

辅助测试

1.1 能力倾向测试 (Aptitude Test)

能力倾向测试,也称能力测试,是指测试被测者比较稳定的、表现在认知能力方面的心理特质,主要体现人在外部环境影响下,较不易改变的那些认知特点,如人的观察力、注意力、记忆力、理解力、抽象思维能力、判断推理能力等,如今企业在招聘应届生的过程中越来越多地用到这种形式。鉴别能力的测试方法,是伴随着实验心理学而发展起来的。目前,这类方法在国外已被广泛应用于发现人才和员工考核的工作领域。

人的能力倾向是客观存在的,并且总是在一定的质和量的界限中表现出来。因而对于人的能力结构和倾向,不仅可以定性分析而且可以定量分析。所谓能力倾向,即构成某种知识、技能和一定行为模式的各种个人特质的状态的组合。它是一些对于不同职业的成功,在不同程度上有所贡献的心理因素。其性质可概括为两个方面:

1. 具有预见性或潜在的可能性;
2. 具有稳定性和恒常性。

能力倾向测试是为了判定一个人能力倾向的有无和程度。因此,标准化的能力倾向测试,具有两种功能:

- 1) 判断一个人具有什么样的能力优势,即所谓的诊断功能;
- 2) 测定在所从事的工作中。成功和适应的可能性,包括发展的潜能,即所谓的预测功能。

能力倾向测试的种类

常见的能力倾向测试包括一般能力倾向测试、特殊能力倾向测试、机械能力倾向测试、创造能力倾向测试和领导能力倾向测试等。

1. 一般能力倾向测试

一般能力倾向测试也就是人们通常所说的智力测试。是对一般智慧能力的测试,它测试的

不是一个单独的智力特征，而是一组能力，包括记忆、词汇、数字和口头表达能力。

2．特殊能力倾向测试

特殊能力就是指某些人具有他人所不具备的能力。有时，由于工种的需要，在企业招聘中需要测试一些特殊能力，进行特殊能力倾向测试需要一些心理测试仪器的配合运用。目前已经形成并且在实践中广泛应用的特殊能力倾向测试有许多，下面简要地介绍几种：

(1) 文书能力测试。

文书能力倾向测试主要是测试应聘者处理办公室日常例行工作的能力，如打字、记录、整理与保管、校对、装订函件和通知联络等。由于工作层次和单位规模不同，文书工作内容也会有很大的差异，一般来说，文书能力倾向测试包括以下各项： □

- 快速阅读能力； □
- 文件整理的效率； □
- 物品与人名的速记； □
- 文字校对的正确性； □
- 数字运算能力； □
- 必要的管理知识与社会适应性。

(2) 心理运动能力倾向测试。心理运动能力倾向测试主要是用于测量一个人运动反应的速变、灵活性、协调性和其他身体运作方面的特征。这种测试大多数是典型的仪器操作测试，主要应用于工业和军事领域的人员选拔上。它们通常是某些特殊的工种专门编制。测试要部分或全部地再现工作本身所需要的运动。

3．机械能力倾向测试

机械能力倾向测试主要测试应聘者的机械操作能力。根据心理测试原理，测试机械能力，应当布置各种标准化的机械情境，使受试者产生反应，再将他的反应和一般受试者的反应

比较，以评定高低。

4 . 创造能力倾向测试

创造力是一种特殊的能力，是人的一种高级能力，目前对创造力有各种各样的定义。心理学家一般都认为创造力

是发散思维的能力，在行为上表现为流畅性、变通性和独特性。创造力的核心是创造思维的能力，创造能力倾向测试

的表现有以下几方面： □

- 思维的灵活性。能够灵活变通地思考和解决问题，遇到障碍时善于迂回解决。 □
- 思维的发散性。思考问题的角度多、范围宽，不易受到束缚和限制。 □
- 思维的独特性。观点和见解新颖独特，不受常规影响。 □
- 思维的流畅性。能迅速产生大量的想法。

5 . 领导能力倾向测试

领导职位所要求的领导人员，不仅需要具备领导人员的智力、知识、能力和能力倾向，而且必须具备领导能力。领导能力是领导人员组织、引导、指挥、控制、协调被领导人员完成预定目标、任务和规划的能力。这种能力带有综合性，要求更高，决定着领导活动的效能、目标和成败，因此在人事测评中占据独特的地位和作用，而且被理论研究和实际工作所看重。

领导能力由多种能力构成，其中要测试的最基本能力倾向有以下两种。

(1)逻辑推理能力倾向测试。应聘者思维的准确、敏锐程度、逻辑推理的严密性与连贯性是一个管理者应具有的基本素质。对管理者来说，分析问题，解决问题的能力十分重要。

逻辑推理能力倾向测试的目的就是帮助企业选拔具有很强的语言分析能力，能迅速深

入地加工信息，找到问题关键，并善于分析语言文字表达的信息，能基于事实而非主观臆断地作出判断的优秀管理人才。

(2) 敏感性与沟通能力倾向测试。敏感性和沟通能力倾向测试是通过考查应聘者对特定问题或现象的分析、处理的深度和把握问题实质的敏锐程度，以及在面对各种复杂情况下的应对方略，了解应聘者在沟通中把握人际信息的敏感性及其对事物的洞察、预见和分析能力。同时，还可以了解其沟通策略模式，预测其在工作中说服、影响、感染他人并且达成协调成果的能力。基于对应聘者在开放式沟通倾向、操纵式沟通倾向方面的量化分析，可全面评沟通技巧提供依据。敏感性和沟通能力倾向测试是一种考察洞察力沟通能力等技能的测量工具，适用于需要了解人际沟通方面的能力水平和了解是否适宜于从事侧重人际互动活动的工作。

1.2 职业性格测试

这类测试能够测试出一个人的性格，面对压力和挑战的承受能力和其他一系列职业特征品质。通常在面试中用到，它虽然只是作为参考因素，但往往在最后时刻对于应聘者最终是否被录用有决定性的影响。例如：当被问及“谁一直对你的职业生涯有重要影响”时，正是试图了解你的求职动机、工作经验和能力特长，同时考察你的思维连贯性、语言表达能力等等。

有些企业的校园招聘笔试题类似性格测试，也类似于情景测试，以工作中可能遇到的问题来询问你的处理意见和方法是什么，同时考察是否适合特定的行业工作。

这类测试没有什么标准答案。对于应聘者来说，参加这类测试只需要按照自己的真实想法来选择即可，否则后续的题目可能会验证到应聘者前面的选择，选择不一致扣分会十分严重。以下列举某知名公司的性格测试题，总共分为五部分：

第一部分（15 道题）：在工作或与同事相处时候的情景反应，会给出 15 个不同的

情况，每种情况有四种选择。其中又分为两个小部分，第一小部分共 10 道题目，是基于你是员工的职位，第二小部分是基于你是领导的职位。

第二部分（24 道题）：评价题，即要完成一个项目或一个活动，列出 24 条措施或者行动，你认为它对项目的有效性是怎么样的，按照 1~5 打分，分别代表很无效、无效、可有可无、有效、极有效。

第三部分（61 道题）：类似于认同题，就是你对所列的一些观点或者采取的行动的认同度，从 1~5 分别代表极不同意、不同意、不确定、同意、非常同意。

第四部分（15 道题）：根据应聘者的经历来回答每个情境下采取的行动，都是选择题。

第五部分（13 道题）：是经历和经验题，1~3 分别代表“你从来没有参与过这类活动，没有经验”、“有一些经验，在这个活动中扮演次要角色，偶尔参与”、“很有经验，在这个活动中扮演主要角色，积极参与”。

1.3 行政职业能力测试

行测，是行政职业能力测验的简称，它(英文名 Administrative Aptitude Test，简称 AAT)和智力测验一样，属于心理测验的范畴。它用来测试应试者与拟任职位相关的知识、技能和能力，是考查应试者从事公务员工作所必须具备的一

般潜能的一种职业能力测试。行政能力测试是国家公务员考试公共笔试的一门，也是其中难度较大的一项。

行测考察的重点：把数量关系、判断推理、常识判断、言语理解与表达、资料分析这五个方面作为行政职业能力测验的内容，是因为它们是上述能力中最基本、最主要的也是便于实际测查的内容。这五种能力仅体现了对国家公务员最低限度的要求，并不代表行政职业能力的所有方面。能通过行政职业能力测验的只是说明应试者具备了做好行政

工作的必要条件，而不是充分条件。以下介绍行测中的 5 种笔试类型：

（一）言语理解与表达 言语理解与表达着重考察考生对语言文字的综合分析能力。

所给的文字材料较长，主要是对词和句子一般意思和特定意义的理解；对比较复杂的概念和观点的准确理解；对语句隐含信息的合理推断；在干扰因素较多的情况下，能比较准确地辨明句义，筛选信息。

（二）数量关系 数量关系主要有两种类型的题目。 第一种题型：数字推理。给你一个数列，但其中缺少一项，要求你仔细观察这个数列各数字之间的关系，找出其中的排列规律，然后从四个供选择的答案中选出你认为最合适、合理的一个，来填补空缺项，使之符合原数列的排列规律。

例题：2 9 16 23 30 () A.35 B.37 C.39 D.41

解答：这一数列的排列规律是前一个数加 7 等于后一个数，故空缺项应为 37。正确答案为 B。 第二种题型：数学运算。主要考察解决四则运算问题的能力。在这种题型中，每道试题中呈现一道算术式子，或者是表述数字关系的一段文字，要求应考者迅速、准确地计算出答案。

例题： $22 \times 32 \times 42 \times 52$ 的值为 ()

A.1440 B.5640 C.14400 D.16200

解答：这是一道典型的乘法运算的题，答案为 C。

（三）判断推理 判断推理是考察应考者逻辑推理判断能力的一种测验形式，其题型主要有四种。

第一种题型：图形推理。要求考生从四个备选答案中选择最符合规律的一个，替代题干中的问号，使图形呈现出一定的规律性，例题参见本书之前的图形推理章节。

第二种题型：演绎推理。这种题型考察考生的逻辑推理能力。在每道题中给出一段陈

述，这段陈述被假设是正确的，不容置疑的。要求考生根据这段陈述，选择一个备选答案。正确的答案应与所给的陈述相符合，应不需要任何附加说明即可以从陈述中直接推出。例题参见本书之前的逻辑推理及 IQ 章的语言推理小节。

第三种题型：定义判断。运用标准进行判断，是公务员一项基本的职位要求。在每一个问题中，先给考生一个概念的定义，然后再给一组事物或行为的例子，要求考生从中选出最为符合或最不符合该定义的典型事物或行为。这里假设这个概念的定义是正确的，不容置疑的。

例题：健康：指一个人智力正常，行为合乎情理，能够适应正常工作、社会交往或者学习，能够抵御一般疾病。根据健康的定义，下列属于健康的是：

- A.大学教授老李，虽然五十多岁但工作起来仍然精力充沛，在今年春天患流感
- B.张婶十九岁的儿子肖聪，读书十一年还是小学二年级水平，但是从小到大没生过什么大病，体力活可以干得很好
- C.小胡硕士毕业后，工作表现一直很优秀。自一次事故后，当工作压力比较大的时候就会精神失常
- D.小刘身体很好，工作非常努力，孝敬父母，但是很多同事说他古怪，不愿与其交往

解答：此题的正确答案为 A。第四种题型：事件排序。每道题给出五个事件，每个事件是以简短语句表述的，接着给出表示事件的四种假定发生顺序的四个数字序列，请选择其中最合乎逻辑的一种事件顺序。

- 例题：(1) 收集书籍 (2) 购买材料 (3) 打造书架 (4) 雇用木工 (5) 排列书籍
- A.4-3-1-2-5 B.1-4-2-3-5 C.4-3-2-1-5 D.3-2-1-4-5

解答：此题的正确答案为

- B. 收集书籍(1)-雇用木工(4) -购买材料(2) -打造书架(3) -排列书籍(5)，这一顺序相对于

其他顺序而言最为合理。

（四）常识判断 常识判断部分涵盖法律、政治、经济、管理、人文、科技等方面，主要侧重考察考生的法律知识运用能力，涉及 宪法、行政法、经济法、民法等内容。

例题： 下列属于地方性法规的是：

- A.**省人大常委会通过的《**省人才市场管理暂行条例》
- B.**省人事厅颁布的《**省人才流动管理暂行办法》
- C.**省人民政府制定的《**省城市供水管理办法》
- D.**省人事厅转发人事部制定的《公务员录用面试考官管理暂行办法》

解答：根据《中华人民共和国立法法》第六十三条“省、自治区、直辖市的人民代表大会及其常务委员会根据本行政区域的具体情况和实际需要，在不同宪法、法律、行政法规相抵触的前提下，可以制定地方性法规。较大的市的人民代表大会及其常务委员会根据本市的具体情况和实际需要，在不同宪法、法律、行政法规和本省、自治区的地方性法规相抵触的前提下，可以制定地方性法规，报省、自治区的人民代表大会常务委员会批准后施行”的规定，正确答案 为 A。

文章部分来源于应届生求职网等网络论坛，如有不妥请告知，本平台将进行处理。

