



2019-2020年度

短程心理咨询与督导实录

职场篇

职业领域中的心理测评应用



美利华在线健康大学
Meilihua Health University

课程变动

序号	日期	内容
1	2019/7/1	课程说明
2	2019/7/8	社会心理学导论
3	2019/7/15	社会中的自我
4	2019/7/22	社会信念和判断
5	2019/7/29	态度和行为
6	2019/8/5	基因、文化和性别
7	2019/8/12	从众和服从
8	2019/8/19	说服
9	2019/8/26	群体影响
10	2019/9/2	偏见
11	2019/9/9	攻击
12	2019/9/16	吸引与亲密
13	2019/9/23	帮助行为
14	2019/10/14	冲突与和解
15	2019/10/21	职业生涯规划
16	2019/10/28	制订合理的职业方案
17	2019/11/4	心理学与工作
18	2019/11/11	心理工作中的效标
19	2019/11/18	心理学中的测评应用
20	2019/11/25	EAP概述和应用
21	2019/12/2	EAP的保健计划与个案管理
22	2019/12/9	EAP中的危机干预与伦理
23	2019/12/16	SAP学生帮助计划(上)
24	2019/12/23	SAP学生帮助计划(下)



查看网址：www.mhealth.com | 公众号：美利华



心理学与工作成效！

心理应用技术与人材：寻找携带“正面”特质的人材。

- ◆心理应用技术将“心理素质”变成可以测量、数据化和标准化的能力特征。
- ◆匹配到除职业技能与岗位要求符合外，心理素质吻合度高的员工。
- ◆实现“企业幸福感”的开始。



心理测评被要求的作用

人力资源：

- 如何“榨干”面试与简历中的水分？
- 技能与职感

心理学：

- 为什么猛虎变弱猫？
- 为什么看上去很可信的人，却不招人喜欢？
- 领导要知人知面还知心！
- 心理学的知识要成为企业减少沉没成本的利器！



美利华在线健康大学
Meilihua Health University



大纲

- 一、心理学工作的重要性
- 二、影响员工的职业心理素质有哪些
- 三、招聘常用的心理学人才测评方法

回看网址：www.mhealth.com | 公众号：美利华



重要性分析

- 更深入：了解和识别被试的心理及其特征
- 更中立：为准确的评价和判断提供参考依据
- 更客观：排除一些个体化的影响因子
- 更准确：科学有效的数据化背书



谁是伯乐

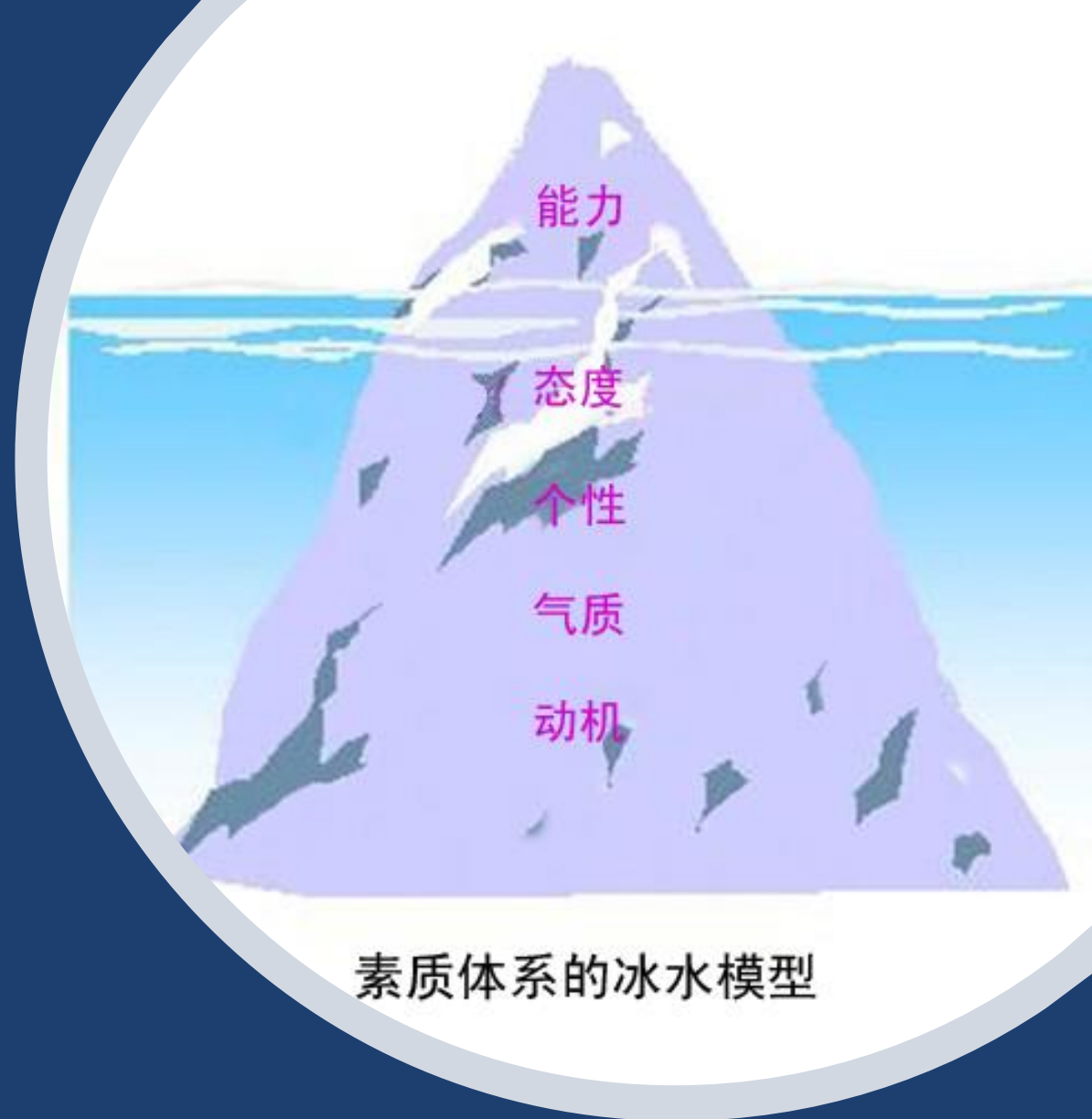
“伯乐团”成员		主要职责
企业高管		考察应聘者的基本工作能力，如言语理解、资料分析等方面的能力 考察应聘者的综合素质，如沟通表达、团队合作等方面的能力
部门经理		考察应聘者在专业知识、岗位技能方面的素质是否能与其应聘的职位相匹配 考察应聘者与现有工作团队人员的融合度或个性互补
招聘经理		对于中高层职位的人员招聘工作做出最后的录用决策，重点考察其个人发展潜力、管理风格与企业文化的吻合度、工作思路与企业战略的一致性
外	专家	从专业的角度对企业中各类招聘人员的工作给予支持和指导，尤其在比较专业的领域，比如心理学等
脑	测评工具	各类成熟的测评工具可为企业“相马”提供科学的参考依据

“伯乐团”成员构成及其主要职责



影响员工的职业心理素质

- 性格与气质：**岗位匹配**
- 能力：效率保证
- 态度：外显素质
- 动机：内源动力





招聘常用的心理学人才测评方法

应用测试方法

- 1、第三人称测试
- 2、看图说话
- 3、树木人格
- 4、性格测评
- 5、沙盘测试
- 6、叙事测试
- 7、九分割心理测试



招聘测评方法的类别目的：

- 1、职业兴趣类测量受测者 “喜欢干什么”
- 2、动力测验类测量受测者 “愿意干什么”
- 3、性格测验类测量受测者 “通常怎么干”
- 4、能力测验类测量受测者 “能否干”



美利华在线健康大学
Meilihua Health University



心理学在职业领域测评主要内容

- 职业能力倾向及测量
- 气质、人格及测量
- 职业适应性测量
- 道德/投射测验

回看网址：www.mhealth.com | 公众号：美利华



职业心理测评概念与原则

- ◆依据职业活动结构的特点及其对劳动者的职业活动要求，
- ◆借助心理学的测验或非测验技术，
- ◆对相应职业人员在该职业或专业的适合性状况方面所进行的预测和评定。

- 有效性+科学性+实用性
- 全面性+针对性
- 道德底线
 - 测评结果仅用于与职业相关的管理活动
 - 测评结果对第三方保密
 - 测评结果的解释做有限推论



职业能力倾向及测量

- 能力、职业能力与能力结构理论
- 能力的定义：直接影响活动效率，使活动顺利完成的个性心理特征。
 - 与学习、工作、劳动等具体活动相联系
 - 只有直接影响活动效率的心理特征才是能力
 - 与知识、技能的差别
- **职业能力**：和职业活动相关的多种能力的组合



职业能力倾向及测量

- 能力结构理论
- 斯皮尔曼：二因素结构理论：一般能力和特殊能力
- 赛斯顿：群因素理论
- 吉尔福特：智慧结构理论



职业能力倾向及测量

能力的影响因素

- 素质：有机体天生具有的某些解剖和生理特征，主要是神经系统、脑的特征以及感觉和运动器官的特征。
- 知识和技能：掌握知识和技能有助于能力的提高。
- 教育：培养能力的具体方法和途径。
- 社会实践：特殊能力来源于实践。
- 勤奋：勤奋的天才=成功



职业能力倾向及测量

- 能力倾向测验
- 能力倾向：潜能。
- 职业能力倾向：**从事某一类职业的潜能。**
 - 特殊性倾向测验
 - 机械倾向性测验；文书能力测验
 - 心理运动能力测验；视觉测验
 - 多重能力倾向测验 **GATB**
 - 多项能力与职业意向测验
 - 语言理解和组织能力、概念类比能力、数学能力
 - 抽象思维能力、空间推理能力、机械推理能力



职业能力倾向及测量

- 能力倾向测验实践应用的现状和问题
- 在欧美运用非常广泛和普及
- 在中国目前只运用于少数领域
 - 学术研究、飞行员、航天员选拔
 - 公务员选拔、MBA考试有所借鉴
- 原因：
 - 费效比高
 - 版权
 - 专业人士缺乏



气质、人格及测量

- 气质：心理活动的动力特点，即心理活动的强度、速度、稳定性、灵活性、指向性等。
- 古希腊对气质的分类
 - 胆汁质
 - 多血质
 - 粘液质
 - 抑郁质



气质、人格及测量

- 人格的测量
- 人格：一个人稳定的、习惯化的思维方式和行为风格，贯穿一个人的心理过程，是一个人独特性的整体反应。
- 人格测验，个性测验
- EPQ
- 16PF/Big 5
- MBTI



EPQ, 艾森克人格测试

- 神经质性 (P)
 - 情绪稳定性 (N)
 - 内外向 (E)
 - 效度量表 (L)
-
- 88个项目
 - 8种基本的人格类型
-
- 学术研究和临床应用更多



16PF, 卡特尔人格测试

16种人格特质

- 乐群性、敏感性、稳定性、意向性
 - 活泼性、规范性、交际性、情感性
 - 怀疑性、想象性、隐秘性、自虑性
 - 变个性、独立性、自律性、紧张性
-
- 187个项目
 - 费时



Big 5, 大五人格测试

5种人格特质

- 求新性 (Openness) : 富于想象对务实, 自主对顺从
- 尽责性 (Conscientiousness) : 谨慎细心对粗心大意, 自律对意志薄弱
- 外向性 (Extraversion) : 好交际对不好交际, 爱娱乐对严肃
- 随和型 (Agreeableness) : 信赖对怀疑, 乐于助人对不合作
- 神经质 (Neuroticism) : 烦恼对安静, 不安全感对安全感



美利华在线健康大学
Meilihua Health University



MBTI, 迈耶斯-布瑞格斯人格测试

人格的四个维度, 八方面, 16种人格类型

外向E——内向I

感知S——直觉N

思考T——情感F

判断J——知觉P

回看网址: www.mhealth.com | 公众号: 美利华



MBTI简介

- MBTI是近20年来世界上广为使用的一个测验
- 用于考察参测人员在组织中的贡献、领导风格、偏好的工作环境、潜在的缺陷等个体特征与潜力
- 属于类型学测验



四种气质类型

SJ 合法主义者/维护者 Legalist/Guardian	NF 通情者/理想主义者 Empathist/Idealist
SP 现实主义者/工匠 Realist/Artisan	NT 理性主义者/分析者 Rationalist/Analyst



16种人格类型

ISTJ Inspector 稽查员	ISFJ Protector 保护者	INFJ Counselor 咨询师	INFP Healer/Tutor 治疗师/导师
ESTJ Supervisor 督导	ESFJ Provider/Seller 供给者/销售员	ENFJ Teacher 教师	ENFP Champion/Advocate/Motivator 倡导者/激发者
ISTP Operator/Instrumentor 操作者/演奏者	ISFP Composer/Artist 作曲家/艺术家	INTJ Mastermind/Scientist 智多星/科学家	INTP Architect/Designer 建筑师/设计师
ESTP Promotor 发起者/创设者	ESFP Performer/Demonstrator 表演者/示范者	ENTJ Field Marshall/Mobilizer 统帅/调度者	ENTP Inventor 发明家



MBTI组合 (一)

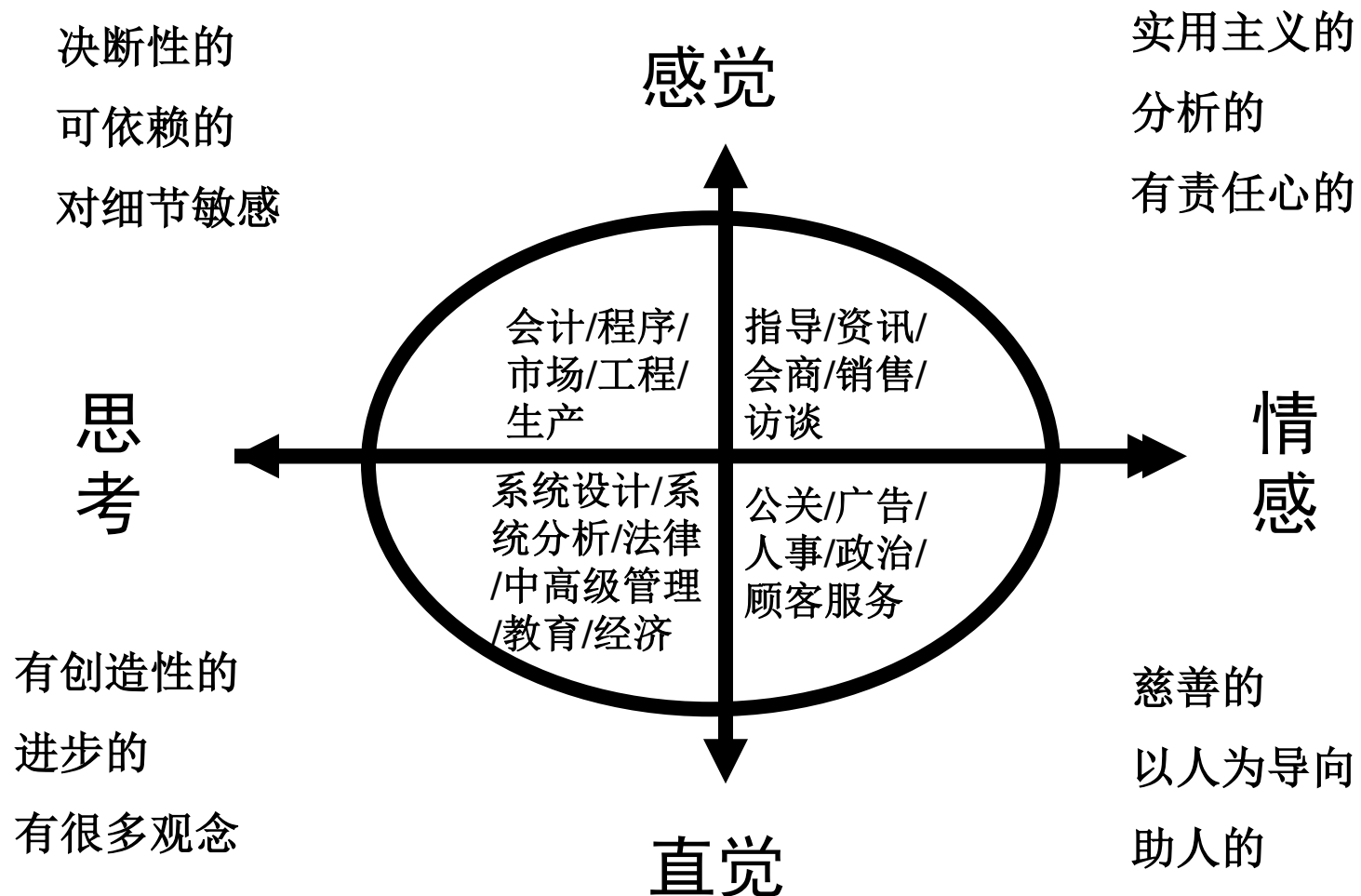
- ISTJ 有责任感
- ISFJ 忠诚
- INFJ 思考
- INTJ 独立
- ISTP 现实
- ISFP 有艺术气质
- INFP 理想主义
- INTP 会用概念进行思考



MBTI组合 (二)

- ESTP 具有自发性
- ESFP 慷慨
- ENFP 乐观
- ENTP 具有发明性
- ESTJ 严格做事
- ESFJ 和谐
- ENFJ 能说服人
- ENTJ 能指挥

MBTI





职业适应性测量

- 工作动机测量： 风险动机， 权力动机， 亲和动机， 成就动机
- 需求测量： 马斯洛需求层次理论
- 职业兴趣测量： Holland, Kuder



道德/投射测验

- 道德水平如何评价?
- 问卷的结果可靠吗?



投射测验 projective test

- 向被试呈现模棱两可的刺激材料（如墨迹或不明确的人物图片），或者要求其画画或描写一段文字，要求被试解释其知觉，让他在不知不觉中将其情感、态度、愿望、思想等投射出来。
- 投射测验能绕过受访者的心理防御，在他们不防备的情况下探测其真实想法。



谢 谢