

2014 最新版

——·人民警察录用考试专用教材·——
招警心理测评快速通关教程

李永新◎主编

中公教育公职考试研究院◎审定



◎ · 理论精讲 · 揭开心理测评内在机理 · ◎

◎ · 真题详解 · 明晰心理测评命题规律 · ◎

◎ · 实战点拨 · 独创心理测评通关技巧 · ◎

中公豪礼
超值赠送

999元VIP备考视频+580元网校核心考点班+99元中公网校代金券

人民日报出版社

offcn 中公教育 严格依据人民警察录用考试大纲修订的深度辅导教材
给人改变未来的力量 真正有效提高人民警察录用考试成绩的深度辅导教材

2014 / 最新版

人民警察录用考试专用教材

招警心理测评快速通关教程

李永新 主编

中公教育公职考试研究院 审定

人民日报 出版社

图书在版编目(CIP)数据

招警心理测评快速通关教程 / 李永新主编. —北京 :

人民日报出版社, 2013.12

人民警察录用考试专用教材

ISBN 978-7-5115-2272-6

I. ①招... II. ①李... III. ①警察-招聘-考试-中国-教材 ②心理测验-教材 IV. ①D631.13

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 291227 号

书 名: 人民警察录用考试专用教材·招警心理测评快速通关教程

作 者: 李永新

出 版 人: 董 伟

责任编辑: 段亚丽

封面设计: 中公教育设计中心

出版发行: 人民日报出版社

社 址: 北京金台西路 2 号

邮政编码: 100733

发行热线: (010) 65369527 65369846 65369509 65369510

邮购热线: (010) 65369530 65363527

编辑热线: (010) 65369511

网 址: www.peopledaily.com.cn

经 销: 新华书店

印 刷: 三河市文昌印刷装订厂

开 本: 850mm×1168mm 1/16

字 数: 396 千字

印 张: 16.5

印 次: 2014 年 1 月第 1 版 2014 年 1 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5115-2272-6

定 价: 36.00 元

如有质量或印装问题, 请拨打售后服务电话 010-82838515

中公教育核心研发团队

李永新 中公教育首席研究与辅导专家

毕业于北京大学政府管理学院,具有深厚的公务员考试核心理论专业背景,对中央国家机关和地方各级公务员招录考试有着博大精深的研究,极具丰富的公务员考试实战经验。主持并研发了引领公考领域行业标准的深度辅导教材系列和辅导课程、专项突破辅导教材和辅导课程,帮助无数考生成就了梦想,备受考生推崇,是公考辅导领域行业标准的开创者和引领者。

张永生 中公教育首席研究与辅导专家

中公教育资深专家与顶级辅导教师,多年来潜心致力于公务员考试的教学研究,参与编写了中央国家机关及地方各级公务员录用考试深度辅导教材,教学中认真负责,因材施教,实现了考生的高通过率,成为深受考生信赖的实力派讲师。

邓湘树 中公教育首席研究与辅导专家

北京大学政府管理学博士,曾在组织部门工作多年,熟悉公务员考试录用工作,对中央国家机关和各省公务员考试有博大精深的研究,具有丰富的公务员考试面试经验。辅导课程思路清晰,条理清楚,深入浅出,幽默生动,深受广大学员欢迎。

刘辉籍 中公教育首席研究与辅导专家

中公教育研发团队核心成员。教授,享受国务院特殊津贴,从事教学及教育管理工作多年。曾长期担任国家公务员职务、市级公务员招考面试考官,深入研究公务员面试考试,其先进的教学思想和丰富的教学经验深受广大学员欢迎。

刘彦 中公教育首席研究与辅导专家

中公教育首席研究与辅导专家,对于面试理论与人才培养有独到的见解。善于在看似复杂的现象中抓住问题的本质,推崇培训中人生体悟重于道理说教的培训理念。丰富的人生经历、独特的处世理念给学员以人生智慧的启迪。

李琳 中公教育首席研究与辅导专家

中公教育研发团队核心成员,对公务员考试有系统深入的研究,对公务员考试命题趋势有着准确的把握。在授课过程中更注重提升学员基本能力,帮助无数考生在考前短期内大幅提升,最终在面试阶段脱颖而出。

张红军 中公教育首席研究与辅导专家

北京大学政府管理学院博士,具有深厚的公务员考试核心理论专业背景,对中央国家机关和地方公务员面试有深入的研究,讲授深刻、系统、精彩,深受考生欢迎。

郑义 中公教育首席研究与辅导专家

中公教育研发团队核心成员,高级政工师、作家、松花江文化讲坛客座教授,领导干部公选首席辅导专家,公务员申论、结构化面试、无领导小组讨论面试首席辅导专家,申论、面试教师培训师。发表专著及文章 300 多万字,有近 30 年领导工作经历和参与《申论》判卷、面试主考、副考官的经历,高深的文化功底和丰富的阅历,使得公务员面试、领导干部公选面试课、申论课独具风格和魅力,深得考生好评。

王学永 中公教育首席研究与辅导专家

北京大学政府管理学院公共管理硕士,理论基础扎实。有着丰富的备考经验和技巧,特别是对公务员面试有深入的研究,将理论与实战很好地结合起来,形成了最新成果,能让学员在备考过程中得到显著提高。

邵晓玲 中公教育资深研究与辅导专家

中公教育资深研究与辅导专家,在长期的公务员面试教学 and 实践中积累了丰富的面试知识和教学经验,教学严谨,条理清晰,授课生动幽默,让考生在学习中获得知识,快速成长,快速突破。

李文 中公教育资深研究与辅导专家

中公教育研究与辅导专家,对中央国家机关和地方公务员考试有深入研究,主讲面试理论。注重对学生能力的培养,讲解知识深入浅出,条理清晰,具有丰富的教学经验和授课艺术。

段超 中公教育资深研究与辅导专家

中公教育面试高级VIP班主讲老师。在授课过程中,善于用哲理故事讲解深刻道理,善于用名言警句传授答题思路,用幽默风趣调动学习气氛,由浅入深,举一反三,帮助学员成功赢得面试。

杨国平 中公教育资深研究与辅导专家

中公教育研究与辅导专家,对中央及地方公务员考试有深入的研究,具有深厚的公务员考试备考辅导经验,授课幽默、风趣,方法多样,对于申论及面试理论等知识的讲解深入浅出。

赵九洲 中公教育资深讲师

中公教育面试资深教师,多年来致力于公务员面试的教学与研究,参与了VIP班特训班等各类大型公务员面试授课工作与讲义教材的编撰。在教学中充分体现了个性化辅导、针对性强的特点,深受广大考生欢迎。

陶玮玲 中公教育资深讲师

心理学专业毕业,着力打造学生的内在气质,通过心理突破和心理疏导,解决学生在应答时所缺少的自信心,将学生的应答素质和个人修养有效地融为一体,达到在面试中脱颖而出的目的。

吕王祚 中公教育资深讲师

Northern Melbourne Institute(北墨尔本大学)毕业,授课严谨,思路清晰,幽默风趣。在面试的教学中,不仅理论讲解深入浅出,更注重实践教学,着力于对学生思维能力的培养及语言的优化提升。

中公教育研发团队其他成员介绍详见: www.offcn.com

前言

PREFACE

实用教程助考生顺利通过招警心理测评

人民警察,是具有武装性质的国家行政力量,承担着维护社会主义国家和社会治安秩序,维护广大人民群众利益的神圣使命。在当前各种社会矛盾日趋复杂的大背景下,警察心理素质问题在公安工作中日益凸显出来,做好警察心理测评工作已经成为公安队伍建设一项刻不容缓的重要任务。2005年10月,公安部决定,从2006年起,在全国公安机关招警中逐步推行心理素质测评工作。随后,浙江、福建、湖北等省(市)开始在招录警察及警察院校招生时增设心理测评环节。这一举措能在源头上确保新招录的警察具备过硬的心理素质,意义重大。但由于广大考生对招警心理测评考试涉猎较少,常常会感到迷茫,因此,急需一本真正实用的教程来帮助过关。

中公教育集团教研团队牢记“以考生为本”的基本理念,汇集中国人民公安大学及招警考试一线名师、心理学专家,倾心编写了《招警心理测评快速通关教程》一书,以便广大考生能够及时了解招警考试信息,准确把握招警考试心理测评的现实状况和未来发展趋势,切实做好心理测评的备考工作,帮助考生圆梦警察,成就未来!

本书主要包括警察心理测评理论概述及政策介绍、基础心理测评、职业倾向性测评、职业能力测评、主要工具量表、过关全攻略和精选真题等七章内容,按照逻辑关系可以分为理论、内容、工具、技巧和实战等五大块内容。相比于市面已有的心理测评方面的书籍,本书有以下五大突出特色:

》》》 针对性强——紧密结合警察招录考试

中公教育的专家和一线名师结合考情实际对警察招录考试的理论和政策进行了深入研究和分析,并对目前开展警察心理测评省市的真题进行了专业研究和科学解读。所以,本书的内容对参加警察招录考试的广大考生来说,有很强的针对性,能有效帮助考生备考。

》》》 科学性强——严格以权威心理学理论为依托

本书始终坚持科学性与实用性、理论与实践相统一的原则,在明确研究警察心理测评目的的前提下,严格以心理学专业经典的理论观点和方法为依托,组织相关内容,努力做到科学、准确、条理清晰、论证充分。

》》》 实用性强——切实提高考生心理素质

实用性在本书的内容上体现得较为明显,主要包括两个方面:一是技巧与真题的结合,可以切实提升考生心理测评的应试能力;二是增强考生各方面心理素质板块的设置,如心理测评主要工具量表

和“中公小贴士”等,能有效提高考生整体心理素质。通过对本书的学习,相信也会对考生以后顺利开展警察职业工作打下良好基础。

》》》 可读性强——语言通俗、内容易懂、逻辑严谨

在和考生长期的沟通交流过程中,我们深刻认识到教材必须以考生的需求为本,图书的可读性是考生极为关注的一个问题。本书规避了心理学专业教材枯燥、难懂的通病:在语言上,注意做到简洁通俗、明白晓畅;在内容上,使用了大量的图片、故事和事例,以便于考生理解;在逻辑上,以层层递进式一线贯之,有助于考生学习。

》》》 独创性强——弥补国内招警心理测评空白

由于心理测评专业性较强,对这一领域扎扎实实做研究的人较少,现在市面上仍没有出现一本真正对报考警察职位考生有较大帮助的心理测评教材,个别书籍虽然也是针对招警而编写,但其实战性和可操作性不强。中公教育集团急考生之所急,想考生之所想,独创性地研发出《招警心理测评快速通关教程》一书,专门针对参加警察招录考试群体所编写,弥补了国内招警心理测评辅导方面的空白。

最后,本书作者提醒各位考生,在学习知识的同时要注意内化。只有明确警察招录考试的要求,并把这种要求内化,通过自主的心理测评模拟发现自己在心态上还有哪些有待改善的地方,并积极地不断调整,最终达到可以按照一个合格的警察的状态去答题,就一定可以通过心理测评关。正所谓“无招胜有招”,“没有方法是最好的方法”,这才是治本。

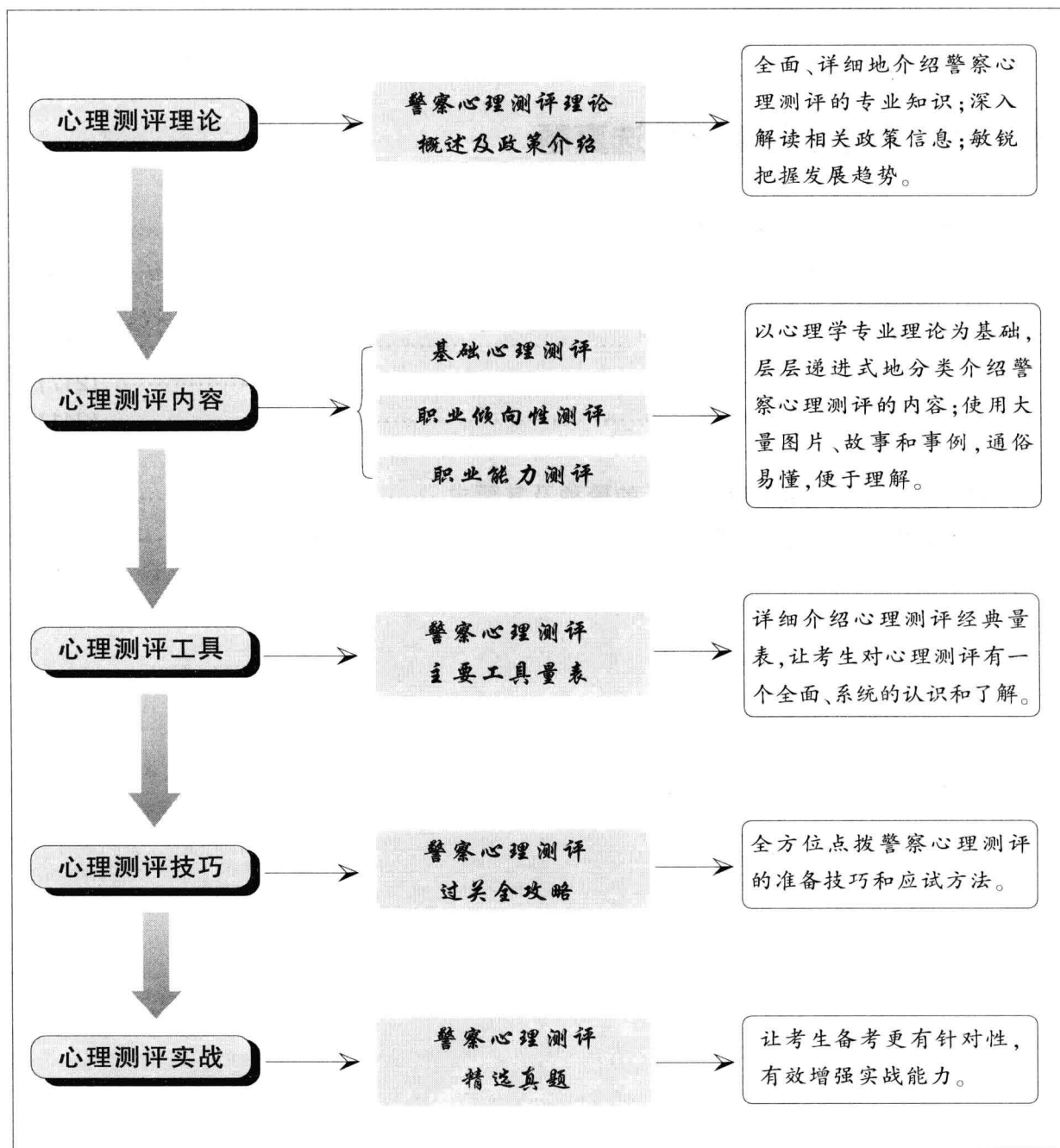
在本书的编写过程中,尽管我们已经尽心、尽力、尽责,但书中难免存在失误和有待商榷之处,恳请读者批评指正。

谨以此书献给各位自强不息之人,祝各位考生圆梦警察!

中公教育专家与教材编研团队

2014年1月于北京

本书结构示意图



目 录

CONTENTS

第一章 警察心理测评理论概述及政策介绍

第一节 警察心理测评理论概述	(2)
一、警察心理测评	(2)
二、警察心理测评的发展	(4)
三、警察心理测评的意义	(5)
四、警察心理测评的特点	(5)
五、警察心理测评的方式	(5)
六、警察心理测评的注意事项	(6)
第二节 警察心理测评政策介绍	(8)
一、警察心理测评的内容	(8)
二、警察心理测评的工具	(8)
三、警察心理测评的形式	(9)
四、警察心理测评的时间	(10)
五、警察心理测评的设置	(10)
六、警察心理测评的标准	(11)
七、警察心理测评的结果	(12)
八、警察心理测评的趋势预测	(12)

第二章 警察心理测评之一——基础心理

第一节 身体健康	(14)
一、身体健康的概念	(14)
二、身体健康对警察的重要性	(14)
三、警察心理测评对身体健康的考查	(15)
第二节 心理健康	(17)
一、心理健康的概念	(17)
二、心理健康对警察的重要性	(20)
三、警察心理测评对心理健康的考查	(20)

第三节 积极心态	(28)
一、积极心态的概念	(28)
二、积极心态对警察的重要性	(28)
三、警察心理测评对积极心态的考查	(29)

第三章 警察心理测评之二——职业倾向性

第一节 气质与性格	(32)
一、气质与性格概述	(32)
二、气质与性格对警察的重要性	(34)
三、警察心理测评对气质与性格的考查	(36)
第二节 职业兴趣	(38)
一、职业兴趣概述	(38)
二、职业兴趣对警察的重要性	(39)
三、警察心理测评对职业兴趣的考查	(43)
第三节 职业认知和态度	(45)
一、职业认知和态度概述	(45)
二、职业认知和态度对警察的重要性	(46)
三、警察心理测评对职业认知和态度的考查	(47)

第四章 警察心理测评之三——职业能力

第一节 观察能力	(52)
一、观察能力的概念	(52)
二、观察能力对警察的重要性	(53)
三、警察心理测评对观察能力的考查	(53)
第二节 记忆力	(55)
一、记忆力的概念	(55)
二、记忆力对警察的重要性	(56)
三、警察心理测评对记忆力的考查	(56)
第三节 学习认知能力	(58)
一、学习认知能力的概念	(58)
二、学习认知能力对警察的重要性	(59)
三、警察心理测评对学习认知能力的考查	(59)
第四节 思维能力	(62)
一、思维能力的概念	(62)
二、思维能力对警察的重要性	(63)
三、警察心理测评对思维能力的考查	(64)

第五节 自我控制能力	(66)
一、自我控制能力的概念	(66)
二、自我控制能力对警察的重要性	(66)
三、警察心理测评对自我控制能力的考查	(67)
第六节 语言表达能力	(69)
一、语言表达能力的概念	(69)
二、语言表达能力对警察的重要性	(70)
三、警察心理测评对语言表达能力的考查	(70)
第七节 适应能力	(72)
一、适应能力的概念	(72)
二、适应能力对警察的重要性	(72)
三、警察心理测评对适应能力的考查	(73)
第八节 人际交往能力	(75)
一、人际交往能力的概念	(75)
二、人际交往能力对警察的重要性	(75)
三、警察心理测评对人际交往能力的考查	(76)
第九节 心理承受能力	(79)
一、心理承受能力的概念	(79)
二、心理承受能力对警察的重要性	(80)
三、警察心理测评对心理承受能力的考查	(80)

第五章 警察心理测评主要工具量表

第一节 明尼苏达多相人格量表	(84)
一、量表介绍	(84)
二、明尼苏达多相人格量表	(84)
三、计分方法	(99)
四、结果说明	(99)
第二节 卡特尔十六项人格因素量表	(102)
一、量表介绍	(102)
二、卡特尔十六项人格因素量表	(102)
三、计分方法	(112)
四、结果说明	(114)
第三节 艾森克人格量表	(118)
一、量表介绍	(118)
二、艾森克人格量表	(118)
三、计分方法	(123)
四、结果说明	(123)
第四节 加利福尼亚人格量表	(125)

一、量表介绍	(125)
二、加利福尼亚人格量表	(125)
三、计分方法	(147)
四、结果说明	(148)
第五节 九型人格量表	(151)
一、量表介绍	(151)
二、九型人格量表	(151)
三、计分方法	(154)
四、结果说明	(154)
第六节 症状自评量表	(157)
一、量表介绍	(157)
二、症状自评量表	(157)
三、计分方法	(162)
四、结果说明	(162)
第七节 贝克量表	(164)
一、贝克焦虑量表	(164)
二、贝克抑郁量表	(166)
第八节 交往焦虑感量表	(170)
一、量表介绍	(170)
二、交往焦虑感量表	(170)
三、计分方法	(172)
四、结果说明	(173)
第九节 心理承受能力量表	(174)
一、心理身体紧张松弛量表	(174)
二、挫折承受能力量表	(176)

第六章 警察心理测评过关全攻略

第一节 “三大原则”决胜心理测评	(180)
一、什么是“三大原则”	(180)
二、如何运用“三大原则”	(180)
第二节 识别测谎题的真面目	(184)
一、认识测谎题	(184)
二、常考测谎题的种类	(184)
三、训练方法	(185)
第三节 “相对论法则”应对疑惑题	(187)
一、认识疑惑题	(187)
二、什么是“相对论法则”	(187)
三、运用“相对论法则”应对疑惑题	(188)

第四节 心理测评准备策略	(191)
一、明确招警心理测评的意义和目的	(191)
二、了解招警心理测评的主要测评要素	(191)
三、正确看待招警心理测评	(191)
四、合理安排时间进行实战训练	(192)
五、备好相关证件和用品	(192)
第五节 心理测评注意事项及应对技巧	(193)
一、心理测评注意事项	(193)
二、心理测评应对技巧	(194)

第七章 警察心理测评精选真题

第一节 警察心理测评精选真题一	(196)
一、真题题本	(196)
二、试题分类及选项参考	(215)
第二节 警察心理测评精选真题二	(217)
一、真题题本	(217)
二、试题分类及选项参考	(241)
附录 人民警察招录考试涉及的警种及其要求	(244)
中公教育·全国分校一览表	(251)

第一章

警察心理测评理论概述及政策介绍



公安部下发文件,规定从 2006 年起,在全国公安机关招录警察过程中逐步推行心理测评工作。目前,浙江、福建和湖北等省(市)已经开始实施这一规定,在人民警察招录考试(招警、政法干警招录)中增加心理测评环节,并在实践中不断完善。

为使广大考生全面了解警察心理测评,本章将介绍警察心理测评的相关理论和政策,以帮助考生切实做好备考工作。

第一节 警察心理测评理论概述

警察心理测评

(一) 心理测评

心理测评是将科学与经验有机结合起来,针对评价目标,通过定性、定量的方式,对人的能力、个性、知识水平、职业倾向和发展潜力等方面进行综合测试、分析和评价。与传统评价手段相比,其数据化、客观化的特征特别显著,是建立在教育测量学、心理学、行为科学、管理学、计算机技术等基础上的一种综合选才的方法、体系。

1. 心理测评的实质

心理测评的实质是对行为的测量,这些行为主要是外显行为而不是内部心理活动,是一组行为而不是单个行为;心理测评是对一组行为样本的测量,即所测量的行为组是有代表性的一组行为,任何个体在不同时间、空间与条件下的行为表现是不尽相同的,如果我们所测评的行为抽样不同,则所得到的结果就会不同;心理测评的行为样组不一定是真实行为,往往是概括化了的模拟行为;心理测评是一种标准化的测验,主要是指测验的编制、实施、计分以及测验分数解释程序的一致性,而且心理测评也是一种力求客观化的测量。

2. 心理测评的要求

心理测评作为一个选拔人才的工具,有着严格的要求。具体而言,心理测评必须符合标准化、客观化和规范化等要求。

(1) 标准化。

标准化是指对不同测评对象的相同特征的测试过程和方法应该具有一致性。其意义在于,我们应该保证是采用同一个参照框架,用同样的方法收集材料,这样得出的结果比较起来才有意义。

(2) 客观化。

客观化是指测评结果必须能够真实地反映测评对象的某些智力水平和个性特征,有符合标准的可信度。客观化的工作是为了保证对测验结果的解释的一致性,尽可能地减少评价人的主观性程度,要有一套程序加以保证。主要包括测评设计、计分方法和测验程序控制三个方面。

(3) 规范化。

规范化是指不同的测评对象的测评结果具有可比性。规范化的工作从另一个方面保证测验结果的质量。心理测量的数据类型不同于其他学科(例如,物理学、化学等)数据的类型,一个测度的意义只有在与其他测度比较的基础上才可以显示出来。因为心理测量尺度的单位并未达到统一和可以互相换算的地步,而且很难确定绝对零的位置。

3. 心理测评的信度

信度是衡量心理测量质量的指标之一,可以从三个方面理解这个概念:首先,信度是心理测量结果稳定性和一致性程度的指标,如果我们用相同的或可以互相换算的测量工具反复对同一组客观事物进行测量的话,在多大的程度上可以保证这些结果是相同的;其次,信度是指测量的准确程度,即使

我们可以在很大程度上保证反复测量的结果是稳定的和一致的,但是仍不能保证得出的结果的准确性,准确性的定义蕴涵着稳定性的定义;最后,从理论和应用的角度看,信度是指在多大的程度上可以保证测量工具本身是精确的。

4.心理测评的效度

效度是另一个衡量心理测评质量的指标。效度的一般定义是:一个测评工具能够恰当地测量出所欲测量构念的程度。信度是效度的必要条件,但并不充分,效度要进一步解释经验水平的指标与理论构念的联系。由此,可以把效度大体上分为两大类:一类是经验效度,这是比较普遍的一类,它们主要表征一些可观测变量间的关联程度,因此,这类效度通过分析两个或两个以上变量间的关系,可以用一些观测变量预测另外一些观测变量;另一类效度是理论效度,它主要表征观测变量与理论构念间的关系,这些理论构念往往是潜在变量,不可直接观测。常用的效度有内容效度、效标关联效度、构念效度。

5.心理测评的原则

现代人才心理素质测评建立在比较客观的、量化的、科学的测量基础之上,它遵守以下的原则:

(1)普遍性与特殊性相结合。

现代人才测评是针对一定岗位或职位的人员进行的,这就要求在设计测评要素和编制测评标准时,一方面要遵循测评工程的技术要求,另一方面也要充分体现工作岗位或职位的特点与要求。

(2)测量与评定相结合。

在对测评信息进行统计处理和解释测评结果时,要注意测量与评定相结合。测量是对人员素质或绩效的定量描述,而评定则是超过这一描述权衡其价值大小。在现代人才测评工程中,定量的测量和定性的评定是一个有机的整体,测量是评定的基础,评定是测量的继续和深化。

(3)科学性与实用性相结合。

在进行人才测评时,一方面应尽可能提高测评的科学性,另一方面也要考虑现有的技术水平和测评条件,注重实用性。在实际测评工作中,应在这两者之间较好地谋求一种协调。

(4)精确与模糊相结合。

在人才测评中应该是在模糊之中求精确,在精确之中蕴模糊;能精确处求精确,不能精确之处则模糊。精确测评与模糊测评相结合,应体现在测评要素的设计、标准的制定、方法的选择、信息分析、结合评定与解释的全过程中。

(5)静态与动态相结合。

在现代人才测评中,静态与动态相结合的原则不仅表现在测评要素和测评标准的设计与编制上,还表现在测评方法的选择上。心理测评一般是静态的,而评价中心、面试与观察评定等技术具有动态性。在一次人才测评中,有的测评要素宜于用静态测评的方法进行测评,如专业知识、能力倾向等;有的测评要素则宜于用动态测评的方法进行测评,如决策能力、人际关系与合作等。

6.心理测评的方法

(1)纸笔测验。

纸笔测验简称笔试,即要求被试者根据项目的内容,把答案写在纸上,以了解被试者心理活动的一种方法。纸笔测验的形式主要有六种:多种选择题、是非题、匹配题、填空题、简答题、小论文。纸笔测验在员工招聘中有很大的作用,尤其是在大规模的员工招聘中,它能很快把员工的基本活动了解清楚,然后可以划分出一个基本符合需要的界限。

(2)量表法。

量表(scale)是一种比纸笔测验更严格的测量工具,它们可以看作是一把尺子,用这把尺子对被试

者的属性进行测量。一般的心理测评都由一个或几个量表组成,它们的建构程序更严格,客观化的程度更高,往往有常模可以参照,例如韦克斯勒智力测验量表。

(3)投射测验。

有些心理特征是很难直接观察和测量的,例如人们的欲望、动机、需要等等,这就需要用投射的测量方法。所谓投射法,就是让被试者通过一定的媒介,建立自己的想象世界,在无拘束的情景中,不自觉地表露出其个性特征的研究方法。它可以适合各种目的、用途。其方法主要有以下几种:联想技术、构成技术、词句完成法、等第排序技术、表现技术、个案分析技术。

(4)仪器测量法。

仪器测量法是指通过科学的仪器对被试者进行测试,以了解被试者心理活动的一种科学方法。随着科学技术的发展,测量心理活动的仪器越来越多,如多导仪、眼动仪、动作稳定仪等,这些仪器在测量人的兴趣、动机、技能等方面起到了举足轻重的作用。

(二)警察心理测评

警察心理测评,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,决定录用或淘汰,保留原工作岗位或调整工作岗位。

所以,警察心理测评担负着两大任务:一是录用或淘汰;二是保留原工作岗位或调整工作岗位。本书主要针对新警察的招录和筛选,目的是帮助考生顺利实现职业理想和人生追求。

1.录用或淘汰

警察心理测评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。经过测评,被淘汰的考生就已经完全丧失了进入警察组织的机会。另外,被录用的考生也仅仅是初试合格,只表明考生具有发展某些心理品质的潜力,而并不表明其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。

2.保留原工作岗位或调整工作岗位

警察心理测评对于在职的警察来说,是晋升的必要方法之一,许多国家都把心理测评作为警察升级考试的重要内容。心理测评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,不合格者则只能保持原职位。



警察心理测评的发展

(一)警察心理测评在国外的的发展

世界各国警察心理测评始于“二战”之后。1959年,美国首次对警察进行心理评定,目的是把心理素质差、不适合从事警务工作的应试者淘汰出局。这是现代意义的警察心理素质测评工作的开始。

到了80年代,美国的做法得到推广,对警察心理素质的要求被广泛认可,增强警察心理素质已经成为世界各国所重视。美国、英国、加拿大等许多发达国家均将心理测评作为录用警察的首要环节,并且制定了相应的全国性标准,其心理测评的科学性、实用性、针对性已达到相当高的水平。亚洲的新加坡、韩国、菲律宾、香港等国家和地区警方也非常重视心理素质测评,把心理素质测评成绩作为能否入警的一项重要依据。

(二)警察心理测评在我国的发展

早在2000年5月,人事部就将心理素质测评写进《关于地方公安机关录用人民警察实行省级统