

人才测评技术及应用 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/20/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E6\\_89\\_8D\\_E6\\_B5\\_8B\\_E8\\_c25\\_20748.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/20/2021_2022__E4_BA_BA_E6_89_8D_E6_B5_8B_E8_c25_20748.htm)

一、测评技术简介 1.

基本思想：人才测评技术是一种科学与经验的有机结合，其特征是：针对评价目标，通过定性、定量的方式对人的能力、个性等心理特征进行测试、分析和评价。

2.评价原理：管理者具有什么样的能力（心理能力）、在什么条件情景下、以什么方式、多大程度上能够按照组织的需要发挥作用（释放能量）是管理人才评价的技术主线。

3.基本方法：依据对评价目标和人的分析，进行合理的结构分析，并分布予以测试度量，在依据结构关系合成各方面的测量结果，从而形成对人才的分析评价结论，供服务对象使用。

4.工作流程第一步，目标与工作分析；第二步，方案设计；第三步，测评实施；第四步，数据处理与综合分析；第五步，提供结果及咨询服务。

5.观点：测评是一种人才评价技术方法，这种方法既有其评价能力的独特性，又有其局限性，通常的测评基本功能在于提供人才的某些重要才能或心理素质的比较信息，提高人才评价的准确性（或成功率）和客观性。

对选拔任用性评价而言，测评的突出效能是在确定的内容范围内发现和诊断缺陷和不足，不是确定最优，人才最终的评价比较不能脱离各种辅助信息和决策者的经验判断。

分数加权合成在绝大多数情况下不符合人的心理性质关系。

二、主要测评技术方法 1.结构化面试 技术特点：结构设计、问题设计、考官技能

优点：简便、财力投入少，针对性强、周期短 不足：操作技能要求高、人力投入较大、小规模、不深入 2.心理测量技

术要点：工具选用和组配、数据分析与专家咨询 优点：操作简便、投入少、周期短、较深入、针对性强 不足：测量结果不易理解，对专家咨询依赖大

3.情景模拟 技术要点：典型情景设计、操作引导控制、考官技能 优点：直接、有效，针对性强 不足：投入高、周期长、操作技术要求高

三、实际应用

- 1.人才招聘：对候选人进行有效筛选、汰劣，提供甄选信息。
- 2.干部选用：提供候选人的诊断预测信息，为人事决策服务。
- 3.人才普查：识别潜在人才，提供人才资源结构状况分析信息，为人才资源开发管理服务。
- 4.人才培养识别人才发展潜力和发展局限以及人才个性发展机制，为人才发展提供决策信息。
- 5.下属管理提供理解把握下属的必要信息，改进管理方法。
- 6.团队建设诊断组织内部冲突，为团队间相互理解认知，减少团队成员的角色冲突，改善合作关系提供信息。
- 7.岗位安置识别人才发展潜力和潜在才能，为合理分工及岗位安置提供信息。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)