



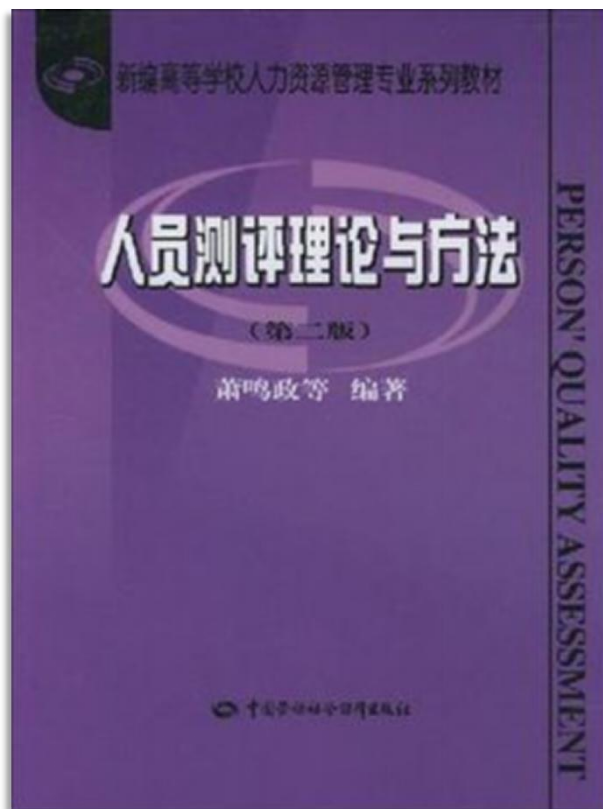
泰罗学院
TAYLOR COLLEGE

《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？

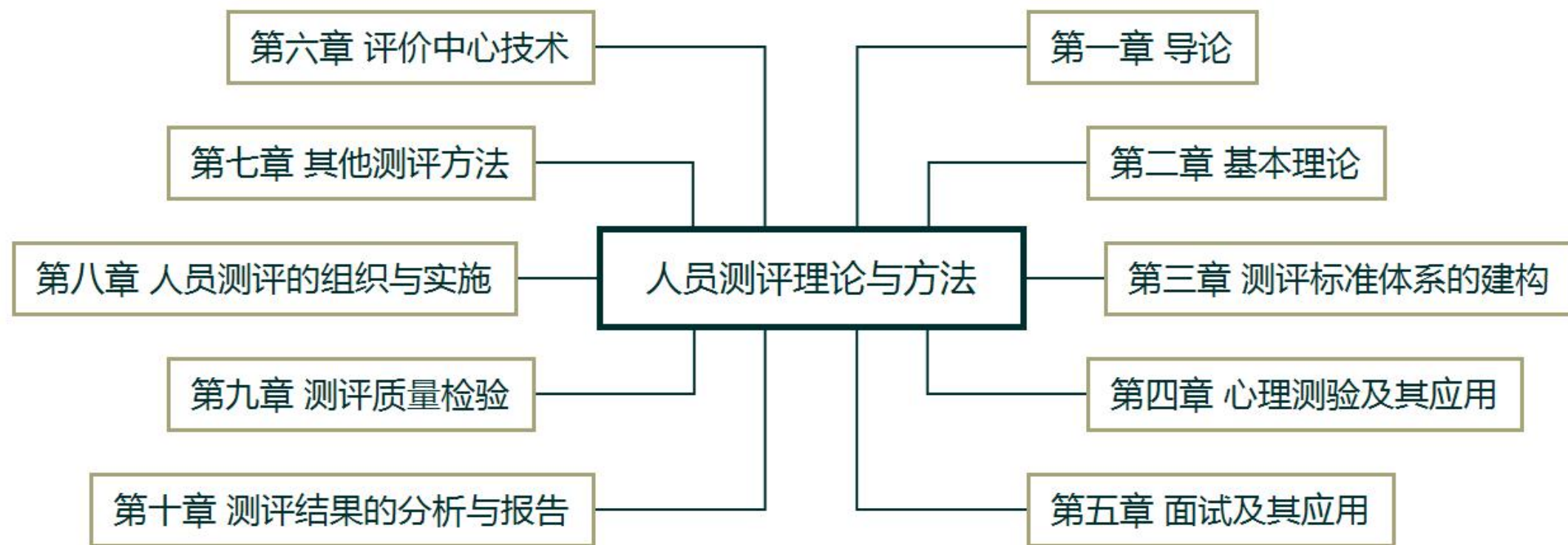
合适的人做合适的事！

大家来唠嗑

事半功倍

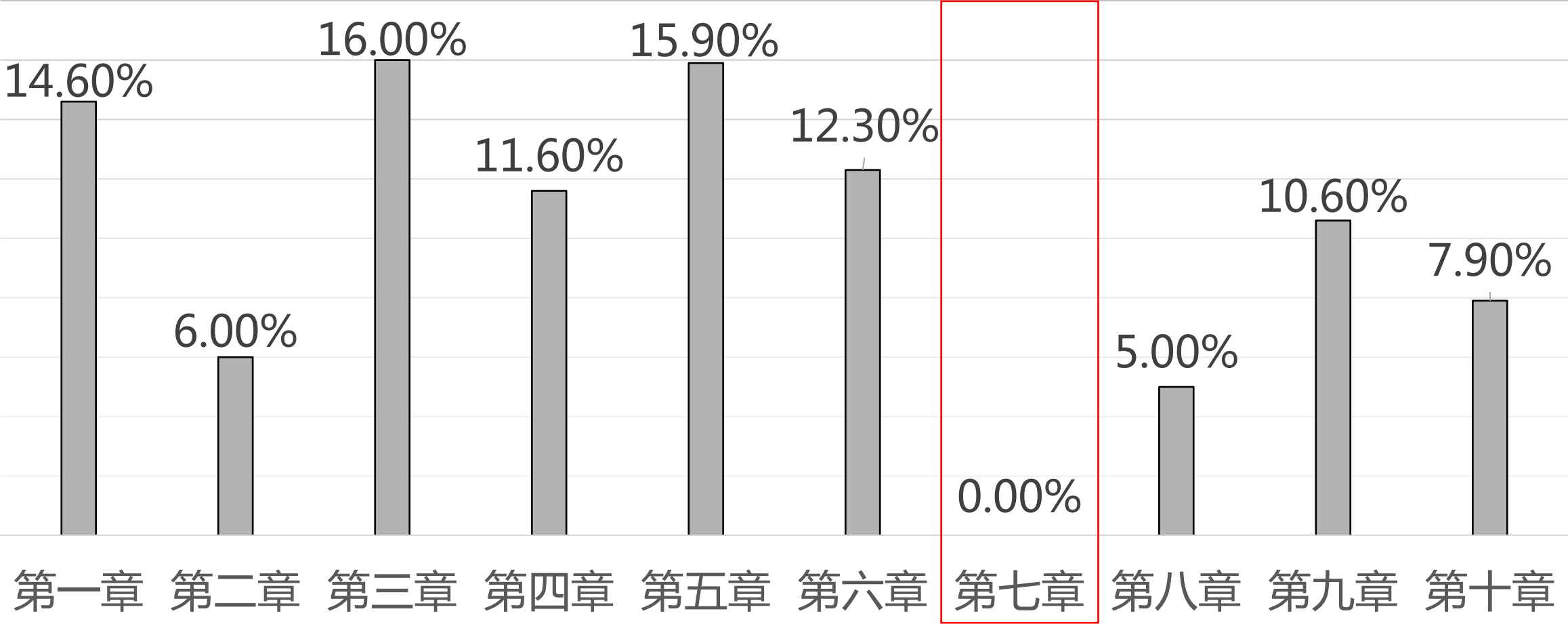
事倍功半

全书框架



考情分析

考察分值占比



第七章 其他测评方法

第七章：其他测评方法

1

书面信息的分析

2

操作能力测试

3

绩效考评

4

物理测试

第一节 书面信息的分析

7.1 书面信息的分析

推荐信

申请表

履历表

档案

书面信息的分析

推荐信

申请表

履历表

档案

第一节 书面信息的分析



7.1.2 申请表

发放的申请表要求**申请人如实填写**，然后分析申请表内的各项内容所提供的信息，并在此基础上做出挑选决定，这是人员测评中最常用的方法之一。尽管它总是与其他测评方法搭配使用，但却总是位于整个程序的第一步。

第一节 书面信息的分析

7.1.2 申请表

书面信息的分析 { 推荐信
申请表
履历表
档案

附件 4

2017 年市直高中体育自主招生申请表

姓名		性别		出生年月		照 片
身份证号						
所在学校						
学 籍 号						
体育专长						
比赛获奖情况	时间： 获奖等第：		比赛名称： 运动成绩：			
拟报考学校及专项						
班主任意见				体育教师意见		

第一节 书面信息的分析

7.1.3 履历表



履历表：实际上是一种有关被测者背景情况描述的材料。从时效上来说，履历表反映的是被测者过去的情况。

员 工 履 历 表

第一节 书面信息的分析

7.1.3 履历表

姓 名		性 别		出生日期		照 片 (一寸、免冠)	
身份证号码				年 龄			
户籍地址				民 族			
现居住地址				婚姻状况			
电子邮箱			联系电话				
最高学历		最高学位		所学专业			
任职岗位		进公司时间		身体健康状况			
能力/特长				娱乐爱好			
学习经历（初中开始填写）：							
起止时间		院 校		专 业	学 历	学 位	全日制
工作经历（可另附页说明）：							
起止时间		单位名称及职位				证明人	

第一节 书面信息的分析

7.1.3 履历表

干部履历表

姓 名		性 别		民 族		
曾用名		出生年月				
籍 贯		学 历				
出 生 地		学 位				
单位职务						
身份证 号 码		工 资 情 况	职务 工资	档 次	工 资 额	
健康状况			级别 工资	级 别	工 资 额	
何年何月何处参加工作						
何年何月何人介绍加入中国 共产党，何时转正						
何年何月加入 中国共产主义青年团						

第一节 书面信息的分析

7.1.1 推荐信



推荐信：由既熟识被测者又与测评者（雇主）有密切关系的**第三者**以**书信**形式向测评者（雇主）介绍被测者的文字材料。

第一节 书面信息的分析

书面信息的分析

推荐信

申请表

履历表

档案

7.1.1 推荐信

报名途径

报名演员均需提供以下电子版资料：文字简历（Word版本，包含姓名、出生日期、代表作品）、推荐人、推荐语、高分辨率照片2-3张

以推荐人+青年演员名字，发送至指定邮箱：mxingchendahai@163.com

第一节 书面信息的分析

7.1.1 推荐信

书面信息的分析

推荐信

申请表
履历表

档案



周冬雨

推荐人:张艺谋

推荐理由:

2009 年拍《山楂树之恋》的时候，我当时就对团队的人说过，“周冬雨你别看她人小，她其实是一个非常有天赋、也非常努力的好演员”。而且她演哭戏流

泪的时候内心有丰富的层次，容易让人心动，所以她天生就是为大银幕而生的，虽然当时她并不知道自己是这块料。现在过去十年了，我对她的评价已经得到了时间的验证。这十年她通过自己的努力获得了观众的肯定，她独特而灵动的表演充满惊喜，也打动了我们所有人。因此我推荐周冬雨加入“星辰大海”电影频道青年演员计划，相信她身上的潜质能成为中国电影未来的希望。

第一节 书面信息的分析

书面信息的分析

推荐信

申请表

履历表

档案

7.1.1 推荐信



易烊千玺

推荐人：陈可辛

推荐理由：

看到易烊千玺，是在重庆的拍摄现场。那天一场重要的戏，就是他跟周冬雨在囚车上，镜头是那么近，我完全被他的表演震住了，完全没想到他能演得那么

有震撼力，完全就是一个演员的诞生。而且我觉得他应该好好地保持这种实力，他一定会走得很远。非常高兴，电影圈又多了一个那么好的演员。

第一节 书面信息的分析

书面信息的分析

推荐信

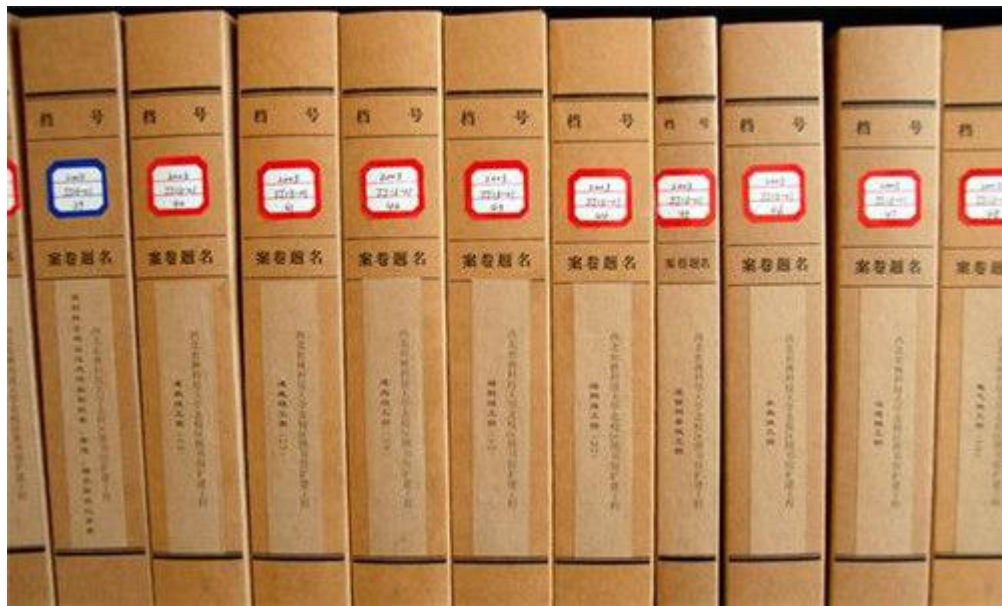
申请表

履历表

档案

7.1.4 档案

档案中记录着一个人从上学到目前为止的所有经历、学习情况与工作的绩效、家庭情况、社会关系、组织与群众的评价意见等等，都可以成为素质测评与录用决策的重要依据。



第一节 书面信息的分析



7.1 书面信息的分析

推荐信

第三者写的介绍被测评者的文字材料；

申请表

从上学到目前为止的所有经历、学习情况与工作的绩效、家庭情况、社会关系、组织与群众的评价意见等等。

履历表

要求申请人如实填写，测评人员在此基础上分析；

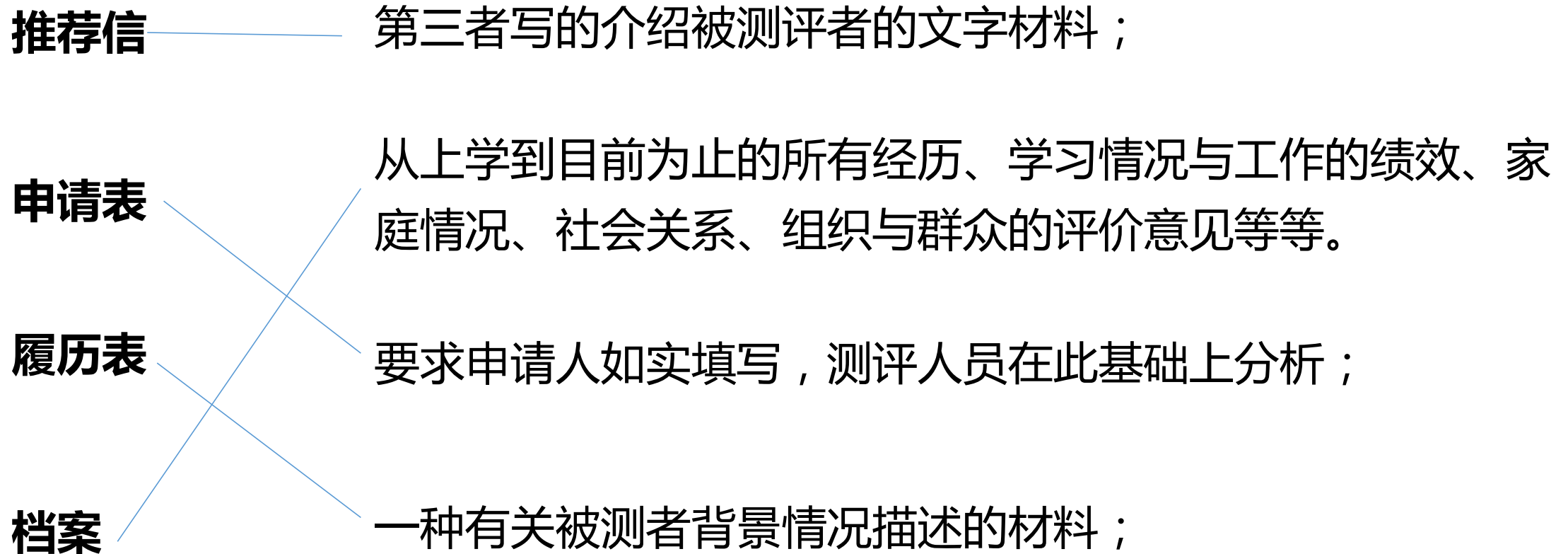
档案

一种有关被测者背景情况描述的材料；

第一节 书面信息的分析



7.1 书面信息的分析



真题回顾

1、（ ）是由既熟识被测者又与测评者（雇主）有密切关系的第三者以书信形式向测评者（雇主）介绍被测者的文字材料。

A:推荐信

B:申请表

C:履历表

D:档案

真题回顾

1、（ ）是由既熟识被测者又与测评者（雇主）有密切关系的第三者以书信形式向测评者（雇主）介绍被测者的文字材料。

A:推荐信

B:申请表

C:履历表

D:档案

真题回顾

2、（ 多选 ）档案中记录着一个人从上学到目前为止的所有（ ）等等，所有这些材料都可以成为素质测评与录用决策的重要依据。

A:经历

B:学习情况与工作的绩效

C:家庭情况

D:社会关系

E:组织与群众的评价意见

真题回顾

2、（ 多选 ）档案中记录着一个人从上学到目前为止的所有（ ）等等，所有这些材料都可以成为素质测评与录用决策的重要依据。

A:经历

B:学习情况与工作的绩效

C:家庭情况

D:社会关系

E:组织与群众的评价意见

第七章：其他测评方法

1

书面信息的分析

2

操作能力测试

3

绩效考评

4

物理测试

第二节 操作能力测试

第二节 操作能力测试

工作样本测试

工作模拟

操作能力测试主要包括工作样本测试和工作模拟测试，主要测评被测试者在实际或相近的工作环境中的操作能力表现。

第二节 操作能力测试

第二节 操作能力测试

工作样本测试

工作模拟

7.2.1 工作样本测试

工作样本测试是测量申请人在一个**可控的环境中实际执行**某些工作任务的表现。



第二节 操作能力测试

第二节 操作能力测试

工作样本测试

工作模拟

7.2.1 工作样本测试

工作样本测试的测试方法比较简单，让**申请人直接执行任务**，但在测试的设计上有较高的**专业化要求**，需要有十分熟悉工作的**专家**对工作进行分解与**评价**，才能保证申请人工作样本测试得分与实际工作绩效间的相关性。



第二节 操作能力测试

第二节 操作能力测试

工作样本测试

工作模拟

7.2.1 工作样本测试

工作样本测试被认为是所有测试中具有**最高效度和信度**的测试，因为它们系统地测量了**与工作直接相关**的行为，申请人很难提供假答案。



第二节 操作能力测试

第二节 操作能力测试

工作样本测试

工作模拟

7.2.2 工作模拟

工作模拟是一种非纸笔测试，用来测评申请人与工作表现相关的能力。

- (1) 明尼苏达纸制模板测试修订版：一个空间想像能力的模拟测试。
- (2) 神经运动能力模拟：测评如选择反应能力、肢体移动速度和手指灵活性等神经运动能力。比如**奥康纳手指和镊子灵活性测试**。
- (3) 书记能力：要求申请人核对数字和名字。



真题回顾

2、被试者用镊子将别针取出，然后把它们一行一行地放入模板的洞中，或只用手将别针放入洞中。这是（ ）

A:西蒙手指和镊子灵活性测试

B:奥康纳手指和镊子灵活性测试

C:法约尔手指和镊子灵活性测试

D:泰勒手指和镊子灵活性测试

真题回顾

2、被试者用镊子将别针取出，然后把它们一行一行地放入模板的洞中，或只用手将别针放入洞中。这是（ ）

A:西蒙手指和镊子灵活性测试

B:奥康纳手指和镊子灵活性测试

C:法约尔手指和镊子灵活性测试

D:泰勒手指和镊子灵活性测试

真题回顾

2、（ ）是一个空间想像能力的模拟测试，被用于各种工作。

A:明尼苏达纸制模板测试修订版

B:神经运动能力模拟

C:书记能力

D:能力倾向测验

真题回顾

2、（ ）是一个空间想像能力的模拟测试，被用于各种工作。

A:明尼苏达纸制模板测试修订版

B:神经运动能力模拟

C:书记能力

D:能力倾向测验

第七章：其他测评方法

1

书面信息的分析

2

操作能力测试

3

绩效考评

4

物理测试

第三节 绩效考评

(1) 生产性工作

(2) 非生产性工作

(3) 中高层管理人员工作

第三节 绩效考评

7.3.1 生产性工作

生产性工作，在这里指以**生产为结果**的生产劳动。例如，服装公司缝纫车间车工的工作。

生产工人绩效考评的内容包括：产品数量、产品质量、事故、工资、缺勤、升迁等。

其考评主体是**外部**的。考评一般采用检核**量表**形式，其操作比较容易，比较客观。

第三节 绩效考评

7.3.2 非生产性工作

非生产性工作，指那些不能或难以用有形产品的数量来衡量绩效的工作。对他们的评价常常要以工作质量的优劣来衡量。

第三节 绩效考评

7.3.2 非生产性工作

这类工作绩效考评无需由熟悉工作性质和被测评者的主管、同事或其本人进行操作，由一般的人员进行即可。

()

考评过程只能是一种相对比较的过程，找不到绝对的标准。

()

所有生产性工作绩效考评中的部分指标，都不适用于非生产性工作绩效考评。

()

第三节 绩效考评

7.3.2 非生产性工作

这类工作绩效考评无需由熟悉工作性质和被测评者的主管、同事或其本人进行操作，由一般的人员进行即可。

(×)

考评过程只能是一种**相对比较**的过程，找不到绝对的标准。

(√)

所有生产性工作绩效考评中的部分指标，都不适用于非生产性工作绩效考评。

(×)

第三节 绩效考评

7.3.3 非生产性工作

绩效可以由主管、同事、下属、自我、客户等进行考评，借助多方面考评，有利于保证绩效考评的准确性、公平性。

真题回顾

1、（ 多选 ）绩效可以由（ ）等进行考评，借助多方面的考评，有利于保证绩效考评的准确性、公平性。

A:主管

B:同事

C:下属

D:自我

E:客户

真题回顾

1、（ 多选 ）绩效可以由（ ）等进行考评，借助多方面的考评，有利于保证绩效考评的准确性、公平性。

A:主管

B:同事

C:下属

D:自我

E:客户

真题回顾

2、（ ）是指那些不能或难以用有形产品的数量来衡量绩效的工作。

A:生产性工作

B:非生产性工作

C:日常性工作

D:服务性工作

真题回顾

2、（ ）是指那些不能或难以用有形产品的数量来衡量绩效的工作。

A:生产性工作

B:非生产性工作

C:日常性工作

D:服务性工作

真题回顾

3、（ 多选 ）对于生产工人绩效的考评，用作考评的内容主要有（ ）

A:产品数量

B:产品质量

C:事故

D:工资

E:缺勤

真题回顾

3、（ 多选 ）对于生产工人绩效的考评，用作考评的内容主要有（ ）

A:产品数量

B:产品质量

C:事故

D:工资

E:缺勤