

# 甘肃省高等教育自学考试 课程考试大纲

专业名称：人力资源管理（专升本）

专业代码：120206

课程名称：人员素质测评理论与方法（14112）



甘肃省高等教育自学考试委员会 制定

2024年3月

# 《人员素质测评理论与方法》课程考试大纲

## 一、课程性质与设置目的

《人员素质测评理论与方法》是人力资源管理专业必修课程，是一门新兴的应用性交叉学科，是在管理学、测量学、统计学和心理学等学科的思想和原理上建立起来的一种科学方法，具有相对独立性。本门课程的主要目的是使学生掌握人员素质测评的基本理论与方法，了解各主要人员素质测评方法的操作技术和操作规程，学会灵活运用各种人员素质测评工具、客观分析测评结果，使学生对人员素质测评的相关理论、方法、过程与技巧有一定的了解和掌握，要求学生在掌握人力资源基本理论知识的同时，掌握相应的职业技能，为以后的理论学习和实践工作打下坚实的基础。难点是素质测评量化的形式、工作分析、管理人才测评、评价中心的技术等内容。

## 二、课程内容与考核目标

通过本课程学习，使学生全面、系统地了解人才测评理论并掌握人才测评的一般原理和方法，为人力资源的开发做好技能准备。通过本课程的学习，要求学生掌握人才测评的基本理论和方法；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。

### 第一章 人员素质测评导论

#### 【学习目的与要求】

通过本章的学习，了解和掌握与人员素质测评相关的基本概念。掌握素质的概念、素质的特性与素质的构成，熟悉人员素质测评概念

及其各种类型的特点与操作流程，理解人员素质测评的功能与作用。

### 【考核知识点与考核要求】

#### 第一节 素质的含义

通过本节的学习，使学生掌握素质的概念、特征、素质测评的含义。

识记：素质的概念、素质的特性、素质的构成、素质测评的含义。

理解：人员素质测评与人才素质测评的区别，人员测评与人员选拔。

#### 第二节 人员素质测评的主要类型

通过本节的学习，使学生掌握各种类型素质测评的特点。

识记：选拔性素质测评的特点、配置性测评的特点、开发性素质测评的特点、诊断性素质测评的特点、考核性测评的特点。

理解：不同类型人员素质测评运用原则。

应用：不同的人员素质测评的操作流程。

#### 第三节 人员素质测评的主要功用

通过本节的学习，使学生掌握素质测评的作用。

识记：素质测评的评定作用、诊断作用、预测作用。

#### 第四节 人员素质测评的作用与运用原则

通过本节的学习，使学生掌握人员素质测评的基本作用。

识记：人员素质测评的基本作用。

理解：人员素质测评的运用原则。

## 第二章 胜任力理论及其对人员素质测评的作用

### 【学习目的与要求】

通过本章的学习，正确理解有关胜任力的基本概念与基本理论。了解胜任力理论的起源与发展，理解胜任力的概念与胜任力模型，掌

握胜任力理论在人员素质评价中的作用与构建胜任力模型的数据收集方法。

#### 【考核知识点与考核要求】

##### 第一节 胜任力理论的起源与发展

通过本节的学习，了解胜任力理论的发展过程。

理解：胜任力理论在不同时期的主要代表人物及其主要贡献。

##### 第二节 胜任力理论比较

通过本节的学习，使学生掌握胜任力的定义及其模型。

识记：胜任力的定义与基本属性，胜任力的洋葱模型、冰山模型、梯形模型、金字塔模型，构建胜任力模型的主要数据收集方法。

理解：胜任力的特质观与行为观的共同点，胜任力的主要分类。

##### 第三节 胜任力理论作用与价值

通过本节的学习，使学生掌握基于胜任力模型的面试过程。

识记：基于胜任力模型的面试过程。

理解：进行胜任素质测评时应包括的主要内容。

### 第三章 人员素质测评的标准设计

#### 【学习目的与要求】

通过本章的学习了解和掌握人员素质测评标准的设计与应用。理解人员素质测评标准的概念与结构，掌握人员素质测评的标准化方法与计量方法，掌握人员素质测评指标体系的设计步骤。

#### 【考核知识点与考核要求】

##### 第一节 人员素质测评标准体系概述

通过本节的学习，使学生掌握人员测评标准体系的结构及其类型。

识记：人员素质测评标准体系的横向结构与纵向结构、人员素质测评标准体系的要素与类型。

理解：人员素质测评标准体系的作用。

## 第二节 人员素质测评的标准化方法

通过本节的学习，使学生掌握权重的相关知识。

识记：权重的概念与形式，加权的类型，权重确定方法。

理解：构成人员素质测评的项目或因素。

应用：人才素质模型实例分析。

## 第四章 人员素质测评的组织与实施

### 【学习目的与要求】

通过本章的学习，掌握人员素质测评组织与实施的方法。掌握人员素质测评实施要素构成、基本程序与步骤，熟悉实施素质测评的基本原则与要领，理解测评工具与方法的设计，了解测评方法选择时应注意的问题。

### 【考核知识点与考核要求】

#### 第一节 人员素质测评组织实施程序简述

通过本节的学习，使学生了解人员素质测评组织实施的过程。

理解：人员素质测评组织实施的一般流程。

#### 第二节 人员素质测评实施活动的主要环节

通过本节的学习，使学生了解人员测评过程中的一些关键环节。

理解：人员素质测评操作中的关键环节。

应用：实施测评的基本原则与实施要领。

## 第五章 心理测验方法

### 【学习目的与要求】

通过本章的学习，掌握如何对人员进行心理测评。了解心理测验的概念、心理测验的种类与形式及常用的心理测验方法，掌握品德测

评和能力测评的相关概念，掌握能力倾向测验的类型及行政职业能力倾向测验。

### 【考核知识点与考核要求】

#### 第一节 心理测验概述

通过本节的学习，使学生掌握心理测验的概念，特点及类型。

识记：心理测验的概念及其特点、心理测验的种类与形式。

理解：心理测验的主要发展阶段。

#### 第二节 品德测评

通过本节的学习，使学生掌握品德测评的操作流程，各种测试方法。

识记：FRC 品德测评的操作流程，投射技术法的主要特点、哈梅诚实测验的操作程序、威金特知觉测验的构与操作。

理解：OSL 品德测评的注意事项，三种比较有代表性的问卷法。

#### 第三节 能力测评

通过本节的学习，使学生掌握能力测评相关知识。

识记：各种特殊能力测评类型所评测的特定能力，学习能力测评的三个层次，职业能力倾向测评的作用与功能。

理解：能力测评的类型以及在人员素质测评中的应用。

## 第六章 面试方法

### 【学习目的与要求】

通过本章的学习，了解和掌握面试过程的设计与实施。掌握面试的概念、特点及发展趋势，了解面试的原则及作用，掌握面试试题的要求及编制，掌握面试的程序与步骤，熟悉面试的方法与技巧。

### 【考核知识点与考核要求】

#### 第一节 面试概述

通过本节的学习,使学生掌握面试的概念和特点。

识记: 面试的概念与特点。

理解: 面试的理论基础, 面试的作用。

### 第二节 面试的方法与技巧

通过本节的学习,使学生了解面试的相关技巧。

理解: 提高面试质量的主要方法。

应用: 座位的布置方式, 面试中问、听、观、评的技巧。

### 第三节 面试的关键问题

通过本节的学习,是学生理解面试中关键问题的设计选择及应该注意的问题。

理解: 面试中关键问题的设计选择, 面试中应注意的问题。

## 第七章 评价中心技术

### 【学习目的与要求】

通过本章的学习,掌握评价中心的设计与应用。熟悉评价中心的概念、特点、评价维度和优缺点,掌握常用的评价中心技术相关内容,了解一些非常用评价中心的技术,掌握情境设计中的要点,理解评价中心技术实施失败的原因,以及有效实施评价中心的关键环节。

### 【考核知识点与考核要求】

#### 第一节 评价中心概述

通过本节的学习,掌握评价中心技术的概念及特点。

识记: 评价中心的概念与特点。

理解: 评价中心的起源。

#### 第二节 评价中心的主要类型

通过本节的学习,使学生掌握评价中心技术中各种方法的优缺点及适用对象。

识记：公文处理的应用方法与适用对象，小组讨论的应用方法、适用对象、评价标准，角色扮演的应用方法，管理游戏的应用方法与适用对象，事实判断的优缺点与适用范围，面案例分析的优缺点，发展中心的主要特点，自我洞察评价方法包括的主要活动。

理解：评价中心的发展趋势。

### 第三节 设计方法与应用

通过本节的学习,使学生掌握情景设计注意的几个问题。

识记：情景设计应注意的问题。

应用：评价中心在应用时的操作程序。

## 第八章 人员素质测评结果的报告与运用

### 【学习目的与要求】

通过本章的学习,掌握绩效考核的工作方法。了解素质测评报告的定义及构成要素,了解素质测评报告类型及表述方法,了解素质测评报告的一些应用实例,掌握素质测评报告分析方法。

### 【考核知识点与考核要求】

#### 第一节 人员素质测评结果报告的类型

通过本节的学习,使学生掌握报告的形式,各种报告的区别及注意的问题。

识记：报告的形式,报告分数的四种基本形式,等级报告与分数报告的区别,评语报告应注意的问题,分项报告与综合报告的优缺点,频数分布表的编制步骤,总体水平分析的典型值。

应用：报告导出分数的计算,数据综合的计算(累加法、平均综合法、加权综合法、连乘综合法、指数连乘法),整体差异的计算(两极差、平均差、标准差、差异系数)。

#### 第二节 人员素质测评结果的运用

通过本节的学习,使学生掌握人员素质测评结果应用中应注意的几个问题。

识记: 人员素质测评结果运用中应注意的问题。

### 第三节 人员素质测评结果的跟踪分析

通过本节的学习,使学生了解人员素质测评的结果其跟踪分析的相关环节。

理解: 人员素质测评结果跟踪分析的关键环节。

## 第九章 人员素质测评应用案例及其分析

### 【学习目的与要求】

通过本章的学习,了解和掌握人员素质测评的具体应用过程。正确理解和掌握人员素质测评在不同领域中的具体运用,从而为将来的工作开阔思路、汲取对未来工作的启示。

### 【考核知识点与考核要求】

#### 第一节 人员素质测评在党政领导干部选拔中的应用

通过本节的学习,使学生掌握结构化面试与非结构化面试的区别。

识记: 结构化面试与非结构化面试的区别。

理解: 领导干部与公务员的测评过程。

#### 第二节 素质测评在企业人员招聘中的应用案例与分析

通过本节的学习,使学生理解企业采取不同面试方式的依据。

理解: 企业采取不同面试方式的依据。

#### 第三节 人员素质测评在事业单位招聘中的应用

通过本节目的学习,使学生了解事业单位招聘中运用的主要测评工具。

理解: 在事业单位招聘中可以运用的主要测评工具。

### **三、有关说明与实施要求**

#### **1. 课程教材与参考资料**

(1) 推荐教材：萧鸣政，《人员素质测评理论与方法》第二版，北京大学出版社，2016。

(2) 参考资料：赵建伟、何玲，《人员素质测评理论与方法》，四川大学出版社，2007。

#### **2. 课程考试方式与时间**

本课程建议使用闭卷、笔试方法进行考试，题型主要包括名词解释、单选题、简答题、案例分析、论述题等题型，进行流水评卷。考试时间为 100 分钟。

#### **3. 课程自学方法与社会助学**

学生通过自学、社会助学等方式完成课程章节和内容的学习，完成相关作业，并在指定的时间参加考试。社会助学组织需要依照《人员素质测评理论与方法》课程考试大纲，开展教学、助学活动，为学习者提供专业实习测验基地、加入实践性环节考核等。本课程建议授课学时为 54 课时。