

<<招聘测试>>

图书基本信息

<<招聘测试>>

内容概要

要寻找一份较高层的工作，需要通过招聘测试，本书具体帮助您如何应对测试中纷繁多样的试题。对测试进行训练是完全值得的。

因为在赚钱最多的行业，提供最丰厚的职业的地方，总聚集了一大批竞争者，只有在竞争中脱颖而出，才能成为其中的胜利者。

一个高薪的职位，一个吸引了众多目光的职位，只向胜利者招手。

<<招聘测试>>

作者简介

霍斯特·H·西维尔特，是广告、测试和评估中心等领域内最负声望的咨询大师。他自创并主持着一家应聘者咨询中心，由此还出版了数量众多的著作。这些著作已被翻译成多国文字。

<<招聘测试>>

书籍目录

前言1.测试合法吗？

测试的原则性问题2.测试方案的研制：出题者的策略3.测试前的准备：这次是正式开始4.测试的强化训练：练习单元15.测试的强化训练：练习单元26.测试的强化训练：练习单元37.测试的强化训练：练习单元48.测试的强化训练：练习单元59.测试的强化训练：练习单元610.测试的强化训练：练习单元711.测试的强化训练：练习单元812.附录

<<招聘测试>>

章节摘录

书摘 这里采用的是复杂的统计方法来对测试进行评估,比如因子分析和聚合分析等等。这些方法可以在多维空间模式中很好地权衡测试的特点并且将这些特点予以逻辑归类。

我从事这项工作已经很多年了,在这么多年中,我只遇到过一个人拒绝参加测试。虽然接受测试者总是对某些问题或者规定存在着理解上的偏差,但我却从未听到过他们发出的真正的反对呼声。

测试的场景从根本上来说确实是有些令人茫然,但事实上,测试者——或许他是心理学家、人事部主管、教师或者受委托实施测试的负责人——根本无法估量测试中出现的困难。

我们可以以购买汽车这么一幅场景来看看测试的情况究竟是什么样子的:您和大约30个竞买者来到一个房间。

你们得知,只有5辆汽车会出售。

所有这5辆汽车的详细情况你们一概不知,既不知道汽车的型号和状况,也不知道汽车的出厂日期和行驶里程。

然后您得到了一张纸和一支笔,您需要写下您的要求并且还要列出您所希望的以及最终所能支付的汽车价格。

您有10分钟的时间来完成。

然后您必须把您的笔记连同已经答过名的买卖合同上交。

不管您是否能买到一辆车,您都不能对汽车销售商的决定有任何的异议,这和汽车的型号和价格显然都没有关系。

现在,我们来看看,这种方式对您来说公平吗?当然一点也不公平。

但是,事实上,心理学家们就是把他们的顾客逼上了类似的境地。

据估计,在德国,每一秒钟有60个人接受测试,以笔头或者口头的方式接受分析和评介。

在每一秒钟内,都会有两个教室挤满了人,他们“自愿被迫”参加测试的每一个环节。

通过介绍陈规俗套影响测试 初步测试: 50个大学生参加入主管理业务的测试。

测试结果显示了被测者在性格及特点上的差异,这是正常的差异,而且相对较好。

主要测试: 还是同一些人参加主要测试。

与初步测试不同的是主要测试引导他们的答案向一个年轻经理的答案靠拢。

其方式就是向他们介绍人们对经理的陈规看法,它描述了某公司一个经理的工作任务、外貌特征和亲身经历。

第一个测试以平行形式B出现在试卷中。

结果: 几乎80%的学生使自己的人物形象和测试成绩朝这个公司的经理方向发展(有些人的水平提高到了“优秀”档)。

改动最大的是各人在工作激情、组织能力、冒险精神、用词、创造性、领导才能和说服力这些方面。

(据维克多·利·怀特曼,密歇根州大学) 在测试中耍花招 现在我们可以发现,一名普通的应聘者完全可以按照自己的意愿影响和更改自己的测试结果。

出题者和主考官当然也知道这一点。

他们甚至从应试人员会蒙骗出发,制定测试方案。

“蒙骗”有两种可能: “非自愿性”的测试中,例如由警察局、联邦边境防卫军、精神病院或联邦军队发起的测试,受检者显示出比实际低的能力。

在应聘或入主某个公司的测试中,受检者千方百计美化自己,显示出比实际高的能力。

参试人员完全能够领会测试轮廓,见机行事,成功地征服这次挑战。

心理诊断学家采取的反击策略就是设置陷阱,且对试题保密。

能力测试难,但可以训练 能力测试中蒙混过关的可能性就比较小了。

想在能力测试中蒙骗也很困难,因为它牵涉到一些日常生活中不常用的能力。

但跟回答问卷相比,能力测试更具可练性,借助训练,在较短的时间内您就可以取得较理想的成绩。

<<招聘测试>>

出题者和心理诊断学家如果知道其他的一些心理学家为了个人的利益，公开发行了最理想答题和训练的技巧，他们的恼怒是可想而知的。

研制一次测试需花2 500至9 000欧元，之后才可以在公司或机关单位推行。

要想研制新的测试方案，如“医学专业课程测试”，费用就更大了。

可能要花500 000欧元，甚至更多。

氨基丙苯及其作用 可以购买到的且可以提高能力的药物中大部分含有氨基丙苯。

这些药物通过释放非肾上腺素激活人的活动能力。

非肾上腺素是位于神经末端的化学载体。

非肾上腺素对器官的作用就是收缩各种管道。

同时糖原沉淀被清空，血糖含量提高。

一般情况下血液中的非肾上腺素含量很少。

人为地分发激素会导致人体作出“紧急情况下的反应”：储存的力量被动员起来，但同时氨基丙苯给人一种欣欣然的感觉，感觉自己题目答得很好，不可能出现任何差错。

于是，就缺少自我批评的精神。

后果：人们高估了自己，做题目就三心二意了。

测试结果会因此下降。

慎用镇定剂 镇定剂里含有缬草根，它会阻碍神经的反应。

血压将被降低，整个人会很平静。

心理图像表明，参试者服用了镇定剂后能力下降，而且抱有一种无所谓的态度。

由此人们就错过了答题的最好时机，因为此时人们缺乏一定要通过测试的意志。

虽然服用镇定剂后参试者会放松些，从而也会少犯一些由于紧张而出现的错误，但同时激动的有利一面也被压制下去了。

而事后证明，要在测试中取得最理想的成绩，激动的情绪是必要的，因为它可以刺激“警惕系统”，使人进入警惕状态。

服用镇定剂的后果：参试者不能正常发挥自己的能力。

其行动趋于迟缓。

数列 现在您应该熟悉什么是数列了。

就像在第一练习单元中所说的，做数列题最重要的就是找出隐藏在数列中的规律。

各种各样的进位制 简单数列只是每个数字加上同一个数字或者交替加上不同的两个数字，复杂的数列中会同时出现加法、乘法、除法和减法。

更难的数列是采用其他的进位制，如二进制、四进制、十六进制或者是一些在计算机科学中才出现的进位制。

这些进位制也可以同时进行加、减、乘、除的运算。

在选拔管理人才的测试中，质数会作为数列的基本元素，经常出现。

辨别进位制 数列中的第10题用了二进制，第9题和第15题用了十六进制。

如果没有其他字母的干扰，您可以从出现频率最高的字母中辨别出进位制：例如A代表十一进制；A、B代表十二进制；A、B、C代表十三进制等等。

进位制比较小，那么数列里就缺少一定的信号数字。

例如三进制的数列只能从0排到2，没有3，与十进制相似。

绘画测试(填图) 该性格测试可以测出应聘者的性格特征。

您必须根据所给的线、点和圆即兴把图像补充完整，而且要使图像有一定的含义。

对图画的解释 心理学家根据您绘的图来解释您的性格。

在有些情况下您绘的图透露了您内心最核心的或者说最重要的部分，对形象符号的解释继承了弗洛伊德梦的解析原理。

从您所绘的图画中不仅可以判断出您的创造性、绘画才能和生活态度，还可以看出您是否患有抑郁症、神经官能症，是不是处于非理性阶段，情绪是不是稳定。

但是谁不，患有这些症状，尤其是当一个人失业了很久以后？……

<<招聘测试>>

媒体关注与评论

前言获利最丰厚的职位都是经过测试才能得到的，这一点已经在现实生活中不断地被验证了。

对测试进行训练是完全值得的。

因为在赚钱最多的行业，提供最丰厚的职位的地方，总聚集了一大批竞争者，只有在竞争中脱颖而出，才能成为其中的胜利者。

一个高薪的职位，一个吸引了众多目光的职位，只向胜利者招手。

然而我们常常听到这样的抱怨：测试是恶意的，而且令人极其反感。

这种说法并不十分确切。

事实上，那些测试的设计者们才更觉得不舒服呢，因为他们设计题目来测试的目的就是为了挑选合适的人才。

在我看来，只有那些不严肃认真的测试以及不太合法的测试才是恶意的。

提到测试，我们首先想到的是一些关于个人爱好的问题和诸如“看到非洲这个词您会想到什么、您有两分钟的时间准备”等等问题。

不过，提出这些问题并不能得出被测者是否适合这项工作或者这一职业，遗憾的是并不是所有的人事部主管都明白这一点。

医学测试是不合适的 另一种标准的测试是医学测试，当然这种测试原本不可能在求职领域中出现而只能应用在医学界中。

但是，有些人事部的主管却想到直接把医学测试拿来当作能力测试或职业测试，因为这样做不费什么力气。

他们根本没有考虑到那些不具有职业医生或医学心理学医师资格的人是无法分析评价这些测试的。

在他们看来，把那些测试类型甚至专业杂志上面的测试题目拿来一用，或把测试题目稍做变化，是再简单不过的了。

在这本书中，我亲自设计了不少测试题目，它们也会以这样或那样的形式作为求职测试题出现，对此我深信不疑。

书中综合设计的测试题目需要您在具体的测试场景下准备，这样的话，您在今后才能轻松应对。

在这里，您还会看到测试题目的多种变化形式和针对性的练习以及对题目给出的多种答案。

而从心理学进行阐释的训练单元会提高您的适应测试能力和自信心，使您为沉重的测试做好充分的准备。

测试的可训练性 因为测试是可以进行训练的!很简单，您可以对比一下进行测试训练前后您需要的测试时间，结果肯定会让您目瞪口呆。

如果您能够先后两次进行测试训练——即自己独立进行训练和与别人共同进行训练——那效果就更好了。

还有一点可说明测试具有可训练性的是：一般情况下测试总是绝对保密的!因此，只有通过针对性的训练，测试的结果才可以得到改善。

现在您明白了吧，为什么那些人总会告诉您测试是不能训练的，他们自然有自己的理由。

您在阅读完这本书以后，会对此有更深刻的了解。

所以现在您就开始吧，从今天开始训练如何应对测试，这样您才能在明天拥有您理想的工作和职位。

<<招聘测试>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>