

目摇摇录

前言	(员)
第I章 测试合法吗？测试的原则性问题	(员)
可以不受限制地运用测试	(员)
不受法律限制范围内的测试(以德国为例)	
摇	(员)
动机测试	(员)
第II章 测试方案的研制：出题者的策略	(员)
测试的形成	(员)
能力和人才选拔的重要测试	(猿)
第III章 测试前的准备：这次是正式开始	(源)
准备一场测试	(源)
测试的前一天	(缘)
药物	(缘)
第IV章 测试的强化训练：练习单元 员	(缘)
计算题 I	(远)
计算题 II	(远)
逻辑顺序题 I	(远)

图像补充题	(选象)
寻找被裁剪的部分	(选范)
答卷纸	(选容)
答案	(苑容)
答题思路分析和答题技巧	(苑圆)
继续测试的强化训练：练习单元 圆	(苑象)
与训练助手签订合同	(苑象)
本单元的任务	(苑容)
视觉记忆力 I (印象阶段)	(愿圆)
数列 II	(愿容)
绘画测试(填图)	(愿猿)
注意力测试 I	(愿原)
视觉记忆力 I (回忆阶段)	(愿象)
答卷纸	(愿圆)
答案	(愿范)
答题思路分析和答题技巧	(愿容)
继续测试的强化训练：练习单元 猿	(怨猿)
本单元的练习步骤	(怨猿)
本单元的任务	(怨原)
学习事实材料(印象阶段)	(怨圆)
词与词之间的关系	(怨愿)
技术性绘图 I	(员圆)
学习事实材料(测试阶段)	(员原)
答卷纸	(员猿)

答案	(猿源)
答题思路分析和答题技巧	(猿源)
源测试的强化训练：练习单元 源	(猿源)
本单元的任务	(猿源)
技术性绘图 II (空间想像力)	(猿源)
技术性绘图 III (平面展示图)	(猿源)
性格测试	(猿缘)
把扎花金属丝弯曲成特定形状	(猿园)
答卷纸	(猿源)
答案	(猿源)
答题思路分析和答题技巧	(猿园)
愿测试的强化训练：练习单元 缘	(猿缘)
自我测试：动机	(猿缘)
给训练助手的建议	(猿源)
本单元的任务	(猿园)
数学题(文字说明数学题)	(猿源)
技术知识 I	(猿源)
技术知识 II	(猿源)
绘画艺术的基础知识	(猿缘)
注意力测试 II	(猿源)
答卷纸	(猿源)
答案	(猿源)
答题思路分析和答题技巧	(猿园)

远	测试的强化训练：练习单元 远	(员源
	本单元的任务	(员源
	阅读理解(印象阶段)	(员源
	金属行业的基础知识(应聘金属行业职业	
	的基础测试)	(员源
	阅读理解(回忆阶段)	(员源
	答卷纸	(员源
	答案	(员源
	答题思路分析和答题技巧	(员源
源	测试的强化训练：练习单元 苑	(员源
	本单元的任务	(员源
	视觉记忆力Ⅱ(印象阶段)	(员源
	计算题Ⅲ	(员源
	数列Ⅲ	(员源
	机动车—机械的基础知识	(员源
	视觉记忆力Ⅱ(回忆阶段)	(员源
	答卷纸	(员源
	答案	(员源
	答题思路分析和答题技巧	(员源
愿	测试的强化训练：练习单元 愿	(员源
	本单元的任务	(员源
	视觉记忆力Ⅲ(印象阶段)	(员源
	填空	(员源
	计算机的基础知识	(员源

注意力测试Ⅲ	(页码)
视觉记忆力Ⅲ(回忆阶段)	(页码)
答卷纸	(页码)
答案	(页码)
答题思路分析和答题技巧	(页码)
附录	(页码)
作者的联系地址	(页码)

前摇摇头

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。

摇摇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。

摇摇测试的可训练性

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。

测试合法吗？ 测试的原则性问题

从原则上来看，有许多观点是反对进行测试的。那么，这些观点站得住脚吗？应该禁止测试吗？什么时候我们可以接受测试、什么时候我们又该反对测试呢？

下面的内容就是来回答这些问题和与之类似的问题的。同时我们还关注目前法律上的相关规定。比如是否可以就测试结果提起诉讼？测试结果允许存储起来和传播开来吗？

可以不受限制地运用测试

在大学里我读的是临床心理学，从那时起到我参加工作许多年后的今天，我已经设计了大约 1000 份测试和调查问卷，面对了大约 1000 个参加测试的人或者试验者（试验者这个词是心理学上的专业术语，意思是说试验参加者或者测试者）。使用的所有这些测试题目，都会在正式使用前后进行验证，也

就是说进行评估,然后加以改进并且再重新投入使用。

摇摇测试评估的过程

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 10 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 15 分钟的时间来完成。然后您

必须把您的笔记连同已经签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 100 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。

只有极少数人是真正自愿参加能力测试、晋升测试或者求职测试的。另一方面，我们越来越多地听到人们在测试之后对此大声抱怨：

举例

摇摇“整个测试过程我都非常害怕。我很清楚：如果这次测试我不能通过，那我就白白地浪费了一个就业机会。”

银行职员摇摇岁

“有几道题我一点儿也看不懂。起初我不想问别人这几道题是什么意思，后来我还是问了，结果我的最后鉴定上就写上了我胆小如鼠之类的评语。”

女性专职编辑摇摇岁

摇摇“我们这里每年都定期举行人事鉴定测试,如果谁拒绝参加测试,那他不必担心以后会因此而招来麻烦——至少官方是这样讲的。”

纺织厂的经理摇摇 28岁

“我很紧张,我的脸色发白,我想吐。要在平时,我早就打道回府了,但我不想暴露我的弱点,因为我知道,这会影响到我的测试结果。我只能硬着头皮继续做下去。”

女中学毕业生摇摇 18岁

摇摇法律上无可挑剔的‘自愿’原则

人们经常会说,参加测试是完全自愿的。所以法律上无法对举行测试提出任何异议。其实这种“自愿”或多或少是建立在“温柔施压”的基础上的。每个求职者都被告知,如果他手中没有参加过这种测试的证明,那他就没法参加下一轮的面试。

举例

摇摇“有人告诉我,如果我不参加测试,我就得不到这份工作。人事部主管对我说,要么我到其他地方试一试。”

市场营销人员摇摇 26岁

“只有参加了严格的选拔性测试,才可能得到晋升机会。除了您的工作鉴定,测试结果也是选拔的重要依据。”

产业商人摇摇 35岁

摇摇拒绝测试的分析

企业顾问和人事部负责人经常争辩他们为什么要举行测试。他们说,如果应聘人员不愿参加选拔性测试,那么他们应该到其他公司去找工作。这是纯粹的狡辩,因为几乎所有收入可观的工作都要经过选拔性测试,这样才能起到保证和封杀的作用。如果接受检验者拒绝参加测试,企业的心理学家就可能会认为:他是个爱发牢骚的人,很明显,他或多或少地会影响企业的秩序。就这样,在真正的选拔开始之前,一个非众人所望的参试者就被淘汰出局了。所以说测试也有它害人之处。

仔细考察测试的方法,不容置疑,人们可以马上得出测试的几点好处——至少从雇主的角度来看应该是好处!

注意

摇摇从雇主的角度来看,测试所具有的优点:

- 可以在相对较短的时间内测试大量的应聘人员(参试者)。
- 测试可以显示受测者的真实心理状态,这就不允许受测者当场作假蒙混过关,所以就不会出现假文凭和虚假的工作成绩(参考《像职业人员那样应聘》一书)。
- 可以直接但不惹人注意地询问一些隐私问题,如是否怀孕、是否同性恋、生活是否安定等。

摇摇例如：

早上起床后我经常感到恶心。

（关于怀孕问题）

是☐摇摇不是☐

在男性世界里我觉得更加舒服。

（关于同性恋问题）

是☐摇摇不是☐

近段时间我几次帮人搬家。

（关于生活颠簸的问题。这是一个间接提问，从您朋友搬家的频率可以映射出您的生活方式。）

是☐摇摇不是☐

→ 受测者将被间接地问到世界观，包括政治观和宗教观。

→ 受测者将被考察有没有神经官能症的心理问题，若有，那么最后他的鉴定上将有‘负面’纪录。

摇摇组合性测试题：子级测试题及其顺序问题

讲到现在，我们还没有说明，有内在逻辑性的测试能否真正测出想得到的东西。为了避免受测者通过训练顺利地通过测试，人们常常会把试题拼凑起来，组成另一个测试，这就增加了回答上述问题的难度。这种测试由一系列按逻辑顺序排列的子级试题组成，每个子级试题检测特定的内容。由于随机组合试题，一组全新的测试题就出现了。不过，关于怀孕的问题是放在计算题前面还是计算题后面，对空

间想像力的测试是放在能力测试前还是能力测试后,这可绝对不能任意。组合方式不同,被测试者显示出来的能力可能完全不同。就像运动员一样,受测者的身体素质和紧张程度在这里是至关重要的。

现在我们可以说,我们有理由对公司或企业咨询处频频发出的测试抱有顾虑。因为这些测试本身经常出现错误。首先,人事部负责人可能只经过闪电式的培训就被派去主持测试工作。如果主持公司内部测试工作的资格只需参加 愿天的培训课程就能获得,那么人事部负责人的主考资格本身就是个问题。

其次,评析测试答卷显然很重要,但事实上也存在问题。人们要么“依葫芦画瓢”一样地处理这些答卷,要么干脆把它们交给计算机处理。其实计算机根本没有能力更正每个人的答卷,更没办法评价每个人的能力。在心理学和心理诊断学会议上人们越来越多地关注这方面的不足。有责任心的教授们已经发出警告:不要滥用性格调查的问卷。

摇摇非正规测试带来的危害

有些人没有经过资格培训,也没有经过批准就开始测试,他们的目的在于窥探参加者的个人隐私,并进而侵犯他们的生活。而一些公司通过测试拿到那么一大堆的答卷,可面对这些答卷他们往往既不

知道能做些什么,又不知道该如何处理。

即使是联合国也不得不关注心理诊断的问题。1986年,联合国通过了一个协议,给各个成员国下达了通过法律来约束测试的建议,联邦德国也是其中之一。在这个协议中还特别提到要维护人权的问题:

注意

联合国给各成员国实行法律约束的建议

如果公共机构或者私人公司不是因为医疗目的而进行心理和身体的调查,这些调查应该用国家法律来限制,以便有效地保护个人的隐私权……

成员国尤其应该采取下列最起码的措施:

葬 如果在招聘会运用性格测试或测谎器测试,应该制定相关法律,制定的条文要在劳动合同中出现。

遭 心理调查只能调查一些直接关系到聘用与否和能否通过培训考试的信息。

糟 职业培训如果运用了影响重大的方法如性格测试和测谎器测试,那么这种培训应该受到法律的限制和监督。

凿 成员国应该倡议树立职业道德意识,对运用非医疗性目的的心理测试法负起应有的责任,其中要特别注意保护受检方的人格尊严和健康状况,必须征得受检方的有效同意,不仅是对接受检查的同意,而且还包括对使用或外传检查结果的同意。

摇摇藻 有些测试可能使受检方透露了潜意识里的一些性格特征,而受检方原本想隐瞒自己的这些特征,这时要特别注意保护受检方的人格尊严。

摘自《~~测试非诚勿扰~~难啃的测试坚果》,罗沃尔特出版社。

摇摇联合国就此止步,它没有从一般意义上阻挠测试的推行。上面的决议尤其注意了这一点。即便今天人们还立足于这样一个基本点,也就是测试只能提取达到各个测试目的所需的资料。这些资料绝不可以侵犯到个人隐私。

摇摇传播和永久储存测试结果产生的危害

另外也得禁止测试结果的传播和永久的储存。大公司之间交换个人资料是屡见不鲜的事,尤其是在公司交换职员的时候。万一碰上卑鄙的人事部负责人,他会利用计算机内相应的资料找您麻烦。

三条重要的理由表明:测试出来的资料只有在特定的情况下才具说服力,具体如下所示:

注意

测试资料的质量

(大部分人事办公室不知道这方面的情况)

→ 个人测试结果大概一年后老化。