编首语

对于组织而言，如何能在更短的时间为找到最理想最合适的人选，是目前每个组织都非常关注的焦点内容。例如很多组织都希望能够了解所招聘的人员在未来的工作中的表现、能力和心理素质如何，这些都需要借鉴人才测评。虽然人才测评是认识职业素养的一种有效手段，但其结果的可靠程度除正常的测量误差外，主要取决于测评工具开发的科学性和所依托的文化背景。目前国内外应用的人才测评工具以及如何避免测验过程中的“伪装好”现象都是人才资源研究需要回应的问题。

本期动态我们将跟大家分享浙江省人才发展研究院副院长陈丽君教授邀请来访的三位国际专家学者的专题报告：希典咨询董事总经理、美国欧多明尼大学工业组织心理学博士梁开广先生主讲的“人格/个性测评工具在中国企业的应用和挑战”；美国 AAI 测评国际总裁、美国明尼苏达大学咨询心理学博士 Ronald Page 先生带来的“人格测验在国际上的应用现状及未来发展趋势”；以及美国俄亥俄州立大学工业组织心理学博士、美国奥本大学工业与组织心理学专业主任范津砚教授主讲的“跨文化人格测评中以及测评中‘伪装好’现象的应对措施”。梁开广博士通过案例展示了如何证明一个测评工具是有效的；Page 博士将胜任力模型化，揭示了未来人力资源管理的五大趋势和人格测验在人才管理中应用；范津砚教授则系统介绍了应对“伪装好”的三种策略和范氏抗伪装好程序。三位学者的研究为我们学习和应用人才测评技术提供了广阔视野和有价值借鉴。

研究专题

编者按：梁开广博士从如何鉴别好的人才选拔测验的国际标准出发，阐明了人格/个性测评的基本概念（信度和效度）及国内外市场的应用现状，并通过一个效度研究的案例说明如何证明一个测评工具是有效的及其对企业的价值，最后总结了当前个性/人格测评工具在中国企业和组织应用中的挑战。本文能够帮助 HR 从业者了解如何从专业的角度挑选并有效应用好的人才测评工具。

人格/个性测评工具在中国企业的应用和挑战

梁开广

一、好测验的四个标准

好的测评工具应达到四个标准。第一个是信度。第二个是效度。第三个是效用，即，我选择的测评工具是不是有投资回报。在美国还存在一个问题是法律风险。美国有很多少数族群，尤其是黑人，使用这些测试有时会让他们感觉被歧视。如果公司拿不出证据来证明所用的测试工具是合法的，就有可能被控非法歧视，引发很大的经济赔偿。所以在测试工具的使用上规避法律风险也是非常重要的。我回国前曾在 AT&T 工作过两年，因此很了解这些情况。第四个是可行性。测评工具如果在操作上很复杂的话，会给实际运用带来不便。为什么最近一段时间人格/个性测评工具非常流行呢，因为它相对来说比较好操作，在网上测试即可。而且在线的个性人格测评对所有员工都是适用的。但像人才评价中心一类的操作就比较复杂、成本也相对较高，所以使用的范围就大大受到限制。

按照国际标准（也就是美国标准），信度系数大于 0.9 的测评工具是优秀的测评工具。一般来说，业界通常将信度系数的低限设定为 0.7，如果信度达不到这个低限，就意味着测评工具需要修改。美国劳工部专门有一个指南（见表 1），帮助企业选择测评工具。

表1 信度系数表

信度系数	解释准则
≧0.90	优秀
0.80-0.89	良好
0.70-0.79	合格
＜0.70	适用性有限，需修改

在国内，大家对 MBTI 非常了解。但 MBTI 的信度恰恰是很成问题的。大家的资料上有篇文章叫做《告别 MBTI》，是沃顿商学院格兰特教授写的。他前后两次体验了 MBTI，但两次的测试结果完全不一样。第一次的测试结果是 INTJ（内向-直觉-思考-判断），但是过了几个月再做测试就变成了 ESFP（外倾-感觉-情感-知觉）。同样一个人，短短几个月之内性格就发生了这么大的变化，是不太可能的。这说明 MBTI 的重测信度是经不住严格检验的，学术界对这个局限性也有很多批评。所以在美国，类似的工具人们就不敢轻易使用，因为会有法律上的风险。MBTI 的使用手册开宗明义就讲到该测验是不能用于人员选拔的。

接下来说说效度的概念。我这里参照的是 Page 博士之前在明尼苏达大学授课用的教材。效度分为几个类型

第一个是表面效度。测评工具要在表面上让被评人觉得这是在测试所要的心理特性（如个性）。

第二个是内容效度。情景模拟测试的内容效度通常很高，因为情景模拟都是通过分析工作岗位职责和工作内容而提炼出来的。所以它测试的内容和实际的工作是接近的。

第三个是结构效度。它是指一个测量工具是否测量了它本应测量的内容。例如 Page 博士的 WBI 是基于大五人格模型开发的，我们对三个国家（美国、中国和泰国）的测试数据都做了探索性因素分析，来检验 WBI 的五维度结构效度。结果都验证了 WBI 能明确检测出人格的五个维度

第四个是实证的效度，它可以分为同时效度和预测效度。测评工具对企业最大的帮助就在于它能预测员工未来的工作表现。选拔员工的时候，企业运用某个测评工具测得一个分数，过了三个月、六个月或者一年以后，把员工的工作表现和之前的测试结果做一个相关，这就叫预测效度设计。但是对于企业来说，预测效度设计是有风险的，因为在研究阶段，企业必须将参加测试的候选人不经筛选地招进来，才能做业绩跟踪；而如果将不合适的员工招进来跟踪数月，实际上已经给企业带来了损失。所以，大多数企业并不愿意这么做，只有少数愿意支持严谨研究的企业才会愿意（例如上世纪 50 年代著名的 AT&T 评价中心效度研究）。

因此，要证明一个测评工具是否有效，也可以对企业现有的员工进行测评，看测评工具能否区分出好的员工和差的员工，这样也能看出一个测评工具能否预

测员工未来的工作表现。这就叫做同时效度设计，虽然它也同样存在局限性。

除了表面效度没有价值以外，其它四种效度都是有实际价值、并且可以在法庭上作为证据使用的（参考美国工业组织心理学会的正式文件）。从商业逻辑上来说，雇主采用选拔的程序、工具来挑选优秀的人才，并预期他们未来给企业带来更好的业绩，这是正当、合理的要求。

在美国，选用测评工具进行人员筛选会存在非法歧视的风险。企业在选择录用/不录用某个人的时候，必须要证明筛选过程不存在非法歧视。此时，如果测评工具能提供效度证据，就可避免法律诉讼的风险；如果不能提供效度证据，或无法自证没有歧视，就可能被判高额赔偿。例如专门负责托福和 GRE 的美国教育考试服务中心（ETS）就曾因非法歧视而惹上官司，做出巨额赔偿。这说明即便是专业的测评机构也会有考虑不周的情况。所以，美国企业在应用这些测评工具时必须非常慎重。

一百多年来，心理学家们研究了很多测评工具和方法。他们发现，不同的测评工具的效度是不一样的（见图 3）。评价中心虽然操作起来比较复杂，但相对来说效度较高。此外，结构化面试、工作样本和 IQ 测验的效度也是比较高的。一般来说个性测验的效度算是中等，因为个性测验存在一个“伪装好”的挑战。而且个性测验相对来说都是在线测评，成本低廉，所以能达到这样的效度已经很不错了。如果在美国你用占星术或者笔迹学进行筛选的话肯定是非法的。

刚刚说到 MBTI 的信度很低，在效度上，也有大量证据表明其 MBTI 不能预测员工未来的工作表现。此外，MBTI 的结构效度上也存在问题（参见格兰特一文）。根据 MBTI，思考和情感属于同一类别，是一个维度的两极，但其实它们是相互独立的两类特质。三十多年的研究都表明，你可以既喜欢概念和数据，也喜欢人际交往和感受情绪。结构效度不良，也使 MBTI 的有效性大打折扣。

今天的市场上鲜有中国心理学家开发的人格/个性的测评工具，这类工具大多是从国外引进的。然而，国外的测评工具如果没有经过本土化研究，而只是简单地翻译过来，信效度就会受到影响。比如 MMPI 经过很多年的研究才做到了本土化。16PF 和 EPQ 在 80 年代就有了中文版，也曾有大量的研究制定出中国常模，但目前二者都遇到版权的问题。中国在 90 年代之前几乎没有版权的概念，进入 WTO 以后，这些中文版的测评工具都没有获得版权，因而严格意义上都是非法的。在

没有版权的情况下，没有人会去研究、更新这些测评工具，因为这样的投入没有回报，所以现在中国没有正宗的 16PF。大家会发现正规的企业，尤其是知名跨国公司基本没有人会用 16PF。1999 年，我在美国人事决策国际公司（PDI）做首席代表，当时我们把 PDI 专门用来筛选基层员工的诚信测评工具 EI 引入中国，结果发现它并没有效度，只得放弃在中国的推广。如果一个测评工具未曾进行效度研究，那么它就不应推广。中欧的一位知名教授现在在推广 PDP，但 Page 博士在美国并未见到过这个工具，我也没有看到它在中国应用的效度证据。在我看来，这些测评工具都是可疑的。因为这些测评工具的开发者可以在学术界（比如在工业组织心理学年会上）通过学术交流来打擂台，但是实际上他们并没有这样做。外行人通常看不懂这些专业性很强的测试工具的技术参数，所以同行的评议和检验往往是比较有效的。我们可以看到，很多工具虽然在大力推广，但是真正的效果是值得质疑的。

中国引进最多的测评工具都是用于职业发展的，例如当下流行的DISC、MBTI、九型人格以及其他一些测评工具。大家都知道，职业发展的测评都是为被评人本人服务的，测试的报告只给被评人自己看，而且现场就能得到分数，像MBTI如何算分数自己都是非常清楚的。由于问卷结果是给自己看的，所以这类问卷不需要应对“伪装好”的问题，因此开发的技术等级是非常低的。一旦将这类测评工具用于选拔，情况就完全不同了，就要经受“伪装好”的考验。

二、效度研究范例——安全行为倾向测验（API）的同时效度研究

我接下来说说怎样证明一个测评工具是有效的。这里我给大家分享一个安全行为测评(API)的案例。

能源化工行业很容易发生事故，比如中石化的青岛爆炸事件。有些人的个性桀骜不驯，可能会很有创意，比如乔布斯，但如果让这类人去安装操作器械装置的话，他可能很不耐烦。这类人在某些时刻（紧张压力状态下）就容易闯祸，这就和个性或者人格有关。API 就是专门用来预测一个人是否适合安排在安全生产岗位上的。我们的一个客户在安全生产方面临严峻的挑战，因此他找到我们，希望我们帮助他鉴别哪些人在安全生产上是不牢靠的。我们采用的测评工具就是API，并且采用同时效度作为证据。我们让 100 个一线操作工人做这个测验，得到一组分数；同时让这 100 人的主管给这些工人过去一年的安全行为表现打分。对

这两组分数进行相关统计分析，得出的相关系数就叫同时效度。我们发现有两个 API 指标的得分高低和工人的安全行为表现分数有显著相关。

效度系数是一个非常抽象的概念。我们先来看看 API 得分高和低的两组在安全行为表现上的分数会不会一样。我们发现在安全知识、安全行为、分享安全经验和报告不安全行为这几项上，API 得分高的人的分数也比较高。API 得分低的人在这些指标上得分也比较低（见图 1）

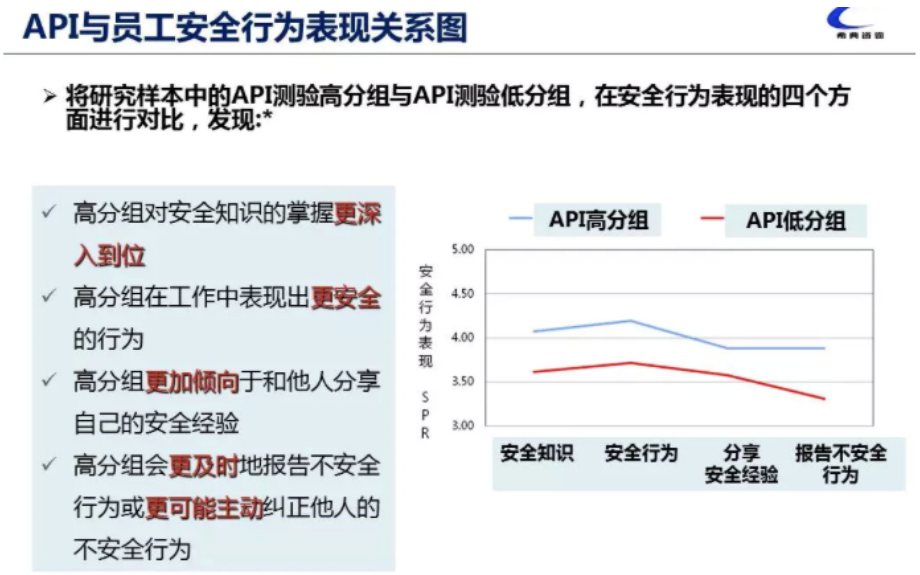

图 1

我们再来看看参考录取分数线。图 5 横线是安全行为表现的达标线，竖线是

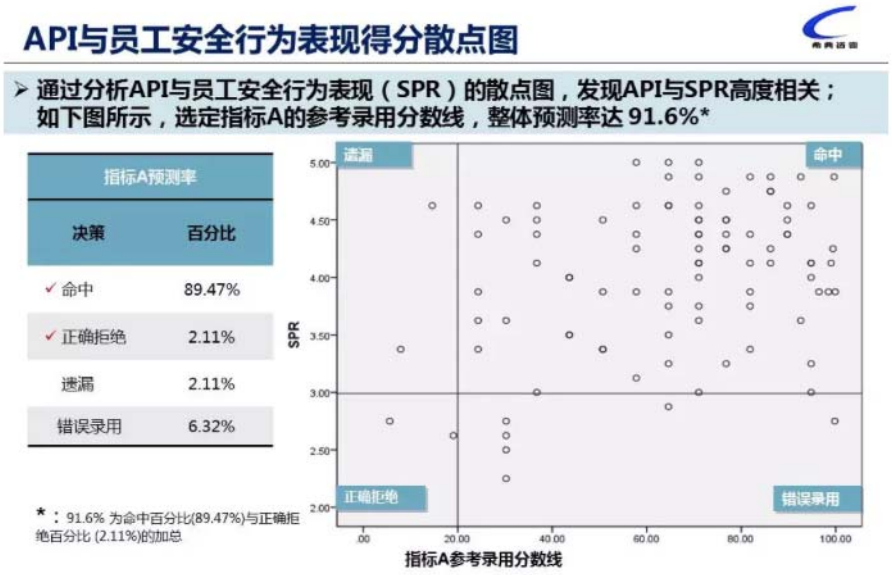

图 2

参考录用分数线。我们把这 100 人按照两个得分放在这四个象限里，大家可以看到 91.6%的人是符合要求的，还有不到百分之十的人是应该被筛除的。那也说明这个测验本身能帮助企业做出正确的决策。

三、当前人格/个性测评工具在中国应用中的挑战

在中国，人格/个性测评的应用状况不是很理想。首要原因是这一块缺乏公认的规范和相应的法律保障。法律的缺位导致了测评工具的泛滥。据我了解，迄今为止，中国没有一家公司因为滥用心理测验而受到法律诉讼。当然我相信以后中国的测评会走上规范化的道路。

第二个问题是心理测量工作者的数量和质量都有待提高。现在违反测量原则和方法、测验使用不当或滥用的现象普遍存在。我举个例子。大家都知道 IQ 测验是要限时的，但是人格/个性类的测试时间是不受限的。我碰到一个客户向我反映，他们的供应商把个性和 IQ 测验放到一张问卷上，被评人可以给两部分题目自由分配时间，这就违背了测试的规则。我不知道在座有多少人听过菲尔人格测验，我自己是看到有一个国内的公司在招聘时竟然用这个测验。但其实网上流传的菲尔人格测验是用于娱乐的。这个所谓的人格测验没有经过正规的信效度研究。美国加州消费者保护局下属的心理学委员会（the California Board of Psychology）曾于 2002 年指出，菲尔的电视节目是娱乐性的，不是心理学节目，无须心理学执业牌照。所以这种测验在招聘上根本不可能是合法的。

第三个原因是实证效度的研究很难在中国企业中开展，所以中国少有效度研究的证据。由于中国经济的市场化才 20 多年，很多企业、尤其是政府机构、国有企业等单位在员工业绩考评数据的收集上还存在较大的难度，缺乏有效的校标数据。随着中国经济市场化程度的提高，应该会有越来越多的企业重视这个问题，因为它会影响到企业的经济效益。没有效度研究，就不能给企业带来效益回报。效度证据需要专业的人员，同时还需要大量的资金投入，如果没有法律规范的话很多企业会没有动力去做这个。

第四个原因是国外人格/个性测验的引进缺乏扎实的本土化研究。刚刚 Page 博士也提到的 translation 和 back translation 的问题。如果这方面做不好，中国的被评人就读不懂题目，或者他们理解的意思与题目的原意完全不同。所以，

引进国外测评工具时需要大量的本土化研究，包括翻译测验题目时符合中国人的文化习惯、信度检验和持续修订（要求在版权上要有归属，盗版的测验是没有人去投资做这样的研究的）等一系列工作。

总的来说，人格/个性类的测试在中国依旧面临着很大的挑战。随着市场化的深入，越来越多企业需要高质量、有价值的测评工具。有效的测评工具确实能给企业带来效益，这应该也会推动测评工具的发展。

主讲人简介：

梁开广博士，希典咨询董事总经理/资深顾问，美国欧多明尼大学工业组织心理学博士，浙江大学（原杭州大学）心理系管理心理学硕士，中国人力资源开发研究会人才测评分会副会长。梁博士自 1990 年开始从事人才测评的咨询实践，他在战略性人才管理、人才评估、领导力发展和组织发展咨询方面拥有丰富的经验。在创立希典前，曾先后任职于全球 3 大测评机构：人事决策国际 PDI 公司、美国 AT&T 公司人事测评部以及智睿咨询 DDI 公司。在从事咨询前，梁博士曾任教于中国人民大学劳动人事学院（1986-1992）并曾任人事管理教研室主任。2002 年梁博士率先将大五人格测试工具--工作行为问卷（WBI）引入中国大陆，在国内开始了严格的本土化研究和修订完善。2007 年 4 月应大会组织方邀请，梁博士与另外两位合作者一起出席在纽约举行的美国工业组织心理学会 SIOP 第 22 届年会并主讲“工业组织心理学在中国的应用”的专题讲座。2008 年 9 月，作为唯一的华人代表，应大会组织方邀请出席在美国首都华盛顿市举办的第 34 届国际评价中心方法大会，并做“评价中心在中国公务员选拔中的应用”的专题讲演。梁博士在人才评估领域撰写了一系列有一定影响的文章和章节，如 2011 年底在英国出版的《评价中心和全球人才管理》一书相关章节。

整理：曹 爽

编者按：佩奇博士的演讲主题是人格测验在国际上的应用现状及未来发展趋势。佩奇博士总结了人力资源管理领域的五大趋势，对胜任力（competencies)做了详细解释和模型化，并通过一个研究案例解释人格测验中的信度、效度问题。佩奇博士的报告能够帮助 HR 从业者更好的了解行业发展趋势以及心理计量测验的标准和应用情况。

人格测验在国际上的应用现状及未来发展趋势

佩奇（Ronald Page）

一、人力资源管理领域的五大趋势

佩奇博士首先介绍了人力资源管理领域的五大趋势，一是将胜任力（competencies)作为人力资源项目的基础；二是人才管理的变得尤为重要；三是减少员工的流动并增加保持率；四是通过互联网节约时间和精力，五是对员工的评估和考核等于组织的成功。

胜任力(competencies)是成功的工作表现的基础特质，根据可学程度的高低，佩奇博士把胜任力的组成部分界定为三个层面，如图 1 所示，可学程度最低的是动机、核心价值观以及人生目标，第二层面包括工作方式和个性，最高层面包括知识和技能。

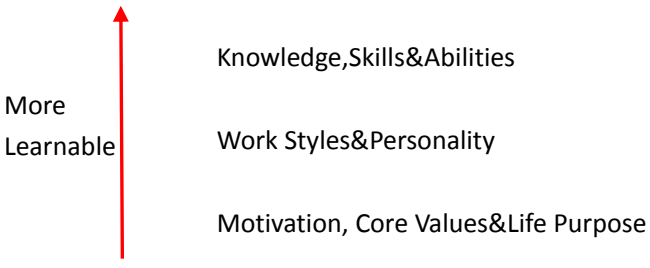

图 1

佩奇博士将胜任力模型化，找到使员工出类拔萃的原因。首先，界定明星员工（Identify Star Performers），明星员工通常指最好的那 10%，然后界定一般员工，通过行为事件访谈和对明星员工的小组讨论找出两组的员工的区别，这些

特质涵盖之前提到的胜任力的各个层面，包括个性、动机、能力、知识以及团队的适应能力等，最后构建选拔系统对这些特质进行检验。

佩奇博士还介绍了领导力开发的相关研究，40%跳槽的高管在最初的 18 个月里经历了失败（Right Management Consultants,HBR,2009），82%的跳槽可以归结于人格契合的问题而非行业经验和业务特长。此外，佩奇博士还介绍了很多组织在人才管理中使用的 9 格矩阵，如表 1 所示，矩阵根据表现和潜力对人才进行分类。

表 1

High Performance	High Functional Expert	High Performer	Top Talent
Medium	Solid Functional Expert	Consistent Performer/ Core Employee	Developing Top Talent
Low	Marginal Contributor	Modest Performer Questionable Fit	Misaligned Talent/ Diamond in the Rough
	Low Potential	Medium	High

在一个有效的领导力模型(the building blocks of success)中，认知能力和工作方式作为基础，经验作为调解因素，领导力潜力则是成为一个成功领导者最核心的因素。随着互联网的发展，佩奇博士指出，可以通过互联网信息去帮助鉴定和识别重要胜任力，由美国劳工部发起并推广，越来越多的企业开始通过互

联网的方式选拔人才，佩奇博士在报告中使用了 onetonline 的案例证明了网络对人力资源管理工作方式带来的变革。

二、人格测评的应用及趋势

佩奇专注于心理计量测验并进行了介绍，佩奇博士首先对心理测量进行了界定，即一个可以用数值尺度或分类系统描述的行为的标准化样本（a standardized sample of behavior that can be described by a numerical scale or category system）。在测试中，所有的被试都要在同样的标准化的情境中被观察，被试的表现都要被客观的评价，被完成的任务可以给予一个对明确定义的行为可靠的测量并且对需要实现的结果做出可靠的预测。

就心理测试的应用而言，可以应用于人力资源管理过程的方方面面，心理测试的应用可以有效减少雇佣中跳槽行为并确保招聘具有较高实用性的员工。有助于领导力发展，鉴定组织储备人才厚度（Bench Strength）。有效的心理测试可以帮助制定培训计划，有助于组织员工的发展。心理测试的可以应用于员工的保持和激励，提升员工和岗位的匹配程度，同时优化员工职业发展。心理测试还能应用于团队的发展，实现组织成功，可以鉴别组织成员的异同点，以优化人员配置，更能重塑团队行为。

表 2

Reliability		Validity	
0-0.60	Poor	0-0.15	Weak
0.61-0.70	Somewhat Good	0.16-0.20	Somewhat Good
0.71-0.80	Good	0.21-0.30	Good
0.81-0.90	Very Good	0.31-0.40	Very Good
0.91+	Outstanding	0.41+	Outstanding

一个好的测试需要具备信度、效度、可行性、相关性并易于操作，好的测评

有助于我们更好的理解人们的行为。具体来说，一个好的心理测评达到专业标准，信度要在 0.7 以上，效度要在 0.15 以上。佩奇教授用了一个中国市长的案例，解释了研究中信度和效度的问题。

佩奇博士基于大五人格模型开发了工作行为问卷(Work Behavior Inventory, WBI)，大五人格模型包括外倾性（extraversion)、宜人性 (agreeableness)、尽责性(conscientiousness)、情绪稳定性（emotional stability）以及对经验的开发性（openness to experience)。WBI 问卷目前已经在超过 10 多个国家使用，有多达 6 种语言版本。

主讲人简介：

佩奇（Ronald Page）博士，美国 AAI 测评国际总裁。曾长期担任明尼苏达大学卡尔森管理学院工业关系中心的兼职教授。之前曾先后任职于 SHL 和 Hay Group 等公司。佩奇博士从明尼苏达大学获得心理咨询和工业与组织心理学的博士学位，师从国际著名心理学家 David Campbell，已发表了 40 多篇与人力资源有关的学术文章，并于 2004 年获得了明尼苏达职业发展协会的研究奖。在过去 30 年里，佩奇博士一直从事开发和实施各类人力资源新方法/新技术的工作，曾在多个政府部门和咨询公司任职，负责过在北美、欧洲、亚洲、和非洲的多项人力资源项目。他的顾问和研究工作主要关注员工个体和企业的有效性，在以下领域有着非常丰富的经验：胜任力模型和工作分析，人事选拔系统的建立和有效化，领导力发展，个体评估，绩效管理，工作评估，360° 评估以及职业发展。

整理：范义哲

跨文化人格测评中以及测评中‘伪装好’现象的应对措施

范津砚

尽管目前人格测试在人事选拔中被广为使用，但是很多企业担心人格测验大多采用自我报告的方法，在真实选拔情境下比较容易受“伪装好”的影响。Rosse，Stecher，Miller 和 Levin 等学者都认为由于应聘者有很高动机呈现积极、正面的自我形象，很多人格测试题目的意图较为明显，并且人格测试的答案很难被迅速的证实或证伪等原因的存在，在选拔情境下，“伪装好”是不可避免的。

一、应对“伪装好”的三种主要策略和范氏抗伪装好程序

现有的应对“伪装好”的策略主要有三种，反应性策略、预防性策略和混合型策略。反应性策略是在测试过程中允许“伪装好”的自然发生，但在测试结束后对其进行某种处理，比如分数调整和统计建模。预防性策略的目的是从一开始就力图防止“伪装好”的发生，往往通过使用真实意图不明显的测试题目、迫选题型、限时答题和事先警告等策略进行。而混合型策略的使用则是结合了前两种策略的优点。范教授也在之前程序的基础上提出了范氏的抗伪装程序。

范氏抗伪装好程序中 initial block 包含基本技能问卷、少量人格问卷题目和印象管理问卷，通过分数计算和逻辑判断时候，对于 fakers 实行警告信息，对于 non-fakers 实行控制信息，之后的 main block 则是进行基本技能问卷和印象管理文件的重测，以及完整人格问卷的测量。

对于鉴别“伪装好”者，策略一是使用假题目问卷（bogus statements）抓住明显的作假者。例如一个应聘者声称了解或使用过过多根本不存在的知识、概念、软件、工具、或技术，那么其伪装好的嫌疑很大，也可以通过研究根据一些标准来确定假题目的分数线。策略二是使用 Paulhus 的印象管理问卷抓住不太明显的伪装好者。印象管理的题目描述的是那些不常见的好行为和常见的坏行为。如果一个应聘者在这些题目上“中标”过多，那么其伪装好的嫌疑就比较大，通

常分数线设在常模均数的 2 个标准差以上。这个标准是恰当的，因为在 2009 年的研究中发现，在实际选拔情境下，超标的人数比率远远高于 2.5%。

范氏抗伪装好程序是一种混合策略，因为它在“初始板块”让伪装好自然发生对于伪装好者进行警告（反应性策略），意图阻止他们在“主要板块”伪装好（预防性策略）。范氏程序的特点主要是便捷（基于网络，能向参加测试者进行实时反馈或警告，不需要把他们在召回来进行重测）、高效（使用了“初始板块”就不需要对整个测试进行重测，节省时间）、对测试者友好（以组织公平的原则精心设计了警告程序；受到警告者的感受不太负面）、精确（力图抓住明显的和不明显的伪装好者）。

二、范氏抗伪装好程序的效果

范教授利用设计的抗伪装好程序进行了一项实证研究，针对应聘华南某高校教辅岗位的进入面试阶段的 157 名候选人实行了网络心理测试。范氏抗伪装好程序的过程如图 1 所示：

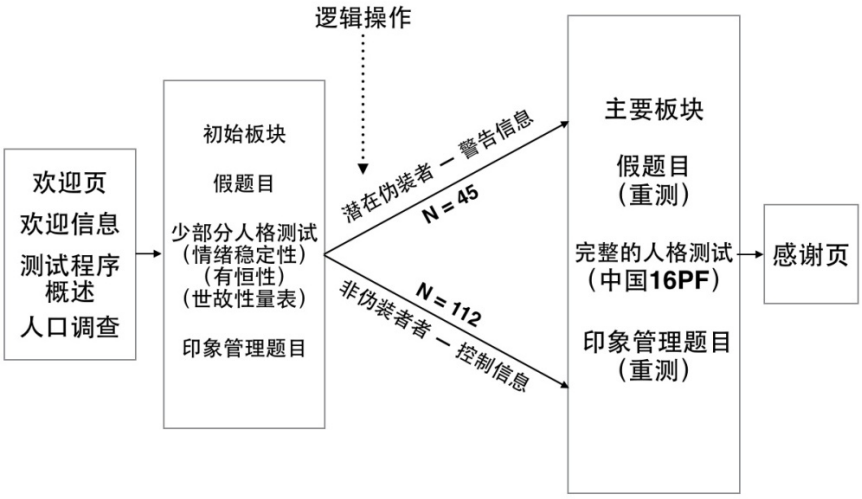

图 1

专家对 16PF 各维度相关性和方向性的评分得出情绪稳定性和有恒性是正向关系，世故性方向性不明确。警告效应中印象管理分数警告组 d=1.25，有恒性分数警告组 d=1.65，世故性分数警告组 d=0.84。

范教授还介绍了目前进行了一项研究，是针对中国中部某高校参加研究生复试的约 1500 名考生。研究主要是考生在复试报道之前，被要求完成一个网络测试，

中文版 WBI。警告和控制信息随机给。测试最后部门被试完成一系列研究问卷。入校三个月参加一个强制性的以个人发展为目的的新生心理测试（约 1000 人）。校方承诺提供一系列的效标数据包括平均绩点、论文发表情况、奖励情况和处分记录。目的是为了考察范氏抗伪装好程序的构造效度、作用机制、和对效标效度的影响。研究问题有三：一是在多大程度上由范氏程序识别出的伪装好者确实有伪装好的行为？二是警告信息是否导致了更精确的人格分数？其作用机制是怎样的？“主要板块”的人格分数和“初始板块”的人格分数在伪装好者和非伪装好者中的效标效度是怎样的？

另一项新研究则是通过生理指标的测量继续考察范氏程序中的警告效应的心理机制。被试是美国的本科学生，场景是在实验室情境下，用欺骗的方法让学生觉得所要填写的个性测试可能会给其带来暑期实习的机会，通过随机呈现警告和控制信息，全程测量多个生理指标，比如心率、血压、呼吸、皮肤电阻等。考察愧疚感、羞耻感和害怕感相关的情绪的生理反应，以及这些反应是否跟被试伪装好以及收到的警告/控制信息类型有关。

主讲人简介：

范津砚博士，美国奥本大学心理系副教授，工业与组织心理学教研室主任。本科和硕士就读于华东师范大学心理学，后获得美国俄亥俄州立大学心理学博士学位。他在工业与组织心理学杂志上发表了多篇论文，并先后获得：2005 年美国管理学会人力资源分会最佳博士论文奖，2007 年美国工业与组织心理学会基金资助，2010 年美国工业与组织心理学会年会最佳论文奖，2012 年美国管理学会年会最佳会议论文奖。范津砚博士的主要研究领域是人事选拔、新员工适应、跨文化培训和测量工具的跨文化有效性。他领导的研究团队从 2009 年开始跟 AAI 进行战略合作，开展关于跨文化人格测评以及如何应对测评中“伪装好”现象等方面的研究。

整理：刘 婷

手机【人才时讯】信息汇编

（2015 年 7 月）

湖北首个“互联网+农业”专业研究机构成立

【2015-7-1】湖北首个“互联网+农业”专业研究机构成立。机构将整合农业专家、互联网专家、政府、企业家、创业者和新型职业农民资源，对“互联网+农业”发展模式、农业领域创新创业、农村电商发展、农业人才培养和第六产业等进行研究。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/2015-06/30/c_1115771972.htm

福建发布自贸区人才工作 14 条措施台湾人才优惠多

【2015-7-2】福建近日发布自贸区人才工作的 14 条措施。措施在贷款贴息、融资担保、团队建设支持等方面按目前国内最优惠政策设计，试行企业首席科技官岗位配额机制和高层次人才购房积分贴息办法，并对台湾人才提供社会保险、出入境等便利。

相关链接：http://news.ifeng.com/a/20150701/44080979_0.shtml

http://finance.ifeng.com/a/20150701/13811853_0.shtml

《大学生就业流向报告》：半数北京毕业生选择离京

【2015-7-3】支付宝发布全国首份基于互联网数据的《大学生就业流向报告》。报告显示，约59%的毕业生选择离开学校所在城市异地就业，其中北京毕业生 49%离京工作；长三角和珠三角区域内的短距离迁移最为热门；中西部人才流失有所缓解。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/hr/2015-07/03/c_127980724.htm

上海出台 20 条人才新政降低永久居留证申办条件

【2015-7-6】上海近日出台深化人才工作改革的 20 条实施意见。意见提出降低海外人才永久居留证申办条件、发挥户籍政策在国内人才引进中的激励作用、完善科研人才双向流动制度和股权激励制度、人才认定和引进以市场主体评价等系列政策。

相关链接：http://career.youth.cn/zxzx/201507/t20150706_6827690.htm

http://news.youth.cn/jsxw/201507/t20150705_6826438.htm

杭州首个跨境电商人才培养基地成立

【2015-7-7】杭州首个跨境电子商务人才培养基地近日在杭州师范大学钱江学院揭牌。学院将建立跨境电商英才班，成立跨境电子商务培训中心、研究中心和众创空间，学员完成课程培训后可通过阿里巴巴组织的考试获得“跨境电商人才证书”。

相关链接：http://www.zj.xinhuanet.com/newscenter/focus/2015-07/05/c_1115818651.htm、

海南出台政策引进人才:百万补助任选城市落户

【2015-7-8】海南出台《引进海外高层次人才实施办法》。办法规定，引进的带项目的科技型创业领军人才可获 100 万元项目启动经费；引进的中国籍人才可选择海南任一城市落户；引进人才的技术转让所得，一年不超过 500 万元免征企业所得税。

相关链接：http://www.hi.chinanews.com/hnnew/2015-07-07/389484.html

广东启动户籍改革人才入户条件放宽

【2015-7-9】广东印发《关于进一步推进户籍制度改革的实施意见》，人才入户条件放宽。具体政策包括：放宽直系亲属投靠；放宽大专及以上学历毕业生及技能人才、特殊专业人才入户；放宽集体户口设置条件，放宽环卫工等特殊人才落户。

相关链接：http://www.cnwomen.com.cn/2015-07/08/content_71910.htm

二线城市求职竞争反超一线全国 29.3 个白领争一个岗位

【2015-7-10】智联招聘发布《2015 年夏季中国雇主需求与白领人才供给报告》。报告显示，夏季全国人才供需竞争指数为 29.3，沈阳居榜首，其次为成都、苏州，二线城市求职竞争反超一线；白领求职扎堆在国企和外企，民企吸引力较弱。

相关链接：http://sd.youth.cn/2015/0709/1443989.shtml

杭州出台认定实施细则偏才专才也是人才

【2015-7-13】杭州市日前出台《高层次人才分类偏才专才认定实施细则》，并启动偏才专才的认定工作。偏才专才是指未纳入高层次人才分类目录但符合杭州产业发展急需、社会贡献较大且相当于同类高层次人才水平的人员，如古籍专家。

相关链接：http://zjrb.zjol.com.cn/html/2015-07/10/content_2892391.htm

安徽出台创业江淮行动计划大学生村官创业最高可贷 300 万

【2015-7-14】安徽出台《创业江淮行动计划（2015—2017 年）》。计划全面实施高端人才创业、返乡农民工创业、大学生村官创业等八大工程，设立创业大学，打造创业服务云平台和创业创新竞赛平台，其中大学生村官创业最高可贷 300 万。

相关链接：http://ah.ifeng.com/news/zaobanche/detail_2015_07/14/4106378_0.shtml

昆山 30 万重奖招才“伯乐”所荐人才入选后先拨付 50%

【2015-7-15】昆山近日实施《社会化招才引智激励实施细则》。各类人才工作合作组织、招才引智顾问及个人根据推荐人才等级可获得 5 万-30 万的奖励。所荐人才入选后先拨付 50%奖励金额，剩余奖励资金待其人才项目通过中期检查后拨付。

相关链接：http://www.js.xinhuanet.com/2015-07/14/c_1115911677.htm

首届中国青年互联网创业大赛在杭召开

【2015-7-16】首届中国青年互联网创业大赛在杭州梦想小镇开幕。大赛实行创业项目和意向创业项目同台竞赛，创业项目要有一定基础和成长性，意向创业项目要有完整的商业计划书，大赛将择优推荐获奖团队负责人入读湖畔大学、赴美国硅谷学习。

相关链接：http://news.youth.cn/jsxw/201507/t20150714_6863128.htm

广东将创建珠三角国家大科学中心

【2015-7-17】广东将联合中国科学院创建珠三角国家大科学中心。中心将链接高校、科研机构建设，形成与产业应用需求融合的组织机制和嫁接平台，促进重大科学发现，带动影响相关产业发展，集聚高新技术企业，培养国际一流科技团队和人才。

相关链接：http://news.ifeng.com/a/20150715/44174379_0.shtml

广东与京东签约合作推进农村电商生态圈发展

【2015-7-20】近日广东省多部门分别与京东集团签署合作协议，计划通过农业信息化进村入户、广货网上行、人才培养等举措，探索广东农村电商生态圈的发展路径，其中农业厅提出要为在广东境内开设的京东县级服务中心授予“益农信息社”牌匾户。

相关链接：

http://www.chinadaily.com.cn/hqgj/jryw/2015-07-16/content_13991550.html

深圳市金融人才协会成立

【2015-7-21】深圳市金融人才协会近日成立。协会是国内首家市级综合型金融人才协会，囊括了深圳银行、券商、信托等众多高层次人才，旨在为深圳的金融机构和企业提供人才引进、培养、资源对接、对外交流等服务，拓展金融业在海内外影响力。

相关链接：http://stock.sohu.com/20150719/n417081983.shtml

两岸青年创新创业平台在北京上线

【2015-7-22】两岸青年创新创业平台在北京上线。平台依托各部委、各级政府优惠政策及孵化基地、电商平台、创意园区、研究机构等，开辟创业资讯、经验分享、就业实习等七大板块，实现线上服务和线下实践有机结合，协助两岸青年实现创业梦想。

相关链接：http://www.huaxia.com/tslj/lasq/2015/07/4491229.html

青岛革新科技奖励工作新增科技创业奖

【2015-7-23】青岛出台《关于改进科学技术奖励工作的意见》。意见在国内科学技术奖中首次试点开展科技创业奖励，并降低门槛，草根创客也能参评；在山东省内首次开展创新团队奖励；赋予行业协会等组织奖励推荐资格，同时实行不限额度推荐。

相关链接：http://tech.hexun.com/2015-07-23/177758958.html

武汉提出“城市合伙人”计划人才最高资助 1 亿

【2015-7-24】近日武汉提出“城市合伙人”计划，大力培育引进创新创业者和创业投资人，结成“奋斗共同体”，其中顶尖人才最多可获得 1 亿元项目资金资助。此外设立 1 亿元人才创新创业投资基金，并全面取消小微企业各种“认定书”等注册门槛。

相关链接：http://hb.qq.com/a/20150721/011375.htm

北京动漫游戏人才首次可评职称弱化学历、资历等要求

【2015-7-27】北京近日发布《艺术系列（动漫游戏）专业技术资格评价试行办法》，在全国首开先河，为动漫游戏从业人员建立专门的职称评价通道。评价标准注重申报人员的技术水平、业务能力、工作业绩和创新成果，弱化学历、资历等方面的要求。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/local/2015-07/24/c_128053231.htm

国务院印发《决定》再次取消 62 项职业资格许可和认定事项

【2015-7-28】国务院日前印发《关于取消一批职业资格许可和认定事项的决定》，再次取消 62 项职业资格许可和认定事项。其中专业技术人员职业资格 25 项，涉及国际商务、质量检验等领域；技能人员职业资格 37 项，涉及文化、机械制造等领域。

相关链接：http://news.china.com.cn/2015-07/24/content_36134706.htm

成都市级高技能人才培训基地一次性补贴 100 万

【2015-7-29】成都正式启动本年度高技能人才培训基地和技能大师工作室建设工作，拟新建市级高技能人才培训基地 6 个、市级技能大师工作室 10 个，对经评审合格者，市财政将分别给予每个 100 万元和 10 万元的一次性补助资金。

相关链接：http://sc.sina.com.cn/news/b/2015-07-27/detail-ifxfhxmp9603318.shtml

农业部实施推进农民创业创新行动计划

【2015-7-30】农业部日前印发通知，实施推进农民创业创新行动计划。计划将重点开展营造农民创业创新政策环境、搭建农民创业创新平台、培养农民创业创新带头人和辅导师、总结推广农民创业创新模式和经验、健全农民创业创新服务体系五项任务。

相关链接：http://www.gov.cn/xinwen/2015-07/30/content_2905602.htm

外籍高管人才在京留期限由 1 年调整为 2-5 年

【2015-7-31】近日北京推出最新政策吸引外籍人才在京工作：外籍人员在京居留许可申办周期由 15 个工作日缩短为 10 个工作日；外籍高管人才在京居留期限由 1 年调为 2-5 年，且可由邀请单位、申请人家属、有关专门服务机构代为申请居留许可。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/local/2015-07/31/c_128077612.htm