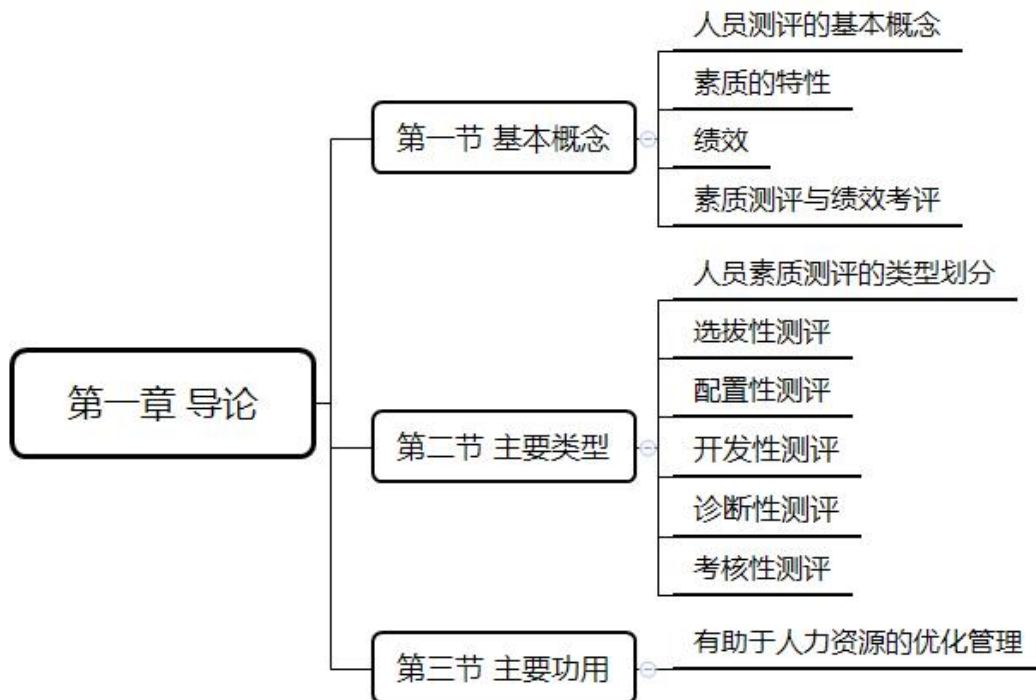


《现代人员测评》官方笔记-精讲 2

第一章 导论

一、思维导图



二、知识点

第三节 主要功用

【知识点 1】主要功用

- (1) 评定
- (2) 诊断反馈
- (3) 预测
- (4) 其他功用

①有助于资源配置的科学化

通过素质测评，实现人与事的科学配置，有助于消除人事配置中的弊端，有助于人尽其才，才尽其用。

②有助于人力资源开发

借助素质测评，不但能发现优秀之才与奇缺之才，而且还能明确各人所长，

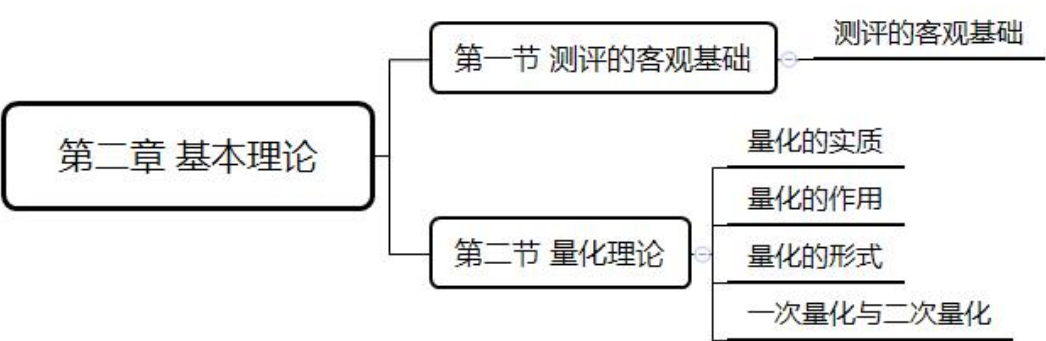
各人所短，使之用人所长，避人之短，取长补短，优化组合，并通过培训扬长避短，开发潜能。

③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：招聘选拔、培训、绩效考核（任务完成情况）、员工激励、职业发展。

第二章 基本理论

一、思维导图



二、知识点

第一节 测评的客观基础

【知识点 1】测评的客观基础

人员测评：对在职人员素质的测评和绩效的考评；简单来说，也就是对人和岗位的考量。

测评的客观基础：

- (1) 个体差异：前提条件
- (2) 职位类别差异：客观要求

第二节 量化理论

量化理论分为三部分进行理解：

- (1) 量化的实质，即“是什么”

(2) 量化的作用，即“有什么用”

(3) 量化的形式，即“怎么用”，主要是运用数字

【知识点 1】量化的实质

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。

【知识点 2】量化的作用

- (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。

【知识点 3】量化的形式

(1) 一次量化

一次量化的对象存在明显的数量关系，可直接进行定量刻画。如：身高、体重、出勤频数等；

(2) 二次量化

二次量化的对象不存在明显的数量关系，要间接进行定量刻画。如：打人工客服。二次量化分为类别量化、模糊量化、顺序量化、等距量化、比例量化。

①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。

②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

③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。

④等距量化：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。

⑤比例量化：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。

(3) 当量量化

当量化就是选择某一中介变量，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：省部一等奖相当于国家二等奖。

【知识点 4】一次量化与二次量化

一次量化与二次量化有如下区别:

- (1) 一次量化（直接）：由测评对象转化为数值；
- (2) 二次量化（间接）：先将测评对象分为不同类别活进行排序，再转化为数值。

配套练习

【单选题】

- 1、（2013 年 1 月）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
- 2、（2015 年 1 月）对公司员工的能力进行量化测评，从第 1 个开始依照间隔一个难度等级赋值，排列第 1 位的赋值“1”，与第 1 位相差 1 个难度等级的赋值“2”，与第 1 位相差 2 个难度等级的赋值“3”，依此类推。这种量化形式属于的量化类型是（ ）
- A:比例
B:顺序
C:等距
D:当量
- 3、（2012 年 10 月）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
- 4、（2013 年 10 月）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

5、（ ）就是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。

A:心理素质测评量化

B:身体素质测评量化

C:人员素质测评量化

D:智力测评量化

6、通过（ ），实现人与事的科学配置，有助于消除人事配置中的弊端，有助于人尽其才，才尽其用。

A:素质测评

B:素质教育

C:素质培训

D:文化水平测评

参考答案：BCABC A