

曹操战◎编著

职业能力 测试范本



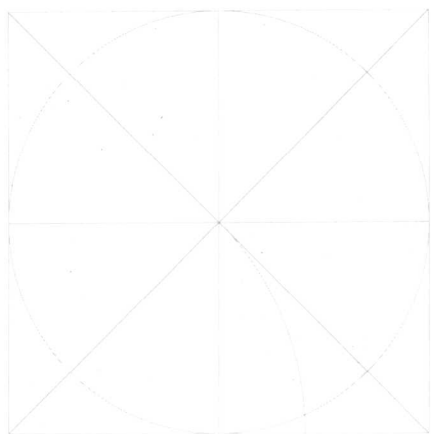
- 人力资源必备工具书
- 人才测评实用参考范本
- 自我认知参考标准
- 企业选拔人才必备秘笈
- 职业规划启迪蓝本

暨南大学出版社
Jinan University Press



职业能力 测试范本

曹操战◎编著



暨南大学出版社
Jinan University Press

中国·广州

图书在版编目 (CIP) 数据

职业能力测试范本/曹操战著. —广州:暨南大学出版社,
2006.1

ISBN 7-81079-643-7

I. 职… II. 曹… III. 职业—能力倾向测验 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 125058 号

出版发行:暨南大学出版社

地 址:中国广州暨南大学

电 话:总编室 (8620) 85221601 85226581

营销部 (8620) 85227972 85220602 (邮购)

传 真: (8620) 85221583 (办公室) 85223774 (营销部)

邮 编:510630

网 址: <http://www.jnupress.com> <http://press.jnu.edu.cn>

排 版:暨南大学出版社照排中心

印 刷:湛江日报社印刷厂

开 本:890mm×1240mm 1/32

印 张:11.625

字 数:312 千

版 次:2006 年 1 月第 1 版

印 次:2006 年 1 月第 1 次

印 数:1—6000 册

定 价:19.80 元

(暨大版图书如有印装质量问题,请与出版社总编室联系调换)

序

随着知识经济全球化，特别是中国加入 WTO 和企业制度的深入改革，企业面临的激烈竞争，不仅是技术的竞争、成本的竞争、管理的竞争，而且实质更是人才的竞争。显然，人力素质和技能已经成为实现知识经济的先决条件。

社会化大生产的发展，使社会劳动分工越来越精细，不同的工作对人的素质要求各有不同。企业如何有效地选拔人才、考核人才、使用人才也就成为人力资源管理的关键所在。要把握这些，对企业而言还存在着比较大的难度，如何招聘一个员工，如何从众多员工中选拔出适合的人，并安排到最适合的岗位，在人与人之间获得完满的工作组合？在企业人力资源开发与管理中，人员素质测评是基础工程。人员预测与规划、培养与使用、配置与管理三大环节，都离不开人员测评。它是员工与职位达到最佳匹配的桥梁，是企业人力资源科学配置、优化组合的有效工具，是开创企业人力资源管理新局面的有效手段。

就人才本身而言，如何准确地认识自己的优势和劣势？这是实现自我发展的前提，也是扬长避短、取得成功的关键。在竞争激烈的社会里，有没有可能为今天的求职者以及已经工作的经理们提供这种客观、科学的依据呢？每个人对自我的认识都有一个过程，而且有很多难以战胜的障碍，往往需要通过他人才能认识自我。具体地说，是通过他人对自己的评价或通过自己与他人的比较来认识自我的。而人员素质测评则是通过一定的技术设计，使人对自己的素质认识臻于科学化与标准化，通过创设一定的情境让一个人的潜能得到客观的展现，从而达到自我了解、自我设

计、自我开发与自我成才的目的。

“工欲善其事，必先利其器”。人员素质测评将市场经济运行中唯一的活要素——人力资源，与其他经济要素形成最佳耦合，从而大大推动经济与社会的发展，是实现人事工作“调整的有力之手”，是人力资源开发走高效运行之路的保证。

《职业能力测试范本》一书，系统、全面地收集了近年来国内外人才测评的最新研究成果，内容丰富详细，操作简便，对企业人力资源管理、职业经理人职业生涯规划的实施极具指导性和参考性。当然，由于编写时间等方面的原因，不免有疏漏和欠缺，有待于今后加以修正和完善。

王笑君

2005年9月19日于广州

前 言

企业的竞争终归是人才的竞争。如何选准“人岗匹配、人企匹配”的人才，一直是现代人力资源合理开发与管理孜孜以求的一种理想目标，因此，提供科学评价人才的职业能力测试在人力资源的开发与管理中显得尤为重要。

本书是一本为规范职业测评而编写的参考性、实用性非常强的工具书籍。它不仅可为企业中的招聘、选拔、配置、考核、晋升和评价人才提供科学依据，而且还可对个人进行职业测评、自我认知、职业生涯规划、自我发展提供重要的参考。本书共分六章（职业能力测试、职业素质测试、领导能力测试、智商测试、人际关系测试、职业选择与性格测试），内容涵盖了在职业测评中所必需的各类测试问卷。使用此书，可以全面地剖析被试的实际潜力，从而为员工的管理、人才的选拔、人才的聘用以及认知自我、完善自我、提升自我提供有力的指导。

由于人才测评难以掌握，故对如何使用好这套测试问卷提出几点建议：

1. 如何使用好测试问卷，这是一个比较难掌握的方法问题。为防止有些被试回避测试而故意选择不符合自己情况正确答案（即不按实际情况答题），你可以从几个维度来测试被试。比如要测试自信心，你可以测试被试的自信心，同时也测试被试的自卑感。自信心测试的得分低就说明有自卑感的表现倾向，如果自卑感测试又表现出严重程度，那么就可以断定被试的自卑感很强。另外，也可以委托与被试同级别的员工测试他（她），从而减少被试的抗拒心理以保证测试结果的准确性。

2. 有些测试的结果不是很理想怎么办呢？其实不用太担心，可以考虑以下几个原因：①测试时，被试是否处于心理低谷；②被试做题时是否状态不好，是否受到外界的干扰；③有些疑难问题还可以咨询专业测评师。

3. 如何使用测试结果。我们知道，过于自信的人一般很自傲，不善于合作；一个善于合作的人却由于不太会拒绝而耽误事情；一个敢于冒险的人在“度”没掌握好时就变得鲁莽。因此，对测试的结果需要作综合分析，如不作综合分析，那就容易得出偏颇的结论。在测试完毕后，先要把某职位应具备的能力描述出来，再对照测试结果，然后进行综合分析。同时，不要单纯地将测试结果对号入座，比如要挑选自信心强的人就片面地选一个自信心分数高的被试，否则就会出现事与愿违的情况。

4. 每个人的性格都是非常复杂的，无论多好的测验也无法非常全面地对被试进行概括，仅仅靠一套测验来解释或归纳人的全貌往往是不够完备的，但测试是深入地、客观地了解被试的一条途径，只有知道了被试的心理行为，才能更为有效地评价他（她）。

作者在编写此书时，将测试问卷中的许多复杂的积分计算公式作了简单化处理，使测试问卷通俗易懂、容易操作。但由于作者个人的知识及能力有限，欢迎读者对书中的一些缺陷提出宝贵意见。

最后，我想在这里对我的几位同事及朋友表示感谢，他们是王笑君、王新建、刘群、徐光峰、汪多、张兴彪、庄丽莉。在编写本书的过程中，他们给予了极大的帮助。现在本书终于得以付梓，我衷心地祝福他们，感谢他们。

目 录

前言	(1)
序	(1)
第一章 职业能力测试	(1)
一、细节关注能力测试	(2)
二、危机管理能力测试	(4)
三、意志力测试	(7)
四、推销能力测试	(14)
五、执行能力测试	(16)
六、合作能力测试	(19)
七、开拓能力测试	(21)
八、行动能力测试	(27)
九、进取心测试	(29)
十、时间管理能力测试	(34)
十一、倾听能力测试	(36)
十二、目标动机测试	(38)
十三、创造能力测试	(44)
十四、交流能力测试	(47)

十五、沟通能力测试	(51)
十六、工作效能测试	(54)
十七、创业能力测试	(59)
十八、应付困境能力测试	(61)
 第二章 职业心理素质测试	(66)
一、你是个喜欢找借口的人吗?	(67)
二、事业心测试	(71)
三、创业素质测试	(74)
四、内在修养水平测试	(78)
五、心理素质与情绪稳定测试	(82)
六、情绪紧张度测试	(102)
七、情绪控制能力测试	(105)
八、心理适应能力测试	(108)
九、抗挫折能力测试	(111)
十、心理调节能力测试	(114)
十一、心理健康状况测试	(119)
十二、心理承受能力测试	(132)
十三、精神压力测试	(135)
十四、职业压力测试	(138)
十五、亚健康测试	(141)
十六、身体健康状况测试	(143)
十七、敬业程度测试	(146)
十八、责任感测试	(149)
十九、冒险精神测试	(151)
二十、果断性测试	(154)

第三章 领导能力测试	(158)
一、领导能力测试	(159)
二、影响力测试	(161)
三、洞察能力测试	(165)
四、决策能力测试	(169)
五、包容力测试	(172)
六、亲和力测试	(179)
七、忍耐力测试	(181)
八、经营能力测试	(183)
九、管理能力测试	(185)
十、管理倾向测试	(187)
第四章 智商测试	(191)
一、智商测试	(192)
二、记忆能力测试	(208)
三、注意力测试	(210)
四、分析能力测试	(211)
五、想象能力测试	(214)
六、空间判断能力测试	(216)
七、形态知觉能力测试	(218)
八、逻辑推理能力测试	(220)
九、反应能力测试	(223)
十、思维能力测试	(227)
十一、思维灵活性测试	(229)
十二、语言表达能力测试	(230)

十三、数学能力测试	(233)
第五章 人际关系测试	(235)
一、EQ 测试	(236)
二、社会交际能力测试	(238)
三、交友能力测试	(241)
四、人际交谈能力测试	(244)
五、受欢迎程度测试	(247)
六、人缘测试	(250)
七、人际关系处理能力测试	(254)
八、人际冲突解决能力测试	(258)
九、人际交往类型测试	(261)
十、你是否让人信任	(265)
第六章 职业选择与性格测试	(269)
一、职业兴趣测试	(270)
二、性格倾向测试	(282)
三、成功指数测试	(287)
四、成功心理倾向测试	(289)
五、情绪类型测试	(293)
六、气质类型测试	(299)
七、思考方式测试	(315)
八、个性成熟度测试	(318)
九、热情度测试	(326)
十、固执性测试	(329)
十一、冲动行为测试	(331)

十二、同情心测试	(333)
十三、敏感个性测试	(337)
十四、争强好胜个性测试	(340)
十五、独立自主性测试	(343)
十六、乐观性测试	(346)
十七、自信心测试	(349)
十八、自卑感测试	(353)
十九、幽默感测试	(360)

第一章 职业能力测试

所谓职业能力，是指职业角色从事一定岗位工作所需的使职业活动得以顺利完成的个体能力。它由知识、理解能力和技能诸多要素构成，是提高组织效率的基础。职业能力可分为一般职业能力和特殊职业能力。一般职业能力是指人们从事不同职业活动所必需的共有能力，如基本的语言表达能力；特殊职业能力是指人们从事某一特定职业所必须具备的特殊的或较强的能力，如销售人员开辟市场的能力。企业在招聘、选拔人才时，通常是评估应聘者一般职业能力与特殊职业能力的综合表现。

就前几年的求职状况来看，企业很重视应聘者的学历。应聘者拥有高学历，就能得到高收入。我的邻居小白，就是这种求职市场状况下的受益者。他是一个典型的书呆子，除了念书，别的什么也不会。不过他的成绩向来不错，1996年于国内某知名大学毕业后，凭借着那张烫金的“红本本”，不需任何面试过程，就直接进入了一家收入颇丰的企业工作。近年来，国内企业之间的竞争很激烈，今年看好的企业，明年可能就销声匿迹了。为了提高竞争力，企业对影响竞争力的每个环节都会进行调整，对人才的要求更不例外。小白所在的公司由于管理不善，于2004年倒闭了，小白因此而失业。他先后去过多家企业面试，满以为凭借那张大学文凭，工作就应该有着落。但是，每次面试都以失败而告终。原因很简单，别人嫌他“书”气太重，各项职业能力的考评都通不过而不敢聘用他。可能小白至今还不明白，为什么他的“红本本”行不通了。其实现代企业录用人才的标准，更看重应聘者自身所具备的实际职业能力，比如执行能力、合作能

- 3 •

重细节的训练，否则，很少人会把工作交给你。

二、危机管理能力测试

测试导语：

危机既是危险又是机会，危机管理是企业“在刀尖上的舞蹈”。危机管理绝不是危机出现以后才开始管理，而是要在危机发生之前采取措施，做到及时发现与预防。危机具有威胁性、不确定性、时间的有限性以及效果的双面性，处理不好就会产生恶劣的后果。作为管理者，你不妨通过下面的测试来看看自己是否善于危机管理吧！

1. 以往的成功经验让你陶醉，认为危机离你还远，等危机到了再说。

- A. 是这样
- B. 不，你保持了一定的清醒
- C. 你十分注意居安思危，危机意识强

2. 危机出现，你是否会迅速组织企业成员为决策提供咨询？

- A. 这是公关部门的事
- B. 偶尔过问、组织一下
- C. 是的，一个人的力量有限，你会组织相关人员作为智囊

3. 当智囊团意见不一时，你会如何处置？

- A. 不知所从，左右摇摆
- B. 听从主流意见
- C. 在危机压力的影响下，团体思维会有一定局限，你会找出大家想法中的遗漏，在全面审核基础上作出决策

4. 你是否会很快查明并面对危机事实?
 - A. 问题棘手, 选择逃避
 - B. 偶尔过问、催促一下
 - C. 你会直面事实, 尽快澄清事实
5. 你是否会尽快成立危机新闻中心?
 - A. 没有注意到这方面
 - B. 发布部分消息
 - C. 你会尽快公开、坦诚、准确地告诉媒体实情, 以免媒体从其他渠道探听不确实的消息
6. 你是否会动员民间力量协助处理危机?
 - A. 没有注意到这方面
 - B. 偶尔会借助他们的力量
 - C. 民间力量是一种潜在资源, 对舆论有很大的说服力, 你会运用这方面的资源
7. 你是否会与政府官员、消费者、利益关系人直接沟通?
 - A. 很少如此
 - B. 偶尔如此
 - C. 你会及时告诉他们危机处理中的进展
8. 你是否会通过内部渠道与员工沟通, 尽量做到与发言人口径一致?
 - A. 没想到这一点
 - B. 偶尔如此
 - C. 你会组织员工一起共度危机, 让每个人的发言都能代表公司立场
9. 你是否会采取相应的补救措施?
 - A. 很少如此
 - B. 偶尔为之
 - C. 你会付诸补救行动, 挽回声誉