

人才测评的基本方法 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/21/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E6\\_89\\_8D\\_E6\\_B5\\_8B\\_E8\\_c25\\_21094.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/21/2021_2022__E4_BA_BA_E6_89_8D_E6_B5_8B_E8_c25_21094.htm)

(一)心理测验 使用系列心理测量量表来测量一个人的潜能和个性特点。如基础职业能力、价值取向、进取意识、创新能力、风险承受能力等。通常的做法是：让受测者在答题卡或在计算机上作答一些客观性试题，然后对作答结果进行系统评价，并出具相应的职业心理素质测评报告。

(二)面试 通过精心设计的面试来测量受测者的岗位胜任能力和个性特征，面试可分为结构化面试，半结构化面试和自由式面试。通常的做法是：由主考官根据面试设计向受测者进行系统提问，几位训练有素的面试考官再用客观化评分表对受测者进行量化评价。

(三)文件筐测验 文件筐测验又称为公文处理测验，是将工作情境中可能遇到的各种典型问题设计成信函、请示、备忘录等书面形式，让受测者在规定时间内写出书面处理意见或决定。文件筐测验比较适合对管理人员的测评，它可以考察应试者多方面的能力，如计划分析能力、判断决策能力以及对下属的指挥能力。

(四)小组讨论 包括有领导小组讨论和无领导小组讨论，其中无领导小组讨论更为常用。在无领导小组讨论中，通常把受测者分为几个小组，各组在无负责人的情况下，要在规定时间内对资金分配、任务分担、干部提拔等有争议的问题进行讨论，并形成一致意见。考官通过受测者在讨论中的表现作出评价。

(五)情景模拟 通过设置工作中的各种典型情景，让受测者在特写情景中扮演一定的角色，完成一定的任务。从而考察其沟通和解决问题等方面的实际工作能力。 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)