

指导：公考应试者参加心理素质测评注意事项 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022__E6_8C_87_E5_AF_BC_EF_BC_9A_E5_c26_645226.htm

心理素质测评，是许多公务员录用单位的必要程序，使用心理素质测评，主要是为了考察应试者的心理素质是否符合一个合格的国家公务员所必须达到的各项要求。在此，我们特邀知鸟教育人事考试网的专家为考生讲解心理素质测评中应注意的相关事项：

从某种意义上来说，心理素质测评与“体检”一样重要，是许多单位招聘、使用和选拔人才的必要程序。在近年来一些机关的公务员招考工作中，如外交部一些特殊职位和各地警察招考工作中，都在运用心理素质测评。在公务员考录工作中使用心理素质测评，主要是为了考察应试者的性情、意志、品质以及反应等心理素质是否符合一个合格的国家公务员所必须达到的各项要求。这类心理素质测评一般采取纸笔测试形式进行，有些单位也采取人机对话的方式让应试者答题。

1、心理素质测评要求应试者真实作答。由于多数测评为自陈量表，难于控制和防止应试者的掩饰行为和倾向性作答行为，同时情境因素对应试者的影响也难以控制，因此在测评之前主考官应注意向应试者做好解释工作，尽量达成双方的信任关系，排解应试者的顾虑和猜疑，让其尽可能达到一般的自然、平和心态，同时请应试者注意在自我评述中按照自己最平常的情况作答，最大程度地反映自身真实状况。其实许多心理素质测评问题的备选答案并无对错之分，应试者没有必要对备选答案做任何是非判断，而应该反映自身真实面貌。由于在选拔、筛选测评中，需要考察应试者是否有社

会赞许倾向，于是一些应试者在高动机驱使下，会对题目有所猜测，有意或无意地改变其对测评问题的本来反应，而塑造出一种会受到社会赞许或迎合职位需要的形象。事实上，这种形象并不能代表应试者的真实情况。对于此类人员，具有专业知识或者经过简单培训的考官一旦发现，应当在结果解释中标注出来，因为这也代表其行为特征之一。同时应补充使用其他的评估技术，比如面试、情景模拟测验等，或在其他测验中对相应的考评要素反复考察和评定。

2、心理素质测评问卷中，有部分“测谎题”，可以保证测评结果的有效、真实。比如卡特尔16PF测验、艾森克人格测验本身就有测谎量表作为监控手段，用来检测应试者掩饰倾向的维度，反映应试者是否诚实而不加掩饰地报告自己的真实想法。

在这类心理素质测评工作中，一些人过于掩饰自己或自我防御意识过强，测谎分数过高，可能导致测试结果无效。如果应试者在内容相互对抗的项目上回答相同，或在绝大多数项目上的回答选项相同，那么就表明应试者很有可能没有认真地按自己的实际情况答题，而是在敷衍了事或故意作假。这样的答题是无效的。例如，“我爱发脾气”，“我很少与别人争吵”，这两者是相互矛盾的，只选其中一个是比较正常的，如果两个问题都答“是”或都答“否”，必有一个答案是谎言，或被怀疑有抑郁症，或者就是一个人格不统一的人。

应试者在参加心理素质测评的时候，应当注意以下事项。首先，应试者应当根据自身实际情况尽量真实作答。这样就容易做出前后一致、相互吻合的选择，得到真实有效的测评结果。按照惯例和规定，心理素质测评结果应是保密的，应由心理学专业人员做出解释和评估，应试者不必刻意伪装自

己。其次，应试者应当根据自己的理解尽快作答，不必反复琢磨，不要随便修改答案。当遇到拿不准的题目时，可凭第一印象和感觉选择答案。再次，每道题都应当作出选择，不可回避不答。若有一定的题目没有回答，容易造成测评结果的不准确。最后，应试者应当独立答题，不可议论，不能也没必要去看、甚至抄袭别人的答案。按照要求，各人应当独立完成答题过程，严禁代替他人选择。应试者的座位之间应有必要的间隔，以免互相干扰和影响。用电脑测评时，也应相互隔离，避免接受他人暗示或者相互影响。这样才有利于得到真实有效的测评结果。转贴于：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