

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

第二节 甄选的主要方法

知识点名称	重要程度
1. 心理测试	★★★
2. 成就测试	★★
3. 评价中心技术	★★★
4. 面试	★★★
5. 履历分析	★

第二节 甄选的主要方法

一、心理测试

含义	心理测试是一种通过一系列的工​​具或手段将人的某种心理特征加以量化，从而衡量个体心理素质水平和个体心理差异的科学测量方法。	
类型 (从测试内容来看)	1. 能力测试	目的是测试一个人是否具有从事一项特定工作的 <u>潜在能力</u> 。
		可划分为两种类型： <u>认知能力测试</u> 及 <u>运动和身体能力测试</u>
	2. 人格测试	目的是了解被测试者的 <u>人格特质</u> 。
		广泛运用的是： <u>MBTI人格类型测试</u> 和 <u>“大五”人格测试</u>
	3. 职业兴趣测试	试图揭示人们想做什么以及喜欢做什么。
		具有重要影响的是： <u>霍兰德职业兴趣测试</u> 或 <u>职业性向测试</u>

包含/属于

第二节 甄选的主要方法

一、心理测试

(一) 能力测试

1. 认知能力测试	含义	认知能力是指人脑加工、储存和提取信息的能力，是人们为成功完成各种活动所必备的一些心理条件，包括知觉、记忆、注意、思维和想象等各种能力。
	类型	<p>①一般认知能力测试：即通常所说的智力测试或智商测试，它所要测量的不适一个人的某种特质，而是同时测量一个人的多种能力，如记忆、口头表达能力以及数学能力等，是从事任何一种工作都必须具备的一些基本脑力能力。</p> <p>②特殊认知能力测试：又称为能力倾向测试或职业能力倾向测试，是针对一些比较具体的认知能力（如归纳和演绎能力、语言理解力、空间关系能力、创造力等）设计的测试。</p>
		在甄选测试中通常最受关注的是语言理解能力、数学能力和推理能力。
2. 运动和身体能力测试		①心理运动能力测试是对一个人的精神运动能力或受个体意识支配的精细动作能力进行的测试。这种测试通常用于体力要求比较高的职位，如收音机、手表、电视装配工等。现在，这类测试已不如早年流行。
		②身体能力测试则是对一个人的动态强度、爆发力、广度灵活性、动态灵活性、身体协调性与平衡性等所进行的测试。

飞刀

第二节 甄选的主要方法

一、心理测试

(二) 人格测试

能力测试

1. 含义	广义的人格是指个体所具有的能力、兴趣、态度、气质、性格以及其他行为差异的 混合体 ，一个人的人格特征决定了其个体行为的 整体特征 。
	狭义的人格是指个性中 除了能力 以外的部分，包括 需要、动机、兴趣、态度、性格、气质、价值观、人际关系、情感 等特质。
2. 特征	人格是个人特质的环境相互作用的产物，它具有 整体性、动态性和稳定性 的特征。
	由于人格在很大程度上决定着一个人的行为方式，而不同的职位要求的 行为方式 又不尽相同，因此，对求职者的人格进行测试有助于判断他们能否 胜任未来的职位 。
3. 方法	(1) 自陈量表法 ：即编制好一套人格测试问卷之后，由被测试者 本人 根据自己的实际情况或感受来回答问卷中的全部问题，以此来衡量一个人的人格。 (自评)
	(2) 评价量表法 ：这种方法是首先提供一组描述人的个性或特质的词或句子，然后让 其他人 通过对被测试者的观察，对被测试者的人格或特质做出评价。 (他评)
	(3) 投射法 ：这种方法首先向被测试者提供一些未经组织的 刺激情境 ，然后让被测试者在不受限制的情境下 自由 表现出自己的反应。 (在人员甄选中使用不普遍)

第二节 甄选的主要方法

一、心理测试

(二) 人格测试

4. 在人力资源管理领域中得到广泛运用的两项人格测试	(1) MBTI人格类型测试 ✓	这套测试问卷从四个两极性的维度 ①外倾-内倾：注意力集中方向（外部世界还是内部世界） ②感觉-直觉：获取信息的方式（通过感觉和经验，还是通过想象和抽象性思维） ③理性-情感：处理信息和做出决策的方式（主要依赖逻辑关系，还是事物对自己和他人的价值和重要性） ④判断-感知：通常表现出来的对待外界的方式（是判断的、有计划的、有目的的，还是灵活的、好奇的、容易冲动的、适应性强的）
	(2) “大五”人格测试 ✓	是指一个人在以下五种人格特征方面的表现，外向性、愉悦性、公正严谨性、神经质性和开放性。

第二节 甄选的主要方法

一、心理测试

(三) 职业兴趣测试

约翰·霍兰德在一系列关于人格与职业关系的假设基础上提出了六种基本的职业兴趣类型：

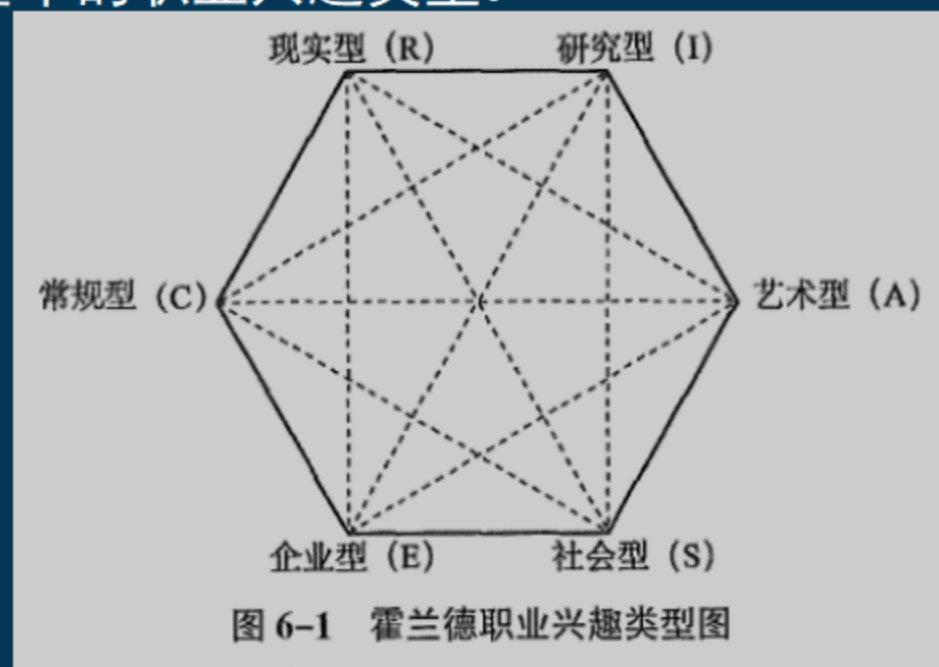


图 6-1 霍兰德职业兴趣类型图

第二节 甄选的主要方法

一、心理测试

(三) 职业兴趣测试

职业兴趣类型	基本人格倾向	适合从事的职业
现实型	偏好具体物体，不喜与人打交道。	技能性和技术性的职业
研究型	偏好对现象进行观察推理。缺乏组织和领导能力。	科学研究类工作以及工程设计类工作等
艺术型	具有想象力，冲动、直觉、理想化、有创意不重视实际，不善于从事事务性工作。	文学艺术方面的工作
社会型	合作、友善、善于言谈和社交，观察能力强，喜欢社会交往，关心社会问题。	教育、咨询等方面的工作
企业型	冒险、乐观、自信、精力充沛、有进取心，喜欢担任有领导责任的工作。看重政治和经济方面的成就，不喜欢研究。	企业领导或行政管理者等
常规型	顺从、谨慎、保守、实际、稳重，条理性强的工作，偏好对文字和数据等资料进行明确、有序的整理。	办公室事务性工作、图书管理、会计、统计类工作。

小卷2/a

企业型

第二节 甄选的主要方法

同步练习题

【例-多选题】心理运动能力测试通常用于（ ）。

A. 收音机装配工 ✓

B. 电视组装工 ✓

C. 政府官员

D. 企业管理层

E. 手表装配工 ✓

心理运动能力测试 (精心)

行政人员

第二节 甄选的主要方法

网校答案：ABE

网校解析：本题考查运动和身体能力测试。心理运动能力测试是对一个人的精神运动能力或受个体意识支配的精细动作能力进行的测试。这类测试的内容包括选择反应时间、肢体运动速度、四肢协调、手指灵巧、手臂稳定、速度控制等，大多与手的灵巧性有关，也有一些涉及腿或脚的运动。这种测试通常用于那些体力要求比较高的职位，如收音机装配工、电视组装工或者手表装配工等。

第二节 甄选的主要方法

同步练习题

【例-单选题】甲公司在新员工甄选过程中采用了人格测试，要求求职者基于自身感受实事求是地填答一套书面问卷。这种人格测试的方法为（ ）。

- A. 自陈量表法
- B. 标杆法
- C. 评价量表法
- D. 投射法

网校答案：A

网校解析：本题考查人格测试。自陈量表法指的是编制好一套人格测试问卷之后，由被测试者本人根据自己的实际情况或感受来回答问卷中的全部问题，以此来衡量一个人的人格。

第二节 甄选的主要方法

同步练习题

【例-单选题】首先提供一组描述人的个性或特质的词或句子，然后让其他人通过对被测试者的观察，对被测试者的人格或特质做出评价，这种人格测试方法是（ ）。

- A. 评价量表法
- B. 自陈量表法
- C. 投射法
- D. 行为事件访谈法

他评

网校答案：A

网校解析：本题考查人格测试。首先提供一组描述人的个性或特质的词或句子，然后让其他人通过对被测试者的观察，对被测试者的人格或特质做出评价，这种人格测量方法是评价量表法。

第二节 甄选的主要方法

同步练习题

人格测试

【例-单选题】某公司招聘新员工时采用了人格测试，具体方式是向求职者提供一些刺激情境，然后让求职者自由地表达对刺激情境的认识和理解，这种方法称为（ ）。

- A. 标杆法
- B. 投射法
- C. 评价量表法
- D. 自陈量表法

网校答案：B

网校解析：本题考查人格测试。投射法是指首先向被测试者提供一些未经组织的刺激情境，然后让被测试者在不受限制情境下自由表现出自己的反应。

第二节 甄选的主要方法

6

同步练习题

【例-多选题】关于霍兰德职业兴趣测试的说法，正确的是（ ）。

- A. 现实型适合技能和技术性的职业 ✓
- B. 研究型适合科学研究类工作以及工程设计类工作 ✓
- C. 艺术型适合文学艺术方面的工作
- D. 企业型适合教育、咨询等方面的工作 ✓
- E. 社会型适合担任领导或政府官员 ✗

社会型

第二节 甄选的主要方法

网校答案：ABC

网校解析：现实型适合技能和技术性的职业；研究型适合科学研究类工作以及工程设计类工作；艺术型适合文学艺术方面的工作；社会型适合社会、教育、咨询等方面的工作；企业型适合企业性质的工作，担任领导或政府官员；常规型适合办公室事务性工作、图书管理、会计、统计类工作。

第二节 甄选的主要方法

二、成就测试

定义	又被称为 熟练性测试 或学绩测验。它通常是对一个人在接受了一定的教育或训练之后获得的 成果 进行测试，测试目的是考查一个人在多大程度上掌握了对于从事某种具体工作而言非常重要的那些知识或技能。	
类型	包括 知识测试 和 工作样本测试 两种	
成就测试与认知能力测试的对比	相同点	成就测试和认知能力测试的 测量对象 都属于 认知性特质 ，他们所要测量的都是一个人从与环境间的相互作用经验中发展出来的能力成就。
	不同点	功能 ：成就测试是 事后 评估；认知能力测试是 事前 测试。 效度 ：成就测试要注重 内容效度 ，而认知能力测试则必须要有较高的 预测效度 。

→ 熟练性

→ 预测

第二节 甄选的主要方法

二、成就测试

(一) 知识测试

1. 定义	就是我们通常说的 <u>考试</u> ，它所要考查的是一个人在一定领域中掌握的 <u>知识广度和深度</u> 。
	从事任何类型的工作都需要具备一定的知识。
2. 类型	可以被划分为 <u>综合知识测试</u> 、 <u>专业知识测试</u> 、 <u>外语测试</u> 等各種不同类型。
3. 范围	社会上的一些 <u>职业资格考试</u> 基本上都属于此类知识测试。如注册会计师考试和国家司法考试等。
4. 测试方式	知识测试通常都是以 <u>笔试的方式完成</u> ，但并非所有的 <u>笔试</u> 都属于知识测试。如公务员笔试环节的行政能力测试。

第二节 甄选的主要方法

二、成就测试

(二) 工作样本测试

样本

1. 定义	就是在一个对 <u>实际</u> 工作的一部分或全部进行模拟的环境中，让求职者实地完成 <u>某些具体的工作任务</u> 的一种测试方法。
2. 优点	这种测试工具的校标效度和内容效度都很高。在大量的甄选环境中，工作样本测试的 <u>效度</u> 在所有甄选测试中是 <u>最高</u> 的。
3. 缺点	① <u>普遍适用性很低</u> ，只能针对不同的职位来开发不同的测试； ②测试的模式是非标准化的， <u>开发成本相对较高</u> 。
4. 例子	①对计算机编程人员实施的 <u>编程测试</u> ； ②对物流货运人员实施的标准 <u>驾驶测试</u> ； ③对秘书和职员实施的 <u>电子文字和电子表格标准化测试</u> ； ④对管理人员实施的 <u>公文处理测试</u> 以及在交响乐团和芭蕾舞团中实施的 <u>视听测试</u> 等

第二节 甄选的主要方法

同步练习题

【例-单选题】下列关于知识测试的说法中，错误的是（ ）

- A. 知识测试就是我们通常所说的考试 ✓
- B. 知识测试可以被划分为综合知识测试、专业知识测试、外语测试等各种不同类型
- C. 社会上的一些职业资格考试基本上都属于知识测试 ✓
- D. 知识测试通常都是以笔试的方式完成，所有的笔试都属于知识测试 ✗

第二节 甄选的主要方法

网校答案：D

网校解析：本题考查知识测试。知识测试通常都是以笔试的方式完成，但并非所有的笔试都属于知识测试。

第二节 甄选的主要方法

同步练习题

【例-单选题】工作样本测试在现实中有广泛的运用，下列不属于工作样本测试的是（ ）。

- A. 对计算机编程人员实施的编程测试 ✓
- B. 对物流货运人员实施的标准驾驶测试 ✓
- C. 对秘书和职员实施的电子文字和电子表格标准化测试 ✓
- D. 社会上的一些职业资格考试 → 知识、X

网校答案：D

网校解析：本题考查工作样本测试。社会上的一些职业资格考试基本上都属于知识测试，D选项错误。

第二节 甄选的主要方法

同步练习题

【例-多选题】关于工作样本测试的说法，正确的是（ ）。

- A. 一般只能通过笔试的方式完成 → 知识、X
- B. 对于被测试者未来的工作绩效有很高的预测效度 ✓
- C. 对管理人员实施的公文处理测试属于该方法 ✓
- D. 它的效标效度和内容效度都很高 ✓
- E. 它的普遍适用性很高 ✗

第二节 甄选的主要方法

网校答案：BCD

网校解析：由于工作样本测试是专门针对特定职位设计的，因此它的普遍适用性很低，只能针对不同的职位来开发不同的测试，而且其模式是非标准化的，所以它的开发成本相对较高。