

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 进行的测试			
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	

（一）知识测试

定义	就是我们通常所说的 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
	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

【例·单选题】根据甄选测试的分类，中级经济专业技术资格考试属于（ ）。

- A. 知识测试
- B. 评价中心技术
- C. 认知能力测试
- D. 工作样本测试

答案：A

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。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。

【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

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。

（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	（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；

运 用	(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
--------	---

【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

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，因而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。

【例·单选题】在某互联网公司在招募程序员的时候，要求求职者在现场编写一段代码，这种测试方法属于（ ）。

- A. 职业兴趣测试
- B. 人格测试
- C. 工作样本测试
- D. 一般认知能力测试

答案：C

解析：本题考查成就测试。工作样本测试是指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。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。

三、评价中心技术★★★

含义	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		
对比		区别	联系
	评价中心技术	用 模拟 工作任务	评价中心技术的一个 重要基石 是 工作样本测试
	工作样本测试	用 实际 工作任务	

（续表）

适用范围	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
	越来越多地用于考查个人是否具备在一个 团队中 工作所需要的技能
运用手段	严格来说，评价中心技术并不是与几种甄选手段完全并列的一种测试工具
	相反，它实际上是 综合运用 若干种不同的测试手段对管理类职位候选人进行甄选的过程，其中可能会用到 面试、心理测试、主题演讲、角色扮演、公文筐测试及无领导小组讨论 等多种甄选技术

（一）公文筐测试

含义	又称公文处理测验，是评价中心技术中 较为常用 的核心技术之一。是一种 情景模拟 测试，是考查被测试者对管理者在实际工作中需要掌握和分析的资料、处理的信息，以及做出的决策等所作的一种抽象和集中的反应，在测试中通常会涉及可能会在一位管理者的案头出现的 各种需要处理的文件
实施	（1）公文筐测试在一种假定的情况下实施。 （2）参加测试的求职者被要求首先阅读文件材料，然后以某种管理者的身份，模拟真实组织中的情况，在规定的条件和限定的时间（通常为 1~3 小时）内对每一份公文进行现场处理。 （3）在练习完成后，训练有素的专家会对求职者在处理文件过程中的行为表现和书面答案进行评估

(续表)

优点	(1) 非常 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
缺点	(1) 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 (2) 被测试者是单独完成的, 无法 通过这种测试考查被测试者的 人际交往能力 和 团队 工作能力

【例·单选题】下列关于公文筐测试的说法, 正确的是()。

- A. 能体现测试人员的团队合作能力
- B. 适合对管理人员的测试
- C. 开发成本低
- D. 评分比较容易

答案: B

解析: 本题考查评价中心技术。公文筐测试非常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。

选项A错误, 由于公文筐测试是由被测试者单独完成的, 因而组织无法通过这种测试考查被测试者的人际交往能力和团队工作能力。选项CD错误, 公文筐测试的编制成本较高, 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。