

国内人才测评的现状 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__E5_9B_BD_E5_86_85_E4_BA_BA_E6_c25_21093.htm 最近几年，人才测评受到了越来越多的用人单位和求职者的欢迎。在上海，近年来市任职资格评价中心已先后接受了100多家大中型企业、三资企业的委托，运用人才测评手段来选拔中高级管理人才，同时还为上海的十多家急需招聘人才的银行等单位提供了人才测评服务；在北京市已连续四次在面向社会选拔干部中采用了人才测评；在深圳，华维集团在企业内聘有心理学研究生专门负责人才测评工作；人才测评近年来也被越来越多的党政领导所认识，不少地方在公务员考试中都积极采用了人才测评和面试技术，减少了公务员录用过程中的人为因素，在测评面前人人平等，能力先行，为人才测评在我国的大力推广起到了积极促进作用。尽管不定期人才测评业势看好，但其应用仍处在市场启动阶段，其显著特征表现在边引进、边吸收、边研制、边推广。从数量和质量上看，人才测评软件数量不多，质量不高；从使用地区来看，沿海开放地区和部分大中城市开展人才测评工作很快，西部地区和中小城市使用得较少；从推广使用者来看，全国各级政府人事部门及其所属人才交流服务中心是人才测评的主要推广者和使用者，另外，一些大中城市的猎头公司、民办人才中介组织和部分跨国公司在中国的投资企业也在参与和使用；从科学性来看，由于大多数人才测评软件都是以心理学理论为基础，采用国外比较成熟的量表，以中国人的能力趋向和人格物质为基本测量维度，其测验的信度和效度还是比较高的。目前，在

我国人才测评技术的发展还不成熟，有不少难尽人意之处。归结其根本便在于测评软件尚有缺陷。目前国内确实有一些人才测评软件只不过是国外的测评软件经过简单的汉化处理就面向市场了，并没有针对中国人特有的心理素质和能力建立适合中国人的“常模”和评价体系，所以造成测评人员即使非常真实地参加了测评，但在测评结果的解释上却是采用了西方的评价方法，没有根据东方人特有的生活背景来解释，其结果的准确性自然就差了。人是这个世界上最复杂且最难以评价的对象，不同时代、不同社会环境和不同的历史文化背景，对人的影响是不一样的，尤其是东西方人在心理特征、行为道德规范、智力因素和职业选择等方面差异更大。所以，任何一个人才测评软件要在中国推广和应用，就必须建立一整套适合中国人的“常模”和“样本”，这是非常重要的。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