



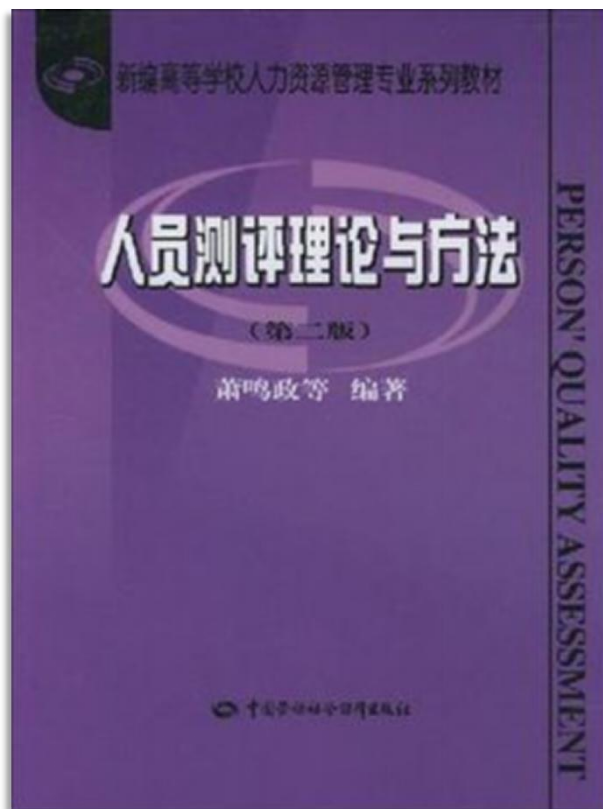
泰罗学院
TAYLOR COLLEGE

《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？

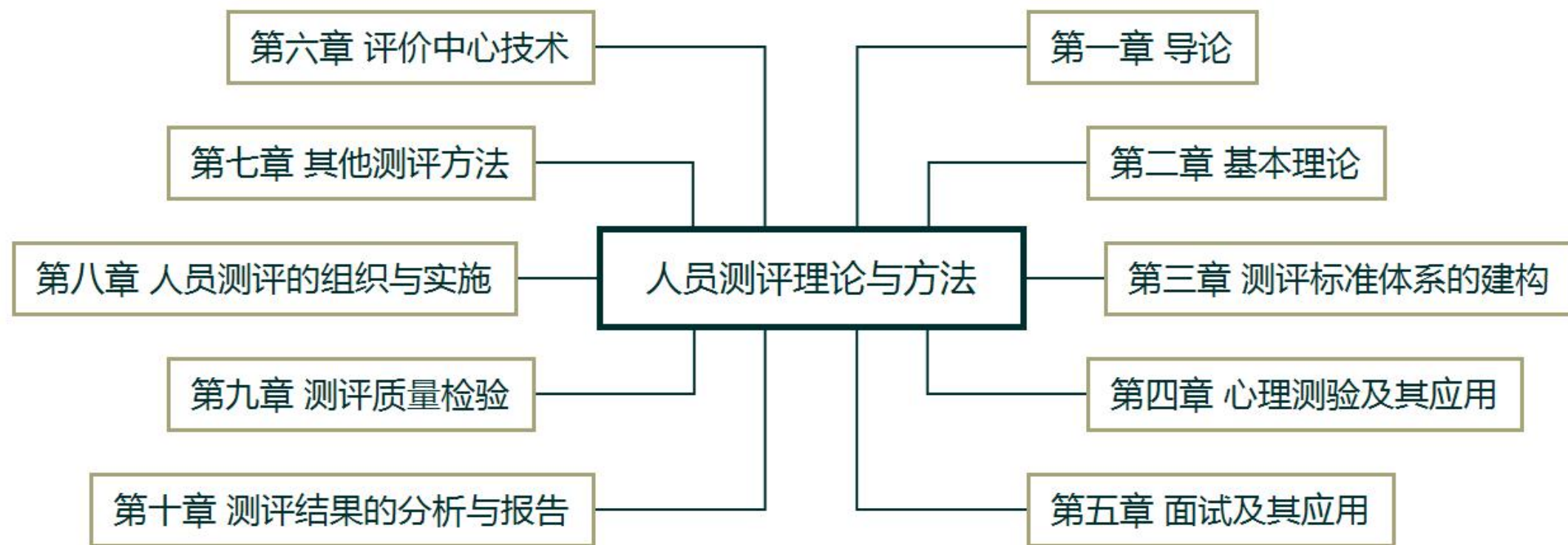
合适的人做合适的事！

大家来唠嗑

事半功倍

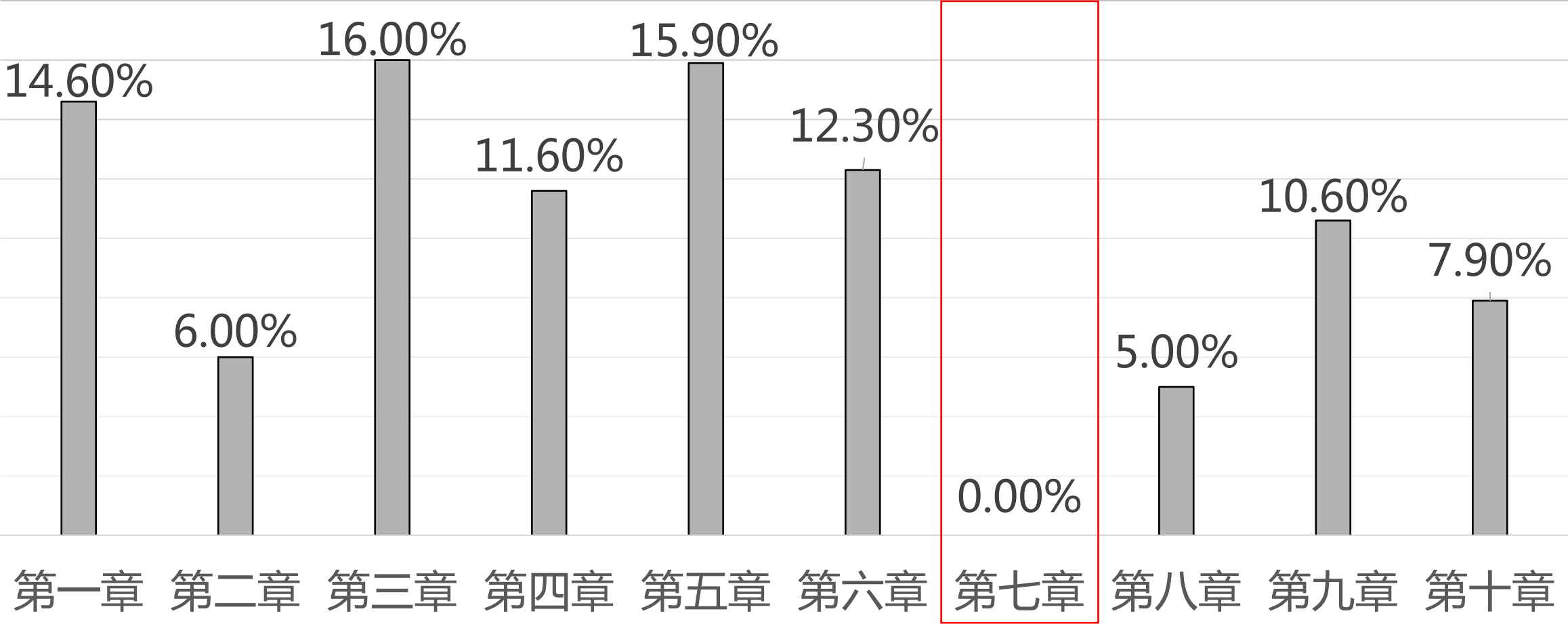
事倍功半

全书框架

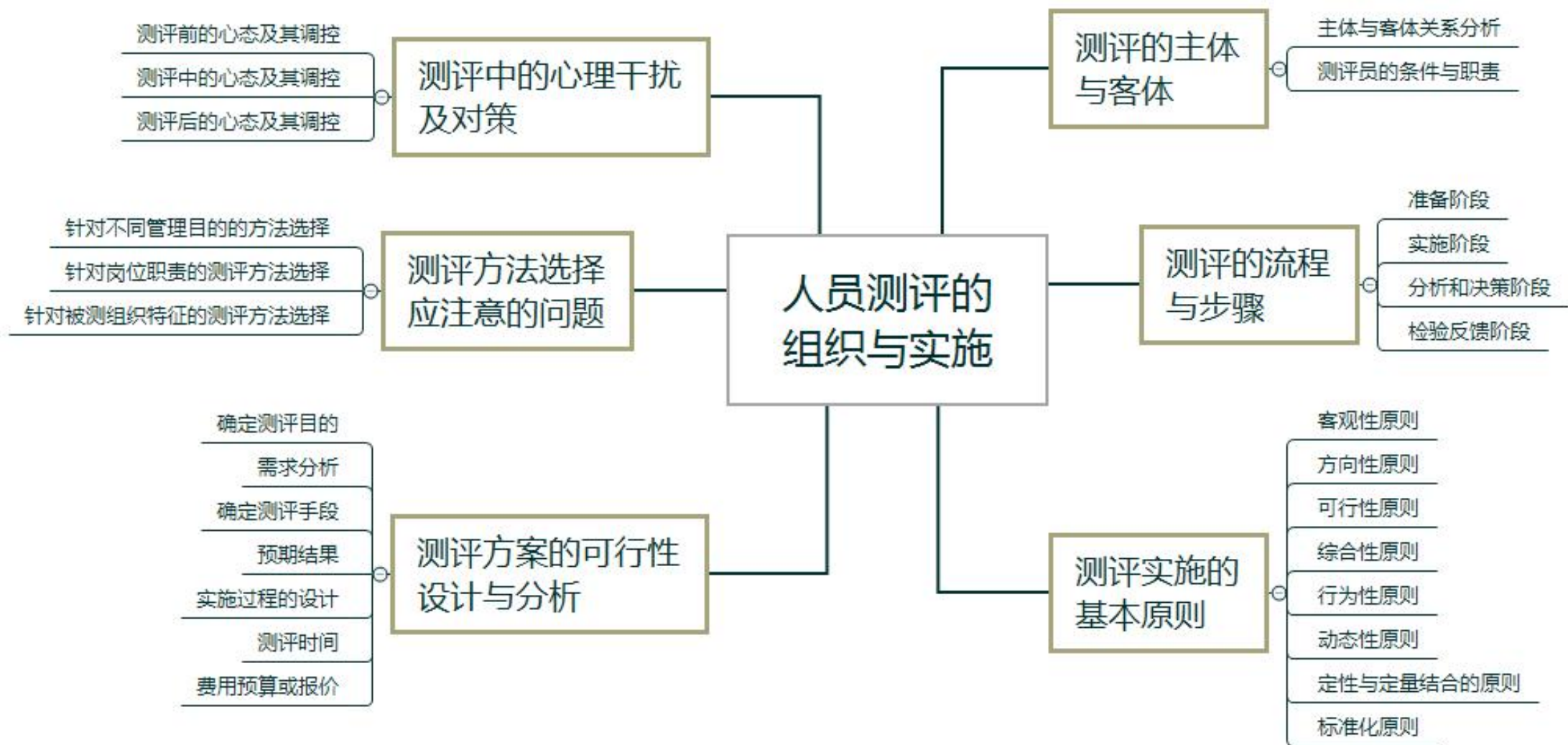


考情分析

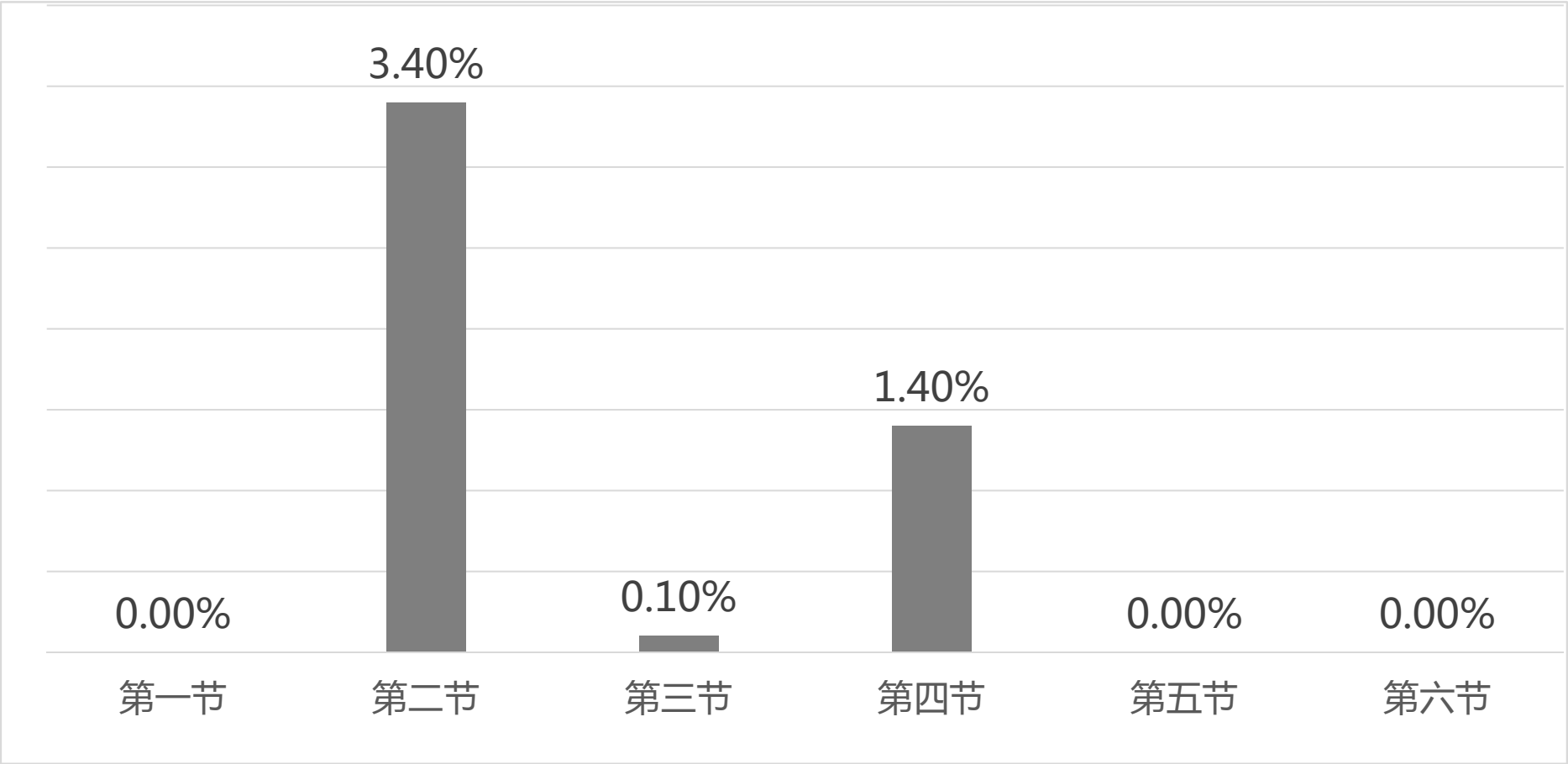
考察分值占比

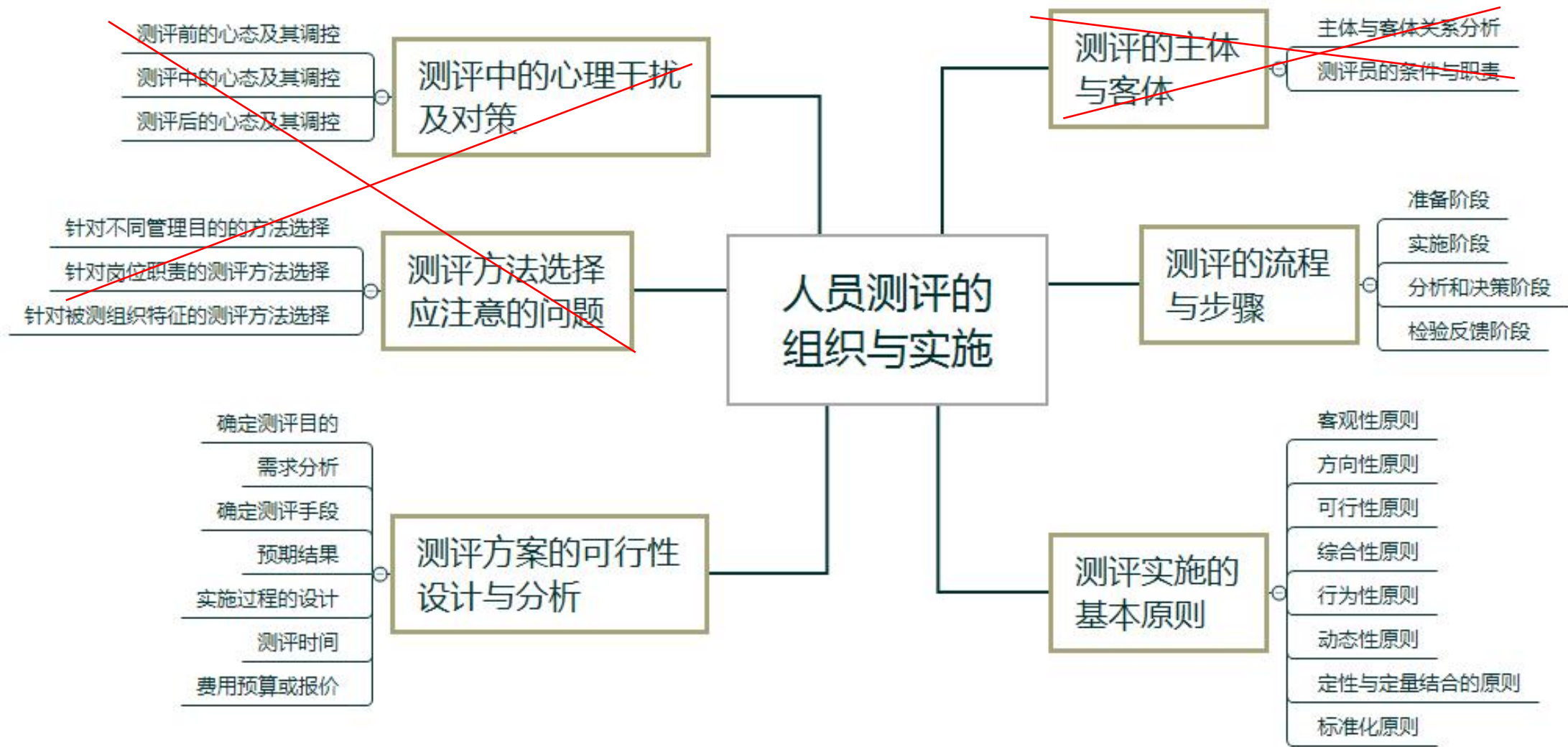


第八章 人员测评组织与实施



考察分值占比





第八章：人员测评的组织与实施

1

测评的主体与客体

2

测评的流程与步骤

3

测评实施的基本原则

4

测评方案的可行性设计与分析

5

测评方法选择应注意的问题

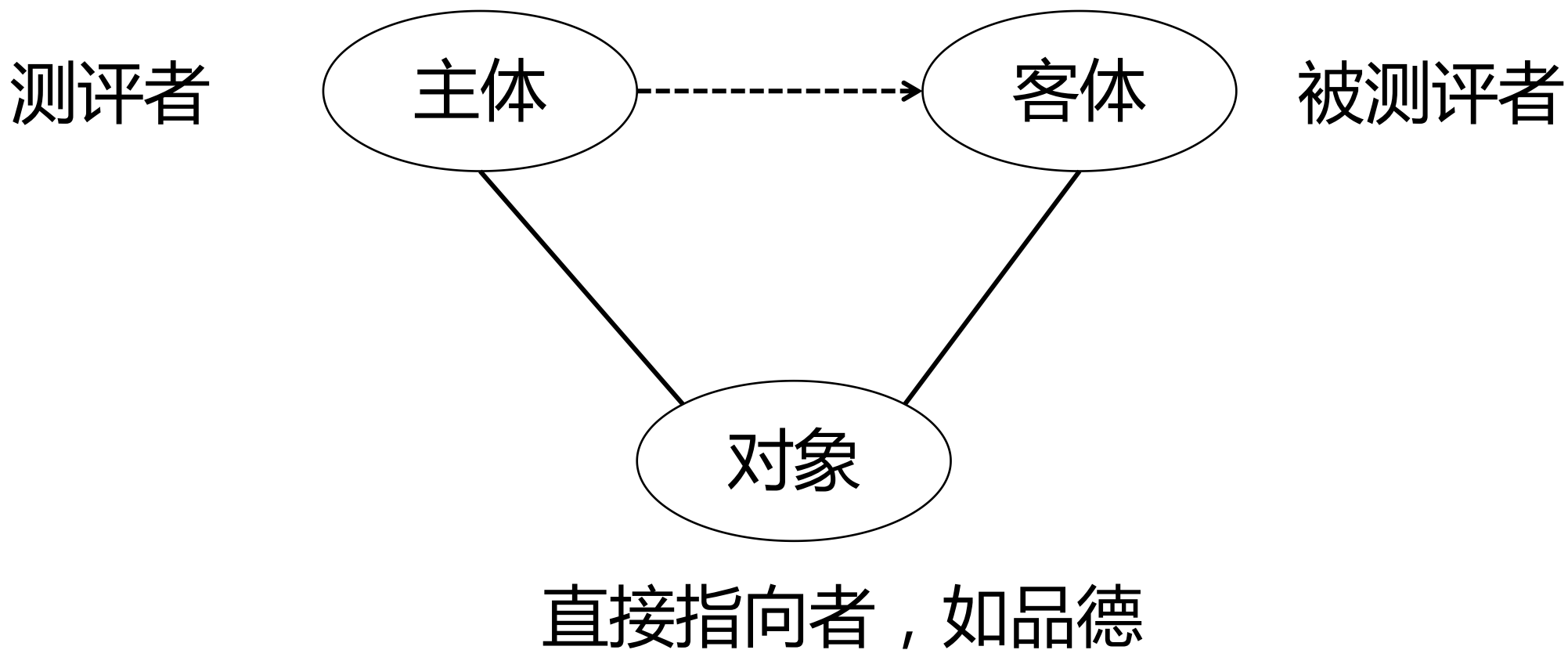
6

测评中的心理干扰及对策

第一节 测评主体与客体

测评主体与客体 { 测评主体与客体关系分析
测评员的条件与职责

8.1.1 测评主体与客体关系分析



第一节 测评主体与客体



8.1.1 测评主体与客体关系分析

测评主体，是指主持**整个测评工作的个人或集团**，包括测评方案的编制者、测评活动的组织者与领导者、测评的指导者与操作方案的评估者、测评结果的处理与解释者。

第一节 测评主体与客体

8.1.1 测评主体与客体关系分析



客体，我们指的是测评实施的**直接对象**。

第八章：人员测评的组织与实施

- 1 测评的主体与客体
- 2 测评的流程与步骤
- 3 测评实施的基本原则
- 4 测评方案的可行性设计与分析
- 5 测评方法选择应注意的问题
- 6 测评中的心理干扰及对策

第二节 测评的流程与步骤

8.2 测评的流程与步骤

人员测评的组织与实施

- 测评主体与客体
- 测评的流程与步骤
- 测评实施的基本原则
- 测评方案的可行性设计与分析
- 测评方法选择应注意的问题
- 测评中的心理干扰及对策

检查反馈阶段

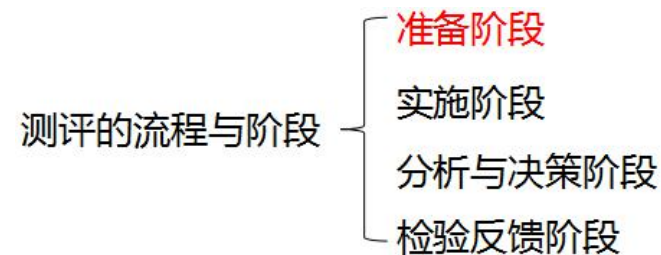
分析与决策阶段

实施阶段

准备阶段

第二节 测评的流程与步骤

8.2.1 准备阶段 【论述】



1、准备阶段

(1) 明确测评的**目的**和测评**对象**



(2) 选择合理的**测评方法**和**测评工具**

(3) 选择**测评人员** (整个测评活动的实施者 , 测评工作具体的负责人)

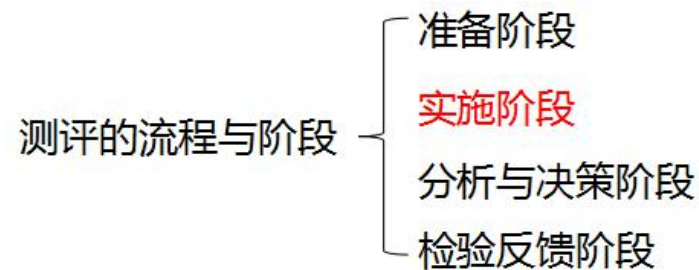
(4) 测评人员的**培训**

第二节 测评的流程与步骤

8.2.2 实施阶段 【论述】

2、实施阶段

测评的**实施阶段**是对被测评对象进行测评、收集测评数据的过程，**是**整个素质测评的**核心**，具有举足轻重的地位。



第二节 测评的流程与步骤

8.2 测评的流程与步骤

人员测评的组织与实施

测评主体与客体

测评的流程与步骤

测评实施的基本原则

测评方案的可行性设计与分析

测评方法选择应注意的问题

测评中的心理干扰及对策

检查反馈阶段

分析与决策阶段

实施阶段

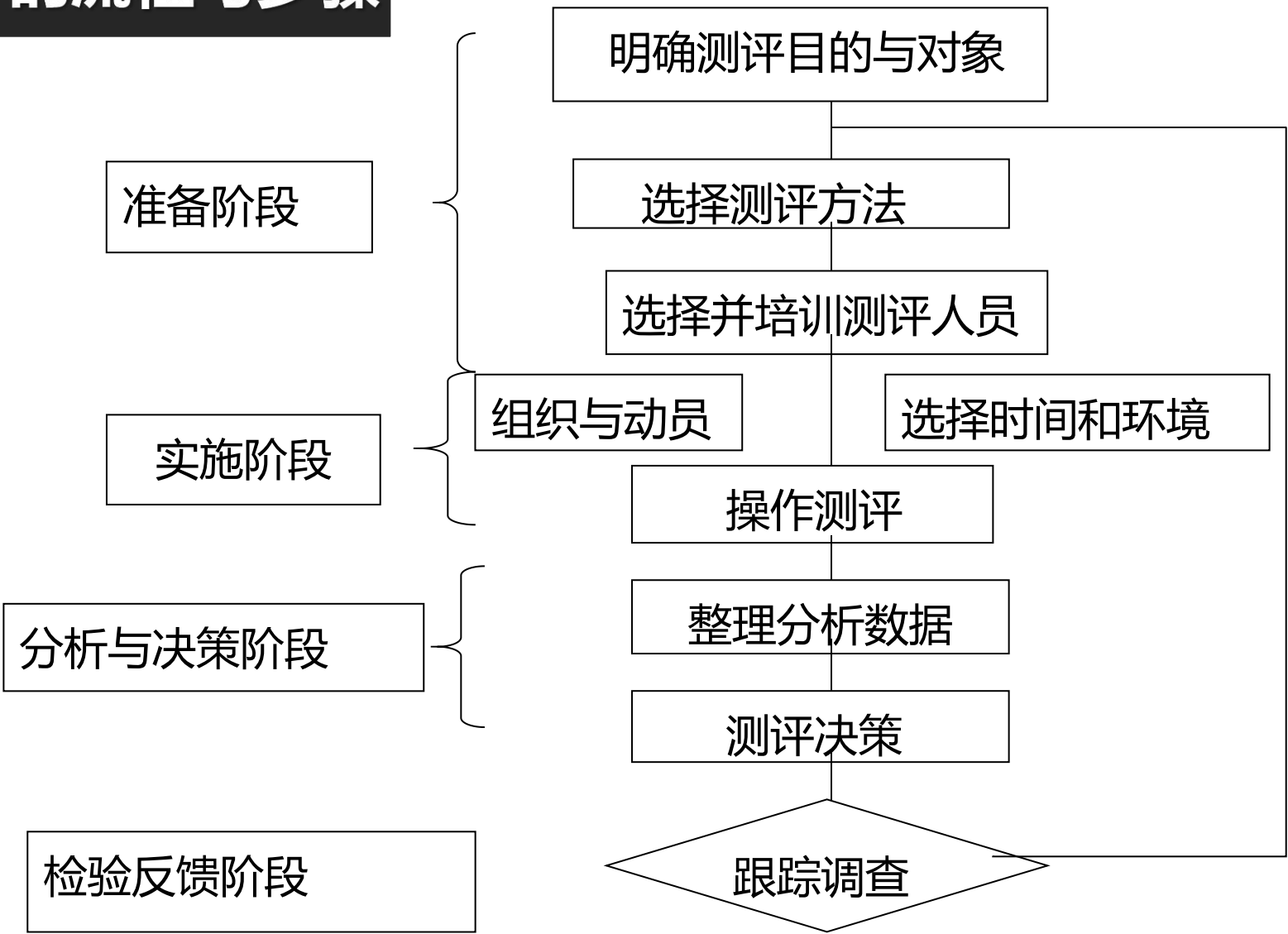
准备阶段

指依据不同的测评目的，
对测评结果进行跟踪调查

这一阶段工作的成果是测评结果报告，
它是最后测评数据的分析输出阶段。

第二节 测评的流程与步骤

测评过程流程图



人员测评的组织与实施

测评主体与客体

测评的流程与步骤

测评实施的基本原则

测评方案的可行性设计与分析

测评方法选择应注意的问题

测评中的心理干扰及对策

真题回顾

1、（ ）是整个测评活动的实施者，是测评工作具体的负责人。

A:测评人员

B:测评主管

C:测评对象

D:测评设计者

真题回顾

1、（ ）是整个测评活动的实施者，是测评工作具体的负责人。

A:测评人员

B:测评主管

C:测评对象

D:测评设计者

真题回顾

2、人员素质测评的（ ）是指依据不同的测评目的，对测评结果进行跟踪调查。

A:准备

B:实施

C:分析和决策

D:检验反馈

真题回顾

2、人员素质测评的（ ）是指依据不同的测评目的，对测评结果进行跟踪调查。

A:准备

B:实施

C:分析和决策

D:检验反馈

真题回顾

3、（ 多选 ）测评中应该提供较好的环境，建议选择（ ）的测评环境，同时也应该保证测评中的气氛良好。

A:宽敞

B:光线充足

C:无噪声

D:喧闹

E:昏暗

真题回顾

3、（ 多选 ）测评中应该提供较好的环境，建议选择（ ）的测评环境，同时也应该保证测评中的气氛良好。

A:宽敞

B:光线充足

C:无噪声

D:喧闹

E:昏暗

第八章：人员测评的组织与实施

- 1 测评的主体与客体
- 2 测评的流程与步骤
- 3 测评实施的基本原则
- 4 测评方案的可行性设计与分析
- 5 测评方法选择应注意的问题
- 6 测评中的心理干扰及对策

第三节 测评实施的基本原则

8.3 测评实施的基本原则

客观性原则
方向性原则
可行性原则
综合性原则
行为性原则
动态性原则
定性与定量结合性原则
标准化性原则

人员测评的组织与实施

测评主体与客体

测评的流程与步骤

测评实施的基本原则

测评方案的可行性设计与分析

测评方法选择应注意的问题

测评中的心理干扰及对策

第三节 测评实施的基本原则

8.3 测评实施的基本原则

人员测评的组织与实施

测评主体与客体

测评的流程与步骤

测评实施的基本原则

测评方案的可行性设计与分析

测评方法选择应注意的问题

测评中的心理干扰及对策

客观性原则 实事求是的实施测评，真正反映测评对象的真实素质状况

方向性原则 把握测评目的，使测评工作与测评目标保持一致

可行性原则 也叫经济合理原则，简单、方便、易操作

综合性原则 全面看待测评的效果与过程

第三节 测评实施的基本原则

8.3 测评实施的基本原则

人员测评的组织与实施

测评主体与客体

测评的流程与步骤

测评实施的基本原则

测评方案的可行性设计与分析

测评方法选择应注意的问题

测评中的心理干扰及对策

行为性原则

测评的目标体系要具有一定的变化性

动态性原则

在选择测评方法和工具时，应适当选择定性和定量的测评工具并结合使用

定性与定量结合性原则

以被测人的行为为依据

标准化性原则

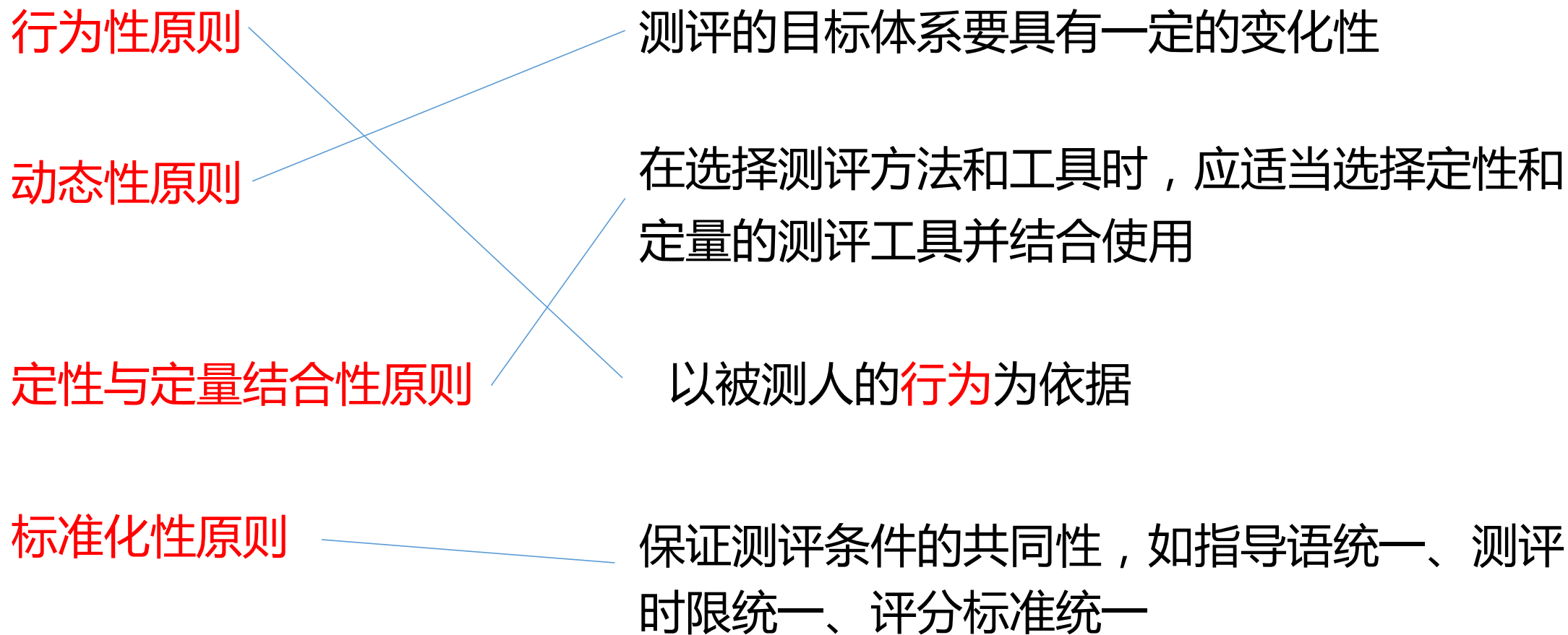
保证测评条件的共同性，如指导语统一、测评时限统一、评分标准统一

第三节 测评实施的基本原则

8.3 测评实施的基本原则

人员测评的组织与实施

- 测评主体与客体
- 测评的流程与步骤
- 测评实施的基本原则
- 测评方案的可行性设计与分析
- 测评方法选择应注意的问题
- 测评中的心理干扰及对策



第三节 测评实施的基本原则

8.3 测评实施的基本原则

客观性原则
方向性原则
可行性原则
综合性原则
行为性原则
动态性原则
定性与定量结合性原则
标准化性原则

人员测评的组织与实施

测评主体与客体

测评的流程与步骤

测评实施的基本原则

测评方案的可行性设计与分析

测评方法选择应注意的问题

测评中的心理干扰及对策

真题回顾

1、面试中，主试人在面试中不带着任何主观意志，一切本着实事求是，从考生实际表现出发进行测评的原则是（ ）

A:客观性原则

B:目的性原则

C:全面性原则

D:标准性原则

真题回顾

1、面试中，主试人在面试中不带着任何主观意志，一切本着实事求是，从考生实际表现出发进行测评的原则是（ ）

A:客观性原则

B:目的性原则

C:全面性原则

D:标准性原则

真题回顾

2、测评实施的（ ）是指要把握测评的目的，注意利用测评目标的导向性作用，使测评工作与测评目标保持一致。

A:方向性原则

B:客观性原则

C:可行性原则

D:综合性原则

真题回顾

2、测评实施的（ ）是指要把握测评的目的，注意利用测评目标的导向性作用，使测评工作与测评目标保持一致。

A:方向性原则

B:客观性原则

C:可行性原则

D:综合性原则

真题回顾

3、测评实施的（ ），又称经济合理的原则，是指测评要简单、方便，能满足测评工作的实践要求，易于开展工作。

A:可行性原则

B:方向性原则

C:综合性原则

D:客观性原则

真题回顾

3、测评实施的（ ），又称经济合理的原则，是指测评要简单、方便，能满足测评工作的实践要求，易于开展工作。

A:可行性原则

B:方向性原则

C:综合性原则

D:客观性原则

第八章：人员测评的组织与实施

- 1 测评的主体与客体
- 2 测评的流程与步骤
- 3 测评实施的基本原则
- 4 测评方案的可行性设计与分析
- 5 测评方法选择应注意的问题
- 6 测评中的心理干扰及对策

第四节 测评方案的可行性设计与分析

8.4 测评方案的可行性设计与分析

- (1) 确定测评目的：人员测评的开端
- (2) 需求分析
- (3) 确定测评手段
- (4) 预期结果
- (5) 实施过程的设计
- (6) 测评时间
- (7) 费用预算或报价

人员测评的组织与实施

测评主体与客体

测评的流程与步骤

测评实施的基本原则

测评方案的可行性设计与分析

测评方法选择应注意的问题

测评中的心理干扰及对策

第四节 测评方案的可行性设计与分析

人员测评的组织与实施

测评主体与客体
测评的流程与步骤
测评实施的基本原则
测评方案的可行性设计与分析
测评方法选择应注意的问题
测评中的心理干扰及对策

8.4 测评方案的可行性设计与分析

- 1、选择完所有要求的测评工具后，无需重新系统评价设计方案，对可能的结果作出预期。 ()
- 2、设计实施过程时，要把实施所有测评的具体程序确定下来，包括说明有关时间、地点、辅助材料、现场布置要求、设备、流程等所有细节工作的安排、落实。 ()
- 3、测评组合设计时不需要考虑和说明测评项目的时间。 ()
- 4、一般来说，在完成一个人员测评的设计时，要给出它的**预算**（对组织内部而言）或**报价**（就组织外部而言）。 ()

第四节 测评方案的可行性设计与分析

人员测评的组织与实施

- 测评主体与客体
- 测评的流程与步骤
- 测评实施的基本原则
- 测评方案的可行性设计与分析
- 测评方法选择应注意的问题
- 测评中的心理干扰及对策

8.4 测评方案的可行性设计与分析

- 1、选择完所有要求的测评工具后，无需重新系统评价设计方案，对可能的结果作出预期。 (×)
- 2、设计实施过程时，要把实施所有测评的具体程序确定下来，包括说明有关时间、地点、辅助材料、现场布置要求、设备、流程等所有细节工作的安排、落实。 (√)
- 3、测评组合设计时不需要考虑和说明测评项目的时间。 (×)
- 4、一般来说，在完成一个人员测评的设计时，要给出它的**预算**（对组织内部而言）或**报价**（就组织外部而言）。 (√)

真题回顾

1、一般来说，在完成一个人员测评的设计时，对组织外部而言，要给出它的（ ）

A:预算

B:报价

C:折扣

D:支出

真题回顾

1、一般来说，在完成一个人员测评的设计时，对组织外部而言，要给出它的（ ）

A:预算

B:报价

C:折扣

D:支出

真题回顾

2、（多选）由于一般都会有多个测评项目，不同项目的先后顺序也需要考虑妥当。一般来说，安排顺序有哪些原则（ ）

A:简便易行的测评放在前面

B:成本低的测评放在前面

C:当一个测评的内容可能影响（如暗示、帮助）其他测评时，这个测评应放在后面

D:容易产生疲劳的测评放在后面

E:测评内容比较敏感或容易造成较大压力的测验（如能力测验往往会影响人的自信心），应放在后面

真题回顾

2、（多选）由于一般都会有多个测评项目，不同项目的先后顺序也需要考虑妥当。一般来说，安排顺序有哪些原则（ ）

A:简便易行的测评放在前面

B:成本低的测评放在前面

C:当一个测评的内容可能影响（如暗示、帮助）其他测评时，这个测评应放在后面

D:容易产生疲劳的测评放在后面

E:测评内容比较敏感或容易造成较大压力的测验（如能力测验往往会影响人的自信心），应放在后面

第八章：人员测评的组织与实施

1

测评的主体与客体

2

测评的流程与步骤

3

测评实施的基本原则

4

测评方案的可行性设计与分析

5

测评方法选择应注意的问题

6

测评中的心理干扰及对策

第六节 测评中的心里干扰即对策

8.6.1 测评前的心态及其调控

测评前的心态，可以从测评的主客体角度概括为协作与不协作两种心态。

第六节 测评中的心里干扰即对策

8.6.2 测评中的心态及其调控

测评中的心态，主要指发生在测评者对被测评者主观评定中的有关心理效应与现象：

首因效应误差

光环效应误差

近因效应误差

定势效应误差

新奇效应误差

期望效应误差

第六节 测评中的心里干扰即对策

8.6.2 测评中的心态及其调控

首因效应误差

受测评者观察形成的**第一印象**影响而产生的测评误差

近因效应误差

因某种**突发性的**与以往或一般情况形成鲜明对比的观察印象而产生的测评误差

新奇效应误差

新近中观察的结果影响强烈而产生测评误差

第六节 测评中的心里干扰即对策

8.6.2 测评中的心态及其调控

首因效应误差

受测评者观察形成的**第一印象**影响而产生的测评误差

近因效应误差

因某种**突发性的**与以往或一般情况形成鲜明对比的观察印象而产生的测评误差

新奇效应误差

新近中观察的结果影响强烈而产生测评误差

第六节 测评中的心里干扰即对策

8.6.1 测评中的心态及其调控

光环效应误差

观察测评时，测评者因某种**主观臆断的逻辑定势**而产生的测评误差

定势效应误差

指测评者因为事先对被测评者**期望过高或过低**而产生的测评误差

期望效应误差

指测评者因**对某种特点或某方面的测评结果有清晰、强烈的观察印象而冲淡**了对其他方面测评结果的印象而产生的测评误差

第六节 测评中的心里干扰即对策

8.6.1 测评中的心态及其调控

光环效应误差

观察测评时，测评者因某种**主观臆断的逻辑定势**而产生的测评误差

定势效应误差

指测评者因为事先对被测评者**期望过高或过低**而产生的测评误差

期望效应误差

指测评者因**对某种特点或某方面的测评结果有清晰、强烈的观察印象而冲淡**了对其他方面测评结果的印象而产生的测评误差

真题回顾

1、（ ）是指测评者因对某种特点或某方面的测评结果有清晰、强烈的观察印象而冲淡了对其他方面测评结果的印象而产生的测评误差。

A:首因效应误差

B:近因效应误差

C:新奇效应误差

D:光环效应误差

真题回顾

1、（ ）是指测评者因对某种特点或某方面的测评结果有清晰、强烈的观察印象而冲淡了对其他方面测评结果的印象而产生的测评误差。

A:首因效应误差

B:近因效应误差

C:新奇效应误差

D:光环效应误差

真题回顾

2、（ ）是指受测评者观察形成的第一印象影响而产生的测评误差。

A:首因效应误差

B:近因效应误差

C:新奇效应误差

D:光环效应误差

真题回顾

2、（ ）是指受测评者观察形成的第一印象影响而产生的测评误差。

A:首因效应误差

B:近因效应误差

C:新奇效应误差

D:光环效应误差

真题回顾

3、（ ）是指因某种突发性的、与以往或一般情况形成鲜明对比的观察印象而产生的测评误差。

A:首因效应误差

B:近因效应误差

C:新奇效应误差

D:光环效应误差

真题回顾

3、（ ）是指因某种突发性的、与以往或一般情况形成鲜明对比的观察印象而产生的测评误差。

A:首因效应误差

B:近因效应误差

C:新奇效应误差

D:光环效应误差

第六节 测评中的心里干扰即对策

8.6.3 测评后的心态及其调控

- (1) 敏感心态：过分看重看 “死” 测评结果，缺乏正确的评价观。
- (2) 掩饰心态
- (3) 怀疑否认心态

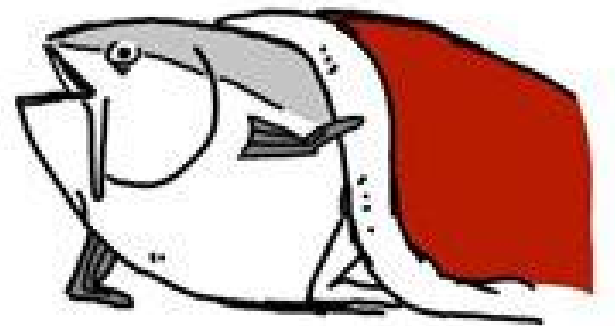
第六节 测评中的心里干扰即对策

8.6.3 测评后的心态及其调控

(2) 掩饰心态：

又叫理由化适应。即当自己没有达到个人追求的目标结果时，往往会在自己身上或周围环境中找一些理由来为自己辩护。

哎呀！我被床绑架了



第六节 测评中的心里干扰即对策

8.6.3 测评后的心态及其调控

(3) 怀疑否认心态：

当被测评者对测评的结果不满意时，就容易产生怀疑与否认的心态。



人员测评的组织与实施

- 测评主体与客体
- 测评的流程与步骤
- 测评实施的基本原则
- 测评方案的可行性设计与分析