



® 公安机关录用人民警察考试专用教材

Police



如何通过招警心理测试

主编：张振声
审定：华图招警考试研究中心

2010

本书特色

全国**首套**公安机关录用人民警察考试心理测试辅导教材
精讲历年真题使考生准确把握心理测试的方向
精练典型例题使考生快速掌握各种实战技能技巧

京华出版社



公安机关录用人民警察考试专用教材

警察(912)目録表

1. 警察(912)目録表

警察(912)目録表

Police



如何通过招警心理测试

主编：张振声
审定：华图招警考试研究中心

2010

警察(912)目録表

警察(912)目録表

警察(912)目録表

警察(912)目録表

警察(912)目録表

警察(912)目録表

警察(912)目録表

警察(912)目録表

警察(912)目録表

警察(912)目録表

警察(912)目録表

警察(912)目録表

警察(912)目録表

警察(912)目録表

警察(912)目録表

警察(912)目録表

警察(912)目録表

京华出版社

图书在版编目(CIP)数据

如何通过招警心理测试/张振声主编. —北京:京华出版社,2009.12

公安机关录用人民警察考试专用教材系列

ISBN 978-7-80724-678-7

I. ①如… II. ②张… III. ①警察—招聘—考试—中国—教材②心理测验—教材 IV. D631.13

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 235159 号

如何通过招警心理测试

主 编:张振声

出版发行:京华出版社

(北京市朝阳区安华西里一区 13 楼 2 层 100011)

(010)64243832 84241642 (发行部)

(010)64258473(传真)

(010)64255036(邮购、零售)

(010)64251790 64258472 64255606 (编辑部)

E-mail:jinghuafaxing@sina.com

印 制:三河市冠宏印刷装订厂

开 本:850mm×1168mm 1/16

字 数:3440.4 千字

印 张 数:116.75 印张

版 次:2010 年 3 月第 1 版

印 次:2010 年 3 月第 1 次印刷

书 号:ISBN 978-7-80724-678-7

全套定价:232.00 元

京华版图书,若有质量问题,请与本社联系

前言

Foreword

警察,自诞生伊始便承担着维护社会治安秩序,保卫国家安全的光荣使命,是一种具有武装性质的国家行政力量。新中国诞生后,敬爱的周总理在“警察”前面加上了“人民”二字,赋予其更加神圣的使命。建国 60 年来,人民警察队伍中涌现出无数可歌可泣的英雄楷模,甘为人民洒热血,丹心一颗铸警魂。胸前闪亮的警号是他们对国家的庄严承诺,帽檐上的国徽是人民对他们的郑重嘱托。人民警察,以其神圣的责任和光荣的使命,成为众多有志青年一生的职业追求。人民警察录用考试制度自实施以来,取得了显著的成绩,吸引了大量的社会人才进入公安部门工作,人民警察队伍的素质和能力得到了较为全面的提升。人民警察录用考试不仅有利于提高人民警察的整体素质,更为广大有志青年打开了理想之门。近年来,招警考试报考人数一路攀升,竞争已趋向白热化。

为使广大考生及时了解招警考试信息,切实做好备考工作,真正做到“学有所得”,华图教育集团特汇聚一批招警考试专家及知名学者,厚积薄发,深思熟虑,历时数月精心编写了本套丛书,以使广大考生“乘华图翅膀,圆警察梦想”。本套丛书包括《行政职业能力测验》、《申论》、《公安基础知识》三本教材及配套试卷。

在此基础上,为了更好的帮助广大考生准备招警心理考试,结合我国公安民警心理考试的实际情况,特邀请专家编写了《如何通过招警心理考试》一书,供广大考生复习时使用。本书主要包括心理测试基础理论、基本技能训练和心理测试经典试题等内容。考生通过本书的学习,可以达到以下目的:首先,从整体上提高考生的心理素质,心理素质对于立志成为人民警察的人来说十分重要,只有通过训练,才能从整体上提高心理素质;其次,消除心理障碍,缓解心理压力,通过训练可以使考生掌握缓解压力的方法与手段,以及消除心理

障碍方法,使每位考生都能以积极向上的心态、稳定的情绪应对招警考试的挑战。心理测试经典试题可以使考生准确把握心理测试的方向,掌握各种实战技能技巧。

“长风破浪会有时,直挂云帆济沧海”,相信华图教育集团专家倾心打造的这套丛书定会帮助广大考生在备考中达到事半功倍的效果,在此预祝广大考生顺利通过招警考试。

本丛书凝结了华图招警考试研究中心诸位专家、学者的心血和智慧。在此,向他们表示衷心的感谢!由于编者水平有限,书中难免出现纰漏和瑕疵,敬请广大读者来电、来函,予以批评和指正。

编 者

2010 年 3 月

目 录

第一章 警察心理选拔概述	1
第一节 警察心理选拔概述	1
第二节 警察心理选拔手册介绍	2
第三节 国外警察心理选拔概况	4
第四节 中国警察心理选拔概况	7
第二章 警察基本心理品质训练	9
第一节 记 忆	9
第二节 注意力	31
第三章 警察心理健康训练	35
第一节 警察心理健康标准	35
第二节 变态心理	38
第三节 变态心理的类型	43
第四节 变态心理的预防	51
第四章 警察健康人格训练	52
第一节 个性概述	52
第二节 需 要	53
第三节 动 机	56
第四节 兴趣、信念、理想和世界观	60
第五节 技能与能力	62
第六节 气 质	68
第七节 性 格	72
第五章 警察思维能力训练	79
第一节 思维能力概述	79
第二节 思维能力的训练和培养	81
第六章 警察心理承受能力训练	100
第一节 情绪与情感	100
第二节 心理承受能力	105
第七章 警察人际交往能力训练	111
第一节 人际交往概述	111
第二节 警察人际交往的方式	111
第三节 警察人际交往能力培养	116



第八章 警察心理控制能力训练	117
第一节 自信心	117
第二节 意 志	126
第九章 警察工作能力训练	130
第一节 警察工作能力概述	130
第二节 不同警种要求的具体业务素质	132
第十章 警察心理选拔模拟测试	141
第一节 记忆测试	141
第二节 心理健康测试	147
第三节 人格测试	160
第四节 思维能力测试	201
第五节 承受能力测验	229
第六节 人际交往能力测试	233
第七节 自我控制能力测试	238
第八节 工作能力测试	246

第一章 警察心理选拔概述

第一节 警察心理选拔概述

一、警察心理选拔的概念

所谓警察心理选拔,是指应用多种心理学方法,测定警察的多种心理品质,然后对照选拔标准,决定予以录用或淘汰,保留原工作职位或调整工作职位。警察心理选拔这个概念具有以下三层含义。

(一)心理选拔的结果要与选拔标准相比较

任何心理选拔都要制定必要的标准,这种标准往往是一种初级化的标准,基本上说是人群当中较为优秀者的心理品质,它本身预示着某个人具有发展成公安工作所要求的心理品质的潜力。每个求职者的测量结果都与这个标准相比较,然后决定取舍;例如,智商曾经作为选拔警察的重要指标,美国的一名心理学家认为,选拔警察心理品质最重要的是智力,他把合格的标准规定为 110 分,这个选拔标准是智力优秀者的商数,在人群当中只有少量的人才能达标。如果依据此标准选拔,多数求职者将被淘汰。后来,人们经过研究发现,警察这种职业对于智力的要求并不严格,只要能达到正常人的智力水平就可以胜任工作,除了那些呆傻、思维反应迟钝者外均可进入警察组织。依据此种标准,许多求职者进入了警察组织,并成为较为出色的警察。这种标准的规定符合心理选拔的基本要求,也符合申请人的心理发展的特点。

(二)录用或淘汰

心理选拔对于申请加入警察组织的求职者来说是一种严格的筛选,合格者被录用,不合格者被淘汰。经过选拔,被淘汰的求职者已经完全丧失了进入警察组织的机会。因为心理选拔与一般文化课测试不同,它主要看第一次的测试结果,求职者如果第一次选拔被淘汰,他或她参加第二次或第三次选拔就可以有意识地控制自己对问题的回答,甚至可以经过必要的练习,使自己的心理品质达到录用的标准,所以必须严格控制重复参加选拔的求职者。被录用的求职者也仅仅是初试合格,这仅仅表明求职者具有发展某些心理品质的潜力,而并不表明这些人已经具备了公安工作要求的心理品质。他们还必须参加必要的心理训练,才能形成符合公安工作要求的心理品质。在以后的心理训练过程中,还将开展层层心理选拔,对于某些重要心理品质经过一定时期训练仍然达不到规定标准者,也将被淘汰。

(三)保留原工作职务或调整工作职位

心理选拔对于在职的警察来说是晋升的必要方法之一,许多国家都把心理选拔作为升级考试的重要内容。心理选拔的成绩与其他考试成绩一起作为评定在职警察的依据,合格者可以调整工作,升入较高职位,不合格者仅能保留原职位。例如,在美国,定期举办警察升级考试,每种级别的考试都把思维推理能力、记忆力、人际交往能力作为考试内容。

二、心理选拔的主要特点

(一)长期性

心理选拔不是一朝一夕、一次两次就可以完成的,而是一个不断循环的过程。一方面,公安机关需要不断补充新的警察人员,也就需要不断地对新的求职者进行选择;另一方面,在职的警察也都面临着不断升级的问题,也就需要不断地进行心理选拔。这两个方面决定了警察心理选拔是公安机关的长期任务,每隔一定阶段就要进行一次心理选拔。



(二)权威性

参照其他学科的选拔方法,警察心理选拔也应当成立专门的考试委员会,负责心理选拔的命题和试卷的评定工作,最好是成立三级考试网络:公安部设立协调委员会负责心理选拔的全面工作,对下级进行指导和协助,并制定统一的国家标准;各公安厅、局负责参照中央制定的标准进行具体的命题工作;各市局负责心理选拔的实施与评卷工作。

(三)标准化

警察心理选拔是一种标准化的考试,在它的全部过程中都实行标准化的处理。心理选拔必须由心理学专业人员与基层公安机关经验丰富的优秀警察一起来完成,其中心理学专业人员应起主导作用。

三、警察心理选拔的方式与方法

警察心理选拔的方式与方法很多,根据不同的选拔内容、参加选拔的求职者和其他的客观条件,可以确定具体选拔的方式与方法。依据现代化手段的应用程度可以把警察心理选拔方式分为常规选拔与特殊选拔两类。

(一)常规选拔

主要应用传统的心理测试手段对求职者进行测试,以达到选拔的目的。这种方法的优点在于:一是花费较少,物质条件的要求较低,一般主要消耗的材料为各种测试纸或者少量的测试仪器的磨损;二是可以同时大面积的测试,在规定时间内,可以对部分或全部的求职者进行测试,使测试时间缩短,节省大量的人力、物力和财力。这种选拔方式不失为是一种多快好省的方式。它的缺点在于某些心理品质的测试结果的精确性差一些,无法完全准确地反映被试的心理品质。

(二)特殊选拔

主要应用先进的视听设备,包括电子计算机等选拔求职者。这种方式与常规方式相比较具有以下优点:一是对于某些心理品质的测试更为准确,由于采用了电子计算机作为测试工具,测试结果的误差非常小;二是对于每个测试阶段可以重复观察,电影和电视可以详细记录求职者在各个阶段的表现,选拔人员可以在任何需要的时刻重复观看。

第二节 警察心理选拔手册介绍

警察心理选拔手册是选拔的客观依据,选拔的内容、形式以及最后的评分标准都要以此为准,心理选拔手册实际上就是制定考试题目和标准答案。

一、心理选拔手册的特点

心理选拔手册不同于一般的心理测试题目,具有特殊性。

(一)保密性

心理选拔手册详细提供了各种测试题目和选拔标准,这些内容对于每个参加选拔的求职者来说应该是绝对保密的。测试手册要由专人负责保管,不得翻印与外传。如果发生泄露事件,应及时采取措施补救。无法补救的应设法更换题目(标准化测试量表的题目不能更换)。应当树立选拔手册就是考试题目的意识。

(二)可选择性

在选拔手册中,除了标准化的测试量表以外,其余的测试题目每个主题应有3套题目。这样可以使主试有更多的选择具体题目的机会,避免因频繁使用同一套题目,求职者之间相互沟通,而影响测试结果的可靠性。





(三)权威性

选拔手册中规定的选拔标准不准任意改动,要求主试严格按照规定的标准去选拔,达到标准的可以录用,没有达到标准的不能录用。当然,在某些时候,这种权威性也表现出一些灵活性。例如报考的人员太少或者求职者整体水平都比较低,这时就应该根据具体情况酌情处理,但是有一条必须明确,只有各方面指标接近选拔标准的求职者才能有机会考虑能否录取,对那些相差太多的求职者不给任何录取的余地。降低标准要报请上级主管部门批准同意,方可进行。

(四)适用性

选拔手册对选拔的诸过程及方法和标准都有明确的规定,具有较高的适用性。选拔手册不同于一般的心理测试,它是专门为选拔警察而设计的,它反映了公安工作对警察心理品质的基本要求及特殊要求,具有一般心理测试无法比拟的优越性。一般心理测试是对正常人进行的测试,它也适用于警察测试,但是无法从公安工作的特殊性这个角度出发去测试,而选拔手册既保留了一般心理测试的优点,又增加了公安工作的特殊要求,因此,它具有较大的适用价值。

(五)标准性

选拔手册中规定的标准,一般来说,应是国家的统一标准,这个标准要照顾到全国各地的情况,具有综合性的特点。各公安厅、局应参照国家统一标准,结合本地的实际情况制定相应的地方性标准,选拔时可参照两个标准来进行。

二、选拔手册的内容

警察心理选拔手册应包括以下基本内容。

(一)前言

简明扼要阐述心理选拔的任务、意义及完成试题的注意事项。

1. 任务

了解求职者心理活动的特点和规律,根据测试结果确定求职者是否达标。

2. 意义

提高警察素质,为公安工作服务。警察素质的提高可以在短时期内提高工作效率,可以在打击犯罪、保卫国家和人民生命财产安全方面发挥更大的作用。从理论上来说,开展心理选拔可以进一步丰富心理学理论的研究,开拓心理学的研究领域。

3. 注意事项

使用本手册时要注意以下几个问题。

(1)熟练掌握手册中的任何内容,不遗漏一个细节,甚至包括前言和脚注都要认真学习。初步学习以后,主试之间要相互讨论,加深对各种规定的认识和理解。

(2)实施过程中,要严格照章办事,特别是要严格遵守测试的时间和程序,不准擅自改动。

(3)遵守保密原则,测试题目、内容及标准不能泄露。

(4)测试过程中,不准解释和提示的内容,一律不准解释和提示。

(5)本手册仅供主试使用,求职者答题一律在测试纸上进行。

(二)选拔标准

选拔标准是选拔的关键所在,标准制定的适宜就可以招收到足够数量的、合乎标准的新警察,否则就会出现偏差。

1. 制定选拔标准需要注意的问题

(1)既不能过高也不能过低。从国内外制定的心理选拔标准来看,有一种占优势的共同倾向,那就是选拔标准过高,这可能与人们的良好愿望有关,因为所有的人都希望警察具有超越普通人的优秀心理品质。事实上,这样的标准就连优秀警察也很难达到。许多人在阐述这些高标准时往往依据飞行员的心理



选拔标准作为旁证。实践证明这是不符合实际的,因为在一个国家中飞行员的数量要远远小于警察的数量,数量少本身就决定了可以用高标准选拔。在反对过高倾向的同时也要注意反对过低倾向,标准过低会导致警察素质下降,影响工作的完成。适宜的选拔标准是非常必要的。

(2)综合考虑各方面的因素。确定选拔标准不但考虑心理品质本身的因素,还要考虑以下诸种因素。首先,考虑求职者心理发展水平的现状。根据以往的各种测试材料了解基本结果或者进行必要的抽样调查。其次,考虑现有的条件。例如测试的各种手段、测试所用经费以及主试的状况等,这些因素客观上保证着选拔标准的实施。再次,国家对警察需要的数量与质量。需要的数量大,为了保证足够数量可以适当放宽标准;需要的数量小,招考人多,还可以进一步提高选拔标准。

2. 选拔标准制定方法

制定选拔标准通常采用两种方法:

(1)常模法。根据全国或一个省公安机关的总人数,按比例采用分层抽样法获取一定数量的被试。然后对选出来的被试进行各种内容的心理测试,经过统计处理,求出总体的平均数值,这些平均数就是常模。再录用新警察时通过相同材料的测试,达到常模上的数据就可以录用,没有达到常模者不能录用。

(2)人工规定法。有时为了提高某方面的心理品质,可以在常模基础上实行人工规定。这种规定由实际工作部门的领导与主试协商进行,规定的数值切忌太高,一般以被抽样的人群中的中上等水平为宜,这样就可以有效地提高求职者的质量。人工规定法与常模法相比增加了人为的假定成分,会使淘汰率提高,录用比率下降。但是,这种方法也不是毫无根据的规定,它仍然是以常模为基础的,在一个选拔手册中,每项内容都应具有十分具体和确切的选拔标准,甚至包括历年来选拔的平均数值、最高数值和最低数值。

(三)选拔的方式与方法

心理选拔手册对于每项选拔内容应详细规定以下测试要求。

1. 测试时间

不同的测试内容有不同的时间要求,主试要严格控制时间,既不能多也不能少。有些测试要求以电子秒表定时,前后误差非常小,例如记忆选拔就对时间有严格的要求,过短记忆成绩下降,过长无法准确测出真实情况。

2. 测试工具

测试内容不同,测试工具也不同。此项详细规定了测试工具的型号、产地,使用的基本方法和环境条件要求。测试过程中的消耗材料,如铅笔、纸张等规格、质量要符合规定要求。

3. 测试方式、方法

有一些测试可能要采用个体测试的方式,多数测试要采取团体测试的方式。测试方法差异较大,有的采用纸笔测试,有的采用动作测试,有的采用口头报告。

4. 测试的指导语及注意事项(略)

(四)选拔的内容

1. 智力因素(略)

2. 非智力因素(略)

3. 社会心理因素(略)

(五)结果的统计与评价(略)

第三节 国外警察心理选拔概况

心理选拔是整个警察心理学诞生的发端,可以说,警察心理学源于警察心理选拔,它至今仍然受到许多国家的重视,有些国家实际上把警察心理学的研究就限制在选拔范围内。世界各国警察心理选拔研究存在较大差异,有的国家已有很多成形的理论与方法,并在实际工作当中予以应用;有的国家还处于初创阶段,



不能应用于实践;也有的国家对心理选拔持怀疑态度。本节选取了几个发达国家的情况做概括性的介绍。

一、加拿大皇家警察的心理选拔

1873年,加拿大皇家警察建立不久,就明确规定选拔新警察的标准是:活泼开朗,身体强壮,善于骑马,英语和法语的读写能力强。这个标准实际上已经渗透了某些心理选拔的思想。现代,加拿大把选拔新警察的基本标准归结为以下几个方面:

1. 必须是加拿大公民;
2. 满19周岁;
3. 身体健康,没有疾病;
4. 最低学历为中学毕业;
5. 有加拿大机动车驾驶执照;
6. 品德良好;
7. 掌握官方语言;
8. 英语或法语。

以上这个标准仅仅是警察预选的标准。通过查阅档案可以确认求职者的公民身份、年龄、学历以及驾驶执照。由身体全面检查和对家庭健康史的了解确定身体情况。心理测试采用纸一笔测试法,由乔治A·费格森(George A. Ferguson)博士制定,他早年曾服务于军队,制定了军队心理选拔测试,简称“M”测试,警察心理测试是他参照“M”测试编制的。该测试由两部分组成:第一部分为解决口头推理,词汇和概念组合问题;第二部分为依据图画进行推理。共需要45分钟才能完成全部测试。思想品德由档案、个人评价和安全调查来确定。教育测试为3个小时,包括数学、地理和自然科学、社会研究、一般常识和语言以及作文等部分。在选拔过程中,经过预选合格的求职者才能进行教育测试,当教育测试合格时才能进行心理测试。全部选拔项目合格者两年之内都有被招募的机会。

加拿大共成立了8个警察健康中心,心理学家主要在健康中心提供服务,偏重于职业诊断心理学,而不重视司法心理学的研究。健康中心的心理学家为选拔新警察主要提供以下服务:

1. 为各级各类选拔人员提供建议;
2. 为关心自己心理发展水平的新警察进行科学的、正规化的心理评价;
3. 为发展新的选拔测试提供各种技术方面的建议;
4. 为新警察心理选拔测试提供试题;
5. 为选拔机构提供咨询服务;
6. 参与新警察训练;
7. 为新警察提供心理咨询服务。

近年来,鉴于社会政治经济的发展对警察提出的新要求以及以往选拔测试的缺陷,加拿大从20世纪80年代初开始了一项新的选拔测试即“与工作相关的测试”。一些学者研究发现以往的测试,主要指教育测试和心理测试,它们仅能预测警察的训练成绩而无法预测出其工作表现,由此开展了这个新的选拔项目的研究。罗伯特·路(Robert loo)等人负责新的选拔测试的研究,首先,根据警察的工作设计出了初级工作问卷,完成全部问卷约需30分钟;其次,要求参与调查的警察回答他们干不同工作的百分比以及每周工作的平均小时数,然后估计他们花费在10种一般工作中的时间,并对结果进行归因。他们根据研究结果,认为警察心理选拔主要应注意以下一些心理品质:(1)写作技能,采用多项选择方法选择语法和拼写,通过选择最好的段意去考查逻辑和缩写能力;(2)调查技能;(3)观察力;(4)良好的评价能力;(5)直觉或好奇心;(6)耐力;(7)坚韧性;(8)良好的记忆力。纵观加拿大警察心理选拔,他们研究的方法是通过调查了解警察工作的时间分配,然后选取相应的心理指标作为选拔的项目,这样的方法可以与实际工作更接近一些。

二、德国警察的心理选拔

德国很早就对警察心理品质予以重视,并指定专人从事警察心理选拔的研究工作。1919年,艾德华



设计了选拔刑事警察的测试材料,共有八个项目:默写、作文、观察力、理解力、记忆力、联想测试、注意力、道德评价。选拔的结果得到好评,也受到一些人的批评。1922年舒尔特(Schulte)编制 T3 套警察心理选拔测试,即一般警察特殊能力倾向测试、交通警察特殊能力倾向测试、摩托车驾驶人员能力倾向测试。实际应用效果不尽人意,但也有人为之称道。

20 世纪 80 年代以后,德国警察心理选拔有了较快的发展,但有些选拔内容和方法仍然受到怀疑。下面以北莱茵—威斯特伐利亚州为例说明一下当代德国警察心理选拔的基本过程。

(一)通过登广告的方式招募新警察

据了解,许多想到警察机关工作的人,他们的入职动机基本上是为了求得一个有保障的职业。然后根据各种档案进行预选,合格者可以进入正式的选拔过程。

(二)选拔过程

所有的求职者要参加为期两天的选拔,包括心理能力测试、身体预检、口头审查、主要生理指标测量和身体活动力测量。选拔过程中实施单项淘汰制,单项不合格者直接被淘汰。第一天完成心理能力测试和身体预检。心理能力测试采用笔试形式,目的是检验对训练和今后工作的适应能力。布伦杰曼教授对整个心理选拔过程进行了完善,提出了依据一定步骤选拔警察的方式。首先,应用 I—S—T(智力结构测试)量表进行一般智力测试,具体包括算术试题、逻辑思维、言语掌握、词语的流畅性和空间概念,然后测量求职者的注意和记忆。其次,测量创造力。例如,让求职者说出所知道的所有液体的名字,找出某个普通人的所有特点等等。最后,采用自我评价的方法测量个性,主要包括自我表现、自信、自我决策以及在紧急状态下情绪的稳定性等。第二天首先要完成口头审查,可以说,它也是心理选拔的一部分,由求职者自由选题,然后与选拔者展开对话。应用这种方法可以使选拔者了解求职者的外观和个性特点以及求职动机等。最后完成生理指标和身体活动能力的测量。

(三)再选拔过程

经过选拔合格的求职者可以进入第二个选拔过程,在这一阶段要学习大量的知识与技能,并采用考试的方法淘汰不合格者,约 8%—12% 的求职者被淘汰。

(四)晋级选拔过程

经过 3 年的学习,约有 15% 的警察可以进入警官序列。要想进一步晋级还要继续深造两年,能通过考试的仅有 1% 左右。从整体上来说,虽然德国警察心理选拔起步较早,但是,它的发展比较缓慢,没有形成全国统一的选拔标准,测试工具也没有形成完整的体系,心理选拔内容的范围比较狭窄,有许多地方都需要进一步进行完善。

三、美国警察的心理选拔

美国是世界上较早运用心理学方法选拔警察的国家之一,其心理选拔的内容和方法一直居世界领先地位。美国警察心理选拔可以相对划分四个独立的阶段。

(一)早期(1900—1955 年)

这个时期的心理测试有几个显著的特点:

1. 基本上进行的都是智力测试,说明心理选拔初期人们更加注重智力因素。
2. 缺少统一的标准,各研究者从自己的观点出发提出了不同的智力标准,但这些标准普遍过高,基本上都是人群中优秀者的智商。
3. 智力测试运用于警察心理选拔还处于尝试阶段,直觉和专家评定仍居主导地位。

(二)中期(1955—1980 年)

以应用标准化测量工具和建立各种异常群体的常模为特征。一些健康心理学家和其他一些学科的心理学家先后进入警察组织。选拔的内容由重视智力因素转向重视非智力因素,许多学者都有一种共同的认识,那就是警察只要具备正常人的智力或稍高一些就可以,关键是要看他们的非智力因素是否符合





要求,因为这些非智力因素是比较难于培养的。这里的非智力的因素主要指警察的个性心理和人际交往能力等等。这一时期,心理学家的主要任务是将警察求职者与各种被诊断为具有心理障碍的群体进行比较,以便淘汰那些具有心理障碍的求职者。但是,这种方法仅仅能保持心理健康者进入警察组织,并不能保证他们能适于警务工作。中期的心理选拔工作受到了许多人的批评。1959年,洛杉矶警察署发生警察无故打人事件,激起公愤,警方请心理学家应用明尼苏达多项人格量表(MMPI)进行测试,以他们人格不正常为由平息了这次事件。事件过去后,兰金(Rankin)对2000多名求职者进行MMPI测试,结果有11%的人被淘汰。此后,美国各州先后开展了对警察求职者的心理鉴定,应用了大量的标准化测试量表,如MMPI、卡特尔16种个性因素量表(16PF)、加利福尼亚人格量表(CPI)、艾森克个性问卷(EPQ)、普通能力测试、特殊能力测试、职业心理测试、应激反应能力测试等。几乎可以用的标准化测试都在警察选拔中予以运用。这一时期,警察心理选拔的特点是:

1. 非智力因素内容在选拔中占据主导地位,智力因素内容处于辅助地位。
2. 各种测试量表相继用于心理选拔,选拔的标准主要是淘汰心理障碍者。
3. 选拔方法以心理测试为主,同时应用其他方法。

(三)现代(1980年至今)

心理选拔日益受到各级管理部门的重视,心理选拔在警察选拔中的地位得到了前所未有的提高,一批高技术产品被用于心理选拔,诸如计算机、测谎仪、眼动仪等,并建立了警察常模和相关职业组常模,为心理选拔制定了较为科学的标准。20世纪80年代初期,美国曾明确规定警察心理选拔应包括四项基本内容,即心理测试、情境测试、身体和自然状况考查和面试。为了使测试进一步标准化,美国三家机构——个性和能力倾向测试研究所、希尔森研究所和全国计算机系统先后开发了大量的软件,为心理选拔作出了卓越贡献。这一时期还对各测试量表的内容进行了大量的研究,目的是找出与警察职业关系最大的因素。为了更好地说明当代美国警察心理选拔的发展状况,特选取了菲利浦·埃斯(Philip Ash)和克伦B·斯劳拉(Karen B. Slora)等人于1988年在全美范围内做的一次警察心理选拔状况的调查。本项调查的主要是了解全美警察心理选拔所应用的测试及选拔的基本过程。该项调查分别邮寄到美国49个州警察局和50个最大城市的警察局,测试的心理选拔内容共分为四项,即认识测试、个性测试、兴趣测试和个人情况调查。结果如下表:频率存在着较大的差异。据另一项调查,约有35.4%的警察机关对警察的个人简况进行了调查,并作为选拔的依据。此外,菲利浦·埃斯和克伦B·斯劳拉等还对这些警察机关的其他纸笔测试的应用情况进行了调查。结果发现,警察机关应用背景调查的占100%;医学检查占100%;生理力量和灵活性测试占80.3%;情境测试占58.1%;测谎占56.5%;精神病检查占56.5%;评价中心占22.6%。

(四)展望时期(将来)

未来美国警察心理选拔是一个什么样子? A. R. 莫里阿蒂和 M. W. 菲尔德依据美国警察心理选拔的现状进行了预测,认为将来警察心理选拔的方向是在已经建立的全国常模数据库基础上,建立各种符合地方特点的地方性常模。这样选择警察就可以参照两个常模组来进行,可以照顾到国家和地方的两种要求。未来警察心理选拔更偏重于警察工作表现的预测,强调选出的警察不但能在培训期间获得好成绩,而且在工作中表现更好。

第四节 中国警察心理选拔概况

一、公安部有关警察心理选拔的若干规定

2006年7月,公安部下发文件,规定全国各地要将心理素质测评作为省级统一招警的一个必要环节,对测评不达标的考生,不得录用为人民警察。





二、各省录用人民警察心理考试的内容

(一)心理健康水平

心理健康水平测试是对考生的各种心理品质的整体评价。它主要测试考生的心理健康水平、变态心理、心理疾病等。心理健康水平比较低或有心理变态、心理疾病方面的症状的考生,可能被视为不合格。

(二)人格状况

人格测试主要用于对考生人格状况的评价,确定考生的人格健康水平或人格异常状况,目的是有效防止人格方面有问题的考生进入公安机关。如果考生的各项人格指标在正常范围之内,则属于人格健康;如果超出正常范围,则被视为人格异常。

(三)人际交往能力

人际交往能力测试主要测试考生对人际交往技能技巧的掌握程度,了解考生的交友观念和对社会群体的适应能力。通过人际交往能力测试,那些不合群的、人际交往能力弱的考生可能被视为不合格。

(四)心理控制能力

心理控制能力测试主要测试考生对各种各样外界诱因的自我控制水平。自我控制能力强的考生将被视为合格者,自我控制能力差的考生可能被视为不合格。

(五)心理承受能力

心理承受能力测试主要测试考生在面对高度压力环境和高度危险情境的心理承受能力。通常那些能很好地承受压力、从容应对高度危险的考生适合进入公安队伍,心理承受能力弱的考生将被视为不合格。

(六)基础心理品质

基础心理品质测试主要用来测试考生的感知、记忆、注意力、情绪、思维等基础的心理品质。通过对考生的这些基础的心理品质的测试,挑选出测试结果在正常范围内的考生进入公安队伍。

三、考试形式

(一)命题形式

目前采用两种命题方式。一种为由公安部统一命题的方式,据了解,由公安部命题的试卷主要考查考生的心理健康水平,有无潜在的精神疾患,该套题目部分由明尼苏达多项人格量表 2(MMPI-2)修改而来,共由 311 道题目,其他为自命题。

另外一种为各省公安厅自命的题目,根据掌握的资料,各省的考试差别较大,考试内容也不一样。主要集中在人格、心理健康、工作能力等方面。使用过的测试工具有:明尼苏达多项人格量表 2、卡特尔 16 种人格因素量表、明尼苏达多项人格量表(MMPI)、艾森克人格问卷、加利福尼亚人格问卷、九型人格测试、SCL-90 心理健康测试、康乃尔心理健康测试等。

(二)答题形式

答题形式分两种,一种为纸笔测试,即通过发放纸质考试卷,由考生在考卷上回答的方式进行;另外一种为采用电脑软件的方式,即考生通过网络,在电脑上回答题目,然后由电脑和人工进行综合批阅。

四、未来的考试走向

由于心理考试的特殊性,每年出一套新的测试题目的可能性非常小,因此每年心理考试重复的可能性非常大。随着考试时间的推移,完整将一个或几个量表拿出使用的可能性也比较小,未来的趋势是打破原有的量表界限,把几个量表的内容综合在一起进行测试。

第二章 警察基本心理品质训练

第一节 记 忆

一、记忆的概念

从心理学的角度来说,记忆是过去经验在人脑中的反映。人在感知过程中形成的事物的映象,当事物不再继续作用于感觉器官时,它并不随之消失,而能在头脑中保持一定的时间,在一定的条件下还能重现出来。

记忆把人的过去、现在和未来连接为一个整体,它作为一种基本的心理过程,是和其他心理活动密切联系着的,几乎可以说没有记忆,就不能进行活动。没有记忆的参与,知觉过程就不可能实现;没有记忆也就不可能有思维活动;没有记忆,就没有经验的积累,也就没有心理的发展,记忆使心理活动成为一个发展的、统一的过程。人们通过丰富自己的记忆内容,发展自身的情感、意志,最终形成独具魅力的个性。人类的记忆力非常惊人,容量几乎是无限的,许多记忆内容可以长久保持,终身不忘。

二、记忆的基本过程

记忆是一个复杂的心理过程,识记、保持、再认或回忆是记忆的三个基本环节,它们是相互联系和相互制约的。识记和保持是再认或回忆的前提和保证,再认或回忆是识记和保持的结果和证明。

(一)识记

识记即识别和记住事物,它是记忆过程的第一步。

1. 无意识记和有意识记

根据人在识记时有无明确的目的,可将识记分为无意识记和有意识记。无意识记是指事先没有明确的目的、无需借助任何识记方法的识记,它是记忆的初级形式。有意识记是指有目的,借助一定的方法和措施,并经过一定的意志努力去进行的识记。

2. 机械识记和意义识记

从识记材料的性质分析,可将识记分为机械识记和意义识记。对材料本身缺乏理解,也没考虑到材料的内在联系,只能靠多次重复来进行的识记叫机械识记。能运用理解,找出材料的内在联系而进行的识记叫意义识记。意义识记多与一个人的知识经验有关。

识记的好坏,对记忆的效果具有重要的影响。识记的目的与任务、对材料的理解程度、材料本身的数量和性质以及分析器的协同程度等因素都可影响识记效果。

(二)保持

保持即巩固已获得的知识经验的过程,它是记忆过程中连接记和忆的中间环节,没有保持,也就无所谓记和忆。保持的对立面是遗忘。

遗忘是指对识记过的材料不能再认或回忆,或者表现为错误的再认或回忆。遗忘现象可分为两种:一种是暂时性的遗忘,即一时无法再认或回忆,但在适当条件下,记忆还可以恢复;另一种是永久性的遗忘,即对识记过的内容不经重新学习,便永远不能再认或回忆。德国心理学家艾宾浩斯提出了著名的“遗忘曲线”,认为遗忘是有规律的:遗忘的进程是不均衡的,在识记后最初遗忘得较快,而以后逐渐变得缓慢。



影响遗忘的因素主要有：

1. 时间因素的影响

在识记后最初遗忘得较快，而以后逐渐变得缓慢。

2. 识记材料重要与否

对识记者来说那些不重要的、不能引起兴趣的和不符合需要的材料最容易被遗忘。

3. 识记材料的性质

有意义的材料比无意义的材料遗忘地慢；形象材料比抽象材料遗忘地慢；熟练的动作技能遗忘地最慢。

4. 识记材料的数量和学习程度

一般来说，材料越多，要达到同样识记水平，平均的诵读次数和时间也越多。过度学习也有助于保持识记材料，所谓过度学习就是指达到一次完全正确背诵后仍继续学习。

5. 识记材料的系列位置效应

一般系列材料的开始和末尾部分记忆效果较好，中间位置的内容则容易遗忘。

(三)再认或回忆

再认或回忆是记忆过程的最后一个阶段，它是标志着整个记忆过程的质量和数量的一个重要标志。再认或回忆都是对过去经验的恢复，只是情况有所不同：回忆即经验过的事物不在面前，能把它重新回想起来；再认即当经验过的事物再度出现时，能把它认出来。

再认是一种比较简单的记忆表现，再认的速度和确定的程度主要取决于两个条件：一是对原事物识记的精确性和牢固性；二是当前事物、环境与以前所感知的事物与环境的相似度。

回忆往往要借助于中介联想。由于人们在事物之间建立了某种联系，便能从一个对象联想到另一个对象，这种规律就叫做联想律，它主要包括：接近律、相似律、对比律和关系律。

三、记忆的种类

记忆可以根据记忆内容、记忆特点等进行不同的分类。按记忆的内容来划分，我们可以把记忆分成以下四种，在实际生活中，这几种记忆是相互联系的。

1. 形象记忆

形象记忆是指以感知过的事物形象为主要内容的记忆。例如，交通警察疏散围观人群后，对每个人言行的记忆，就是形象记忆。

2. 逻辑记忆

逻辑记忆是指以概念、判断、推理、公式与逻辑思维过程为内容的记忆。例如，我们对法则、定理或数学公式的记忆，就是逻辑记忆。

3. 情绪记忆

情绪记忆是指以体验过的某种情绪或情感为内容的记忆。例如，警察立功、嘉奖时受到别人称赞时的愉快心情的记忆，就是情绪记忆。

4. 运动记忆

运动记忆是指以曾经做过的运动或动作为内容的记忆。例如，学快速掏枪射击时对一个接一个分解动作的记忆，就是运动记忆。

四、记忆的三个阶段

根据心理学理论，记忆有三个阶段，即感觉记忆、短时记忆和长时记忆。为了使信息能够长期存储，必须经过三个系统的分步工作：首先，外部传入的信息在感觉记忆系统中保持1—2秒钟；然后，由注意中选出信息，送入短时记忆系统，如果这些临时存储的新信息没有马上被编码或复述，将被遗忘；短时记忆中被编码的信息被送入长时记忆系统后，将相对长久地被保存，但是有些信息在被提取时可能会遇到困难。

