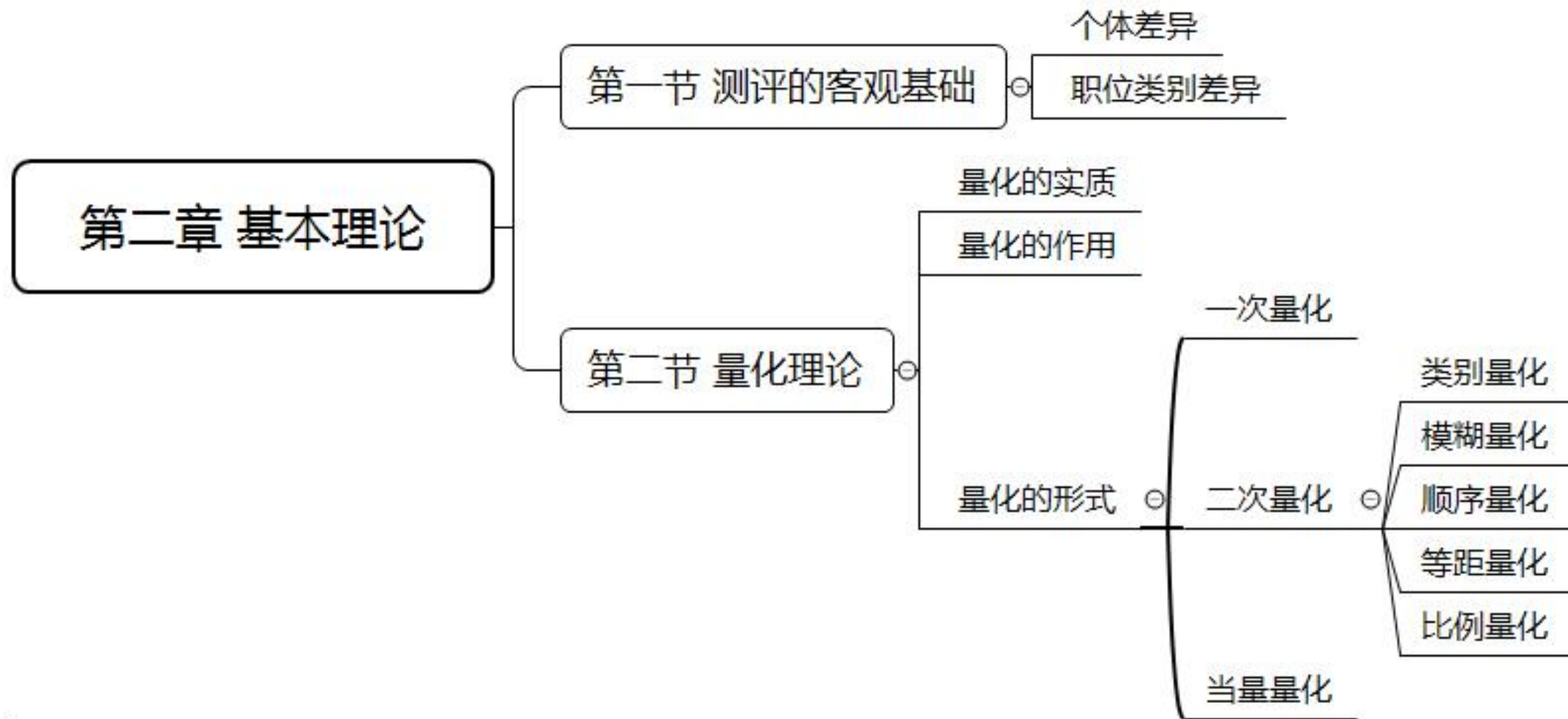


章节回顾—第二章





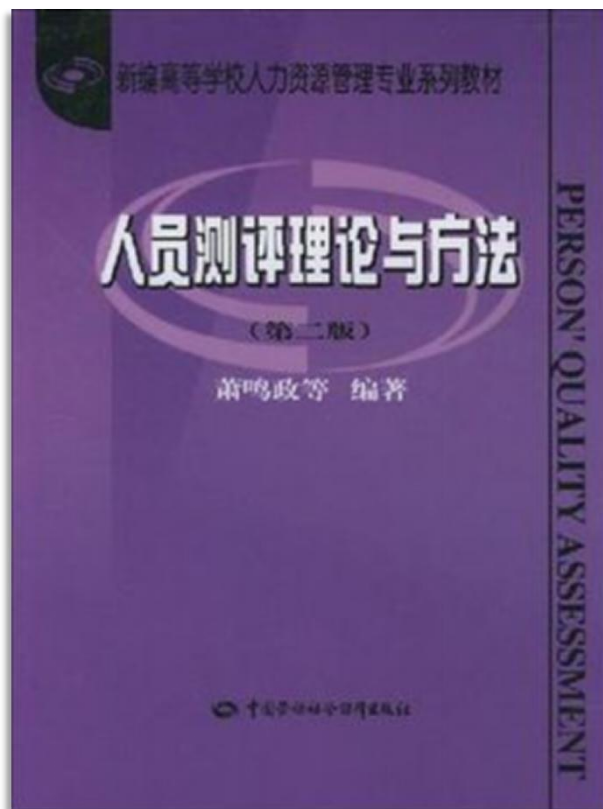
泰罗学院
TAYLOR COLLEGE

《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？

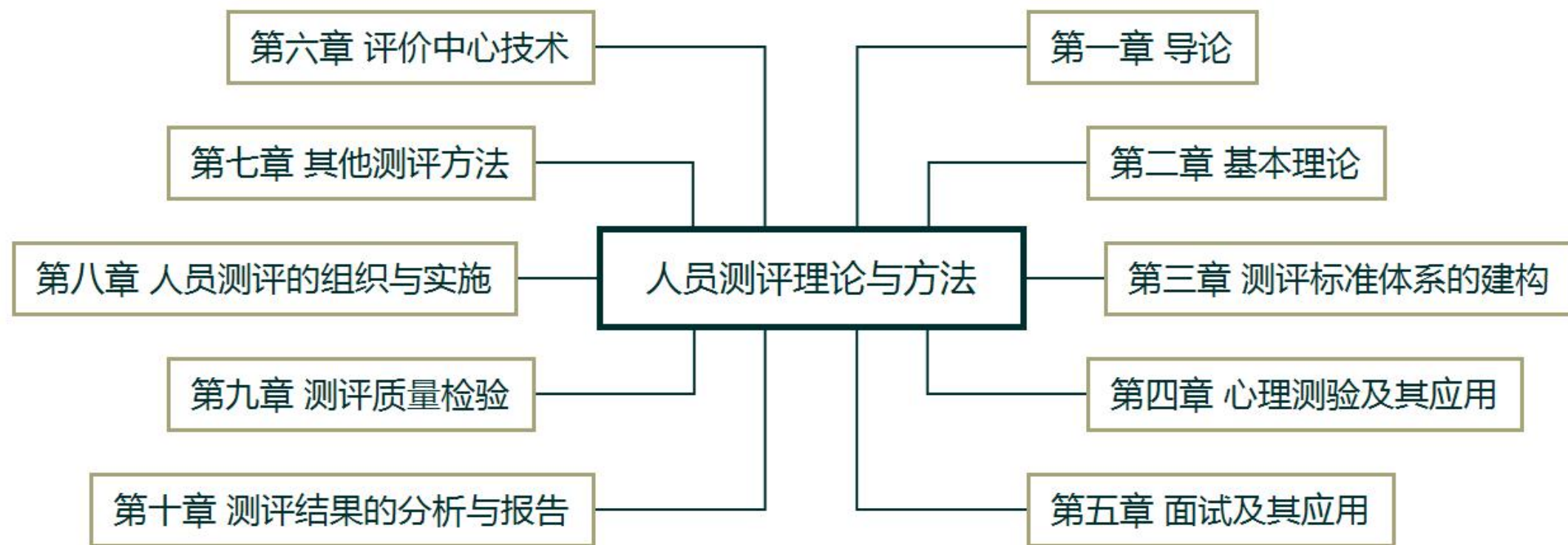
合适的人做合适的事！

大家来唠嗑

事半功倍

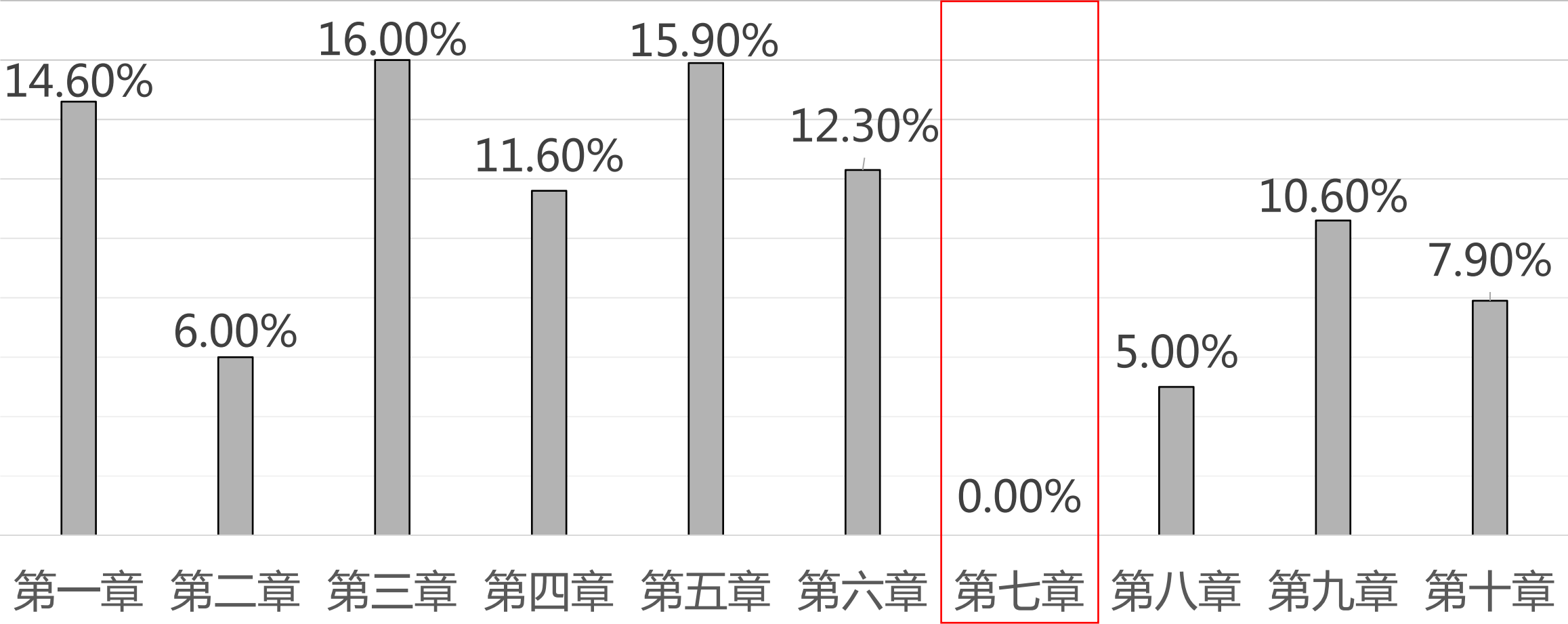
事倍功半

全书框架



考情分析

考察分值占比



第三章 测评标准体系的建构

第三章 测评标准体系的建构

基本依据



横向结构

纵向结构

基本原则



独立完整、简明扼要

基本方法



工作分析法

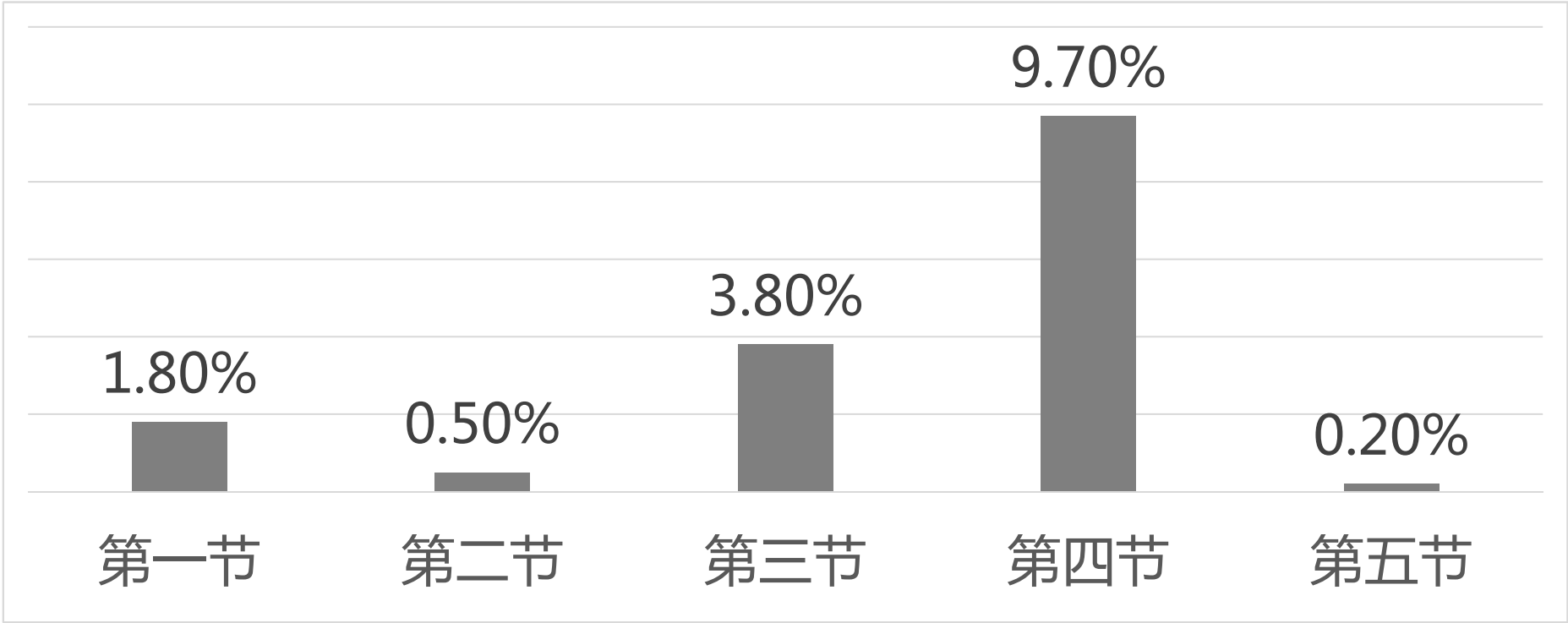
调查访谈法

培训目标分析法

其他分析法

步骤

考察分值占比



第三章： 测评标准体系的建构

1

基本依据

2

基本原则

3

基本方法

4

步骤

5

案例

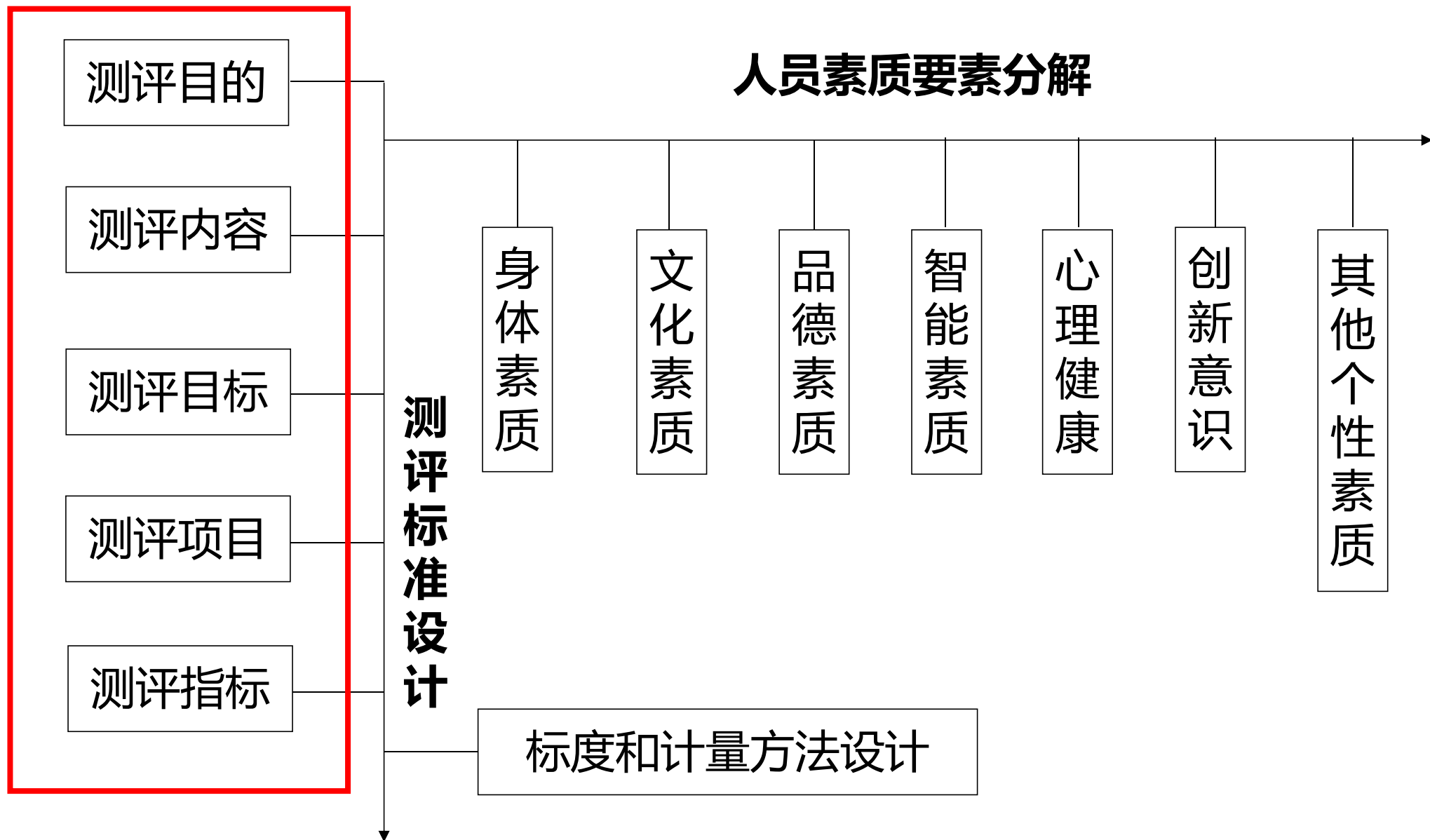
第一节 基本依据

3.1 测评标准体系的结构



第一节 基本依据

3.1.1 测评标准体系的纵向结构【选择】



3.1.1 测评标准体系的纵向结构 【选择】

素质测评标准体系对素质测评对象的数量与质量的测评起着"标尺"作用，一般由标准、标度和标记三个要素组成。

第一节 基本依据

3.1.1 测评标准体系的纵向结构 【选择】

目的内，目标项指标

招一名初中语文老师 → 测评目的

师范技能 → 测评内容

优秀的教学能力 → 测评目标

教学设计、 教学实施、 教学评价 → 测评项目

有重难点 符合课程目标 情境设计合理 板书设计合理 对学生评价 → 测评指标

纵向分解

真题回顾

1、在素质测评标准体系中，一般在素质测评目的下规定（ ）

A:测评目标

B:测评内容

C:测评项目

D:测评指标

真题回顾

1、在素质测评标准体系中，一般在素质测评目的下规定（ ）

A:测评目标

B:测评内容

C:测评项目

D:测评指标

真题回顾

2、（ 多选 ）建构测评标准体系要解决两个基本问题，一是标准体系的横向结构，二是标准体系的纵向结构，下列属于纵向结构的是（ ）

A:品德素质

B:测评目的

C:智能素质

D:测评内容

E:测评项目

真题回顾

2、（ 多选 ）建构测评标准体系要解决两个基本问题，一是标准体系的横向结构，二是标准体系的纵向结构，下列属于纵向结构的是（ ）

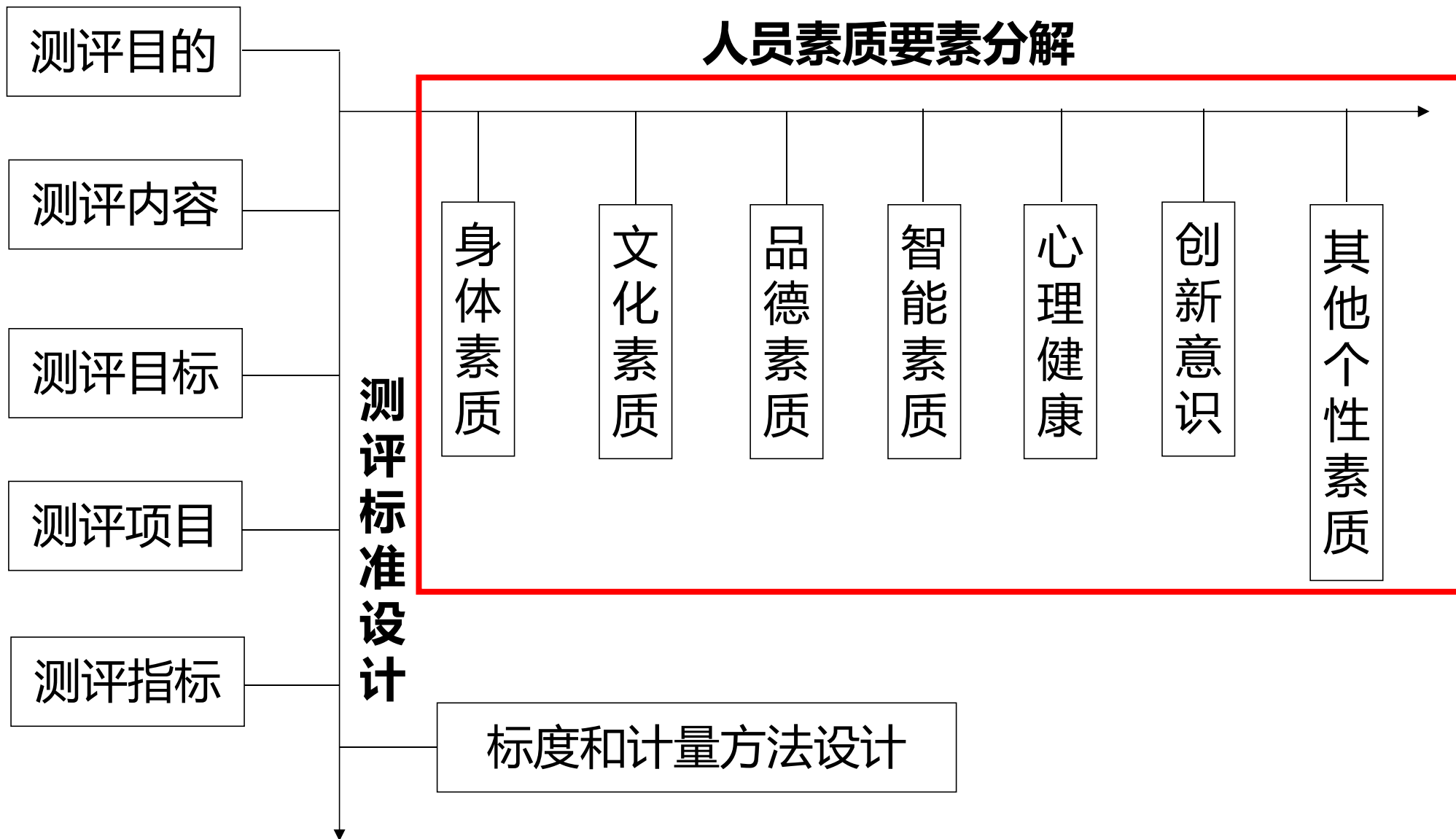
A:品德素质

B:测评目的

C:智能素质

D:测评内容

E:测评项目



3.1.2.3 品德素质 & 3.1.2.4智能素质 【选择】

- | | |
|--------------|----------------|
| (1) 品德素质 | 政治品质、思想品质、道德品质 |
| (2) 智能素质 | 智力、知识、技能、才能 |
| (3) 身体素质 | 体质、体力、精力 |
| (4) 心理健康 | |
| (5) 文化素质 | |
| (6) 创新意识 | |
| (7) 其他个性素质 | |

第一节 基本依据

纵向结构

第一节 基本依据

横向结构

3.1.2.3 品德素质 【名词解释】

品德 指个体身上那些与社会有关的稳定的行为倾向总和，是一个人在社会情境中所表现的独特的动作、思维和情感方式的一套社会行为习惯。

第一节 基本依据

纵向结构

第一节 基本依据

横向结构

3.1.2.3 品德素质 【名词解释】

良好的文化素质是其他一切素质发展与事业成功的生理基础。

()

品德素质在内容上主要包括政治品质、思想品质、道德品质。

()

智能素质无法通过后天培养得到提高。

()

创新意识指人们能够基于自己的知识、智能和价值观提出新的设想并加以实行的能力。

()

第一节 基本依据

纵向结构

第一节 基本依据

横向结构

3.1.2.3 品德素质 【名词解释】

良好的文化素质是其他一切素质发展与事业成功的生理基础。

(×)

品德素质在内容上主要包括政治品质、思想品质、道德品质。

(√)

智能素质无法通过后天培养得到提高。

(×)

创新意识指人们能够基于自己的知识、智能和价值观提出新的设想并加以实行的能力。

(√)

真题回顾

- 1、（ 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

1、（ 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

2、（ ）是指个体的体质、体力和精力的总和。

A:身体素质

B:心理素质

C:文化素质

D:职业素质

真题回顾

2、（ ）是指个体的体质、体力和精力的总和。

A:身体素质

B:心理素质

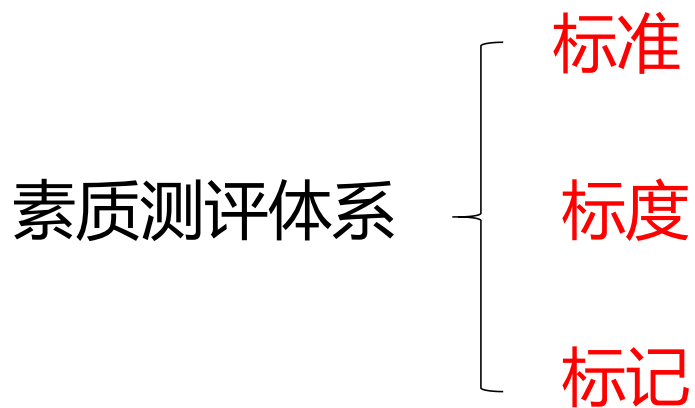
C:文化素质

D:职业素质



3.1.3 标度和计量方法设计

素质测评标准体系对素质测评对象的数量与质量的测评起着"标尺"作用，一般由标准、标度和标记三个要素组成。



3.1.3 标度和计量方法设计【选择】

测评指标	测评标准	测评标度和标记
感召力	1、擅长说服	A 精通 B 善于 C 尚可 D 一般
	2、能吸引观众	A 精通 B 善于 C 尚可 D 一般

3.1.3 标度和计量方法设计【选择】

测评指标	测评标准	测评标度和标记
感召力	1、擅长说服	A 精通 B 善于 C 尚可 D 一般
	2、能吸引观众	A 精通 B 善于 C 尚可 D 一般

（1）**标准**，就是指测评标准体系的**内在规定性**，常常表现为各种素质规范化行为特征或表征的描述与规定。

（2）**标度**，对素质行为特征或表现的范围、强度和频率的规定。

（3）**标记**，即对应于不同标度的符号，通常用**字母**（A、B、C等）、**汉字**（甲、乙、丙等）或**数字**（1、2、3等）来表示。

真题回顾

素质测评标准体系及其分数等级、评语在素质测评过程中充当一种价值等价物的作用，其组成要素不包含（ ）

- A:标准
- B:标度
- C:标记
- D:标尺

真题回顾

素质测评标准体系及其分数等级、评语在素质测评过程中充当一种价值等价物的作用，其组成要素不包含（ ）

A:标准

B:标度

C:标记

D:标尺

第三章：测评标准体系的建构

1

基本依据

2

基本原则

3

基本方法

4

步骤

5

案例

第二节 基本原则

第三章 测评标准体系的建构

第一节 基本依据

第二节 基本原则

第三节 基本方法

第四节 步骤

3.2 测评标准体系建构的基本原则 【简答、选择】

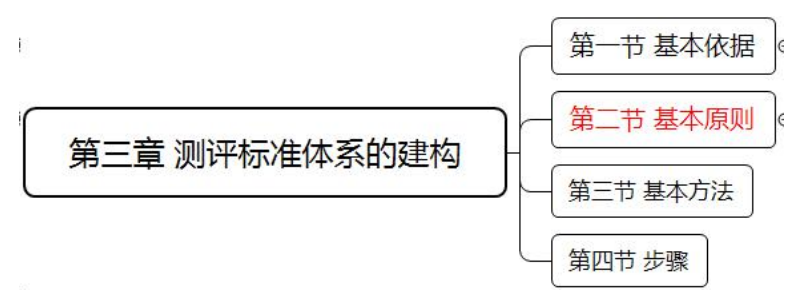
原则	解读
针对性原则	应对不同的目的、对象、情境
完备性原则	全面反映岗位所需的素质特征
简练性原则	设计应尽量简单
明确性原则	指标定义明确，没有歧义，不能模棱两可
独立性原则	同一层级上的相互独立，没有交叉
可操作性原则	可以辨别、比较和测评。内容和形式尽量简化，突出重点
合理量化原则	尽可能数量化，采用客观性数据

口诀：贞操完犊量简明

第二节 基本原则

3.2 测评标准体系建构的基本原则

【简答、选择】



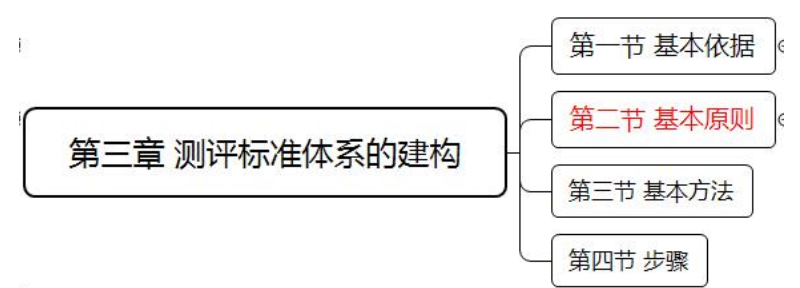
测评标准体系建构的基本原则

- 1、针对性原则
- 2、_____原则
- 3、完备性原则
- 4、_____原则
- 5、合理量化原则
- 6、简练性原则
- 7、_____原则

口诀：贞操完犊量简明

第二节 基本原则

3.2 测评标准体系建构的基本原则 【简答、选择】



测评标准体系建构的基本原则

- 1、针对性原则
- 2、可操作性原则
- 3、完备性原则
- 4、独立性原则
- 5、合理量化原则
- 6、简练性原则
- 7、明确性原则

口诀：贞操完犊量简明

真题回顾

1、测评指标的设计应尽量简单，只要能达到既定目的并获得所需要的功能信息就行。这体现了测评标准体系建构的（ ）原则。

A:完备性

B:简练性

C:明确性

D:针对性

真题回顾

1、测评指标的设计应尽量简单，只要能达到既定目的并获得所需要的功能信息就行。这体现了测评标准体系建构的（ ）原则。

A:完备性

B:简练性

C:明确性

D:针对性

真题回顾

2、评价标准所展示的标志是可以直接观察计算或能通过一定的方法辨别、把握和计量的。这体现了测评标准体系建构的（ ）

A:明确性原则

B:独立性原则

C:可操作性原则

D:完备性原则

真题回顾

2、评价标准所展示的标志是可以直接观察计算或能通过一定的方法辨别、把握和计量的。这体现了测评标准体系建构的（ ）

A:明确性原则

B:独立性原则

C:可操作性原则

D:完备性原则

真题回顾

3、测评指标应该具有明确的定义，使用让人不会产生误解的词语，以免由于模棱两可而造成测评目的和测评结果不一致，无法得到被测人员的真实信息。这体现了测评标准体系建构的（ ）

A:独立性原则

B:明确性原则

C:简练性原则

D:完备性原则

真题回顾

3、测评指标应该具有明确的定义，使用让人不会产生误解的词语，以免由于模棱两可而造成测评目的和测评结果不一致，无法得到被测人员的真实信息。这体现了测评标准体系建构的（ ）

A:独立性原则

B:明确性原则

C:简练性原则

D:完备性原则

第三章： 测评标准体系的建构

1

基本依据

2

基本原则

3

基本方法

4

步骤

5

案例

第一节 基本依据

第二节 基本原则

第三节 基本方法

第四节 步骤

第三章 测评标准体系的建构

第三节 基本方法

3.3.0 测评标准体系构建的基本方法【简答、选择】

基本方法

工作分析法

调查访谈法

理论推导法

典型分析法

培训目标分析法

其他分析法

第三节 基本方法

3.3.1 工作分析法 【简答、选择】

基本方法

工作分析法

调查访谈法

培训目标分析法

其他分析方法

工作分析：

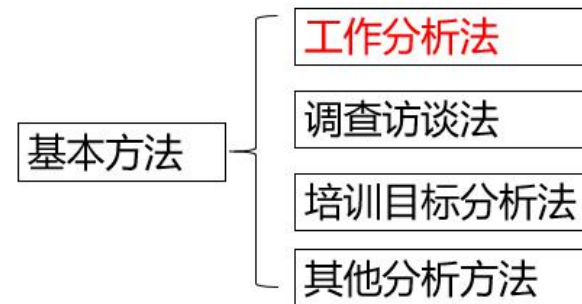
采用科学的方法收集工作信息，并通过分析与综合所搜集的工作信息找出主要工作因素，为工作评价与人员录用等提供依据的管理活动。



工作分析活动的实质就是：要从不同个人职业生涯与职业活动的调查入手，顺次分析工作者、职务、职位、职责、任务与要素的过程，由此确定工作的性质要求与任职条件。

第三节 基本方法

3.3.1 工作分析法 【简答、选择】



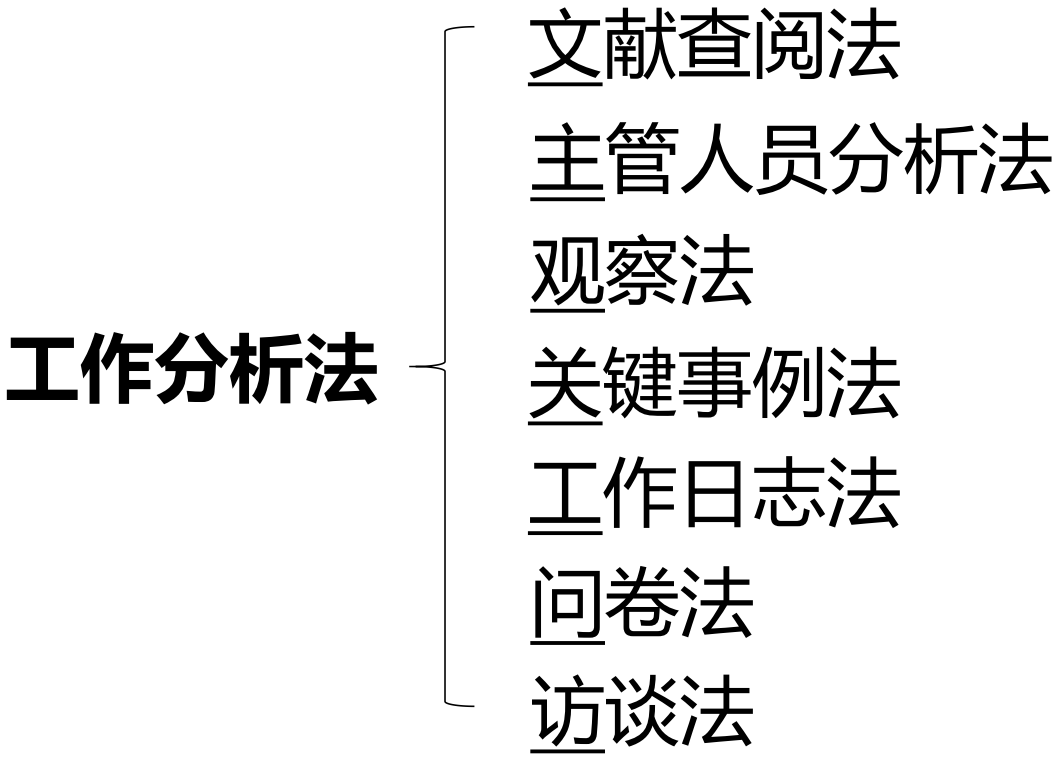
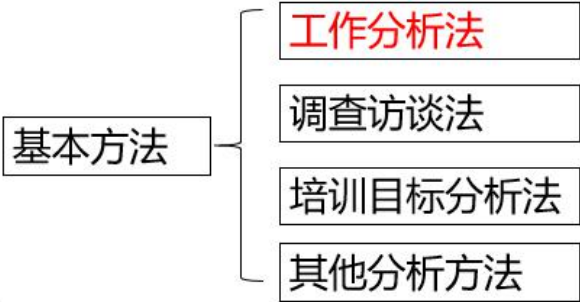
工作分析法：

指通过实施工作分析或采用工作分析技术来获取所需信息的方法。

第三节 基本方法

3.3.1 工作分析法

【简答、选择】

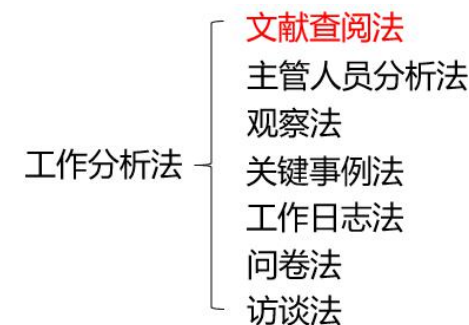


主观点访问公共关

第三节 基本方法

3.3.1.1 文献查阅法

【选择】



(1) 文献查阅法

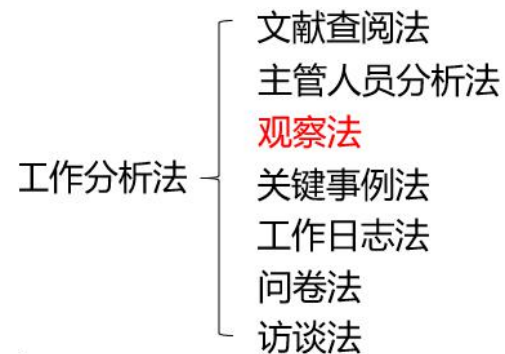
从相关的文献资料中寻查有关的测评要素，
利用前人的研究成果来建构我们所需要的测评
目标。

1939年，美国出版了第一本《职业名称录》。
美国劳工部美两年出版一期《职业一览手册》。



第三节 基本方法

3.3.1.3 观察法【简答、选择】



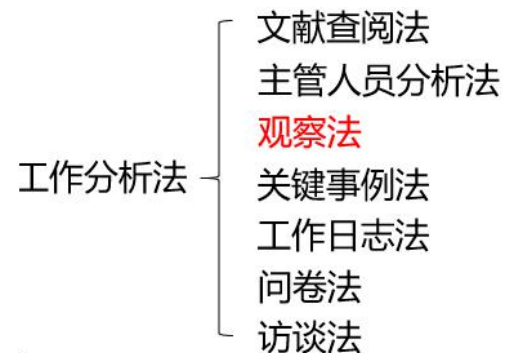
(2) 观察法

由有经验的人通过直接观察的方法，记录被观察者某一时期的工作内容、原因和方法而不干扰其工作。



第三节 基本方法

3.3.1.3 观察法【简答、选择】



(2) 观察法



观察法通常是一种隐蔽性的观察。

()

一般来说，观察法适用于长时间（几星期到几个月）的心理性工作特征的调查分析。

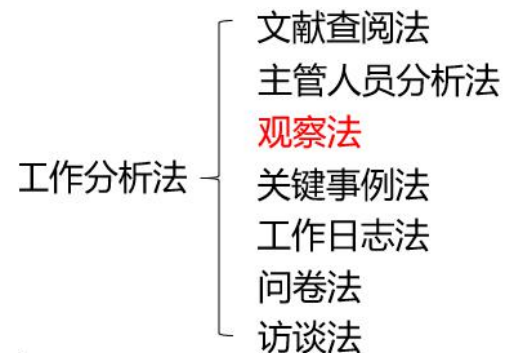
()

为了提高观察的效度，所有重要的工作内容都要记录下来，而且应选择几个对象在不同的时间内进行观察。

()

第三节 基本方法

3.3.1.3 观察法【简答、选择】



(2) 观察法



观察法通常是一种隐蔽性的观察。

(✓)

一般来说，观察法适用于长时间（几星期到几个月）的心理性工作特征的调查分析。

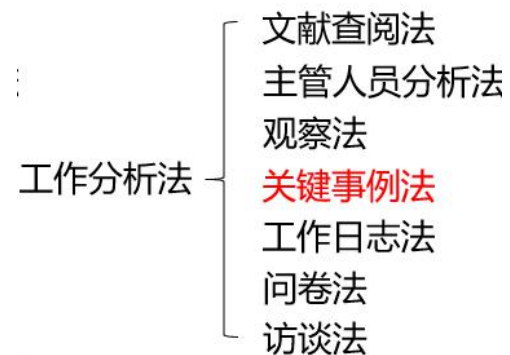
(✗)

为了提高观察的效度，所有重要的工作内容都要记录下来，而且应选择几个对象在不同的时间内进行观察。

(✓)

第三节 基本方法

3.3.1.4 关键事例法 【简答、选择】



(3) 关键事例法

通过对实际工作中特别有效或无效的工作者行为的简短描述来调查与分析工作的一种方式。



第三节 基本方法

3.3.1.2 主管人员分析法

【简答、选择】

工作分析法 { 文献查阅法
主管人员分析法
观察法
关键事例法
工作日志法
问卷法
访谈法

(4) 主管人员分析法

由主管人员通过日常的管理权力来记录
所管理人员的工作活动、任务、职责。



销售员



销售主管

真题回顾

1、由有经验的人通过直接观察的方法，记录被观察者某一时期的工作内容、原因和方法而不干扰其工作分析方法，叫做（ ）

A:观察法

B:工作者自我记录法

C:主管管理人员分析法

D:访谈法

真题回顾

1、由有经验的人通过直接观察的方法，记录被观察者某一时期的工作内容、原因和方法而不干扰其工作分析方法，叫做（ ）

A:观察法

B:工作者自我记录法

C:主管管理人员分析法

D:访谈法

真题回顾

2、通过对实际工作中特别有效或无效的工作者行为的简短描述来调查与分析工作的方法，叫做（ ）

A:观察法

B:工作日志法

C:主管人员分析法

D:关键事例法

真题回顾

2、通过对实际工作中特别有效或无效的工作者行为的简短描述来调查与分析工作的方法，叫做（ ）

A:观察法

B:工作日志法

C:主管人员分析法

D:关键事例法

第三节 基本方法

3.3.1.5 工作日志法 【简答、选择】

工作分析法

文献查阅法
主管人员分析法
观察法
关键事例法
工作日志法
问卷法
访谈法

(5) 工作日志法

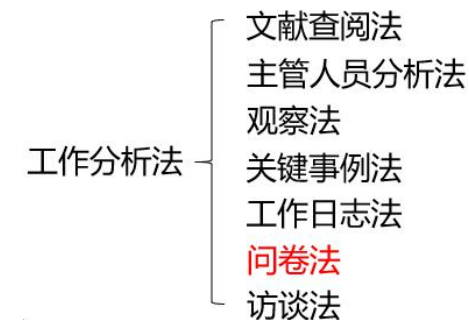
由工作者按标准格式及时详细记录自己在工作中的行为与感受。

这种方法对高水平与复杂的工作特别有效，如生产统计员。



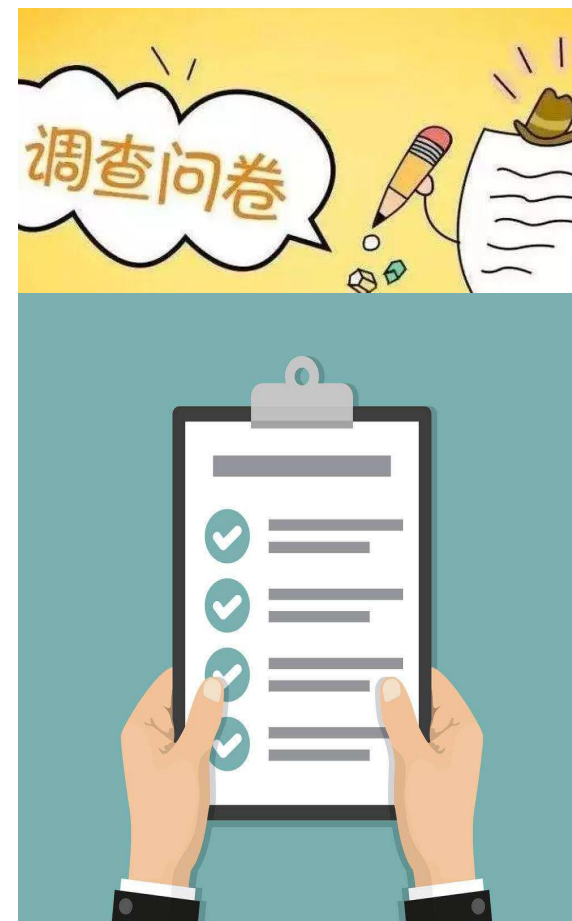
第三节 基本方法

3.3.1.6 问卷法 【简答、选择】



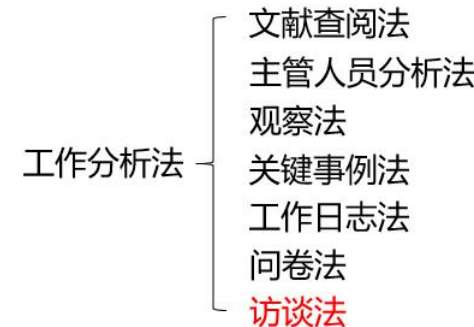
(6) 问卷法

问卷法是工作分析中**最通用**的一种方法。相对于其他方法来说，问卷法的花费少、收效大。



第三节 基本方法

3.3.1.7 访谈法 【简答、选择】



(7) 访谈法

适用于那些分析者不可能实际去做或直接观察困难的工作，如飞行员、建筑师等。

第三节 基本方法

连连看

基本方法

工作分析法

调查访谈法

培训目标分析法

其他分析方法

1、主管人员分析法

A、通过对实际工作中特别有效或无效的工作者行为

2、观察法

B、由主管人员记录所管理人员的工作活动、任务、职责

3、关键事例法

C、高水平与复杂的工作（宇航员、生产统计员）

4、工作日志法

D、不可能实际去做或直接观察困难（飞行员、建筑师等）

5、访谈法

E、由有经验的人通过直接观察的方法

第三节 基本方法

连连看

基本方法

工作分析法

调查访谈法

培训目标分析法

其他分析方法

- | | |
|-----------|----------------------------|
| 1、主管人员分析法 | A、通过对实际工作中特别有效或无效的工作者行为 |
| 2、观察法 | B、由主管人员记录所管理人员的工作活动、任务、职责 |
| 3、关键事例法 | C、高水平与复杂的工作（宇航员、生产统计员） |
| 4、工作日志法 | D、不可能实际去做或直接观察困难（飞行员、建筑师等） |
| 5、访谈法 | E、由有经验的人通过直接观察的方法 |

真题回顾

- 1、对于高水平与复杂工作的分析特别经济与有效的工作分析方法是（ ）
- A. 观察法
 - B. 工作日志法
 - C. 主管人员分析法
 - D. 问卷法

真题回顾

1、对于高水平与复杂工作的分析特别经济与有效的工作分析方法是（ ）

A. 观察法

B. 工作日志法

C. 主管人员分析法

D. 问卷法

真题回顾

2、对于一些不可能实际去做或直接观察困难的工作，如飞行员、建筑师的工作，我们常采取的工作分析方法是（ ）

A. 观察法

B. 访谈法

C. 问卷法

D. 文献查阅法

真题回顾

2、对于一些不可能实际去做或直接观察困难的工作，如飞行员、建筑师的工作，我们常采取的工作分析方法是（ ）

A. 观察法

B. 访谈法

C. 问卷法

D. 文献查阅法

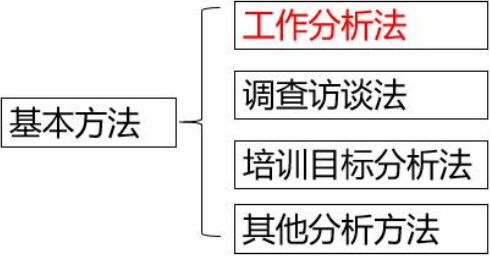
第三节 基本方法

【简答/选择】

3.3.1.0 工作分析法

工作分析方法

- (1) 文献查阅法
- (2) 主管人员分析法
- (3) 观察法
- (4) 关键事例法
- (5) 工作日志法
- (6) 问卷法
- (7) 访谈法



主观点访问公共关

第一节 基本依据

第二节 基本原则

第三节 基本方法

第四节 步骤

第三章 测评标准体系的建构

第三节 基本方法

3.3.0 测评标准体系构建的基本方法【简答、选择】

基本方法

工作分析法

调查访谈法

理论推导法

典型分析法

培训目标分析法

其他分析法

第三节 基本方法

3.3.2 调查访谈法 【选择/简答】

基本方法

工作分析法

调查访谈法

培训目标分析法

其他分析方法

调查访谈法

(1) 专题访谈法

(2) 问卷调查法

(3) 胜任特征法



第三节 基本方法

3.3.2 调查访谈法 【选择/简答】

基本方法

工作分析法

调查访谈法

培训目标分析法

其他分析方法

(1) 专题访谈法

研究者通过**面对面的**谈话，通过口头信息沟通的途径**直接获取**有关**专题信息**的研究方法称为专题访谈法。

专题访谈的形式：个别访谈与群体访谈。



第三节 基本方法

基本方法

工作分析法

调查访谈法

培训目标分析法

其他分析方法

3.3.2 调查访谈法 【选择/简答】

(1) 专题访谈法

优点：简单、易行、研究内容集中、便于迅速取得第一手材料。

缺点：无法统一规范，会受研究者个人条件的影响。



第三节 基本方法

基本方法

工作分析法

调查访谈法

培训目标分析法

其他分析方法

3.3.2 调查访谈法 【选择/简答】

(2) 问卷调查法

运用内容明确的问卷量表，让被调查者根据个人的知识与经验自行选择答案的研究方法。

分类：

① “开放式问卷”：

② “封闭式问卷”：



第三节 基本方法

3.3.2 调查访谈法

【选择/简答】



基本方法

工作分析法

调查访谈法

培训目标分析法

其他分析方法

(2) 问卷调查法

运用内容明确的问卷量表，让被调查者根据个人的知识与经验自行选择答案的研究方法。

分类：

- ① “**开放式**问卷”：无标准化答案和回答程序，被调查者可以根据自己的真实想法**自由回答**。
- ② “**封闭式**问卷”：是非法、选择法、等级排列法、计分法。

第三节 基本方法

3.3.2 调查访谈法

基本方法

工作分析法

调查访谈法

培训目标分析法

其他分析方法

【选择/简答】

(2) 问卷调查法

(一) 封闭式提问

1、二项选择法：提出一个问题，仅有两个答案可供选择。

例：“请问您是否打算在近年内购房？”

是（ ） 否（ ）

2、多项选择法：提出一个问题，给出两个以上的答案，被调查对象可从中任选一项或几项作为回答。

例：“请问您打算购买的住宅类型是什么？”（单选）

低层别墅（ ）

多层住宅（6层或以下）（ ）

小高层住宅（约8—10层）（ ）

高层住宅（超过10层）（ ）

第三节 基本方法

基本方法

工作分析法

调查访谈法

培训目标分析法

其他分析方法

3.3.2 调查访谈法 【选择/简答】

(3) 胜任特征法

胜任特征是美国哈佛大学的麦克利兰教授在20世纪70年代提出，指的是能将某一职位上表现优秀的员工与表现一般的员工区分开来的个体特征，包括动机、特质、自我概念、知识、技能等。

深层特征

表层特征

第三节 基本方法

基本方法

工作分析法

调查访谈法

培训目标分析法

其他分析方法

3.3.2 调查访谈法 【选择/简答】

(3) 胜任特征法

胜任特征是美国哈佛大学的麦克利兰教授在20世纪70年代提出，指的是能将某一职位上表现优秀的员工与表现一般的员工区分开来的个体特征，包括动机、特质、自我概念、知识、技能等。

深层特征

(较稳定)

表层特征

第三节 基本方法

基本方法

工作分析法

调查访谈法

培训目标分析法

其他分析方法

3.3.2 调查访谈法 【简答】

(3) 胜任特征法

胜任特征法的步骤：

两组样本：优秀与一般



访谈人员：



访谈内容：



处理记录：



分析比较：

第三节 基本方法

基本方法

工作分析法

调查访谈法

培训目标分析法

其他分析方法

3.3.2 调查访谈法 【简答】

(3) 胜任特征法

胜任特征法的步骤：

两组样本：优秀与一般

↓

访谈人员：受过专业培训，分别进行访谈

↓

访谈内容：2~3件干得最出色和最不满意的事，做好记录

↓

处理记录：

↓

分析比较：

第三节 基本方法

基本方法

工作分析法

调查访谈法

培训目标分析法

其他分析方法

3.3.2 调查访谈法 【简答】

(3) 胜任特征法

胜任特征法的步骤：

两组样本：优秀与一般

↓

访谈人员：受过专业培训，分别进行访谈

↓

访谈内容：2~3件干得最出色和最不满意的事，做好记录

↓

处理记录：访谈材料编码，统计分析

↓

分析比较：区别胜任特征

第三节 基本方法

【简答】

基本方法

工作分析法

调查访谈法

培训目标分析法

其他分析方法

3.3.2 调查访谈法 步骤：

(3) 胜任特征法

- 1、找出两组样本；
- 2、由受过专业训练的人员对着两组样本分别进行访谈，让被访者报告2~3件干得比较出色的事和2~3件被访谈者不满意的事，以及他们当时的想法、做法和其他人的想法、做法，还有被访谈者的反应。
- 3、对访谈材料进行精细的编码，再通过统计分析，看这两组样本在哪些胜任特征上存在区别，存在区别的胜任特征就是这一职位所需具备的胜任特征。

真题回顾

下列不属于调查访谈法的是（ ）

A: 专题访谈法

B: 问卷调查法

C: 胜任特征法

D: 典型分析法

真题回顾

下列不属于调查访谈法的是（ ）

A: 专题访谈法

B: 问卷调查法

C: 胜任特征法

D: 典型分析法

第三节 基本方法

第三章 测评标准体系的建构

第一节 基本依据

第二节 基本原则

第三节 基本方法

第四节 步骤

3.3.0 测评标准体系构建的基本方法【简答、选择】

基本方法

工作分析法

调查访谈法

理论推导法

典型分析法

培训目标分析法

其他分析法

第三节 基本方法

3.3.3 理论推导法

基本方法

工作分析法

调查访谈法

培训目标分析法

其他分析方法

理论推导法：又称为素质结构分析法，是指**从某些理论出发**，从素质结构的本身分析，来确定素质测评的内容、目标与指标。



第三节 基本方法

3.3.4 典型分析法

基本方法

工作分析法

调查访谈法

培训目标分析法

其他分析方法

典型分析法：是通过对**少数典型**的人员素质或工作角色特征的剖析研究来编制素质测评的标准体系的方法。



第三节 基本方法

基本方法

工作分析法

调查访谈法

培训目标分析法

其他分析方法

3.3.5 培训目标分析法 【简答】

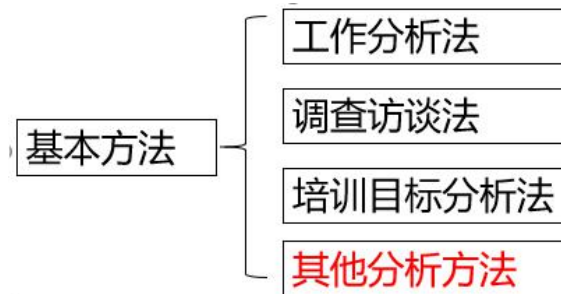
四个测评要素：

- (1) 准确理解顾客需求；
- (2) 灵活应变，使顾客完全满意；
- (3) 主动提供额外的配套服务；
- (4) 有针对性地向顾客提供有效的建议和忠告。



第三节 基本方法

3.3.6 其他分析法



把历史上那些成功、失败的且被证实过的一些人物的素质搜集起来作为正向测评指标与反向测评指标的方法。

文献查阅法

从相关文献资料中寻查，利用前人的研究成果来建构所需要的测评目标

覆盖筛选法

采取前述各种方法、收集到足以覆盖人员素质结构的各种测评目标和指标后，先进行经验性、专家性的筛选，然后进行试测，再作多元统计分析，找到关键的素质测评指标体系

历史概括法

第三节 基本方法

基本方法

工作分析法

调查访谈法

培训目标分析法

其他分析方法

3.3.6 其他分析法

把历史上那些成功、失败的且被证实过的一些人物的素质搜集起来作为正向测评指标与反向测评指标的方法。

从相关文献资料中寻查，利用前人的研究成果来建构所需要的测评目标

采取前述各种方法、收集到足以覆盖人员素质结构的各种测评目标和指标后，先进行经验性、专家性的筛选，然后进行试测，再作多元统计分析，找到关键的素质测评指标体系

文献查阅法

覆盖筛选法

历史概括法

真题回顾

1、通过对少数典型的人员素质或工作角色特征的剖析研究来编制素质测评的标准体系的方法是（ ）

A:理论推导法

B:典型分析法

C:文献查阅法

D:培训目标分析法

真题回顾

1、通过对少数典型的人员素质或工作角色特征的剖析研究来编制素质测评的标准体系的方法是（ ）

A:理论推导法

B:典型分析法

C:文献查阅法

D:培训目标分析法

真题回顾

2、从相关文献资料中寻查，利用前人的研究成果来建构所需要的测评目标的测评标准体系建构方法叫做（ ）

A:理论推导法

B:典型分析法

C:文献查阅法

D:培训目标分析法

真题回顾

2、从相关文献资料中寻查，利用前人的研究成果来建构所需要的测评目标的测评标准体系建构方法叫做（ ）

A:理论推导法

B:典型分析法

C:文献查阅法

D:培训目标分析法

章节回顾

测评标准体系的建构

基本依据

横向结构
纵向结构

基本原则

独立完整
操作量针简明

基本方法

工作分析法
调查访谈法
培训目标分析法
其他分析法

第三章： 测评标准体系的建构

- 1 基本依据
- 2 基本原则
- 3 基本方法
- 4 步骤
- 5 案例

第四节 步骤

3.4 测评标准体系建构的步骤【简答】

第三章 测评标准体系的建构

第一节 基本依据④

第二节 基本原则④

第三节 基本方法

第四节 步骤④

- (一) 明确测评的**客体与目的**
- (二) 确定测评的**项目或参考因素**
- (三) 确定测评标准体系的**结构**
- (四) 筛选与表述测评指标
- (五) 确定测评指标**权重**
- (六) 规定测评指标的**计量方法**
- (七) **试测并完善**测评标准体系

第四节 步骤

3.4 测评标准体系建构的步骤

第三章 测评标准体系的建构

第一节 基本依据 ④

第二节 基本原则 ④

第三节 基本方法

第四节 步骤 ④

- (一) 明确测评的**客体与目的**
- (二) 确定测评的项目或参考因素
- (三) 确定测评标准体系的结构
- (四) 筛选与表述测评指标
- (五) 确定测评指标权重
- (六) 规定测评指标的计量方法
- (七) 试测并完善测评标准体系

素质测评标准体系的建立，首先必须要求以一定的**测评客体**为对象。

第四节 步骤

3.4 测评标准体系建构的步骤

第三章 测评标准体系的建构

第一节 基本依据^④

第二节 基本原则^④

第三节 基本方法

第四节 步骤^④

- (一) 明确测评的客体与目的
- (二) 确定测评的**项目或参考因素**
- (三) 确定测评标准体系的结构
- (四) 筛选与表述测评指标
- (五) 确定测评指标权重
- (六) 规定测评指标的计量方法
- (七) 试测并完善测评标准体系

(1) 工作**目标**因素分析法

(2) 工作**内容**因素分析法

(3) 工作**行为**因素分析法

第四节 步骤

3.4 测评标准体系建构的步骤

第三章 测评标准体系的建构

第一节 基本依据^④

第二节 基本原则^④

第三节 基本方法

第四节 步骤^④

- (一) 明确测评的客体与目的
- (二) 确定测评的项目或参考因素
- (三) 确定测评标准体系的**结构**
- (四) 筛选与表述测评指标
- (五) 确定测评指标权重
- (六) 规定测评指标的计量方法
- (七) 试测并完善测评标准体系

一级指标 / 测评**目标**：测评对象的总体特征

二级指标 / 测评**项目**

三级指标 / 测评**指标**

真题回顾

- 1、下列形式不是工作分析的测评内容标准化过程中的具体表现形式的是（ ）
- A:工作目标因素分析法
 - B:工作形式因素分析法
 - C:工作内容因素分析法
 - D:工作行为特征分析法

真题回顾

1、下列形式不是工作分析的测评内容标准化过程中的具体表现形式的是（ ）

A:工作目标因素分析法

B:工作形式因素分析法

C:工作内容因素分析法

D:工作行为特征分析法

真题回顾

2、（ ）是把工作分析法运用于工作内容的结构分析。

A:工作内容因素分析法

B:工作目标因素分析法

C:工作流程因素分析法

D:工作特征因素分析法

真题回顾

2、()是把工作分析法运用于工作内容的结构分析。

A:工作内容因素分析法

B:工作目标因素分析法

C:工作流程因素分析法

D:工作特征因素分析法

第四节 步骤

3.4 测评标准体系建构的步骤 【简答/论述】

第三章 测评标准体系的建构

第一节 基本依据 ④

第二节 基本原则 ④

第三节 基本方法

第四节 步骤 ④

- (一) 明确测评的客体与目的
- (二) 确定测评的项目或参考因素
- (三) 确定测评标准体系的结构
- (四) 筛选与表述测评指标
- (五) 确定测评指标权重
- (六) 规定测评指标的计量方法
- (七) 试测并完善测评标准体系

影响权重的因素：

不同的测评主体、不同的测评目的、
不同的测评对象、不同的测评时期、
不同的测评角度

第四节 步骤

3.4 测评标准体系建构的步骤

(五)确定测评指标权重

【选择】

第四节 步骤

- (一) 明确测评的客体与目的
- (二) 确定测评的项目或参考因素
- (三) 确定测评标准体系的结构
- (四) 筛选与表述测评指标
- (五) 确定测评指标权重
- (六) 规定测评指标的计量方法
- (七) 试测并完善测评标准体系

权重，即测评指标在测评体系中的重要性或测评指标在总分中应占的
比重。

第四节 步骤

3.4 测评标准体系建构的步骤

第四节 步骤

- (一) 明确测评的客体与目的
- (二) 确定测评的项目或参考因素
- (三) 确定测评标准体系的结构
- (四) 筛选与表述测评指标
- (五) 确定测评指标权重
- (六) 规定测评指标的计量方法
- (七) 试测并完善测评标准体系

(五)确定测评指标权重：加权的三种基本形式【选择】

健康计划	甲	乙	丙
跑步	A级90	B级80	C级70

横向加权 每个指标有不同的等级分数

纵向加权

综合加权

第四节 步骤

3.4 测评标准体系建构的步骤

第四节 步骤

- (一) 明确测评的客体与目的
- (二) 确定测评的项目或参考因素
- (三) 确定测评标准体系的结构
- (四) 筛选与表述测评指标
- (五) 确定测评指标权重
- (六) 规定测评指标的计量方法
- (七) 试测并完善测评标准体系

(五)确定测评指标权重：加权的三种基本形式【选择】

横向加权 每个指标有不同的等级分数

健康计划	甲	乙	丙
跑步	A级90	B级80	C级70

纵向加权 不同测评指标的不同权数值

健康计划
跑步30%
饮食50%
睡眠20%

综合加权

第四节 步骤

3.4 测评标准体系建构的步骤

第四节 步骤

- (一) 明确测评的客体与目的
- (二) 确定测评的项目或参考因素
- (三) 确定测评标准体系的结构
- (四) 筛选与表述测评指标
- (五) 确定测评指标权重
- (六) 规定测评指标的计量方法
- (七) 试测并完善测评标准体系

(五)确定测评指标权重：加权的三种基本形式【选择】

横向加权 每个指标有不同的等级分数

健康计划	甲	乙	丙
跑步	A级90	B级80	C级70

纵向加权 不同测评指标的不同权数值

健康计划
跑步30%
饮食50%
睡眠20%

综合加权 横向+纵向加权

健康计划	甲	乙	丙
跑步30%	90	80	70
饮食50%	80	70	60
睡眠20%	70	60	50

第四节 步骤

3.4 测评标准体系建构的步骤

(五)确定测评指标权重：加权的三种基本形式【选择】

- 第四节 步骤
- (一) 明确测评的客体与目的

(二) 确定测评的项目或参考因素

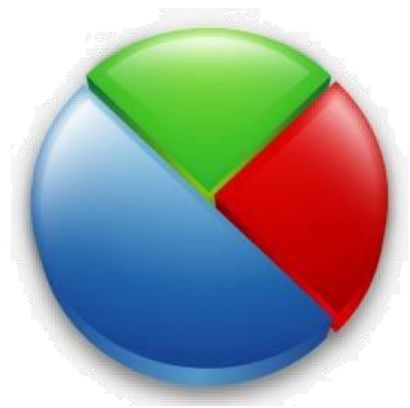
(三) 确定测评标准体系的结构

(四) 筛选与表述测评指标

(五) 确定测评指标权重

(六) 规定测评指标的计量方法

(七) 试测并完善测评标准体系



相对权数：
指某个测评指标作为一个单位在总体中的**比重值**。相加=“1”

健康计划	甲	乙	丙
跑步30%	90	80	70
饮食50%	80	70	60
睡眠20%	70	60	50

绝对权数

数据处理综合题（ 本题10分 ）【综合题】

招销售——测试5种素质——确定各素质权重——张三和李四应聘——录用结果？

请分析比较不考虑素质的重要程度和考虑素质的重要程度对录用他们俩的影响。

被测试人员结果表					
测评素质	社交能力	表达能力	乐群性	活泼性	开拓性
素质权重（ % ）	40	20	10	15	15
张三的分数	86	86	83	78	79
李四的分数	75	88	85	86	83

被测试人员结果表					
测评素质	社交能力	表达能力	乐群性	活泼性	开拓性
素质权重	40%	20%	10%	15%	15%
张三的分数	86	86	83	78	79
李四的分数	75	88	85	86	83

答：不考虑素质的重要程度：

张三：(86+86+83+78+79) /5=82.4

李四：(75+88+85+86+83) /5=83.4

张三的平均分为82.4，李四的平均分为着83.4，李四优于张三。

被测试人员结果表					
测评素质	社交能力	表达能力	乐群性	活泼性	开拓性
素质权重 (%)	40%	20%	10%	15%	15%
张三的分数	86	86	83	78	79
李四的分数	75	88	85	86	83

考虑素质的重要程度：

张三： $86 \times 40\% + 86 \times 20\% + 83 \times 10\% + 78 \times 15\% + 79 \times 15\% = 83.5$

李四： $75 \times 40\% + 88 \times 20\% + 85 \times 10\% + 86 \times 15\% + 83 \times 15\% = 81.5$

张三的加权平均分为83.5，李四的加权平均分为81.5，张三优于李四。

真题回顾

1、（ 多选 ）一般来讲，加权的类型主要有（ ）

A:纵向加权

B:横向加权

C:综合加权

D:经验加权

E:赋值加权

真题回顾

1、（ 多选 ）一般来讲，加权的类型主要有（ ）

A:纵向加权

B:横向加权

C:综合加权

D:经验加权

E:赋值加权

真题回顾

2、（ 多选 ）影响加权的因素有（ ）

A:测评主体

B:测评目的

C:测评对象

D:测评时期

E:测评角度

真题回顾

2、（ 多选 ）影响加权的因素有（ ）

A:测评主体

B:测评目的

C:测评对象

D:测评时期

E:测评角度



真题回顾

3、相对权数是指某个测评指标作为一个单位在总体中的（ ）

A:数量值

B:比重值

C:质量值

D:百分值

真题回顾

3、相对权数是指某个测评指标作为一个单位在总体中的（ ）

A:数量值

B:比重值

C:质量值

D:百分值

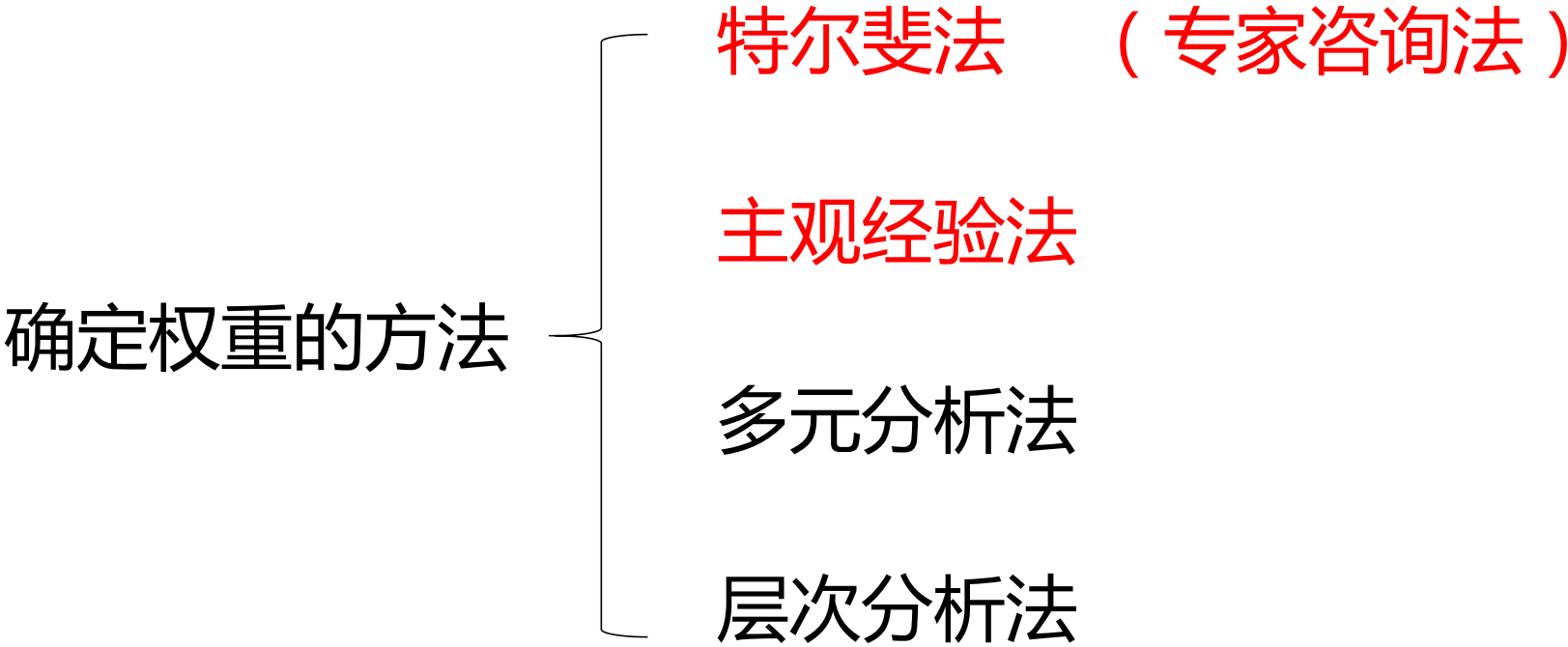
第四节 步骤

【多选】

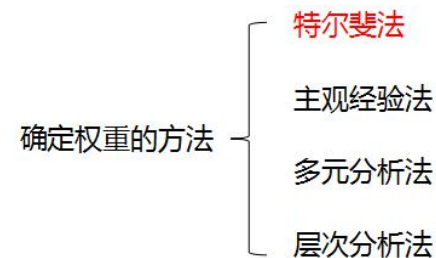
第四节 步骤

- (一) 明确测评的客体与目的
- (二) 确定测评的项目或参考因素
- (三) 确定测评标准体系的结构
- (四) 筛选与表述测评指标
- (五) 确定测评指标权重
- (六) 规定测评指标的计量方法
- (七) 试测并完善测评标准体系

(五)确定测评指标权重——方法



第四节 步骤



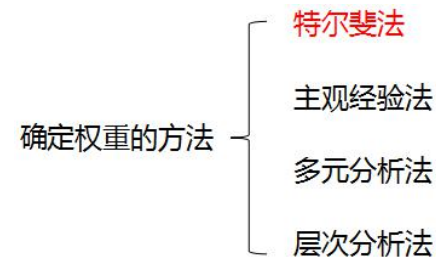
(五)确定测评指标权重——方法 【选择】

(1) 特尔斐法 (专家咨询法)

多个专家反复填写对权重设立的意见，不断反馈信息，以期专家意见趋于一致，得出一个较为合理的权重分配方案。



第四节 步骤



(五)确定测评指标权重——方法 【选择】

(1) 特尔斐法 (专家咨询法)

优点：

避免了权威、职称、职务以及人数优势对确定权重的干扰；集中了大多数人的正确意见；

缺点：

由于最后不再考虑少数人的意见，容易失去一部分信息；缺乏科学的检验手段。

第四节 步骤

(五)确定测评指标权重——方法

(2) 主观经验法

当我们对于某一测评对象非常熟悉而有把握时，也可以直接采用主观经验进行加权。

确定权重的方法

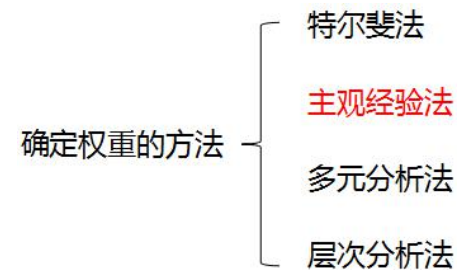
特尔斐法

主观经验法

多元分析法

层次分析法

第四节 步骤



(五)确定测评指标权重——方法 【选择】

(2) 主观经验法

权重分配要符合实际需要，可以适当变通分配

对权重的分配不必十分精确

权重分配要反映测评对象的内部结构和规律，防止因权重分配不当而脱离实际

各个测评指标的权数和应为1或100

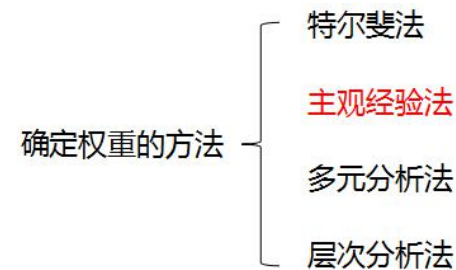
(1) 权重分配的合理性

(2) 权重分配的变通性

(3) 权重数值的模糊性

(4) 权重数值的归一性

第四节 步骤



(五)确定测评指标权重——方法 【选择】

(2) 主观经验法

权重分配要符合实际需要，可以适当变通分配

对权重的分配不必十分精确

权重分配要反映测评对象的内部结构和规律，防止因权重分配不当而脱离实际

各个测评指标的权数和应为1或100

(1) 权重分配的合理性

(2) 权重分配的变通性

(3) 权重数值的模糊性

(4) 权重数值的归一性

真题回顾

- 1、（ **多选** ）直接采用主观经验进行加权时，要注意的原则有（ ）
- A:权重分配的合理性
 - B:权重分配的变通性
 - C:权重数值的模糊性
 - D:权重数值的归一性
 - E:权重数值小数后的精确度

真题回顾

1、（ **多选** ）直接采用主观经验进行加权时，要注意的原则有（ ）

A:权重分配的合理性

B:权重分配的变通性

C:权重数值的模糊性

D:权重数值的归一性

E:权重数值小数后的精确度

完美！



真题回顾

2、权重分配要反映测评对象的内部结构和规律，防止权重分配不当而脱离实际或产生偏向。这反映了权重分配的（ ）

A:变通性

B:模糊性

C:归一性

D:合理性

真题回顾

2、权重分配要反映测评对象的内部结构和规律，防止权重分配不当而脱离实际或产生偏向。这反映了权重分配的（ ）

A:变通性

B:模糊性

C:归一性

D:合理性

真题回顾

3、关于权重确定的专家咨询法，下列说法不正确的是（ ）

A:这种方法避免了权威、职称、职务、口才及人数优势对确定权重的干扰

B:这种方法集中了大多数人的正确意见

C:由于最后不再考虑少数人的意见，容易失去一部分信息

D:具有科学的检验手段

真题回顾

3、关于权重确定的专家咨询法，下列说法不正确的是（ ）

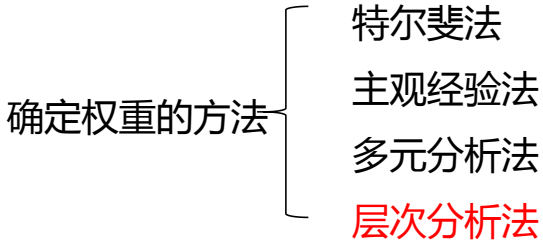
A:这种方法避免了权威、职称、职务、口才及人数优势对确定权重的干扰

B:这种方法集中了大多数人的正确意见

C:由于最后不再考虑少数人的意见，容易失去一部分信息

D:具有科学的检验手段

第四节 步骤



(五)确定测评指标权重——方法

3.4.5.2 层次分析法

这是一种多目标决策方法。首先把测评的目标分解为多个指标，由专家去分析和比较得出最终的权重。

真题回顾

(多选) 权重的确定方法有特尔斐法和 ()

A:层次分析法

B:问卷调查法

C:主观经验法

D:多元分析法

E:观察法

真题回顾

(多选) 权重的确定方法有特尔斐法和 ()

A:层次分析法

B:问卷调查法

C:主观经验法

D:多元分析法

E:观察法

第三章 测评标准体系的建构

