

无领导小组讨论（LGD）测评技术综述 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\\_\\_E6\\_97\\_A0\\_E9\\_A2\\_86\\_E5\\_AF\\_BC\\_E5\\_c25\\_20873.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/20/2021_2022__E6_97_A0_E9_A2_86_E5_AF_BC_E5_c25_20873.htm)

【摘要】本研究利用在某企业人才招聘活动中提供大型人才测评服务时所收集到的数据，分析研究了无领导小组讨论测评技术的信效度。结果表明，在LGD测评技术中，评价者经过系统培训后，其评分者信度较高，但在不同要素的评价方面存在一定的差异性；在效度方面，通过多种途径的数据检验都表明LGD是一种比较有效的人才测评技术。同时，本研究还得出结论，与个性品质方面的评价相比，LGD在评价个人的能力素质特征方面更有优势。另外，结合本次人才测评的实际操作经验，研究者还提出了有关LGD测评实施过程的应用建议。关键词：无领导小组讨论 测评技术 评分者信度 效度

### 1. LGD测评技术的基本原理及其适用范围

LGD是无领导小组讨论（Leaderless Group Discussion）的简称，它是指将数名被评价者集中起来组成小组，要求他们就某一问题开展不指定角色的自由讨论，主试（评价者）通过对被评价者在讨论中的言语及非言语行为的观察来对他们作出评价的一种测评形式。所谓“无领导”就是说参加讨论的这一组被评价者，他们在讨论问题的情境中的地位是平等的，其中并没有哪一个人被指定充当小组的领导者。按照现代人才测评理论的观点，人的行为和工作绩效都是在一定的环境中产生和形成的，对人的行为、能力、个性等素质特征的观察与评价，不能脱离一定的环境，所以要想准确地测评一个人的素质，应将其纳入一定的环境系统中，观察分析被评价者在该环境下的行为表现，从而全

面考察被评价者的多种素质特征。LGD的测评技术正是基于这一原理的指导。该技术的实际操作要求一般是这样的：将被评价者按一定人数编组（一般6-8人），不确定会议主持人，不指定发言的先后，也不提出诸如积极主动、观点清晰之类的其他具体要求，只是要求他们根据主试提出的真实或假设的背景材料，就某一指定主题进行自由讨论，要求小组能在规定的时间内（一般1小时）形成一致意见，并以书面或口头形式向主试与评委汇报。LGD的目的主要是考察被评价者的语言表达能力、组织协调能力、决策能力、沟通能力、应变能力等能力特征，同时也可考察被评价者的自信心、宽容性、情绪稳定性、性格的内外倾向性等方面的个性特征。这一方法的主要优点是它能为被评价者提供一个充分展示其才能与人格特征的舞台，使他们能够在一种动态的情境中表现自己，同时因为有小组成员的参与，这种测评形式就势必要求被评价者要在与他人的相互作用过程中去展现自己。在相互作用的过程中，被评价者的特点会得到更加淋漓尽致的表现，同时也给评委提供了在与其他被评价者进行对照比较的背景下对某个被评价者进行评价的机会。从LGD实际的测评过程来看，它在以下两个方面提出了比较高的要求：首先这一测评形式对测试题目要求较高（用于讨论的主题及呈现给被评价者的背景材料），题目的好坏会直接影响对被评价者的评价的全面性与准确性；其次，它对评价者（评委）的要求也较高，要求评价者能很好地理解和掌握评价标准，又因为评价者往往会有3-5人，因而还要求他们能尽量保持评价标准的内部一致性。因为LGD具有每次测评的人数有限、测评所需的时间较长、情境刺激材料及其主题的设计要求很高等

特点，同时对评委也提出了高标准的要求，结合这一测评形式所实际具有的评价功能，我们认为它的主要应用范围是中高级管理人才的测评与选拔。事实上，该方法在国外的企业及各类行政事业性部门中主要应用于中高级管理人才的测评与选拔。在国内，最近10年随着各类专业人才测评机构的成立，适应社会市场的需求，这一方法在高级公务员选拔以及企业管理干部的素质测评与选拔等方面也已经得到了广泛的应用。LGD作为一种人才测评技术，其信度和效度是研究者与实际工作者都极为关心的一个问题。我国的学者对此也有一定的研究，但相关的研究报告不多，特别是与它的实际应用情况相比就显得更不相称。2001年5月份，我们给武汉的某上市公司做了一次大型的人才测评，为其选拔高级管理人才提供参考指导。其间，我们就运用了LGD的测评方法。因为本次参加测评的对象为来自全国各地的求职者，共有232人参加了LGD这一测评活动，因而样本具有一定的代表性。利用这次测评收集到的数据我们对该方法的信效度等实证指标作了一次系统分析，并对该方法在实际的应用中应注意的有关的问题结合本次实际操作提出了几点看法。

## 2. 研究过程

### 2.1 样本（被评价者）分布情况

本次研究的主要对象是参加了LGD测评的人员，这部分被评价者共有232人，共分为34组，每组6-8人不等。因为此次人才测评直接为人才招聘提供指导，因此有许多求职者都先后接受了其他人才测评技术服务，其中参与情景模拟游戏（GAME）的被评价者有224人，参与以HR个性测验为代表的多项心理测验的有333人。在这里收集另外几种测评方法的相关数据是为LGD技术提供效度方面的证据所用。具体的样本分布情况见表1。

表1 参与LGD测

评的样本分布情况统计量人数百分比性别男18670.2%  
女4619.8%年龄20~29岁5925.4%30~39岁14562.5%40~50  
岁2812.1%学历大专219.0%本科15767.7%硕士及以上5423.3%合  
计232100%2.2 测评的基本要素设计 考虑到本次测评的实际  
应用要求，在设计各测评方法的测评要素及评价标准时，一  
方面我们以工作分析为出发点，通过调查与访谈相结合的方法，  
同时也考虑该企业根据他们自己的实践经验所提出的岗位特殊  
要求等综合因素来确定拟测评的基本要素，然后在文献调查及  
专家讨论的基础上针对每一测评要素制定相应的评价标准。  
经过这样的操作步骤，最后我们确定在无领导小组讨论中，  
主要的测评要素为表达能力、逻辑分析能力、决策能力、沟通  
能力、组织协调能力、应变能力以及自信心、真诚、宽容、情  
绪稳定性、性格的内外倾向性等（个性特征中的真诚、宽容  
两个品质是应客户企业的要求确定的）；而在情景模拟游戏中  
则主要测评被试的责任心、合作性、决策能力、组织协调能力  
以及沟通能力等要素；HR个性测验的主要测评要素是责任心、  
进取心、真诚、自信心、诚实性、情绪稳定性等。多种测评  
方法测评某些共同要素的技术设计能为我们收集LGD的效度  
提供非常有价值的实证数据资料。

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)