



第六章 人员甄选

第六章 人员甄选

考情分析

年份	单项选择题	多项选择题	案例分析题	合计
2018	4题/4分	2题/4分	4题/8分	10题/16分
2019	6题/6分	1题/2分	——	7题/8分
2020	4题/4分	1题/2分	4题/8分	9题/14分
2021	4题/4分	1题/2分	——	5题/6分

第六章 人员甄选

本章概述

第六章 人员甄选

第一节 甄选及其有效性

甄选的概念及其意义

甄选的(可靠性)与(有效性)

信度

效度

第二节 甄选的主要方法

心理测试

能力测试

人格测试

职业兴趣测试

成就测试

知识测试

工作样本测试

评价中心技术

公文筐测试

无领导小组讨论

角色扮演

面试

履历分析



第一节

甄选及其有效性

第六章 人员甄选



第一节 甄选及其有效性



第二节 甄选的主要方法

第一节 甄选及其有效性

知识点名称	重要程度
1. 甄选的概念及其意义	★★
2. 甄选的可靠性与有效性	★★★

第一节 甄选及其有效性

一、甄选的概念及其意义

(一) 甄选的基本概念及其内涵

1. 甄选的基本概念	它是指通过运用一定的工具和手段，对已经招募到的求职者进行鉴别和考察，从而最终挑选出最符合组织需要的最为恰当的职位空缺填补者的过程。
2. 甄选的内涵	<p>(1) 甄选过程的复杂性在于：组织需要在较短的时间内，在信息不对称的情况下，正确地判断出求职者是否能够胜任本组织中的某个或某类岗位的要求，以及此人是否与本组织的文化和价值观相吻合，从而能否能够在未来的工作岗位上达到优良的绩效，所以甄选决策本身总是蕴藏着一定的风险。</p> <p>(2) 甄选的目的在于：谋求职位与求职者所具有的某种特性的恰当水平，实现最优匹配。</p> <p>(3) 甄选不要把注意力过多的放在对求职者进行相互比较上，而要重点关注求职者和空缺职位需要达到的客观标准之间的比较。</p>

招募 吸引
甄选
录用
评估
人

这一节
→

第一节 甄选及其有效性

一、甄选的概念及其意义

(二) 甄选对组织的价值与意义

1. 符合企业需要的优秀员工是确保组织战略目标达成的 最根本保障	卓越的组织必须 拥有一流 的员工，而要 培养 一流的员工，必须从 一开始要选择正确 的人。	
2. (组织) 弥补甄选决策失误的 代价 可能极高	(1) 产生成本	① 直接成本 ：培训成本、岗位调整成本、重新雇用成本、以及可能导致组织陷入劳动法律纠纷等
	(2) 弥补方式	② 机会成本 ：耽误组织发展的良好时机而给组织带来损害甚至毁灭性的打击。 对员工进行 培训 ， 调整 员工的工作岗位，甚至是通过 到期解除劳动合同 ，或者以 直接解雇 的方式将不合格的人剔除出组织。
3. 甄选决策失误可能会对 员工本人 造成伤害	员工在适合的 组织中的生产率水平 以及 薪酬水平 可能会更高， 成就感 也会更强。	
	从这方面来看，慎重、正确的甄选和雇佣决策也是对求职者负责的一种态度，属于组织勇于承担社会责任第一种表现。	

第一节 甄选及其有效性

同步练习题

【例-单选题】关于人员甄选的说法，错误的是（ ）。

- A. 甄选决策本身总是蕴藏着一定的风险 ✓
- B. 甄选不要把过多的精力放在对求职者的比较上 ✓
- C. 甄选工作应关注求职者和空缺职位需要达到的客观标准之间的比较 ✓

D. 甄选失误企业不需要负担成本 ✗

网校答案：D

网校解析：企业需要负担直接成本和机会成本。D 项错误。

第一节 甄选及其有效性

二、甄选的可靠性与有效性

→ 鉴别

任何一种甄选方法都应当达到一定的信度和效度，信度是

✱

效度的必要条件（但不是充分条件），即一项甄选测试的信度如果不好，那么其效度一定较差，相反，如果一项测试的效度较好，则其信度也一定比较高。

(一) 信度 (可靠性)

(二) 效度 (有效性)

信度不好 → 鉴别力大
效度不好 → 信度差

第一节 甄选及其有效性

二、甄选的可靠性与有效性

(一) 信度

1. 含义	所谓 信度 ，是指一种测试手段不受随机误差干扰的程度。它反映了一个人在反复接受同一种测试或等值形式的测试时所得到的分数的一致性程度。
	信度又称为测试的内容一致性程度或稳定性程度，它是对任何一种测试工具的最基本要求。
2. 表述	信度的高低是用 信度系数 来表述的，信度系数介于0-1之间，0最低，1最高。信度系数不低于0.7的测试工具被视为 信度较好 。
3. 类型	最常用的信度测试方式包括 重测信度 、 复本信度 、 内部一致性信度 和 评价者信度 几种类型。（见下页）
4. 注意事项	①测试过程要标准化；
	②选取的样本要具有广泛的代表性；
	③保持良好的测试环境；
	④注意测试的 难度和长度 。
	⑤注意测试的 条目 （条目越多信度往往越高，但是太多容易引起被测试者的疲劳和厌倦）

第一节 甄选及其有效性

二、甄选的可靠性与有效性

(一) 信度

6.30
7.30
8.30

最常用的信度测试方式	重测信度	(1) 重测信度又称再测信度，指同一种测试工具在不同的时间对同一群人进行多次测试所得到的结果的一致性程度。
		(2) 它可以用来考察一种测试工具在时间上的稳定性，具体信度系数用多次测试所得结果之间的相关系数来表示。
		(3) 在评估重测信度时，两次测试之间的时间间隔很重要，时间间隔越长，两次测试之间的相关系数就越低。根据一般经验，两次测试的时间间隔为半个月到半年可能比较合适。
	复本信度	(1) 复本信度就是指对同一组被测试者进行某种测试时，使用两种功能等值但是表面内容并不相同的测试形式，然后考察在这两种等值的测试中被测试者取得的分数之间的相关程度。
		(2) 复本信度的高低反映了两种复本测试在内容上的等值程度。(如AB卷)



第一节 甄选及其有效性

二、甄选的可靠性与有效性

(一) 信度

人力

最常用的信度测试方式	内部一致性信度	<p>(1) 在甄选测试中，经常会用<u>多个题目来测试同一个问题</u>。 内部一致性信度就是反映同一测试内容的各个题目之间的<u>得分一致性程度</u>。它考察了同一项测试中的若干题目是否确实都是在测量同一个内容或者特质。</p> <p>(2) 考察内部一致性信度的方式主要有两种，即<u>分半信度</u>和<u>同质性信度</u>。 ① <u>分半信度</u>就是将一个测试中包含的题目一分为二，然后考察这两个半份测试结果之间的<u>相关系数</u>。（如一半奇数题，一半偶数题） ② <u>同质性信度</u>则是指一种测试内部的所有各个题目考察<u>同一内容</u>的程度。</p>
	评价者信度	<p>(1) 评价者信度就是指<u>不同评价者</u>在使用同一种测试工具时所给出的分数之间的<u>一致性程度</u>。</p> <p>(2) <u>评价者本身</u>的阅历、看问题的视角甚至个人喜好都会影响他们的评价结果。</p>

100%

第一节 甄选及其有效性

同步练习题

【例-单选题】关于信度与效度的关系的说法，正确的是
()。

- A. 信度与效度的含义相同 ~~X~~
- B. 一个测验有效却不一定可信 ~~X~~
- C. 信度与效度都有可能受到测量中系统误差的影响 ~~X~~
- D. 一个测验可信但不一定有效 ✓



第一节 甄选及其有效性

网校答案：D

网校解析：本题考查信度和效度的关系。任何一种甄选方法都应当达到一定的信度和效度，信度是效度的必要条件（但不是充分条件），即一项甄选测试的信度如果不好，那么其效度一定较差，相反，如果一项测试的效度较好，则其信度也一定比较高。

第一节 甄选及其有效性

同步练习题

- 【例-单选题】人员甄选中的重测信度反映的是 ()
- A. 不同评价人员评分结果的一致性 → 评价者信度
 - B. 同一测验在不同时间上的稳定性 ✓ 再 → 时间
 - C. 两个测验在内容上的等值程度 ✓ 信度
 - D. 同一测验内部不同题目测试结果的一致性 ✓ 内部一致性

第一节 甄选及其有效性

网校答案：B

网校解析：本题考查重测信度。重测信度又称再测信度，是指用同一种测试工具在不同的时间对同一群人进行多次测试所得到的结果的一致性程度。它可以用来考察一种测试工具在时间上的稳定性，具体信度系数用多次测试所得结果之间的相关系数来表示。

第一节 甄选及其有效性

同步练习题

【例-单选题】下列有关复本信度的描述正确的是（ ）。
AB卷

- A. 用两个功能相同但题目内容不同的测验复本来测验同一群体时得到的两个分数的相关性 ✓
- B. 主要反映同一测试内部不同题目的测试结果是否具有~~一致性~~一致性 ✗ 内部一致性
- C. 不同评价者对同一对象进行评定时的一致性 ✓ 评价者一致性
- D. 用同一方法对一组应聘者在两个不同~~时间~~时间进行测试, 所得结果的一致性 ✗ 重测信度

第一节 甄选及其有效性

网校答案：A

网校解析：本题考查复本信度。复本信度就是指对同一组被试者进行某种测试时，使用两种功能等值但是表面内容并不相同的测试形式，然后考察在这两种等值的测试中被试者取得的分数之间的相关程度。（如AB卷）

第一节 甄选及其有效性

信度 4
效度 3

二、甄选的可靠性与有效性

(二) 效度

效度是指一种测试的有效性程度，它反映了测试工具对于他所要测量的内容或特质进行准确测量的程度。主要分为三类：

1. 内容效度
2. 效标效度
3. 构想效度

第一节 甄选及其有效性

二、甄选的可靠性与有效性

(二) 效度

1. 内容效度

含义	是指一项测试的 内容 与测试所要达到的 目标 之间的相关程度，即一项测试的内容能够代表他所要测量的主题或特质的程度。
满足条件	①确定想要测试的内容的范围，并且使测试中的全部项目均在此范围之内； ②测试中的项目应当是已经界定好的内容范围中具有代表性的样本。
检验方法	主要采用 专家判断法 ，不太适合对智力、领导能力以及 诚实型 等较为抽象的特质进行评价。
局限性	①隐藏在内容效度背后的一个 基本假设 是求职者在被雇用的时候 已经 具备了一定的知识、技术或能力； ② 主观判断 的作用很大。

第一节 甄选及其有效性

二、甄选的可靠性与有效性

(二) 效度

2. 效标效度

含义	也称效标关联效度。是一种测试或甄选技术对被试者的一种或多种工作行为或工作绩效进行预测的准确程度。	
	与甄选有关的效标包括目标人员产出数量或质量，缺勤率、事故发生率、销售额、上级对其的评价结果，以及组织认为能够代表绩效的其他一些指标。	
判断方法	具体的判断方法是，看通过甄选测试所得到的分数与实际工作绩效得分之间是否存在实证性联系。如果在测试分数和实际工作绩效分数之间存在明显的相关关系，那么便可以证明这种测试具有较好的效标效度。	
两种比较常用的效标效度	(1) 预测效度	预测效度所要考察的是员工被雇用之前的测试分数，与其被雇用之后的实际工作绩效之间是否存在实证性联系。存在一个明显的问题，这就是组织必须等待很长的时间，才能得到考察效标效度所需要的数据。
	(2) 同时效度（同步效度）	同时效度直接选取那些已经在某种岗位上从事工作的任职者，让他们完成某种测试，得到测试分数，考察这两组数据之间到底存在怎样的相关关系。

第一节 甄选及其有效性

二、甄选的可靠性与有效性

(二) 效度

3. 构想效度（也称结构效度）

含义	是指一项测试对于某种不可观察的、比较抽象的构想或特质进行测量的程度，即一项测试的结果是否能够证实或解释某一理论上的假设、术语等构想以及解释的程度如何。
影响因素	①理论上的构想代表性不足； ②构想代表性过宽，以至于包括了无关的事物。
与内容效度和效标效度不同，构想效度是一个存在争议的概念。	

第一节 甄选及其有效性

同步练习题

【例-单选题】某企业想考察候选人的^{目标}人际能力关系，^{内容}但采用的测试题目主要是考察候选人的推理能力的题目，则此甄选测试的（ ）比较低。

- A. 重测信度
- B. 复本信度
- C. 内容效度 ✓
- D. 效标效度

网校答案：C

网校解析：内容效度是指一项测试的内容与测试所要达到的目标之间的相关程度，即一项测试的内容能够代表它所要测量的主题或特质的程度。

第一节 甄选及其有效性

同步练习题

【例-单选题】一种测试或甄选技术对被试者的一种或多种工作行为或工作绩效进行预测的准确程度称为（ ）。

- A. 内部一致性信度
- B. 内容效度
- C. 效标效度 ✓
- D. 构想效度

网校答案：C

网校解析：本题考查效标效度。效标效度也称效标关联效度，是指一种测试或甄选技对被试者的一种或多种工作行为或工作绩效进行预测的准确程度。

第一节 甄选及其有效性

同步练习题

【例-单选题】一些测试得分较高的人被录用后，实际工作绩效却不如一些分数低的人，这说明该公司甄选测试的（ ）比较低。

- A. 内部一致性效度 B. 预测效度
C. 同质性效度 D. 分半效度

网校答案：B

网校解析：本题考查预测效度。预测效度考察的是员工被雇用之前的测试分数与其被雇用之后的实际工作绩效之间是否存在实证性联系。B符合题意。

第一节 甄选及其有效性

