



第二节 甄选

3. 职业兴趣测试

霍兰德职业兴趣测试或职业性向测试在职业选择以及人员甄选具有重要影响。霍兰德在一系列关于人格和职业关系的假设基础上，提出了六种基本的职业兴趣类型：



第二节 甄选

- (1) 现实型的人适合从事技能性和技术性的职业。
- (2) 研究型的人适合从事科学研究类以及工程设计类等工作。
- (3) 艺术型的人适合从事文学艺术方面的工作。
- (4) 社会型的人适合从事社会、教育、咨询等方面的工作。
- (5) 企业型的人适合从事企业性质的工作，担任企业领导或政府官员等。
- (6) 常规型的人适合从事办公室事务性工作、图书管理、会计、统计类工作。



第二节 甄选

【真题·2022年补单选】根据霍兰德职业兴趣测试理论，适合从事教育、咨询等方面工作的人员类型是（ ）。

- A. 企业型
- B. 艺术型
- C. 社会型
- D. 常规型



第二节 甄选

【答案】C

【解析】本题考查霍兰德职业兴趣测试。

- (1) 现实型的人：适合从事技能性和技术性的职业。
- (2) 研究型的人：适合从事科学研究类以及工程设计类等工作。
- (3) 艺术型的人：适合从事文学艺术方面的工作。
- (4) 社会型的人：适合从事社会、教育、咨询等方面的工作。
- (5) 企业型的人：适合从事企业性质的工作，担任企业领导或政府官员等。
- (6) 常规型的人：适合从事办公室事务性工作、图书管理、会计、统计类工作。



第二节 甄选

(二) 成就测试

成就测试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，测试考查一个人在多大程度上掌握了对于从事某种具体的工作而言非常重要的那些知识或技能。成就测试通常包括知识测试和工作样本测试两种类型。



第二节 甄选

1. 知识测试

即**考试**，所要考查的是一个人在一定的领域中掌握的知识的广度和深度情况。知识测试又可以被划分为综合知识测试、专业知识测试、外语知识测试等各种不同类型。



第二节 甄选

2. 工作样本测试

在一个对实际工作的一部分或全部进行模拟的环境中，让求职者实地完成某些具体的工作任务的一种测试方式。如对秘书和职员实施的电子文字和电子表格标准化测试。

优点：测试内容与实际工作相关度非常高。

缺点：专门针对特定的职位设计，无法适用于其它职位，开发成本高。



第二节 甄选

【例题·单选】某计算公司招聘软件工程师时，要求求职者参与编程测试，这种测试方法属于（ ）。

- A. 工作样本测试
- B. 评价中心技术
- C. 公文筐测试
- D. 知识测试



第二节 甄选

【答案】A

【解析】考查成就测试中的工作样本测试内容。成就测试中的工作样本测试，就是在一个对实际工作的一部分或全部进行模拟的环境中，让求职者实地完成某些具体的工作任务的一种测试方法。



第二节 甄选

（三）评价中心技术

主要用于考察求职者是否具备从事管理类工作所需要的人格特征、管理技能以及人际关系技能。



第二节 甄选

1. 公文筐测试

在公文筐测试中，被评价者要面对一大堆装在文件筐或计算机文件夹里的报告、备忘录、信函、请示等各种资料，要求他们阅读并给出这些材料的处理意见。然后由专家会对被评价者的授权能力、决策能力及沟通能力作出评价。



第二节 甄选

2. 无领导小组讨论

采用情境模拟的方法让一组求职者在未被指定领导人的情况下进行自由的集体讨论。专家会通过单向玻璃墙或视频对讨论过程进行观察，然后对参与者在相关方面的表现进行评价或打分。无领导小组讨论可以考查被测试者的组织协调能力、口头表达能力、说服能力、领导能力、人际交往能力等个性特点。



第二节 甄选

3. 角色扮演

要求被测试者扮演一位管理者或某位员工，然后让他们根据自己对角色的认知或担任相关角色的经验来进行相应的语言表达和行为展示，以考查被评价者对角色的胜任程度。



第二节 甄选

【真题·2022·补/2023·多选】关于无领导小组讨论的说法正确的有（ ）。

- A. 无领导小组讨论能考查求职者的组织协调能力
- B. 无领导小组讨论不适用于公务员录用考试
- C. 无领导小组讨论适用于企业甄选大学生
- D. 无领导小组讨论需要指定领导人
- E. 无领导小组讨论属于评价中心技术



第二节 甄选

【答案】ACE

【解析】本题考查甄选的方法。无领导小组讨论采用情景模拟的方式让一组求职者在未被指定领导人的情况下进行自由的集体讨论，专家会通过单向玻璃墙（评价者能看到被测试者，但被测试者看不到评者）或视频对讨论过程进行观察，然后对参与者在相关方面的表现进行打分或评价。通过这种无领导小组讨论，可以考查被测试者的组织协调能力、口头表达能力、说服能力、领导能力、人际交往能力等个性特点。近年来，无领导小组讨论在很多企业甄选大学生以及公务员录用考试中得到了广泛的运用。综上所述，本题ACE正确。



第二节 甄选

(四) 面试

1. 根据标准化程序划分的面试

类型	内容
非结构化面试	面试考官在面试时并没有一个必须遵循的面试问题提纲，也没有明确提问顺序，可以自由提出各种提问
结构化面试	又称标准化面试，是依据预先确定的面试内容、程序、评分结构等进行的面试形式
半结构化面试	是一种介于非结构化面试和结构化面试之间的一种面试形式，做到 结构性与灵活性 相结合



第二节 甄选

【真题·2020年·单选】没有既定的提纲、可以完全自由发问的面试方式是（ ）。

- A. 标准化面试
- B. 非结构化面试
- C. 半结构化面试
- D. 结构化面试



第二节 甄选

【答案】B

【解析】本题考查甄选的方法。非结构化面试是指面试考官在面试时并没有一个必须遵循的面试问题提纲，也没有明确的问题提问顺序，而可以相对自由地对被面试者进行各种提问，同一位面试考官对申请同一种职位的被面试者很可能会提出不同的问题。



第二节 甄选

2. 根据组织形式划分的面试

类型	内容
单独面试	又称一对一面试，指面试考官和被面试者两个人单独见面
系列面试	又称顺序面试，是指组织根据某种特定的先后顺序，安排组织中的若干人员对同一位被面试者进行多轮面试，最后再将所有面试考官独立得出的面试结果加以汇总
小组面试	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、观察并做出评价，场面类似新闻记者在一个新闻发布会上向发言人分别提问
集体面试	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，面试考官可以是多人也可以是一人，校园招募往往采用集体面试作为初选



第二节 甄选

3. 压力面试

面试考官在面试过程中故意制造出一种紧张气氛，对被面试者施加一定的心理压力，然后观察被面试者在压力状况下的情绪变化以及所做出的反应。

不过，压力面试要慎用，在确需采取时，最好对面试考官进行相关培训。



第二节 甄选

【例题·单选】下列关于压力面试，表达不正确的是（ ）。

- A. 是指在面试过程中故意制造出一种紧张气氛
- B. 帮助组织辨别哪些求职者属于过于敏感或者压力承受能力较弱的人
- C. 压力面试掌控不好，有可能会有违一般道德规范而受到质疑甚至起诉
- D. 压力面试适用于任何时候



第二节 甄选

【答案】D

【解析】本题考查甄选的方法。在不需要采用压力面试的手段时，就没有必要非采用压力面试的做法。



第二节 甄选

【例题·多选】根据组织形式划分，面试可分为（ ）。

- A. 结构化面试
- B. 单独面试
- C. 系列面试
- D. 小组面试
- E. 集体面试



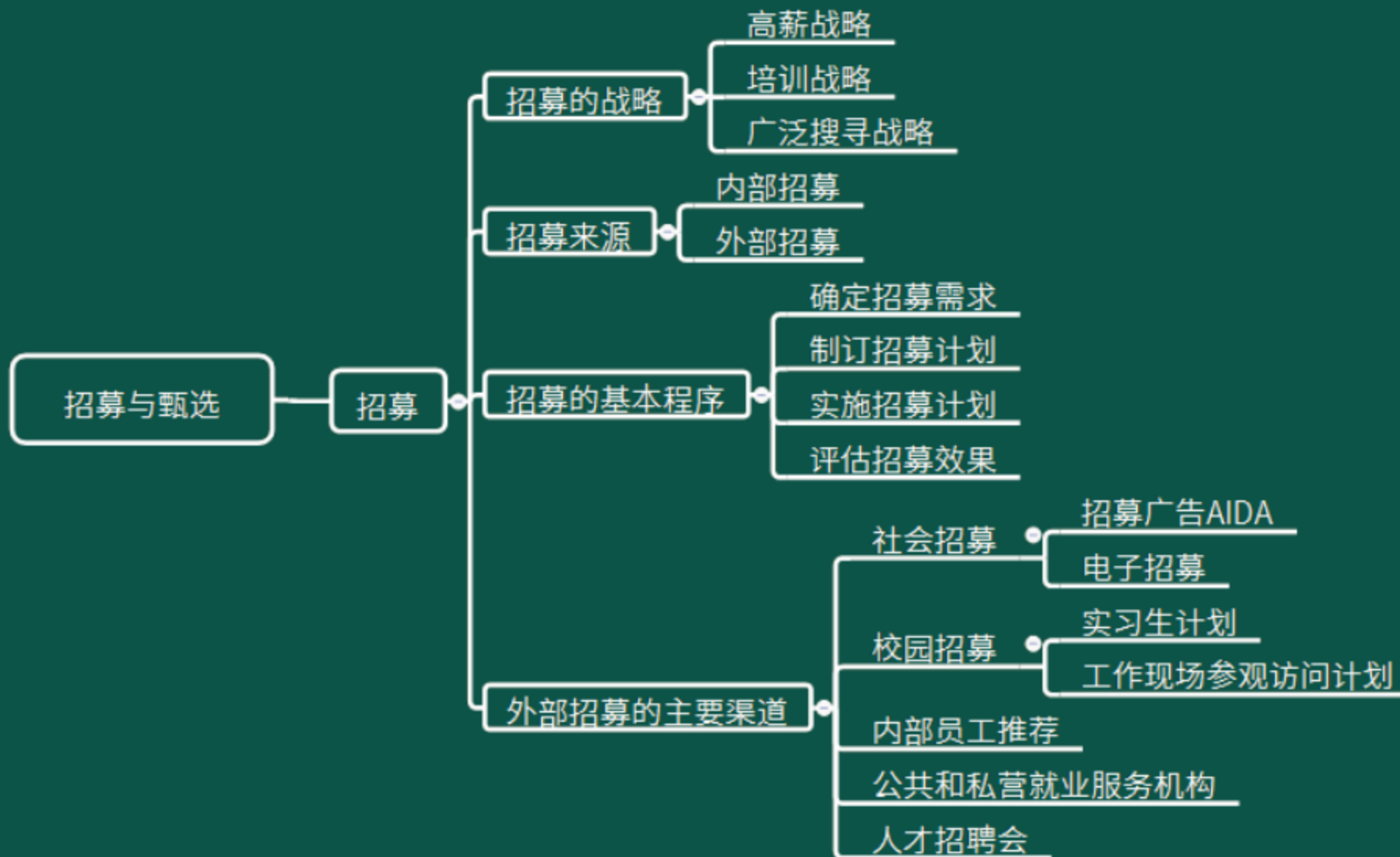
第二节 甄选

【答案】BCDE

【解析】本题考查面试分类。根据面试组织形式划分的面试类型包括：①单独面试；②系列面试；③小组面试；④集体面试。

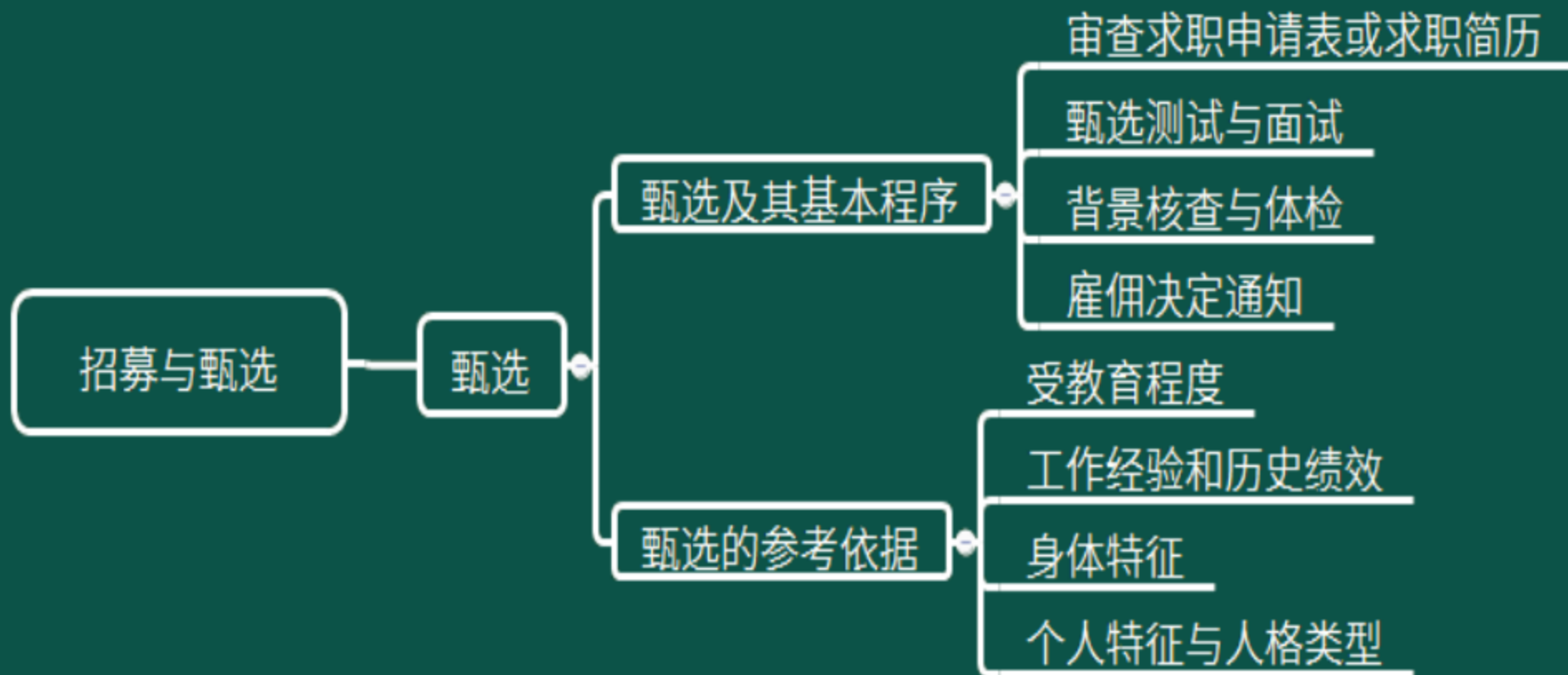


本章小结



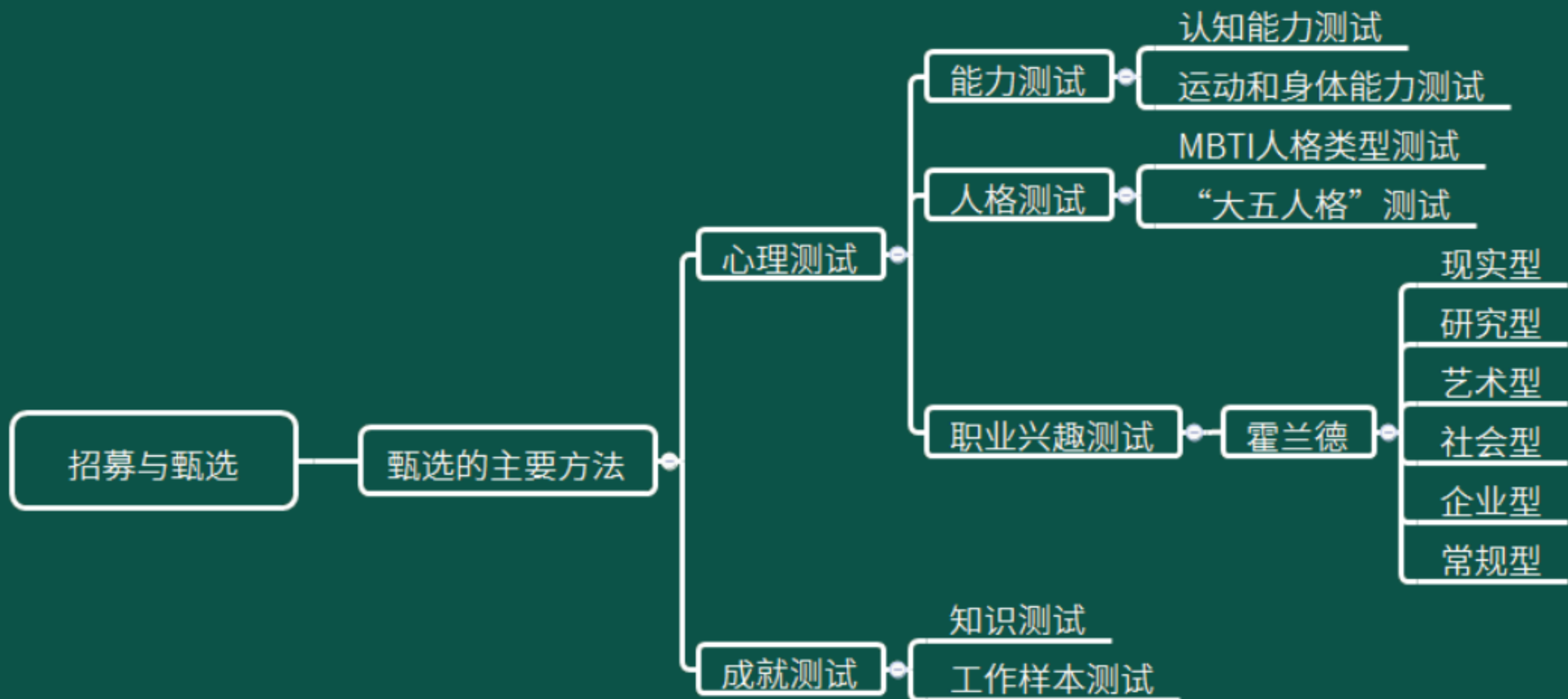


本章小结





本章小结





本章小结

