

人才测评的定义与五大功能 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_21097.htm

(一)人才测评的定义 人才测评是用心理学的原理、知识对人各方面的特性如：智力、动机、学绩、职业、偏好、特殊能力、信息、知觉形态、人格特点进行测量，从而做出一个全面的、综合的、正确的评价。人才测评技术是以心理测验为基础的，而心理测验的发展又起源于智力测验。虽然智力测验在人才测评过程中很少直接应用，但正是智力理论的存在和智力测验的产生，才带动了以后的能力倾向测验和人格测验的蓬勃发展，从而把主要应用于教育领域的心理测验转化于职业人才选拔的人才测评技术。

(二)人才测评具有五大功能 鉴定功能 鉴定功能是人才测评最直接的功能，鉴定是指对人的心理素质、能力素质、道德品质和工作绩效等作出鉴别和评定。由于人才测评综合采用了多种科学方法和技术，它能依据人才测评的目的和要求对被测试者进行更为客观和准确的鉴定，并将鉴定的结果以定量或定性的方式表示出来。人才测评的鉴定功能的实现有赖于人才测评工具的科学性和人才测评实施过程的规范性以及鉴定标准的适当性，这三者是实现人才测评的鉴定功能的必要条件。

预测功能 人才测评主要是为受测者在实际工作岗位和业绩上所能达到的程度的预测提供丰富而客观准确的有关个体（或群体）当前发展水平的信息。心理学是人才测评的重要理论基础，而有关人的发展规律是心理学研究的重要领域，在进行人才测评的工具 - - 量表设计时就已经考虑到人的发展规律了，更为重要的是用于人才测评的量

表在编制过程中，非常注重对其效度的研究，即探索人才测评的结果与某一段时间后的工作行为（或实绩）之间的关系。在中国目前的人才测评中，因内容全面、系统、方法科学，提供的有关测评对象当前发展水平的信息丰富、客观，故其预测的准确性在现实上是有很大的可行性的。 诊断功能 当一个个人或组织发展到一定阶段后，就会出现发展缓慢或停滞不前，甚至出现退后的现象。这时候，人才测评的诊断功能就是指采用一定的人才测评技术和方法对被测评者相应要素进行客观评价。使组织和个人能够进行反省和自我检查，找出存在的问题、缺陷和不足，以便采取针对性的措施加以改善，如优化组织结构、改善思维方式、更新知识和观念等等，使组织和个人清除前进中的障碍，实现可持续发展。

导向功能 所有人才测评都是有目的的，无论是从主测者还是受测者，都不是为测评而测评，而是要根据测评结果作出决策，如是否录用、是否晋升、是否给予奖励等等。也即人才测评的结果总是与人们的某种利益或个人的成长发展相关，因此，好的人才测评的结果总是人们所希望的，为了获得优良的结果，被测评者往往要针对测评的内容、标准，进行各种学习、训练，吸收了新的知识，提高了能力和技能，增强了自身的素质和修养。人才测评的导向功能体现在测评的和评价标准反映了社会对人才的需求标准，如果被测者均以测评和评价的标准为导航，自觉地用他们所认可的测评要素以及其标准来调整自己的行为，强化自己的基础和实际技能，则社会人才寻求和供给的差距就会大大缩小。正是从这个意义上看，人才测评具有导向功能。 激励功能 激励功能是指人才测评能够激励人们进取向上的愿望与动机，使人们自

觉自愿地努力学习和工作，从而不断地提高每一个人的素质和工作能力。每个人都有自尊和进取的需要，希望自己在人才测评中取得好成绩、好结果。这就迫使人们发奋努力、不断进取。从行为修正激励理论观点看，获得肯定性评价的行为将会趋于高频率出现，而获得否定性评价的行为将会趋于低频率出现。因此，人才测评是促使个体素质的培养与修养行为向着社会所需要的方向发展的强化手段。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