

---

# 人员素质测评相关理论

# 人力资源测评 技术 - 附加资 料



企业进行招聘时测定的主要指标



道德水平与可信任水平



健康水平（生理、心理）



能力水平（智力、知识 - 一般性与专业、技能 - 潜在与现实）



动机水平（一般性、职业动机） - 兴趣、爱好、态度



人格（个性）适应性



环境适应性（工作物理、人际氛围）

---

## □ 测评内容、目标与指标

### 1、测评内容

指素质测评所指向的具体对象与范围，如德、才

内容由测评目的与所测客体的特点决定

# 示例

## 个体素质测评内容分析表

形式结构	知识	能力	思维方式	操作行为	日常表现	绩效表现
德						
智						
体						

## 岗位知识测评内容分析表

形式 \ 结构	知识	能力	思维方式	操作行为	日常表现	绩效表现
基础知识						
专业知识						
相关知识						

## 测评目标

测评目标是素质测评中直接指向的内容点。如品德中的“诚实”、“正直”、“谦虚”



## 测评指标

测评指标是素质测评目标操作化的表现形式。如“纪律性”

# 1

测评指标是对测评对象特征状态的一种表征形式。单个的指标反映测评对象某一方面的特征状态，而由反映测评对象各个方面特征状态的指标所构成的有机整体或集合，就是测评指标体系。

# 2

妮 指标结构与形式

妮 测评指标 = 测评要素 + 测评标志 + 测评标度

妮 测评要素 = 测评对象的基本单位

妮 测评标志 = 揭示测评要素的关键可辨特征

妮 测评标度 = 测评要素或要素标志的程度差异与状态顺序

# 逻辑思维能力 测评指标

案例

测评要素	测评标志	水平标度		
逻辑思维能力	1, 回答问题层次是否清楚	清楚	一般	混乱
	2, 论述问题是否周密	周密	一般	不周密
	3, 论点论据照应是否连贯	连贯	一般	不连贯





- 1, 测评标志的形式

评语短句式：如“语言表达能力”指标下的要素“用词准确性”的测评标志：

- 没有用词不当的情形
- 偶尔用词不当的情形
- 多次出现用词不当的情形



## (2) 设问提示式：

测评要素	测评标志	测评标度				
		优	良	中	可	差
协调性	1合作意识怎么样？					
	2见解、想法不固执吗？					
	3自我本位感不强吗？					

### (3) 方向指示式：

测评要素

业务经验

测评标志

主要从应聘者所从事的业务年限、熟悉程度、有无工作成果等方面进行测评

测评标准

根据具体情况把握

## 2, 测评标度的形式

(1) 量词式标度：如“多、较多、一般、较少、少”

(2) 等级式标度：如“优、良、中、差”或“A、B、C、D”等。

(3) 数量式标度：

### 点标式标度示例

测评要素	测评标志	测评标度
综合分析能力	1, 能抓住实质, 分析透彻	10
	2, 接触实质, 分析较透彻	5
	3, 抓不住实质, 分析不透彻	0 <sub>12</sub>

# 连续区间式标 度示例

测评要素	测评标度与标志				
	5-4.5分	4.4-4分	3.9-3.5分	3.4-3分	3分以下
协作性	合作无间	符合作	尚能合作	偶尔合作	我行我素

## 4,定义式标度

测评要素		三级标度定义			测评结果
序号	要素描述	A	B	C	
1	次废品率	基本无	很少有	很多次	
2	作业快慢	能完成	有时能	较慢	
3	爱惜设备	能爱惜	能注意	会乱来	
4	成绩如何	基本达标	靠近目标	差远了	
5	合作共事	乐于帮忙	能帮则帮	帮不了	
6	出勤情况	很少发生	不算多	经常出现	
7	热心工作	干得出色	不感兴趣	讨厌	
8	兢业精神	工作踏实	说得过去	马马虎虎	

## 5,图表式标度

思考型性格测评量表

问:你是怎么样看待自己的?	1	2	3	4	5
1,有些东西尽管不起直接作用,但必须学习					
2,别人求助时如不方便就断然拒绝					
3,认真考虑,然后才行动、说话					
4,总是把表对得很准					
5,生活态度是“三思而后行”					
6,性情总是“水波不惊般地平稳					
7,收到信件马上就回函					
8,做事时先确认不会失败后才开始行动					
9,做事时考虑先后缓急					
			15		

10,对他人的事情尽量不插嘴					
11,工作先安排好顺序,所以忙而不乱					
12,综合自己的想法后再说话					
13,几乎从不丢失携带的物品或失手打碎东西					
14,笔记中的字的大小形状始终不变					
15,别人说你面无表情					
16,不受一时的气氛所左右					
17,一经决定便尽量遵守					
18,写重要的信件或文章时必打草稿					
19,从不因一时冲动而买东西					
20,没事不打电话					
21,买食物首先注重营养平衡				16	



22,尊重每个朋友的个性,决不勉强					
23,虽然情绪有些不好,但仍把分配的工作做完					
24,人生有许多东西不能用金钱买到					
25,决不泄露朋友的秘密,背叛朋友的信任					
26,借东西到期一定归还					
27,怕出麻烦,门窗一般都关闭着					
28,打电话之前先考虑好说话的先后顺序					
29,彻底寻找失败的原因					
30,高效率地记笔记,有自己的一套方法					
31,亲自充分调查入学学校和就业单位					
32,得到详尽的说明后,才开始工作					
33,即使别人打破了规律,自己也不随波逐流					17

34,在人生中比起才能来,气质更重要					
35,做事时比起率先行动更善于善后处理					
36,不管多么急也不加塞儿					
37,经常发现报上的校对错误					
38,外出旅行时先准备好洗脸毛巾					
39,闲暇时喜欢猜谜读书等活动					
40,出了麻烦尽可能不去找人商量,独自思考					
41,做事有条理,一切按计划行事					
42,把书信重复看几遍才放下心来					
43,不干完手头的事不接新的工作					
44,做事时有人过来说话也不受干扰					
45,即使不拿手的事情也不退避三舍,总想试试					18

## 自我诊断方法:

<b>46,身体健康是因为生活有规律</b>					
47,愿意细心地做同样的工作					
48,晚上制定好第二天的计划才入睡					

自我诊断方法:

- 1,读完1-48题,如果认为同你平时所感、所做一致,就在方格内画⊙,不一致画×,不置可否画∧。
- 2, ⊙记2分, ×记1分, ∧记0分, 然后计算总分。
- 3, 70分以上为思考型, 40分以下为非思考型, 41-69分为倾向不明。

## 二、指标的作用与意义

01

1，物化联接作用：物理测量以物量物，具体可行，素质测评以主观度无形，以观念评抽象，不可操作。

02

2，导向统一作用：测评指标是一个标志，引导大家行动。

03

3，防止主观片面与深化认识作用：按标志分要素与标度测评，克服了主观随意性；同时在制定指标过程中又加深了对测评对象的认识。

## 三、指标设计的原则

01

- 1, 与测评对象同质原则：测评指标与标志特征同所测评的对象特征相一致。
  -
- 2, 可测性原则：设立的指标应可以辨别、可以比较、可以测评。

02

如：“工作经验”本身难以测评，但把它表征为“工作实际年限”时，就能直接测评。另如用茶缸测灯泡的体积，得注意方法。

---

3，普遍性原则：即设立的指标从内容到形式，要能适合所有的测评对象，有足够的代表性。

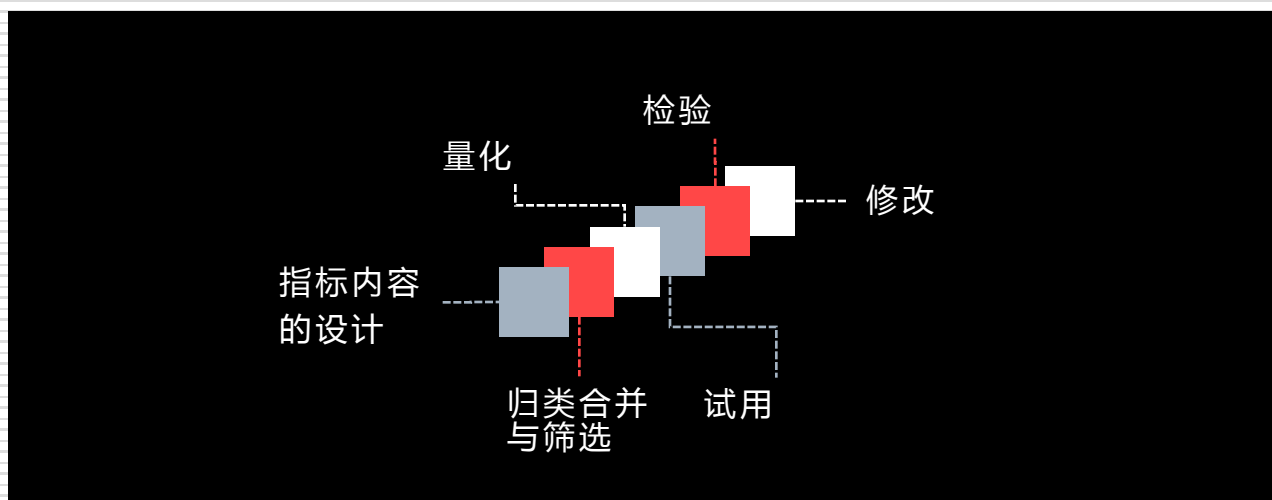
4，独立性原则：设立的指标在同一层次上应相互独立，没有交叉。

5，完备性原则：设立的测评指标体系在总体上要能全面地反映测评对象的主要特征，即少而精、少而全。

6，结构性原则：即要求所设立的测评指标体系在总体上要有条件、过程与结果三个方面的指标，防止“短期行为”。

---

## 四、指标设计的过程与步骤



# 指标设计的方法与技术

## 一、要素拟定

01

测评要素的拟定是整个指标体系内容设计的基础，标志选择与标度划分都是在此基础上进行的。

02

1, 工作分析法：观察法、工作者自我记录法、主管人员分析法、访谈法、关键事件法、问卷法。

03

2, 榜样分析法：榜样要典型，榜样中的关键特征与特征中的关键要素。如：



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/707001161152010013>