

心理素质测评技术介绍 PDF转换可能丢失图片或格式，建议
阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/169/2021_2022__E5_BF_83_

[E7_90_86_E7_B4_A0_E8_c24_169571.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/169/2021_2022__E5_BF_83_E7_90_86_E7_B4_A0_E8_c24_169571.htm) 1、计算机人机对话

测评 利用智邦人才测评系统测试被测对象的一般能力特点、个性特点、职业价值观、职业兴趣等基本素质。该系统是在中国科学院、北京大学、暨南大学、广东省心理评估专业委员会等机构的人力资源管理专家及心理学权威的指导下，研发成功的人才素质测评系统，是我国目前最具权威性的人才测评系统之一。该系统既吸取了国外权威测评系统的宝贵经验，又紧密结合中国人的性格及心理特征，经实践检验，具有极高的信度与效度，在实际应用中得到了广大企业和接受测试的精英人才的高度评价。系统分为软件版及网络版两种、根据实际情况应用不同的版本。由于是通过人机对话的方式进行，在测评过程中，能免受评委个人主观判断的影响。

2、团队角色测试 团队角色理论认为：每一个人在工作团队中的表现相对较为稳定,习惯于担任某种特定角色。由不同背景、不同经历的个人组成的群体，看问题的广度要比单一性质的群体更大。同样，由风格各异的个体组成的团队所作出的决策，要比单个个体的决策更有创意。通过团队成员的共同努力能够产生积极的协同作用。要想有效运作，一个团队需要三种不同技能类型的人。1) 需要具有技术专长的成员；2) 需要具有解决问题和决策技能，能够发现问题，提出解决问题的建议，并权衡这些建议，然后作出有效选择的成员；3) 团队需要若干善于聆听、反馈、解决冲突及其他人际关系技能的成员。如果一个团队不具备以上三类成员，就

不可能充分发挥其潜能。对具备不同技能的人进行合理搭配是极其重要的。但在团队形成之初，并不一定需要以上三方面的成员全部具备。在必要时，一个或多个成员去学习团队所缺乏的某种技能，同样有机会使团队充分发挥其潜能。人与人之间在团队角色模式上差别很大。一般情况下，一个人在某种角色上很强，它在另一种角色上通常较弱。所以最重要的是让谁与谁搭档，把具有互补性的人结合起来，在工作中的业绩已证明远比类似的人在相互竞争中更有效。团队合作不成功的原因之一在于不同团队角色的成员搭配不当，导致在某些领域投入过多，而在另一些领域投入不够。作为一个成功高效的梦幻团队，最佳的状态是具备八种团队角色成员，另外再加一个专家。这里的“专家”特指的是要达到团队目标所需要的技术与专业知识方面的专家；当然一个梦幻团队并不一定要具备八个人，而是团队所有成员组合在一起时，总体上看应该兼备八种角色倾向。

3、无领导小组讨论

无领导小组讨论是评价中心最具特点、最具典型的测评技术，也是一种十分常用的评估手段。它常用于选拔企业中的优秀人才。在无领导小组讨论中，受测者被划分在不同的小组，每组人数5-8人不等，不指定负责人，大家地位平等，要求就某些争议性大的问题进行讨论。这个讨论一般要持续1个小时左右，最后要求形成一致意见，并以书面形式汇报。每个参加讨论的成员都应在上面签字，以表明自己同意所作的汇报。而评价者或者主考官并不参与讨论的过程，他们只是在讨论之前向被评价者或考生介绍一下讨论的问题，给他们规定所要得到的目标以及时间限制等等。无领导小组讨论的目的主要是考察被评价者的组织协调能力、领导能力、人际交

往的意识与技巧、想象能力、对资料的利用能力、辩论说服力以及非言语的沟通能力（如面部表情、语调、语速、手势、身体姿势）等等，同时也可以考察被评价者的自信心、进取心、责任感、灵活性以及团队精神等个性方面的特点及风格与其它测评工具相比，具有以下优点：首先，无领导小组讨论能够提供给评价者一个充分展示其才能与人格特征的舞台。被评价者能够在一种动态的情景中表现自己，能使他们表现出更多的真实性的行为，表现出更多的更充分的行为，就更有利于评价者对他们进行评价。其次，无领导小组讨论的方法明显优于其他的测验方法的一个方面就在于它提供给被评价者一个平等的相互作用的机会。在相互作用的过程中，被评价者的特点会得到更加淋漓尽致的表现，同时也给评价者提供了在与其他被评价者进行对照比较的背景下对某个被评价者进行评价的机会。另外，这种方法可以同时考察若干名被评价者，并且应用的领域也比较广泛，操作起来比较灵活。应用范围广泛，能应用于非技术领域、技术领域、管理领域和其他专业领域等。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com