

高级人力资源管理师复习第三章第三节 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/54/2021\\_2022\\_\\_E9\\_AB\\_98\\_E7\\_BA\\_A7\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_c37\\_54791.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E9_AB_98_E7_BA_A7_E4_BA_BA_E5_c37_54791.htm) 第三节 选拔与评估 决定招聘步骤：能否不增加人满足条件（如岗位合并、加班）；能否用临时人员；内部招聘；外部招聘。选拔的步骤：筛选申请材料；预备性面试；知识技能测验；心理测试；结构化面试；其他评价中心测试、身体检查、背景调查等。

1、职业心理测试 1) 特点：代表性测定、间接性测定、相对性测定、标准化测定。 2) 心理测试的种类 能力测试：通过对人的非生活经验积累而形成的能力来预测被测试者在某一职业领域的发展潜能。分为一般能力（智力）测试和特殊能力（能力倾向）测试。国内外有影响的智力测试有：比奈-西蒙智力量表、韦克斯勒智力量表、瑞文推理测试等。其中韦克斯勒成人智力量表和瑞文推理测试在人事选拔和配置中应用较多。特殊能力测试的目的在于评价个体在某方面的发展潜、能，尤其适应于缺乏经验的应聘者。目前应用的有：一般能力倾向成套测试和鉴别能力倾向成套测试、机械倾向测试、文书倾向测试等。人格测试：用于测量性格、气质等方面的个性心理特征。常用的有两种：自陈量表和投射技术。常用自陈量表有卡特尔十六种人格因素问卷、梅耶尔斯-布雷格斯类型指示量表、教育和职业计划的自我指导探索。影响最大的是美国心理学家霍兰德的“教育和职业计划的自我指导探索”。提出人格分成6种：现实型、研究型、艺术型、社会型、管理型、常规型。分析：1) 看艺术型与常规型、现实型的差距是否较大。 2) 将得分最多的三种人格类型依

次排列，综合解释。3) 针对得分最低的人格特征提出问题，提出咨询意见。投射测试包括罗夏克墨渍测试和主题统觉测试。兴趣测试：兴趣测试主要测查人在职业选择时的价值取向。对预测销售人员的可培训程度及职业潜力有较高效率；对管理人员、工艺师、驾驶员的预测亦有中等水平的效率。学业成就测试：测试经过训练所获得的知识、技能和成就。适应于选拔专业人员、科研人员和技术性人员。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)