

《人员素质测评》教学大纲

课程中文名称：人员素质测评

课程英文名称：Evaluation of the Quality of Personnel

课程号：405030992

课程属性：专业选修课

开课学期：秋

总学时：36 学时

学分：2

面向对象：行政管理专业/全校学生

开课院/部(室/所)：政治与公共管理学院/行政管理研究所

一、课程教学目标：

本课程是行政管理专业的专业选修课程。本课程是面向全校学生开设的通识选修课程。

本课程的教学目标是：1、正确认识求职应聘者的特长素质、一般素质与不良素质，选拔与录用到真正合乎职位要求的职员；2、根据对每个职员素质测评的结果，可以对全体职员进行优化调配与组合，用人所长，避人所短，取长补短，进行有针对性的培训与开发；3、根据工作行为与素质的测评结果，可以为职员的绩效管理、调动晋升、技能鉴定等管理决策提供科学的依据。

开设本课程，旨在通过理论教学与实践操作训练，使学生掌握人才测评的基本理论和方法基础知识、人才测评的原理，了解素质、人才测评的概念，为人力资源开发与管理等后续课程奠定必要的基础。明确人才测评的技术操作体系和人才测评理念；熟悉人才测评的发展历史和应用现状；掌握人才测评的内容、各种测评方案的实施、运用情况以及可能遇到的问题；学会运用测评技术选拔人才。

二、课程教学内容与学习目标

理论、实践教学：36 学时

知识单元 1：第一章 人员素质测评概论

参考学时：3 学时

学习内容：素质的概念、素质的结构与素质的特点；人员素质测评概念及其各种类型的特点与操作；人员素质测评的功能与作用，以及有效发挥的条件因素。

学习目标：

1. 了解素质的概念、素质的结构与素质的特点；。
2. 掌握人员素质测评概念及其各种类型的特点与操作；
3. 人员素质测评的功能与作用，以及有效发挥的条件因素。

作业：

1. 什么是素质？现实中常有哪些关于素质的说法？
2. 从“素质”一词的来源解释素质的真实内涵。
3. 素质与绩效、发展的关系如何？

4. 素质由哪些内容构成？
5. 什么是人员素质测评？其分类情况如何？
6. 怎样看待选拔性测评在企业实践中的应用？
7. 人员素质测评的主要功用有哪些？

为什么说“如果素质测评缺乏评定功用，那么素质测评就纯属一般的调查与了解。”？

知识单元2：第二章 人员测评与选拔的历史与发展

参考学时：3 学时

学习内容：

1. 第一节 中国古代人员素质测评的思想与方法
2. 第二节 中国古代人才选拔制度的素质测评思想研究
3. 第三节 西方人员测评与选拔的发展
4. 第四节 近代中国人员素质测评与选拔

学习目标：了解我国人员测评的历史与现状。掌握中国古代人员素质测评的思想与特点、中国古代人员选拔中的测评思想与方法、西方人员测评与选拔的发展历程、我国近代人员素质测评与选拔的发展、当前人员素质测评的发展趋向。

作业：

1. 结合古代素质测评的思想，试论人员素质测评的可能性与必要性。
2. 结合本章内容，试分析古代人员素质测评的标准有何特点。
3. 结合本章内容，试分析古代人员素质测评的方法与技巧。
4. 古代素质测评有哪些方法，试对它们进行不同的分类（例如，以主观—客观、测品性—测能力两个维度进行分类）。
5. 试分析我国古代人才选拔制度中的素质测评思想。
6. 为什么现代的人才测评与选拔的理论产生于西方？
7. 试分析现代人才测评理论产生的学科基础。
8. 试总结我国人才测评与选拔的历史发展过程。
9. 试分析当前素质测评与选拔的趋势。

知识单元3：第三章 测评与选拔的原理与基础

参考学时：3 学时

学习内容：

1. 第一节 人员测评的原理。
2. 第二节 人员选拔的原理。

学习目标：

熟练应用人员测评各种量化形式；掌握人员测评的必要性与可能性、人员测评的学科基础与实践中的原理、工作分析对人员测评与选拔的基础性作用及应用方法与流程、胜任特征模型对人员测评与选拔的基础性作用及应用方法与流程。

作业：

1. 试述人员测评的必要性和可能性。
2. 人员测评在实践中的原理有哪些？
3. 人员测评过程中应注意哪些问题？
4. 试述工作分析对人员测评与选拔的作用。

5. 结合实际谈谈你对胜任特征模型在人员测评与选拔过程中的作用。

知识单元 4：第四章 量化理论与方法

参考学时：3 学时

学习内容：

1. 第一节 人员测评与选拔量化及其作用。
2. 第二节 人员素质测评的主要形式与广义量化。

学习目标：

1. 掌握人员素质测评与选拔量化的实质与作用。
2. 人员素质测评与选拔量化的主要形式与广义量化理论。
3. 测评资料统计分析的基本方法。差异检验的方法。多元统计分析方法。主要综合测评的数学模型。

作业：

1. 结合本章内容，试分析人员素质测评的实质，分析量化与数学化的异同。
2. 结合实际情况，分析量化在人员测评中的作用。
3. 根据自身经验与体会，考虑有无哪一种素质是不可以量化的，为什么？
4. 以某种职业为例，分别找出 4 个以上的素质样本进行一次量化和二次量化。

知识单元 5：第五章 测评与选拔标准体系设计

参考学时：3 学时

学习内容：

1. 第一节 测评与选拔标准体系概述。
2. 第二节 测评与选拔标准体系设计的基本问题。
3. 第三节 测评与选拔标准体系设计步骤
4. 第四节 测评与选拔标准体系设计案例

学习目标：

1. 了解测评与选拔内容的标准化，即把抽象与广泛的测评内容转化为具体可操作的标准体系。
2. 掌握标准体系建构的作用、构成、原则、方法、步骤等。

作业：

1. 测评内容、目标与指标相互有什么区别与联系？
2. 什么是测评标准体系？它与测评内容、测评目标、测评指标间有什么关系？
3. 为什么说工作分析是建构测评标准体系的基础？
4. 如何看待建立测评标准体系的七个步骤？提出你的建设性意见。
5. 分析选拔性素质测评标准体系与配置性素质测评标准体系的不同之处。
6. 利用主观经验法确定测评指标的权重是否合理？试举例说明。
7. 试一试，能否对一位营销经理的品德素质和业务技能、体质素质三个方面的测评指标划分层次结

知识单元 6：第六章 测评与选拔的主要方法

参考学时：3 学时

学习内容：

1. 第一节 心理测验方法。
2. 第二节 面试方法。
3. 第三节 评价中心技术
4. 第四节 履历档案分析

学习目标：

掌握心理测验的一般原理；

掌握面试的基本概念和面试的理论依据；

了解评价中心的发展历程、趋势、基本内容；

掌握履历档案分析。

作业：

1. 什么是心理测验？进行心理测验的主要依据是什么？
2. 传统的人事测评方法中有哪些常见的误差？各是什么含义？
3. 什么是心理测验的整体性和独立性原则？
4. 在人事测评中应用心理测验有什么重要意义？
5. 心理测验与其他的人事测评方法相比有哪些优势？为什么？
6. 卡特尔 16PF 测验和艾森克人格测验相比有什么异同点？
7. 常见的心理测验有哪些类别？你能说出每个类别中一两个典型的测验名称吗？
8. 了解心理测验编制的程序对人事测评有什么意义？
9. 如何正确使用心理测验？
10. 什么是面试？试比较本节之中所列的各种解释，哪一种更为可取，为什么？
11. 面试与其他素质测评相比较，有哪些特点？
12. 面试为什么能够成为人员素质测评的有效工具？其理论依据是什么？
13. 面试与其他素质测评形式相比，独特功用是什么？试举例说明。
14. 面试的主要内容应包括哪几个方面，为什么主要限于这几个方面？
15. 面试的类型有多少种不同的划分？本节所介绍的各种面试形式各有什么利弊，试比较之。
16. “问”有哪些技巧？“看”有哪些技巧？“听”有哪些技巧？“评”有哪些技巧？
17. 面试是否应该有标准答案？请谈谈自己的看法。
18. 面试什么时候可替代笔试？什么时候只能起补充作用？请举例说明。
19. 评价中心是什么？试举例说明。
20. 评价中心有哪些特点？其中哪些最为本质？
21. 评价中心有哪些具体形式？哪种使用频率最高？哪一种最低？
22. 什么是小组讨论法，它有什么特点？适合于测评哪些素质？
23. 什么是公文处理法？它有哪些特点？适合于测评哪些素质？
24. 什么是管理游戏法？它有哪些特点？适合于测评哪些素质？

25. 试用表格形式比较各种评价中心具体方式的特点、功能、优缺点、适用范围等。
26. 评价中心中的情景模拟设计应遵循哪几个原则？为什么？
27. 评价中心操作包括哪几个步骤？你认为其中的关键步骤是哪几步？
28. 评价中心存在哪些不足？如何改进？
29. 履历表、档案为什么能作为素质测评的有效手段？

知识单元 7：第七章 其他测评和选拔方法

参考学时：3 学时

学习内容：

1. 第一节 书面信息分析。
2. 第二节 操作能力测试。
3. 第三节 生理特征分析
4. 第四节 员工推荐

学习目标：

1. 掌握：申请表的设计；
2. 掌握推荐信的效度及其用于选拔的条件，工作样本法和工作模拟法的异同和作用，笔迹分析的基本内容，员工推荐的作用和应用原则

作业：

1. 怎样设计一份具有良好测评功能的申请表？
2. 怎样的推荐信是有价值的？
3. 工作样本测试和工作模拟测试有什么异同？
4. 哪些情况下应该采取药物测试和身体检查？
5. 企业应该怎样对员工推荐加以管理？

知识单元 8：第八章 知识测评

参考学时：3 学时

学习内容：

1. 第一节 知识测评概述。
2. 第二节 常用试题的编制方法。
3. 第三节 测评试卷的组织

学习目标：

1. 了解知识测评的概念，特点；
2. 掌握常用的试题的编制方法和测评试卷的组织。

作业：

1. 知识测评的主要方法有哪些？
2. 常见试题的编制方法有哪些？
3. 试题编制的基本原则。

知识单元 9：第九章 品德测评

参考学时：3 学时

学习内容：

1. 第一节 品德的概念及品德测评的含义。
2. 第二节 品德测评的需求分析及其功能。
3. 第三节 品德测评的理论依据与量化
4. 第四节 品德测评的方法

学习目标：

1. 了解品德的概念、特征与品德测评的含义；
2. 掌握品德测评的现实需求以及基本功能、品德测评的量化依据、量化的方法以及量化中应注意的问题、品德测评的方法。

作业：

1. 什么是品德？品德有什么特征？
2. 什么是品德测评？它与心理测量，品德评估，品德考核有什么区别？
3. 品德测评有什么功能？为什么要进行品德测评？
4. 品德测评的理论依据是什么？
5. 品德测评量化的实质是什么
6. 试分析品德测评量化的可能性和必要性。
7. 品德测评量化都有哪些形式？
8. 请简述品德测评的 FRC 方法，OSL 方法。

知识单元 10：第十章 能力测评

参考学时：3 学时

学习内容：

1. 第一节 能力的概念。
2. 第二节 能力测评的起源与发展。
3. 第三节 能力测评常用方式
4. 第四节 一般能力测评
5. 第五节 特殊能力测评
6. 第六节 创造力测评
7. 第七节 学习能力测评
8. 第八节 职业能力倾向测评

学习目标：

1. 了解能力的含义、特点及其与智力、个性、知识与技能、资历、能力倾向的区别与联系；
2. 掌握能力测评的历史发展、一般能力（智力）和特殊能力的含义及常用测评方法、创造力和学习能力的含义及常用测评方法、能力倾向的含义及常用测评方法。

作业：

- 1、怎样理解能力的含义和特点，其与智力、个性、知识和技能、资历和能力倾向的区别联系如何？
- 2、怎样理解智商的含义，怎样表示智商？
- 3、怎样理解一般能力的含义？列举几种常见的一般能力的测评方法。
- 4、怎样理解特殊能力的含义？列举几种常见的特殊能力的测评方法。
- 5、创造力和学习能力的测评方法有哪些？
- 6、怎样理解能力倾向的含义，能力倾向测评对于选拔人才有什么意义？

知识单元 11：第十一章 测评与选拔质量检验与分析

参考学时：3 学时

学习内容：

1. 第一节 测评与选拔的可靠性检验与分析。
2. 第二节 测评与选拔的有效性检验与分析。
3. 第三节 测评项目质量分析
4. 第四节 其它质量指标分析

学习目标：

掌握测评信度的含义和测评的有效性，从而使人员测评科学合理，是测评的结果既有信度又有效度。

知识单元 12：第十二章 测评与选拔结果的报告与运用

参考学时：3 学时

学习内容：

1. 第一节 测评结果报告。
2. 第二节 测评结果的运用。

学习目标：

1. 掌握素质测评结果报告的形式与特点，数据分析的技术方法；
2. 掌握素质测评结果运用应注意的问题，对素质测评结果进行跟踪分析的意义。

作业：

1. 结合实际情况，总结编写素质测评结果报告的思路。
2. 试述名次、百分位数、Z 分数、T 分数、标准九分、C 量表分数和斯坦分数的计算方法。
3. 分析并比较数据综合的五种方法。
4. 试述众数、平均数、两极差、平均差、方差、标准差、差异系数的计算方法
5. 在运用测评结果时往往存在哪些误区？怎样加以避免？
6. 怎样进行测评结果的跟踪分析？

三、课程进度表

周次	课 程 内 容	学 时	备 注
1.	第一章 人员测评与选拔导论	3	
2.	第二章 人员测评与选拔的历史与发展	3	
3.	第三章 人员测评与选拔的原理与基础	3	
4.	第四章 素质量化的理论与方法	3	
5.	第五章 人员测评与选拔的标准体系设计	3	
6.	第六章 人员测评与选拔的主要方法	3	
7.	第七章 其他测评和选拔方法	3	
8.	第八章 知识测评	3	
9.	第九章 品德测评	3	
10.	第十章 能力测评	3	
11.	第十一章 人员测评与选拔质量检验与分析	3	
12.	第十二章 人员测评与选拔结果的报告与运用	3	

四、说明

1、课程的教学方法与手段

教学方法：

1. 讲授法。
2. 讨论法。
3. 案例分析

.....

2、课程考核方法与要求

课程考核方法：考查

考核要求：提倡淡化一次考试、注重全过程的理念。期末总评中，平时成绩占 30%，考核内容有：学生出勤、课堂表现、作业完成情况及平时随堂检测情况，课内实验占；期末考试占 70%。

3、作业要求：

每章结束均应布置相应作业。

五、教材选用及推荐参考书

选用教材

萧鸣政主编《人员测评与选拔》，复旦大学出版社，2011年10月第2版。普通高等教育“十一五”国家级规划教材，本丛书荣获第六届高等教育国家级教学成果奖。

(二) 推荐参考书

- 1.刘远我. 现代实用人才测评技术 . 经济科学出版社， 1998
- 2.肖鸣政, Mark Cook, 人员素质测评 北京：高等教育出版社，2003 年