

# Construction of talent character trait evaluation system based on psychological test

Chunguo Zheng<sup>1</sup> Bilin Tu<sup>2</sup>

1. Tongguan District Zheng Chunguo Consulting Studio, Tongling, Anhui, 244000, China

2. Tongling City No.17 Middle School, Tongling, Anhui, 244000, China

## Abstract

Personality trait evaluation is an important tool of modern human resource management, which can provide scientific basis for enterprise recruitment, job matching and team building. Based on the theory and practice of psychological test, this paper analyzes the basic principle, tools and application status of character trait evaluation, and puts forward the systematic construction method of talent character trait evaluation system. By integrating classical psychological models (such as five personality trait theories) and advanced test techniques, this paper constructs a comprehensive evaluation system covering test design, data analysis and result application. Research shows that the scientific personality trait evaluation system can not only improve the efficiency of enterprise decision-making, but also promote the development of individual career, which has important practical value and application prospect.

## Keywords

psychological test; personality traits; talent evaluation; evaluation system; career development

## 基于心理测验的人才性格特质评价体系构建

郑春国<sup>1</sup> 涂必林<sup>2</sup>

1. 铜官区郑春国咨询工作室, 中国·安徽 铜陵 244000

2. 铜陵市第十七中学, 中国·安徽 铜陵 244000

## 摘要

性格特质评价是现代人力资源管理的重要工具, 能够为企业招聘、岗位匹配及团队建设提供科学依据。本文基于心理测验理论和实践, 分析了性格特质测评的基本原理、工具与应用现状, 并提出了系统化的人才性格特质评价体系的构建方法。通过整合经典心理学模型(如五大性格特质理论)和先进的测验技术, 本文构建了一套涵盖测验设计、数据分析与结果应用的全面评价体系。研究表明, 科学的性格特质评价体系不仅能提升企业决策效率, 还能促进个体职业发展, 具有重要的实践价值和应用前景。

## 关键词

心理测验; 性格特质; 人才评价; 评价体系; 职业发展

## 1 引言

在快速变化的现代社会, 企业对高效选拔和合理配置人才的需求日益迫切。传统的人才评价方式往往侧重于学历、经验和技能, 但忽视了性格特质对个人职业适配性和团队合作能力的深远影响。性格特质作为个体心理与行为特征的核心要素, 在预测个人行为倾向、工作表现和职业满意度方面具有重要作用。因此, 通过科学的方法对性格特质进行

系统评价, 已成为现代人力资源管理的重要任务。

心理测验作为性格特质评价的核心工具, 依托于心理学理论和统计学技术, 能够以客观、可靠的方式测量个体的性格特征。目前, 国内外已经开发出多种心理测验工具, 如 MBTI (迈尔斯-布里格斯类型指标)、大五人格测验和 16PF (16种人格因素测验), 但在实际应用中, 这些工具仍存在测验效度不足、评价体系不完整和结果应用有限等问题。

本文旨在从理论与实践两个层面出发, 探讨基于心理测验的人才性格特质评价体系的构建方法。通过梳理心理测验的核心要素与应用现状, 提出科学、系统的评价体系设计思路, 并探讨其在组织管理和职业发展的实际应用价值, 以期构建高效的人才评价机制提供参考。

【课题编号】“双减”背景下构建提质增效历史课堂的多维路径研究(项目编号: tl2024041)。

【作者简介】郑春国(1979-), 男, 中国安徽宣城人, 博士, 工程师, 从事人力资源研究。

## 2 心理测验与性格特质评价的理论基础

### 2.1 性格特质理论概述

性格特质理论是性格心理学的重要分支，关注个体在不同情境中的稳定行为特征。五大性格特质理论（Big Five Personality Traits）是目前最广泛应用的理论框架，包括开放性（Openness）、尽责性（Conscientiousness）、外向性（Extraversion）、宜人性（Agreeableness）和神经质（Neuroticism）。这一理论认为，每种特质由多个维度组成，共同影响个体的行为模式和心理适应性。例如，开放性强的人倾向于富有创造力和接受新事物，而高尽责性的人则表现出高度的自律和目标导向性。

此外，性格特质还受到遗传和环境因素的共同影响。研究表明，性格特质在职业选择、工作表现和团队互动中具有重要作用。因此，将性格特质理论引入人才评价体系，有助于更全面地了解个体的潜力和适应性<sup>[1]</sup>。

### 2.2 心理测验的基本原理

心理测验是基于心理学和统计学的测量工具，旨在通过标准化的方式评估个体的心理特征。心理测验包括测验编制、实施和结果分析三个主要环节。在测验编制中，需要根据理论模型设计测量维度和项目内容，并通过信效度分析确保测验结果的科学性与可靠性。在测验实施中，应控制测试环境，确保测试者的客观性和积极性。测验结果分析则需结合多元统计技术，从测量结果中提取关键信息，以支持科学决策。

在性格特质评价中，心理测验能够提供量化的数据支持。例如，通过问卷调查或行为测试，可以量化个体在特定特质上的表现强度，从而为后续的人才管理决策提供依据。然而，心理测验也存在局限性，如受社会期望效应和文化差异的影响，因此在设计评价体系时需充分考虑这些因素。

### 2.3 评价体系的构建目标

基于心理测验的人才性格特质评价体系旨在实现以下目标：

提供全面、科学的个体性格特质画像，帮助企业了解候选人或员工的心理特征和职业适配性；

支持岗位匹配和团队建设决策，提升组织运行效率和团队协作效果；

为个体职业发展提供指导，通过性格特质的认知与反馈，促进个人的职业规划与成长。

## 3 基于心理测验的性格特质评价体系设计

### 3.1 测验维度的选择与设计

性格特质评价体系的第一步是确定测验维度。结合五大性格特质理论，评价体系应包括开放性、尽责性、外向性、宜人性和神经质五大核心维度。在实际设计中，可根据岗位需求和组织目标对维度进行适当调整。例如，对于创意岗位，

开放性维度可细化为创新思维和问题解决能力；对于管理岗位，尽责性维度可细化为计划能力和执行力。

测验设计还需注重题项的科学性与可操作性。题项内容应避免模糊表述和多义性，确保测试者能够准确理解。同时，通过引入反向题项和情景题项，可以减少社会期望效应的干扰，提高测验结果的真实度。

### 3.2 数据分析与模型构建

测验数据的分析是评价体系的核心环节。通过统计学技术，如因子分析和回归分析，可以从原始数据中提取关键特质维度，并建立性格特质与岗位绩效的关系模型。例如，通过大样本研究，可以确定特定岗位所需的关键特质组合，为岗位匹配提供科学依据。此外，机器学习技术的引入可以进一步提升数据分析的效率和精度<sup>[2]</sup>。例如，通过聚类分析和分类算法，可以从复杂数据中识别潜在的人才特质模式，为个性化的人才管理策略提供支持。深度学习技术的应用还能从非结构化数据中挖掘特质相关线索，如文本回答和行为日志分析，从而丰富传统数据分析的维度。

### 3.3 评价结果的应用与反馈

评价结果的应用是评价体系的最终目的。在组织管理中，评价结果可用于招聘决策、岗位调配和团队建设。例如，通过性格特质评价，可以快速识别与岗位需求匹配度较高的候选人，或根据团队成员的特质分布优化团队角色分配。在个体发展中，评价结果可用于制定职业发展规划和培训方案。例如，通过识别个体的优势特质和发展潜力，可以为其设计个性化的学习与发展路径。

## 4 评价体系的优化与应用前景

### 4.1 多维度整合与跨文化适应性

为了提升性格特质评价体系的全面性和适应性，需在评价中引入其他心理测量维度，形成多维度整合模式。例如，情绪智力作为影响个体社会交往和职场表现的重要因素，与性格特质之间存在密切联系。通过情绪智力测评，可以更全面地分析个体在压力管理、人际沟通和情绪调节等方面的能力。此外，动机因素是驱动个体行为的重要内在动力，能够补充性格特质评价的不足。例如，在分析个体是否适合某一岗位时，仅依赖性格特质可能无法全面反映其内在驱动力，而结合动机测评则能更精确地预测其在岗位上的长期表现。

针对跨文化背景的组织，评价工具的文化适应性至关重要。由于不同文化在价值观、行为规范和沟通风格上的差异，性格特质的表现方式和测量结果可能存在显著差异。例如，外向性在某些文化中可能表现为开朗、活泼，而在另一些文化中则更强调人际交往的礼貌性<sup>[3]</sup>。因此，评价体系需结合文化适应性研究对测评工具进行本土化调整，如重新设计题项、修改语言表述和调整评分标准。此外，可通过跨文化比较研究，探索文化因素对性格特质的影响机制，从而提高测评结果的普适性和解释力，为国际化企业的人才管理提

供支持。

## 4.2 技术进步对评价体系的推动

现代信息技术的发展为性格特质评价体系的优化提供了重要契机，特别是在提升测评效率、精度和体验方面具有突出作用。人工智能技术的引入能够实现数据分析和结果解释的自动化。例如，基于机器学习算法的模型可从大量测评数据中提取关键特征，识别潜在的行为模式，并生成个性化的测评报告。这种自动化的分析方式不仅提升了测评的效率，还降低了人为干扰的可能性，确保结果更加客观、精准。

虚拟现实（VR）技术的应用则为性格测评带来了全新的场景模拟方式。例如，通过VR技术创建高度仿真的工作场景或社交环境，可以直接观察个体在特定情境中的反应，从而获得更真实、动态的性格数据。例如，在模拟团队合作任务中，可测试个体的合作能力、领导力和冲突解决能力，而这些维度在传统问卷测评中往往难以全面反映。此外，区块链技术也可用于测评数据的存储和管理，通过去中心化的分布式存储方式，确保数据的安全性和不可篡改性，提高测评体系的可信度。

随着信息技术的不断发展，性格特质评价体系有望实现更高层次的智能化与精准化，从而为企业和个人提供更为高效和全面的支持。

## 4.3 在组织管理中的实践应用

性格特质评价体系在组织管理中的应用前景极为广阔，其作用涵盖招聘、团队建设、领导力发展和员工培训等多个方面。在招聘过程中，通过性格特质测评，企业能够更精准地筛选符合岗位需求的候选人。例如，对于需要高协作性的岗位，可优先选择宜人性较高的候选人；对于需要独立工作的岗位，则可考虑神经质较低、尽责性较高的候选人。相比于传统的面试方法，性格测评能够提供更为客观的决策依据，从而显著提高选拔效率和匹配度。

在团队建设中，性格特质评价结果可以作为优化团队成员分工和角色配置的重要参考。例如，通过分析团队成员的性格特质分布，管理者可以将高外向性的成员安排到需要较多对外沟通的岗位，而将高尽责性的成员安排到任务执行性较强的岗位。这种基于性格的角色分配能够提升团队整体的协作效率和工作满意度。此外，性格测评还可用于识别团队中的潜在冲突点，例如当团队中宜人性较低的成员较多时，可能需要额外关注人际关系管理，并通过团队培训增强成员的协作意识。

在领导力发展和员工培训中，性格测评结果同样具有重要价值。例如，通过性格特质评价，可以识别具有领导潜力的员工，并为其制定针对性的培训计划。例如，对于神经质较高但外向性较强的员工，可通过心理支持和情绪管理培训帮助其提升心理稳定性，增强其在高压环境下的决策能力。此外，评价结果还可以作为员工职业发展的指导依据。例如，通过了解员工的性格特质与职业兴趣，可以为其推荐更适合的职业路径，帮助其实现更大的职业成就<sup>[4]</sup>。

综上所述，性格特质评价体系在组织管理中的应用价值已经超越了传统的人才选拔功能，成为推动企业高效运行和员工全面发展的重要工具。

## 5 结语

基于心理测验的性格特质评价体系是现代人才管理的重要工具，其优化和应用具有广阔前景。本文通过理论与实践结合，探讨了评价体系的多维度整合、技术驱动优化及组织管理中的具体应用场景。研究表明，科学的性格特质评价体系不仅能够为企业提供全面、精准的人才评估支持，还能个人职业发展提供指导，有效促进企业与员工之间的双向匹配与共同成长。

未来，随着人工智能、虚拟现实等技术的进一步发展，性格特质评价体系将在精准化和智能化方向上迈出更大步伐。同时，跨文化适应性研究和多维度整合的深入探索，将进一步提升评价体系的普适性和解释力，为不同文化背景和行业环境下的人才管理提供更具针对性的支持。在理论和实践的双重推动下，性格特质评价体系必将在职业选拔、团队建设和领导力发展中发挥更为重要的作用，为人力资源管理创造更多价值。

## 参考文献

- [1] 吴秋莲.基于积极心理学的心理健康教育评价改革的课堂实践探讨[N].广东科技报,2024-11-29(013).
- [2] 张金元.构建高校生涯教育内容体系[J/OL].中国大学生就业, 1-13[2024-12-22].<http://kns.cnki.net/kcms/detail/11.4028.D.20241126.1346.012.html>.
- [3] 吴华利.人才测评在企业人才发展中的应用研究[J].企业改革与管理,2024,(21):67-69.DOI:10.13768/j.cnki.cn11-3793/f.2024.1145.
- [4] 朱建梅,邵景润.基于学生主体性的高校师生互动评价指标体系构建[J].高校辅导员学刊,2024,16(06):83-90+96.DOI:10.13585/j.cnki.gxfdyx.2024.06.014.