



第二节 甄选



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。



第二节 甄选

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。



第二节 甄选

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。



第二节 甄选

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。



第二节 甄选

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。



第二节 甄选

（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）



第二节 甄选

【真题·2011/2017/2020年·单选】有关甄选与面试环节的描述，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



第二节 甄选

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。



第二节 甄选

【真题·2016年·多选】以下不属于甄选的参考依据的是

()

- A. 正规教育
- B. 工作经验
- C. 星座
- D. 性别
- E. 血型



第二节 甄选

答案：CDE

解析：本题考查甄选的基本程序和参考依据。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（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★★★



第二节 甄选

（一）心理测试

一种通过一系列的工具体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。



第二节 甄选

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。



第二节 甄选

(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。



第二节 甄选

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。



第二节 甄选

【真题·2022年补·单选】下列甄选测试中，能够考察候选人归纳和演绎能力的是（ ）。

- A. 职业兴趣测试
- B. 心理运动能力
- C. 身体运动能力
- D. 认知能力



第二节 甄选

答案：D

解析：本题考查甄选的方法。特殊认知能力测试：针对一些比较具体的认知能力，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、创造力等设计的测试。这些特殊的认知能力往往是从事某些特定的职业的人需要具备的能力，因此，特殊认知能力测试又被称为能力倾向测试或职业能力倾向测试。