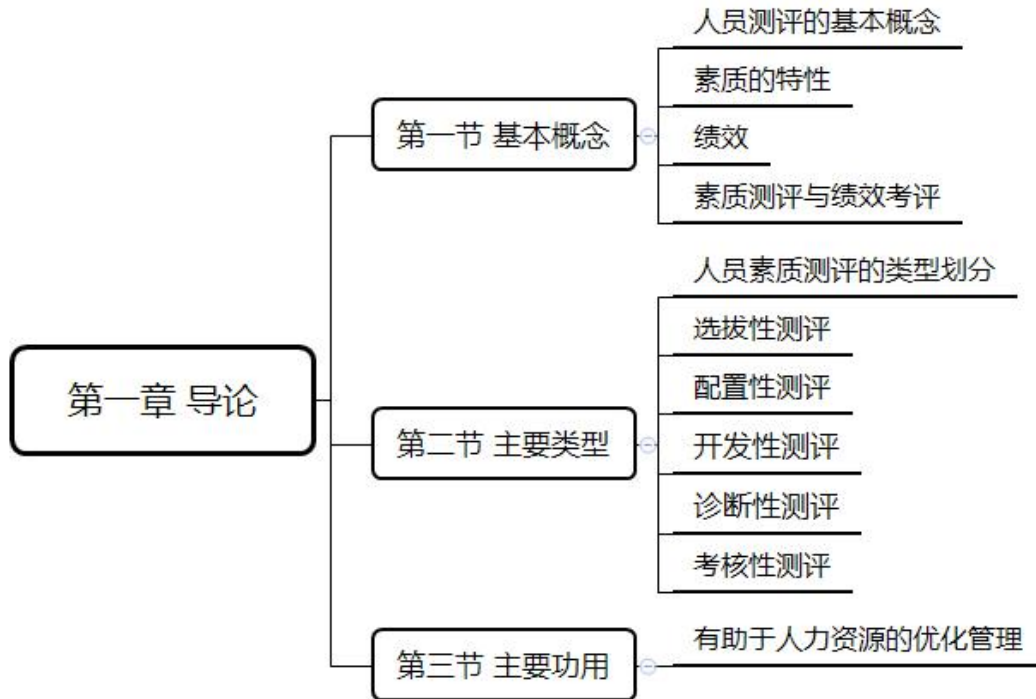


《现代人员测评》官方笔记-精讲 1

第一章 导论

一、思维导图



二、知识点

第一节 基本概念

【知识点 1】人员测评的基本概念

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。

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。

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，包括生理素质（体质、体力、精力）和心理素质（文化素质、智能素质、品德素质）。其中智能素质又包括知识、智力、技能、才能。

【知识点 2】素质的特性

- (1) 原有基础作用性：个体行为发展与事业成功的必要条件
- (2) 稳定性：一旦形成，在职业生活中经常出现
- (3) 可塑性：遗传、环境、个体能动性下的共同作用
- (4) 内在性：虽客观实在，但看不见、摸不着
- (5) 表出性：一定形式表现出来
- (6) 差异性：个体间的差异
- (7) 综合性：有机整体：各种素质、各种成分
- (8) 可分解性：素质系统下单个素质
- (9) 层次性与相对性：不同的结构层次，素质优劣的相对

【知识点 3】绩效

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。

绩效的主要体现：

- (1) 工作效率
- (2) 工作任务完成的质与量
- (3) 工作效益：经济效益、社会效益、时间效益

【知识点 4】素质测评与绩效考评

(1) 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

(2) 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。

简而言之，就是：谁通过什么方法对谁进行测评，测评内容是什么。

(3) 两者的比较：

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

第二节 主要类型

【知识点 1】人员素质测评的类型划分

(1) 根据范围划分：单项测评、综合测评

(2) 根据标准划分：

①无目标测评：无标准，例如述职、小结等写实性测评；

②常模参照性测评：相对标准，例如高考、晋升测评、人员录用与招聘；

③效标参照性测评：绝对标准，例如自考、飞行员录用与人事考核、汽车驾驶考试。

(3) 根据目的划分：选拔性测评（选人）、配置性测评（用人）、开发性测评（育人）、诊断性测评、考核性测评（留人）。

【知识点 2】选拔性测评

(1) 含义：

选拔性测评一种以选拔优秀人员为目的的素质测评。也就是“高个中选高个，矮个中拔高个”。

(2) 特点：

①目的——区分作用：高个中选高个，矮个中拔高个

②标准——刚性最强：一旦确定决不允许变动

③过程——强调客观性：测评方法的数量化

④指标——选择性：指标可以有一定的选择性

⑤结果——分数或是等级：有助于区分功用

(3) 原则

①公平性原则：对每个测评者来说要平等

②公正性原则：主测者的客观

③差异性原则：被测评者之间存在差异

④准确性原则：准确反映被测评者之间的差异

⑤可比性原则：被测评者之前可相互比较

【知识点 3】配置性测评

(1) 含义

以人力资源合理配置为目的的素质测评。

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。

（2）特点

- ①针对性：人职匹配
- ②客观性：以职位的客观要求为标准，不能随意制定
- ③严格性：体现在测评标准、测评方法等
- ④准备性：动态的、变化的，要适当调整

【知识点 4】开发性测评

（1）含义

开发性测评是以开发人员素质为目的的素质测评。

（2）特点

- ①勘探性：区分优势、劣势、显性、潜在素质
- ②配合性：与素质开发配合完成，为开发服务
- ③促进性原则：提升素质，和谐发展

【知识点 5】诊断性测评

（1）含义

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。

（2）特点

- ①内容或十分精细，或全面广泛：查找原因，不放过任何细节
- ②过程是寻根究底：由现象深入直到答案
- ③结果不公开：内部掌握或参考
- ④较强的系统性：深入分析问题——诊断症状——提出方案

【知识点 6】考核性测评

（1）含义

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。

（2）操作与运用考核性测评时的几个原则

- ①全面性原则
- ②充足性原则
- ③权威性或公众性原则

④可信性原则

第三节 主要功用

【知识点 1】有助于人力资源的优化管理

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

配套练习

【单选题】

- 1、（2016 年 1 月）从狭义上说，人员测评的内核就是（ ）测评。
- A:举止相貌
B:身体状况
C:智慧才能
D:人员素质
- 2、（2019 年 4 月）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
- 3、（2019 年 4 月）在企业管理中，常常遇到这样或那样的问题，需要从人员素质方面查找原因，这就需要实施（ ）
- A:选拔性测评
B:配置性测评
C:考核性测评
D:诊断性测评
- 4、（2013 年 1 月）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

5、（ ） 是一种以选拔优秀人员为目的的素质测评。

A:选拔性测评

B:诊断性测评

C:配置性测评

D:开发性测评

6、选拔性测评方法的改革过程实际上就是使测评过程不断客观化的过程，这说明测评过程特别强调（ ）

A:客观性

B:选择性

C:分工性

D:区分性

参考答案：DCDBA A