

第二节 甄选的主要方法

主要内容

- 心理测试
- 成就测试
- 评价中心技术
- 面试
- 履历分析

一、心理测试

概念：心理测试是一种通过一系列工具或手段将人的**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。

| 类型 | 内容 |
|--------|------------------------|
| 能力测试 | 测试一个人是否具有从事一项特定工作的潜在能力 |
| 人格测试 | 了解被试的人格特质 |
| 职业兴趣测试 | 试图提示人们想做什么以及喜欢做什么 |

(一) 能力测试

分类：**认知能力测试、运动和身体能力测试**

1、认知能力测试

认知能力测试考查的是一个人的思维能力，其中包括推理能力、感知能力、记忆能力、语言能力、数学能力以及解决问题的能力等，它所评估的是一个人利用心理过程解决与工作相关的问题或获取新工作知识的潜力。

分类：**一般认知能力测试、特殊认知能力测试**

(1) 一般认知能力测试

也称**一般心理能力测试、智力测试或智商测试**。

它是对一个人的多种认知能力所做的较为全面的测试，其中涉及的各种认知能力是从从事任何一种工作的人都必须具备的基本心理能力。

(2) 特殊认知能力测试

也称**特定心理能力测试**。又称为**能力倾向测试或职业能力倾向测试**。

是针对一些特定认知能力(如归纳和演绎能力、语言理解力、记忆力、数字能力、空间关系能力、机械理解能力、创造力等)设计的更为具体和深入的测试，其目的是测量一个人在从事某种特定领域(如音乐、美术、体育、机械、飞行等)的职业方面具有的特殊才能或熟练水平。

2、运动和身体能力测试

分类：**心理运动能力测试、身体能力测试**

(1) 心理运动能力测试：

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。常用于**体力要求比较高的**职位，如**手表装配工**等。

(2) 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。

不仅预测求职者在未来可能达到的工作绩效水平，而且有利于预测出哪些人将来更有可能发生工伤或导致伤残等情况。

使用这些测试之前，必须首先明确：

◆这些测试对于完成工作确实是必要的，而且在职位说明书中已经事先有了明确的要求和说明；

◆如果求职者因某些身体能力不够而不能通过测试，则表明有可能无法充分完成未来的工作任务，会给求职者本人、同事或者公司客户的安全与健康带来风险。

(二) 人格测试

人格是指个性中除了能力以外的部分，其中包括需要、动机、兴趣、态度、性格、气质、价值观、人际关系、情感等特质。

人格是个人特质与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。

对人格进行测试的主要方法：

◆**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。

◆**评价量表法**，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。

◆**投射法**，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，**使用的并不普遍**。

主题统觉测验：



【单选】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：投射法，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。

近年来广泛应用的是 **MBTI 人格测试**和“**大五**”人格测试。

MBTI 人格类型测试

| | |
|--------------|---|
| 外倾-内倾 | 一个人的注意力集中方向（外部世界还是内部世界） |
| 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) |
| 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) |
| 判断-感知 | 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） |

“大五”人格理论

“大五”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**。

【单选】MBTI 人格类型测试从 4 个两极性的维度来测试人的行为风格，其中反映获取信息的方式的维度是（ ）。

- A. 外倾—内倾
- B. 感觉—直觉
- C. 理性—情感
- D. 判断—感知

答案：B

解析：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）。

（三）职业兴趣测试

在职业选择以及人员甄选中具有重要影响的是霍兰德职业兴趣测试或职业性向测试。提出了六种基本的职业兴趣类型，即**现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型、常规型**。

(1) 现实型

| 类型 | 基本的人格倾向 | 适合/不适合的职业 |
|---------|--|--|
| 现实型 (R) | 偏好与 具体的物体 （如工具、机械、电子设备等）打交道， 喜欢有规则的具体劳动 以及需要 基本操作技能的工作 ，不喜欢与人打交道。 | 适合从事技能性和技术性职业 ； 不适合 社会性质的职业，厌恶从事教育、服务和说服性的工作。 |

(2) 研究型

| 类型 | 基本的人格倾向 | 适合/不适合的职业 |
|---------|--|---|
| 研究型 (I) | 聪明、理性、细致、喜欢批评、喜欢抽象的、分析的、独立性的工作，愿意进行系统的创造性研究，偏好对各种现象进行 观察、分析和推理 ，以理解和把握这些现象。 | 适合从事科学研究类工作以及工程设计类工作 ； 不适合从事说服性或重复性的工作 。缺乏组织和领导才能。 |

(3) 艺术型

| 类型 | 基本的人格倾向 | 适合/不适合的职业 |
|---------|--|------------------------|
| 艺术型 (A) | 具有想象力、冲动、直觉、理想化、有创意、偏好模糊、 自由和非系统化的活动 ，不重视实际，不善于从事事务性工作。他们厌恶明确、有秩序和系统化的活动，喜欢表现自己，喜欢单独活动。 | 适合从事文学艺术方面的工作 ； |

(4) 社会型

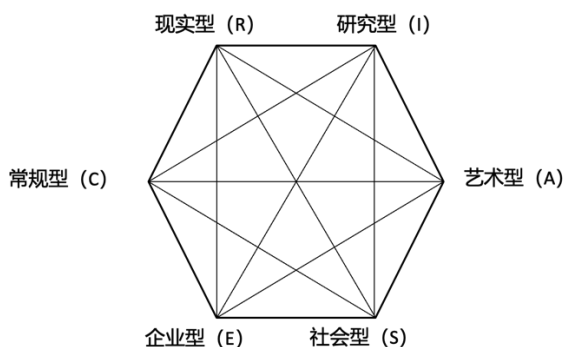
| 类型 | 基本的人格倾向 | 适合/不适合的职业 |
|---------|--|--------------------------|
| 社会型 (S) | 合作、友善、善于交谈和社交。观察能力强， 喜欢社会交往，关心社会问题 ，重视社会公平和正义，有教导、指点和培训别人的能力和愿望，不喜欢与材料、工具、机械等实物打交道。 | 适合从事教育、咨询等方面的工作 ； |

(5) 企业型

| 类型 | 基本的人格倾向 | 适合/不适合的职业 |
|---------|---|-------------------------|
| 企业型 (E) | 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 ，喜欢追求财富、权力和地位，喜欢与人争辩，喜欢说服别人接受自己的观点，但是他们不喜欢从事研究性的活动。 | 适合担任企业领导或行政管理 者； |

(6) 常规型

| 类型 | 基本的人格倾向 | 适合的职业 |
|---------|--|-------------------------------------|
| 常规型 (C) | 顺从、谨慎、保守、实际、稳重、喜欢条理性强的工作， 偏好对文字和数据等资料进行明确、有序的整理 ，喜欢使用文字和数据处理设备协助组织实现目标或获取经济收益，厌恶模糊、不正规、非程序化或探究性的活动，不喜欢自己对事情做判断和决策； 看重商业和经济方面的具体成就 ，看重财富地位。 | 适合从事办公室事务性工作、图书管理、会计、统计类工作 ； |



- ◆位置**相邻**的两种职业兴趣类型（如现实型和研究型;社会型和企业型）是**相似**的;
- ◆位置**不相邻**的两种人格类型（如现实型和社会型;艺术型和常规型）则是**不相似**的;
- ◆如果某人的主导职业兴趣和第二职业兴趣是相似的,那么此人在选择职业时会相对容易。

【单选】根据霍兰德的职业兴趣理论,具有聪明、理性、细致、喜欢批评等特点,偏好对各种现象进行观察、分析和推理,属于()人格。

- A. 现实型
- B. 常规型
- C. 研究型
- D. 社会型

答案: C

解析: 研究型,聪明、理性、细致、喜欢批评、喜欢抽象的、分析的、独立性的工作,愿意进行系统的创造性研究,偏好对各种现象进行观察、分析和推理,以理解和把握这些现象。

汇总:

