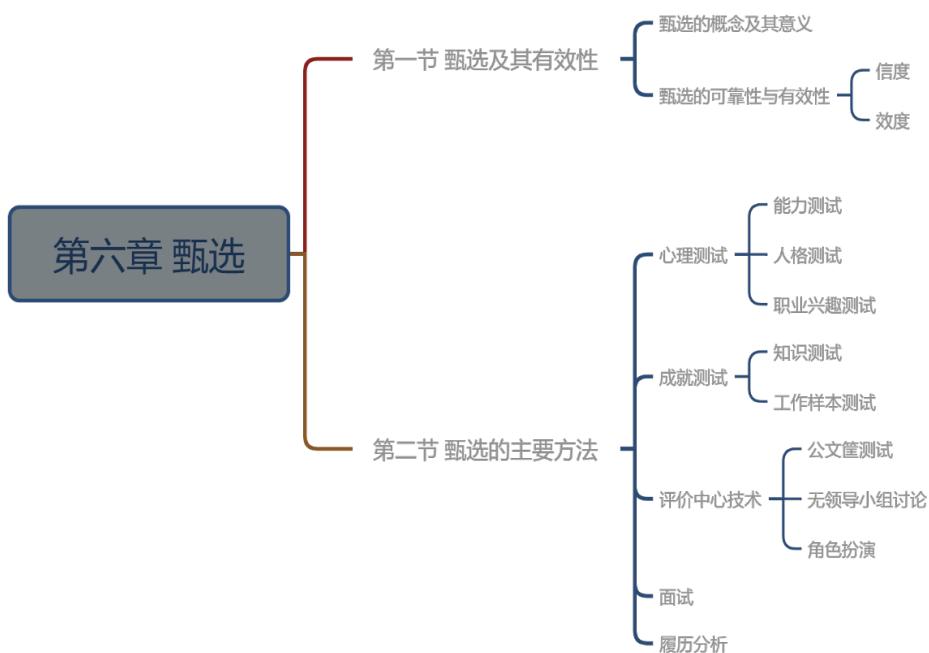


## 第六章 甄选



### 考点一：甄选的概念及其意义

概念	甄选是指通过运用一定的工具和手段对已经招募到的求职者进行 <b>观察和鉴别</b> ，从而最终挑选出 <b>最符合组织需要的、最为恰当</b> 的职位空缺填补者的过程。
目的	谋求职位需求与求职者所具有的某种特性实现 <b>最优匹配</b> 。
价值与意义	(1) 符合企业需要的优秀员工是确保组织战略目标实现的 <b>最根本保障</b> 。 (2) 甄选决策失误的 <b>代价</b> 可能极高。 (3) 甄选决策失误可能会对 <b>员工本人</b> 造成伤害。

### 考点二：甄选的可靠性与有效性

任何甄选方法都应当达到一定的信度和效度，**信度是效度的必要条件（但不是充分条件）**，即一项甄选测试的信度如果不好，那么其效度一定较差；相反，如果一项测试的效度较好，则其信度一定比较高。

#### (一) 信度 (可靠性)

#### (二) 效度 (有效性)

##### (一) 信度

含义	是指一种测试手段 <b>不受随机误差干扰</b> 的程度。它反映了一个在反复接受同一种测试或等值形式的测试时所得到的分数的 <b>一致性</b> 程度。 信度又称为测试的内部一致性程度或稳定性程度， <b>它是对任何测试工具的最基本要求</b> 。
表述	信度的高低是用 <b>信度系数</b> 来表述的，信度系数介于0到1之间，0最低1最高。信度系数不低于 <b>0.7</b> 的测试工具被视为信度较好。
类型	最常用： <b>重测信度、复本信度、内部一致性信度、评价者信度</b> 。
注意事项	(1) 测试过程要 <b>标准化</b> ； (2) 选取的 <b>样本</b> 要具有广泛的 <b>代表性</b> ； (3) 保持良好的测试 <b>环境</b> （包括心理环境和物理环境）； (4) 注意测试的 <b>难度</b> 和 <b>长度</b> （防止地板效应或天花板效应）； (5) 注意测试的 <b>条目</b> （防止疲劳和厌倦）。

##### (二) 效度

含义	效度是指一种测试的 <b>有效性</b> 程度，反映了一种测试工具对于它所要测量的内容或特质 <b>进行准确测量</b> 的程度。	
类型	<b>内容效度</b>	是指一项测试的 <b>内容</b> 与测试所要达到的 <b>目标</b> 之间的相关程度，即一项测试的内容能够 <b>代表</b> 它所要 <b>测量</b> 的主题和特质的程度。

	主要采用专家判断法，不太适合对抽象的特质进行评价。
效标效度	也称效标关联效度，指一种测试或甄选技术对被测试者的一种或多种工作行为或工作绩效进行预测的准确程度。 包括：预测效度和同时效度。
构想效度	也称结构效度，是指一项测试对于某种不可观察的、比较抽象的构想或特质进行测量的程度。

### 考点三：心理测试

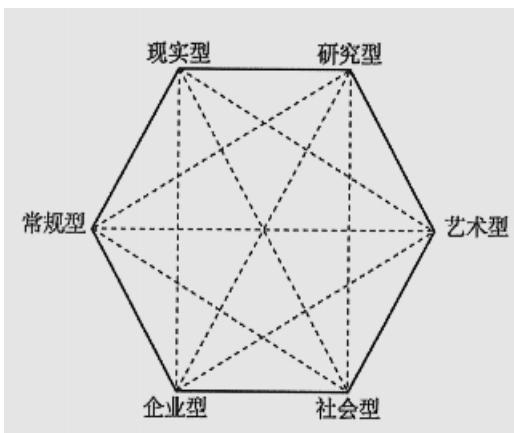
#### (一) 能力测试

认知能力测试	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，是从事任何一种工作都必须具备的基本心理能力。
	特殊认知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。
运动和身体能力测试	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。
	身体能力测试则是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。

#### (二) 人格测试

方法	自陈量表法	自评。
	评价量表法	他评。
	投射法	自由反应（在甄选中使用不普遍）。
应用	MBTI 人格类型量表	(1) 外倾-内倾：注意力集中方向； (2) 感觉-直觉：获取信息的方式； (3) 思考-情感：处理信息和做出决策的方式； (4) 判断-知觉：通常表现出来的对待外界的方式。
	“大五”人格测试	外向性、愉悦性、尽责性、神经质和开放性。

#### (三) 职业兴趣测试（霍兰德职业兴趣测试）



### 考点四：成就测试

1. 知识测试	含义	就是我们通常说的考试，它所要考查的是一个人在特定领域掌握的知识广度和深度。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。如公务员笔试环节的行政能力测试。

2. 工作样本测试	含义	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工作任务的一种测试方法。
-----------	----	--

	<b>优点</b>	工作样本测试的效度在所有甄选测试中是最高的。
	<b>缺点</b>	(1) 普遍适用性很低; (2) 测试的模式是非标准化的，开发成本相对较高。
	<b>例子</b>	(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) 在交响乐团和芭蕾舞团中实施的视听测试等。

#### 考点五：评价中心技术

评价中心技术是通过**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**（用实际的工作任务对求职者进行测试）。

<b>1. 公文筐测试</b>	<b>概念</b>	又称为公文处理测验，是 <b>较为常用</b> 的技术之一。
	<b>优点</b>	(1) 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; (2) 操作比较简单，对场地没有过多的要求; (3) 表面效度较高，容易得到被测试者的理解和接受。
	<b>缺点</b>	(1) 编制成本较高，而且评分比较困难; (2) 由于评价者自身的背景、工作经验、管理理念等不同，评价者对不同的公文处理方式的看法也会有所不同; (3) 无法考查被测试者的人际交往能力和团队工作能力。

<b>2. 无领导小组讨论</b>	<b>概念</b>	在讨论的过程中，组织者 <b>不会为该小组指定</b> 一名领导人，而是让大家自由发言。
	<b>注意事项</b>	(1) 大家的 <b>地位都是平等的</b> ，没有人事先就被指定为领导; (2) <b>评价者不参与</b> 讨论过程，他们甚至不在现场进行观察。
	<b>问题类型</b>	<b>开放式、两难性、多项选择、操作性、资源争夺性</b> 问题。
<b>3. 角色扮演</b>	<b>概念</b>	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来进行相应的语言表达和行为展示。

技能	练习		
	<b>公文筐训练</b>	<b>无领导小组讨论</b>	<b>角色扮演</b>
<b>领导能力</b> (控制、辅导、影响、足智多谋)	√	√	√
<b>问题解决能力</b> (判断力)	√	√	√
<b>人际交往能力</b> (敏感性、解决冲突能力、合作能力、口头沟通能力)		√	√
<b>行政管理能力</b> (组织能力、规划能力、书面沟通能力)	√	√	
<b>压力承受能力</b> (自信心)		√	√

#### 考点六：面试的概念及类型

面试是迄今为止在**实践中运用最广泛**的一种甄选方法。

<b>1. 面试结构</b>	非结构化面试 结构化面试 半结构化面试
<b>2. 组织形式</b>	单独面试

	系列面试 小组面试 集体面试
3. 特殊形式	压力面试 电话面试和网络视频面试

### 考点七：改善面试效果的主要方法

1. 采用 <b>情境化结构</b> 面试	(1) 情境化结构面试实际上属于 <b>结构化面试</b> 的一种。 (2) <b>STAR</b> 的原则 (3) 题目类型： <b>过去导向型；未来导向型。</b>
2. 面试前做好充分 <b>准备</b>	(1) 安排好面试的时间、场地和所需的资料； (2) 认真阅读简历材料和职位说明书，准备好相关的问题。
3. 系统培训 <b>面试考官</b>	一个设计合理的面试考官培训项目确实能够大大减少在传统的非结构化面试中可能出现的问题。

### 考点八：履历分析

基本假设	<b>一个人的行为具有一致性。</b>
分析对象	(1) 不仅包括一个人的基本信息、学习经历、工作经历、培训经历以及奖惩情况等静态信息； (2) 而且包括能够反映一个人的人格特质、态度、工作经验、兴趣、技能以及能力的各种相关历史事件和历史行为。
要求	<b>真实；全面；相关。</b>
最新发展	<b>目标履历分析法</b>

### 小结

	考点
第一节	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 甄选的概念及其意义</li> <li>● 甄选的可靠性与有效性</li> </ul>
第二节	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 心理测试</li> <li>● 成就测试</li> <li>● 评价中心技术</li> <li>● 面试的概念及类型</li> <li>● 改善面试效果的主要方法</li> <li>● 履历分析</li> </ul>