

# 人才测评及其功能和发展

梁建春<sup>1</sup>, 彭建国<sup>2</sup>, 吴绍琪<sup>1</sup>

(1. 重庆大学 贸易及法律学院, 重庆 400044; 2. 重庆大学 学报社科版编辑部, 重庆 400044)

**摘要:**人才测评的发展是经济建设和社会发展的必然要求, 为此本文讨论了人才测评的功能、特性以及今后的发展方向, 明确了人才测评在整体性人力资源开发和管理中的重要意义。

**关键词:**人才测评; 人力资源开发与管理; 人机测评

**中图分类号:** C961.9 **文献标识码:** A **文章编号:** 1008-5831(2002)01-0098-03

## Personnel Assessment as well as Its Functions and Development

LIANG Jian-chun<sup>1</sup>, PENG Jian-guo<sup>2</sup>, WU Shao-qi<sup>1</sup>

(1. College of Trade and Law, Chongqing University, Chongqing 400044, China;

2. Editorial Office of Social Sciences Edition, Chongqing University, Chongqing 400044, China)

**Abstract:** The article first discusses the functions, characteristics and development direction of personnel assessment. And then it points out personnel assessment be necessary in economic building and society development, and finally indicates its importance in manpower resource management.

**Key words:** personnel assessment; manpower resource development and management; assessment between personnel and computer

科技进步、经济发展,人才是最关键、最根本的因素。随着社会主义现代化建设进程的进一步加快,人力资源的合理开发和有效利用已成为当今社会一项迫切重要的研究课题,人力资源开发与管理包括对人才的预测、规范、教育、培训、考核、评价、交流、选用、配置调控等几个环节,人才测评是其中的重要组成部分。人才测评是运用心理学、管理学、统计学、计算机、人才学等相关学科的研究成果,通过心理测验、行为观察分析、情境模拟等手段,根据岗位需求和组织特性对人才的职业素质作出综合性评价,实现人力资源开发利用和合理配置的必然环节。西方发达国家早在19世纪末就在教育和医疗领域对测评个体差异的手段和技术展开了研究。二战后,人才测评得以广泛研究并应用于各种领域。近几十年来,人才测评技术在西方已形成产业,美国每年人才测评服务的相关收入已达到一百多亿美元。

我国在20世纪二三十年代开始教育领域的测

量研究,1989年开始建立公务员录用考试制度,近几年借助全国各地人才市场的发展,人才测评技术得以广泛应用,北京、上海、深圳等相继建立了人才测评中心。在社会主义市场经济条件下,随着政府职能部门的转变和干部人事制度改革的深化,随着企事业单位体制改革的进展,将有越来越多的单位通过市场寻找合适的人才。各类人才必将根据社会需求和个体价值取向确定发展方向,进行合理流动。面对选择与被选择,录用与被录用,人才测评在人力资源的开发和利用中的作用将日趋明显。

### 一、人才测评是经济建设、社会发展的必然要求

#### (一)有利于规范和完善公务员考试录用制度

国家公务员制度全面推行后,如何对公务员的政治思想、专业知识和业务素质等进行全面考评,成为一项重要的工作任务。公务员的考评,不仅指对公务员录用所进行的测评,而且包括对公务员的管理过程中所进行的考核和评价,决定公务员的任用、

• 收稿日期:2001-09-19

基金项目:重庆大学高层次人才科研启动基金资助项目

作者简介:梁建春(1967-),男,四川泸州人,重庆大学贸易及法律学院讲师,博士,主要从事应用心理学研究。

升降、奖惩、培训、辞退等。科学的测评,有利于公务员录用和管理工作科学化 and 规范化。由于这项工作比较复杂,内容广、范围大,且公务员考录工作发展时间不长,因此有必要对公务员考评的理论和实践经验进行总结、研究,建立一套符合实际的考试录用制度和模式,摸索出一套科学化、规范化的考试录用工具和程序,实现公务员人力资源的合理录用和配置。人才测评将以科学的手段使公务员考评工作步入科学化、规范化的轨道。

### (二)适应社会主义市场经济变革和发展的要求

社会主义市场经济的发展,促使人才和经济紧密联系在一起。由于目前所有制结构的不断调整和完善,企业产权制度和产业结构发生了很大的变化,企业处于分化重组之中,出现了大企业集团与众多小企业并存,多种多样的股份合作制企业与公有制企业、非公有制企业(包括个体、私营企业、非公有制控股企业、外资企业等)并存的局面。企业选拔人才享有充分的自主权,不再单纯依赖上级主管部门的任命或调配,更多地通过市场的途径来进行选择。尤其是最近几年,许多国有制企业实行了“鼓励兼并、规范破产、下岗分流、减员增效和再就业工程”等,转型、兼并、破产、重组的企业逐渐增多,许多非公有制企业也纷纷加大投资力度,再就业以及人才流动的速度加剧,人才结构处于分化组合的动态调整之中。企业高级管理人才的选拔逐渐面向社会公开招聘,经理型人才的争夺日益激烈,培养和建立一支精良的职业企业家队伍已势在必行。人才测评以科学的手段,准确地评价企业经营管理人员的经营管理能力,为企业决策提供参考,并可相应地建立合理的价格体系,避免人才与价格的非理性背离,把企业经营人才的能力与其创造的利润相结合。

### (三)人才择业观及用人制度产生了根本变化

传统的用人观、择业观,甚至事业单位的用人制度都产生了一系列变化。除了国家机关公务员的公开考录外,“双向选择”的方式被社会普遍认可和采纳。各类人才逐渐根据自己的价值取向和社会需求来确立自己的发展方向。机构改革和用人制度改革的深化,使更多的单位和团体政事分开、政企分开,在人才的录用、任免上也趋于市场选择。分配结构和分配方式的变化,使按劳分配和按生产要素分配,资本、技术等生产要素与收益分配结合起来,人才的能量转化为人力资本,并与生产资本相结合,人才可以参股等方式占有一定的生产资料。这些变化都影

响着人才的流量、流速和流向,因此人才测评已势在必行。

## 二、人才测评的功能

在整体性人力资源开发与管理中,人才测评是十分重要的中间环节和基础性工作,起着承上启下的作用。一方面,人才测评以科学的测评工具和程序,对应聘人才的知识、能力及能力倾向、工作技能、发展潜力、个性特征、情绪状况等进行评定,对人才的质量和价值作出科学的、定量的鉴别和判定,为人才商品的价格确立和流通、使用等,提供较为客观的依据;另一方面,人才测评也为个体择业及发展提供了科学的指南。通过测评,个体能更好地认识自己的素质、特长和潜在能力,有利于确立正确的人生观、价值观和生活方向,激发人们奋发向上的愿望和动机,从而使人们更加努力地学习和工作,挖掘自身潜力,改进前进中的不足,选择适合自己的工作岗位,避免择业的盲目性。

**了解人才资源状况** 传统的人才资源普查往往只通过人的学历、工作经历等来确定人才资源状况。这种方式忽视了人才的潜能和发展方向,人才测评可以从整体性人才资源开发的角度对人才进行综合测评,使人们对各地区、各单位、各部门的人才资源状况有清楚的认识,有利于人才的长远规划和合理开发利用。

**选拔人才** 包括国家机关公务员以及各种人才的选拔录用。传统的招聘和选拔人才,往往只注重资历,或面试的印象,考核多以考查被试的业务知识、专业知识为主,忽视了对被试心理品质或潜能的测试。现代人才测评在岗位分析的基础上,根据模拟工作者的形象,进行各种综合性的测试,提高了人才选拔的效率和成功率。

**人才合理配置** 从整体性人才资源的角度来看,我国人才闲置、结构不合理、人才堆积、人才奇缺等矛盾现象非常突出。通过测评,使各级各类人才准确定位,真正实现“人尽其才,才尽其用”。

**人才诊断评价** 通过人才测评,了解人才资源中存在的问题,了解人才自身知识、能力等方面的缺陷和不足,对人才资源的发展状况和阶段进行鉴定、评价,促进整体性人才资源的最优化发展。

**咨询决策** 通过人才测评,机关、单位、企事业单位都可以掌握人才资源的各种信息,为管理和决策提供科学的保证。

## 三、人才测评的特性

人才测评是运用现代心理学、管理学、统计学等相关学科的理论,采取科学的测试程序和手段,对人的政治思想、专业知识、能力水平、个性特征、情绪的稳定性与健康状况等进行综合的评价,因此,就测评活动本身来说,具有一定的“中立”性。测评开始至结束,不对测评对象的行为发生实质性影响,仅仅是利用科学的测评工具,依照严格的测评程序,根据工作胜任的要求,帮助机关、团体、企事业单位招聘、选拔、录用、评价和开发人才。

由于现阶段许多人才测评机构是以行政支持为背景的人才组织,所以人才测评的设立、发展所必需的人、财、物以及工作的开展,都会得到政府主管部门的支持,也受到政府主管部门不同程度的控制。因此现阶段的人才测评,多以经济效益和社会效益并重,业务的开展以政府的组织系统为依托,以行政影响力为后盾,担负参与市场中介服务竞争,培育人才市场,引导人才市场的多重职责,这就决定了现阶段人才测评的几种特性。

**行政性** 在特定的时期和某些特殊的业务范围内承担政府授予的特殊管理职能,以弥补计划体制向市场体制转换过程中行政分工的空白,以此推动和引导市场的发展。

**事业性** 在一定程度上把服务的公益性和社会效益作为指导思想。政府部门组织的人才测评机构比其他企业性市场化的人才测评组织更自觉地服从于经济和政治体制改革。

**企业性** 面向市场开展经营活动,追求适当的经济效益。在市场经济条件下,人才流动主要是通过市场的机制来进行,从长远来看,人才测评机构将逐步由政府推动向独立运作阶段过渡,实现管理职能与服务功能的分离,逐步向市场化的方向发展。从另一方面来说,建立权威、规范、高效的人才市场,也是政府对社会人力资源实施宏观控制的重要手段和途径。

#### 四、人才测评发展的方向

##### (一)以市场为导向,人才测评工作市场化

由于现阶段大部分人才测评机构都是政府人事部门为适应人才市场发展的需求而设立的新型组织,因此,在思维观念、工作方式、运转机制等方面与行政机关有一定的联系,与瞬息万变的市场仍有一定距离。因此有必要防止人才测评机构成为一种单一的行政化机构,失去了市场服务机构的特点。从

长远来说,人才测评应转变行政管理性的工作方式,走进用人单位,走近人才,分析人才资源的变化和走向。根据市场的需求拓宽服务范围,为用人单位和各级各类人才提供优质服务。

##### (二)测评工作要规范化、专业化、法制化

应针对不同测评对象,制定较统一的职业标准要求 and 岗位规范,研究人才选拔中各种人才素质在测试成绩中的比重,制定较统一的衡量标准,正确运用各种方法,由单一的、外在的、过分依赖笔试的测评发展到综合性的全面测评,把各种测评方法结合起来,形成一套较科学的测评程序,同时严格控制测评过程中的误差和主观随意因素对测评结果的影响,使测评过程专业化、规范化,最终形成一套科学的、法定的测评系统。

##### (三)逐步实现人才测评的产业化

应加强对人才测评产业化的必要性、可行性、政策规范等的信息收集和调查研究工作,制定管理规范,通过行政、事业、企业三种特征之间的逐步推进,运用法律、政策手段调控人才测评的方向,在服务宗旨、范围、方式以及收费标准等方面制定相应的法规政策,并加强对测评机构的监督管理。

##### (四)测评技术信息化、智能化和网络化

计算机网络技术的迅速推广和发展,势必对人才测评带来巨大变化。目前应当着手智能型的人机测评方式的研究和开发工作,使测评方式更为科学、合理,使人才测评业逐步迈向科学化、现代化和国际化,使方便、快捷的网络性测评方式终能得以实现。

#### 参考文献:

- [1] 刘强. 发展我国科研事业的几点建议[J]. 农机化研究, 2000, (4): 7-9.
- [2] 王彤, 谢芳. 人才测评需要标准化[J]. 企业标准化, 1996, (6): 6-8.
- [3] 郑日昌. 心理测量[M]. 长沙: 湖南教育出版社, 1987.
- [4] 张厚燾, 刘远我. 试论我国人才测评事业的发展[J]. 心理学探新, 1999, (1): 48-53.
- [5] 王汉澜. 教育测量学[M]. 郑州: 河南大学出版社, 1987.
- [6] 兰哲, 叶龙, 沈梅. 管理人才科学测评的理论与实践[J]. 北方交通大学学报, 1999, (3): 32-35.
- [7] 崔建国. 人才测评产业化[J]. 中国人力资源开发, 1998, (2): 6-8.
- [8] 苏永华. 论现代人才测评的范畴、功能及作用[J]. 人类工效学, 1999, (2): 29-32.