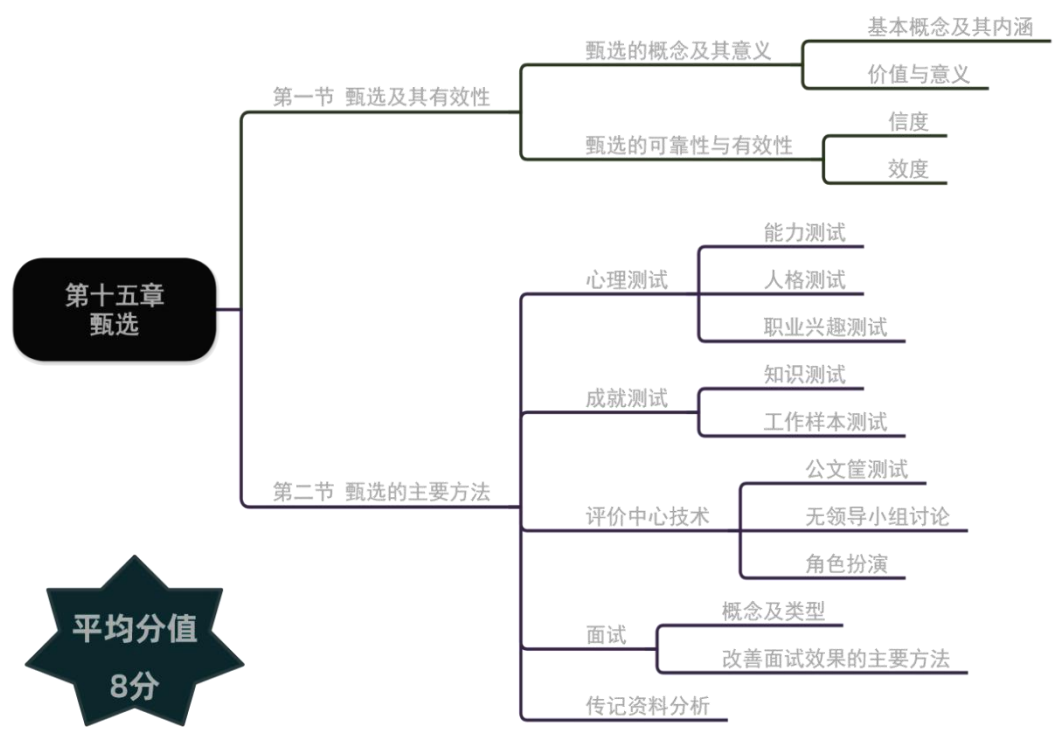


第十五章

甄选



第一节

甄选及其有效性

知识点名称	重要程度
1. 甄选的概念及其意义	★
2. 甄选的可靠性与有效性	★★★

一、甄选的概念及其意义★

（一）甄选的基本概念及其内涵

基本概念	甄选即 甄别和选择 之意，也称筛选或选拔，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观察和鉴别，从而最终挑选出 最符合 组织需要的、 最为恰当 的职位空缺填补者的过程
内涵	（1）甄选 过程 的复杂性，甄选决策本身总是蕴藏着一定的 风险

	(2) 甄选的 目的 在于谋求职位需求与求职者所具有的某种特性实现 最优匹配
	(3) 甄选 不要 把注意力 过多 地放在对 求职者 相互间的 比较 上，而要 重点关注求职者条件和空缺职位需要达到的客观标准 之间的比较

【例·单选题】招聘过程中甄选工作最根本的核心目的是（ ）。

- A. 实现求职者与职位需求之间的最优匹配
- B. 尽可能降低组织的人工成本
- C. 挑选出个人素质最优秀、能力最全面的人
- D. 筛选出智力水平最高的求职者

答案：A

解析：本题考查甄选的概念及其意义。甄选的目的在于谋求职位需求与求职者所具有的某种特性实现最优匹配。

（二）甄选的价值与意义

1. 符合组织需要的优秀员工是 确保组织战略目标实现的最根本保障	卓越的组织必须拥有一流的员工，而要培养一流的员工，必须从一开始就选择正确的人
2. 甄选决策失误的 代价 可能极高	直接成本 ：培训成本、岗位调整成本、重新雇用成本，以及可能会导致组织陷入劳动纠纷等
	机会成本 ：耽误组织发展的良好时机而给组织带来损害甚至毁灭性的打击
3. 甄选决策失误可能会对 员工 个人造成伤害	员工在适合的组织中的生产率水平以及薪酬水平可能会更高，成就感也会更强
	慎重、正确的甄选和雇用决策也是对求职者负责的一种态度，属于组织勇于承担社会责任的一种表现

【例·单选题】下列关于甄选的说法，不正确的是（ ）。

- A. 符合企业需要的优秀员工是确保组织战略目标达成的最根本保障
- B. 甄选失误企业需要负担重新雇用成本

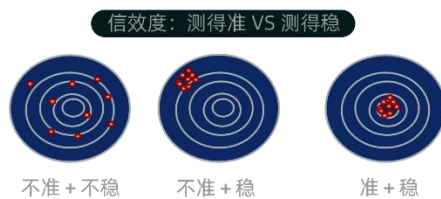
- C. 耽误组织发展的良好时机而给组织带来损害属于甄选失误的机会成本
- D. 甄选决策失误不会对员工个人造成伤害

答案：D

解析：本题考查甄选的概念及其意义。选项D错误，甄选决策失误可能会对员工个人造成伤害，因为在本组织中不合适的员工未必不适合其他组织，如果不是因为当前组织做出错误的雇用决策，这些人当初很可能会找到真正适合他们的组织。

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，其中**信度是效度的必要条件（但不是充分条件）**。例如，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，则其信度也一定比较高。

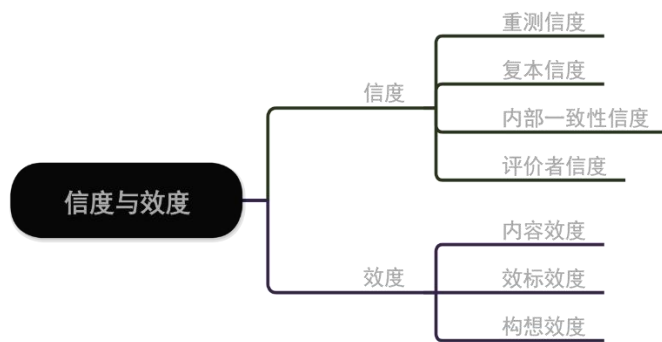


【例·单选题】在人员甄选当中应当达到一定的信度和效度，其中信度与效度的关系为（ ）。

- A. 信度是效度的充分条件
- B. 信度是效度的必要条件
- C. 信度和效度互为必要且充分条件
- D. 信度和效度的关系没有统一评判标准

答案：B

解析：本题考查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，其中信度是效度的必要条件（但不是充分条件）。



（一）信度

含义	（1）信度是指一种测试手段不受随机误差干扰的程度，它反映了一个人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一致性程度。 （2）又称测试的内部一致性程度或稳定性程度，它是对任何测试工具的最基本要求
表述	（1）信度的高低是用信度系数来表述的，信度系数介于 0~1 之间（0 最低，1 最高）。 （2）一般情况下，信度系数不低于 0.7的测试工具被视为信度较好

【记忆要点】信度=“测得稳”，“稳定性”“一致性”，不受随机误差干扰

（续表）

类型	最常用的信度测试方式： 重测信度 、 复本信度 、 内部一致性信度 和 评价者信度
注意问题	（1）测试过程要标准化； （2）选取的样本要具有广泛的代表性； （3）保持良好的测试环境：包括心理环境和物理环境； （4）注意测试的难度和长度：防止地板效应（得分普遍偏低）或天花板效应（得分普遍偏高）； （5）注意测试的条目：尽管条目越多，信度往往越高，但是太多的条目容易引起被测试者的疲劳和厌倦

最常用的信度测试方式	重测信度	(1) 又称再测信度，指用同一种测试工具在不同的时间对同一群人进行多次测试所得到结果的一致性程度。 (2) 它可以用来考查一种测试工具在时间上的稳定性，具体信度系数用多次测试所得结果之间的相关系数来表示。 (3) 在评估重测信度时，两次测试之间的时间间隔很重要。 ①时间间隔越长，两次测试之间的相关系数就越低。 ②根据一般经验，两次测试的时间间隔为半个月到半年比较合适	看时间稳定性
	复本信度	(1) 是指对同一组被测试者进行某种测试时，使用两种功能等值但是表面内容并不相同的测试形式，然后考查在这两种等值的测试中被测试者取得的分数的相关程度。 (2) 复本信度的高低反映了两种复本测试在内容上的等值程度（如AB卷）	看AB卷等值性

（续表）

最常用的信度测试方式	内部一致性信度	(1) 指反映同一测试内容的各个题目的得分一致性程度。它考查了同一项测试中的若干题目是否确实都是在测量同一个内容或者特质。 (2) 考查方式主要有两种，即分半信度和同质性信度。 ①分半信度：将一个测试中包含的题目一分为二，然后分析这两个半份测试结果之间的相关系数。（如一半奇数题，一半偶数题） ②同质性信度：一种测试内部的所有题目考查同一内容的程度	看题目之间一致
	评价者信度	(1) 是指不同评价者在使用同一种测试工具时所给出分数的一致性程度。 (2) 评价者本身的阅历、看问题的视角甚至个人偏好都会影响他们的评价结果。这种情况在情景模拟测试、投射测验、面试、无领导小组讨论等需要由专家或评价者来打分的时候，都有可能出现	看人之间一致

【例·多选题】下列关于重测信度的说法，正确的有（ ）。

- A. 重测信度又称再测信度
- B. 重测信度是指用同一种测试工具在不同的时间对同一群人进行多次测试所得到的结果的一致性程度
- C. 时间间隔越长，两次测试之间的相关系数就越高
- D. 根据一般经验，两次测试的时间间隔为半个月到半年可能比较合适
- E. 重测信度反映了两个测验在内容上的等值性程度

答案：ABD

解析：本题考查甄选的可靠性与有效性。选项C错误，时间间隔越长，两次测试的相关系数就越低。选项E错误，复本信度的高低反映了两种复本测试在内容上的等值程度。

【例·单选题】当企业同时使用同一种测试的A卷和B卷进行甄选测试时，A卷和B卷在测试内容上的等值程度称为（ ）。

- A. 复本信度
- B. 分半效度
- C. 重测信度
- D. 预测效度

答案：A

解析：本题考查甄选的可靠性与有效性。复本信度是指对同一组被测试者进行某种测试时，使用两种功能等值但是表面内容并不相同的测试形式，然后考查在这两种等值的测试中被测试者取得的分数的相关程度。

【例·单选题】内部一致性信度包括分半信度和（ ）。

- A. 重测信度
- B. 复本信度
- C. 同质性信度
- D. 评价者信度

答案：C

解析：本题考查甄选的可靠性与有效性。考查内部一致性信度的方式主要有两种，即分半信度和同质性信度。

【例·多选题】要使测试到达较高的信度，需要注意的有（ ）。

- A. 样本要有广泛的代表性
- B. 注意测试的难度和长度
- C. 保持良好的测试环境
- D. 测试的难度越大越好
- E. 让被测试者保持自然放松的心态

答案：ABCE

解析：本题考查甄选的可靠性与有效性。要想达到较高的信度，需要注意的事项有：

- （1）测试过程要标准化；
- （2）选取的样本要具有广泛的代表性；
- （3）要注意保持良好的测试环境（包括心理环境和物理环境），努力使被测试者保持一种轻松自然的心态；
- （4）要注意测试的难度和长度，测试太难或太易都不好；
- （5）注意测试的条目。