

人才测评的发展历史 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/21/2021_2022__E4_BA_BA_E6_89_8D_E6_B5_8B_E8_c25_21092.htm

人才测评是一门既古老又年轻的科学。说古老，是因为人才测评的思想和实践从古代就有，我国早在两千多年前就开始有了考试，它是统治者用以选拔官员的重要手段；说年轻，是因为自本世纪初期开始，现代科学的人才测评理论和技术才开始形成和发展，并得到越来越广泛的应用。随着社会的进步和科学的发展，无论在生产或生活方面，人与人之间存在个别差异的现象日益明显。西方发达国家于19世纪末期，根据实践需要，最早在教育和医疗两个方面对测量个别差异的手段和测评技术开展了研究，并且在智力落后者的鉴别和精神病人的诊断方面取得了很大成绩。智力落后是指智能发展方面有明显的缺陷，对这样的儿童需要出来进行单独教育或训练。精神病人是指心理素质方面的异常，需要诊断出来加以特别看待和治疗。在这样的背景下，更多的学者转向个别差异的研究，致力于通过不同的途径，采取不同的方法开发鉴别和测量的手段与工具。1905年，法国心理学家比奈（Binet，A）把智力看作是人的的一种高级复杂的心理活动，并采取通过观察多种简单的行为活动以检测构成智力的各个因素，从而了解一个人的智力水平时，才成功地出现了世界上第一个智力测验——比奈-西蒙量表。从此以后，心理测验被公认为测量个别差异的有效工具，西方的人才评价领域也从此更加蓬勃地开展起来了。（一）西方现代人才测评的发展 随着第一个心理测验的产生，人们更加努力地编制和运用心理测验。刚开始，还主要

是用于教育和临床诊断领域。心理测验的进一步发展和扩大应用范围，则在很大程度上是受惠于第一次世界大战1917年，随着美国宣告参战，许多心理学家参军并开始为战争服务。他们认为选拔和公派官兵的任务必须根据他们的不同智力水平来进行。不过军队有一百多万人，实现这一想法，只能采取大规模的团体施测方法，为此编制出陆军甲种测验。但他们发现士兵的文化水平不同，影响到测验效果，于是后来又出现了非文字的陆军乙种测验。这样从1917年3月至1919年1月间，共有200多万官兵参加了测试，并取得了令人满意的成效。战后不久，用于测量官兵一般智力的陆军甲种测验和陆军乙种测验被迅速应用于美国社会，心理测验由此名声大震。这样，在20世纪20年代，心理测验运动出现了狂热的势头，为各个阶层、种种人群设计的智力测验不断出现。同时，根据工业部门的人才选拔和安置工作需要以及职业咨询兴起，心理学家又开始编制各种职业能力倾向测验，主要包括音乐、文书、机械和艺术等方面的特殊能力倾向测验。在把职业选择与个人特点相结合方面，美国学者斯特朗（Strong, E.K.）作出了重要成绩，他于1927年编制出版的世界上第一职业兴趣测验“斯特朗男性职业兴趣量表”至今仍受到重视。到了40和50年代，心理测量学家们开始在实践中评价求职者的“岗位适合度”，也就是说，人们从此开始越来越重视人职匹配。通常为了达到这个目标，心理学家需要事先对求职者进行一次简单的诊断面谈，然后进行一系列纸笔测验，通常包括能力倾向测验、投射性测验。60年代以后，评价中心技术发展并在许多大公司开始应用，使得测评对象不仅仅是以普通员工为主，而且扩展到中高层管理人员。由于评价

中心技术综合运用了测验、面试和情景模拟技术，使测评效果比原来更加可靠和有效比如有研究表明（费英秋，1994），用评价中心选拔出来的经理，工作出色的人数比用一般标准选拔出来的经理中的出色者多50%。在评价中心获得较高评价的人比获得较低评价的人更容易得到晋升。就以美国电报电话公司为例，他们在对一批经理候选人进行评价后，把结果保留了下来，8年后，把结果与实际情况进行核对，发现以前预测会升迁的候选人中已经有近64%的人被提升为中层主管，以前预测不晋升的候选人中，只有32%的人上升为中层主管。由于评价中心的有效性较高，目前此技术已成为西方评价各层管理人员的主要技术工具。近几十年来，随着测评工作更加专业化，西方出现了许多专门提供人才测评服务的公司，他们把人才测评技术应用于人力资源开发的各个领域。表1显示了测评技术在各方面应用的一项调查结果

（Hansen amp. Conrad，1991）。综上所述，我们可以看到，人才测评技术在西方已得到广泛而深入地应用，人才测评在西方已形成一个产业。就以美国为例，每年仅人才测评服务的直接收入已达到十多亿美元之多，如果包括与测评服务相关联的咨询和培训费用，则可达一百多亿美元。对于个人来说，在整个生活历程中，不论是升学、就业，还是晋升、考核，几乎都要经历各种各样的测试。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