

华东师大MBA人才选拔改革 心理学考察成关键 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/646/2021_2022__E5_8D_8E_E4_B8_9C_E5_B8_88_E5_c70_646040.htm MBA人才选拔机制改革又出新动向？由于生源质量是实现MBA培养目标的重要保证，一直以来，各大MBA院校都在积极探索人才选拔机制改革的有效途径，以甄选出高质量的优秀生源。今年，华东师大MBA继续深化人才选拔机制改革，将心理学知识融入到管理人才的检测中，以提升高端人才培养的竞争力和美誉度。如今，随着世界经济进入新一轮的调整期，中国处于经济结构转型的关口，企业也越来越渴望适应时代需求的优质管理人才，MBA因而成为聚焦点。而与此同时，MBA教育市场的竞争也越发激烈，能否培养出符合时代需要的高端管理人才，是衡量MBA院校竞争力的重要指标。在各种因素的推动下，中国MBA教育的改革之路已是势在必行。为了选拔到具备管理潜质和竞争力的优秀管理人才，华东师大MBA经过一年多时间的设计和讨论，于2011年启动新的人才选拔评测体系。新测评体系依据三维(动力、人格、能力)心理结构模型构成，涵盖基本管理潜能、行为风格、认知方式、价值取向、领导动机等多种因素，在现行全国联考体制下，增加材料申报和面试分数比重，注重对考生管理综合素质和心理素质的考察，以更大程度地选拔“富情商、高智商、厚文商”的新型管理人才。在这一新的评测体系中，面试环节由“管理者品格测试”、“综合素养测试”以及“英语应用能力测试”三部分组成。首先，“管理者品格测试”在传统的无领导小组面试中增加了心理测试和心理面试两个环节，聚焦考生管

理品格，除考察考生的管理技能外，更多地关注考生的管理潜能和心理素质；其次，英语应用能力测试通过播放英语视频案例，组织考生围绕关键词进行讨论，整个面试在轻松的氛围下进行，考察考生的信息处理能力、管理沟通能力以及英语口语水平；再次，综合素养测试面试团队由高校教授和企业高管组成，在对考生的提问环节中，不追求问题回答的正确与否，而是重在考察考生在回答问题时体现出的思维能力和综合管理素养。此次，华师MBA选拔中，管理者品格测试的心理面试独具风格。首先，它采用的是心理测试和心理面试相结合，两种方式结合在一起，可以较为全面和客观地反映考生的心理状态和能力；其次，在心理测试中，针对成人考生易有较强的掩饰性和防御动机等特点，避开主观自评的人格测试，采用了投射测验，让考生根据指导语做出反应，反映其内在的真实想法和情绪；再次，在心理面试中，通过无领导小组讨论的形式，通过考生的自我展示及其与其他组员的互动，对考生的沟通能力等进行考察。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