

应聘先过性格测试关人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/517/2021\\_2022\\_\\_E5\\_BA\\_94\\_E8\\_81\\_98\\_E5\\_85\\_88\\_E8\\_c37\\_517017.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/517/2021_2022__E5_BA_94_E8_81_98_E5_85_88_E8_c37_517017.htm) 24岁的丹娜·朗德

(Dana Lund) 在国际互动营销公司Acxiom Corp.找到一份新工作，从事一个销售培训项目。拥有阿肯色州立大学 (Arkansas State University) MBA文凭的朗德认为自己足以胜任这个职位。然而，直到做了“伯乐门人才评估测试” (Birkman Method)，她才真正找到了胜任工作所需要的工具。该测试历时45分钟，目的是确定每个人不同的工作风格和行为方式。位于阿肯色州小石城 (Little Rock) 的Acxiom公司要求绝大多数新员工参加这个由289道问题构成的测试。2007年加入公司的朗德表示，通过这项测试，她很快发现，在预先做好规划、发挥创意，并能有时间进行反思和总结的情况下，她工作得最为出色。朗德说：“这项测试让我认识到如何更好地与团队沟通协作，以及如何在工作中充分发挥自己的优势。”很多年轻人应聘时都得过这一关。全球人力资源咨询公司Development Dimensions International的高级副总裁斯科特·厄尔克 (Scott Erker) 说，目前，80%以上的大中型企业都将性格与能力测试作为了解中层和基层职位招聘对象及新员工情况的工具。这类测试已在零售领域广泛应用，并迅速在金融、技术、医疗保健和运营等其他许多行业流行开来。这类测试的最终目的是帮助企业找到适合特定岗位的特定人群或者换句话说讲，筛掉不能胜任特定岗位的人。厄尔克说，很多公司意识到，员工的性格与所处岗位相适应是工作表现出色的重要因素。把这种匹配搞好，就能减少因员

工流动所产生的招聘和培训成本，这种成本一般来说相当于该岗位一年的薪水。“做好招聘前的评估，员工离职率就能降低最多50%。”厄尔克说道。此外，企业利用这类测试来筛选应聘者，如果低于特定分数或未符合某种结果，应聘者甚至都无法获得面试机会。Windy City Fieldhouse的总裁莫瑞尔·卡尔西（Murrel Karsh）在为这家团队构建及活动策划公司招聘员工时，也通过测试来衡量应聘者对细节的关注程度。过去三年来，100多名应聘者被要求参加这项测试，内容诸如在由三个句子组成的段落中找出有多少个字母“l”，以考量应聘者的细心程度。该测试由乔治亚州罗斯威尔市（Roswell）的PreVisor公司提供，取得的效果很好。卡尔西表示，他发现在测试中得分低于一定水平的应聘者确实干不好这份工作。虽然性格测试无法复习准备，但有几件事可以让你抢占一些先机。厄尔克说，首先，事先了解一下工作内容和公司情况。他表示，测试的打分标准是与所应聘工作密切相关的。试着了解一下公司要进行哪一类测试，并研究一下测试的具体方式以及公司这么做的目的所在，这能让你对招聘企业和职位细节有一个更深入的认识。举例而言，如果你应聘的工作要求较高的客户服务水平，那么测试的方向可能是判断你的性格是否适合应对各种顾客，以及是否具有持续处理问题的耐心。如果你不是那种人，那可能就不必继续申请了。也许你会忍不住想研究一下什么样的答案能得高分，但专家建议不要这么做。“不要试图去猜测最佳答案。”纽约一家猎头公司Battalia Winston的合伙人乔·贝纳特（Jo Bennett）说。应该实实在在、开诚布公地回答问题。如果你撒谎或者操纵答案，结果得到一份不适合自己的或与自己个性不符的工作，

那可能反而会痛苦不堪。如果你作为新员工，在关于个人工作风格的测试中试图蒙混过关，老板可能因此对你产生误解。Windy City Fieldhouse公司市场营销及运营经理、29岁的迈特·瑞恩（Matt Rion）几年前被要求参加那个衡量细心程度的测试，当时他觉得忐忑不安。“当时我真的不知道测试结果在应聘过程中起到多大的作用，”现在已经是该测试项目考试#大&收集负责人的瑞恩说，“但现在明白了，我们只是想确保应聘者具有干好这份工作的能力。”如果是面试之前进行的测试，其成绩一般不会向应聘者公布。但如果测试是在你接受一份工作之后进行的，公司通常会让你知道测试结果。朗德现在是Acxiom公司的客户关系经理，通过测试，她不仅知道自己具有“规划者”的工作风格，而且还清楚其中包含的意思：这类人通常很有条理，希望预先知道完成一项工作所需执行的各个步骤。伯乐门人才评估测试还让她更多地了解自己的同事。测试结果以矩阵形式划分，矩阵中的四个小方格用不同颜色标识：绿色代表“沟通者”，红色代表“解决问题者”，黄色代表“事无巨细的计划安排者”，蓝色代表“规划者”。在Acxiom公司，每个人的胸卡上都有代表伯乐门人才类型的颜色。如果朗德跟一个“沟通者”合作，她就知道应该向那人提供大量信息；如果和一个“事无巨细的计划安排者”合作，她就得把要做的事情讲得非常具体。Acxiom公司负责员工培训和职业发展的黛比·派尔（Debbie Pyle）说，我们觉得这类测试给了员工一个更好地理解自己的机会。"#F8F8F8" 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)