

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。

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。

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。

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。

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。

（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）

【例题·多选】以下属于甄选的参考依据的是（ ）

- A. 正规教育
- B. 工作经验
- C. 历史绩效
- D. 性别
- E. 血型

【答案】ABCD

【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★★★

（一）心理测试

一种通过一系列的工具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。

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。

（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。

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。MBTI从四个两极性的维度（外倾—内倾、感觉—直觉、思考—情感、判断—知觉）对人的行为风格进行测试，其应用领域包括自我了解和发展、职业发展和规划、团队建设、管理和领导力开发等多个方面。

应用比较广泛的包括：MBTI人格类型测试和“大五”人格测试。

MBTI从四个两极性的维度（外倾—内倾、感觉—直觉、思考—情感、判断—知觉）对人的行为风格进行测试，其应用领域包括自我了解和发展、职业发展和规划、团队建设、管理和领导力开发等多个方面。

大五人格测试是一个人在五种人格特征方面的表现，五种人格特征包括外向性、愉悦性、尽责性、神经质和开放性。

【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

【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。

3. 职业兴趣测试

霍兰德职业兴趣测试或职业性向测试在职业选择以及人员甄选具有重要影响。霍兰德在一系列关于人格和职业关系的假设基础上，提出了六种基本的职业兴趣类型：

- （1）现实型的人适合从事技能性和技术性的职业。
- （2）研究型的人适合从事科学研究类以及工程设计类等工作。
- （3）艺术型的人适合从事文学艺术方面的工作。
- （4）社会型的人适合从事社会、教育、咨询等方面的工作。
- （5）企业型的人适合从事企业性质的工作，担任企业领导或政府官员等。
- （6）常规型的人适合从事办公室事务性工作、图书管理、会计、统计类工作。

【真题·2022年补·单选】根据霍兰德职业兴趣测试理论，适合从事教育、咨询等方面工作的人员类型是（ ）。

- A. 企业型
- B. 艺术型
- C. 社会型
- D. 常规型

【答案】C

【解析】本题考查霍兰德职业兴趣测试。

- （1）现实型的人：适合从事技能性和技术性的职业。
- （2）研究型的人：适合从事科学研究类以及工程设计类等工作。
- （3）艺术型的人：适合从事文学艺术方面的工作。
- （4）社会型的人：适合从事社会、教育、咨询等方面的工作。
- （5）企业型的人：适合从事企业性质的工作，担任企业领导或政府官员等。

(6) 常规型的人：适合从事办公室事务性工作、图书管理、会计、统计类工作。

(二) 成就测试

成就测试通常是对一个人在**接受了一定的教育或训练之后获得的成果进行测试**，测试考查一个人在多大程度上掌握了对于从事某种具体的工作而言非常重要的那些知识或技能。成就测试通常包括**知识测试和工作样本测试**两种类型。

1. 知识测试

即**考试**，所要考查的是一个人在一定的领域中掌握的知识的广度和深度情况。知识测试又可以被划分为综合知识测试、专业知识测试、外语知识测试等各种不同类型。

2. 工作样本测试

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式。**如对秘书和职员实施的电子文字和电子表格标准化测试。**

优点：测试内容与实际工作相关度非常高。

缺点：专门针对特定的职位设计，无法适用于其它职位，开发成本高。

【例题·单选】某计算公司招聘软件工程师时，要求求职者参与编程测试，这种测试方法属于（ ）。

- A. 工作样本测试
- B. 评价中心技术
- C. 公文筐测试
- D. 知识测试

【答案】A

【解析】考查成就测试中的工作样本测试内容。成就测试中的工作样本测试，就是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。

(三) 评价中心技术

主要用于考察求职者**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**。

1. 公文筐测试

在公文筐测试中，被评价者要面对一大堆装在文件筐或计算机文件夹里的报告、备忘录、信函、请示等各种资料，要求他们阅读并给出这些材料的处理意见。然后由专家会对被评价者的授权能力、决策能力及沟通能力作出评价。

2. 无领导小组讨论

采用情境模拟的方法让一组求职者在未被指定领导人的情况下进行自由的集体讨论。专家会通过单向玻璃墙或视频对讨论过程进行观察，然后对参与者在相关方面的表现进行评价或打分。无领导小组讨论可以考查被测试者的**组织协调能力、口头表达能力、说服能力、领导能力、人际交往能力**等个性特点。

3. 角色扮演

要求被测试者扮演一位管理者或某位员工，然后让他们根据自己对角色的认知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，以考查被评价者对角色的胜任程度。

【真题·2022·补/2023·多选】关于无领导小组讨论的说法正确的有（ ）。

- A. 无领导小组讨论能考查求职者的组织协调能力
- B. 无领导小组讨论不适用于公务员录用考试
- C. 无领导小组讨论适用于企业甄选大学生
- D. 无领导小组讨论需要指定领导人
- E. 无领导小组讨论属于评价中心技术

【答案】ACE

【解析】本题考查甄选的方法。无领导小组讨论采用情景模拟的方式让一组求职者在未被指定领导人的情况下进行自由的集体讨论，专家会通过单向玻璃墙（评价者能看到被测试者，但被测试者看不到评价者）或视频对讨论过程进行观察，然后对参与者在相关方面的表现进行打分或评价。通过这种无领导小组讨论，可以考查被测试者的组织协调能力、口头表达能力、说服能力、领导能力、人际交往能力等个性特点。近年来，无领导小组讨论在很多企业甄选大学生以及公务员录用考试中得到了广泛的运用。综上所述，本题ACE正确。

【真题·2025年·单选】被测试者要面对一大堆装在文件筐或计算机的文件夹里的报告、备忘录、信函、请示等各种资料，要求他们阅读并给出针对这些文件材料的处理意见的测试方式是（ ）。

- A. 角色扮演
- B. 公文筐测试
- C. 无领导小组讨论
- D. 工作样本测试

【答案】B

【解析】在公文筐测试中，被测试者要面对一大堆装在文件筐或计算机的文件夹里的报告、备忘录、信函请示等各种资料，要求他们阅读并给出针对这些文件材料的处理意见。

（四）面试

1. 根据标准化程序划分的面试

类型	内容
非结构化面试	面试考官在面试时并没有一个必须遵循的面试问题提纲，也没有明确提问顺序，可以自由提出各种提问
结构化面试	又称标准化面试，是依据预先确定的面试内容、程序、评分结构等进行的面试形式
半结构化面试	是一种介于非结构化面试和结构化面试之间的一种面试形式，做到 结构性与灵活性 相结合

【真题·2020年·单选】没有既定的提纲、可以完全自由发问的面试方式是（ ）。

- A. 标准化面试
- B. 非结构化面试
- c. 半结构化面试
- D. 结构化面试

【答案】B

【解析】 本题考查甄选的方法。非结构化面试是指面试考官在面试时并没有一个必须遵循的面试问题提纲，也没有明确的问题提问顺序，而可以相对自由地对被面试者进行各种提问，同一位面试考官对申请同一种职位的被面试者很可能会提出不同的问题。

2. 根据组织形式划分的面试

类型	内容
单独面试	又称一对一面试，指面试考官和被面试者两个人单独见面
系列面试	又称顺序面试，是指组织根据某种特定的先后顺序，安排组织中的若干人员对同一位被面试者进行多轮面试，最后再将所有面试考官独立得出的面试结果加以汇总
小组面试	由一组面试考官在同一时间和同一场所，共同对一位被面试者进行提问、观察并做出评价，场面类似新闻记者在一个新闻发布会上向发言人分别提问
集体面试	多位被面试者在同一时间和同一场合，共同接受面试考官面对面的询问，面试考官可以是多人也可以是一人，校园招募往往采用集体面试作为初选

3. 压力面试

面试考官在面试过程中故意制造出一种紧张气氛，对被面试者施加一定的心理压力，然后观察被面试者在压力状况下的情绪变化以及所做出的反应。

不过，压力面试要慎用，在确需采取时，最好对面试考官进行相关培训。

【例题·单选】 下列关于压力面试，表达不正确的是（ ）。

- A. 是指在面试过程中故意制造出一种紧张气氛
- B. 帮助组织辨别哪些求职者属于过于敏感或者压力承受能力较弱的人
- C. 压力面试掌控不好，有可能会违一般道德规范而受到质疑甚至起诉
- D. 压力面试适用于任何时候

【答案】D

【解析】 本题考查甄选的方法。在不需要采用压力面试的手段时，就没有必要非采用压力面试的做法。

本章小结



