# 测评体系研究论文范文优选6篇

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2024-06-09

*测评体系研究论文范文 第一篇评价样题是二级指标的重要载体,是将每个评价点都融入样题之中,涵盖到每个评价指标.评价样题的设计应把握以下几个要点：一是保证样题形式多样化.根据评价的维度与难以程度不同,尽可能多地设计样题的种类,力求涵盖更多的评价...*

**测评体系研究论文范文 第一篇**

评价样题是二级指标的重要载体,是将每个评价点都融入样题之中,涵盖到每个评价指标.评价样题的设计应把握以下几个要点：

一是保证样题形式多样化.根据评价的维度与难以程度不同,尽可能多地设计样题的种类,力求涵盖更多的评价要点.例如,在评价学生是否认识分数“二分之一”的时候,既可以利用折纸的方式考查学生能否准确说出每折一次纸张,占原来这张纸的几分之几；也可以采用涂色的方式,将一个圆形纸片分成六个等分,每次填充其中一个空格,看看学生能否准确说出那一次的填充之后是原来的二分之一.二是保证样题内容的全面性.题目内容必须面向所有待评价的学生,难易程度的设计也需要与课程标准相吻合,不能设计的过于简单,也不可设计的太难,能够满足不同能力层次学生的需求.其次样题内容不仅需要涵盖本节课的知识点内容,还可以适当地融入之前所学习的知识点,考察学生的融会贯通能力.三是保证样题表述清晰,在布置任务的时候多运用“画出”“指出”“标出”等比较清晰的词语,让学生了解自己的具体任务,准确完成评价测试.例如,在考查学生分数比大小知识点的时候,题目可以设计为；将1/2、3/4、1/5、6/7、1/8五个数字按照从大到小的顺序排列,这样的题目设计让学生明确自己的任务,即将分数从大到小排列,分数的范围是上述所列举的五个数字.

**测评体系研究论文范文 第二篇**

综上所述,在平时的教学实践中,笔者发现小学数学学科评价困难的原因很大程度地在于缺乏科学健全的评价标准,评价的指标和方法经常出现变动,导致每个阶段的评价都不一致,无法保证对学生做出最客观公正的评价.为此,作为教师在日后的数学教学工作中,应以课程内容为核心,围绕学生的实际情况从明确评价维度,到确定评价指标,再到设计评价样题等一步步缩小评价范围,给予学生最精确、最客观的评价.

参考文献：

[1]华应龙.分数：先分后数——“分数的意义”教学新路径[J].人民教育,20\_（6）.

[2]张华,卢江.小学数学学业评价标准的研究与开发[J].课程·教材·教法,20\_,31（10）.

刘兰芳,福建省龙岩市,福建省龙岩市上杭通贤中心小学.

小结:此文是一篇关于对不知道怎么写客观公正和评价体系和多元化论文范文课题研究的大学硕士、评价体系本科毕业论文评价体系论文开题报告范文和文献综述及职称论文的作为参考文献资料.

评价体系引用文献:

**测评体系研究论文范文 第三篇**

摘要：目前，各国人才的竞争已成为21世纪知识经济竞争的实质。因此，培养和选拔有高技术水平、高素质的人才，已成为一个国家高水平发展的关键。

关键词：人才评价 界定标准技术水平

目前，各国人才的竞争已成为21世纪知识经济竞争的实质。因此，培养和选拔有高技术水平、高素质的人才，已成为一个国家高水平发展的关键。人才评价即从质与量上对人才的素质及业绩做出结论，进行综合评价。人才评价在管理机制中处于核心地位，它对管理者具有定向指导作用，而对被管理者具有行为导向作用，一旦现代管理机制建立，整个系统即处于一种自加压、自寻优、自运行之中，将直接影响到企业制度化和职业化的进程及完善的程度，企业生存的质量以及活动的规模，从而影响到一个国家的经济发展水平和科技发展水平。一个合理的人才评价体系，有利于创造宽松的创新环境，激发广大人才的工作热情和创造力，促进企业生存质量的提高。所以，尽快建立起公正、合理、完善和科学的人才评价体系，是当务之急。现阶段人才评价存在的主要问题：人才评价工作十分复杂 ，与评价标准、评价方法、社会大环境等都有着密切的关系。

人才评价存在的问题

关于人才的界定及标准 我国人才评价之所以产生许多问题，首要的原因是目前对人才的界定没有得到社会普遍认可的、统一的、科学的定义。有的以才能为衡量标准；有的以学历和职称为衡量标准；有的以发明创造为衡量标准；有的仅仅把有特殊贡献的认为是人才，如享有政府特殊津贴的科技人员；有的则认为人才是持有大学以上某些特定专业学历证书的人。显然，这些观点都有其片面性和局限性。人才定义的不准确、不科学性，对人才评价的客观、公正性造成了障碍。

而对于人才的评判标准生发于人才定义，长期以来，我们国家遵循的是一各计划经济型的人才概念，也就是目前仍在各种统计中出现的人才定义，即具有中专和中专以上学历或初级和初级以上专业技术职称的人，在这种定义下，学历、职称成为划分人才的单一标准和绝对标准。我国人才学创始人王通讯把人才定义为人才就是为社会发展和人类进步进行了创造性劳动，在某一领域、某一行业或某一工作上做出较大贡献的人。

人才评价理论体系的不完善长期以来，人才评价理论依赖于对国外理论的借鉴甚至照搬。国外理论的应用促进了我国人才评价事业的发展。但由于较大的文化差异，也带来了一些问题。中国有自己的国情，一味照搬国外理论并不能完全解决自己的问题。例如，近几年的公务员录用考试和人才选拔对评价量表中国化的呼声一直很高，但进展不太理想。主要是一，没有形成考试与评价的研究气候，研究单位与研究人员无法凝聚成合力；二，尚未制定出长远的指导性规划，导致很多地方的评价工作仍处于摸索阶段，盲目性和重复性较大；三是拿来主义意识严重，认为引进和修订国外技术量表可推动我国的人才评价事业。从世界范围看，建立完善的人才评价理论体系是当今人才评价事业发展的一个趋势，近年来评价理论建设的突出特点是更加重视定量过程、非控制过程和客观解释过程。

人才评价技术的中国化程度不够多年来，我国主要依赖对国外评价量表的修订，导致国外量表垄断了我国的人才评价技术市场。我国自己开发的技术相对较少。在笔试方面，开发的能力评价、绩效评价以及业务能力水平考试等技术远远不够，在面试方面，面试方法至今仍停留在以主观判断为主的水平上。

人才评价的管理及评价市场的法规不健全由于我国人才评价的法规不健全，管理跟不上，长期以来，我国的人才评价工作还比较落后，主要表现在受传统观念和条块分割的影响，地区间发展不平衡，全国人才评价的管理体系尚不健全；专业力量薄弱分散，技术成果得不到权威鉴定；企事业人才评价，供求双方在市场上“接口”不畅，没有形成服务体系，基础理论研究薄弱，科学化水平不高等方面。人才评价应该是一个动态的过程。随着经济全球化的发展，不同岗位对于人才的要求标准不同，即使是同一岗位，不同时期对于人才的评价标准要求也不一样。

二、人才评价存在问题的原因

文化层面的原因文化差异是我国人才评价中问题产生的重要原因。近几年来，各地都普遍建立了人才市场，这使得各类用人机构都有了相对灵活的用人自，个人也有了更多的择业自由和机会。人才交流的日益普遍促进了现代人才评价技术的更快发展。目前的人才价值尺度是讲学历、工作经验和职称等，这些指标通常只能反应人才的一般状况，并不能客观全面的反映人才的价值。

制度层面的原因人才评价中一些问题的产生，主要是监督机制不力、竞争机制不当造成的。现阶段，我国人才评价中的监督机制非常薄弱，它既包括内部监督又包括外部监督。内部监督主要是共同体内部成员之间的相互监督，这种监督一般是非正式的；而且由于人才评价标准的不确定性，同行之间密切的人际关系，出于共同利益的考虑，使得内部监督缺乏力度。外部的监督机制一般是由政府或政府管理部门建立专门的监督管理机构，对人才评价的客观公正性进行监督，目前我国在这方面的制度建设，主要体现了干预而没有很好地体现出监督作用。在国外，对于人才的评价是在比较宽松的外部环境和竞争机制下产生的。我国人才评价竞争机制相对来说不很健全。

三、对我国人才评价的建议

对我国科技人才评价的建议，总体而言，我国的人才评价工作开始从思想上对人才的重视到行动上科学操作是时代进步的象征，对人才的评价已经随着评价技术的发展不再是自我推荐式的第一方认证，也不全是用人者按需取人式的第二方认证，而是在许多时候进入了专门机构的系统评价的第三方认证阶段。这说明我国人才评价已登上科学合理的平台。可见人才评价制度的指挥棒作用。然而企业的发展不能只注重数量而不注重质量，只有增加企业质量的含金量，才能创造出具有更高市场价值和市场竞争力的产品及成果，我国的社会产业才能发生质的飞跃。

建立客观公正的评价机构第三方认证是我国人力质量认证和资格管理方式的一个根本性变革，也是今后我国人才评价必然要借鉴的方式之一。它对于提高我国人力资源质量评价系统的科学性和权威性有重要作用。由于在实行第三方认证的鉴定考核活动中，实施鉴定考核的机构是与劳动力需求方和供给方在隶属关系和经济利益上相分离的独立机构，在实施鉴定和认证过程中，能够拒绝来自任何一方对鉴定考核可能拉出的正当要求。同时，作为第三方，又代表了社会的整体利益，能够根据社会统一的标准和规范实施鉴定考试。因此保证了鉴定和考试的客观性和公正性。

完善人才评价方法第一步，建立人才评价的基模。基模是最基础的人才评价模型。这种模型好称为“母模”，其它所有子模均由基模而派生。第二步，建立人才评价的条模。条模即在不同的行业应用的切合本行业实际，行之有效的人才评价模型。这种人才评价模型具有明显的区分性，它体现了行业的特色，条模也称 二级基模，它对某一行业，某一系统形成了可咨借鉴、深具影响和使用价值的评价模式。第三步，建立人才评价的点模。人才评价的点模是直接用于现场的，具有岗位特色的人才评价系统。点模将人才评价具体化、实践化。如此使我国的人才评价制度更加合理化，评价结果更加深得民心。

人才评价专业化，人才评价产业化随着全球化趋势的发展，我国人才评价必须与国际惯例接轨，建立一支专业化人才评价队伍，实现人才评价的国际可比性。通过科技人才价，认清我国人才评价工作中的优势、劣势、缺点和差距，逐步形成被国际界公认的公开、公正、开放、多元化人才评价体系，使人才资源在科学有效的机制保障下形成合理配置。

加强人评价中的科学道德建设为了保证科技人才评价的公正、公平、合理和科学，在人才评价中不管是对评价主体还是对评价客体而言，都必须加强道德建设，而进行道德建设的关键是加强制度安排。具体说，从事人才评价的任何人，任何组织、任何机构都必须具备责任感、目的性、自制力和亲和力。从经济学意义上来看，就是要安排一种制度：使违反道德行为的预期收益小于预期成本。因此，必须建立有效的控制机制，改善环境，增加与社会的沟通理解，减少所面对的社会压力，推动不同交流与合作。大力倡导淡化名利的良好道德风尚；鼓励敢为人先的拼搏精神；加强人才的社会责任感等。

参考文献

[1] 王松梅，成良斌 我国科技人才评价中存在的问题及对策研究．科技与管理，20\_， 129-131．

**测评体系研究论文范文 第四篇**

参考国外的优秀经验并结合本土数学教学的实际情况,有学者提出将课程内容、结果目标作为评价数学学业情况的两个主要维度.课程内容是通过树立某阶段的小数数学教材内容,找出所评价的目标在课程内容中的具体体现,主要分布在学习领域、课程体系之中,同时还包括了这些评价指标的具体内容以及构成方法.认知维度主要是通过分析结果目标来明确具体的评价指标,进一步判断学生通过该阶段的学习能够达到的数学认知水平.结果目标根据学生阶段性学习的成效,可以分为了解、理解、掌握以及运用四个层次,分别对应了不同阶段学生的能力要求,具有科学性与合理性.

例如,以“认识分数”第二阶段性教学为例,教师将教学内容与认知维度相对应,并列出了下表的评价方式.

在本阶段学习中学生已经对分数已经有大致的了解,本阶段教学目标是加深对分数的认知程度,主要有以上三项教学内容,其中更加侧重对分数比大小能力的掌握.因而在评价的时候,应将重点放在考查学生是否掌握分数大小关系,能否在数个分数之中找出最大的分数和最小的,并将这些分数从小到大排列起来.

**测评体系研究论文范文 第五篇**

［摘要］人才测评在我国发展不尽人意，改变这种状况需要构建一个包含理论研究、技术研发、工具开发和测评应用的循环圈，通过循环圈各环节的有效互动来推动我国人才测评健康发展。

［关键词］人才测评循环圈

现代的人才测评理论与工具被引入我国已有20年，在组织招聘、选拔、配置、规划等方面发挥出很大作用。人才测评的概念越来越被人知晓。人才测评工具已被应用于各类人群。可是，审视一下人才测评在我国的发展，其现状并不让人乐观。无论是理论研究、人才培养、还是测评工具开发、应用环境建设都不尽人意，发展举步艰难。

人才测评具有理论、技术、工具和应用四位一体的特征。由测评理论引入测评技术，由测评技术开发测评工具，由测评工具产生测评应用，由测评应用又推进新的测评理论研究。四个环节构成一个循环圈。

回顾一下我国人才测评发展过程，恰恰缺乏这样一个循环圈。应用上遍地开花而理论上不见播种。大大小小的测评公司雨后春笋般地出现，而测评技术研发和测评工具开发接近荒芜。加上测评行业不规范，导致测评公司在利益驱动下，或引入或拼制或盗版几套国外测评工具便进入测评市场，不做修订及验证而直接应用，使人才测评的信誉每况愈下。

与美国每年上百亿人才测评及关联服务产值相比，我国人才测评市场仅仅显露冰山一角。巨大的潜在需求由于人才测评本身信誉下降而没能释放出来。我们应该努力去构建一个优质的人才测评循环圈。

如果等待商业测评公司去开展理论研究、测评技术研发及测评工具开发是不现实的。商业测评公司可能具有资金和市场优势，但往往缺少理论研究人才。人才测评的理论是心理学、管理学、组织行为学、统计学等诸多学科的产物。即使是在单一学科研究有着卓越成就的学者，如果不具备跨学科的知识也很难获得理论上的收获。当然，商业测评公司可以出资组织研发团队，但当理论研究看不到短期效益时，商业测评公司是否还会执着的投资呢？

因此，要打造人才测评的循环圈，首先必须建立专业的人才测评研究机构，特别是在高校相关专业（如人力资源、心理学等）中建立，最符合目前的实际情况。

高校在理论研究方面具有突出优势：首先，高校拥有强大的科研实力，只有高校最容易将不同学科的专家整合起来，对人才测评进行跨学科理论研究，团队攻关更有利于取得学术成果，解决人才测评在我国发展中的一些难题。其次，高校拥有丰富的样本资源。高校学生这一年龄段正是人才测评应用的主要对象，无论是国外引进的还是国内自主开发的测评工具都具有样本验证的价值。而且样本获取成本低，样本群具有一定周期的稳定性，有利于反复验证。最后，高校在此方面的投入可以获得科研、教学和应用三方面的回报，投资效益比起单纯以应用为赢利手段的商业测评公司要宽广。

测评理论环节应重点研究东西方人心理与行为的差异。现代的人才测评理论和工具是西方文化下的产物，为了保证人才测评的准确性，我们应该对存在的差异进行研究分析，找出规律性的东西，以便修订并验证目前被大量引进滥用的西方测评工具。我们还要研究中国文化对人才测评的影响、应用的制度保障等等。有了自己的理论体系，我们就能自主开发出适合中国人的测评工具。

**测评体系研究论文范文 第六篇**

一、工商管理人才测评的基本理论

1.人才测评的理论依据

（1）个体之间的差异性由于不同因素影响，个体之间会存在很大的差距，例如，遗传、环境、个体的主观能动性等等，使每一位员工都有自身独特的特点，在工作过程中，员工之间的差异将体现在绩效方面。因此，企业管理人员应对员工之间的素质差异进行评价，在人才测评的过程中，员工之间的素质差异和绩效差异是测评的主要依据，以此为基础，公正、客观的对员工进行测评。

（2）心理的可测性在人才测评的过程中，通过观察员工的外在行为表现，判断员工的心理发展变化，以实现测评方法的真实性、可靠性和准确性，因此，我们能够看出，员工的心理变化是具有可测性的。

2.人才测评遵循的基本原则

（1）普遍性与特殊性有机的结合在一起在人才测评的过程中，主要针对特定工作岗位的工作人员，因此，这就要求在设计评价要素和评价标准的过程中，相关管理人员不仅要严格依据评价的技术要求，还应依据员工工作的实际特点，进而使人才测评与员工工作有机的结合在一起。

(2)测评和评定有机的结合在一起相关管理人员在统计评价信息和评价结果的过程中，应当使测量和评定有机的结合在一起。测量是指：描述员工之间的素质差异，然而，评定能够有效衡量测量的价值，因此，只有测评与评定有机的结合在一起，才能实现人才测评的真实性、可靠性。

(3)精确性和模糊性有机的结合在一起在人才测评的过程中，相关管理人员应使精确评价和模糊评价有机的结合在一起，并且在制定评价要素以及选择评价方法的过程中，应充分体现精确性与模糊性相结合的原则。

二、工商管理人才测评指标体系的构建

1.测评指标体系设计的原则

(1)针对性原则在选择测评指标的过程中，相关管理人员应当重点考察工商管理人才是否具有管理的潜力，依据员工的工作性质、工作特点以及职务，科学、合理的选择测评指标。因此，在工商管理人才测评的过程中，测评指标主要包括以下几个方面，即专业水平、社会实践能力、个性特点。

(2)合理性原则在设立测评指标体系的过程中，相关管理人员应使心理学、管理学和领导学有机的结合在一起，科学、合理的分析测评指标，并且还应不断吸收国外工商管理经验，进而加强我国工商管理人才的专业技能。

(3)精炼性原则在设计测评体系的过程中，相关管理人员应以精炼性原则为主，从理论方面分析，如果测评的内容非常全面，指标体系就会不断完善，进而能够全面系统的反映被测人员的专业素质。但是，实践证明，如果指标体系较少，能够加快测评工作开展的进程，并且还会提高测评的可信度。因此，在测评的过程中，相关管理人员应当依据精炼性的原则。

2.测评指标体系设计的方法

(1)专家调查法在专家调查法中，专家即相关方面的领导、理论研究人员和经验丰富人员等等，专家调查的方式有访谈法和头脑风暴法。

(2)问卷调查法相关管理人员通过查找与测评指标相关的资料，并且依据专家访谈的结果，科学、合理的设置工商管理人才素质问卷，进而实现测评指标的全面性和系统性。

三、工商管理人才测评方法体系构建

1.选择测评方法相关管理人员在选择测评方法的过程中，应当主要考虑以下两个方面影响因素，即测评方法的可信程度，以及测评方法是否能够满足预测的指标。相关管理人员要想制定科学、合理的测评方法，就应不断改进与完善测评方法，并且在实践中得以验证，因此，在选择测评方法的过程中，应使测评方法具备以下几方面因素，即测评信度、测评效度、测评标准实施程序以及计分方法。

2.建立测评方法体系通过分析工商管理人才测评指标体系，我们能够看出，一种或两种的测评方法，无法全面系统的测评指标要素，因此，相关管理人员应当建立健全测评方法体系，进而实现工商管理人才测评的科学性、合理性和可靠性。

3.模糊综合评价体系的建立

(1)模糊综合评价法简介模糊数学是指：分析和研究模糊性现象数学的一种方法，模糊数学的应用，能够深入细致的分析与模糊信息相关的资料，实现信息资料的量化和精确性，以充分反映模糊信息的基本规律。以模糊数学为基础，建立了模糊综合评价法，运用模糊的基本原理，使部分边界不清晰、不容易形成定量的因素逐渐转变为定量化，进而全面、系统的进行评价。因此，我们可以看出，模糊综合评价法能够实现评价结果的公正性与客观性，以免因主观因素导致判断失误。模糊综合评价法的本质是依据模糊变化原理，以及最大隶属度原则，分析影响评价指标的因素，并且对评价指标做出合理的评价。此外，在进行综合评价的过程中，权重计算是模糊综合评价法需要面临的主要问题。

(2)工商管理人才模糊综合评价体系的建立在建立模糊综合评价法的过程中，通过明确基本要素、权数、评价标准以及建立模糊关系，以实现模糊评判对象的清晰化，通过运用模糊综合评价法，以建立评价模型。在建立模糊综合评价法的过程中，评价的主要对象是工商管理人才。并且还应明确评判的基本要素，由于测评体系自身的复杂性，因此，相关管理人员在分析测评要素的过程中，应当设立主因素和字因素，主因素评价要素包括员工的专业水平、社会实践能力和个人特征。子因素是将主因素再次进行分解，专业水平可以分解为以下几个方面，即专业知识、学习水平、概括思维、设定的目标、解决问题等等。社会实践能力包括交流能力和团队建设，个人特征包括员工的责任感、自信心以及遇事的应变能力等等。

四、结论

综上所述，通过分析工商管理人才测评体系的构建，我们能够看出，在企业发展的过程中，工商管理人才的重要性，但是，受多种因素限制，在建立工商管理人才测评体系的过程中，仍旧存在很多缺陷。因此，这就要求企业管理人员应当建立健全人才测评体系，依据员工个体之间的差异，对员工进行全面、综合的评价，进而实现评价的科学性、合理性与可靠性，为企业的发展奠定良好的人力资源。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找