



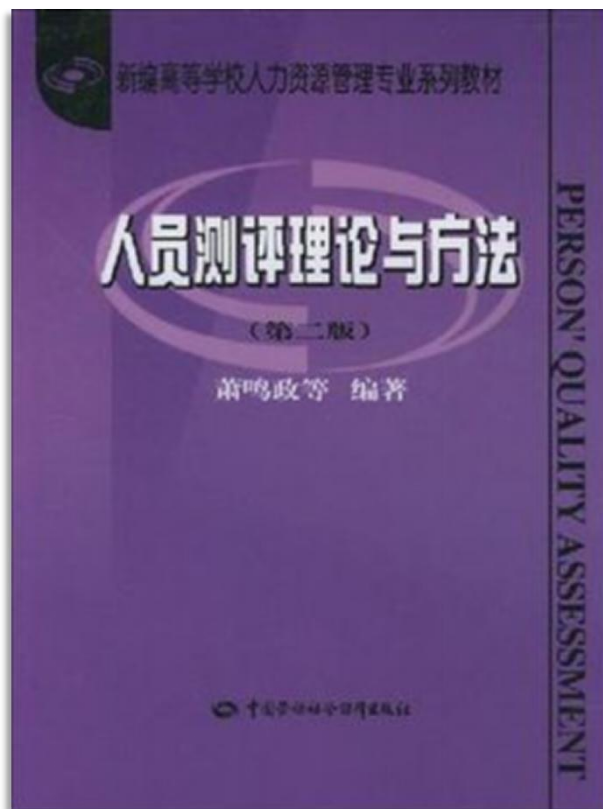
泰罗学院  
TAYLOR COLLEGE

# 《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！**

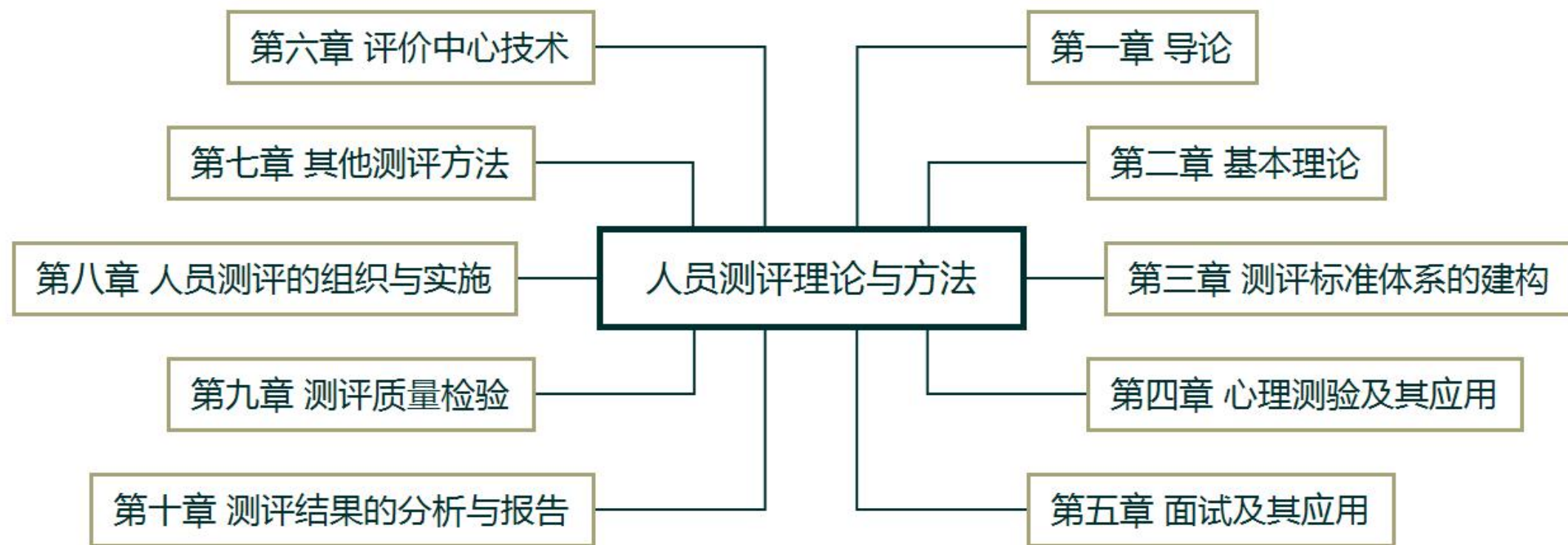
大家来唠嗑

事半功倍

事倍功半

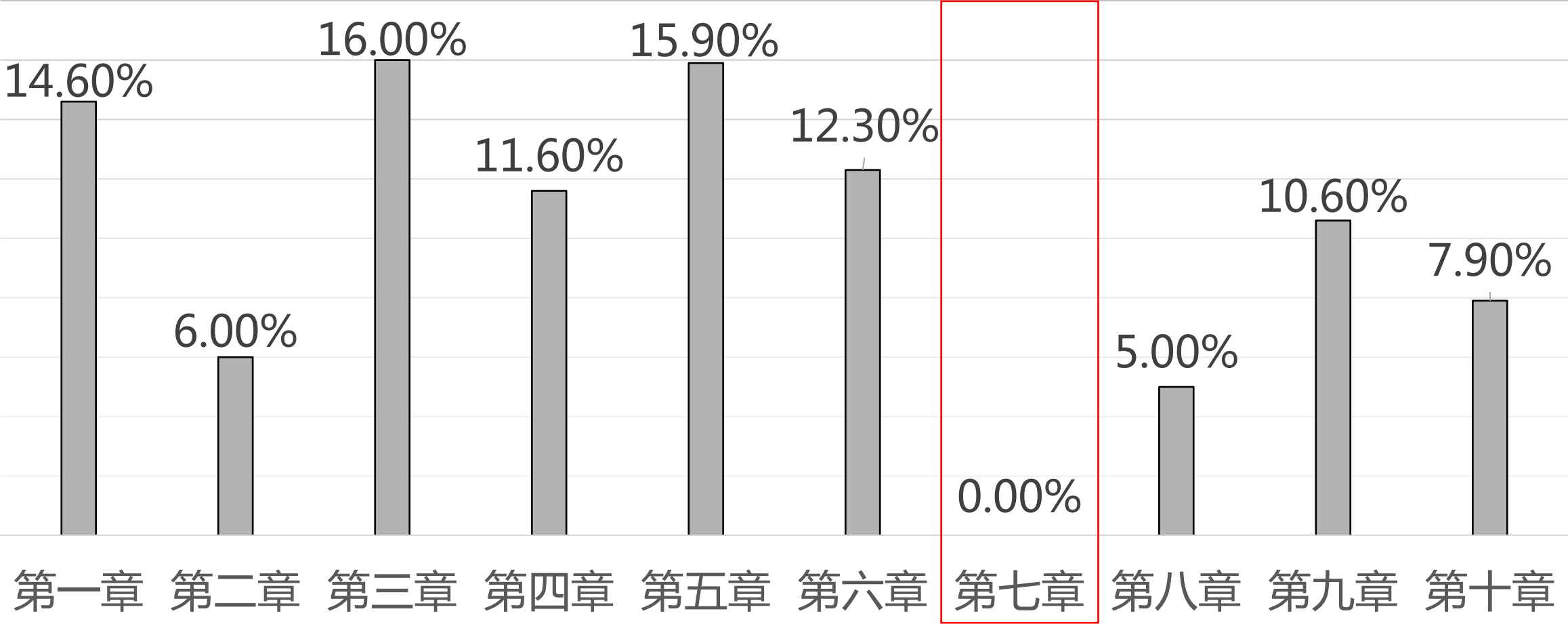


# 全书框架



# 考情分析

考察分值占比

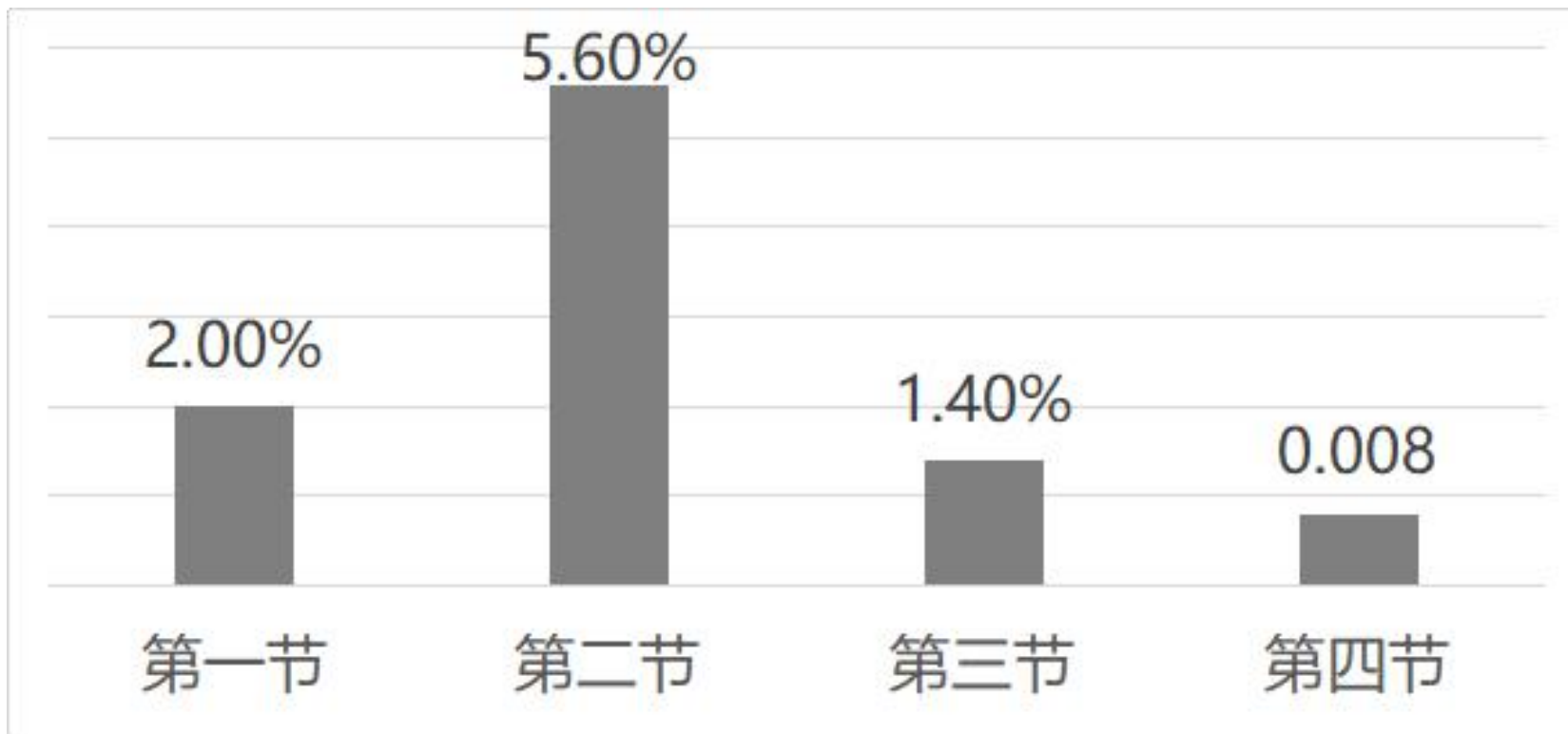


## 第九章 测评质量检验

# 第九章： 测评质量检验



## 考察分值占比



# 测评质量检验

【选择】

各项测试项目结果  
是否独立、不受影响

独立性

测评结果间是  
否有明显区分

区分度

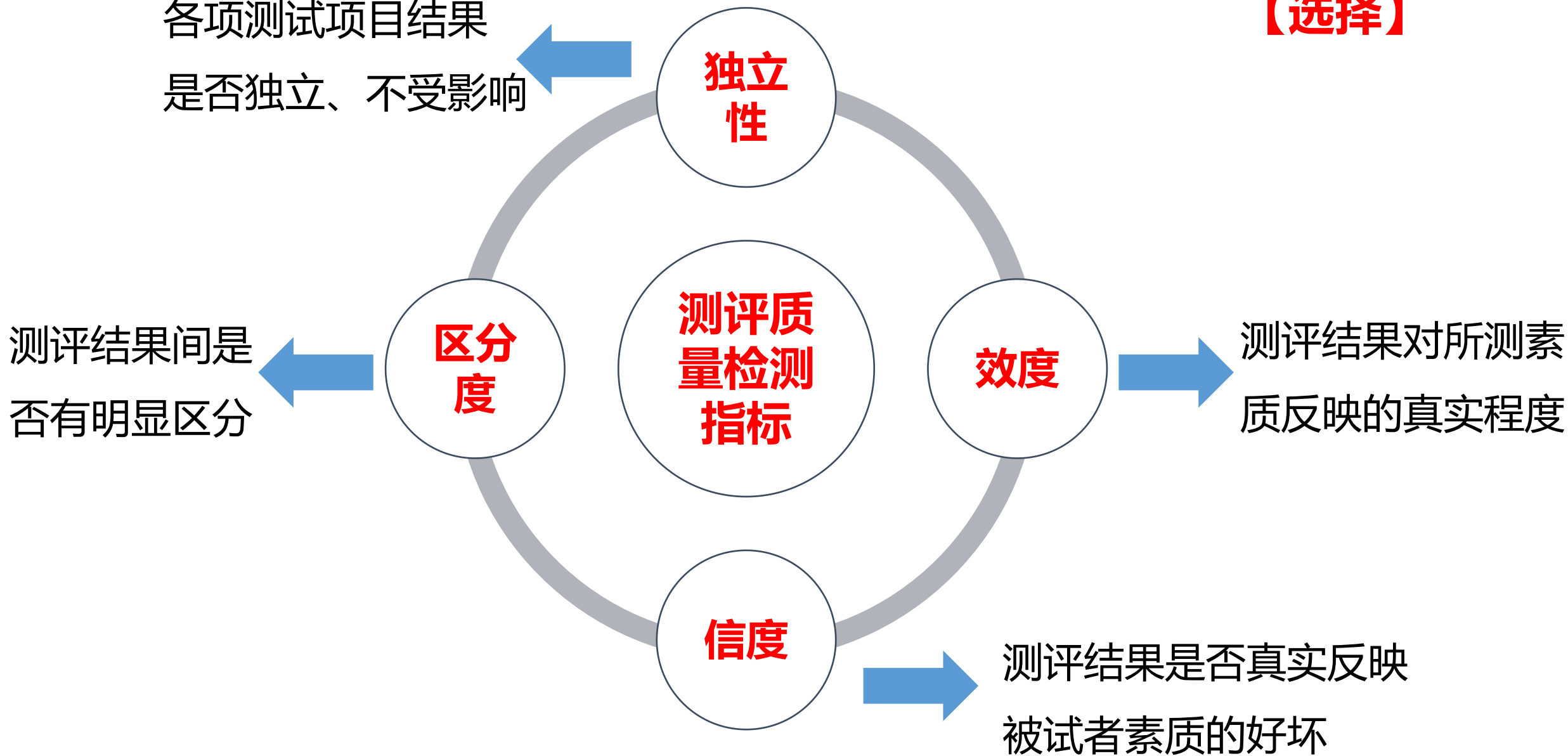
测评质量  
检测  
指标

效度

测评结果对所测素  
质反映的真实程度

信度

测评结果是否真实反映  
被试者素质的好坏



# 第九章： 测评质量检验

1

效度

2

信度

3

项目分析

4

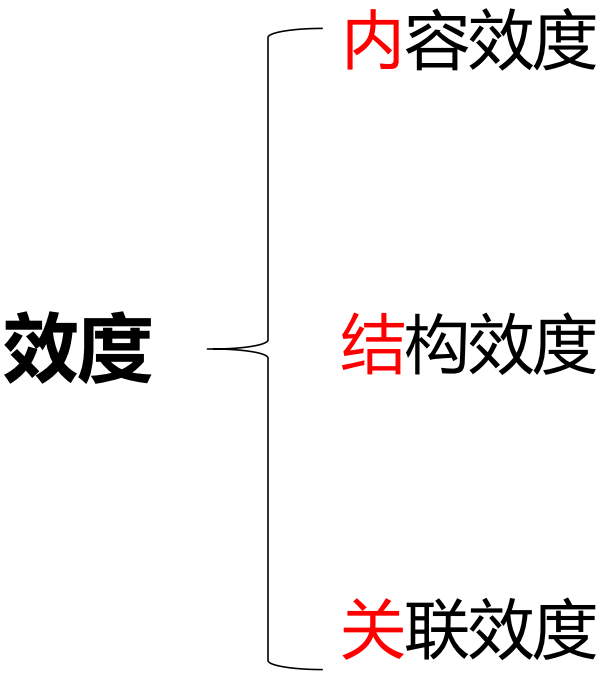
其他指标的检测

# 第一节 效度



## 9.1.0 效度 【选择/名解】

效度：测评结果对所测素质反映的**真实程度**





# 真题回顾

1、（ 多选 ）测评质量的检测分析，其主要指标包括（     ）

- A. 信度
- B. 独立性
- C. 区分度
- D. 效度
- E. 效标

# 真题回顾

1、（ 多选 ）测评质量的检测分析，其主要指标包括（     ）

**A. 信度**

**B. 独立性**

**C. 区分度**

**D. 效度**

E. 效标

## 真题回顾

2、效度是指测评结果对所测素质反映的（     ）

- A. 真实程度
- B. 吻合程度
- C. 质量程度
- D. 满意程度

## 真题回顾

2、效度是指测评结果对所测素质反映的（     ）

**A. 真实程度**

B. 吻合程度

C. 质量程度

D. 满意程度

# 第一节 效度

效度 { 内容效度  
结构效度  
关联效度

## 9.1.1 内容效度 【选择】

**内容效度**：指实际测评到的内容与我们所想测评内容的一致性程度。

# 第一节 效度

效度 { 内容效度  
结构效度  
关联效度

## 9.1.2 结构效度 【选择】

**结构效度**：也称构想效度、建构效度，是实际所测评的结果与所想测评素质的同构程度。结构效度的分析一般都是**实证法**。

# 第一节 效度

效度 { 内容效度  
结构效度  
关联效度

## 9.1.2 结构效度 【选择】

例如：测试一个人的忠诚程度

李某认为忠诚即是对**本企业**的忠诚。

张某认为忠诚这一素质主要表现为

**实事求是的态度。**



两人对“忠诚”一词的不同理解反映所测素质不同构

# 第一节 效度

效度 { 内容效度  
结构效度  
关联效度

## 9.1.2 结构效度 【选择】

例如：测试一个人的忠诚程度

李某认为忠诚即是对**本企业**的忠诚。

张某认为忠诚这一素质主要表现为

**实事求是的态度。**



两人对“忠诚”一词的不同理解反映所测素质不同构



结构效度的检验结果与检验效度的人对**素质结构的理解**有直接关系。



## 真题回顾

1、测评质量的检测中，对结构效度的分析常采用（     ）

- A. 实证法
- B. 蓝图对照法
- C. 专家比较对照法
- D. 相关系数法

## 真题回顾

1、测评质量的检测中，对结构效度的分析常采用（     ）

**A. 实证法**

B. 蓝图对照法

C. 专家比较对照法

D. 相关系数法

## 真题回顾

2、结构效度的检验结果与检验效度的人对什么的理解有直接关系（     ）

- A. 素质结构
- B. 素质内容
- C. 素质形式
- D. 测评工具

## 真题回顾

2、结构效度的检验结果与检验效度的人对什么的理解有直接关系（     ）

**A. 素质结构**

B. 素质内容

C. 素质形式

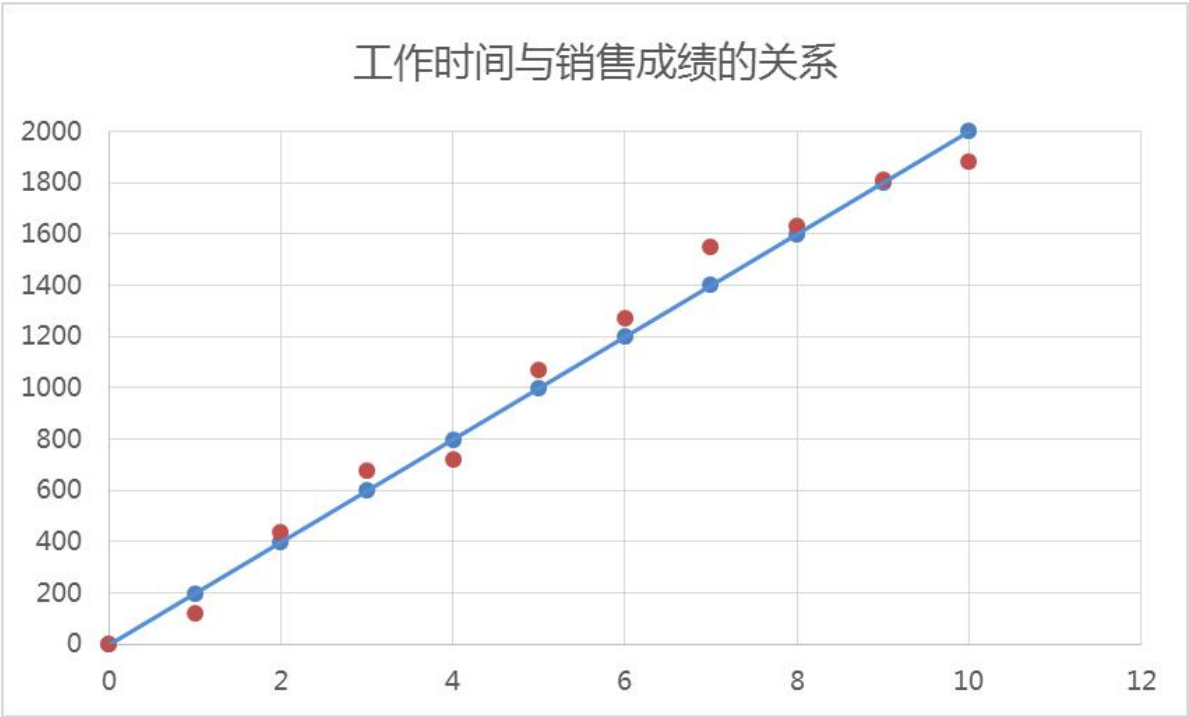
D. 测评工具

# 第一节 效度

- 效度 { 内容效度
- 结构效度
- 关联效度

## 9.1.3 关联效度 【选择】

关联效度：指测评结果与某种标准结果的一致性程度。



# 第一节 效度

- 效度 { 内容效度
- 结构效度
- 关联效度

## 9.1.3 关联效度 【选择】

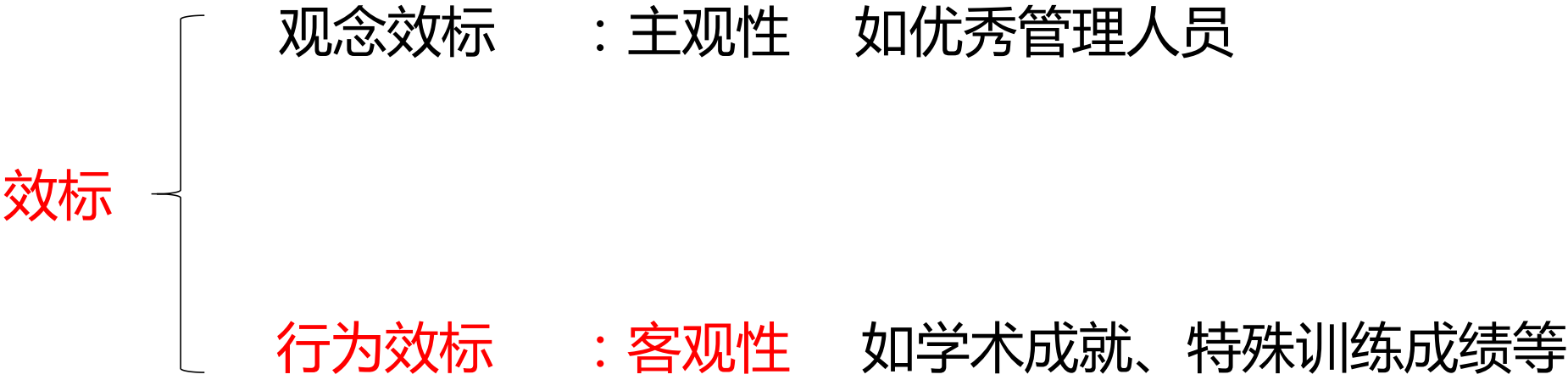
**关联效度**：指测评结果与某种标准**结果的一致性**程度。

关联性的分析关键在于**效标**的选择。

# 第一节 效度

效度 { 内容效度  
结构效度  
关联效度

## 9.1.3 关联效度 【选择】



# 第一节 效度

## 9.1.3 关联效度 【选择】

常用的**行为效标**有以下几种（**客观性**）：

- ( 1 ) 学术成就：考试成绩、学历、奖励与荣誉、专家评定等；

( 2 ) 特殊训练成绩

( 3 ) 实际工作表现与成绩，例如产品量、晋升速度、劳模表扬情况等；

( 4 ) 团体特征：采用在效标上有明显差异特征的两个团体，用以分析测评
- 个人

团体

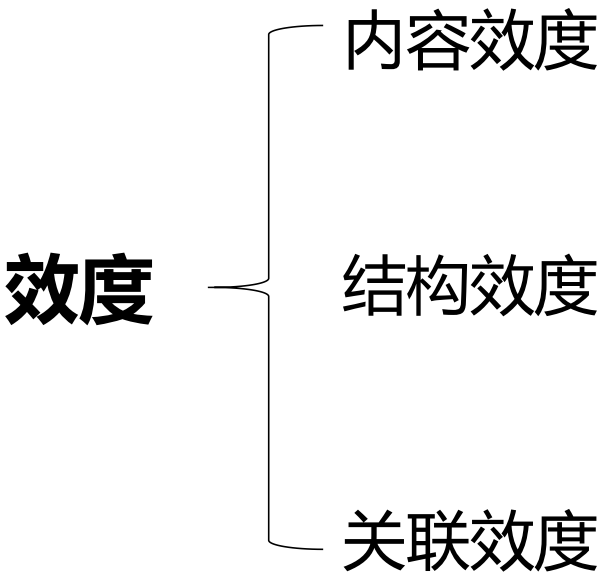
结果效度。

- ( 5 ) 等级评定结果

( 6 ) 先前被证明是有效的测评结果
- 测评结果



# 第一节 效度



效度是一个复杂的对象，采取单一的分析方法有时是不够的，需要同时分析各种类型的效度之后，综合起来才能把握测评结果的有效性。

## 真题回顾

1、下列不属于行为效标的是（ ）

- A. 学术成就
- B. 特殊训练成绩
- C. 实际工作表现与成绩
- D. 优秀管理者

## 真题回顾

1、下列不属于行为效标的是（    ）

- A. 学术成就
- B. 特殊训练成绩
- C. 实际工作表现与成绩
- D. 优秀管理者**

## 真题回顾

2、测评结果与某种标准结果的一致性程度，是指（     ）

- A. 结构效度
- B. 信度
- C. 关联效度
- D. 内容效度

## 真题回顾

2、测评结果与某种标准结果的一致性程度，是指（ ）

A. 结构效度

B. 信度

**C. 关联效度**

D. 内容效度

## 真题回顾

3、（ 多选 ）考查测评结果的真实性一般可用三种分析方法，它们是（     ）

A:内容效度

B:复本效度

C:关联效度

D:结构效度

E:项目效度

## 真题回顾

3、（ 多选 ）考查测评结果的真实性一般可用三种分析方法，它们是（     ）

**A:内容效度**

B:复本效度

**C:关联效度**

**D:结构效度**

E:项目效度

# 第九章： 测评质量检验

1

效度

2

信度

3

项目分析

4

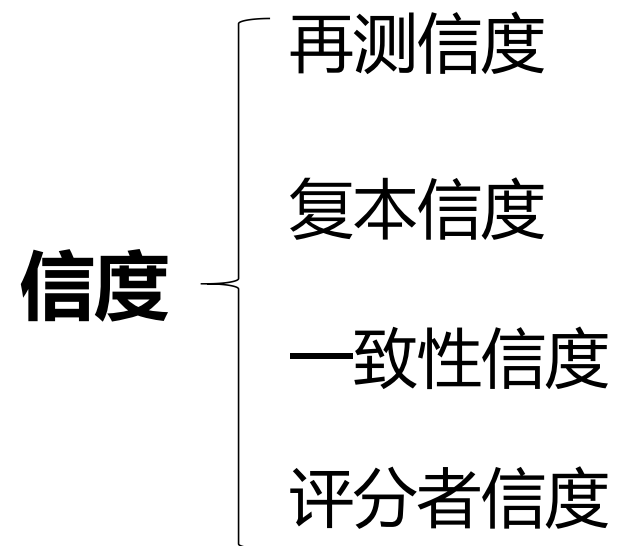
其他指标的检测



## 第二节 信度

### 9.2 信度 【选择/名解】

**信度**：指测评结果反映测评素质的**准确性**。



## 第二节 信度

- 信度
- 再测信度
  - 复本信度
  - 一致性信度
  - 评分者信度

### 9.2.1 再测信度 【选择】

**再测信度**：指测评结果以**同样**的测评工具、测评方式与测评对象**再次**获得的变异程度。



## 第二节 信度

### 9.2.2 复本信度 【选择】

**复本信度**：指测评结果相对另一个非常相同的测评结果的变异程度。

它实际上是一种用等值系数揭示的信度，等值系数即为两组测评结果的相关系数。

## 第二节 信度

### 9.2.3 一致性信度 【选择】

- 信度
- 再测信度
  - 复本信度
  - 一致性信度
  - 评分者信度

一致性信度：指相同素质测评项目分数间的一致性程度。



## 第二节 信度

- 信度 { 再测信度
- 复本信度
- 一致性信度
- 评分者信度

### 9.2.3 一致性信度 【选择】

**一致性信度**：指相同素质测评项目分数间的**一致性**程度。



对于内部一致性信度分析的前提是测评内各项目必须是**同质的**，都是测评同一种素质的项目。

## 第二节 信度

### 9.2.4 评分者信度 【选择】

信度

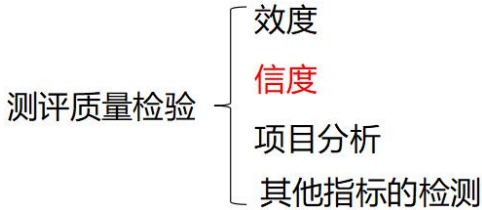
- 再测信度
- 复本信度
- 一致性信度
- 评分者信度

测评结果的差异程度来自两个方面，一方面是**被测本身**，另一方面是**测评者及其测评**。

评分者信度主要揭示测评结果中**个体的主观误差**。



# 第二节 信度



1、再测信度

2、复本信度

3、一致性信度

4、评分者信度

A、内部一致性测评

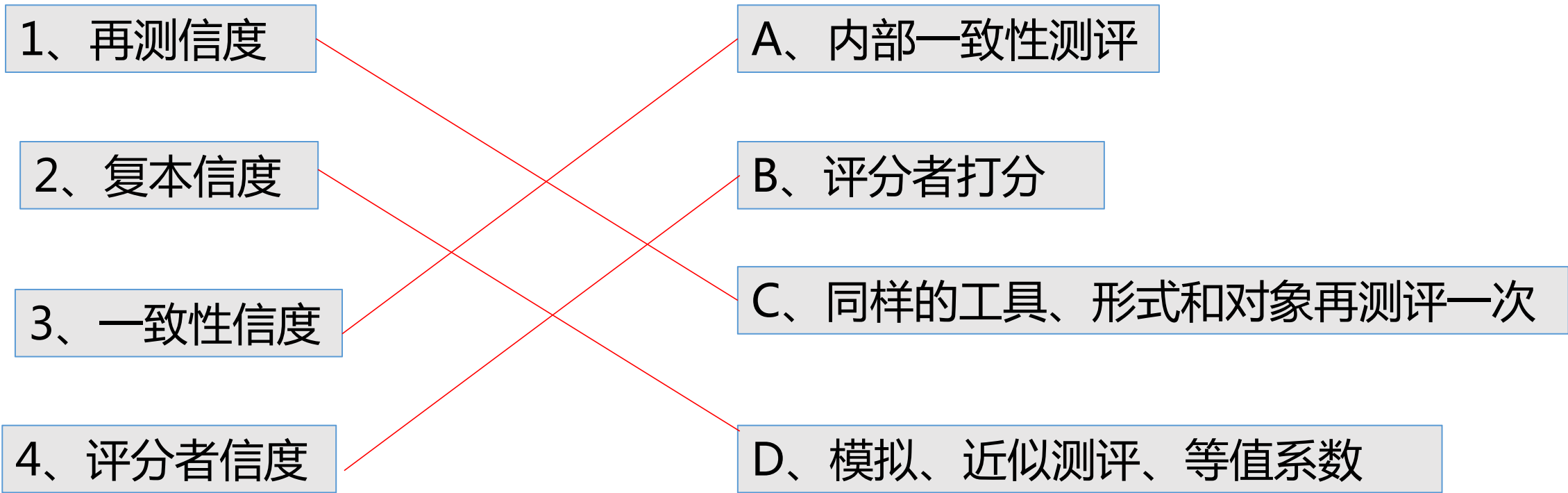
B、评分者打分

C、同样的工具、形式和对象再测评一次

D、模拟、近似测评、等值系数

## 第二节 信度

测评质量检验 { 效度  
信度  
项目分析  
其他指标的检测





## 真题回顾

- 1、测评结果以同样的测评工具、测评方式与测评对象再次获得的变异程度称为（ ）
- A. 复本信度
  - B. 结构信度
  - C. 再测信度
  - D. 评分者信度

## 真题回顾

- 1、测评结果以同样的测评工具、测评方式与测评对象再次获得的变异程度称为（ ）
- A. 复本信度
  - B. 结构信度
  - C. 再测信度**
  - D. 评分者信度

## 真题回顾

2、复本信度的测定，常用方法是（ ）

- A. 稳定系数的分析法
- B. 等值系数法
- C. 分半系数法
- D. 内部一致性系数法

## 真题回顾

2、复本信度的测定，常用方法是（ ）

A. 稳定系数的分析法

**B. 等值系数法**

C. 分半系数法

D. 内部一致性系数法

## 真题回顾

3、对于内部一致性信度分析的前提是测评内各项目必须是（ ）

A:异质的

B:同质的

C:相同的

D:各不相同的

## 真题回顾

3、对于内部一致性信度分析的前提是测评内各项目必须是（ ）

A:异质的

**B:同质的**

C:相同的

D:各不相同的

## 第二节 信度

### 9.2.5 评分者信度与测评方法信度对测评结果的影响 【简答】

- ( 1 ) 高信度的评分者用高信度的测评方法获得高信度的测评结果。
- ( 2 ) 高信度的评分者用低信度的测评方法难以获得高信度的测评结果。
- ( 3 ) 低信度的评分者用高信度的测评方法难以获得高信度的测评结果。
- ( 4 ) 低信度的评分者用低信度的测评方法测得结果必然不可靠。



## 第二节 信度

### 9.2.6 评分者信度与测评方法信度对测评结果的影响 【简答】

- ( 1 ) 高信度的评分者用高信度的测评方法获得高信度的测评结果。
- ( 2 ) 高信度的评分者用低信度的测评方法难以获得高信度的测评结果。
- ( 3 ) 低信度的评分者用高信度的测评方法难以获得高信度的测评结果。
- ( 4 ) 低信度的评分者用低信度的测评方法测得结果必然不可靠。

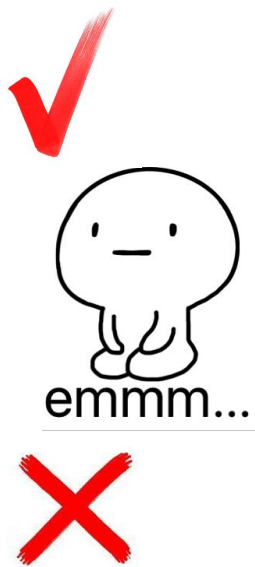




## 第二节 信度

### 9.2.6 评分者信度与测评方法信度对测评结果的影响 【简答】

评分者信度	测评方法信度	测评结果信度
高	高	高
高	低	低
低	高	低
低	低	低



## 第二节 信度

### 9.2.6 评分者信度与测评方法信度对测评结果的影响 【简答】

如何提高测评结果的可靠性：

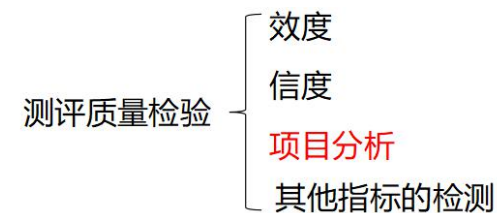
- （1）要选择高质量的测评工具
- （2）要控制测评过程及其组织的误差
- （3）要训练与提高测评者的操作水平



# 第九章： 测评质量检验

- 1 效度
- 2 信度
- 3 项目分析
- 4 其他指标的检测

## 第三节 项目分析



### 9.3.0 质量的考评指标

测评结果（分数）几乎都是由各项目得分直接累加而成的，项目质量的好坏直接影响到测评结果的**真实性、正确性与准确性**。

# 第三节 项目分析



## 9.3.0 质量的考评指标【选择】

类别	考评内容	考评方式	考评指标
信度与效度	测评质量的 分析指标	直接	有效区分独立性 <u>信度</u> 、 <u>效度</u> 、 <u>区分度</u> 、 <u>独立性</u>
项目分析	项目质量的 考评指标	间接	<u>适合度</u> 、 <u>选择率</u> 、 <u>区分度</u> 、 <u>独立性</u>

宣读市区

# 真题回顾

1、（ 多选 ）测评质量的检测分析，其主要指标包括（     ）

A:信度

B:独立性

C:区分度

D:效度

E:校标

## 真题回顾

1、（ 多选 ）测评质量的检测分析，其主要指标包括（     ）

**A:信度**

**B:独立性**

**C:区分度**

**D:效度**

E:校标

## 真题回顾

3、（ 多选 ）测评结果（ 分数 ）几乎都是由各项目得分直接累加而成的，项目质量的好坏直接影响到测评结果的（ ）

A:真实性

B:正确性

C:准确性

D:稳定性

E:可信度



## 真题回顾

3、（多选）测评结果（分数）几乎都是由各项目得分直接累加而成的，项目质量的好坏直接影响到测评结果的（ ）

**A:真实性**

**B:正确性**

**C:准确性**

D:稳定性

E:可信度

## 第三节 项目分析

项目分析

适合度  
区分度  
独立性  
选择率

### 9.3.1 适合度 【选择】

(1) **适合度**：指被测评者行为符合项目测评标准的程度。即做对的人除以总人数。

在知识测评中，某一多项选择题有35人做对，15人做错，则该项目的适合度为\_\_\_\_\_。

## 第三节 项目分析

项目分析

适合度  
区分度  
独立性  
选择率

### 9.3.1 适合度 【选择】

(1) **适合度**：指被测评者行为符合项目测评标准的程度。即做对的人除以总人数。

在知识测评中，某一多项选择题有35人做对，15人做错，则该项目的适合度为 $35 / (35 + 15) = 0.7$ 。

## 第三节 项目分析

项目分析 { 适合度  
区分度  
独立性  
选择率

### 9.3.2 区分度

【选择】

(2) 区分度：

指项目把具有不同素质水平的被测评者适当区分开来的鉴别能力。

区分度高的项目往往可以很明显地把优秀人员与一般人员区分开来。

丢掉犹豫~  
就选我~



## 第三节 项目分析

### 9.3.3 独立性

【选择】

( 3 ) **独立性**：即非相关性或低相关性。

当相关系数越大时，说明独立性越小。

## 第三节 项目分析

### 9.3.4 选择率

(4) **选择率**：在这里指被测评者对**非正确答案**选项的**选择比例**。它是反映**选项质量**的一个指标。

在知识测评中，某一多项选择题有35人做对，15人做错，则该项目的选择率为\_\_\_\_\_。

## 第三节 项目分析

### 9.3.4 选择率

(4) **选择率**：在这里指被测评者对**非正确答案**选项的**选择比例**。它是反映**选项质量**的一个指标。

在知识测评中，某一多项选择题有35人做对，15人做错，则该项目的选择率为 $15 / (35 + 15) = 0.3$ 。

## 第三节 项目分析

### 9.3.4 选择率

在知识测评中，某一多项选择题  
有35人做对，15人做错

适合度——正答率：70%

选择率——错答率：30%



## 第三节 项目分析

### 9.3.4 选择率

(4) **选择率**：在这里指被测评者对**非正确答案**选项的**选择比例**。它是反映**选项质量**的一个指标。

① 诱惑力分析法

② “白智” 试题法

## 第三节 项目分析

项目分析 { 适合度  
区分度  
独立性  
选择率

项目质量的考评指标

适合度

区分度

独立性

选择率

## 真题回顾

1、项目的独立性分析，一般是采用项目间分数的相关系数来揭示。当相关系数越大时，说明独立性越（ ）

- A. 高
- B. 低
- C. 大
- D. 小

## 真题回顾

1、项目的独立性分析，一般是采用项目间分数的相关系数来揭示。当相关系数越大时，说明独立性越（ ）

A. 高

**B. 低**

C. 大

D. 小

# 真题回顾

2、（ 多选 ）项目质量的考评指标主要有（    ）

A:适合度

B:区分度

C:信度

D:独立性

E:选择率

# 真题回顾

2、（ 多选 ）项目质量的考评指标主要有（    ）

**A:适合度**

**B:区分度**

C:信度

**D:独立性**

**E:选择率**

## 真题回顾

3、在一次测试中，某单项选择题只有30人作对，其余20人都做错，那么该项目的适合度是（ ）

- A. 0.6
- B. 0.67
- C. 0.4
- D. 0.7

## 真题回顾

3、在一次测试中，某单项选择题只有30人作对，其余20人都做错，那么该项目的适合度是（ ）

**A. 0.6**

B. 0.67

C. 0.4

D. 0.7

适合度——正答率

选择率——错答率



## 真题回顾

4、区分度高的项目往往可以明显的把优秀人员与（ ）区分开来。

A:管理人员

B:基层人员

C:应聘人员

D:一般人员

## 真题回顾

4、区分度高的项目往往可以明显的把优秀人员与（ ）区分开来。

A:管理人员

B:基层人员

C:应聘人员

**D:一般人员**

# 第九章： 测评质量检验

1

效度

2

信度

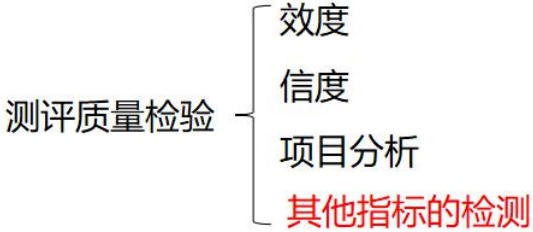
3

项目分析

4

其他指标的检测

# 第四节 其他指标的检测



## 9.4.1 客观性

### 客观性

测评方法的客观性

测评方法对测评者主观影响的控制程度

测评者的客观性

通过比较测评结果与其他人的测评结果来分析

# 第四节 其他指标的检测

- 测评质量检验
- 效度
  - 信度
  - 项目分析
  - 其他指标的检测

## 9.4.2 误差

【选择/简答】

哈罗对接取款

### 心理误差种类

- 哈罗效应误差 ( 晕轮效应 )
- 趋中心理误差      不好不坏
- 宽大心理误差      测评者不坚持测评标准要求
- 逻辑误差      依据是否具有相关性特点而进行逻辑上的判断
- 对比效应误差      绿叶丛中一点红
- 接近效应误差      对于接近的两个被测者给以相近的评价

## 第四节 其他指标的检测



### 9.4.2 误差

#### 哈罗对接取款

哈罗效应误差（晕轮效应）：测评者往往会因为对被测整体印象的好坏而影响对其每个素质的测评。

趋中心理误差：既不愿把被测评得过好，也不愿评得过差，分数相近无区分

宽大心理误差：不坚持测评的标准要求，就高不就低，皆大欢喜、高分低能

## 第四节 其他指标的检测



### 9.4.2 误差

#### 哈罗对接取款

**逻辑**误差：指测评者不是实事求是地对每个素质独立测评，而是依据其是否具有相关性特点而进行逻辑上的推断。

**对比效应**误差：测评者在测评过程中因被测与标准间存在某种**明显的反差**

**接近效应**误差：是指测评者往往会对在时间、内容、形状等方面特征**相似或相近的两个对象**给以同样的评价，而不论它们实际上是否有差别。

## 第四节 其他指标的检测



### 9.4.2 误差

#### 哈罗对接取款

哈罗效应误差/晕轮效应

测评者不坚持测评标准要求

趋中心理误差

绿叶丛中一点红

宽大心理误差

对被测整体印象的好坏影响对其每个素质的测评

逻辑误差

依据是否具有相关性特点而进行逻辑上的判断

对比效应误差

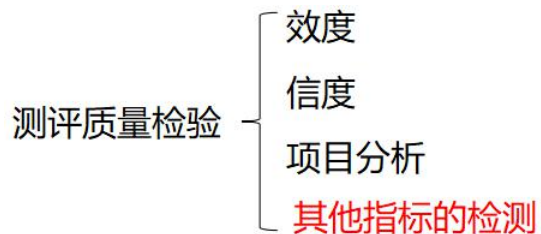
对于接近的两个被测者给以相近的评价

接近效应误差

不好不坏



## 第四节 其他指标的检测



### 9.4.2 误差

#### 哈罗对接取款

哈罗效应误差/晕轮效应

测评者不坚持测评标准要求

趋中心理误差

绿叶丛中一点红

宽大心理误差

对被测整体印象的好坏影响对其每个素质的测评

逻辑误差

依据是否具有相关性特点而进行逻辑上的判断

对比效应误差

对于接近的两个被测者给以相近的评价

接近效应误差

不好不坏

## 真题回顾

1、测评者往往会因为被测者整体印象的好坏而影响他对其每个素质的测评，此类误差属于（ ）

A:对比效应误差

B:哈罗效应误差

C:接近效应误差

D:宽大心理误差

## 真题回顾

1、测评者往往会因为被测者整体印象的好坏而影响他对其每个素质的测评，此类误差属于（ ）

A:对比效应误差

**B:哈罗效应误差**

C:接近效应误差

D:宽大心理误差

## 真题回顾

2、测评者在测评过程中因被测与标准间存在某种明显的反差而产生的误差。此类误差属于（ ）

A:晕轮效应

B:对比效应

C:接近效应

D:宽大心理

## 真题回顾

2、测评者在测评过程中因被测与标准间存在某种明显的反差而产生的误差。此类误差属于（ ）

A:晕轮效应

**B:对比效应**

C:接近效应

D:宽大心理

章节回顾

测评质量检验

效度

- 内容效度
- 结构效度
- 关联效度

信度

- 再测信度
- 复本信度
- 一致性信度
- 评分者信度

评分者与测评方法信度对结果的影响

项目分析

- 适合度
- 区分度
- 独立性
- 选择率

其他指标

- 客观性
- 误差