

我省首次在选拔领导人才中使用心理素质测试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/20/2021\\_2022\\_\\_E6\\_88\\_91\\_E7\\_9C\\_81\\_E9\\_A6\\_96\\_E6\\_c25\\_20293.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/20/2021_2022__E6_88_91_E7_9C_81_E9_A6_96_E6_c25_20293.htm)

日前，湖南省委组织部公选办（考评中心）承担并完成了部分省属企业面向社会公开招聘一批高级经营管理者考试测评工作。这批职位包括湖南省煤业集团有限责任公司总会计师、长丰（集团）有限责任公司总法律顾问、湖南省兴湘资产管理公司总法律顾问。为了提高人才选拔测评工作的针对性、科学性，明确职位要求，达到“因职选人、人职匹配”的目的，公选办（考评中心）组成了职位分析小组，深入企业对招聘职位作了全面分析。在综合分析了企业背景、行业动态、发展战略、班子结构、岗位职责、工作重点和难点后，提出各招聘职位对任职者的能力素质要求，构建公开招聘职位胜任力模型，提炼领导人员选拔的测评要素和测评内容，设计笔试、面试的试卷结构、测试要点和评价标准，准确把握了招聘职位特点，形成了详细的职位分析报告和命题建议，作为测试命题的主要参考依据。在人员素质测评方面，参照我省厅级干部公开选拔的模式，分设笔试、面试，突出了能力型测试。笔试中能力型的试题比重占了70%以上，面试中主要采用了情景模拟型的试题，试题命制充分应用了职位分析的成果，将企业发展中与职位密切相关的困难、矛盾、任务，即职位人选上任后急需思考和解决的问题，概括、提炼出来，放到笔试、面试中，测试考生分析、解决实际问题的能力。从企业的反馈和我们发放的调查问卷来看，这次考试测评工作比较成功。用人单位、省国资委和考生普遍反映考试测评工作组织严

密，程序规范，试题难度适中，覆盖面广，针对性强，紧扣企业实际和用人要求测试考生的能力素质，能找到对企业发展有真正意义的人才，为企业招聘高级经营管理者提供了很好的思路和操作范本。根据贺国强同志在严格按照《干部任用条例》和有关规定选拔任用干部视频会议上的讲话中对领导干部的心理素质要进行考核的要求，我们这次在省内首次使用了心理素质测试，这是我省应用心理素质测试选拔领导人才的初步尝试。心理素质测试主要是对所选拔职位的笔试前5名都进行了个性品质、沟通能力、合作能力3个测验。增加心理素质测试环节，从多个角度了解考生，是对现有干部考察、考核方式的补充和完善。心理素质测试的目的是为了测试求职者在心理素质、个性特征、沟通与合作能力、技巧等方面与招聘职位的匹配程度，从心理素质方面提高公开招聘的“人职匹配”，为确定领导人选提供参考依据。测试方法是采用标准化心理测验（人机对话测试），测试对象使用计算机在规定时间内完成问卷，系统自动统计分数，撰写测评报告。每位测评对象都有一份测评结果报告，作为选拔决策的参考。测评结果只供省国资委、招聘单位负责人和测评对象本人参阅。本次心理素质测试的工具信度和效度较高，应用较广，较适合在党政领导干部和企业高级经营管理者选拔中使用。中组部考评中心多次在公开招聘中央国有特大型企业高级经营管理者中使用。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](http://www.100test.com)