

# 最新测评报告分析中常使用Z分数(精选8篇)

在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 测评报告分析中常使用Z分数篇一

测验结果

测验介绍

因子得分

因子图表

结果解释：

**□upi总分】**通过测试得知被试可能存在较为严重心理问题，需要尽快地约请其进行咨询。被试可能患有各类神经症(恐怖症、强迫症、焦虑症、严重的神经衰弱等)，有精神分裂症倾向、悲观厌世、心理矛盾冲突激烈，明显影响正常生活、学习。

**【25题】**辅导建议：

从而给身心健康造成巨大的危害。指导建议：(1)首先，被测试者不要对自己的情况感到过分担心和忧虑。心理问题和生理疾病一样，每个人都会在不同的时候、不同程度的遇到，同样，通过有针对性的调整是可以恢复正常的。建议被测试者尽快前往专业咨询机构进行面询，寻求心理专业人士的帮

助并进一步明确问题的性质和程度。通过面询，被测试者能更清楚知道自已的问题根源，并能比较快速、彻底的解除心理困扰，当然在咨询的过程当中被测试者本人必须主动、积极的做出努力。(2)同时希望被测试者在日常生活中多参加一些体育活动，这样既可以增加体质又能调节身心的紧张状态；另外还要多从事一些与人交往的活动；被测试者要逐渐全面而客观的看待自我，发展自信。(3)被测试者还需要学习一些调节和宣泄不良情绪的方法，以免被不良情绪控制。被测试者通过逐渐改变已有的错误认知模式和不良行为模式，会逐渐恢复身心健康状态。评语：

【关闭窗口】 【打印报告】

## 测评报告分析中常使用Z分数篇二

自古以来，国盛之争皆为人才之争，古人有曰“国有三不祥，天下有贤而不知，一不祥也；知而不用，二不祥也；用而不任，三不祥也。”追溯中国人才测评的历史，古来有之。随着社会的发展和进步，众多企业也越来越重视对人才的评价。所谓现代人才测评是通过心理学、管理学、测量学、考试学、系统论和计算机技术等多种学科的原理和方法、技术，对社会各行各业所需人才的思想品格、知识水平、能力结构、个性特点、职业倾向和发展潜能等多种素质进行测量和评价的一种科学的、综合的选才方法体系。人才测评在企业选人、用人、育人、留人等各个环节都发挥着重要的作用。

为了了解人才测评工具在企业人力资源管理中使用的现状，促进人才测评工具的发展，智鼎优源公司组织了这次调研活动，希望为关注人才测评技术的个人和企业提供一些数据资料和分析，从而为人才测评技术在中国的应用带来积极的影响，也期待和大家一起努力来完善国内的人才测评事业。

本次调研通过标准化调研问卷和电话访谈的方式抽取了100家来自不同行业、区域和规模的企业hr相关负责人，调查了他

们对目前企业人才测评的现状 & 测评技术使用等方面的看法。从参与调查的企业来看，涉及的企业类型包括国有企业、民营企业、外资企业、合资企业四类。企业规模在100-500人的占20%，500-1000人的占37.5%，1000人以上的占42.5%。

从调研的结果上，我们发现：

### 一、众多企业越来越重视人才测评。

虽然在很多西方国家，使用包括智力能力测试和性格测验来选拔应聘者是很常见的事情，但到目前为止，采用此种方法进行招聘选拔的中国企业并不多。但很多企业已经意识到人才测评的重要性，参与本次调查的所有企业均认为人才测评重要，有32%的企业认为人才测评非常重要(如图表1)。

图表1问题：您认为人才测评的重要性

这也说明，越来越多的企业重视人才，“人才”将是企业赢得竞争优势的关键。我们有理由相信，未来几年，越来越多的企业将会利用更加科学的手段进行人才测评。但同时我们也要看到，在把人才测评技术用于人事决策方面，很多企业还存在顾虑。调查结果显示，目前不使用人才测评工具的企业最突出的三个原因为：担心测评工具的质量、企业用于人才测评方面的预算有限、企业工作人员缺乏相关知识(如图表2)。

图表2问题：请您给出不使用人才测评工具的主要原因

这两则多少有些矛盾的数据，可能正是现实：一方面hr从业者们越发感觉重任在肩，希望找到一些和企业文化匹配并产生高绩效的个体加入到企业中，另一方面却苦于不知如何有效建立人才标准并进行有效选择。在计划选择测评工具进行人才测评时，可能会担心测验质量存在不准确、不客观或缺乏专业性等问题；也可能会担心有关评估人员并没有受过专

业的培训，缺乏相关知识；当然也有预算方面的考虑。这些顾虑很可能源于缺乏合格的测验使用者以及测验的非专业来源。hr们也希望借助专业的测评工具和测评机构来实现企业的选人、用人目的，但大多数人认为目前市场上的人才测评软件产品和服务还有待完善(如图表3)。

图表3问题：您认为目前市场上的人才测评软件产品与服务：

一个成熟的测评工具没有3-5年甚至更长的时间是不可能成功进入应用市场的，也正是因为目前市场上的人才测评软件产品和服务质量良莠不齐，对于大多数企业而言，如何选择测评工具也是目前面临的一个挑战。不少人认为编成计算机软件的人才测评工具是最科学、最先进的。其实不然，测评软件更多地是将题目答题方式和分数统计技术化，和测评工具本身的信度和效度指标并不存在直接的因果关系。因此，在选择测评工具时，主要是看其在信度、效度等技术指标上的高低，而不是一些形式上的东西。智鼎公司在人才测评领域不断提高自己的专业性，愿意携手人才测评行业的同仁们和众多企业一起努力，帮助企业选准人、用好人，赢得竞争优势。

二、人才测评的应用领域广泛，评估工具的使用有待规范

人员测评与选拔是人力资源管理的起点，直接关系到一个组织人力资源的质量。从这次调查的结果中也能说明这一点。在本次调查中，57%的企业将人才测评技术用于招聘与选拔，29%的企业用于员工职业生涯规划，另有21%的企业会用于团队诊断、绩效考核、员工培训与发展等方面(如图表4)。

图表4问题：贵单位使用人才测评技术主要应用在如下哪几个模块？

企业已经开始将人才测评用于人才管理的很多方面，这是一个很好的局面。但针对企业招聘与选拔时所采用不同评估工

具的调查(如图表5)，我们可以看到，简历、背景调查、电话面试和普通面试(非结构化面试)和外语水平测试是最常见的5种招聘评估手段。

图表5问题：贵单位曾用过如下哪些方法进行招聘和选拔候选人？

这一点和国外的一些公司相比，那些能够更好地预测工作表现的测评方法(如结构化面试、一般认知能力测验、工作样本和人格问卷)在国外被广泛使用，而在国内的一些企业中使用比例并不高。这可能与结构化面试、一般认知能力测验、工作样本和人格问卷等技术要求使用者具有一定专业能力有关系，这也说明中国企业中从事招聘工作的hr们学习或培训相关专业知识的必要性。另外在选择测评方式上，更多的企业倾向于采用远程在线测试(或者纸笔测试)+面试的方式进行(如图表6)。

图表问题6：若贵单位实施人才测评，您更倾向于使用哪种方式？

### 三、企业重视人才测评结果的实际应用

人才测评对于企业投资于人的重要性不言而喻，要成功做到这一点，我们需要关注哪些方面呢？本次调查结果表明，企业领导层的重视与参与、专业测评机构的参与，以及企业内部专业人才和科学严谨的项目管理都在一定程度上影响企业是否能成功进行人才测评(如图表7)。认为成功进行人才测评的首要因素是内部专业人才和科学严谨的项目管理的占34%，这一方面反映出在企业的人力资源管理队伍中，还缺乏具有人才测评专业知识的人员，同时企业寻求专业测评机构和人员协助的意识也不是很强(请专业机构参与占21%)，这也会造成企业在人力资源管理中虽然也应用了一些人才测评技术手段，但效率上可能会大打折扣。

图表问题7：您认为贵单位成功进行人才测评的首要因素是？

在企业内部推广人才测评的重要手段方面，调查显示，企业认为最重要的是测评结果应用的培训(75%)，其次是人才测评理论知识的培训(25%) (如图表8)。这一点能够反映出，企业hr们已经意识到人才测评技术的重要性，并且非常关注测评技术的实际应用效果，希望能够实现人力资本的效益化。但企业相关人员还缺乏这方面的知识和能力，尤其是对测评结果的使用和实际应用。当然要更好地运用测评技术的结果，也需要专业理论知识方面的培训。

图表问题8：您认为推广人才测评的重要手段是？

尽管目前在中国，人们对人才测评的认识还不够深入，其应用和推广的空间还受到某些限制，但调查结果显示，越来越多的企业重视人才测评，并希望接受相关专业知识的培训。我们相信，人才测评的社会价值将会被越来越多的企业所接受，同时随着更多的人才测评专业机构和人员的出现和加盟，实现人才测评的专业化和标准化，人才测评的应用必将更加广泛，中国人才测评事业的发展也必将更加成熟。

## 测评报告分析中常使用Z分数篇三

### 1测验结果

职业兴趣是兴趣在职业选择活动方面的表现，不同的人在职业兴趣上有很大差异，兴趣是产生工作动力的一个源泉，人们之间的职业兴趣倾向差异会影响其工作成效：喜欢现实性的、实在的工作，如机械维修，木匠活，烹饪，电气技术等也称“体能取向”、“机械取向”。这类人通常具有机械技能和体力，喜欢户外工作，乐于使用各种工具和机器设备，喜欢与事务而不是与人打交道的工作。他们真诚、谦逊、敏感、务实、朴素、节俭、腼腆。喜欢各种研究性工作，如医师，实验室研究人员，产品检查员等。这类人通常具有较高

的数学和科学研究能力，喜欢独立工作，喜欢解决问题；喜欢同观念而不是同人或事务打交道。他们逻辑性强，好奇，聪明，仔细，独立，安详，俭朴。喜欢艺术性的工作，如音乐，舞蹈，唱歌等。这种取向类型的人往往具有某些艺术技能，喜欢创造性的工作，富于想象力。这类人通常喜欢同观念而不是事务打交道的工作。他们较开放、好想象、独立、有创造性。喜欢社会交往性工作，如教师，咨询顾问，护士等。这类人通常喜欢周围有别人存在，这种人对别人的事很有兴趣，乐于帮助别人解决难题。喜欢与人而不是与事务打交道的工作。他们助人为乐，有责任心，热情，善于合作，富于理想，友好，善良，慷慨，耐心。喜欢诸如推销、服务、管理类型的工作。这类人通常具有领导才能和口才，对金钱和权力感兴趣，喜欢影响、控制别人。这种人喜欢同人和观念而不是事务打交道的工作。他们爱户外交际、冒险、精力充沛，乐观，和蔼、细心、抱负心强。喜欢传统性的工作，如记帐，秘书，办事员，以及测算等工作。这种人有很好的数字和计算能力，喜欢室内工作，乐于整理、安排事务。他们往往喜欢同文字、数字打交道的工作，比较顺从、务实、细心、节俭、做事利索、很有条理、有耐

## 测评报告分析中常使用Z分数篇四

河东于小学办学 根据潍坊市教育局《关于在全市各级各类学校开展群众满意度测评的通知》，区教育局6月份对全区中小学进行了电话随访调查。调查内容分为教育教学质量、任课老师工作、班主任工作、办学条件和安全、干部作风等五项内容。从河东于小学辖区内电话调查了20名家长。针对调查结果，结合本校实际，本着求真、务实的态度，就本次区教育局调查结果作一分析并对欠缺的地方进行整改。

### 一、调查结果

#### 1、教育教学质量

满意：17人；基本满意：3人；不满意：0人。

## 2、任课老师工作

满意：17人；基本满意：3人；不满意：0人。

## 3、班主任工作

满意：19人；基本满意：1人；不满意：0人。

## 4、办学条件和安全

满意：16人；基本满意：4人；不满意：0人。

## 5、干部作风

满意：17人；基本满意：3人；不满意：0人。

## 二、原因分析

育教学工作存在着缺陷，在某些方面还达不到家长的要求。主要表现在：

1、家校沟通、教师与家长的沟通、学生与学生之间的矛盾处理方面等存在着缺陷。2、学校宣传的力度不够，致使个别家长对学校存在偏见。

## 三、整改措施

为优化育人环境，培养世纪人才，实现家校共管，消除学生家长对学校及教师的片面认识，本着求真务实的态度，学习先进经验，取长补短，更好的服务大众，特作如下整改：

1、亲近学生，研究学生；展现自我，树立威望。



“谁爱孩子，孩子就会爱他，只有用爱才能教育孩子。”教师要善于接近孩子，体贴和关心学生，和他们进行亲密的思想交流，让他们真正感受到老师对他的亲近和“爱”。这是教师顺利开展一切工作的基础。

2、以强化常规训练带动教育教学工作。

貌。

3师德为先

学校领导要以身作则，率先垂范，积极主动的协调学校与家长的关系，及时听取家长的意见和呼声，每学期召开两次家长代表会，把家长的期望当作学校改革的契机，以便更好地搞好学校的各项工作。

朱里街道河东于小学 2015.7.4

## 测评报告分析中常使用Z分数篇五

根据公司的发展要求，通过对公司真实员工的全面测评，了解每位员工的职业素质及其发展潜力，给公司提供每位员工的测评诊断报告，并根据公司人力资源的总体状况提出咨询建议。

### 二、测评内容与方法

本公司此次人才测评方法采用纸笔测试，若条件允许可结合情景测试和半结构化面试。本方案的纸笔测评只测试基本职业素质，而不进行知识水平考试，为提高效率，本测验可采用网上答卷的实施形式。以下是本方案基本职业素质测试表：

### 三、主要实施程序

## （一）胜任特征分析与测评工作方案设计

了解公司文化，根据公司的评价需求，通过行为事件访谈，构建各类职位的胜任特征模型，确定测评要素和测评方法，形成本项目的测评工作方案。

## （二）人员分析

### 2. 测评实施阶段

进行各项笔试准备工作，并提供笔试实施材料供公司组织实施测试。人力资源部提供测评网址，跟进测评过程，也可书面测评，但限于霍兰德职业倾向测验（在后面附）。各被测员工可在1周内自由选择施测时间，本工作在17周完成。

### 3. 综合分析与评价报告撰写

根据各职位的胜任特征具体要求，对以上测试结果进行综合分析评估，撰写并提交各中高层管理层的综合评价报告，以及有关公司人力资源管理的综合建议报告。

## 四、费用预算

由于公司的人才测评方案没有外包，而且测评形式比较单一，测评成本将在100元以下，另外专家咨询费用约2000元。

## 测评报告分析中常使用Z分数篇六

能力倾向测验是一种高度标准化的素质测评方法，是人才测评的测验之一，由智力测验发展而来，用于了解特殊能力差异，并且含有对今后工作绩效的预测性。

能力倾向测验用来测量从事某种职业或活动的潜在能力的评估工具。美国劳工就业保障局1944年编制的“一般能力倾向

成套测验”(gatb),是目前应用最广的能力倾向测验。

## 能力倾向测验的性质

鉴别能力的测验方法，是伴随着实验心理学而发展起来的。目前，这类方法在国外已被广泛应用于发现人才和员工考核的工作领域。

人的能力倾向是客观存在的，并且总是在一定的质和量的界限中表现出来。因而对于人的能力结构和倾向，不仅可以定性分析而且可以定量分析。所谓能力倾向，即构成某种知识、技能和一定行为模式的各种个人特质的状态的组合。它是一些对于不同职业的成功，在不同程度上有所贡献的心理因素。其本质可概括为两个方面：

### 1、具有预见性或潜在的可能性。

即现在的身心状态及诸特性，能作为预见将来的兆候。否则测验就无价值。

### 2、具有稳定性和恒常性。

作为能力倾向的身心状态及诸特性必须在较长时期内相对稳定。否则，就无法作为预测未来的依据。

就能力倾向测验在人才测评的作用来看，是测量报考者目前的能力倾向性，由此来推测他们的潜在能力及预测他将来经过进一步的训练和实践锻炼后可能取得的成就。所以说，能力倾向测验只能预测一个人将来在某方面的“可能”成就，并不能保证他在某方面的“必然”成就。因为一个人的能力倾向能否获得充分的发展，与他的身体状况、兴趣、爱好、学习态度、工作动机、机会等条件都有关系。

## 编辑]能力倾向测验的分类

按内容分为一般能力倾向测验、特殊职业能力测验、创造力测验和心理运动机能测验等。

(1) 一般能力倾向测验主要测量思维力、想象力、记忆力、推理力、分析力、数学能力、空间关系力、语言能力等，典型方法有一般能力倾向测验(gatb)□区分性能力倾向测验(dat)□

(2) 特殊职业能力测验主要测量独特于某一职业的能力，典型方法有明尼苏达办事员能力测验、斯奈伦视力测验、西肖音乐能力测验、梅尔美术判断测验、飞行能力测验。

(3) 创造力测验主要测量各种创新思维能力，典型方法有南加利福尼亚大学测验、托兰斯创造思维测验、芝加哥大学创造力测验等。

(4) 心理运动机能测验主要测量心理运动能力、身体能力，典型的方法有本纳特机械理解测验、克劳福小零件灵巧测验、明尼苏达操作速度测验、明尼苏达空间关系测验、明尼苏达秘书测验、明尼苏达集合测验、施旦贵斯机械性能测验、麦夸里机械能力测验、普渡插捧板测验、奥卡挪手指灵活性测验等。

### [编辑]能力倾向测验的功能

能力倾向测验是为了判定一个人能力倾向的有无和程度。因此，标准化的能力倾向测验，具有两种功能：一是判断一个人具有什么样的能力优势，即所谓的诊断功能；二是测定在所从事的工作中，成功和适应的可能性，包括发展的潜能，即所谓的预测功能。

人才测评具体针对人才选拔考试和人事管理工作，能力倾向测验的作用主要体现3个方面：

1、什么样的职业适合于某个人(职业选择和指导)；

2、为了胜任某个岗位工作，什么样的人最合适(人员的录用和选择配置)；

3、为了使个人适应某个岗位，在工作本身的哪些方面进行改善为好(合适岗位的开发和职务的再设计)。

1、在进行人事安排时，可以录用符合条件，具有某种能力的人选，使之人尽其才。

2、可以配置与被录用者个性、能力结构相符合的岗位,使之才尽其用.

3、根据对在职人员进行的测验，能够诊断一个部门(单位)人才队伍能力结构状况，从而可以有目的进行能力开发和组织开发。

4、由于测验掌握了报考者的能力特征，可以作为个人职业指导，发展方向指导或人才提拔、晋升的参考依据。

值得指出的是，能力倾向测验不仅对人才录用考试工作提供了帮助，对报考者个人也颇有益处。首先，通过测验可以使报考者获得有关自己能力倾向的客观信息，帮助其正确地理解和认识自身的能力特点以及自己更适合的工作领域。其次，测验结果往往揭示出报考者以前全然不知或没有充分注意到的自己某些能力倾向。通过测验将有助于促进其本人正确地选择职业、并激发其自我开发的积极动机。

#### 编辑]能力倾向测验的设计原则

由于能力倾向是潜在的可能性，所以在人才测评中测验方法必须以基础特性中具有预见性的东西为对象。在测验的设计中，必须选择不产生练习效果的东西作为刺激的课题。因为从对容易受到学习和练习影响的课题的反应中，难以推定出基础的并且具有恒常特性的能力倾向。在能力倾向测验的设

计中，一般遵循如下原则：

- 1、在成为能力倾向对象的活动中，把握必要的肯有本质意义的基础特性(例如，在配置职务时，应进行职务分析)。
- 2、编制问题项目，用以发现这些基础特性在行为中的作用。
- 3、设定与项目相对应的选拔等级或回答范围。
- 4、保证信度和效度。

为了提高信度和效度，所设计的能力倾向各测验必须充分地进行预试。在预试的基础上，不断严密地验证刺激与反应间的函数关系及规律性，即实现标准化过程。应该注意的是，预测的效度不可忽视。既然能力倾向测验是以预测性为基本，那么它的效标必须在将来应得到的现实成果(例如，任职后的工作绩效)中获得。

总之，为了迅速而又可靠地选拔适合某种工作人员，有效地预测他们今后的职业成就，以满足各个部门对工作人员多样化和专业用能力倾向测验是十分必要的。

## 测评报告分析中常使用Z分数篇七

什么是人才素质测评，目前众说不一，《人员测评的理论与方法》一书中认为，人才素质测评是指测评者采用科学的方法，收集被测评者在主要活动领域中的表征信息，针对人才素质测评标准体系作出量值或价值判断的过程，或者从表征信息中引发与推断某些素质特征的过程。这个解释较为抽象与本质，初学者不好懂。实际上我们可以从广义与狭义两方面来理解人才素质测评。

狭义的人才素质测评是指通过量表对人才品德、智力、技能、知识、经验的一种评价活动。例如智力测验、气质测定、品

德测验等都是通过问卷选择题等量表形式来测评被试者的有关素质。

广义的人才素质测评，则是通过量表、面试、评价中心技术、观察评定、业绩考核等多种手段综合测评人才素质的一种活动。例如，我们想与某人交朋友，真交之前，很想了解对方是否可靠，讲信用，值得自己交，因此想与他见见面，看他的言谈举止，与他合作干点小事，试探他的为人处事，问问他的周围知情人，了解他的过去，这一切都是属于考察评价活动，历时较长，如果把这些考察评价活动浓缩、提炼并加以规范化与科学化，在短时间内完成，则为人才素质测评了。

## 二、怎样进行人才素质测评？

这实际上是个测评方法问题。我们实践中常用的测评方法大致有心理测验、面试、评价中心技术、问卷调查、背景分析等。

1、心理测验。例如：有4人一同等电梯，稍后电梯门打开，却有一个人没有进去，你认为这可能是因为\_\_\_\_。（限选一项）

a.他在等人 b.电梯客满 c.有讨厌的人在电梯中，故意错开。

选择a项的人属于理智型，往往能选择有利自己的朋友交往，但也能相当顾虑别人的立场；

选择c项的人是喜怒易于色的人，对喜欢的人往往能和颜悦色与其相处，但情绪一不对劲就会翻脸不认人。

这是一种极为简单的问卷选择式品性测验。

又如，下面一个智力测验题：

一元钱可打3发子弹，3发都中可以奖一发。试问5元钱最多能打多少发子弹？

a.20b.21c.22d.23

类此测验中，被测试人对一个问题的解答多少带有点偶然性，但在被测者对大量问题的解答中则蕴藏着一定的必然性。

2、面试。当我们想考察一个人的表达能力、反应能力、分析能力与控制能力时，我们的问题是，请你用3分钟的时间介绍一下你自己。

通过回答迟后性来测评被测人的反应能力；

通过回答的恰当性与重点性来测评被测人的分析能力；

通过回答的逻辑性、条理性、与用词的准确性来测评被测人的表达能力；

通过回答内容与时间把握运用的适当性来测评被测人的控制能力。

我们分别运用心理测验与面试技术在华中电网某发电厂、北京四通集团、海洋石油公司、东北师大附中、江西赣州七中、中国人民大学、建设银行等许多企事业单位进行过人才素质测评，同时也对部分同事、家人作过测评，使他们发现了自己似乎觉察到一点但又不很清楚的素质特点。有人据此重新调整了自己的发展方向与生活行为，取得了较好的素质开发效果。同时也为企事业人事管理部门提供了人力资源开发与管理的科学依据与有益建议。

三、为什么进行人才素质测评？

进行人才素质测评具有以下作用：



## 1、自我了解、自我设计与自我开发

每个人对自己并不是全部了解，更不是十分了解。马克思曾经说过，人到世间没有带着镜子，他总是习惯于拿群体当作镜子来了解自己，在他掌握了这种社会知觉之后，他便把镜子挪到自我内部。由此不难看出，每一个人都是通过他人来认识自我的。具体地说是通过他人对自己的评价或通过自己与他人的比较认识来认识自我的，一个人能否正确地认识自己，一是涉及到自我的认识能力与他人对自己的认识能力；二是涉及到自我潜能的表现是否充分，每个人都有许多素质难以找到合适的机会与场合表现出来。有一个同事到英国留学回来后深有感慨地说，中国人缺的是机会，不是能力。英国人许多事都不会干，不如中国人；中国人的能力找不到机会表现；三是有90%的潜力尚未被开发，长眠不醒。既然未被开发，也就不可能被人认识。而人才素质测评则是通过一定的技术设计，使人对自己的素质认识科学化与标准化，通过创设一定的情境让一个人的潜能得到充分的展现，从而达到自我了解、自我设计、自我开发与成才的目的。

例如：（1）政府的青年人想下海，又怕游不过去；

（2）高校的青年教师想当官，又怕自己不会耍手腕，当不长；

（3）公司的老板想回归科研，又怕出不了成果；

这一些疑虑，实际上通过人才素质测评都能找到一定的答案。

## 2、升学就业指导

中学生与大学生是从学校里来到学校里去，没有任何工作经验与专业经历，因此对于自己将来从事什么职业、学习什么专业比较合适，感到没有把握。即是让家长、教师自己来决断，也可能感到茫然无措。因此每当初高中毕业时，有许多家长问我，孩子是读技校还是升高中，是学文还是学理，是

报考清华、北大、人大还是报考地方院校，是报考综合性大学还是报考专业性学校，是去国家机关好还是去公司好，是去高校科研院所还是出国去？诸如此类的问题，均可以通过人才素质测评得到解答。

### 3、企业人力资源开发

华中电网某发电厂锐意改革，实行减人增效。该厂本有职工1500人，但他们只要500人。为了有效地发挥这500人的作用，他们打算主副业分离，让一半人留在主业发电，另一半人去开发三产，主副业工资报酬相差悬殊，大家不愿去开发三产，都愿呆在主业，怎么办？厂长决定因事选人，适人派事，用好用准每一个人，因此请我们为他们进行全员素质测评，建立员工素质信息库，让那些开拓性强、业务素质一般的人去从事三产开发，而让那些业务素质较高的人留在主业。

### 4、岗位配置

某石油公司新分配60名大学生，对他进行了为期一年的系统培训，为了用好这些人，发挥他们的潜能与专长，故公司人劳部邀请我们对这60个大学生进行人才素质测评，并对他们的工作岗位分配提出意见，说明哪些人适合管理，哪些人适合生产技术，哪些人适合科学研究。

### 5、招聘

公司的效益取决于选项好坏、资金多少、管理水平以及人才素质，而其中人才是关键，许多公司经营业绩分析表明，管理人员与职员的素质，决定着一个企业经营的成败。一个人的素质如何，决定着他会选择什么样的项目，决定他能筹集到多少资金，决定着采取什么样的管理方法。同样的项目，不同的人去经营，效益不大一样。

北京中关村有家电脑营销公司，1993年急于想扩大业务，寻

找高级销售人员，不惜成本到一家外企找到一位销售人员，月薪由4000元提高到7000元。主管认为此人在北京某大电脑公司任过销售经理，在外企从事销售部副经理，经历、经验都比较理想，故到公司后不但给7000元月薪，而且委以销售总管。但事与愿违，工作局面打不开，市场没有做好，三个月后只好让他走，3个月公司市场损失很大。因此他们后来招聘人员时都请我们去把关，使人才招聘的质量得到了有力保证。（肖鸣政温云云）

来源：中国人力资源开发

## 测评报告分析中常使用Z分数篇八

人才素质测评量表的研制主要基于人事管理目的，达到人事管理功能，

心理测验的应用领域比较广泛，除人事管理外还包括临床、教育、心理咨询等各方面。

### 2. 试题来源不同

心理测验试题则源于人们日常生活等更多方面。

### 3. 取样对象不同

心理测验收的主要目的在于研究整个人群中个体行为的差异，因而其取样更强调大范围，各种不同人群中的常模，以便确定某一个体某一方面的心理特质在整个人群中所处的位置。

人才测评由于其目的不同，则更加强调样本的超前性、成熟性与典型性。

样本的超前性：是指样本所选择的企业在社会上有超前的意义，而并非处于消亡之中，或人员素质尚未形成之中。

样本的成熟性：是指所研究的个体不但在社会上代表着新生力量，并且其素质条件已相当成熟，其行为表现具有值得社会上的众多成员学习之处。

典型性：是指样本在于精选而不在于数量。当然精选的样本的数量愈多愈好，但由于我国的现代型企业沿有十多年历史，成熟的企业中成熟的经理人的数量本来数量很有限，为了使本套软件具有对企业人事工作的前导性，我们认为选择典型企业中的典型样本比泛泛的取样更有意义和价值。