



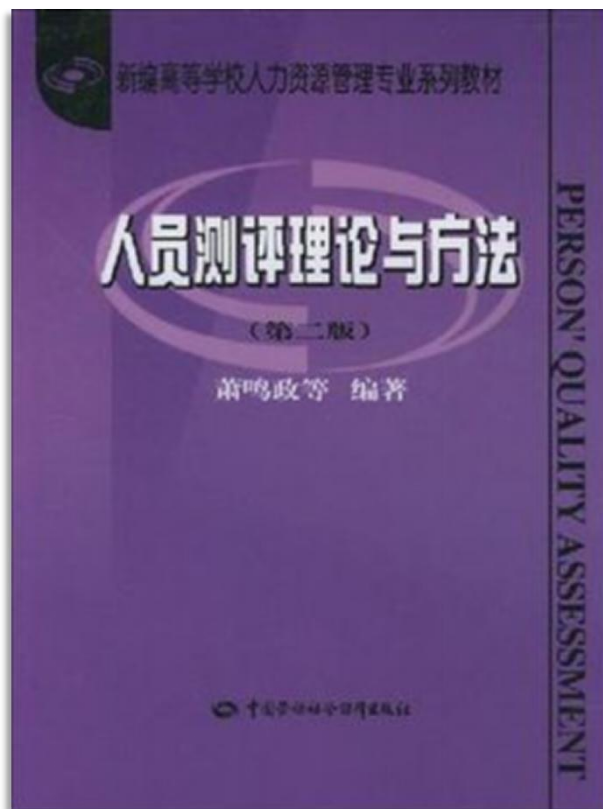
泰罗学院
TAYLOR COLLEGE

《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？

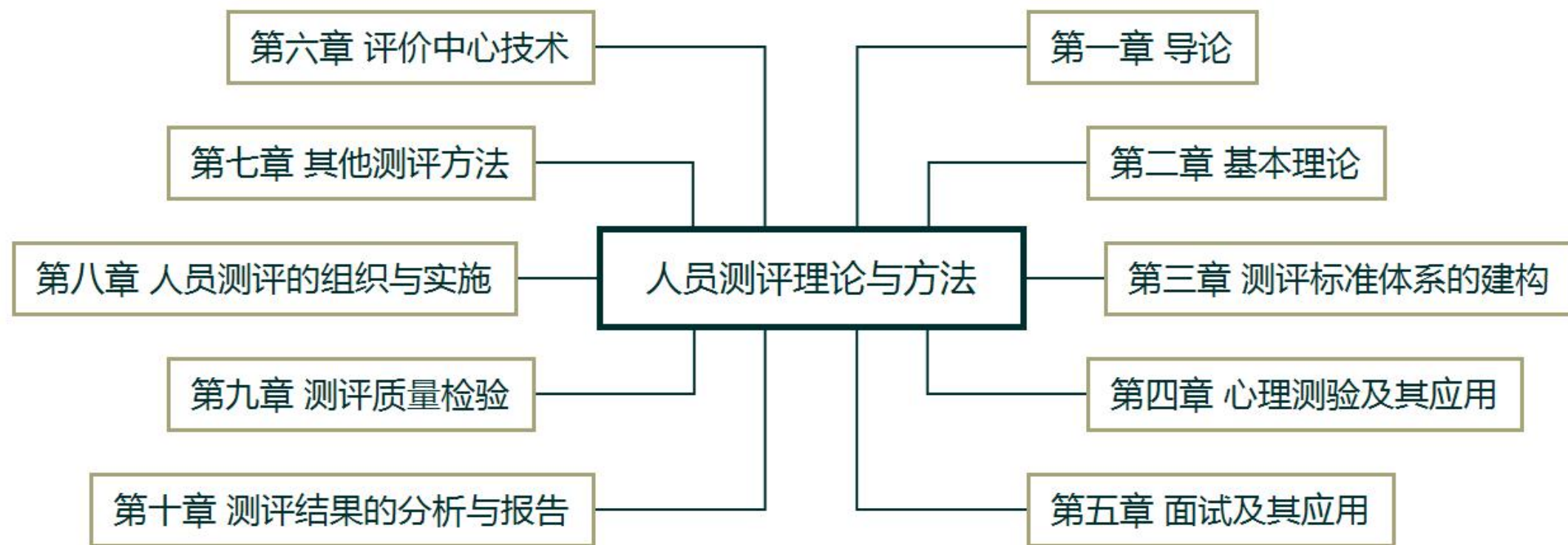
合适的人做合适的事！

大家来唠嗑

事半功倍

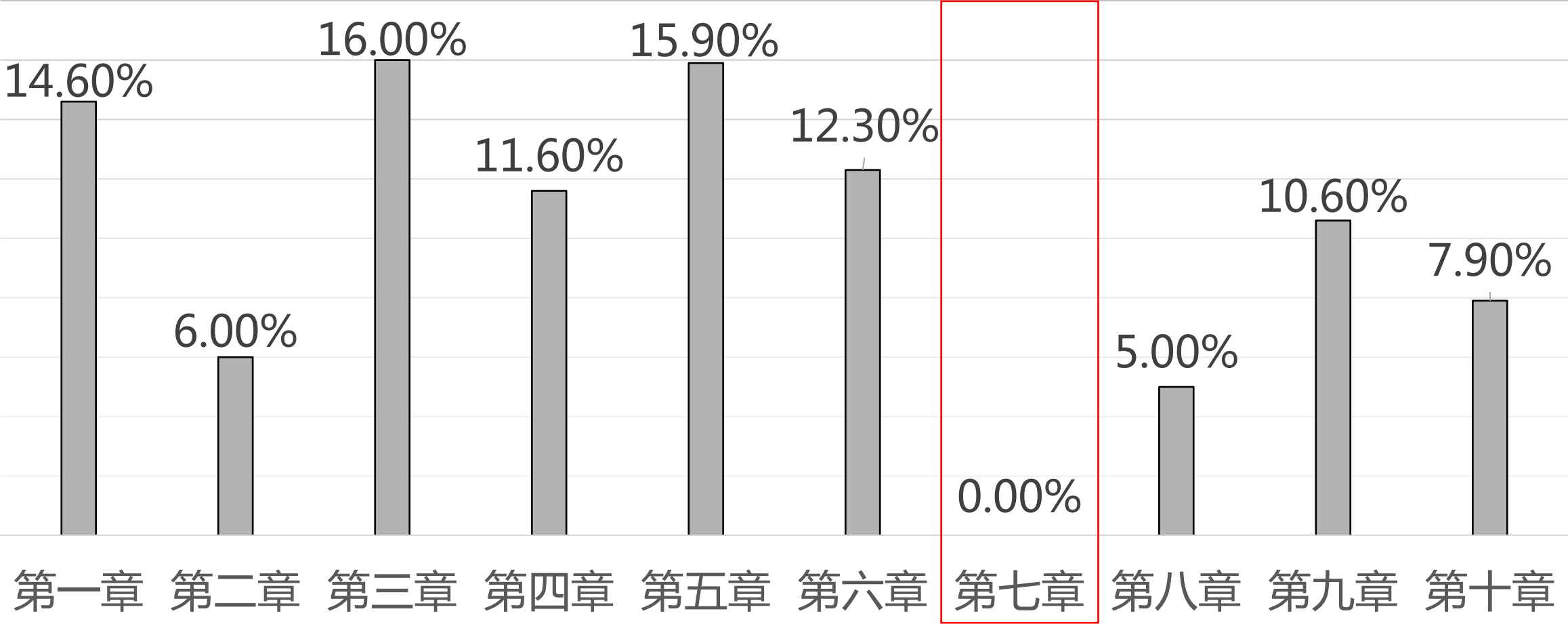
事倍功半

全书框架



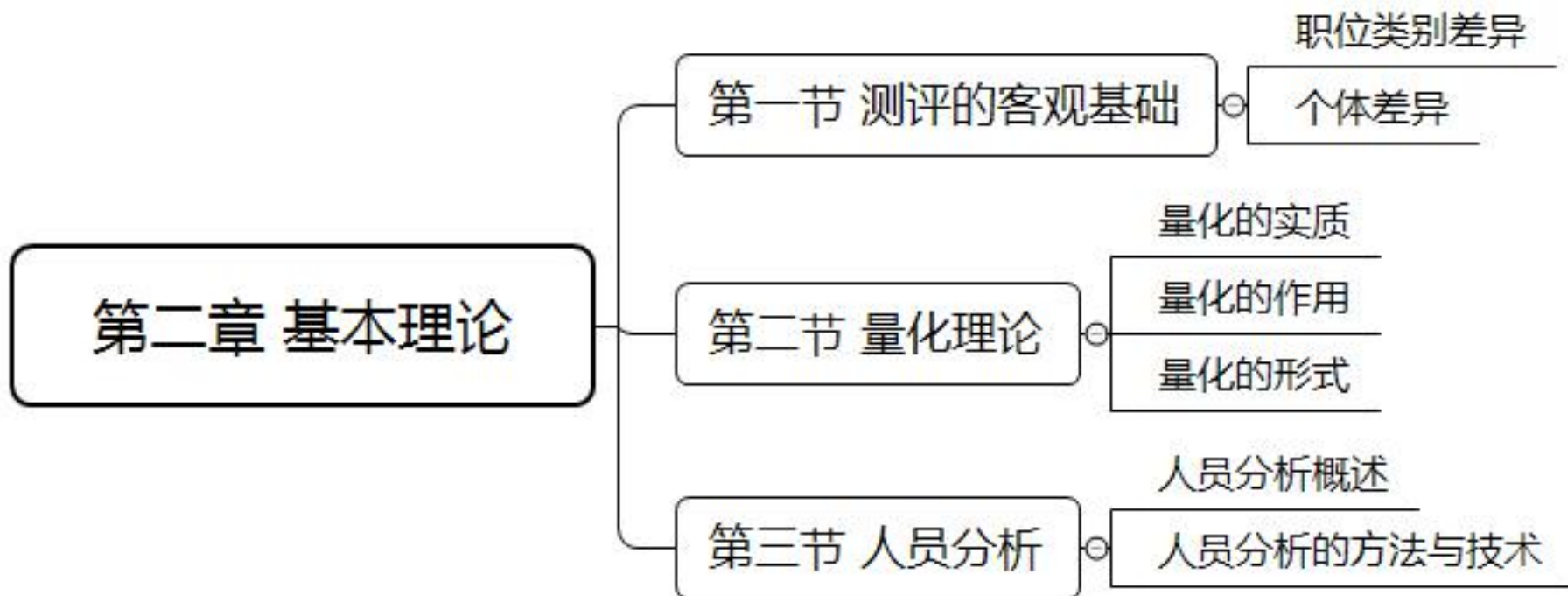
考情分析

考察分值占比

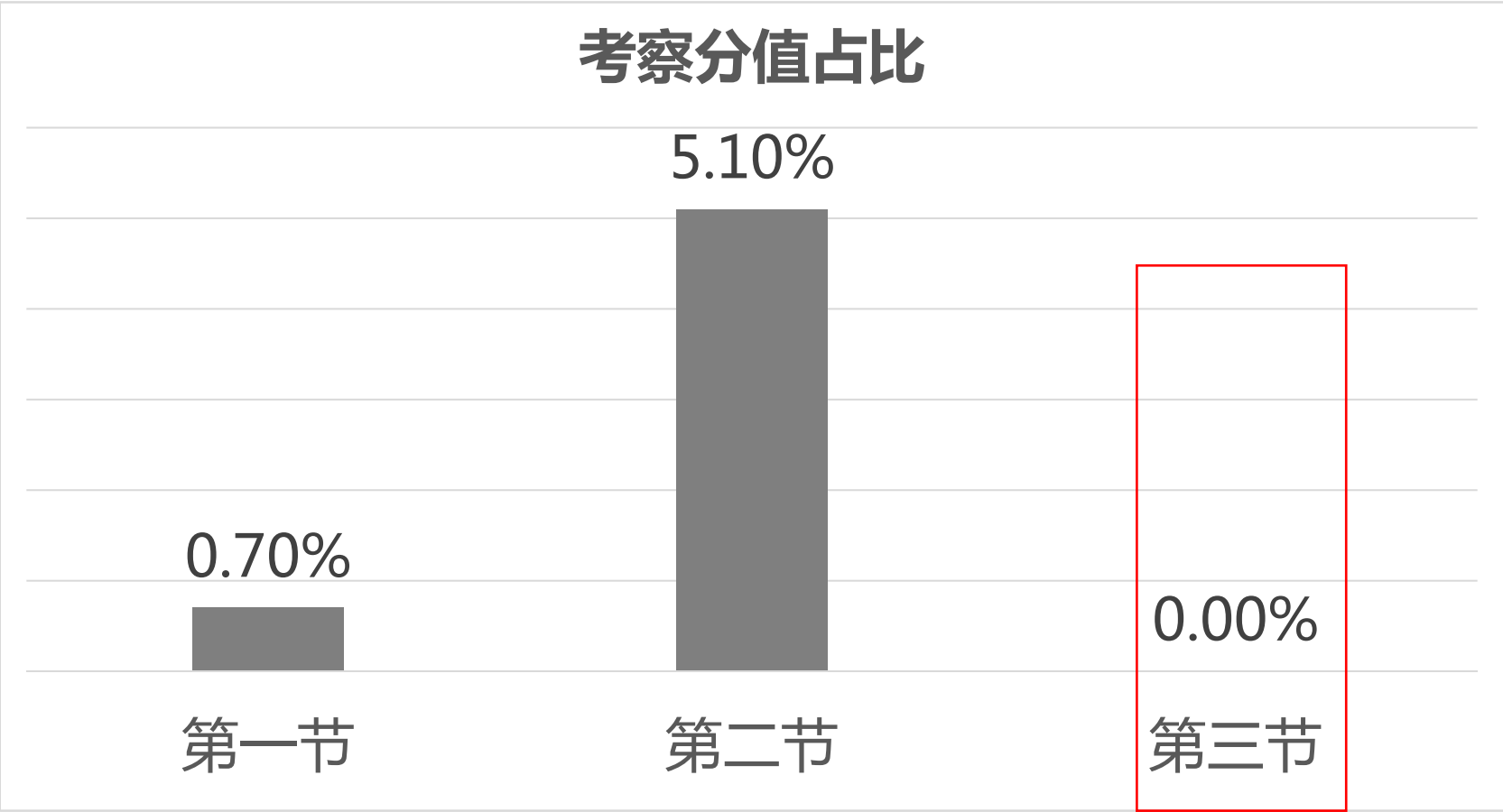


第二章 基本理论

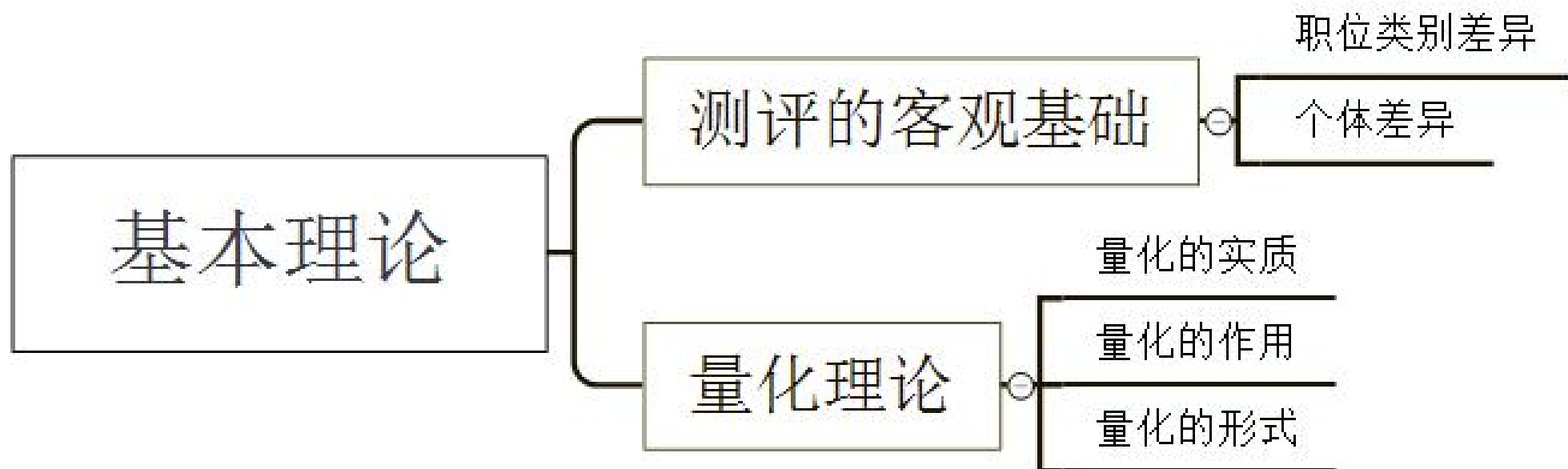
本章框架



考情分析



本章框架



第二章： 基本理论

1

测评的客观基础

2

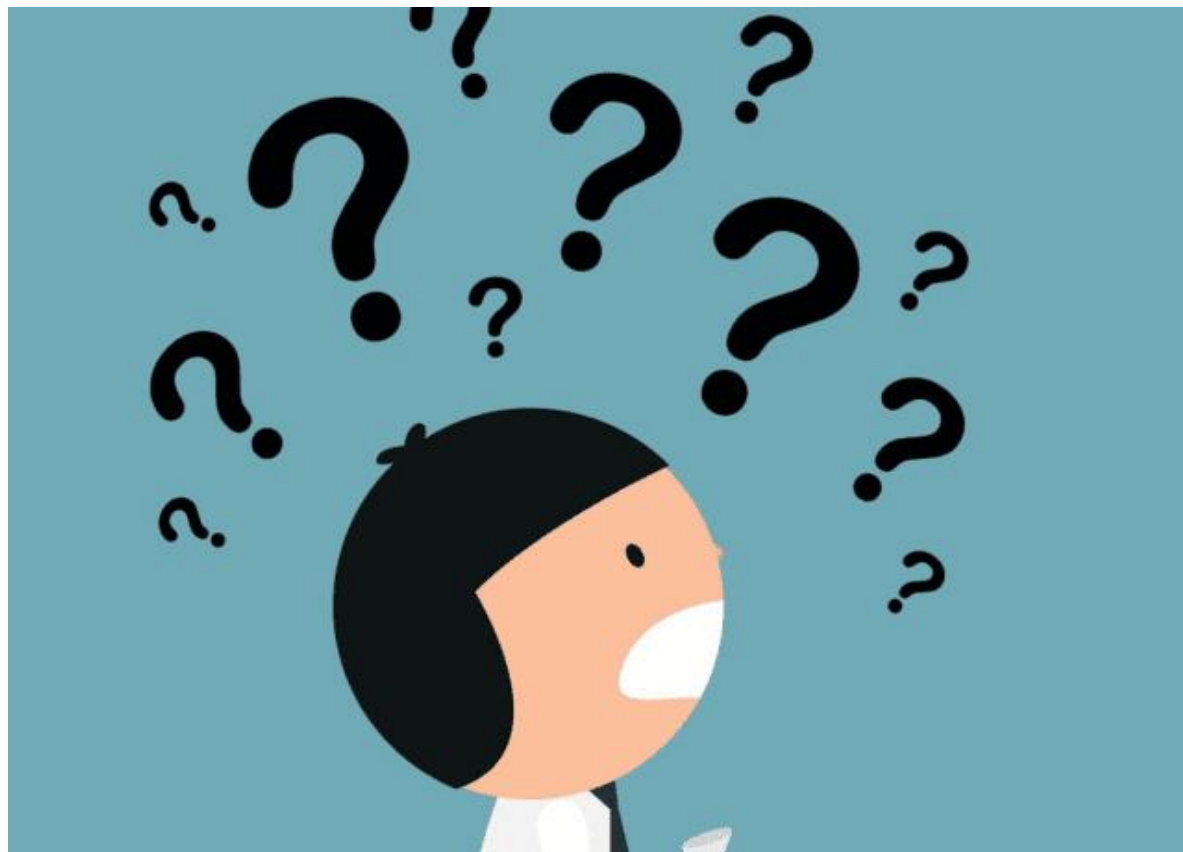
量化理论

3

人员分析

第一节 测评的客观基础

2.1 测评的客观基础【选择】



为什么要人员素质测评？
其依据是什么？

第一节 测评的客观基础

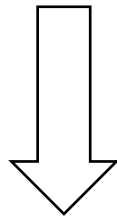
2.1 测评的客观基础【选择】

人员测评：对在职**人员**素质的测评和绩效的考评

↓
人、岗

第一节 测评的客观基础

2.1.2 个体差异 【选择】



个体差异



第一节 测评的客观基础

2.1.2 个体差异 【选择】

个体相互间是存在差异的，这种差异不仅体现在生理上、性别上与外貌上，而且更多的是体现在心理上。（ ）

第一节 测评的客观基础

2.1.2 个体差异 【选择】

个体相互间是存在差异的，这种差异不仅体现在生理上、性别上与外貌上，而且更多的是体现在心理上。（√）

这种心理差异可归纳为：

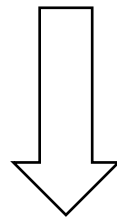
- （1）个性倾向差异，包括兴趣、爱好、需要、动机、信念、理想、世界观等方面；
- （2）个性心理特征差异，包括能力、气质与性格三大因素及其组合。

第一节 测评的客观基础

2.1.2 个体差异 【选择】



人



个体差异

人员素质测评的前提条件

第一节 测评的客观基础

第一节 测评的客观基础

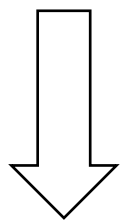
个体差异

职位类别差异

2.1.1 职位类别差异【选择】



尴尬又不失礼貌的微笑



岗位

职位类别差异

客观要求

第一节 测评的客观基础

第二章 基本理论

第一节 测评的客观基础

第二节 量化理论[®]

测评的客观基础

【选择】

个体差异

职位类别差异

前提条件

客观要求

真题回顾

- 1、对人员素质测评提出了客观要求的是（ ）
- A. 个体差异
 - B. 职位类别差异
 - C. 社会地位差异
 - D. 量化理论

真题回顾

1、对人员素质测评提出了客观要求的是（ ）

A. 个体差异

B. 职位类别差异

C. 社会地位差异

D. 量化理论

真题回顾

2、（ 多选 ）个性倾向差异包括（ ）

A:能力差异

B:需要差异

C:兴趣差异

D:动机差异

E:性格差异

真题回顾

2、（ 多选 ）个性倾向差异包括（ ）

A:能力差异

B:需要差异

C:兴趣差异

D:动机差异

E:性格差异

- （ 1 ）个性倾向差异，包括**兴趣、爱好、需要、动机、信念、理想、世界观**等方面；
- （ 2 ）个性心理特征差异，包括能力、气质与性格三大因素及其组合

第二章： 基本理论

1

测评的客观基础

2

量化理论

3

人员分析

老王同学刷题多

老王同学刷题1000+

老李同学刷题不少

老李同学刷题600+

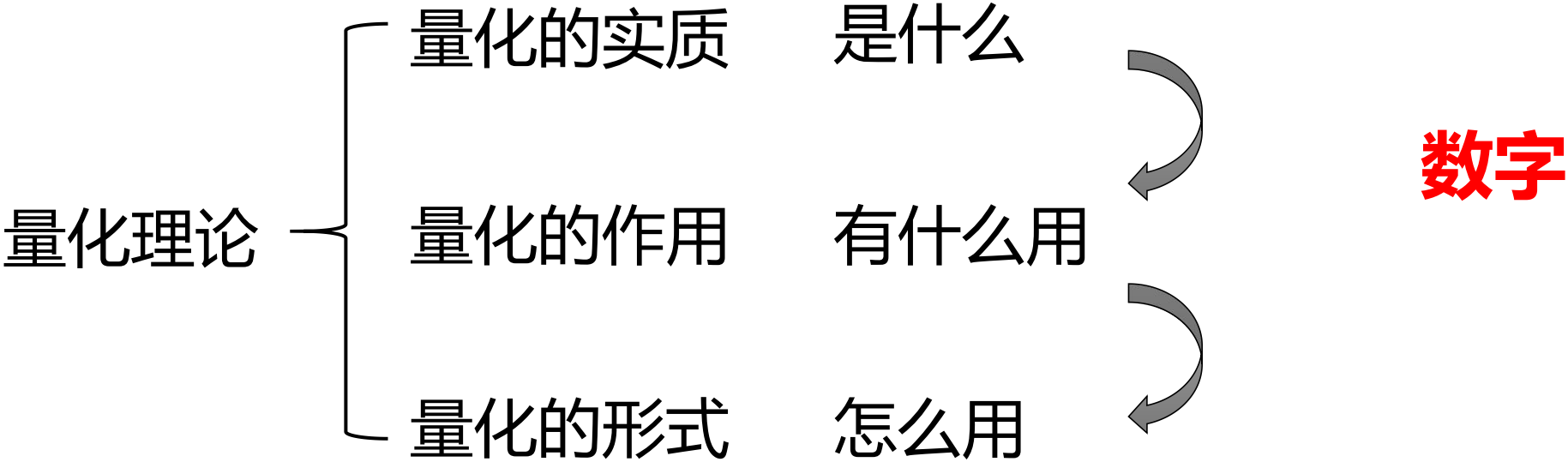
到底谁更666？

通过**量化**，得出结果：

老王同学**胜出**

第二节 量化理论

第二章 基本理论	第一节 测评的客观基础
	第二节 量化理论 ⊕



第二节 量化理论

2.2.1 量化的实质【选择】

人员素质测评量化：

通过测量手段来揭示素质的数量特征与质量特征，使人们对素质有更深入、更本质的认识。

第二节 量化理论

2.2.2 量化的作用【选择】

到底谁好？



张三人不错



李四人很好

张三：该同志工作认真负责，爱岗敬业，锐意进取；生活中热心公益。

李四：未曾出现过无故缺勤，迟到早退现象；生活中乐于助人。

第二节 量化理论

2.2.2 量化的作用【选择】

到底谁好

80分



张三人不错



75分

李四人很好

	工作	生活	综合
张三	40	40	80
李四	35	40	75

第二节 量化理论

2.2.2 量化的作用【选择】

1. 简洁的物化表述功能；
2. 使难以比较的操行评语转化为可以比较的分数；
3. 由模糊混沌的体验测评转化为明确清晰的测评；
4. 对素质特征进行细致、深入的分析与比较；
5. 从大量的具体行为中抽象出本质的特征和作出尽可能准确的差异比较。

真题回顾

1、（ 多选 ）人员素质测评量化就是通过测量手段来揭示素质的（ ）

A:数量特征

B:质量特征

C:心理特征

D:个性特征

E:多维特征

真题回顾

1、（ 多选 ）人员素质测评量化就是通过测量手段来揭示素质的（ ）

A:数量特征

B:质量特征

C:心理特征

D:个性特征

E:多维特征

真题回顾

2、（多选）人员素质测评中量化的作用主要有（ ）

- A. 方便简洁的物化表述功能
- B. 有助于促进测评者对素质特征进行深入、细致的分析与比较
- C. 有助于从大量的具体行为中抽象出本质的特征和做出尽可能准确的差异比较
- D. 由模糊混沌的体验测评转化为明确清晰的测评
- E. 使难以比较的操行评语转化为可以比较的分数

真题回顾

2、（多选）人员素质测评中量化的作用主要有（ ）

- A. 方便简洁的物化表述功能
- B. 有助于促进测评者对素质特征进行深入、细致的分析与比较
- C. 有助于从大量的具体行为中抽象出本质的特征和做出尽可能准确的差异比较
- D. 由模糊混沌的体验测评转化为明确清晰的测评
- E. 使难以比较的操行评语转化为可以比较的分数

第二节 量化理论

量化的实质

量化的作用

量化的形式

第二节 量化理论

2.2.3 量化的形式【选择】

量化这么好，怎么用？

有什么形式？



第二节 量化理论

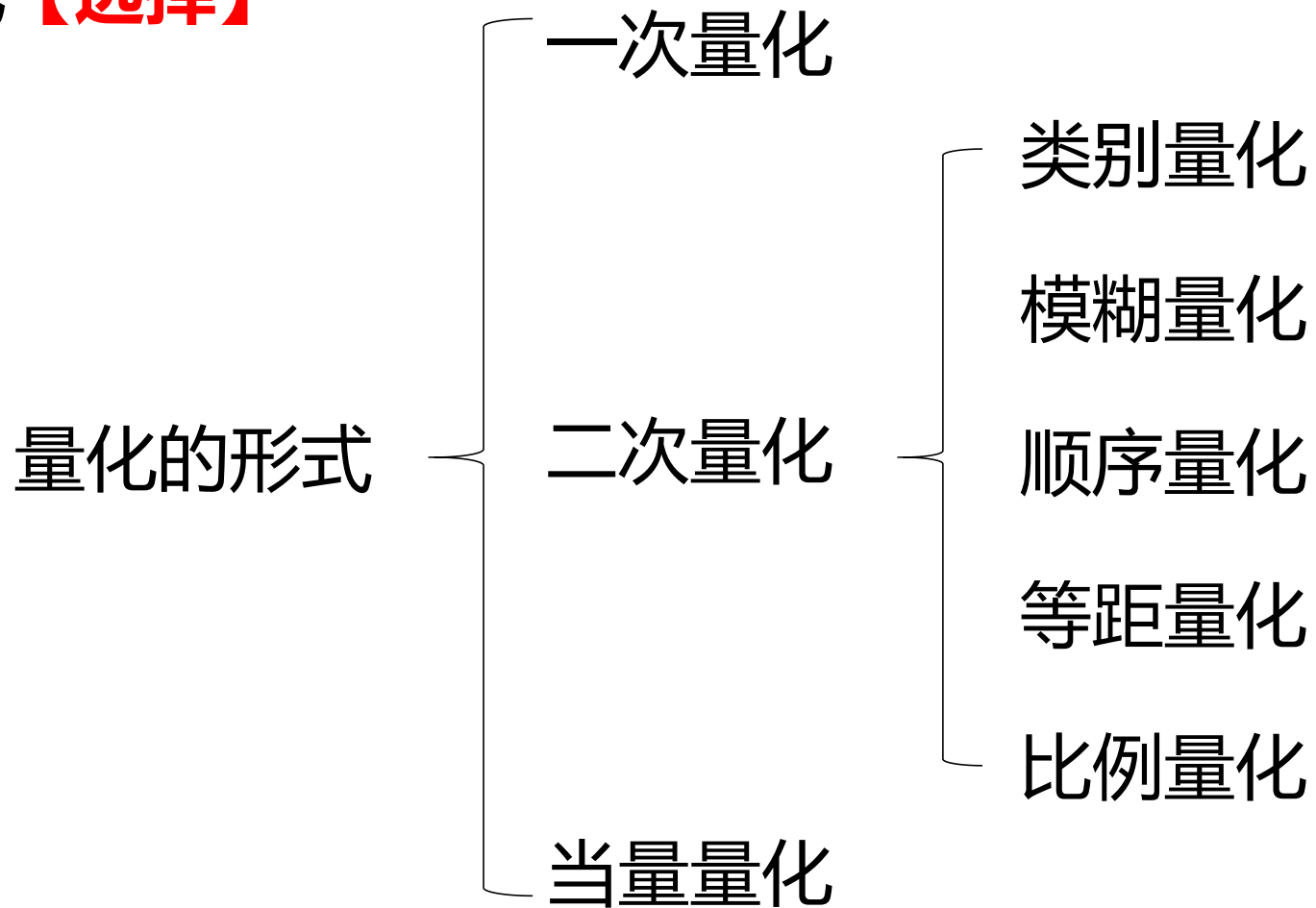
量化的实质

量化的作用

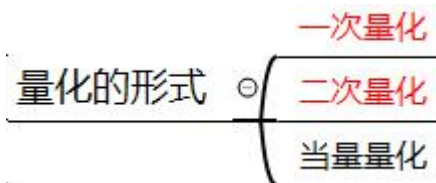
量化的形式

第二节 量化理论

2.2.3 量化的形式【选择】



第二节 量化理论



2.2.3.1 一次量化与二次量化 【选择】

一次量化

量化的对象**存在明显的数量关系**，可**直接**进行定量刻画，也可称之为实质量化。

如：身高、体重、出勤频数等

二次量化

量化的对象**不存在**明显的数量关系，但具有质量或程度差异，要**间接**进行定量刻画。

如：打人工客服

第二节 量化理论



2.2.3.1 一次量化与二次量化 【选择】

打人工客服

一次量化

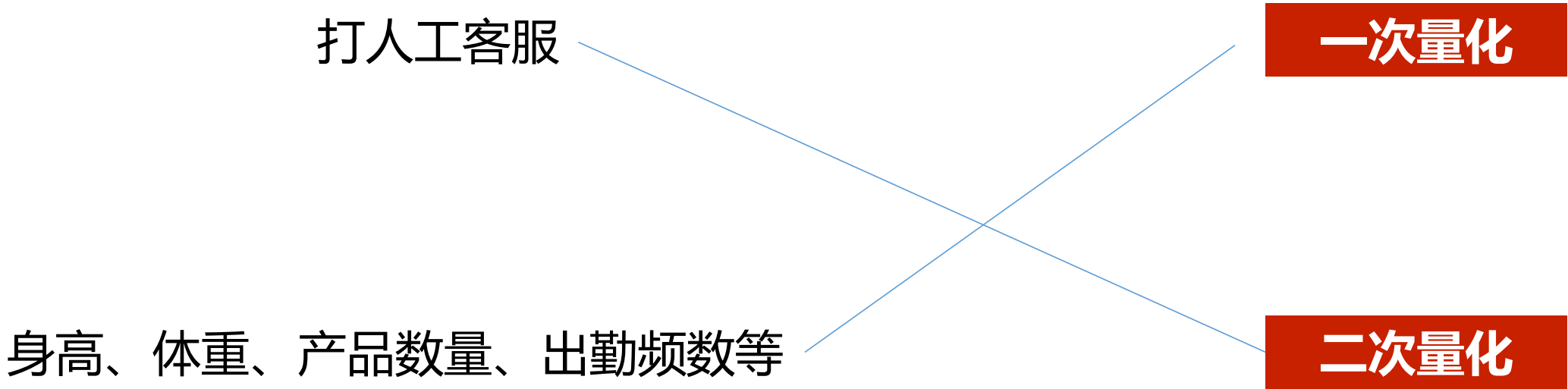
身高、体重、产品数量、出勤频数等

二次量化

第二节 量化理论

量化的形式	一次量化
	二次量化
	当量量化

2.2.3.1 一次量化与二次量化 【选择】



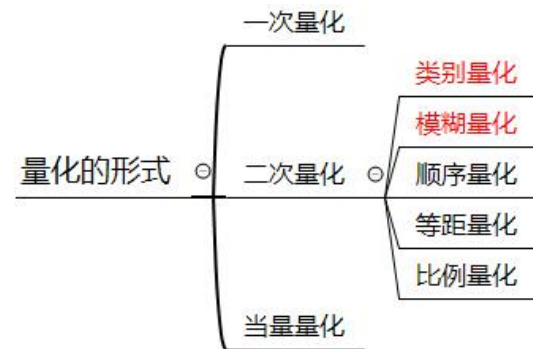
第二节 量化理论

2.2.3.2 类别量化与模糊量化 【选择】

类别量化

把素质测评对象划分到事先确定的几个类别中去，
然后给每个类别赋予不同的数字
如：把人分为“男”“女”两个类别，男赋值为1，女赋值为2。

模糊量化



第二节 量化理论

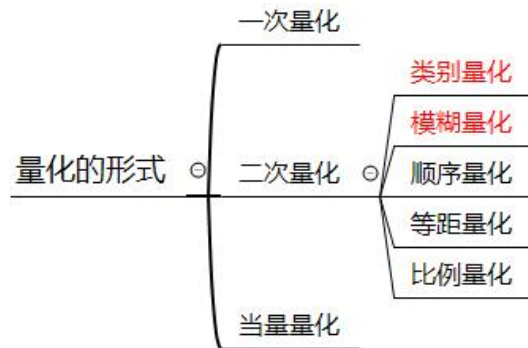
2.2.3.2 类别量化与模糊量化 【选择】

类别量化

把素质测评对象划分到事先确定的几个类别中去，
然后给每个类别赋予不同的数字
如：把人分为“男”“女”两个类别，男赋值为1，女赋值为2。

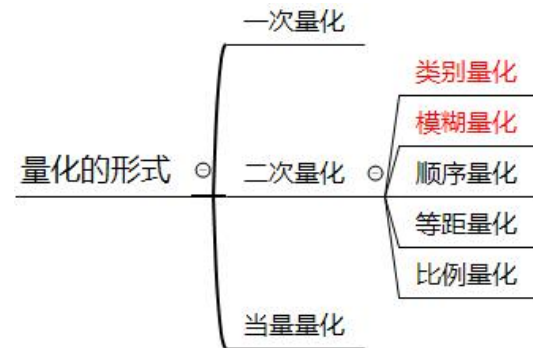
每个测评对象可以同时属于两个以上的类别吗？

模糊量化



第二节 量化理论

2.2.3.2 类别量化与模糊量化 【选择】



类别量化

把素质测评对象划分到事先确定的几个类别中去，
然后给每个类别赋予不同的数字

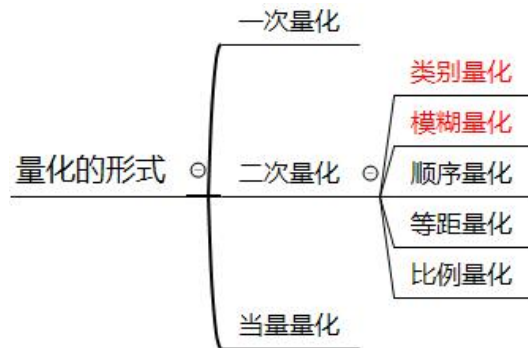
特点：在进行类别量化时，每个测评对象属于且仅属于一个类别，不能同时属于两个以上的类别。

模糊量化

第二节 量化理论

2.2.3.2 类别量化与模糊量化

【选择】



类别量化

模糊量化

要求把素质测评对象同时划分到事先确定的每个类别中去，
根据该对象的隶属程度分别赋值

风格	隶属程度	赋值
专制型	70%	0.7
民主型	20%	0.2
关怀型	10%	0.1

特点：每个测评对象同时且必须归属到每个类别中

真题回顾

在进行人中数据统计时，先将性别分成“男性”和“女性”，然后用“1”表示“男性”，用“2”表示“女性”。这种量化形式属于（ ）

- A:类别量化
- B:模糊量化
- C:等距量化
- D:当量量化

真题回顾

在进行人中数据统计时，先将性别分成“男性”和“女性”，然后用“1”表示“男性”，用“2”表示“女性”。这种量化形式属于（ ）

A:类别量化

B:模糊量化

C:等距量化

D:当量量化

第二节 量化理论

2.2.3.3 顺序量化、等距量化与比例量化

【选择】

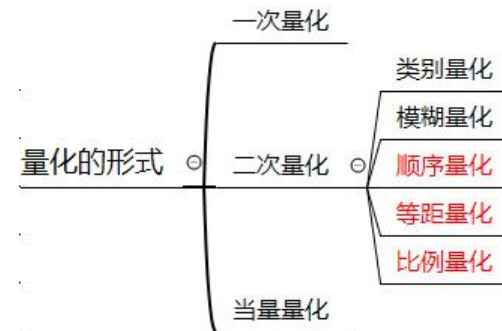
顺序量化



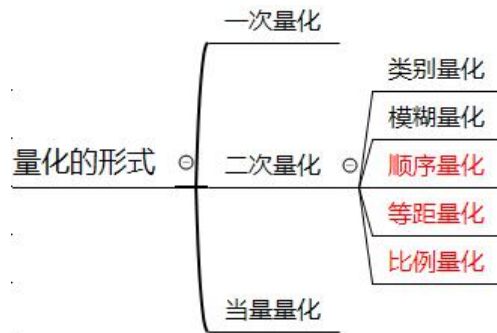
等距量化



比例量化



第二节 量化理论



2.2.3.3 顺序量化、等距量化与比例量化

【选择】

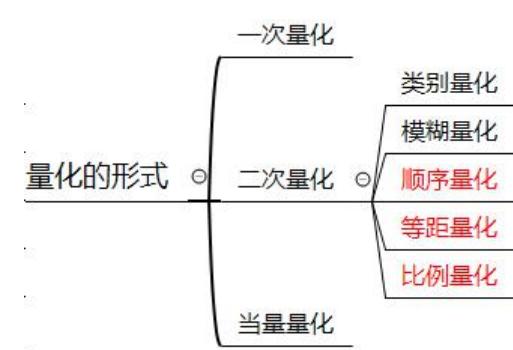
顺序量化



依据**某一素质特征或标准**，将所有的素质测评对象**排成序列**，然后给每个测评对象一一赋以相应的顺序数值。

名次	身高
第一名	1.83cm
第二名	1.80cm
第三名	1.61cm
第四名	1.55cm

第二节 量化理论



2.2.3.3 顺序量化、等距量化与比例量化 【选择】

顺序量化



等距量化

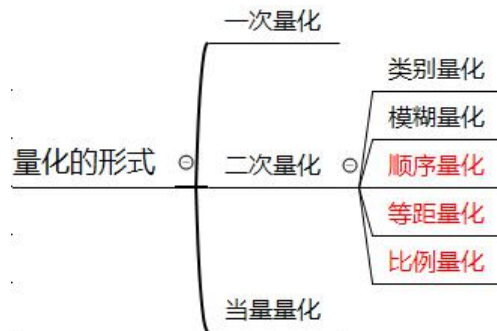


依据**某一素质特征或标准**，将所有的素质测评对象**排成序列**，然后给每个测评对象一一赋以相应的顺序数值。

顺序量化的进一步，要求任何两个要素测评对象间的**差异相等**，并在此基础上进行一一赋值。

名次	身高
第一名	1.83cm
第二名	1.73cm
第三名	1.63cm
第四名	1.53cm

第二节 量化理论



2.2.3.3 顺序量化、等距量化与比例量化

【选择】

顺序量化



等距量化



比例量化

依据**某一素质特征或标准**，将所有的素质测评对象**排成序列**，然后给每个测评对象一一赋以相应的顺序数值。

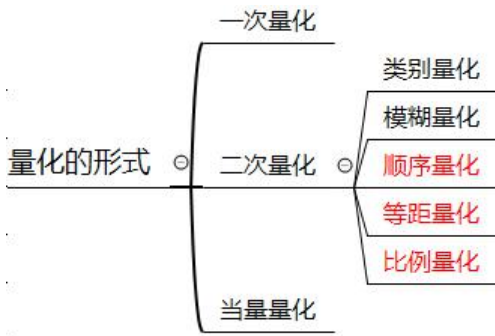
顺序量化的进一步，要求任何两个要素测评对象间的**差异相等**，并在此基础上进行一一赋值。

等距量化的进一步，不仅要有**顺序等距**关系，还要存在**倍数关系**。

迟到次数	迟到扣款
第一次	50元
第二次	100元
第三次	150元
第四次	200元

第二节 量化理论

2.2.3.3 顺序量化、等距量化与比例量化



顺序量化

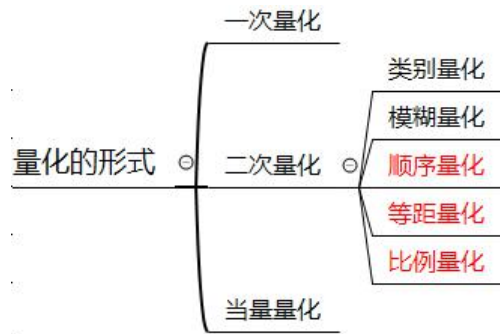
等距量化

比例量化

排名			
第一级	15	40	20
第二级	25	90	40
第三级	35	95	60

第二节 量化理论

2.2.3.3 顺序量化、等距量化与比例量化



顺序量化

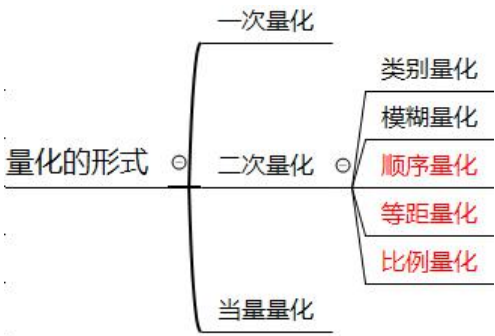
等距量化

比例量化

排名	等距量化	顺序量化	比例量化
第一级	15	40	20
第二级	25	90	40
第三级	35	95	60

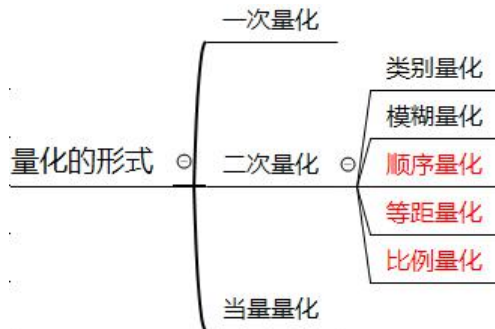
第二节 量化理论

2.2.3.3 顺序量化、等距量化与比例量化



第二节 量化理论

2.2.3.3 顺序量化、等距量化与比例量化



一切过往，皆为序章。
直挂云帆，乘风破浪。

三十而立

三十而励

丁当因唱得太好被打低分，#丁当怼杜华#：赶紧把妹妹我淘汰了吧。#杜华回应丁当喊话#：有的人可以独自闪耀，有的人可以成团光芒，不一样的优秀，都是最棒的乘风破浪的姐姐！

初舞台评定共100分，从个人特质、成团潜力、声乐表现力、舞台表现力四个维度评分，每项25分，杜华负责的打分项目是成团潜力。

乘风破浪的姐姐初评排名

排名	艺人	评分
1	蓝盈莹	91
2	黄龄	89
3	李斯丹妮	87
4	孟佳	87
5	沈梦辰	86
6	郁可唯	85
7	宁静	84

类别量化

模糊量化

顺序量化

真题回顾

1、比例量化要求素质测评对象的排列有顺序等距关系，而且还要存在（ ）

A:数量关系

B:倍数关系

C:相等关系

D:相似关系

真题回顾

1、比例量化要求素质测评对象的排列有顺序等距关系，而且还要存在（ ）

A:数量关系

B:倍数关系

C:相等关系

D:相似关系

真题回顾

2、等距量化不但需求素质测评对象的排列有强弱、大小、先后等顺序关系，而且要求任何两个素质测评对象间的差异（ ）

A:相等

B:不相等

C:相反

D:不相反

真题回顾

2、等距量化不但需求素质测评对象的排列有强弱、大小、先后等顺序关系，而且要求任何两个素质测评对象间的差异（ ）

A:相等

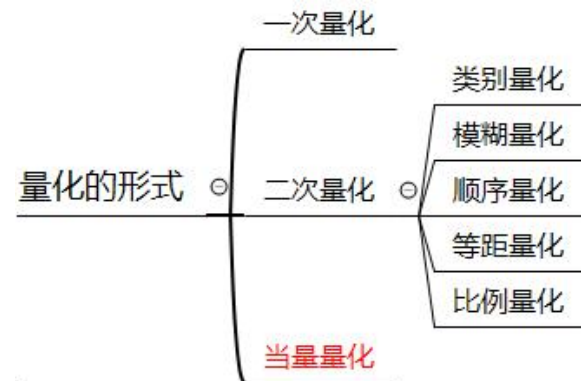
B:不相等

C:相反

D:不相反

第二节 量化理论

2.2.3.4 当量量化 【选择】



当量量化

选择某一中介变量，把不同类型或不同性质的素质测评对象进行统一性的转化，对它们进行近似同类同质的量化。

如：省部级一等奖相当于国家二等奖。

第二节 量化理论

2.2.3.1 一次量化与二次量化 **【选择】**

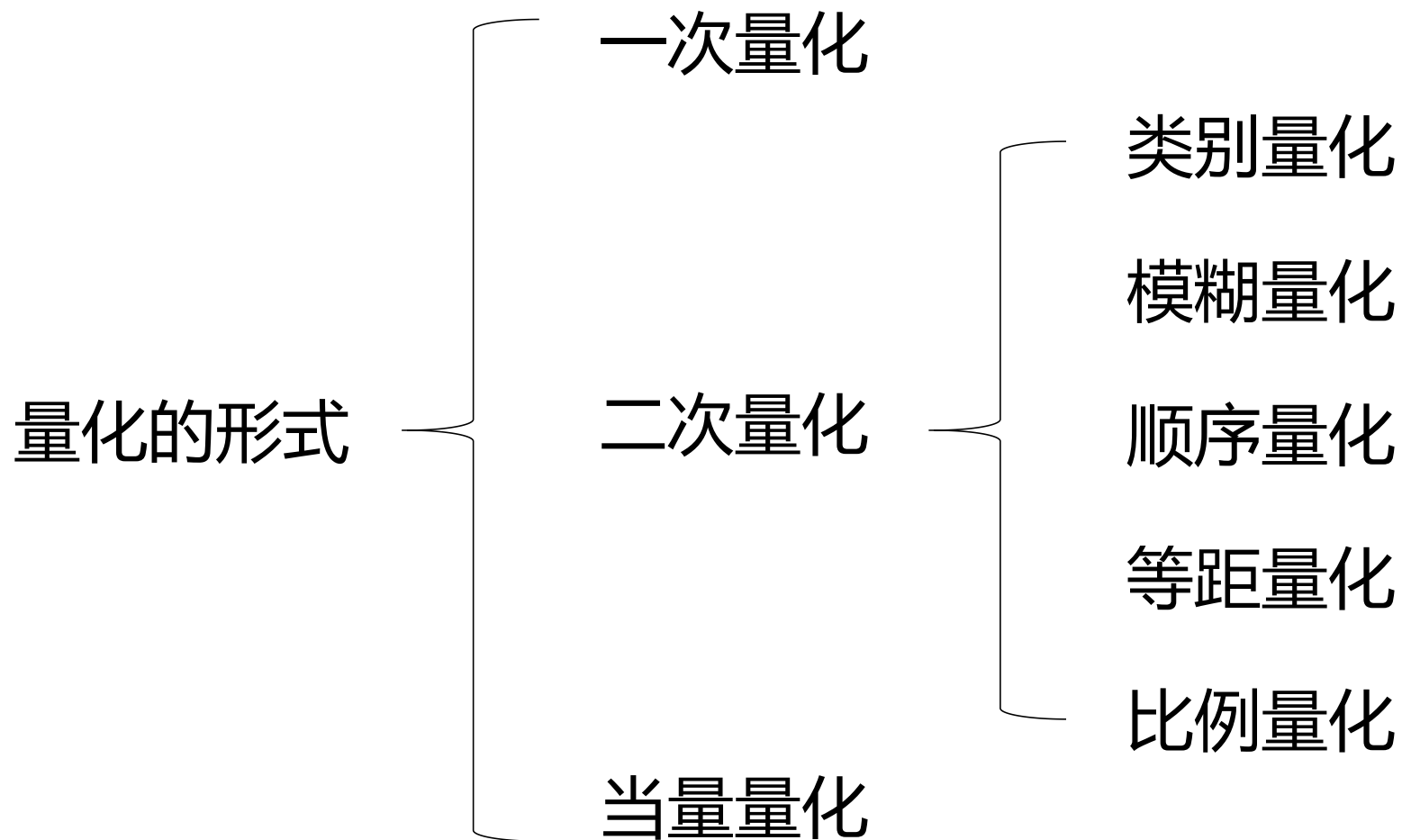
二次量化（间接）

测评对象 → 类别/排序 → 数值

一次量化（直接）

第二节 量化理论

2.2.3 量化的形式



第二节 量化理论

量化的实质

量化的作用

量化的形式

连连看

第二节 量化理论

量化的实质

量化的作用

量化的形式

1. 一次量化

A. 国家二等奖相当于省级一等奖

2. 二次量化

B. 打人工客服

3. 当量量化

C. 身高、体重等

连连看

第二节 量化理论

量化的实质

量化的作用

量化的形式

-
1. 一次量化
2. 二次量化
3. 当量量化
- A. 国家二等奖相当于省级一等奖
- B. 打人工客服
- C. 身高、体重等

连连看

第二节 量化理论

量化的实质

量化的作用

量化的形式

4. 类别量化

5. 模糊量化

6. 顺序量化

7. 等距量化

8. 比例量化

D. 民主型、专制型、关怀型

E. 15、25、35

F. 10、20、30

G. 100、99、93

H. 男、女两个类别，并赋值1、2

连连看

第二节 量化理论

量化的实质

量化的作用

量化的形式

-
4. 类别量化 D. 民主型、专制型、关怀型
5. 模糊量化 E. 15、25、35
6. 顺序量化 F. 10、20、30
7. 等距量化 G. 100、99、93
8. 比例量化 H. 男、女两个类别，并赋值1、2

真题回顾

1. (多选) 量化的形式有 ()
- A. 一次量化与二次量化
 - B. 类别量化与模糊量化
 - C. 顺序量化、等距量化
 - D. 当量量化
 - E. 比例量化

真题回顾

1. (多选) 量化的形式有 ()

A. 一次量化与二次量化

B. 类别量化与模糊量化

C. 顺序量化、等距量化

D. 当量量化

E. 比例量化

真题回顾

2、将管理风格划分为“民主型”、“中介型”、“专制型”的量化形式属于（ ）

- A. 类别量化
- B. 模糊量化
- C. 顺序量化
- D. 当量量化

真题回顾

2、将管理风格划分为“民主型”、“中介型”、“专制型”的量化形式属于（ ）

A. 类别量化

B. 模糊量化

C. 顺序量化

D. 当量量化

真题回顾

3、先选择某一中介变量，把诸种不同类别或者不同质的素质测评对象进行统一性的转化，对它们进行近似同类同质的量化，这种量化方式属于（ ）

- A. 模糊量化
- B. 类别量化
- C. 当量量化
- D. 比例量化

真题回顾

3、先选择某一中介变量，把诸种不同类别或者不同质的素质测评对象进行统一性的转化，对它们进行近似同类同质的量化，这种量化方式属于（ ）

- A. 模糊量化
- B. 类别量化
- C. 当量量化**
- D. 比例量化

第二章： 基本理论

1

测评的客观基础

2

量化理论

3

人员分析

第三节 人员分析

2.3.1 人员分析概述 【选择】

1. **人员特征**：指与人员分析有关的能力、技能、知识、品性及其他个人属性。
2. **特质**：具体表现为个体稳定的行为特征。
3. **KSAO**：知识、技能、能力和其他个性特征的英文缩写，它是指**与工作有关的个人特征**。



第三节 人员分析

2.3.1 人员分析概述 【选择】

4. 人员分析：对工作人员与工作有关的个性特征进行分析和描述的活动。
5. 测验：根据特定的个性特征区分个体时所采用的工具、过程或方法，如量表、试卷、访谈、面试、求职登记表等。
6. 工作分析者：了解工作者并了解工作情景要素的专家，这些专家可以是高级人员，也可以是工作人员等。

第三节 人员分析

2.3.1 人员分析概述 【选择、简答】

人员分析的内容：

知识、潜能、个性、兴趣、技能、工作经历、动机、态度、
资格（知识、技能、能力）、价值观。

之前有个性的技工，朋友圈的动态是自驾游

真题回顾

1、（ ）指与人员分析有关的能力、技能、知识、品性及其他个人属性。

A:人员分析

B:工作分析者

C:特质

D:人员特征

真题回顾

1、（ ）指与人员分析有关的能力、技能、知识、品性及其他个人属性。

A:人员分析

B:工作分析者

C:特质

D:人员特征

真题回顾

2、（ 多选 ）人员分析就是要找到最适合某项工作或者说是保证某项工作绩效最高的个人特征，人员分析的结果即是产生这个人的能力清单，其中应包括有关工作所需要的（ ）

- A:能力
- B:技能
- C:知识
- D:品性
- E:其他个人属性

真题回顾

2、（ 多选 ）人员分析就是要找到最适合某项工作或者说是保证某项工作绩效最高的个人特征，人员分析的结果即是产生这个人的能力清单，其中应包括有关工作所需要的（ ）

- A:能力
- B:技能
- C:知识
- D:品性
- E:其他个人属性

第三节 人员分析

2.3.2 人员分析的方法与技术

关键事件技术：根据对工作者行为调查的第一手资料对各种工作进行分析。

职位分析问卷（PAQ）：一个用于工作者定位的工作分析系统。

章节回顾—第二章

