

站内公告

会员登录

名称

密码

验证码  5137

超级搜索引擎

栏目

类别

关键词

广告服务

热门文章TOP10

- ▶ 面试基本方法
- ▶ 解放HR的七把金钥匙
- ▶ 某公司新员工职业生涯规划探索
- ▶ 年终奖金如何发，最起作用？
- ▶ **第一章 人力资源概述(E)**
- ▶ 员工关系管理的最高境界
- ▶ 一名HR在两家西门子的面试经历
- ▶ 观察：电力企业绩效建设重在数据管理
- ▶ 惠普：文化魔力
- ▶ 论人力资源部在企业中的地位

版权及免责声明

本站资料文章其版权归作者本人所有。

如果有任何侵犯您的版权的地方，请尽快与本站联系！

您现在的位置：经典教程>>正文

查看：[ 大字 中字 小字 ] [双击滚屏] 查看权限：普通文章

## 现代人才测评的基本原则

作者：刘远我 来源：《现代实用人才测评技术》 阅读次数：63 发表日期：2007-9-20 15:47:38

与传统的人事考核方法相比，现代人才测评不是建立在主观的、直觉的基础上，而是建立在比较客观的、量化的、科学的测量的基础上，因而评定的结果会更可靠、更有效。为了实现这一目标，在进行人才测评时，需注意遵从以下原则：

### 一、普遍性与特殊性相结合

现代人才测评是针对一定岗位或职位的人员进行的，这就要求在设计测评要素和编制测评标准时，一方面要遵循测评工程的技术要求，另一方面也要充分体现工作岗位或职位的特点与要求。认真做好职务分析工作，是合理选择测评要素，保证测评效度的重要基础。

### 二、测评与评定相结合

在对测评信息进行统计处理和解释测评结果时，要注意测量与评定相结合。测量是对人员素质或绩效的定量描述，而评定则是超过这一描述权衡其价值大小。在现代人才测评工程中，定量的测量和定性的评定是一个有机的整体，测量是评定的基础，评定是测量的继续和深化。没有准确客观的测量，就不会有科学合理的评定；同样，离开了科学合理的评定，即使有准确客观的测量也难以发挥有效的作用。

### 三、科学性与实用性相结合

在进行人才测评时，一方面应尽可能提高测评的科学性，另一方面也不考虑现有的技术水平和测评条件，注重实用性。在实际测评工作中，应在这两者之间较好地谋求一种协调。那种只追求测评的科学性，而忽视现有的技术水平和应用条件，可能会导致对大量测评工作的抹杀，反而不利于测评的开展和测评的技术水平的进一步提高。

### 四、精确与模糊相结合

在人才测评中，有些测评要素是可以很精确地进行测评的，例如机械推理能力；有些则是很难进行测评，例如口头表达能力和自我认识，这时就需要进行模糊测评。模糊测评有两种：一种是损失一定的精确性，寻求实用性；另一种是利用模糊数学原理进行貌似模糊，实则更精确的测评。在人才测评中应该是在模糊之中求精确，在精确之中蕴模糊。能精确处求精确，不能精确之处则模糊。精确测评与模糊测评相结合，应体现在测评要素的设计、标准的制定、方法的选择、信息分析、结合评定与解释的全过程中。

### 五、静态与动态相结合

在现代人才测评中，静态与动态相结合的原则首先表现在测评要素和测评标准的设计与编制上，静态测评是以相对统一的测评方式在特定的时空条件下进行测评，不考虑测评要素的动态变化性。静态测评的优点是易于看清被测者之间的相互差异，以及他们是否达到了某种标准的要求，这样便于横向比较，其缺点是忽视了被测者的原有基础和今后的发展趋向。动态测评则是从要素形成与发展的过程，以及前后发展的情况进行测评，这种动态测评有利于了解被测者的实际水平，但不利于对不同被测者测评结果的相互比较。静态测评与动态测评相结合还表现在测评方法的选择上。心理测验一般是静态的，而评价中心、面试与观察评定等技术具有动态性。在一次人才测评中，有的测评要素宜于用静态测评的方法进行测评，例如专业知识、能力倾向等；有的测评要素则宜于用动态测评的方法进行测评，例如决策能力、人际关系与合作等。

上一篇: 有多少员工才是最优的呢?

下一篇: 人才测评—量化个人价值的有效工具

❖ 【公共评论】 [ 目前共有 0 条评论 ] [ 发表评论 ]

暂时还没有评论

第0页, 共0页, 共0条评论

❖ 【相关新闻】

❖ 【相关文章】

❖ 【相关软件】

| [友情链接](#) | [版权声明](#) | [超级搜索](#) | [网站帮助](#)

鄂ICP备06020178号 建站时间: 2006-9-13

Copyright © 2006-2007 武汉科技大学人力资源开发研究所。 网站维护: [hrm2008@yeah.net](mailto:hrm2008@yeah.net)