



第十五章

甄选



第十五章 甄选

考点一：甄选的概念及其意义

考点二：甄选的可靠性与有效性

考点三：心理测试

考点四：成就测试

考点五：评价中心技术

考点六：面试的类型

考点七：改善面试效果的主要方法

考点八：传记资料分析（传记数据分析）



第十五章 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 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) 目的：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
价值意义	(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。 (2) 甄选决策失误的代价可能极高。 (3) 甄选决策失误可能会对员工个人造成伤害。



第十五章 甄选

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）



第十五章 甄选

(一) 信度

含义	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。
	它是对任何测试工具的最基本要求。
表述	信度系数(0-1)，0最低1最高。不低于0.7被视为信度较好。
类型	(1) 重测信度(再测信度) (2) 复本信度(AB卷) (3) 内部一致性信度(分半信度和同质性信度) (4) 评价者信度(不同评价者)。
注意事项	(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(防止地板效应或天花板效应); (5) 注意测试的条目(防止疲劳和厌倦)。



第十五章 甄选

(二) 效度

含义	一种测试的有效性程度，它反映了一种测试工具对于它所测量的内容或特质进行准确测量的程度	
类型	内容效度	一项测试的内容与测试所要达到的目标之间的相关程度
		主要采用专家判断法，不太适合对较为抽象的特质进行评价。
		隐藏在背后的一个基本假设是求职者在被雇用时已经具备了一定的知识、技术或能力；主观判断的作用很大
	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（同步效度）
	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。



第十五章 甄选

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。



第十五章 甄选

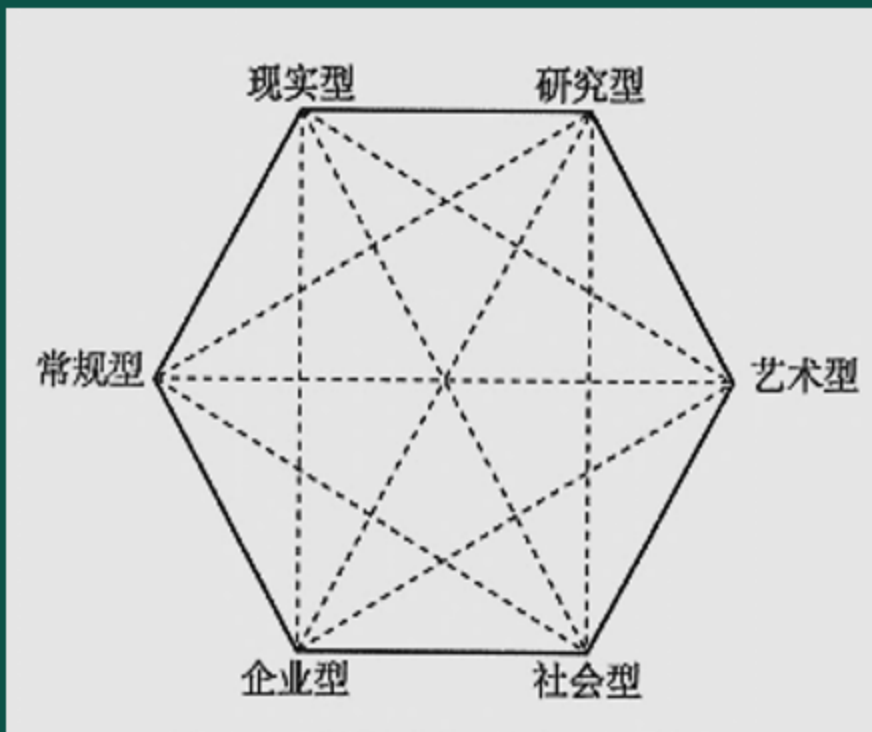
（二）人格测试

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。



第十五章 甄选

(三) 职业兴趣测试（霍兰德职业兴趣测试）





第十五章 甄选

考点四：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
	认知能力测试	事前测试	较高 预测效度	



第十五章 甄选

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



第十五章 甄选

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 ； (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



第十五章 甄选

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）。

1.公文筐测试	概念	又称为公文处理测验，是较为常用的技术之一。
	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 （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。



第十五章 甄选

2.无领导小组讨论	概念	组织者不会为该小组指定一名领导人，而是让大家自由发言。
	注意事项	(1) 大家的地位都是平等的，没有人事先被指定扮演领导。 (2) 评价者不参与讨论过程，他们甚至不在现场进行观察。
	问题类型	开放式：没有固定答案（思考思路） 两难性：在两种互有利弊的答案中选择一种（分析表达说服） 多项选择：备选答案中选择几种或排序（问题本质） 操作性：一般运用在技术性比较强的行业领域（参与合作） 资源争夺性：指定角色
3.角色扮演	概念	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。



第十五章 甄选

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



第十五章 甄选

考点六：面试的类型

面试是迄今为止在 实践中运用最广泛 的一种甄选方法。	
1. 面试结构	非结构化面试：信度和效度低 结构化面试：信度和效度高 半结构化面试：结构性与灵活性相结合
2. 组织形式	单独面试：比较常见 系列面试：顺序多轮 小组面试：多面1（同一时间同一场所） 集体面试：1/多面多（同一时间同一场所）
3. 特殊形式	压力面试：故意施压（有必要先培训，非必要不采用）
	电话面试和网络视频面试



第十五章 甄选

考点七：改善面试效果的主要方法

1.采用情境化结构面试	(1) 属于结构化面试，预测效度比较好。 (2) 有时又称行为事件面试技术，“STAR”原则： ①Situation，描述他们可能会面对的典型环境； ②Task，需要完成的主要工作任务； ③Action，询问他们实际上采取了何种行动； ④Result，让他们说明这种行动产生了怎样的结果 (3) 题目类型：过去导向型；未来导向型。
2.面试前做好充分准备	(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.系统培训面试考官	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。



第十五章 甄选

考点八：传记资料分析（传记数据分析）

基本假设	一个人的行为具有一致性。
分析对象	（1）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）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	真实；全面；相关。
最新发展	目标传记资料分析法（预测不同的人在某些与工作相关的具体行为或兴趣方面存在的差异）



小结

	考点
第一节	➤ 甄选的概念及其意义 ➤ 甄选的可靠性与有效性
第二节	➤ 心理测试 ➤ 成就测试 ➤ 评价中心技术 ➤ 面试的类型 ➤ 改善面试效果的主要方法 ➤ 传记资料分析