

## 第二节 甄选的主要方法

### 二、成就测试

#### (一) 成就测试的概念

成就测试又称为**熟练性测试**或**学绩测试**。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**，测试目的是考察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。

#### (二) 分类

分类：**知识测试、工作样本测试**

##### 1、知识测试

知识测试就是我们通常所说的**考试**，它所考察的是一个人在特定领域掌握的**知识的广度和深度**。

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。

##### 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法。

这种测试的**效度要远远高于认知能力测试和人格测试**，它对于被测试者未来的工作绩效有很高的预测效度。

优点：

◆测试所要求的行为与实际工作所要求的行为之间具有高度的一致性，它和工作绩效之间存在直接且明显的联系，所以这种测试工具的**效标效度和内容效度**都很高。

缺点：

◆**普遍适用性很低**

◆**开发成本相对较高**

【单选】注册会计师职业资格考试属于（ ）。

- A. 认知能力测试
- B. 人格测试
- C. 知识测试
- D. 心理测试

答案：C

解析：知识测试就是我们通常所说的考试，它所考察的是一个人在特定领域掌握的知识的广度和深度。

【单选】关于员工甄选中工作样本测试的说法，错误的是（ ）。

- A. 它所考查的内容与实际工作内容具有较高的相似度
- 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：工作样本测试，测试所要求的行为与实际工作所要求的行为之间具有高度的一致性，它和工作绩效之间存在直接且明显的联系，所以这种测试工具的效标效度和内容效度都很高。但是普遍适用性很低；开发成本相对较高。

### 三、评价中心技术

评价中心技术也称为管理评价中心技术，它是一个由多位评价者对于求职者在一系列练习中的表现进行评价的过程。

通过**情景模拟**的方法来对求职者进行评价的。它的一个重要基石是工作样本测试。

两者之间的不同之处在于，**工作样本测试**是用**实际的工作任务**对求职者进行测试，而**评价中心技术**则是用**模拟工作任务**来进行测试。

评价中心技术主要用于考查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**。

分类：**公文筐测试、无领导小组讨论、角色扮演**。

### （一）公文筐测试

公文筐测试，通常又称公文处理测验，是评价中心技术中**较为常用**的技术之一。

公文筐测试是一种**情景模拟测试**。

参加测试的求职者被要求首先阅读这些文件资料，然后以某种管理者的身份，模拟真实组织中的情景，在规定的条件和限定的时间（通常1~3小时）内对每一份公文进行现场处理。

公文筐测试优点：

- ◆适合对应聘管理职位的被测试者进行评价，具有**较高的内容效度和效标效度**；
- ◆操作比较简单，对场地没有过多的要求；
- ◆表面效度比较高，容易得到被测试者的理解和接受。

公文筐测试缺点：

- ◆编制成本较高，而且评分比较困难，不同的评价者由于自身的背景、工作经验、管理理念等不同，对不同的公文处理方式的想法也会有所不同；
- ◆被测试者单独完成的，因此，无法通过这种测试观察被测试者的人际交往能力和团队工作能力。

【多选】关于甄选中使用的公文筐测试的说法，正确的有（ ）。

- A. 它适合对管理人员进行评价
- B. 它能够考察被测试者的口头表达能力
- C. 它的编制成本较高，评分也相对比较困难
- D. 它对实施场地的要求不高
- E. 它是一种情景模拟测试

答案：ACDE

解析：公文筐测试，被测试者单独完成的，独立处理文件，无法通过这种测试观察被测试者的人际交往能力和团队工作能力。

### （二）无领导小组讨论

是评价中心技术经常使用的一种测评技术，采用**情景模拟**的方式让一组求职者进行**集体讨论**，然后观察他们在讨论过程中的言行。

所谓的“无领导小组”，就是指在讨论的过程中，组织者不会为该小组指定一名领导人，而是让大家自由发言，是评价中心技术中经常使用的一种测评技术。

具体操作：

通常为**5-7位求职者**组成一个小组，然后让他们就某一个问题进行**1小时左右**的讨论。

**评价者不参与讨论过程**，他们甚至不在现场进行观察，而是透过一个不会使被测试者看到的玻璃墙或者利用视频技术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。

使用的问题可以大致分为五种形式：

开放式问题	<b>没有固定答案</b> 的问题，答案的范围可以很广
两难式问题	在 <b>两种互有利弊的答案</b> 中选择一种
多项选择问题	在 <b>多种备选答案</b> 中选择其中有效的几种，或者对备选答案按照重要性进行排序
操作性问题	<b>提供一些材料、工具或道具</b> ，利用这些材料设计出一个或一些指定的物体
资源争夺性问题	<b>指定角色的无领导小组讨论</b> ，让处于同等地位的被测试者就有限的资源进行分配

无领导小组讨论，可以考察被测试者的**组织协调能力和口头表达能力、说服能力、领导能力、人际交往能力**等。

无领导小组讨论在招聘大学生和公务员录用考试中广泛应用。但自身也**存在着问题**：

- ◆对**测试题目的要求较高**；
- ◆对评价者的**评分技术要求较高**；
- ◆在有些情况下，被测试者**仍然有可能会**有意识地**表现自己或掩饰自己**，以达到通过测试的目的。

【多选】关于无领导小组讨论的说法，正确的有（ ）。

- A. 考官并不参与讨论，而是在不干扰讨论的情况下进行观察

- B. 通过无领导小组讨论可以考查求职者的口头表达以及人际交往等方面的能力
- C. 无领导小组讨论让一开始没有领导者的一组人通过讨论选出一位领导者
- D. 在无领导小组讨论中，求职者的地位是平等的
- E. 无领导小组讨论使用的问题必须是两难性的问题

答案：ABD

解析：所谓的“无领导小组”，就是指在讨论的过程中，组织者不会为该小组指定一名领导人，而是让大家自由发言，选项C错误；讨论的问题可以是五种类型，选项E错误。

### （三）角色扮演

角色扮演，就是要求被测试者扮演一位管理者或者某岗位员工，然后让他们根据自己对角色的认识或担任相关角色的经验进行相应的语言表达和行为展示。

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、口头表达能力)		√	√
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)		√	√

【单选】角色扮演不能测出的能力（ ）。

- A. 解决问题的能力
- B. 领导能力
- C. 行政管理能力
- D. 承受压力能力

答案：C

解析：角色扮演无法衡量行政管理能力。

## 四、面试

### （一）面试的概念及类型

#### 1、面试的基本含义

面试是迄今为止在实践中运用最广泛的一种人员甄选方法。

优点：简单便捷、容易操作、不需要复杂的专用测试工具和方法。面对面了解和观察求职者，产生比较真切的整体性感受。

缺点：

- ◆如果对面试过程没有进行科学的精心设计，则面试的效度很可能会比较低；
- ◆个人主观判断会受到多方面因素的影响，所以判断出现偏差的可能性很大。
- ◆交通成本、时间成本、机会成本。