

浅谈在企业招聘中的经典测评方法应用

——从心理测评角度分析

陈新美

(广东省华立技师学院管理学部 广东 广州 511325)

[摘要]近年来,企业在人才招聘、筹备选拔时通过使用心理测评技术作为辅助手段已成为流行的趋势,它能够给予企业在选拔合格人才时期望达到人尽其才的重要辅助及提供合理的参考。另一方面,心理测评是指经过一系列的科学措施测试个体的智力水平和个性差异的一种手段,能够将人性比较稳定的心理素质特点通过测定而进行甄别的一个重要方式。

[关键词]心理测评;企业招聘;应用研究

当前伴随着世界格局“全球经济一体化”的蓬勃发展的趋势,在现代市场经济社会的大环境里面,企业在发展壮大的历程中对人力资源的管理的作用越来越重视。市场经济的竞争不只是产品与服务的竞争,更是企业人才资源的竞争。在如此竞争激烈的过程中,企业如何能够通过获得优秀的人才方面的优势,继而实现战略目标,已经是企业的生存及发展的关键所在。而企业人才的获得“人才招聘”最为直接的一种方式,也是最主要的通道之一,“人才招聘”是人力资源管理工作内容的基础。而心理测评方法又是招聘工作当中的重要工具之一,为此,如何在招聘工作中科学地运用心理测评技术方法已受到众多人力资源管理者的青睐。

一、心理测评技术概述

心理测评技术首先起源于西方国家,是一种比较先进的测试手段,通常是通过一系列的测评方式以及技术来对被测评人员的心理进行评估量化,从而为企业人员招聘提供决策信息的方法。

⁽¹⁾同时可以根据需要,如企业招聘的岗位需求、测评所需的特定内容、测评对象的特点、或其他在形式、目的、时间、等方面有特殊需求的等分为多种类。目前,心理测评是依据应聘岗位的评价指标,使用与评价指标相对吻合的特定问题,遵照特定程序,通过借助于辅助工具、方法等对测评者进行诊断、评价、辅助咨询的方式,再按照测评结果对应聘者实行综合评价的标准化进程。它包括能力测试、人格测试和兴趣测试等。

二、心理测评技术在企业招聘应用的现状

随着心理测评技术使用的潮流的兴起,越来越多的企业在人才招聘的过程中更加注重借鉴心理测评的作用效果。心理测评技术,它能够相对较为客观表达个人内在或者潜在的能力,企业在进行人才的选拔时可以作为相应的参考。

(一)企业对心理测评的认识不足。

目前,在企业招聘过程中已经有众多的企业选择使用应用心理测评技术作为直接或间接的招聘内容,但在对其认识方面,仍然有很多欠缺,主要表现:首先,对测评技术的误解,国人多谈“心理测试”色变,认为只有当心理有问题的才需要进行心理测试;其次,企业在招聘过程当中盲目、大量地使用心理测评技术,但并未做到区别性、针对性,必然会导致无法实现测评的“效度”;此外,很多企业在使用测评技术后,并未进行及时的总结、跟踪、反馈等后续工作,故此也并未与后续表现相融合。

(二)测评标准不够完善。心理测评通常是借助测评工具的辅助来完成一项相对比较科学客观的工作。内容较多、形式多样。可以通过问卷或者访谈的形式完成一些问题的回答,也可以通过数据统计或者主观意见汇总的分析,由此而做出的主观判断或推断。

(三)缺乏专业人员及技术指标,适用性比较小。心理测评技术是一门综合心理学、统计学等学科的专业化操作流程学科。

三、建设科学适用的企业招聘心理测评技术

心理测评技术在我国企业招聘应用的时间并不长,但是因为它的实用效果性,近年来受到了越来越多企业在选拔人才时候的追捧。建设科学合适的招聘心理测评技术尤为重要,笔者提成从

如下几个方面进行某些改进:

(一)健全、完善心理测评体系

在企业的招聘过程中心理测评技术的应用,首先要求具有建设相对完善的测评指标体系。目前国内多数测评机构使用的测评体系绝大部分从西方国家引进,但因中西方文化等方面的差异,并不完全适用于国内的需求;同时,市场内使用的测评工具也相对混乱,五花八门,多为一些机构等自己编造,并没有完善、统一的相关规定。此时,国家法律及行业协会的强制及引导作用尤为重要,需要政府部门发挥其国家职能的作用出台、颁布相关政策、法规等并对各测评机构的行动及工作做出正确的指引,让其能够良性开展工作。

(二)提高测评工作人员的素质、能力

心理测评工作的过程必须具备专业操作及职业经验,并对人员有较高要求。如未正确使用测评工作人员,则无法使心理测评达到效果。为此,除了建设相对完善适用的标准体系外,测评工作人员也直接决定测评结果。为此,提高测评工作人员的专业素质也尤为重要,必须培养专业的测评工作人员掌握心理学及其他相关学科的知识,还必须对测评体系有更为充分的认识。

(三)注重测评环境的建设、多种方法相结合

心理测试是一个科学而又与人的心理有密切相关的过程,为此,在心理测评的过程中还需注重测评环境的建设。目前,仍然有很多人把心理测评当成为一个“考试”,这也就无形中给予受测者(应聘者)心理压力,又或者太过随意,不注重环境因素的影响。这些有可能影响测评结果。

(四)重视结果的分析及后续的跟踪、反馈

人的心理活动是相对复杂而又易受其他因素影响的过程,在测评结果出来后,不能简单的通过数据表现就做成直接的结论。或许,在当时的环境的结果已经按需要进行呈现。但在后续还必须对数据进行分析,特别是对重点人才的选拔时更应该重视结果的分析,及后续的跟踪、反馈。

最后,心理测评并不能简单的当成是招聘人才或者选拔人才时“考试”的形式进行,而是需做好充分的工作分析的基础工作。坚持“先分析、后开展”,以辩证的心态对待,正确使用、多种结合,合理利用,从而“各尽所需、各尽所能”,更加促使企业的方面发展。当前我国心理测评在职场中的运用仍处于起步阶段,为此也需要我们在此过程中不断的探索、总结,从而使此项工作得到不断提升。

参考文献

- [1]叶青武.职业心理测评技术在电力企业人员招聘中的应用.人力资源管理
- [2]崔佳颖.现代心理测评技术在企业人才招聘中的运用[J].商场现代化,2009,31
- [3]徐晓芹:《心理测评与人才选拔》[J].载《行政与法》,1998年第3期
- [4]夏瑛.心理测试在招聘中的应用[J].中国人力资源开发,2004(6)