

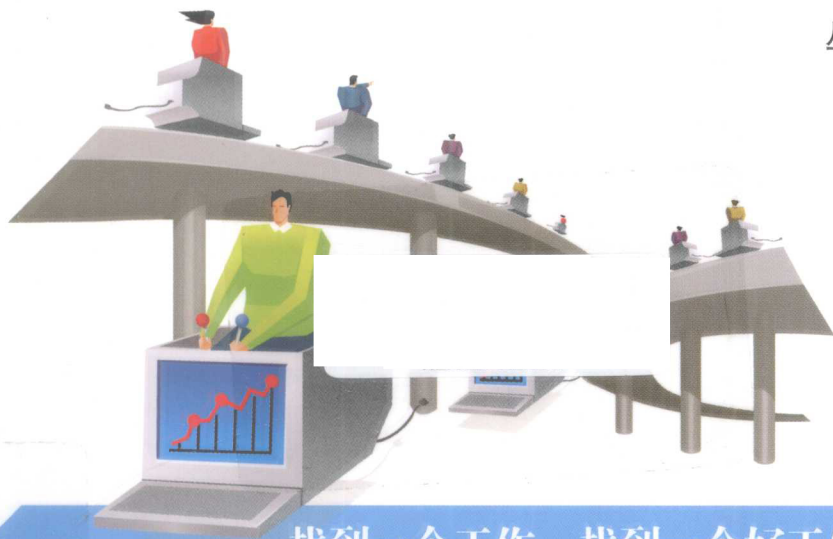


找到你最适合的工作丛书

ZHAODANIZUISHIHEDE
SHENGCHANWULIUGONGZUO

找到你最适合的 生产物流工作

丛书编委会◎编著



找到一份工作，找到一份好工作，
找到一份适合自己的好工作

- ★ 一本全方位指导找工作的经典范本。
- ★ 一本超级实用的求职指南。
- ★ 一册在手，找到好工作不犯愁；
- ★ 直指要害，轻松就业不再是梦。



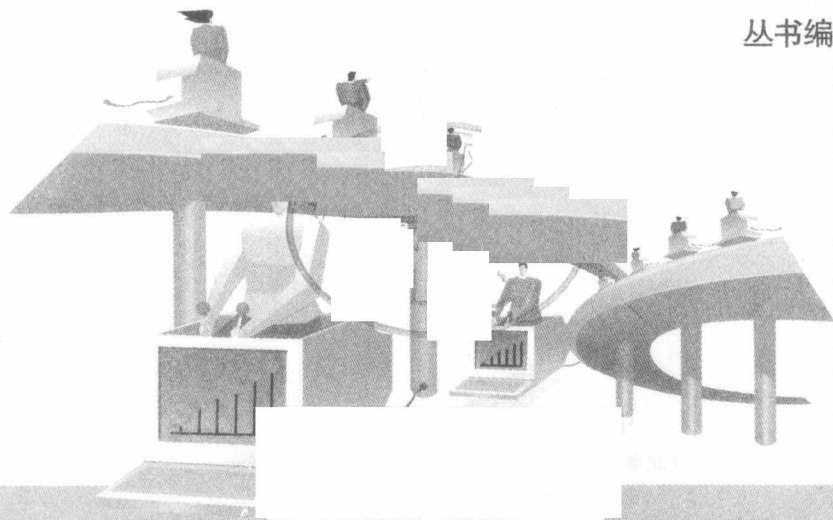
中国三峡出版社



找到你最适合的工作丛书

找到你最适合的 生产物流工作

丛书编委会◎编著



中国三峡出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

找到你最适合的生产物流工作 / 《找到你最适合的工作丛书》编委会编著. —北京: 中国三峡出版社, 2010. 1
(找到你最适合的工作丛书)
ISBN 978 - 7 - 80223 - 588 - 5

I. ①找… II. ①找… III. ①企业管理—物流—生产管理—基本知识
IV. ①F273. 4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 220541 号

中国三峡出版社出版发行

(北京市西城区西廊下胡同 51 号 100034)

电话: (010) 66112758 66118308

[http: //www. zgsxcbs. cn](http://www.zgsxcbs.cn)

E-mail: sanxiaz@ sina. com

北京通达诚信有限公司印刷 新华书店经销

2010 年 1 月第 1 版 2010 年 1 月第 1 次印刷

开本: 710 × 1000 毫米 1/16 印张: 13

字数: 210 千 印数: 1 - 4000 册

ISBN 978 - 7 - 80223 - 588 - 5 定价: 22.00 元

前言



你最适合什么样的工作

由于经济危机的影响，毕业生就业压力不断加大，“毕业等于失业”的说法好像越来越真切。

2000 年以来，中国经济虽然持续增长，但是，我国城镇登记失业率却节节攀升，同时普通高校毕业生就业率也一直徘徊在 70% 左右。问题在于，普通高校毕业生人数大比例上升。多年的高校扩招为就业市场提供了庞大的人才资源，而一定时期内企业的规模不会持续增长，因此，高校就业市场近年来一直处于供大于求的状态。曾经“不愁嫁”的“热门专业”，如会计、工商管理、计算机等专业，都因为专业扩招以及毕业生质量参差不齐的原因，成为就业困难户。现在任何专业都不是就业的保障，只有真才实学，符合企业的需求，让企业感觉到你对它确实有价值，才有可能在芸芸就业人口中脱颖而出，成为“人才”。

因此，对于大学毕业生、一般就业者来说，找工作越来越困难了。而找到适合自己的好工作，更是难上加难。

找到一份工作，找到一份好工作，找到一份适合自己的好工作，是每一个正在准备就业的人的最大心愿。但是，怎样才能找到一份适合自己的好工作？这是一个问题。

找到一份适合自己的好工作有几个关键：

一是工作要好。这相对于就业者来说，一方面是指工作本身薪水不低，社会地位不错；另一方面是指工作本身有好的发展前景。

二是适合自己。就是说，工作本身的专业特质与就业者的性格、素质相匹配，让就业者既能胜任这份工作，又对工作保持相当的兴趣，不会因为工作而厌倦。



三是怎样找到这样适合自己的好工作。找工作需要有针对性，有技巧，更需要有方法；好工作需要对工作进行具体的职位分析；是否适合自己需要进行职业测评。只有把这三者结合起来，才能算是找到适合自己的好工作。

要找到适合自己的工作，就必须了解用人单位为什么要招聘，怎样进行招聘，按什么标准招聘。

一家规范的用人单位，招聘人才不是盲目的，它必然有自己的规划，也就是根据自己的用人需求招聘新人。哪个部门、哪个职位有了人员需求，才会招聘相应的人才。可以说，用人单位的招聘是“一个坑一个萝卜”，有了“坑”才会需要“萝卜”，而不是有了“萝卜”再去“挖坑”。即使用人单位有储备人才的需要，也是根据这个原则招聘人员的。

要保证招聘的顺利，用人单位就要让“萝卜”必须适合“坑”，可以给“萝卜”相应的发展空间，但必须按照企业“坑”的条件选择符合要求的“萝卜”。因此，用人单位进行招聘时，就必然开展考察测试，从性格、知识技能、能力素质等几个方面开展考察测试。

了解了用人单位的招聘，我们才知道，真正的就业找工作，不是简单的做简历、投简历、准备面试，而是找准自己适合的行业、单位和职位，针对自己适合的工作应聘和准备。与其漫无边际地大面积撒网，不如在合理的职位分析和职业测评的基础上，有针对性地为几个适合自己的职位做好准备。这样既能节约找工作的成本，更能提高找工作的成功率，最重要的是，这样可以让自己不会为了工作而迷失在所谓的“先就业后择业”的说法之中，就业本身就需要择业，有选择地就业才更有利于自己的职业发展。

现实中，我们常见的职位主要是行政人事、营销与销售、生产物流、财务这几个方面的工作。因此，我们组织就业指导专家和大企业的招聘主管，对这四类常见职位，策划编写了这套《找到你最适合的工作丛书》，运用工作分析、职业测评、就业指导的相关理论和招聘实践，从用人单位（主要是企业）如何进行招聘反向推导，对当今社会适合正在找工作的大学生和其他求职者应聘和就业的主体职位，分别提供具体职位的工作分析、职业匹配测评、应聘技巧和就业准备，力争让每一个求职者都可以找到真正适合自己的好工作。

目录



CONTENTS

前言 你最适合什么样的工作·····	1
导论 生产物流工作对求职者的基本要求·····	1
一、什么人适合做生产物流工作·····	1
二、生产工作的任职要求·····	3
三、物流工作的任职要求·····	6
四、求职者与生产物流工作的适合度测评·····	9
★职位招聘测评的途径与类型·····	9
五、熟悉生产物流职位招聘甄选流程·····	16
★生产物流部门职位甄选初试——基本职业性向测试·····	17
★生产物流部门职位甄选复试——职业知识技能测试·····	18
★生产物流部门职位甄选终试——工作实务能力测试·····	18
上篇 找到你适合的生产工作·····	21
第一章 生产职位系统·····	23
第二章 你适合的基层生产职位·····	28
第一节 生产调度·····	28
第二节 工艺工程师·····	38
第三章 你适合的中层生产职位·····	51
第一节 制造部经理·····	51
第二节 车间主管·····	57



第三节	质量安全经理	63
第四节	工程部经理	72
第四章	生产职位甄选一般试题	78
	霍兰德职业兴趣测试	78
	管理能力测试	84
	心理适应性测试（一）	90
	心理适应性测试（二）	92
	成功心理倾向测试	96
	空间组合能力测试	97
	人际沟通能力测试	105
	受欢迎程度测试	107
	自信心测试	109
	意志力测试	110
	责任感测试	113
下篇	找到你适合的物流工作	115
第一章	物流职位系统	117
第二章	你适合的基层物流职位	119
	第一节 采购员	119
	第二节 商品储运员	127
	第三节 报关员	132
第三章	你适合的中层物流职位	143
	第一节 物流管理经理	143
	第二节 货运经理	150
	第三节 仓库经理	156
第四章	物流职位甄选一般试题	168
	控制能力测试	168
	沟通能力测试	171
	工作态度诊断测试	173
	计划能力测试	174
	责任感测试	175
	意志力测试	177

自我激励测试.....	178
管理能力测试.....	179
领导能力测试.....	182
决策能力测试.....	184
判断力测试.....	186
应变能力测试.....	189
 附录 职位匹配测评基本理论.....	 190
 后记.....	 199

导论



生产物流工作对求职者的基本要求

一、什么人适合做生产物流工作

据美国有关机构调查，大多数青年人不知道自己要干什么。你想做什么，首先问五个问题：我要去哪里？我在哪里？我有什么？我的差距在哪里？我要怎么做？这五个问题涵盖了目标、定位、条件、距离、计划等诸多方面，只要在以上几个关键点上加以细化和精心设计，把自身因素和社会条件做到最大程度的契合，对实施过程加以控制，就能够在现实生活中趋利避害，使职业生涯规划更具有实际意义。

首先，要做好职业定位。定位是自我定位和社会定位的统一，只有在了解自己和职业的基础上才能够给自己做准确定位。可以通过检视个人特质来帮助进行职业定位。

检测个人特质包括：

- （一）欲望（Desires）。在此人生阶段，你究竟要什么？
- （二）能力（Ability）。你擅长什么？（一般技术以及特别技术）
- （三）性格特质（气质、性质）。（Temperament）（气质、性质）你是什么类型的人？在何种情况下有最佳表现？

（四）资产（Assets）（有形与无形）。你有什么比别人占优势的地方？

每个人群都需要定位，其目的是保证自己持续地发展。但是各个群体定位的重点不同：定位重点在于澄清自己有什么。避免过高或者过低估价



自己，过于看重自己的文凭、成绩，或者过于低估自己身上的潜质等，所以，既需要认真地分析自己，又需要多了解社会需求，以求定位准确。在大多数情况下，正确的思路是，做你应该做的事，而不是做你喜欢做的事。

生产部门在企业内部属于价值创造部门，它直接创造价值。同时，生产部门通过对成本的控制、产品的开发，可以有效地推动企业的高效经营、稳定发展。对于企业而言，生产工作是企业各部门间的基础，是企业运营的保障。

适合做生产工作的人，必须确定自己具备下面的基本素质：

1. 计划和组织能力。计划和组织能力可以帮助生产管理人员在实现目标的过程中，管理好各种生产资源、时间、人员等要素。拥有良好计划和组织能力的生产管理人员能够冷静地思考如何进行生产的计划和组织以实现目标，而不是浪费时间，急于行动。他们往往认真评估现有的时间和资源，有计划、有规律地将它们组织起来以实现最好的结果。

2. 质量导向。质量导向是指能够在一定程度上理解生产“流程”步骤或者工作的计划结果，以确保可以准确地向客户交付预期的成果。质量导向可以帮助生产人员有效地度量 and 跟踪生产的关键质量过程，以确保产品质量尽可能地符合预期的要求。

3. 成本意识。成本意识是指在所有付出努力的工作中，能够有使产出的收入多于成本的意识。这里具体是指要用最少的劳动消耗和资金使用，生产出尽可能多的适销对路的产品。

4. 创造力。创造力是指个人如何能创造性地把分散的信息结合成有活力的、清晰的决策和行动。有创造力的生产人员，能充分和灵活地评估大范围的资料来源，并严格考虑选择一种逻辑严谨而又明智的行为方式。

5. 委派任务能力。委派任务能力是指生产管理人员能够分派任务给同事和团队成员，使他们不仅对主要的决策负责，而且在工作时能表现出创造性、乐于接受挑战。善于委派任务的生产管理人员能有效地把权力下放以及如何与他人合作，以便在决策制定和实施过程中激发员工的主动性。

物流（Logistics）的原意是指在战争中补给物资的运送工作。目前，物流的含义已经转变为如何管理把货物由卖家运到买家的过程。我国国家质量技术监督局于2001年8月1日颁布实施的《中华人民共和国国家标准物流术语》对物流的定义是：“物品从供应地向接受地的实体流动过程中，根据实际需要，将运输、储存、装卸、搬运、包装、流通加工、配送、信息



处理等基本功实施有机结合。”具体来说，物流包括运输、保管、搬运、包装、流通加工、信息活动等，它不只是物品的机械性流动，也包括经济活动中流通的物理性这一面。

现代物流产业是一个大系统，包括生产物流、采购、配送、运输、库存、信息管理等多个方面。对于非专业的物流企业来说，物流主要与生产和销售相关的采购、库存和运输等环节。我国现在物流行业发展方兴未艾，但并没有真正专业化、规范化的大规模物流企业，国外的物流公司在我国的业务也没有真正全面展开。因此，本书主要介绍与企业生产、销售相关的物流职位，而不是一个大的物流系统内的各个职位。因为大物流系统内的分工和职位设置还比较混乱，并没有规范，很容易形成误导。

适合做物流工作的人必须具备的基本素质：

1. 成本意识。

物流是生产销售的辅助环节，物流过程的成本越低，创造的价值就越大。从采购、运输到库存，每一个环节都需要注意节省成本。

2. 关注效率。

效率是物流工作的生命线。物流工作的采购、配送、运输都需要高效率的支持。物流工作人员如果不能在物流工作的每一个环节注意提高效率，就会提高物流运营成本，甚至会直接导致物流工作的失败。因为，很多时候采购、运输的物品都是时效性很强，比如水果、海鲜等，如果不讲究效率，很容易影响货物质量。

3. 条理性。

物流工作的成本和效率都与统筹能力紧密相关，也就是越是有条理，物流成本就越低，效率就越高。不说如何如何统筹安排货物的合理运输，就是库存管理中，有条理、有统筹地摆放货物，都会极大地提高库存能力，提高进出库效率。

二、生产工作的任职要求

生产管理的工作内容是围绕着生产任务展开的，一般而言，企业的生产任务主要包括以下几个方面：



1. 结合企业的经营目标和生产实际，为决策层提供生产规划方面的信息、建议和方案。

2. 为实现企业的经营目标提供生产方面的保证。

3. 对企业的生产环节进行计划、组织、控制，并创造一个文明、安全、无污染的生产环境，综合考虑社会环境制约因素及其相互影响，防止公害。

4. 准确无误地接受决策层的任务，接受其指导，执行具体的部门业务，按质、按量制造出合格的产品或劳务，并严格履行各种经济合同，遵守交货期。

5. 将决策层的任务原原本本地传给下级，并详加说明，直到下级彻底理解为止，并率领下级，团结一致，共同奋斗，完成决策层交给的各项工作任务。

6. 依靠技术进步，不断提高劳动生产率，努力降低成本，提高效益。

7. 加强产品的升级换代工作和开发新产品。

7. 对本部门发生的问题超过自己权限的要及时上报决策层。

8. 主动自觉地处理好工作中出现的各种矛盾。

9. 负责对本部门下属人员的考核评价、教育指导和提升、转职申报。

10. 代表本部门处理好本部门与决策部门、本部门与其它部门的关系。

随着时代的发展，生产规模的扩大，形式的多样，生产管理的内容也在不断地变化发展。它与其他管理的界限也逐步淡化，相互的渗透与影响日趋明显。从广义的生产管理来看，其管理内容一般可分为三大部分：

1. 制定科学的生产计划

制订科学的生产计划包括以下几方面：

(1) 认真调查，分析市场、社会需求，并进行生产预测和市场营销接口，从而体现出生产围绕市场及生产决策的意识和思想。

(2) 根据生产预测结果，结合企业实际情况，认真、严肃地编制生产计划。

企业通过预测对本企业产品和劳务的需求，确定产品品种与产量制定产品交货期，编制产品出产计划、厂级生产运作作业计划和车间生产运作作业计划，统计生产运作进展情况等。当企业高层领导确定了生产目标（品种、质量、数量）以及生产规模后，生产管理就要据以做出年度生产计划，并进一步制订具体的月度及更短期的生产作业计划，进行作业分配。

2. 生产控制



企业生产控制是在制定出企业生产计划的基础上，对企业生产进行的一系列控制工作，包括生产进度、生产信息、物资采购、仓储等活动。

3. 生产改进

企业的生产改进主要包括以下三个方面：

(1) 技术更新

产品需要不断满足市场需求才能为企业赢得经济利益，企业必须不断根据市场需求进行技术更新，进而进行产品更新，不断开发出优秀的新产品以占领市场。

(2) 设备更新

设备是企业生产的物质基础，在科学技术飞速发展的今天，先进适用的设备一方面为企业施展手脚提供了更大的空间，另一方面从长远来看，也可以大量节省技术成本。但设备的更新不能一哄而上，要具体企业按照具体情况来看待。

(3) 管理更新

信息化的到来要求企业尽量缩短对瞬息万变的市场信息的反应时间，这就需要企业在管理观念、管理方式上不断更新。

通过以上涉及生产内容和生产任务，我们可以发现，生产工作的任职要求主要有：

1. 生产技术专业知识。如果要到一家企业应聘生产职位，就必须像企业生产人员那样掌握本职生产技术的基本知识，熟悉本企业的产品结构和制造工艺，了解本行业的科研和发展动向。

2. 生产职业技能。生产人员的职业技能主要就是生产管理技能。生产管理的基本职能就是计划、组织、指挥、协调与控制，由此生产人员的职业能力应包括计划能力、组织能力、指挥能力、执行能力、协调能力与控制能力。

3. 综合素质。生产人员的综合素质是指其具有的素养、品质和能力的总称，综合素质介于知识技能和深层个性特质之间，比如智力、心理稳定性、学习能力等)。

一名优秀的生产人员需要具备的综合素质主要就是责任感强、有计划、有条理、重视成本、关注效率、注意细节、有强烈的创新精神、重视质量和安全。



三、物流工作的任职要求

物流管理是根据物流这种先进的经济运行模式而产生的，是根据客户的要求，为了达到物流的根本目的而进行的计划、组织、协调与控制等各种物流运作活动。物流管理可能是社会宏观物流的管理，也可能是企业微观物流的管理；可能是横向管理，也可能是纵向管理；可能是单元管理，也可能是多元管理等等。物流管理必须以市场为导向，以企业为核心，以信息网络技术为支撑，以降低物流成本、提高服务质量为目的。物流运作水平直接决定了物流的模式，而运作主要靠人去进行，因此，物流人才是关键。

物流系统是由运输储存、装卸搬运、包装、配送、流通加工、物流信息等子系统构成的统一行。物流各子系统既是一个独立的子系统，又是为物流总系统服务的一个辅助系统。

物流系统的目标可以归纳为5S目标：

1. 服务（Service）。物流系统不论由生产企业所构建，还是由相对独立的物流企业所构建，它都起着—个联系供方和需方的“桥梁、纽带”作用。
2. 及时（Speed）。及时是指让物品在最恰当的时间送到用户手中。现代物流不仅仅只是物品的传递，更是要通过信息的沟通来实现物品最适合的流动。及时性是服务性、节约性的延伸，也是对物流系统提出的要求。
3. 规模适当（Scale Optimum）。规模适当是指在物流系统中，通过引入机械化、自动化来提高物流设施规模化的处理力；通过电子计算机和通信技术的应用以及物流网络的建立与完善等来实现信息处理的规模化。具体地讲，就是在物流领域以分散或集中等不同方式建立物流系统，提高物流集约化的程度。
4. 节约（Saving）。对于物流系统而言，节约有两方面的要求，一是流通时间的节约；二是流通费用的节约。对于流通时间的节约，物流系统就是要通过渠道设计和网络分析来提高物流运作的高效性、流动性；而流通费用的节约，就是要维持适当的物流成本。
5. 库存控制（Stock Control）。物流系统是通过本身的库存来实现对各企



业和消费者的需求保证。如库存增加,则需要更多的保管场所,而且还会因为库存投资而浪费资金。因此,在物流过程中,必须按照生产与流通的需求变化对库存进行控制,正确确定库存的方式、数量、结构以及分布等等。

根据以上五个目标来建立物流系统,就能够使物流作业合理化、现代化,从而降低其总成本。

根据物流管理系统的内容和要求,我们可以知道物流工作的基本任职要求有:

1. 勇于接受挑战。物流作为一种产业,是由无数个与货物打交道的企业所构成的。物流一线操作涉及的内容一般包括原材料和产品的储存、装卸、包装、运输、配送。物流操作现场大多在城市边缘的车站、机场、港口、码头附近,少有现代都市的生活气息和繁华;车队、库房大多比较简陋,不少是露天堆场。作业时蚊叮虫咬、风吹雨打,夏天太阳晒,冬天寒风刮是常有的事,与大都市写字楼的工作条件相差甚远。简陋的条件和环境是横在城镇就业者面前一道难以迈过的坎儿。到物流一线就业首先就要战胜自我,从想象的那种坐在电脑前打打单证、坐在会客厅里洽谈业务的境界中摆脱出来,面对现实,勇敢地接受条件和环境的挑战,克服困难,脚踏实地,经受住艰苦环境的考验。

2. 风险防范意识。物流一线作业,就是接受客户、货主的委托,通过储存、装卸、包装、运输、配送等环节的操作,实现对客户、货主的承诺。客户、货主委托作业的商品都是有价值的实物,有的还十分昂贵,一铲一托、一包一箱就是成千上万的价值。物流作业现场不测因素多,极易发生差错、质变、溢缺、破损、丢失等事故,无论发生何种事故,低廉的服务费用是远远抵偿不了巨大的经济和信誉损失。物流作业决不是有些人认为的收收发发、搬搬运运的简单劳动,而是一种风险大,关系到客户、货主、企业、个人切身利益的业态。走上物流一线作业岗位,必须熟悉商品,严格遵守操作规则,坚守岗位,精力集中,尽心尽责,杜绝差错和各类事故的发生。

3. 吃苦耐劳精神。加入 WTO 以来,国际竞争国内化,国内竞争国际化的趋势越来越明显,市场需求日益朝着多品种、少批次、周期短、流速快的方向发展。客户、货主对物流服务的要求也趋向于高质量、快节奏,用以提高企业的竞争力。从这一意义上讲,速度就是优势。因此,许多物流一线的理货员既当收货员,又当发货员,同时又是统计员,车连轴转,长



途运输司机常常顾不上吃饭睡觉，大家都在抢时间、争速度。与传统仓库、车队的朝南坐，慢节奏相比，劳动强度、苦累程度不可同日而语。由此可见，有无吃苦耐劳的精神，是物流一线员工能否胜任本职的关键。

4. 承受压力能力。作业人员成天与货物打交道，点数量、记数字，有时见物不见人，连个说话的人也没有。年轻人很难耐得住寂寞，有的借故串岗、离岗。这样很难不造成差错和事故，这种现象多了，工作岗位就难保。不少物流企业的年轻员工就是因为耐不住寂寞，擅离职守，造成差错，造成损失而被辞退的。选择物流就业，就要了解这一特点，就要有足够的思想准备，该玩的时候就玩，该放松的时候就放松。但到了工作岗位上，就要专心，坚守岗位，聚精会神，把件数点清，把数字记清。为企业尽责，向客户负责，也向自己负责。

5. 善于处理人际关系。物流一线，是中低端的服务场所，表面上看，紧紧张张，忙忙碌碌，其实人际关系也同样复杂。表现在工作上干多干少斤斤计较，厚此薄彼感情用事，说三道四搬弄是非，成团成伙关系庸俗，仗义执言遭受非议，出了差错扯皮推诿。这些问题，如果没有正确认识，正确的态度和方法，很容易把关系弄成复杂化，影响到心情和工作。正确的态度和方法是，少说多干，少参与是是非非的议论，有了瓜葛牵扯就及时说明情况，消除误会和隔阂，必要时直接与上司沟通，争取理解和支持。一句话，就是要把主要的精力用在业务知识的钻研和做好本职工作上，这才是最重要的。

6. 保持平常心和宽容心。在物流市场，客户、货主是上帝，他们在业务外包和服务价格上握有主导权，对物流协作单位有取舍的权力。他们中有的以救世主自居，随着发号施令，更改和增加服务内容，有的无理指责、刁难、侮辱和投诉物流一线作业员工，如果抗争吃亏的总是物流员工。不少一线操作员工觉得低人一等，常常感到窝火和委屈。企业领导经常与客户、货主加强沟通，增进双方的理解和友谊是重要的，更重要的是员工自己要保持一颗平常心和宽容心，能作出说明的，要以正当的理由作出委婉的解释，无法解释的请求上司出面协调。但无论如何都要按照作业要求，确保服务质量，以此赢得客户、货主的尊重与理解。

7. 安全意识。物流一线作业员工成天同装卸设备、运输车辆和货物打交道，极易发生翻车、货垛倒塌、机具碰撞、火灾、中毒等事故，轻则致人伤残，重则人命关天。作为企业要把一线员工的人身安全放在高于一切



的位置,采取切实可行的防范措施,同时购买人身、设备和货物保险。作为一线操作员工,既不能人人自危,临场胆怯,更不能掉以轻心,盲目乱干。只要心中时刻想着安全,处处小心防范,严格遵守规章制度和操作规程,各类事故都是可以避免的,人身安全就有了保证。

四、求职者与生产物流工作的适合度测评

应聘者到企业求取生产(物流)工作,需要经过企业招聘的甄选测试,以评估应聘者在性格、知识技能、能力素质等方面是否符合企业的生产(物流)工作要求。

★职位招聘测评的途径与类型

■职位招聘测试的途径

人力资源进行职位招聘测评的基本途径有三种,即职业心理测验、面试和绩效模拟技术。

·职业心理测验

心理测验是目前十分广泛应用的人力资源测评技术。是对行为样本进行测量的系统程序,心理测验是在控制的情境下,向应试者提供一组标准化的刺激,以所引起的反应作为代表行为的样本,从而对其个人行为做出量的评定。心理测验的目的是用以判断应试者的心理品质与能力,从而考察应试者对招聘职位的适应性及显示应试者在某些工作上的可能成就。

心理测验根据不同的分法可分成标准化测验和非标准化测验、认知测验和人格测验、速度测验和难度测验等。

(1) 职业兴趣测试

职业兴趣指人们在职业选择中的价值取向,表现为择业者对某些职业活动探索、认知的倾向,人们通常在做相当测试时选择《库德职业爱好调查表》,库德总结出10种具有普遍性的职业兴趣,分别是:①户外型;②机械型;③计算型;④科研型;⑤说服型;⑥艺术型;⑦文学型;⑧音乐型;⑨服务型;⑩文秘型。