

第六章 人员甄选

单项选择题

人员甄选工作对于一个组织来说是非常重要的，其主要原因不包括（ ）。

- A.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
- B.弥补甄选决策失误的代价可能极高
- C.甄选决策失误可能会对员工本人造成伤害
- D.错误甄选的代价由组织单方面来承担

答案：D

解析：本题考查甄选对组织的价值与意义。人员甄选工作对于一个组织来说是非常重要的，其主要原因包括：

- （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；
- （2）弥补甄选决策失误的代价可能极高；
- （3）甄选决策失误可能会对员工本人造成伤害。

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

答案：C

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。

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

答案：D

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。在实践中，在一次笔试中往往会融入多种测试内容，如我国公务员笔试既包括一般性知识的考查，又包括部分专业知识、认知能力的考查等。

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，这种测试方法是（ ）。

- A.标杆法
- B.投射法
- C.评价量表法
- D.自陈量表法

答案：B

解析：本题考查人格测试。对人格进行测量的方法主要有：自陈量表法、评价量表法和投射法。其中投射法是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 MBTI 人格测试中，反映个体处理信息和作出决策方式维度是（ ）。

- A.理性-感性
- B.内倾-外倾
- C.感觉-直觉

D.判断-感知

答案：A

解析：本题考查心理测试。在 MBTI 人格测试中从 4 个两极性的维度（外倾-内倾、感觉-直觉、理性-情感、判断-感知）对人的行为风格进行测试，这四个两极性的维度分别反映了一个人的注意力集中方向（外部世界还是内部世界）、获取信息的方式（通过感觉和经验还是通过过程、象和抽象性思维）、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）、通常表现出来的对待外界的方式（是判断性的、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）。

关于员工甄选中工作样本测试的说法，错误的是（ ）。

- A.它所考察的内容与实际工作内容具有较高相似度
- B.它的开发成本较高
- C.它的效度比较高
- D.它的普遍适用性很高

答案：D

解析：本题考查工作样本测试。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。

下列选项中，关于评价中心技术与工作样本测试的说法，错误的是（ ）。

- A.评价中心技术是工作样本测试的重要基石
- B.工作样本测试是用实际的工作任务对求职者进行测试
- C.评价中心技术是用模拟工作任务来进行测试
- D.评价中心技术在为管理职位选拔人员方面确实具有较高的预测效

答案：A

解析：工作样本测试（用模拟工作任务）是评价中心技术（用实际的工作任务）的重要基石。

下列选项中，不属于结构化面试优点的是（ ）。

- A.它的程序、内容以及评分方式等的标准化程度都比较高
- B.面试的结构严密，层次性强，评分模式固定
- C.面试考官和被面试者之间的谈话会显得比较自然和顺畅
- D.面试的公平性以及面试的信度和效度都会比较高

答案：C

解析：结构化面试的优点包括四个方面：程序、内容以及评分方式等的标准化程度都比较高；面试的结构严密，层次性强，评分模式固定；确保重要的或关键的信息不会遗漏；面试的公平性以及面试的信度和效度都会比较高。缺点是面试考官个人没有发挥余地，严格按照问题顺序提问的方法可能让被面试者感到有些僵硬，使得谈话不那么顺畅和自然。

关于压力面试的说法，错误的是（ ）。

- A.企业不应该采用压力面试
- B.压力面试可能会让求职者感受到侵犯
- C.在压力面试中，面试官可能会故意问一些令求职者感到不舒服的问题
- D.在压力面试中，气氛相对比较紧张

答案：A

解析：本题考查压力面试。A 选项错误，在不需要采用压力面试时，就没有必要非采用这种做法；如果确实需要采取压力面试，也一定要让经过相关方面的特殊培训的面试考官来组织面试。

STAR 中的 T 指的是什么 ()。

- A.任务
- B.行动
- C.结果
- D.情景

答案: A

解析: 本题考查“STAR”原则。情境化结构面试通常需要遵循所谓的“STAR”原则,即首先向被面试者描述他们可能会面对的典型环境(Situation)或需要完成的主要工作任务(Task),然后询问他们实际上采取了何种行动(Action),最后让他们说明这种行动产生了怎样的结果(Result)。

多项选择题

关于信度和效度的说法,正确的是()。

- A.信度高,则效度一定也较高
- B.效度高,则信度一定也较高
- C.信度系数介于0~1之间
- D.信度系数0表示信度最高,1表示信度最低
- E.信度和效度之间没有关系

答案: BC

解析: 信度是效度的必要条件(但不是充分条件)。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表示信度最低,1表示信度最高。一般情况下,信度系数不低于0.70的测试工具被视为信度较好。

关于信度的说法,正确的是()。

- A.复本信度用来考察一种测试工具在时间上的稳定性
- B.重测信度的高低反映了两种复本测试在内容上的等值程度
- C.内部一致性信度反映了同一测试内容的各个题目之间的得分一致性程度
- D.考察内部一致性信度的方式主要有两种,即分半信度和同质性信度
- E.重测信度是指不同的评价者对同一群人进行多次测试所得到的结果的一致性程度

答案: CD

解析: 重测信度用来考察一种测试,在时间上的稳定性。

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。

评价者信度是指不同的评价者对同一群人进行多次测试所得到的结果的一致性程度。

关于内容效度的说法,错误的是()。

- A.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
- B.内容效度反映的是评价人员的可靠性
- C.内容效度关心的是理论构想特征
- D.内容效度主观判断的作用太大
- E.内容效度适用于领导能力和智力测验

答案: BCE

解析: 本题考查内容效度。构想效度关心的是理论构想特征。内容效度的检验主要是采用专家判断方法,不太适合对智力、领导能力以及诚实性等较为抽象的特征进行评价。

从测试的内容来看,心理测试的类型可以划分为()。

- A.评价中心技术
- B.职业兴趣测试
- C.成就测试
- D.人格测试
- E.能力测试

答案：BDE

解析：本题考查心理测试。从测试内容来看，心理测试可以划分为能力测试、人格测试和职业兴趣测试三大类。

下列选项中，关于能力测试的说法，正确的是（ ）。

- A.一般认知能力是从事任何一种工作都必须具备的一些基本脑力能力
- B.特殊的认知能力往往是从事某些特定职业的人需要具备的能力
- C.心理运动能力测试现在依然非常流行
- D.记忆能力、口头表达能力以及数学能力属于一般认知能力
- E.数学能力考查重点是能否找到信息之间的逻辑关系并据此解决问题

答案：ABD

解析：心理运动能力测试通常用于那些对体力要求比较高的职位，如手表装配工等，现在这类测试已不如早年流行。推理能力的试题通常是以数字、图形、文字等方式呈现，考查重点是能否找到信息之间的逻辑关系并据此解决问题。

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

答案：ABC

解析：本题考查霍兰德职业兴趣测试。

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。

评价中心中的公文筐训练法，可以测试出的能力包括（ ）。

- A.领导能力
- B.问题解决能力
- C.人际交往能力
- D.行政管理能力
- E.压力承受能力

答案：ABD

解析：本题考查公文筐训练。公文筐可以测试出的能力包括领导能力、问题解决能力和行政管理能力。

技能	练习		
	公文筐训练	无领导小组讨论	角色扮演
领导能力（控制、辅导、影响、足智多谋）	√	√	√

问题解决能力（判断力）	√	√	√
人际交往能力（敏感性、解决冲突能力、合作能力、口头沟通能力）		√	√
行政管理能力（组织能力、规划能力、书面沟通能力）	√	√	
压力承受能力（自信心）		√	√

下列选项中，关于面试的描述，正确的是（ ）。

- A.单独面试是一种比较常见的面试形式
- B.系列面试是若干人员对同一位被面试者进行多轮面试
- C.集体面试是由一组面试考官在同一时间和同一场所，共同对一位被面试者进行提问
- D.小组面试是多位被面试者在同一时间和同一场合，共同接受面试考官面对面的询问
- E.在压力面试中，面试考官在面试过程中会故意制造紧张气氛

答案：ABE

解析：小组面试是由一组面试考官在同一时间和同一场所，共同对一位被面试者进行提问、观察并作出评价的面试形式。集体面试是多位被面试者在同一时间和同一场合，共同接受面试考官面对面的询问的面试形式。

案例分析题

某公司过去的员工甄选工作比较简单，一般是人力资源部门先筛选简历，重点看简历是否符合公司的任职资格要求，然后再将条件最好的几个人推荐给用人部门进行简单的笔试和面试。

最近几年，公司发现这种过于简单的员工甄选方法存在很多问题：一是陆续出现了一些管理人员违规侵占公司利益的问题。经过调查发现，公司录用的跳槽过来的个别人员在上一家公司工作时就存在类似问题，因为被发现，才不得不选择跳槽。二是公司采用的甄选测试方法缺乏有效性，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。三是由于面试考官没有接受过系统培训，面试方法不够科学。四是公司在招录管理人员时，只进行简单的笔试和面试，甄选方法过于单一，效果欠佳。

为此，公司人力资源部门准备系统学习和掌握员工甄选工作的基本原理和相关规范，并在此基础上改进公司员工甄选系统，包括引进评价中心技术、改善面试效果等。

根据上述材料，回答下列问题：

（1）一些在测试中得分较高的人被录用后，实际工作绩效反而不如一些分数低的人。这说明该公司甄选测试的（ ）比较低。

- A.预测效度
- B.分半效度
- C.同质性效度
- D.内部一致性效度

答案：A

解析：预测效度所要考查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。

（2）为了解决案例中“一些管理人员违规侵占公司利益”的问题，该公司的甄选工作最适合采取的措施是（ ）。

- A.对候选人进行职业兴趣测试以了解候选人的职业兴趣类型
- B.对候选人进行知识测试以了解候选人的专业知识水平
- C.对候选人进行认知能力测试以了解候选人的想象、记忆、思维等方面的能力
- D.对候选人进行履历分析以更好地了解候选人的背景情况

答案：D

解析：根据案例描述，违规侵占公司利益的员工在上一家公司也存在类似问题，说明该公司在甄选工作中需加强对候选人履历的分析。

(3) 为了解决案例中“面试考官没有接受过系统培训”的问题，该公司决定对面试考官进行系统培训。这种培训应当让面试考官掌握的要点包括（ ）。

- A.在面试前要留出足够的时间阅读求职者的简历
- B.为了更好地了解候选人的真实情况，应让候选人充分发挥，不要试图控制面试时间
- C.如果在面试之初对一位候选人就很有把握，可尽快作出决定，不必浪费太多时间
- D.了解面试评价时可能出现的偏差类型以及如何避免这些错误

答案：AD

解析：对面试考官的培训重点应当关注以下几个方面：

(1) **明确**面试考官的职责及其在面试过程中所扮演的角色；在参加面试之前需要**做好**哪些准备，包括：①安排好面试所需的时间、场地和资料；②认真阅读简历材料和职位说明书，准备好相关问题。

(2) 传授引导和控制面试过程的技巧；

(3) 让面试考官学会如何与各种不同类型的被面试者打交道；

(4) 使面试考官理解在进行面试评价时可能会出现各种偏差，从而使他们在实际操作中注意规避这些错误。

(4) 为了解决案例中“甄选方法过于单一”的问题，该公司准备采用评价中心技术。下列选项中，关于评价中心技术的说法，正确的是（ ）。

- A.评价中心技术通过要求候选人完成实际工作任务来进行测试
- B.评价中心技术在甄选管理人员方面具有较高的预测效度
- C.公文筐测试、角色扮演是评价中心技术常用的方法
- D.评价中心技术能够有效考查候选人的管理能力和问题解决能力

答案：BCD

解析：评价中心技术是通过情景模拟的方法来进行测试的。一些实证研究发现，评价中心技术在为管理职位选拔人员方面确实具有较高的预测效度。评价中心技术实际上是综合运用若干种不同的测试手段对管理类职位候选人进行甄选的过程，其中可能会用到面试、心理测试、主题演讲、角色扮演、公文筐测试以及无领导小组讨论等多种甄选技术。评价中心技术中所设计的练习主要着眼于对被测试者的管理能力以及人际交往能力作出评价。评价中心技术所要衡量的技能通常包括领导能力、问题解决能力、人际交往能力、行政管理能力以及压力承受能力等。

选项 A 错误，**工作样本**测试通过要求候选人完成**实际**工作任务来进行测试。