



中华人民共和国国家标准

GB/T 30663—2024

代替 GB/T 30663—2014

人才测评服务规范

Specification for service of personnel assessment

2024-07-24 发布

2024-11-01 实施

国家市场监督管理总局
国家标准化管理委员会 发布

目 次

前言	III
1 范围	1
2 规范性引用文件	1
3 术语和定义	1
4 总体要求	3
5 基本保障	3
6 服务内容	4
7 服务过程要求	4
8 服务评价与改进	5
附录 A（规范性） 人才测评方法流程	6
参考文献	10

前 言

本文件按照 GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

本文件代替 GB/T 30663—2014《人才测评服务业务规范》，与 GB/T 30663—2014 相比，除结构调整和编辑性改动外，主要技术变化如下：

- a) 更改了人才测评、知识能力测试、心理测验、面试、结构化面试、半结构化面试、评价中心技术、小组讨论测评、角色扮演测评、管理游戏测评、演讲测评的术语或定义（见3.1、3.2、3.3、3.4、3.4.1、3.4.2、3.5、3.5.1、3.5.3、3.5.4、3.5.5，2014年版的2.1、2.2、2.3、2.4、2.4.1、2.4.2、2.5、2.5.1、2.5.3、2.5.4、2.5.5）；
- b) 增加了情境性面试、行为性面试、360度反馈评价、胜任特征四个术语和定义（见3.4.3、3.4.4、3.7、3.8）；
- c) 删除了非结构化面试、信度、效度的术语和定义（见2014年版的2.4.3、2.7、2.8），其中信度、效度在4.3的注中提及；
- d) 更改了原服务要求的章节名称及具体要求（见第4章、4.3、4.7，2014年版的第5章、5.4、5.6）；
- e) 增加了两条总体要求（见4.2、4.5）；
- f) 删除了原服务要求中关于从业人员的相关条款（见2014年版的5.7、5.8、5.9、5.11）；
- g) 增加了基本保障中的信息化能力要求（见5.1.3）；
- h) 更改了规章制度要求（见5.2，2014年版的3.4）；
- i) 增加了从业人员分类及各类人员基本条件（见5.3）；
- j) 更改了场地及设施设备的章节名称和基本保障要求（见5.4.1、5.4.3，2014年版的3.3）；
- k) 增加了场地及设施设备要求（见5.4.2、5.4.4、5.4.5）；
- l) 增加了信息化管理要求（见5.5）；
- m) 增加了服务内容章节（见第6章）；
- n) 更改了原服务流程的章节名称、接受委托的具体内容、设计人才测评项目建议书名称及具体内容、签订人才测评项目合同书的内容、制定人才测评实施方案的内容、实施人才测评的内容、提交人才测评结果的要求（见第7章、7.1.1、7.2、7.3、7.4、7.5、7.6，2014年版的第4章、4.1.2、4.2、4.2.1、4.4、4.5、4.8、4.9）；
- o) 删除了提交人才测评方案、选择并培训评价人员、施测准备、人才测评项目资料归档（见2014年版的4.3、4.6、4.7、4.10）；
- p) 更改了评价与改进的具体要求（见8.1、8.2、8.4，2014年版的第6章）；
- q) 增加了服务评价与改进的评价内容和具体要求[见8.2 a)、8.2 b)、8.2 d)、8.3]；
- r) 更改了附录A的部分流程，增加了线上服务流程（见附录A的A.1、A.2、A.3，2014年版附录A的A.1、A.2、A.3）；
- s) 增加了情境性面试流程、行为性面试流程、360度反馈评价流程（见A.4、A.5、A.12）；
- t) 删除了非结构化面试服务流程（见2014年版的A.5）。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由中华人民共和国人力资源和社会保障部提出。

本文件由全国人力资源服务标准化技术委员会（SAC/TC 292）归口。

本文件起草单位：北京双高国际人力资本集团有限公司、安徽省人力资源服务协会、广州人才集团有限公司、中全人才服务中心有限公司、上海诺姆四达投资集团有限公司。

GB/T 30663—2024

本文件主要起草人：彭方军、江滢、张潇峥、徐祖亮、马庆霞、康平、金文君、李兴、迟勇、李慧、崔芳、蒋文倩。

本文件所代替文件的历次版本发布情况为：

——2014年首次发布为 GB/T 30663—2014；

——本次为第一次修订。

人才测评服务规范

1 范围

本文件规定了人才测评服务的总体要求、基本保障、服务内容、服务过程要求、服务评价与改进。本文件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 规范性引用文件

下列文件中的内容通过文中的规范性引用而构成本文件必不可少的条款。其中，注日期的引用文件，仅该日期对应的版本适用于本文件；不注日期的引用文件，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本文件。

GB/T 20269 信息安全技术 信息系统安全管理要求
GB/T 35273 信息安全技术 个人信息安全规范

3 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

3.1

人才测评 **personnel assessment**

通过定性和定量的方法，对受测者的知识、技能、能力、性格、动机、兴趣等进行测量和评价的活动。

[来源：GB/T 33529—2017,10.1，有修改]

3.2

知识能力测试 **knowledge and ability 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人才测评方法。

[来源：GB/T 33529—2017,10.2.1，有修改]

3.3

心理测验 **psychological test**

根据心理学原理编制并使用人才测评工具，对受测者能力、性格、动机、兴趣等进行测量和评价的人才测评方法。

[来源：GB/T 33529—2017,10.2.2，有修改]

3.4

面试 **interview**

以交流和观察为主要手段，对受测者的知识、技能、能力、性格等进行测评的人才测评方法。

[来源：GB/T 33529—2017,10.2.3，有修改]

3.4.1

结构化面试 **structured interview**

按统一标准对试题构成、人才测评要素、评价标准、时间控制、评价人员组成、实施程序和分数统计各环节进行规范化设计和执行的面试方法。