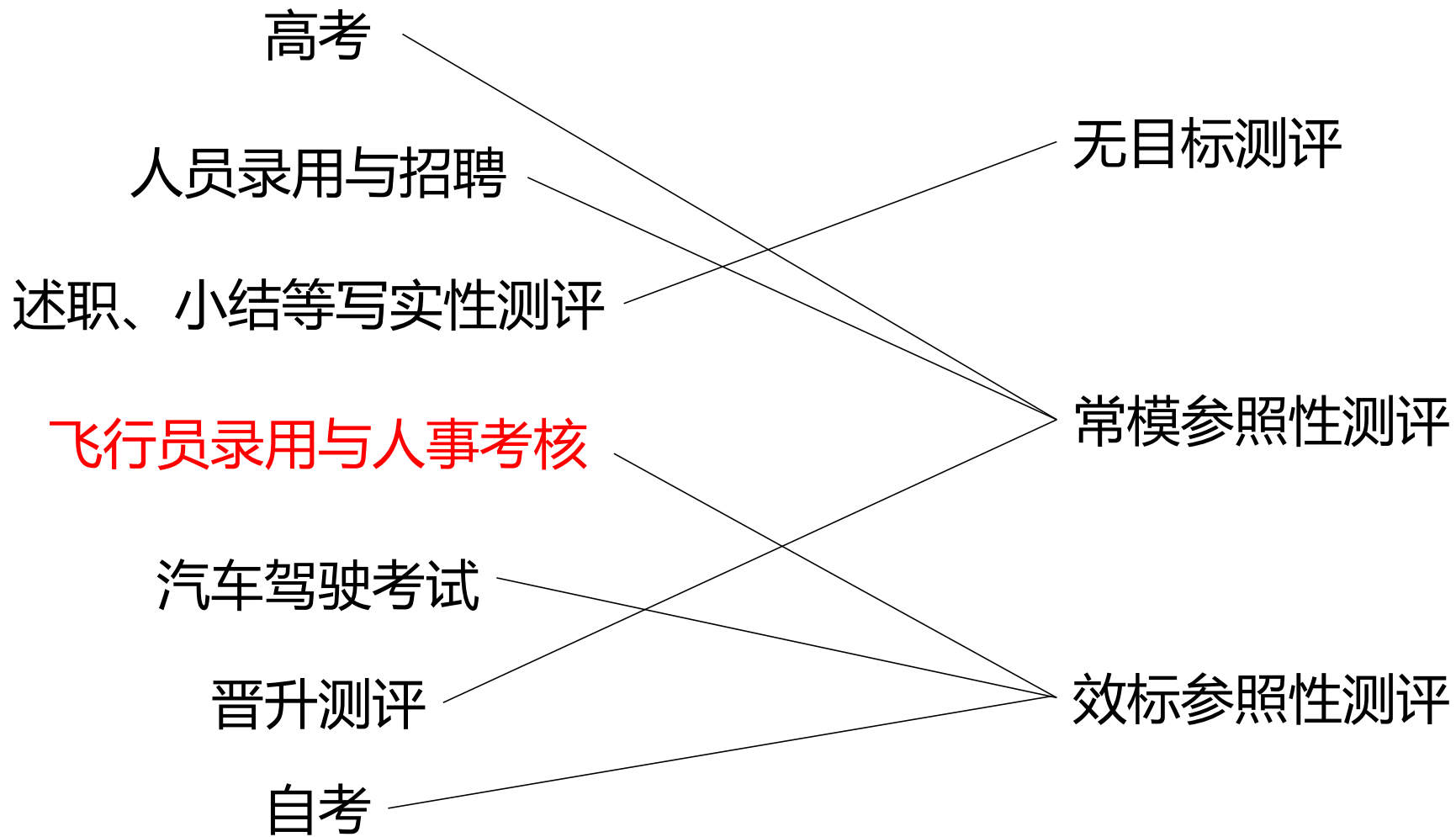
自考

无目标测评

常模参照性测评

效标参照性测评

连连看



真题回顾

1、（ **多选** ）人员素质测评的类型按不同的标准有不同的划分，从测评范围来看，可分为（ ）

A:单项测评

B:综合测评

C:定性测评

D:定量测评

E:动态测评

真题回顾

1、（ **多选** ）人员素质测评的类型按不同的标准有不同的划分，从测评范围来看，可分为（ ）

A:单项测评

B:综合测评

C:定性测评

D:定量测评

E:动态测评

真题回顾

2、机动车驾驶证考试属于（ ）

A:常模参照性测评

B:效标参照性测评

C:无目标测评

D:物标参照性测评

真题回顾

2、机动车驾驶证考试属于（ ）

A:常模参照性测评

B:效标参照性测评

C:无目标测评

D:物标参照性测评

真题回顾

3、人员招聘、晋升测评一般属于（ ）

A:常模参照性测评

B:效标参照性测评

C:无目标测评

D:物标参照性测评

真题回顾

3、人员招聘、晋升测评一般属于（ ）

A:常模参照性测评

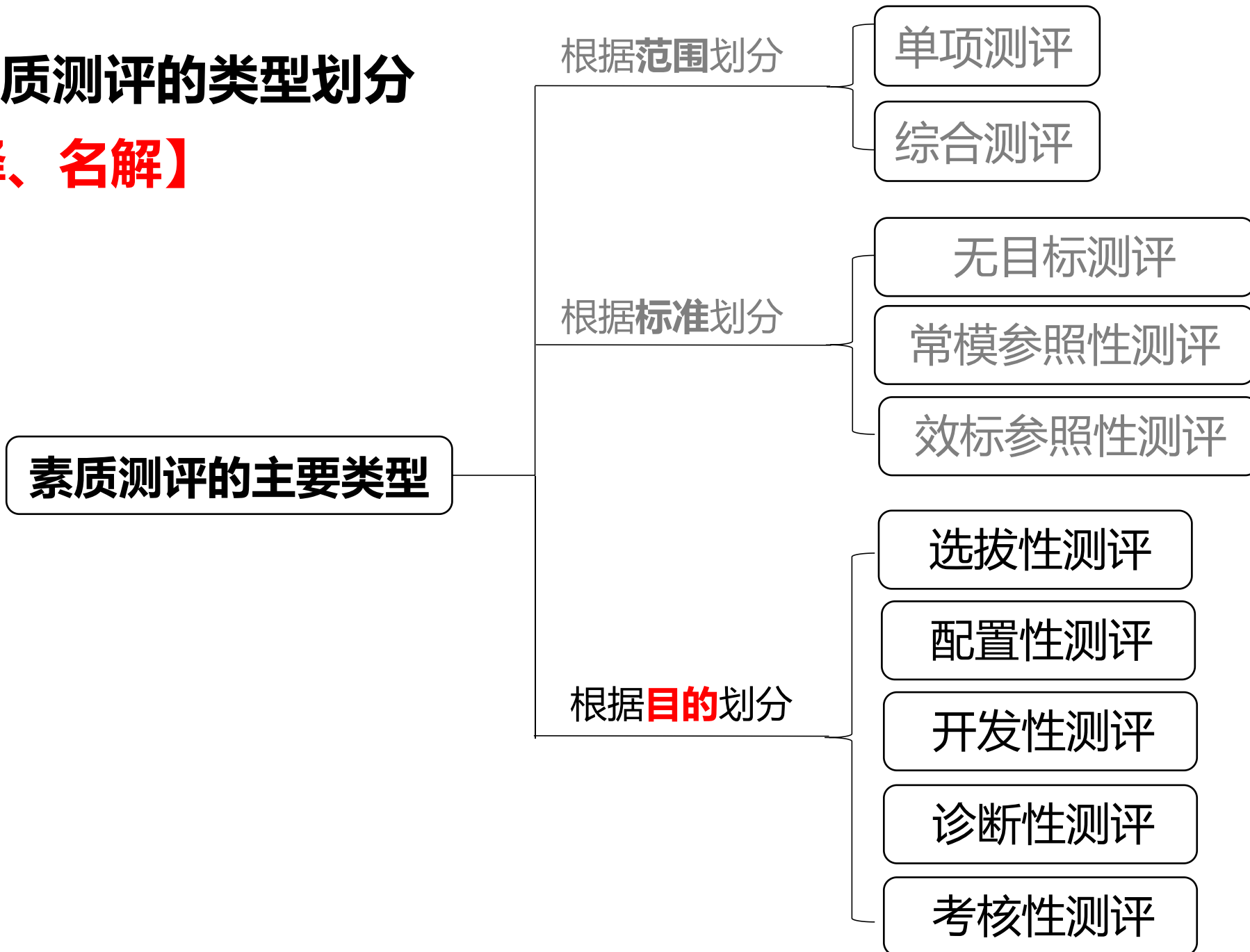
B:效标参照性测评

C:无目标测评

D:物标参照性测评

1.2.0 人员素质测评的类型划分

【选择、名解】



人力开发阶段

根据目的划分

- 选拔性测评
- 配置性测评
- 开发性测评
- 诊断性测评
- 考核性测评



选人

选拔性测评



用人

配置性测评



育人

开发性测评
诊断性测评



留人

考核性测评

第二节 主要类型

根据**目的**划分

选拔性测评

配置性测评

开发性测评

诊断性测评

考核性测评



选拔性测评

第二节 主要类型

根据**目的**划分

选拔性测评

配置性测评

开发性测评

诊断性测评

考核性测评

1.2.1.0 选拔性测评 【选择/名解】

选拔性测评：是一种以**选拔优秀人员**为目的的素质测评。

“高个中**选**高个，矮个中**拔**高个”



第二节 主要类型

1.2.1.1 选拔性测评的特点 【简答】

根据**目的**划分

选拔性测评

配置性测评

开发性测评

诊断性测评

考核性测评

特点

目的——区分作用

高个中选高个，矮个中拔高个

标准——刚性最强

一旦确定**决不允许变动**

过程——强调客观性

测评方法的数量化

指标——选择性

指标可以有一定的选择性

结果——**分数或等级**

有助于区分功用

第二节 主要类型

根据目的划分

选拔性测评

配置性测评

开发性测评

诊断性测评

考核性测评

1.2.1.1 选拔性测评的特点

选拔优秀求职者实际上是一种“高个之中选高个”或“矮个之中拔高个”的相对性的测评，特别需要把最优秀的求职者与一般性的合格者区分开来，便于雇主录用。（ ）

如果已公布的选拔性测评标准不合理，允许对其进行一定程度的修改。（ ）

选拔性测评类型的指标都从素质测评目标的分解中直接制定，是测评标准的具体体现。（ ）

第二节 主要类型

根据目的划分

选拔性测评

配置性测评

开发性测评

诊断性测评

考核性测评

1.2.1.1 选拔性测评的特点

选拔优秀求职者实际上是一种“高个之中选高个”或“矮个之中拔高个”的相对性的测评，特别需要把最优秀的求职者与一般性的合格者区分开来，便于雇主录用。

(✓)

如果已公布的选拔性测评标准不合理，允许对其进行一定程度的修改。

(✗)

选拔性测评类型的指标都从素质测评目标的分解中直接制定，是测评标准的具体体现。

(✗)

第二节 主要类型

根据**目的**划分

选拔性测评

配置性测评

开发性测评

诊断性测评

考核性测评

1.2.1.2 选拔性测评的原则 【简答/选择】

原则

公平性原则	对每个测评者来说要平等
公正性原则	测评者必须按统一标准进行客观测评
差异性原则	被测评者之间存在差异
准确性原则	准确反映被测评者之间的差异
可比性原则	被测评者之间可相互比较

公平公正来选拔，比较差异要准确

真题回顾

1、高个之中选高个” 或 “矮个之中拔高个” 的相对性测评，特别需要把最优秀的求职者与一般性的合格者区分开来，便于雇主录用，应该采用（ ）

A:选拔性测评

B:配置性测评

C:考核性测评

D:诊断性测评

真题回顾

1、高个之中选高个” 或 “矮个之中拔高个” 的相对性测评，特别需要把最优秀的求职者与一般性的合格者区分开来，便于雇主录用，应该采用（ ）

A:选拔性测评

B:配置性测评

C:考核性测评

D:诊断性测评

真题回顾

2、整个素质测评过程对于每个被测评者来说要求都是一致的，不是对某些人特别严格而对别一些人却很随便，测评者必须按统一的标准要求进行客观的测评，这是保证人们承认选拔结果有效的前提，即坚持（ ）

A:公正性原则

B:差异性原则

C:准确性原则

D:可比性原则

真题回顾

2、整个素质测评过程对于每个被测评者来说要求都是一致的，不是对某些人特别严格而对别一些人却很随便，测评者必须按统一的标准要求进行客观的测评，这是保证人们承认选拔结果有效的前提，即坚持（ ）

A:公正性原则

B:差异性原则

C:准确性原则

D:可比性原则

第二节 主要类型

1.2.2 配置性测评 **【选择】**

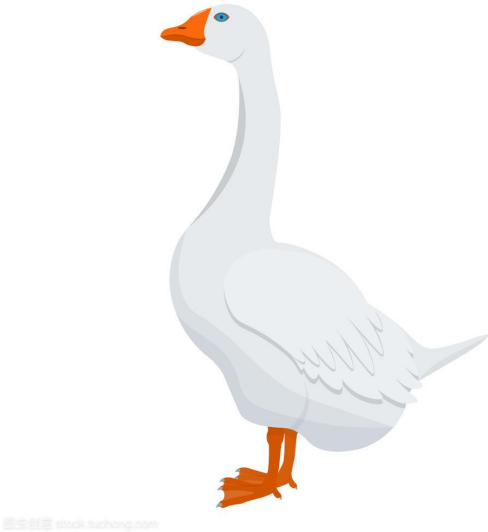
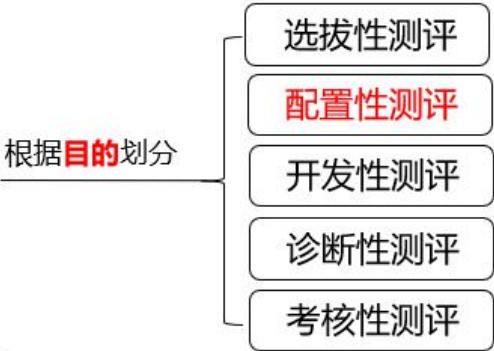
根据**目的**划分

- 选拔性测评
- 配置性测评**
- 开发性测评
- 诊断性测评
- 考核性测评



第二节 主要类型

1.2.2 配置性测评 **【选择】**



第二节 主要类型

1.2.2 配置性测评 【选择】

根据目的划分

选拔性测评

配置性测评

开发性测评

诊断性测评

考核性测评

人力资源最佳发挥的前提是？

——人事相匹，人适其事，事得其人，人尽其才，才尽其用。

第二节 主要类型

1.2.2 配置性测评 **【选择】**

根据**目的**划分

选拔性测评

配置性测评

开发性测评

诊断性测评

考核性测评

配置性测评：以**人力资源合理配置为目的**的素质测评。



第二节 主要类型

1.2.2 配置性测评 **【选择】**

根据**目的**划分

- 选拔性测评
- 配置性测评**
- 开发性测评
- 诊断性测评
- 考核性测评

特点

- 针对性** 人职匹配
- 客观性** 以职位的客观要求为标准，不能随意制定
- 严格性** 体现在测评标准、测评方法等
- 准备性** 动态的、变化的，要适当调整

真题回顾

人力资源最佳发挥的前提是人事挑选，人适其事，事得其人，人尽其才，才尽其用。因此，在人力资源配置中，经常需要运用（ ）

- A:选拔性测评
- B:诊断性测评
- C:配置性测评
- D:开发性测评

真题回顾

人力资源最佳发挥的前提是人事挑选，人适其事，事得其人，人尽其才，才尽其用。因此，在人力资源配置中，经常需要运用（ ）

A:选拔性测评

B:诊断性测评

C:配置性测评

D:开发性测评

第二节 主要类型

1.2.3 开发性测评



根据**目的**划分

选拔性测评

配置性测评

开发性测评

诊断性测评

考核性测评

第二节 主要类型

1.2.3 开发性测评【名解/选择】

开发性测评：是以**开发人员素质为目的**的素质测评。

根据**目的**划分

选拔性测评

配置性测评

开发性测评

诊断性测评

考核性测评

第二节 主要类型

1.2.3 开发性测评【名解/选择】

根据**目的**划分

选拔性测评

配置性测评

开发性测评

诊断性测评

考核性测评

开发性测评：是以**开发人员素质为目的**的素质测评。

特点

勘探性

区分优势、劣势、显性、潜在素质

配合性

与素质开发配合完成，为开发服务

促进性原则

提升素质，和谐发展

第二节 主要类型

1.2.4 诊断性测评

根据**目的**划分

选拔性测评

配置性测评

开发性测评

诊断性测评

考核性测评



以我行医多年的经验，
我觉得你有病

第二节 主要类型

根据**目的**划分

选拔性测评

配置性测评

开发性测评

诊断性测评

考核性测评

1.2.4 诊断性测评 【选择、名解】

诊断性测评是以**了解素质现状或素质开发中的问题为目的**的素质测评。

诊断性测评要求从表面特征与标志观察搜寻入手，继而深入分析问题与原因，诊断“症状”，由此提出矫正对策方案。

()

诊断性测评的测评结果一般都向众人公开。

()

第二节 主要类型

根据**目的**划分

选拔性测评

配置性测评

开发性测评

诊断性测评

考核性测评

1.2.4 诊断性测评 【选择、名解】

诊断性测评是以了解素质现状或素质开发中的问题为目的的素质测评。

诊断性测评要求从表面特征与标志观察搜寻入手，继而深入分析问题与原因，诊断“症状”，由此提出矫正对策方案。

(√)

诊断性测评的测评结果一般都向众人公开。

(×)

第二节 主要类型

根据**目的**划分

选拔性测评

配置性测评

开发性测评

诊断性测评

考核性测评

1.2.4 诊断性测评 【选择、名解】

特点

内容或十分精细，或全面广泛

查找原因，不放过任何细节

过程是寻根究底

由现象深入，直到答案

结果不公开

内部掌握或参考

较强的系统性

深入分析问题——诊断症状——提出方案

真题回顾

1、在企业管理中，常常遇到这样或那样的问题，需要从人员素质测评方面查找原因，这就需要实施（ ）

A:选择性测评

B:配置性测评

C:考核性测评

D:诊断性测评

真题回顾

1、在企业管理中，常常遇到这样或那样的问题，需要从人员素质测评方面查找原因，这就需要实施（ ）

A:选择性测评

B:配置性测评

C:考核性测评

D:诊断性测评

真题回顾

2、（多选）诊断性测评与其他类型的素质测评相比，具有的特点有（ ）

A:测评过程寻根究底

B:测评结果不公开

C:测评结果公开

D:较强的系统性

E:强制性

真题回顾

2、（ 多选 ）诊断性测评与其他类型的素质测评相比，具有的特点有（ ）

A:测评过程寻根究底

B:测评结果不公开

C:测评结果公开

D:较强的系统性

E:强制性



第二节 主要类型

1.2.5 考核性测评

【选择、名解】

根据目的划分

选拔性测评

配置性测评

开发性测评

诊断性测评

考核性测评



第二节 主要类型

1.2.5 考核性测评

【选择、名解】

根据目的划分

选拔性测评

配置性测评

开发性测评

诊断性测评

考核性测评

考核性测评：又叫**鉴定性测评**，是以**鉴定与验证某种（些）素质是否具备或具备程度大小**为目的的素质测评。

第二节 主要类型

根据**目的**划分

选拔性测评

配置性测评

开发性测评

诊断性测评

考核性测评

1.2.5.2 操作与运用考核性测评时的几个原则 【选择】

原则

全面性原则

突出考核性测评的概括性特征

充足性原则

测评依据与信息的搜集与确定要充足

权威性或公众性原则

权威人士或专家+有代表性的群众参加测评

可信性原则

测评方法要科学、客观，结果使人信服

连连看

选拔性测评

以**开发人员素质为目的**的素质测评

配置性测评

以**选拔优秀人员为目的**的素质测评

开发性测评

以**人力资源合理配置为目的**的素质测评

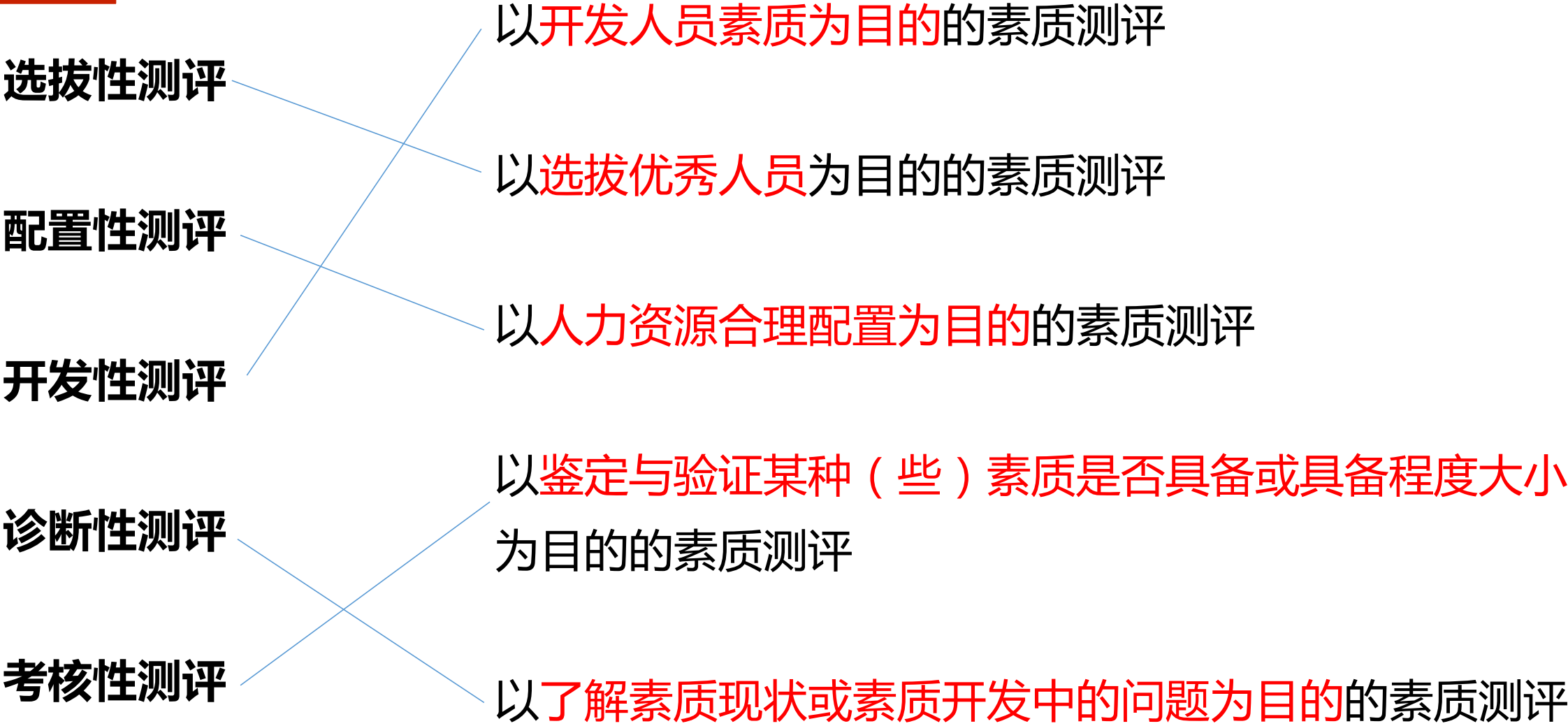
诊断性测评

以**鉴定与验证某种（些）素质是否具备或具备程度大小为目的**的素质测评

考核性测评

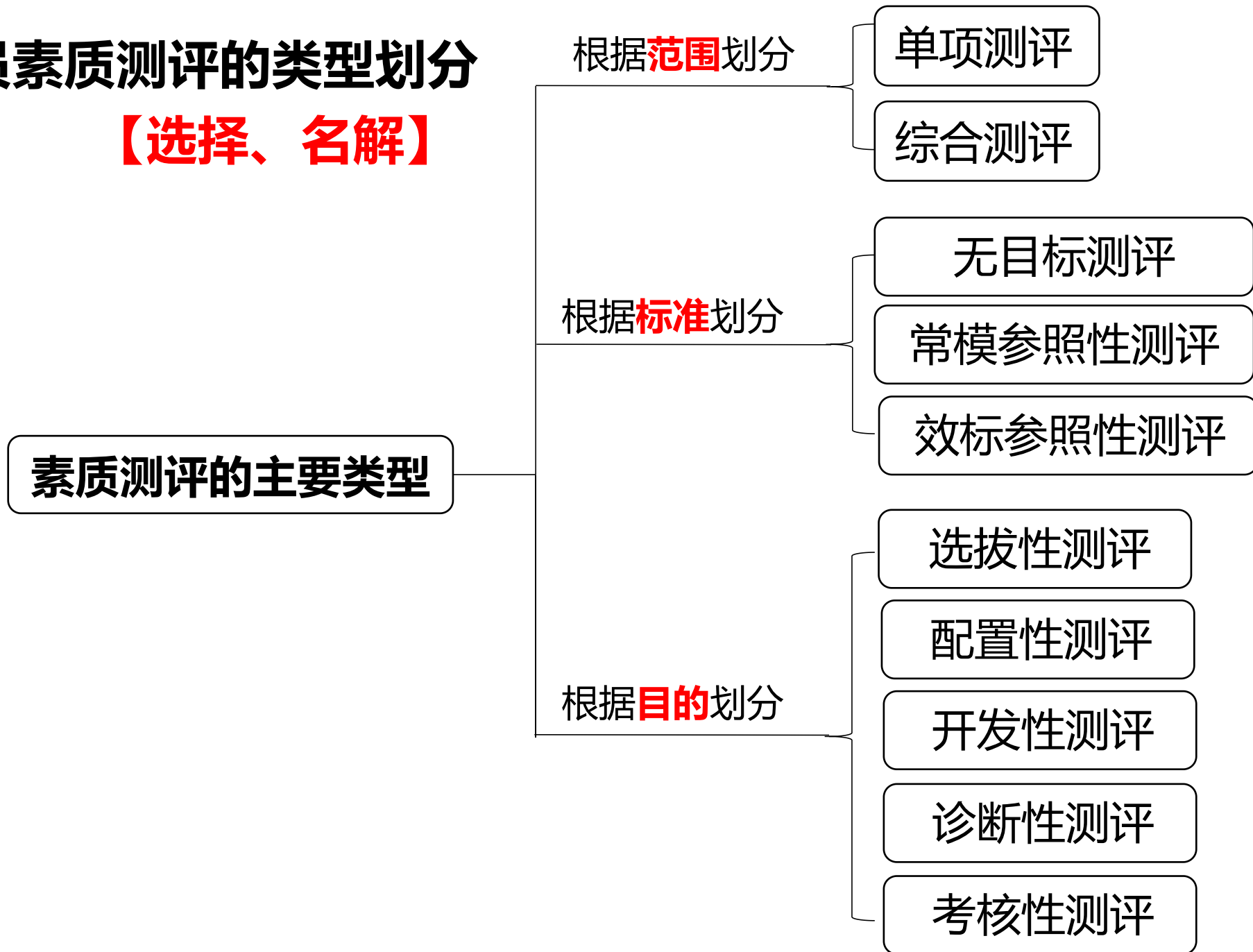
以**了解素质现状或素质开发中的问题为目的**的素质测评

连连看



1.2.0 人员素质测评的类型划分

【选择、名解】



第一章： 导论

1

基本概念

2

主要类型

3

主要功用

4

与相关学科领域的关系

5

历史发展

第三节 主要功用

1.3 人员素质测评的功用 【简答/选择】

评反预测科学化，人力开发+优化

1、评定

2、诊断反馈

3、预测

4、其他功用

(1) 有助于资源配置的科学化

(2) 有助于人力资源开发

(3) 有助于人力资源的优化管理

第三节 主要功用

1.3 人员素质测评的功用 【简答/选择】

1、评定

人员素质测评活动中最为显著的特征就是，把被测评者的特征行为与某种标准**进行比较**，以确定其素质构成与成熟水平

- (1) 在人力资源管理上表现为促进与形成作用
- (2) 激励与强化的作用
- (3) 导向作用

第三节 主要功用

1.3 人员素质测评的功用 【简答/选择】

2、诊断反馈

素质测评活动的另一特征是它搜集素质特征信息的广泛性与科学性。任何素质测评都必须广泛而系统地搜集各种素质特征信息，在充分占有材料的基础上作出分析。

第三节 主要功用

1.3 人员素质测评的功用 【简答/选择】

3、预测

素质测评，尤其是心理素质测评，是在对素质现在及过去大量表现行为全面了解与概括（或总和）的基础上，判断素质表征行为运动群的特征和**倾向**。

第三节 主要功用

1.3 人员素质测评的功用 【简答/选择】

评反预测科学化，人力开发+优化

1、评定

2、诊断反馈

3、预测

4、其他功用

(1) 有助于资源配置的科学化

(2) 有助于人力资源开发

(3) 有助于人力资源的优化管理

第三节 主要功用

4、其他功用

- (1) 有助于资源配置的科学化
- (2) 有助于人力资源开发
- (3) 有助于人力资源的优化管理

1.3.4.3 有助于人力资源的优化管理 【选择】

人员素质测评对**人力资源的优化管理**主要体现在：

- (1) 招聘选拔
- (2) 培训
- (3) 绩效考核（任务完成情况）
- (4) 员工激励
- (5) 职业发展

真题回顾

(多选) 人员素质测评的主要功用有 ()

A:评定

B:诊断反馈

C:预测

D:有利于人力资源开发

E:有助于人力资源的优化管理

真题回顾

(多选) 人员素质测评的主要功用有 ()

A:评定

B:诊断反馈

C:预测

D:有利于人力资源开发

E:有助于人力资源的优化管理

评反预测科学化 , 人力开发+优化

第一章： 导论

1

基本概念

2

主要类型

3

主要功用

4

与相关学科领域的关系

5

历史发展

第五节 历史发展

【选择】

1905年，法国心理学家比奈创造了世界上第一个智力测验——比奈—西蒙量表。

我国古代人员测评的典型代表：从隋唐到清末的科举考试制度。

导论

基本概念

- 素质
- 绩效
- 测评与考评

主要类型

- 选拔性测评
- 配置性测评
- 开发性测评
- 诊断性测评
- 考核性测评

主要功用

- 评定
- 诊断反馈
- 预测
- 其他功用