



## 知识点

### 甄选的基本程序和参考依据☆☆

## 第二节 甄选

### （一）甄选及其基本程序

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查，从而最终挑选出符合组织需要的、**最为恰当的职位空缺填补者**的过程。

#### 1. 审查求职申请表或求职简历

**主要任务**：对求职者进行初步的过滤，把**明显不合格的求职者剔除出去**；或者**辨别在简历中可能隐藏的虚假信息**；确认简历的重点信息。

#### 2. 甄选测试与面试

- （1）考查专业知识和技能的书面考试。
- （2）对认知能力、人格、职业性向等进行的各种心理测验。
- （3）基于情景模拟的评价中心测试，如无领导小组、公文筐测试等。
- （4）面试往往必须邀请用人部门的负责人共同参加。

#### 3. 背景核查与体检

通过接触求职者过去的同学、同事、直接上级、雇主甚至客户等，对求职者提供的信息加以考证，或者对组织通过甄选测试获得的求职者印象加以证实或证伪。

除了背景核查，雇佣求职者之前的最后一个重要程序是要求求职者进行体检。

#### 4. 雇用决定通知

通知的方式包括：面对面通知、电话通知、邮寄正式的录用通知书、发电子邮件信函等。

### （二）甄选的参考依据

1. 受教育程度
2. 工作经验和历史绩效
3. 身体特征（包括求职者的容貌、身高、体重等）
4. 个人特征与人格类型（个人特征包括婚姻状况、性别、年龄等）

**【例题·单选】**有关甄选与面试环节，说法不正确的是（ ）

- A. 该环节发生在审查求职申请表或求职简历之后
- B. 可以是考察专业知识和技能的书面考试
- C. 也可以是对认知能力、人格等进行的各种心理测验
- D. 面试由人力资源部门自行组织

**【答案】**D

**【解析】**甄选程序：审查求职申请表或求职简历——甄选测试——面试——初步雇佣决策——雇佣候选人背景核查——体检——发出雇佣通知书；面试往往邀请用人部门的负责人共同参加。

**【例题·单选】**在应聘者的筛选与录用过程中，初步筛选的目的是（ ）

- A. 筛选那些明显不符合企业要求的人

- B. 准确参考应聘者的专业技术知识和技能
- C. 与聘用者鉴定“适用合同”
- D. 准确评定应聘者的个性品质、职业性向、动机和需求

【答案】A

【解析】初步筛选的目的就是在筛选与录用过程中，筛选那些明显不符合企业要求的人

【例题·多选】以下属于甄选的参考依据的是（ ）

- A. 正规教育
- B. 工作经验
- C. 历史绩效
- D. 性别
- E. 血型

【答案】ABCD

【解析】甄选的参考依据：①正规教育；②工作经验和历史绩效；③身体特征（比如空乘愿意雇用相貌好的员工）；④个人特征与人格类型（个人特征包括婚姻状况、性别、年龄等）



## 知识点

### 甄选的主要方法☆☆☆

#### （一）心理测试

一种通过一系列的工具或手段将人的某些心理特征加以量化，从而衡量个体心理因素水平和个体心理差异的科学测量方法。从测试内容来看，心理测试可以划分为能力测试、人格测试以及职业兴趣测试。

##### 1.能力测试

分为认知能力测试、运动和身体能力测试两种类型。认知能力是指人脑加工、储存和提取信息的能力。

（1）认知能力测试：**一般认知能力测试和特殊认知能力测试。**

- ◆ 一般认知能力测试：指**智力测试或智商测试。**
- ◆ 特殊认知能力测试：是针对一些比较具体的认知能力，如归纳和演绎能力等。

（2）运动和身体能力测试：**心理运动能力测试和身体能力测试两大类。**

- ◆ 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。通常对体力要求比较高，比如收音机装配工等。
- ◆ 身体能力测试：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。如救生员求职者的水中运动的耐力。

##### 2.人格测试

人格也称个性，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，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。应用比较广泛的包括：**MBTI人格类型测试和“大五”人格测试。**

【例题·多选】以下属于心理测试的是（ ）

- A. 人格测试
- B. 职业兴趣测试
- C. 工作样本测试
- D. 公文筐测试

E. 知识测试

**【答案】** AB

**【解析】** 心理测试：

①能力测试（认知能力、运动和身体能力测试）

②人格测试（MBTI 和大五人格）；

③职业兴趣测试（霍兰德职业兴趣测试；成就测试：①知识测试（如我国公务员考录的笔试环节）；②工作样本测试）