



# 中华人民共和国国家标准

GB/T 30663—2014

---

## 人才测评服务业务规范

Specification for personnel assessment service

2014-12-31 发布

2015-07-01 实施

---

中华人民共和国国家质量监督检验检疫总局  
中国国家标准化管理委员会 发布

## 目 次

前言 .....	I
1 范围 .....	1
2 术语和定义 .....	1
3 基本要求 .....	2
4 服务流程 .....	3
5 服务要求 .....	4
6 服务评估与改进 .....	5
附录 A (规范性附录) 人才测评方法的服务流程 .....	6
参考文献 .....	10

## 前 言

本标准按照 GB/T 1.1—2009 给出的规则起草。

本标准由中华人民共和国人力资源和社会保障部提出。

本标准由全国人力资源服务标准化技术委员会(SAC/TC 292)归口。

本标准起草单位:全国人才流动中心、中国人事科学研究院、北京双高人才发展中心、北京首经技术培训中心。

本标准主要起草人:陈军、袁方、马庆霞、杨凡、张再青、董志超、佟亚丽、周永祯、曹磊、李华、朱国成、王瑛、孙超、赵艳。

# 人才测评服务业务规范

## 1 范围

本标准规定了人才测评服务的基本要求、服务流程、服务要求及服务评价与改进。  
本标准适用于人力资源服务机构(以下简称服务机构)开展的人才测评服务。

## 2 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

### 2.1

**人才测评 personnel assessment**

通过定性和定量的方法,对受测者的知识、能力和心理特征等进行测量和评价的活动。

### 2.2

**笔试 written test**

对受测者掌握相关知识的程度、运用知识解决问题的能力进行测试的方法。

### 2.3

**心理测验 psychological test**

根据心理学原理编制人才测评工具,对受测者能力和心理特征进行测量和评价的方法。

### 2.4

**面试 interview**

以交流和观察为主要手段,对受测者的知识、能力和个性特征等进行人才测评的方法。

#### 2.4.1

**结构化面试 structured interview**

试题构成、人才测评要素、评价标准、时间控制、确定评价人员、实施程序和分数统计等各环节,按统一标准进行规范化设计和执行的面试方法。

#### 2.4.2

**半结构化面试 semi-structured interview**

对人才测评要素、评价标准、确定评价人员、实施程序和部分试题统一要求的基础上,评价人员基于职位胜任特征和受测者特点向受测者追加提问的面试方法。

#### 2.4.3

**非结构化面试 unstructured interview**

没有既定模式、框架和程序,评价人员基于职位胜任特征和受测者特点向受测者提问的面试方法。

### 2.5

**评价中心技术 assessment center**

采用情景模拟方式,综合运用小组讨论测评、文件筐测验、角色扮演、管理游戏、演讲测评等人才测评方法,对受测者的能力和职位胜任特征等进行人才测评的活动。

#### 2.5.1

**小组讨论测评 group discussion**

受测者围绕给定问题展开讨论并做出结论的人才测评方法。