

弥补企业人力资源招聘中结构化面试的缺陷 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\\_\\_E5\\_BC\\_A5\\_E8\\_A1\\_A5\\_E4\\_BC\\_81\\_E4\\_c25\\_20751.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/20/2021_2022__E5_BC_A5_E8_A1_A5_E4_BC_81_E4_c25_20751.htm)

在人力资源的素质测评过程中，往往情景是特别设定的。很多情况下，被测评人可能已经熟知了结构化的提问内容，可能熟知结构化测评的程序，因而这种回答往往带有欺骗性，被测评人的对问题的回答和个性表现并不一定真实可信，被测评人的个性素质是否真的符合企业的要求往往难以鉴别，从而最终招聘结果往往会产生偏颇。那么，如何真实地了解被 在开始罗夏墨迹测验之前，需要由人力资源专家根据企业拟招聘岗位的要求和人力资源需求企业的文化特质精心设计一套罗夏墨迹媒介，一般地，由10张经过精心制作的墨迹图构成的，其中7张为水墨墨迹图，3张为彩色墨迹图，故名罗夏墨迹测验。与此同时，这些图片在被测评人面前出现的次序是有规定的。测评者的问题很简单，都是开放式的问题，例如：“这看上去像什么？”，“这可能是什么？”，“这使你想到什么？”一般地，在回答问题的过程中，主试者要着重记录以下几个方面的内容或信息：(1)反应的语句；(2)每张图片出现到开始第一个反应所需的时间；(3)各反应之间较长的停顿时间；(4)对每张图片反应总共所需的时间；(5)被试者的附带动作和其它重要行为等。罗夏墨迹测验的目是为了诱导出被试者的思维特点、判断方式、生活经验、情感、个性倾向等深层次的素质和个性。通过被试者不知不觉、自由式的表达，被测评人中便会暴露自己的真实心理，而不是像结构化面试那样可以投测评人所好，而掩饰自己的真正想法和特点。因为他(

她)在讲述图片上的故事时，已经把自己的心态投射入情境之中了。罗夏墨迹测验是最著名的投射法人格测验。所谓投射法就是让被试者通过一定的媒介，建立起自己的想象世界，在无拘束的情景中，显露出其个性特征的一种个性测试方法。罗夏墨迹测验发展到今天，用于测试的媒介或者说介质可以根据需要自由设定，可以是一些没有规则的线条，也可以是一些有意义的图片；可以是一些有头没尾的句子；也可是一个故事的开头，让被试者来编故事的结尾。例如某企业在招聘人力资源管理部副部长时，要求被测评人用4个单字或词：天、太阳、市场经济、人力资源编写一段与自己工作相关的一个故事，用来检测被测评人的思维特点、判断方式、生活经验、情感、个性倾向等方面的个性素质。因为这一测验游戏中的媒介是模糊的，没有固定模式的，所以一个人的说明只能是来自于他的想象。通过不同的回答和反应，可以知道对方的人格与人生态度。投射法的最大优点在于主试者的意图目的藏而不露，这样创造了一个比较客观的外界条件，使测试的结果比较真实、比较客观、对心理活动了解得比较深入。然而缺点也是比较明显的，那就是针对个体的自由表现和无拘束的表达，设定分析框架，对被测评人的表现的好坏、优劣的分析则是比较困难的，需要有经过专门人力资源专家进行的主试，或者在专业的咨询公司的辅导下进行。另外，这种方法相对耗时、耗力，测评的效率方面可能会受到影响，在员工招聘中运用投射测验比较少，只有在招聘高层次的管理人员中才考虑运用。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)