

评价中心技术在新疆农业职业技术大学年轻干部选任培育中的应用

彭 浩, 李 皓

新疆农业职业技术大学组织部, 新疆 昌吉

收稿日期: 2025年1月24日; 录用日期: 2025年3月3日; 发布日期: 2025年3月11日

摘 要

随着新疆农业职业技术大学的不断发展, 年轻干部的选任培育成为大学管理工作的重要内容。本论文旨在探讨评价中心技术在青年干部选拔培养中的应用, 通过对相关理论和实践的研究, 分析其优势和局限, 并提出相应的改进措施, 为大学选拔培养干部提供有益的参考。

关键词

评价中心技术, 年轻干部, 选任培育

Application of Evaluation Center Technology in the Selection and Training of Young Cadres in Xinjiang Agricultural Vocational and Technical University

Hao Peng, Hao Li

Organization Department, Xinjiang Agricultural Vocational and Technical University, Changji Xinjiang

Received: Jan. 24th, 2025; accepted: Mar. 3rd, 2025; published: Mar. 11th, 2025

Abstract

With the continuous development of Xinjiang Agricultural Vocational and Technical University, the selection and training of young cadres has become an important part of university management. The purpose of this paper is to explore the application of evaluation center technology in the selection and training of young cadres, through the research of relevant theories and practices, analyze

its advantages and limitations, and put forward corresponding improvement measures, so as to provide useful reference for the selection and training of cadres in universities.

Keywords

Evaluation Center Technology, Young Cadres, Selective Cultivation

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

新疆农业职业技术大学在当今教育环境竞争激烈的情况下,要推动大学不断发展,需要一批素质高、有潜质的年轻干部。但传统的干部选拔培养方式对考生综合素质和综合能力的评价不够全面准确,存在一定局限性。作为一种先进的人才考核方式,评估中心技术的手段更具公信力和效率性。这些问题都能得到有效解决,为大学选拔、培养优秀年轻干部提供了科学依据。这种方式对干部选拔、培养的指导作用是非常强的。

2. 评价中心技术概述

2.1. 评价中心技术的定义和特点

测评中心技术是对应试者能力、素质、潜能等方面进行综合测评的人才综合测评方法,采用多种测评手段,模拟真实的工作场景[1]。

它的特点包括综合,真实,预测,公正。

2.2. 常见的评价中心技术方法

1、无领导小组讨论:是一种测评技术,常用于此项技术。也就是不给考生指定一个特殊的角色和身份,或者给每个人一个平等的角色,但是包括席次发言的顺序等等,这个讨论不指定由谁来主导。面试官在讨论中不参与讨论,只观察成绩,并对成绩进行评分。

2、文档测试:该技术是评审中心最核心的技术之一,是目前最常用的技术之一。属于情景模拟考试,是对材料中人员在实际工作中做出的各种决定进行抽象集中的处理。这项测验是在假设的某种情景下去实施[2]。

3、即兴发言:是自发或被要求立即在特定情境和主体诱发下当众发言的口语交际活动,不凭文稿表达意思。主讲人没有事先做任何准备,只是随声附和,娓娓道来。

4、角色扮演:参加者在给定的一定背景下,以发挥作用的方式进行活动。

5、案例分析:是对有代表性的事物或现象进行深入细致的研究,以获得总体认识的一种科学分析方法。

6、团队任务:是指一种工作方式,由多人组成项目组,共同完成某项工作任务。

7、管理竞赛:又称管理竞赛,是指几组干部职工模拟真实的班组管理,各自为战,各自为战的决策方式,是管理竞赛的一种。

8、深度访谈:这是在既定的某一论题中,以1对1(通常为30分钟至1小时及以上)的方式,由专业

访谈人员与被调查者进行一次长时间的对话。用于收集被调查者对某一事物的看法、观点，或对某一决策的原因等，对某一事物的看法、观点等进行调查[3]。

具体对比分析见表 1。

Table 1. Comparative analysis of the technical methods of different evaluation centers
表 1. 不同评价中心技术方法对比分析

测评方式	应用场景	考察要点	优点	局限性	实施难度
无领导小组讨论	招聘、选拔、培训	沟通、协作、领导、应变能力	真实互动，多维度观察	易受团队氛围影响，评价标准难统一	中等，需布置场地和组织流程
文档测试	管理岗位招聘、内部晋升	分析、决策、计划、书面表达能力	贴近工作实际，效度高	缺乏人际互动观察，易受经验影响	较低，准备文档即可
即兴发言	面试、演讲选拔、培训	思维敏捷度、语言表达、应变能力	快速考察核心能力，操作简便	题目随机性影响结果，评价主观性强	较低，确定主题和时间即可
角色扮演	服务、销售、管理岗位招聘培训	人际沟通、情绪管理、问题解决能力	情境真实，考察行为表现	场景设置要求高，表演成分影响判断	中等，需设计情境和角色
案例分析	各领域人才选拔、培训	分析、推理、决策、知识运用能力	深入考察思维，提供解决方案	案例编写要求高，讨论引导有难度	中等，需准备案例和引导讨论
团队任务	团队建设、人才选拔	团队协作、分工、冲突解决、领导能力	综合考察团队和个人，培养团队精神	耗时较长，结果受团队成员影响大	较高，需设计任务和评估体系
管理竞赛	高校教学、企业人才选拔	战略规划、组织协调、决策执行能力	高度模拟，激发竞争和创新	组织成本高，规则复杂难理解	高，需搭建竞赛平台和制定规则
深度访谈	高端人才招聘、岗位胜任力研究	价值观、职业规划、深层能力、经验	获取全面深入信息，灵活追问	主观性强，耗时久，对访谈者要求高	较高，需培训访谈者和分析资料

2.3. 选拔培养年轻干部的现状和问题

新疆农业职业技术大学在年轻干部选任培育方面已经采取了一些措施，如推荐选任及竞聘制。

推荐选任这种形式，其保证了被推荐年轻干部的质量；对特定岗位及任务针对性强；推荐过程中对年轻干部的各方面信息能有所了解，有助于对选任者全面地评估。其不足之处在于主观，局限于范围。

竞聘制这种形式，优点是能突破内部选拔的局限性，增加找到最合适的人选概率；激励员工自我提升；有助于优化队伍，引进新思想、新方法。其缺点为培育方式单一。

从总体上看，选拔标准不够明确、不够科学，对考生的综合素质缺乏整体考核；选拔过程不够科学合理，主观上容易受影响；培养方式单一，针对性、个性化不够。

3. 评价中心技术在新疆农业职业技术大学年轻干部选任培育中的应用

根据新疆农业职业技术大学的发展战略和干部岗位的要求，明确年轻干部应具备的能力素质和绩效标准，对年轻干部的选拔及培育及培训起到指导意义。

从学校年轻干部选拔及培育现状入手, 选择合适的评价中心技术方法, 并制定详细的实施方案, 包括测评流程、时间安排、测评人员培训等[4]。同时对学校其他的选拔及培育工作和评价中心技术的应用提供参考。评价中心技术通过多种测评方式, 更加全面的考察年轻干部的沟通、决策及团队协作能力, 精准评估年轻干部的多维度能力。

针对评价中心技术的应用, 按照设计好的方案, 组织候选人参加各项测评活动, 收集相关数据和信息。在实施过程中, 总结该方法的优势, 同时通过访谈找到其存在的问题, 结合实际情况对其方案进行不断完善。

首先对于方案中不同方法制定评分标准, 其具体方式需要有前瞻性 & 实践性, 使得被选拔及培育者有一定的发挥空间。其次确定评审小组的评委, 更加公平公正。传统的选拔方式容易受到主观因素的影响, 评价中心技术运用多种标准化的测评工具, 降低了主观偏见。

最后组织被选拔及培育者讨论, 不仅仅阐明自己的观点, 同时能对其他被选拔及培育者的观点给予一定评价。对收集到的数据和信息进行综合分析, 评估候选人的能力素质和潜力, 并形成评估报告。同时在这个过程中, 也帮助年轻干部更加直观地了解自己的工作水平及工作特点, 激发其自我提升意识, 在日常工作中主动学习提升自己。

将评估结果作为年轻干部选任和培育的重要依据, 为大学的干部选拔和培养工作提供科学决策支持。能更加明确年轻干部的个性化发展, 清晰地呈现新疆职业技术大学年轻干部的优势与不足, 更助于组织制定个性化培养计划。

4. 评价中心技术应用的优势和局限性

4.1. 优势

能全面准确地考核考生的综合素质和综合能力; 增强了评选过程的公正、透明程度, 减少了主观因素的影响; 有针对性地为培养年轻干部提供建议和方向。将评价中心技术引入大学选拔及培育年轻干部, 可以提高大学对于年轻干部选拔及培育的准确度和效度, 有助于辨别不同选拔及培育者知识与技能各方面的差异。为新疆农业职业技术大学可持续发展提供强有力的年轻干部后备军, 为选拔及培育工作开辟了新视角、新思路。同时随着该体系的完善, 可不断拓展至大学其他选拔及培育工作中, 更好地推动大学的发展。

4.2. 局限性

在评价中心技术的实施过程中, 成本较高, 需要投入大量的人力、物力和时间, 这里的时间成本不仅仅包含方案实行的时间, 同时还包括前期的方案设计等各方面的准备工作; 对测评人员的专业素质要求较高, 需要经过专门的培训, 要对评价中心技术的理论知识与实际操作都比较熟悉; 测评结果可能受到候选人在测评过程中的应激反应和表现偏差的影响。

对于评价中心的接受程度较低, 因为其熟知度不高, 其曝光度和使用面不高; 同时从年轻干部选拔及培育的重要性上, 评价中心技术的案例较少, 其科学性、严谨性会受到质疑。

5. 改进措施

在年轻干部选拔培育的过程中, 评价中心技术的运用有着至关重要的意义。然而, 要充分发挥其效能, 就需要在实施过程中关注成本控制、信度提升以及人员专业能力保障等多个关键方面。

5.1. 降低实施成本

从优化评估方案和整合资源两个方面着手, 可以有效降低评估中心技术的实施成本。在优化考核方

案上, 要对年轻干部岗位的具体职责和能力需求进行深入分析, 对最合适的考核工具、考核方式进行精准选择。如: 对注重沟通协调能力的岗位, 重点加强了评议环节, 如无领导小组讨论、发挥作用的情况; 对分析决策能力要求较强的职位, 在案例分析、公文类考试中所占比例将有所增加。通过这样有的放矢的设计, 在减少时间和人力成本的同时, 避免了不必要的考核环节。

在整合资源上, 我们对内对外都积极进行资源整合。一方面, 组建内审专家队伍, 减少对外部昂贵专家的依赖, 充分挖掘单位内部具有相关专业知识和经验的人员。另一方面, 建立与其他党政管理机构或有关单位共同开发利用测评资源的合作共享机制, 如: 测评库的通用设计、测评场地及设备的共享等。

此外, 先小范围模拟执行, 成本控制策略极其有效。以人数较少的党政管理机构为试验田, 按照既定的考核方案, 对实施过程进行了完整的模拟。模拟过程中, 组织专业人员对各个环节进行严密的观察, 并对出现的问题进行详细记录, 如测评过程是否流畅, 测评工具是否有效, 测评人员操作是否规范等。通过对这些问题的深入分析, 对潜在的弊端进行事前识别和解决, 避免由于错误的出现而造成大规模正式实施时的高额费用损失。

5.2. 提高信度

提高评价中心技术的信度是突破年轻干部选拔常规方法的关键。为实现这一目标, 开展访谈与问卷调查是必不可少的环节。针对参与年轻干部选拔工作的相关人员, 包括组织人事部门工作人员、测评专家以及过往参与选拔的年轻干部等, 设计有针对性的访谈提纲和问卷。访谈内容涵盖对评价中心技术各测评环节的看法、实施过程中遇到的问题以及对优化方案的建议等。通过问卷调查广泛收集各方意见, 了解他们对测评指标合理性、测评方法有效性的认知。

对访谈和问卷收集到的信息进行系统梳理和深入分析, 找出评价中心技术方案中存在的问题和不足之处。例如, 若多数反馈认为某一测评指标的界定不够清晰, 导致测评结果存在较大偏差, 那么就及时对该指标进行重新定义和细化; 若发现某一测评方法在实际操作中受主观因素影响较大, 就考虑调整或改进该方法。通过不断解决这些问题, 持续优化评价中心技术方案, 从而提高方案的有效性和信度。

5.3. 为干部队伍建设做长远准备

评价中心技术对选拔培养年轻干部的作用, 远远超过现在的选拔工作, 更重要的是为长远的干部队伍建设打下坚实的基础。评价中心技术在评选过程中, 以各种科学的测评手段, 全方位、深层次地评价了参选者的胜任力。既考察了他们目前所具备的专业知识、业务能力, 又注重对他们潜在的领导力、团队合作能力、创新思维能力等方面的挖掘。通过这次综合考核, 把真正有发展潜力、素质全面的年轻干部选拔出来, 把新鲜血液注入到干部队伍中去。

同时, 评估中心的技术评估结果, 准确地为干部的后续培养提供了基础。制定个性化的培养计划, 针对测评中每个年轻干部表现出来的优点和不足。安排干部参加战略规划相关培训课程和实践项目, 学习沟通能力突出但战略思维能力有待提高的干部; 对那些团队协作能力较强, 但决策能力稍弱的干部, 在实践中锻炼和增强他们的决策能力, 提供更多机会参与决策讨论, 独立承担工作任务。通过这种精耕细作, 推动年轻干部迅速成长, 源源不断地储备干部队伍建设。

5.4. 提高参评人员业务水平

参评人员的业务水平如何、考核能力如何, 与准确公正的考核结果有着直接的关系。所以, 打造职业球队必不可少。考虑在人力资源、专业知识储备等方面充分挖掘学校本身。学院相关专业教师和管理岗位人员一方面具有扎实的理论知识和业务研究能力, 能够提供专业的技术支持和理论指导, 为评价中心实施技术提供有力的支撑。另一方面, 可以在一定程度上减少成本, 利用学校自己的资源。

考核中心技术理论知识、考核工具使用方法、观摩评分技巧、职业道德规范等内容,对参加选拔工作的队员进行了系统培训。通过培训,确保班子成员对选拔工作的全过程、全要求都比较熟悉,对年轻干部的考核能够掌握科学、客观、准确、公正的考核办法。同时,建立了严格的考核监督机制,定期对班子成员的履职情况进行考核反馈,以激励其业务水平的不断提高,确保评选工作的严谨性、专业性。

5.5. 提升方案效度

在测评中心技术推行初期,一个重要的措施是帮助应聘者认识测评过程及要求,以增强方案的效度。事先将测评的具体环节、各环节的时间安排、测评目的及需要注意的事项等详细测评指南发放到应聘者手中。同时由专业人员为应聘人员讲解测评流程及要求,对被聘者的疑问作答,组织专门的宣讲会或网上答疑活动。

在测评过程中能有效降低应激反应及绩效偏倚,通过使候选者事先熟悉测评流程及要求。当候选者充分了解测评情况后,能较从容地应对,显示真实能力和层次的能力和水平,这是候选人应该做到的。既有利于提高测评结果的准确性,又有利于进一步增强测评中心技术方案的可信度和效度,保证最适合岗位需求的年轻干部选拔,从而提高考生对选考过程的满意度和认可度。

6. 结论

文章围绕评价中心技术在青年干部选拔培养中的运用展开。先分析其可行性并阐述实操方法,尝试制定胜任力要素表,通过多种论证方式表明该技术虽应用环境有差异,但在学校使用中仍具实效性、可行性,对研判干部意义重大。

目前,评价中心技术作为评价选拔党政领导干部的一种新方法,还处于逐步接受的探索阶段,还存在着“水土不服”等问题。要使其在学校落地,关键在于组织部门,具体包括学校党委和组织部门主要领导要有开放意识,干部管理人员需了解其理论方法并胜任实施工作,还要广泛宣传动员,让干部群众普遍认同。

总之,新形势对干部工作提出新要求与考验,理论和实践证明评价中心技术用于选拔党政领导干部,树立新的用人导向具有理论依据与现实意义。评价中心技术在新疆农业职业技术大学年轻干部选任培育中具有重要的探索和应用价值。

基金项目

“新疆农业职业技术大学校级课题”(xjnzdyx202303)。

参考文献

- [1] 宋凯. 基于评价中心技术的 LP 公司人员招聘管理优化研究[D]: [硕士学位论文]. 成都: 四川师范大学, 2023.
- [2] 李丹. 评价中心技术在 Y 电力企业的应用研究[D]: [硕士学位论文]. 昆明: 云南大学, 2019.
- [3] 栾丽丽. 评价中心技术在企业招聘中的应用探讨[J]. 商业 2.0, 2023(35): 73-75.
- [4] 李芳. 评价中心技术在 A 公司管理者选拔中的应用研究[D]: [硕士学位论文]. 广州: 广东财经大学, 2021.