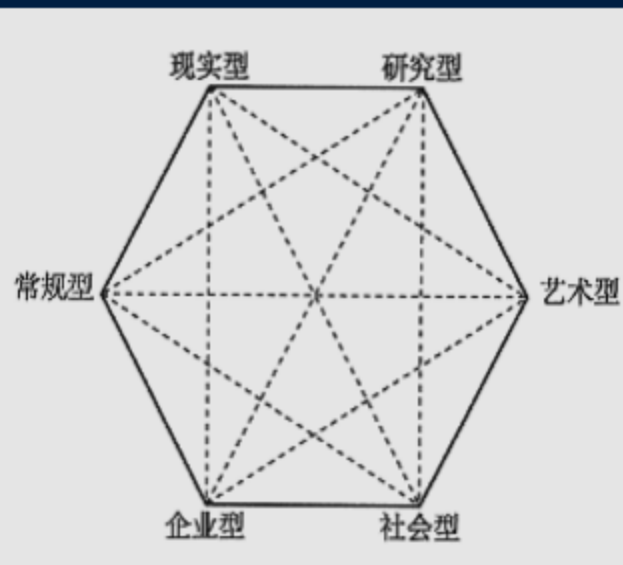




第二节 甄选的主要方法

(三) 职业兴趣测试

约翰·霍兰德在一系列关于人格与职业关系的假设基础之上，提出了六种基本的职业兴趣类型。



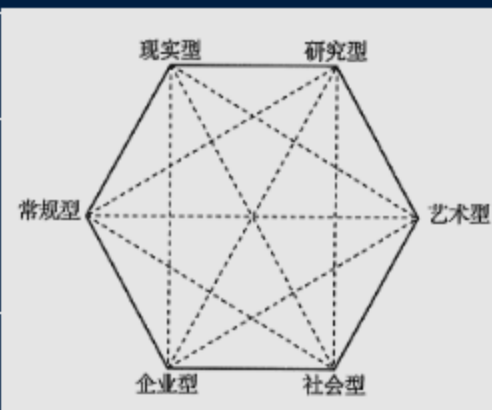
- (1) 位置相邻是相似的；
- (2) 位置不相邻是不相似的。

【口诀】现实社会很残忍，企业需要搞研究



第二节 甄选的主要方法

类型	基本人格倾向		适合从事的职业
现实型	偏好与具体的物体打交道。	不喜欢与人打交道。	技能性和技术性的职业。
研究型	偏好对现象进行观察、分析和推理。	缺乏组织和领导才能。	科学研究类工作以及工程设计类工作等。
艺术型	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。	文学艺术方面的工作。
社会型	合作、友善、善于言谈和社交，观察能力强，喜欢社会交往，关心社会问题。	不喜欢与材料、工具、机械等实物打交道。	教育、咨询等方面的工作。

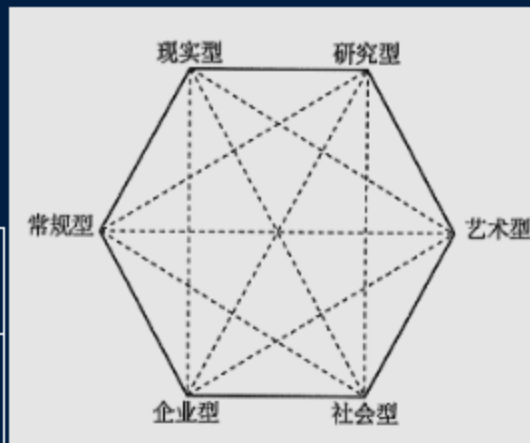




第二节 甄选的主要方法

(续表)

类型	基本人格倾向		适合从事的职业
企业型	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，喜欢与人争辩，喜欢说服别人接受自己的观点。	不喜欢研究性的活动。	企业领导或行政管理者等。
常规型	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。看重商业和经济方面的具体成就，看重财富和地位。	不喜欢自己对事情作出判断和决策。	办公室事务性工作，图书管理工作，会计类、统计类工作。





第二节 甄选的主要方法

【例·多选题】在六边形理论中，与企业型相邻的是（ ）。

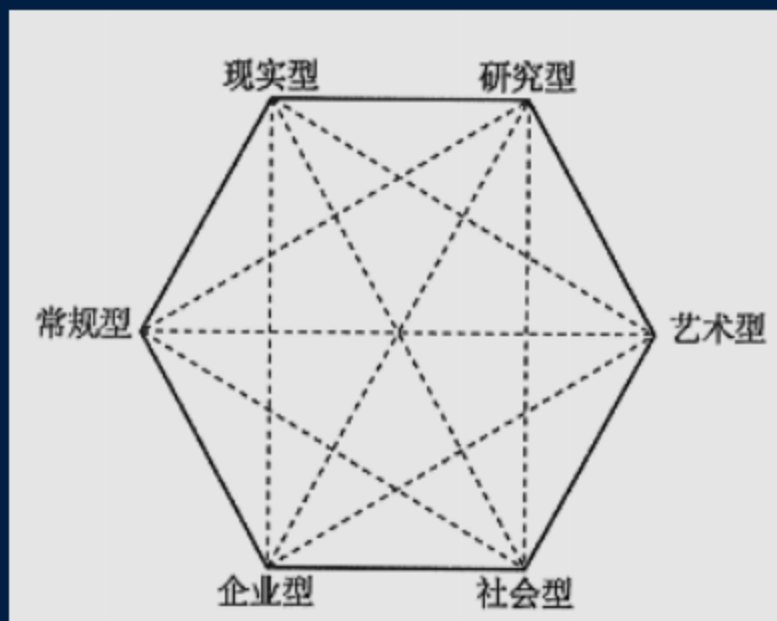
- A. 现实型
- B. 研究型
- C. 艺术型
- D. 社会型
- E. 常规型



第二节 甄选的主要方法

答案：DE

解析：本题考查心理测试。根据霍兰德职业兴趣六边形，与企业型位置相邻的有常规型和社会型。





第二节 甄选的主要方法

【例·多选题】下列关于霍兰德职业兴趣测试的说法，正确的有（ ）。

- A. 现实型适合技能性和技术性的职业
- B. 研究型适合科学研究类工作以及工程设计类工作
- C. 艺术型适合文学艺术方面的工作
- D. 常规型适合教育、咨询等方面的工作
- E. 社会型适合担任领导或政府官员



第二节 甄选的主要方法

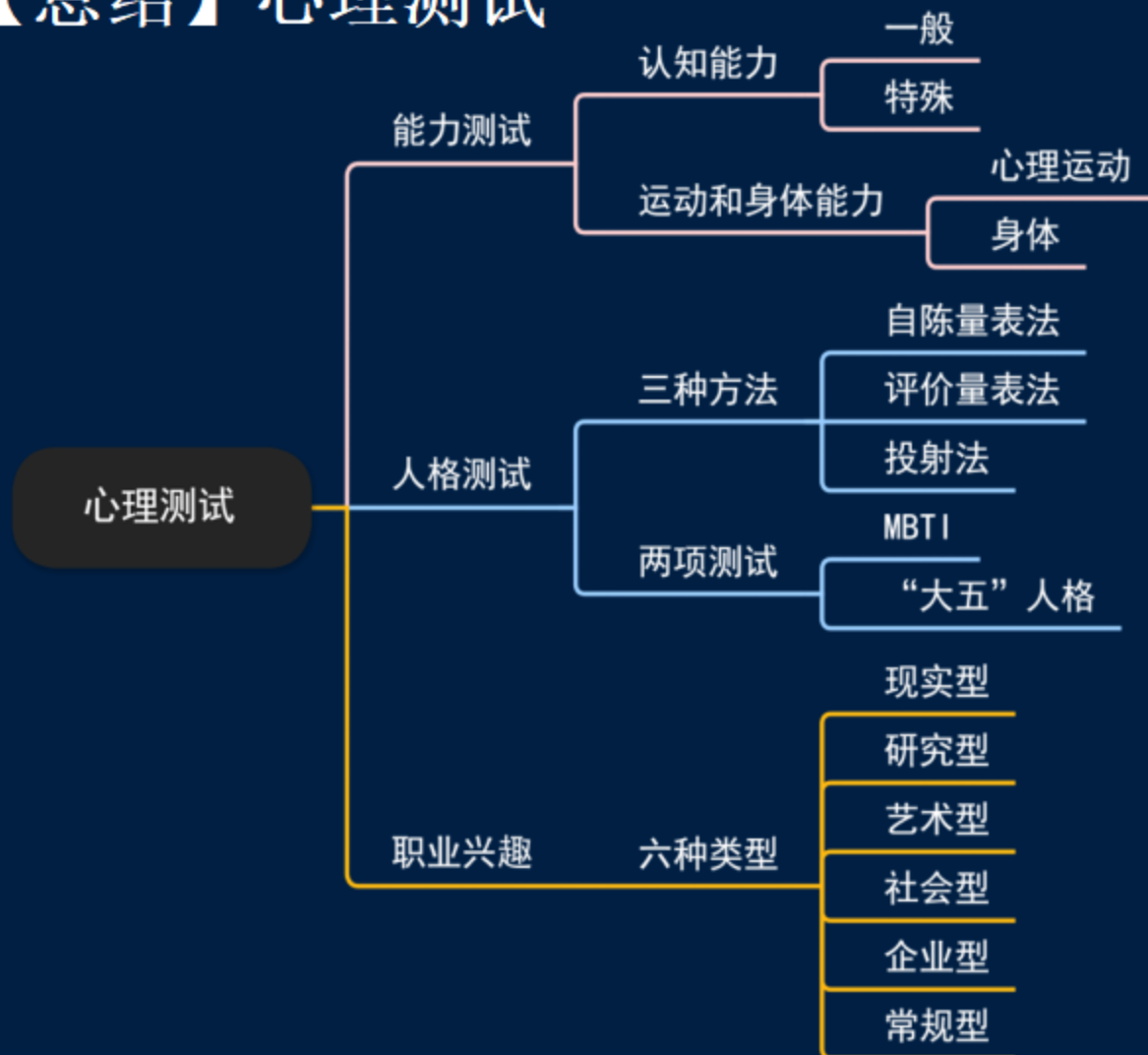
答案：ABC

解析：本题考查心理测试。根据霍兰德职业兴趣测试，六种职业兴趣适合的职业如下所述。

- (1) 现实型往往适合从事技能性和技术性的职业；
- (2) 研究型适合从事科学研究类工作及工程设计类工作等；
- (3) 艺术型适合从事文学艺术方面的工作；
- (4) 企业型适合担任企业领导或行政管理者等；
- (5) 社会型适合从事教育、咨询等方面的工作；
- (6) 常规型适合从事办公室事务性工作，图书管理工作，会计类、统计类工作。



【总结】心理测试





第二节 甄选的主要方法

二、成就测试★★

定义	又称为 熟练性 测试或 学绩 测验，它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。			
目的	考查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。			
类型	知识测试 和 工作样本测试			
对比		不同点		相同点
		功能	效度	
	成就测试	事后 评估	注重 内容 效度	测试对象都属于 认知性 特质，所要测试的是一个人在与环境相互影响中发展出来的能力。
	认知能力测试	事前 测试	较高 预测 效度	



第二节 甄选的主要方法

（一）知识测试

定义	就是我们通常所说的 考试 ，它所要考查的是一个人在特定领域掌握的知识的广度和深度。
	从事任何类型的工作 都 需要具备一定的知识。
类型	综合知识测试 、 专业知识测试 、 外语测试 等
范围	社会上的一些 职业资格考试 基本上都属于此类知识测试。 如 注册会计师考试和国家司法考试等。
测试方式	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 。 如 公务员考试的笔试环节的行政能力测试和申论。



第二节 甄选的主要方法

【例·单选题】考查人力资源管理岗位求职者对劳动法律法规条文掌握程度的甄选测试是（ ）。

- A. 一般认知能力测试
- B. 身体能力测试
- C. 知识测试
- D. 心理测试



第二节 甄选的主要方法

答案：C

解析：本题考查成就测试。知识测试就是我们通常说的考试，它所考查的是一个人在特定领域掌握的知识的广度和深度。知识测试又可以被划分为综合知识测试、专业知识测试、外语测试等各种不同类型。从事任何类型的工作都需要具备一定的知识。例如，一位人力资源经理需要具备绩效和薪酬管理等人力资源管理职能模块方面的知识，还需要掌握国家相关法律法规方面的知识，同时还必须了解经济学、心理学等方面的知识，而考查该经理是否掌握此类知识的测试便是知识测试。



第二节 甄选的主要方法

- 【例·单选题】下列关于知识测试的说法，错误的是（ ）。
- A. 知识测试就是我们通常所说的考试
 - B. 知识测试可以被划分为综合知识测试、专业知识测试、外语测试等各种不同类型
 - C. 社会上的一些职业资格考试基本上都属于知识测试
 - D. 知识测试通常都是以笔试的方式完成，所有的笔试都属于知识测试



第二节 甄选的主要方法

答案：D

解析：本题考查成就测试。选项D错误，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。



第二节 甄选的主要方法

（二）工作样本测试

定义	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。
优点	效标效度和内容效度都很高。研究证明，在大量的甄选环境中，工作样本测试的效度在所有甄选测试中是最高的。
缺点	(1) 普遍适用性很低，只能针对不同的职位来开发不同的测试； (2) 测试的模式是非标准化的，开发成本相对较高。
现实运用	(1) 对计算机编程人员实施的编程测试； (2) 对物流货运人员实施的标准驾驶测试； (3) 对秘书和文员实施的电子文字和电子表格标准化测试； (4) 对管理者实施的公文处理测试； (5) 在芭蕾舞团和交响乐团中实施的视听测试等。



第二节 甄选的主要方法

【例·单选题】下列关于员工甄选中工作样本测试的说法，错误的是（ ）。

- A. 它所考察的内容与实际工作内容具有较高相似度
- 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



第二节 甄选的主要方法

答案：D

解析：本题考查成就测试。选项D错误，由于工作样本测试是专门针对特定职位设计的，因此，它的普遍适用性很低，只能针对不同的职位来开发不同的测试。



第二节 甄选的主要方法

【例·单选题】快递公司对货运司机实施的标准驾驶测试属于（ ）。

- A. 认知能力测试
- B. 人格测试
- C. 知识测试
- D. 工作样本测试



第二节 甄选的主要方法

答案：D

解析：本题考查成就测试。工作样本测试在现实中运用较为广泛。例如，很多企业在招聘熟练工人（如电焊工、机械师、木工等）的时候，经常采用这种测试方式。其他工作样本测试的例子包括对计算机编程人员实施的编程测试，对物流货运人员实施的标准驾驶测试，对秘书和文员实施的电子文字和电子表格标准化测试，对管理者实施的公文处理测试，在芭蕾舞团和交响乐团中实施的视听测试等。