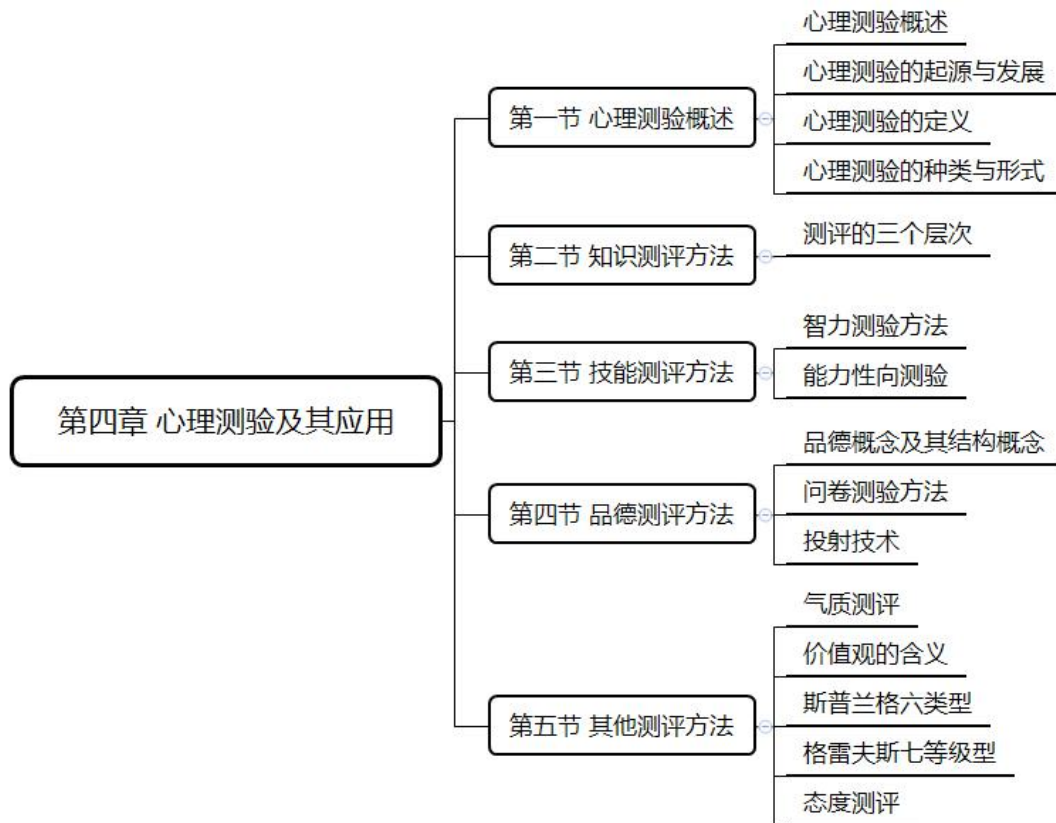


《现代人员测评》官方笔记-精讲 5

第四章 心理测验及其应用

一、思维导图



二、知识点

第三节 技能测评方法

【知识点 1】智力测验方法

1917 年美国最先把智力测验应用于军队挑选士兵，目的在于防止智商低和不合格的人进入部队，并让智力优秀者进入技术性较高的军种。

智力测验主要有：

- (1) 《军队甲种量表》
- (2) 《军队乙种量表》
- (3) 《斯坦福一比奈量表》

【知识点 2】能力性向测验

能力倾向是一种潜在能力与特殊的能力，是一些对不同职业在不同程度上

有所贡献的心理因素。能力倾向测验具有诊断功能与预测功能，可以判断一个人的能力优势与成功发展的可能性，为职业选择、人员配置、职业设计与开发提供科学依据。在人员素质测评中，能力倾向测试的应用最广泛。

能力倾向测试的作用：

- (1) 预测功能和诊断功能
- (2) 可以判断一个人的能力优势与成功发展
- (3) 为职业选择、人员配置等提供科学依据

第四节 品德测评方法

【知识点 1】品德概念及其结构概念

(1) 与品德相关的关键词

- ①品德：个体身上那些与社会有关的稳定的行为倾向总和。
- ②个性：个人具有的各种比较重要的和稳定的心理特征总和，它包括个性倾向与个性心理特征两部分。
- ③个性心理特征：是指个人身上表现出来的本质的、经常的、稳定的心理特征，包括（心理）能力、气质和性格等。

(2) 品德的结构

- ①态度型品德特征：诚实、积极、勤劳、谦虚、圆滑、虚伪、消极、懒惰、骄傲、热爱祖国、拥护社会主义制度；
- ②意志型品德特征：独立性、自制力、坚持性、果断、冲动、盲从、动摇、优柔寡断、工作努力、吃苦耐劳等；
- ③情绪型品德特征：热情、乐观、幽默、冷淡、悲观、忧郁、乐于助人；
- ④理智型品德特征：深思熟虑、善于分析、善于综合、轻率、武断、主观、自以为是。

【知识点 2】问卷测验方法

卡特尔认为任何人的个性特征都可以归结为以下 16 个因素，通过这 16 个因素可以测量个体品德的高低，即卡特尔 16 因素问卷。

卡特尔 16 因素个性问卷			
乐群性	稳定性	恃强性	兴奋性

有恒性	敢为性	敏感性	怀疑性
幻想性	世故性	忧虑性	实验性
独立性	自律性	紧张性	聪慧性

测评品德的问卷类型：

- (1) 因素分析法：从个性因素入手；
- (2) 内容效度法：根据某种理论推导，判断题目内容是否测量了所想测评的品德素质；
- (3) 经验效标法：选择几组公认具有品德特色的被测，挑选出品德特征。

【知识点 3】投射技术

(1) 含义

投射技术：把真正的测评目的加以隐蔽的一切间接测评技术。

(2) 投射类型

根据刺激内容与形式的不同，投射技术可以分为：图形投射、语言投射、动作投射。

(3) 投射技术的特点

- ①测评目的的隐蔽性
- ②内容的非结构性与开放性
- ③反应的自由性

第五节 其他测评方法

【知识点 1】气质测评

气质类型	特征	代表人物
胆汁质	直率、热情、精力旺盛、情绪易于冲动、心境变化剧烈	李逵
多血质	活泼、好动、敏感、反应迅速、喜欢与人交往、注意力容易转移、兴趣易变	王熙凤
粘液质	安静、稳重、反应缓慢、沉默寡言、情绪不易外露、注意稳定难于转移、善于忍耐	沙和尚
抑郁质	孤僻、行动迟缓、善于观察细小事物、情感发生较慢但持续很久、体验深刻	林黛玉

胆汁质和多血质具有外倾性特点；而粘液质和抑郁质具有内倾性特点。

【知识点 2】价值观的含义

价值观：个人对客观事物的意义与重要性的总评价，它使人的行为带有个人的某种稳定的倾向性。

【知识点 3】斯普兰格六类型

- (1) 理想型：发现真理，凭借观察和推理发现事物之间的区别；
- (2) 经济型：强调事物的实用性，凡事以有效与实惠为尺度；
- (3) 审美型：以文雅、优美、对称和恰当的标准去判断每一种经验；
- (4) 社会型：利他与仁慈；
- (5) 政治型：热衷于个人权利、影响力和声望；
- (6) 宗教型：以自己的信仰与理想为准则。

【知识点 4】格雷夫斯七等级型

- (1) 反应型：只是追求自己基本的生理需求获得满足，而不考虑其他人与周围条件。
- (2) 宗法式忠诚型：这类人喜欢按部就班地看问题、做工作，好依赖，服从习惯与权势，喜欢有一个友好而专制的监督和家庭似的和睦集体。
- (3) 自我中心型：这类人粗犷，富有闯劲，为了得到自己所想得到的东西，愿意做任何工作。
- (4) 顺从型：尽职尽责，勤勤恳恳，重视安全和公平的监督方式；
- (5) 权术型：重视现实，好活动，有目标，追求功利，喜欢玩弄权术；
- (6) 社交中心型：重视工作集体的和谐，喜欢平等的人际关系，把善于与人相处和被人喜爱看得重于自己的发展；
- (7) 价值主义型：喜欢自由和创造性的工作，喜欢灵活的职务，重视挑战性的工作和学习成长的机会，把金钱和晋升看作次要的。

【知识点 5】态度测评

态度测评：个体对某类型的人、事物、机构以及观念的较为稳定的行为倾向。用于态度测评的有：

- ①塞斯顿态度量表。编制方法：根据测评的态度对象，搜集有关的态度语，请专家将态度语归类，做成一个等距量表，得出塞斯顿态度量表。

②李克特量表

③哥特曼量表

第五章 面试及其应用

一、思维导图



二、知识点

第一节 概述

【知识点 1】历史与发展

面试的发展趋势：

- (1) 形式多样化：不限于问答形式，还有辩论、演讲等
- (2) 内容全面化：知识、智能、品德、气质、兴趣爱好等方面
- (3) 试题顺应化：无固定试题，强调前后问题的自然相接
- (4) 程序规范化：制定实施方案，一定的操作程序
- (5) 考官内行化：考官面试前的集训
- (6) 结果标准化：面试内容与结果格式趋于一致

【知识点 2】面试概念

面试：一种经过精心设计，在特定场景下以面对面的交谈与观察为主要手段，由表及里测评应试者有关素质的一种方式。

【知识点 3】面试特点

- (1) 对象的单一性：面试官需要逐个向考生提问观察；
- (2) 内容的灵活性：根据面试者的情况，面试问题的多少、深浅可灵活调节；
- (3) 信息的复合性：问（口）、察（眼与脑）、听（耳）、觉（第六感官）等综合进行
- (4) 交流的直接互动性：面试官与被试者的交流、观察是直接相互的
- (5) 判断的直觉性：面试官的印象性、情感性等

配套练习

【单选题】

- 1、（2016 年 1 月）（ ）具有诊断与预测功能，可以判断一个人的能力优势与成功发展的可能性，为职业选择、人员配置、职业设计与开发提供科学依据。
A:成就测验
B:能力倾向测验
C:智力测验
D:态度测验
- 2、（2012 年 10 月）在人员素质测评中，应用最为广泛是（ ）
A:人格测验
B:品德测验
C:能力倾向测验
D:态度测验
- 3、（2019 年 4 月）具有“深思熟虑、善于分析，善于综合”等特征的品德特征类型是（ ）
A:态度型
B:意志型
C:情绪型
D:理智型
- 4、（2014 年 10 月）广义的投射技术是指那些把真正的测评目的加以（ ）的一切间接测评技术。
A:表现
B:隐蔽
C:联系
D:解释

5、（2014 年 1 月）卡特尔 16 因素测验主要用于测量（）

A:智力

B:兴趣

C:品德

D:特殊性向

6、（2016 年 1 月）具有“孤僻、行动迟缓，善于观察细小事物，情感发生较慢且持续很久、体验深刻，具有内倾性”特征的人属于哪种气质类型？（）

A:胆汁质

B:多血质

C:粘液质

D:抑郁质

参考答案：BCDBC D