



管理工程学院

School of Management Engineering

LINGNAN INSTITUTE

# 人力资源素质测评 和职业生涯规划



人力资源管理教研室

—卿青

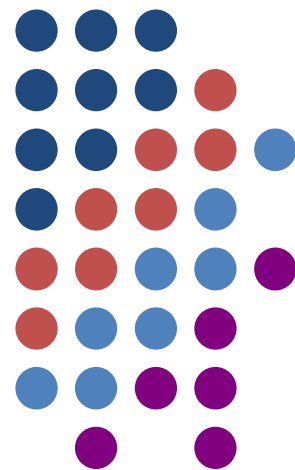
明德 笃学

砺能

自强

# 项目一： 人力资源素质测评和职业生涯规划认知

## 任务一： 人力资源素质测评认知



LINGNAN INSTITUTE



## 本单元学习成果SOC1

在完成课程后，学生将会：准确重述人力资源素质测评和职业生涯规划的相关观点、概念、理论，并能够例举出测评技术在企业中的运用案例。

### 对应的 POC

#### **POC3.1**

能明确地讲出人力资源素质测评和职业生涯规划的一些观点、概念、理论以及实践技术。

#### **POC3.2**

有效的查找和处理有用信息。



本单元课程实施主要方法

讲授、小组讨论学习、  
小组竞赛、任务驱动

课时

4课时

实践训练安排

测评案例查找

LINGNAN INSTITUTE

\*



# 我眼中的人力资源素质测评

1、你觉得什么是人力资源素质测评？

你做过哪些测评？



# 我眼中的职业生涯规划

2、在就业指导课程中，了解了哪些职业生涯规划的知识？



# 讨论

3、你对你自己有过哪些规划？以前、现在或未来都可以。



# 课程整体框架及学习方法

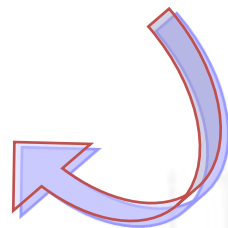
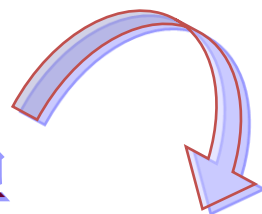
整体框架

理论+学习任务  
(见课程规范)

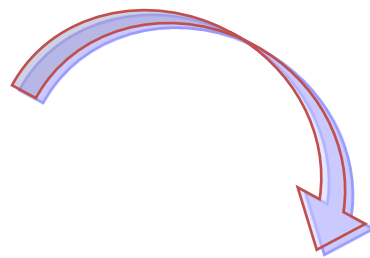
主动获取信息

学习方法

创新设计

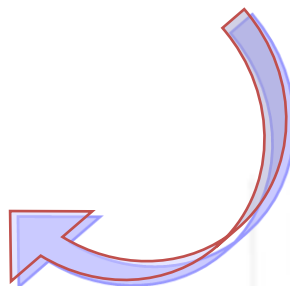


期末考核



成绩构成

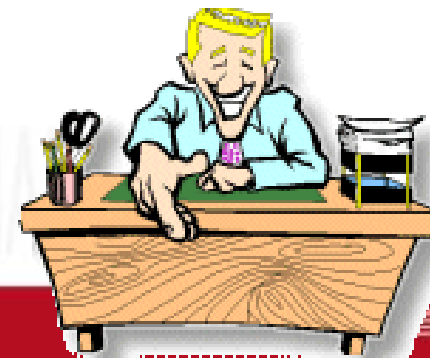
课堂纪律



# 对教学的建议



Download from Dreamstime.com



LINGNA... E

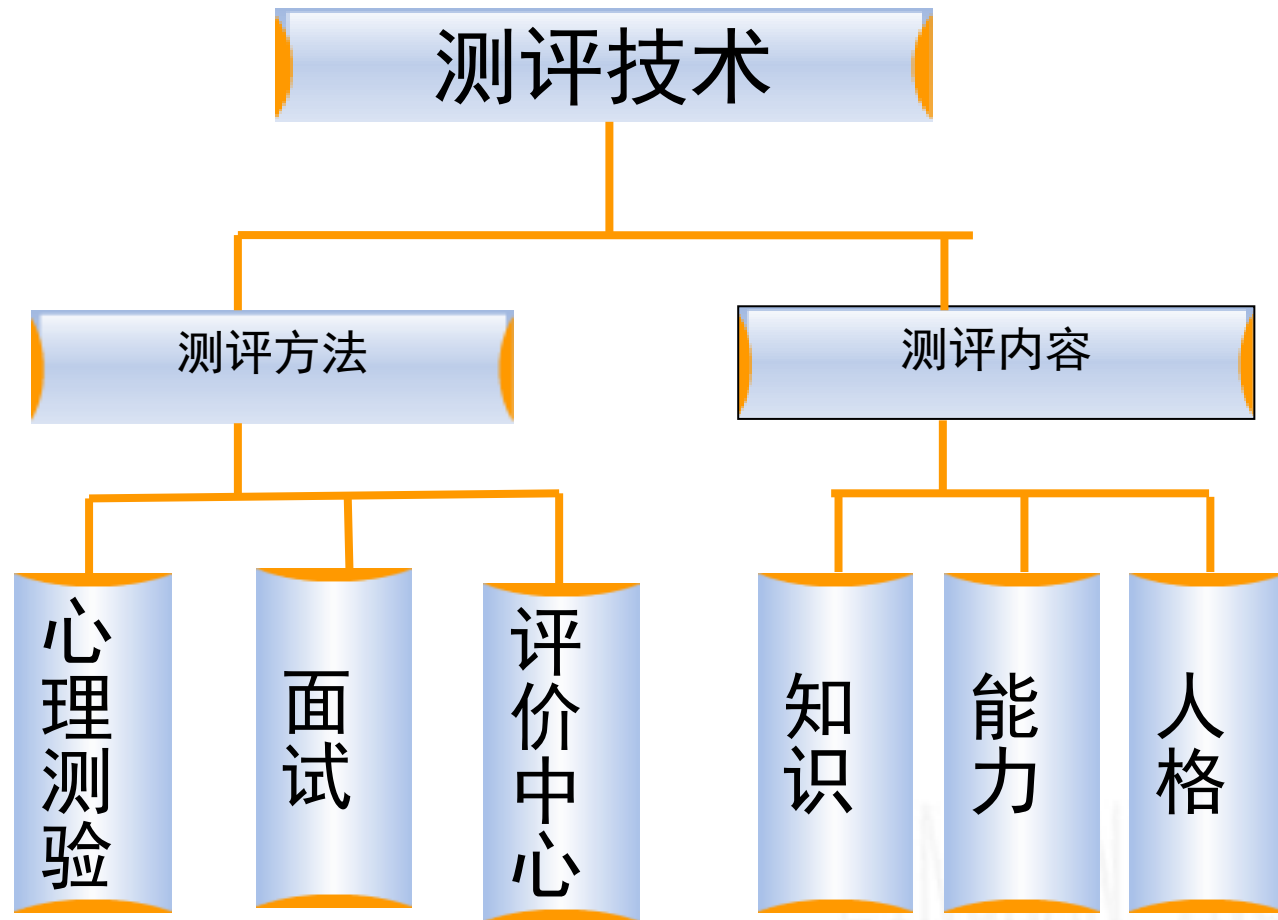
# 分 组



# 注册北森测评系统

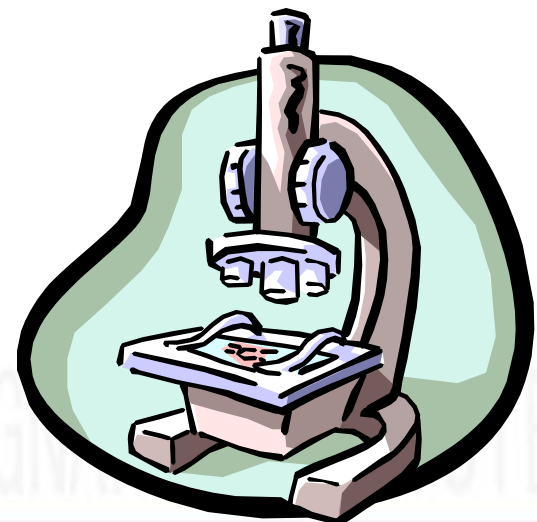


# 任务一：认识人力资源素质测评技术



# 一、素质测评产生与发展

- 智力测验的产生与发展
- 心理测量在美国的崛起
- 心理测量在工业人员选拔中的应用
- 心理测量在中国落户
- 国内几家大的人才测评公司
- 国内人才测评的现状



LINGYUAN



# 1、智力测验的产生与发展

- 世界上第一个具有应用价值的心理测验是法国心理学家、心理测验的鼻祖比奈于19世纪末设计的智力测验；
- 1905年的比奈与西蒙共创个体测验量表；
- 智商概念的引入标志着测评进入新阶段；
- 20世纪中叶，美国著名心理学家、斯坦福大学教授特曼提出了离差智商的概念；
- 今天，智力测验的版本数量众多，而且更为精确和全面。

LINGNAN INSTITUTE



## 2、心理测量在美国的崛起

- 20世纪20年代，美国把心理测验用于军队的人才选拔中；
- 一战后，团体施测形式产生。心理测验被普遍用于职业咨询、人才选拔和安置等工作中；
- 市场经济和移民的大量涌入使得心理测验在美国社会中被大量应用；
- 心理测验中的人格问卷被广泛应用。

LINGNAN INSTITUTE



### 3、心理测量在工业人事选拔中的应用

- 工业应用中最常见的心理测验有智力测验、人格测验、职业兴趣测验以及学业成就测验；  
这些测验的应用是基于这样的人事管理思想：  
其一，工作的绩效和人的素质有关，要追求高的工作绩效，必须有高素质的人才；其二，不同的工作对人的素质结构的要求不同，必须有针对性地为不同的工作匹配不同的人才，才能确保各种工作的高绩效，做到恰当的人做恰当的事。这也就是最经典的“人—事匹配”的思想。这种思想为心理测量在工业中的运用，为人员素质测评的形成与发展奠定了基础。

LINGNAN INSTITUTE

# 4、心理测量在中国落户

- 早在1900年，北京大学的前身京师大学堂便开始有了心理学课程和标准化的心理学课本；科学心理学率先落户北京大学是有其历史原因的—蔡元培思想、北大办平民夜校等；
- 20世纪初，我国的心理学界就引进了心理测验方法，并制定出自己的各种教育和智力测验，而其中对中国心理测量领域影响最大的就是比奈智力测验的引进和修订；
- 1936年修订的中国比奈测验仍然采用的是年龄量表；
- 1979年，北京大学心理学系的吴天敏教授对中国的比奈量表进行第三次修订；
- 20世纪八、九十年代是中国心理测量的大发展阶段。

LINGNAN INSTITUTE



## 5、国内几家大的人才测评公司

- 北森测评，他们占有超过60%的中国测评市场，为过50家中国百强企业服务。从专业和研发的角度上，它有来自英国剑桥大学、北京大学、北师大等高校60多名硕博士及专家，组成了中国第一家人才测评研究院。一直致力于人才测评本土化的研究。是中国最好的本土化测评方案提供商。

LINGNAN INSTITUTE



# 北森测评典型客户

- 中国移动通信
- 中国石油化工集团
- 中国海洋石油总公司
- 微软
- 金蝶软件
- 蒙牛乳业
- 腾讯网
- 搜狐网
- 中国银行
- 中国工商银行
- 中国中央电视台
- 中国一汽
- 佳能
- 松下电器
- 中粮可口可乐

LINGNAN INSTITUTE



- 中国南方人才测评中心，它是华南地区最大的专业化人才测评机构，借助国家人事部考试中心、中科院心理所、北大心理系、北师大心理系、华南师大心理系等权威机构的支持，结合国内外先进人力资源管理体系及心理学研究成果，成功推出了适合国内需要的人才素质测评系统——《实用人才素质测评系统》

LINGNAN INSTITUTE



## 6、国内测评的现状

- 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。
- 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。
- 目前，在我国人才测评技术的发展还不成熟，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。

LINGNAN INSTITUTE



## □ 测评在人力资源管理中的运用：

- 新员工招聘
- 中高层选拔
- 人事评价
- 团队建设与优化
- 员工职业规划

LINGNAN INSTITUTE



# 一、人员测评的基本范畴

- 人员测评的概念、特点
- 人员测评的内容
- 人员测评的方法

LINGNAN INSTITUTE



# 1、人员测评的概念

- 人员测评的概念包括人员素质的测量和评定两个方面的含义
- 人员素质测量就是运用数学原理对人才素质状态及其功能行为进行定量描述
- 人员素质评定则是根据数学描述来确定测量对象的价值判断
- 测量与评定的区别与联系：测量是定量分析，评定是定性分析，测量是客观描述，评定是主观判断。测量是评定的基础和前提，评定是测量的归宿和目的

LINGNAN INSTITUTE



## 2、人员测评的特点

- 人员测评是心理测量，而不是物理测量
- 人员测评是抽象测量，而不是具体测量
- 人员测评是相对测量，而不是绝对测量
- 人员测评是间接测量，而不是直接测量

LINGNAN INSTITUTE



# 3、人员测评的内容

- 知识技能测评
- 能力测评
- 个性测评
- 职业适应性测评
- 综合素质测评

LINGNAN INSTITUTE



# 4、人员测评的方法

- ◆ 履历分析
- ◆ 纸笔考试
- ◆ 心理测验
- ◆ 面试
- ◆ 情景模拟
- ◆ 评价中心技术

LINGNAN INSTITUTE



# 作业任务单

**你是单位新来的人事专员，领导交给你一个任务：上网查找目前各类企业运用测评技术的真实案例，并对各种测评技术进行评价，以便为单位的人力资源素质测评工作做准备。**

LINGNAN INSTITUTE





管理工程学院

School of Management Engineering

LINGNAN INSTITUTE



**谢谢!**

師 師