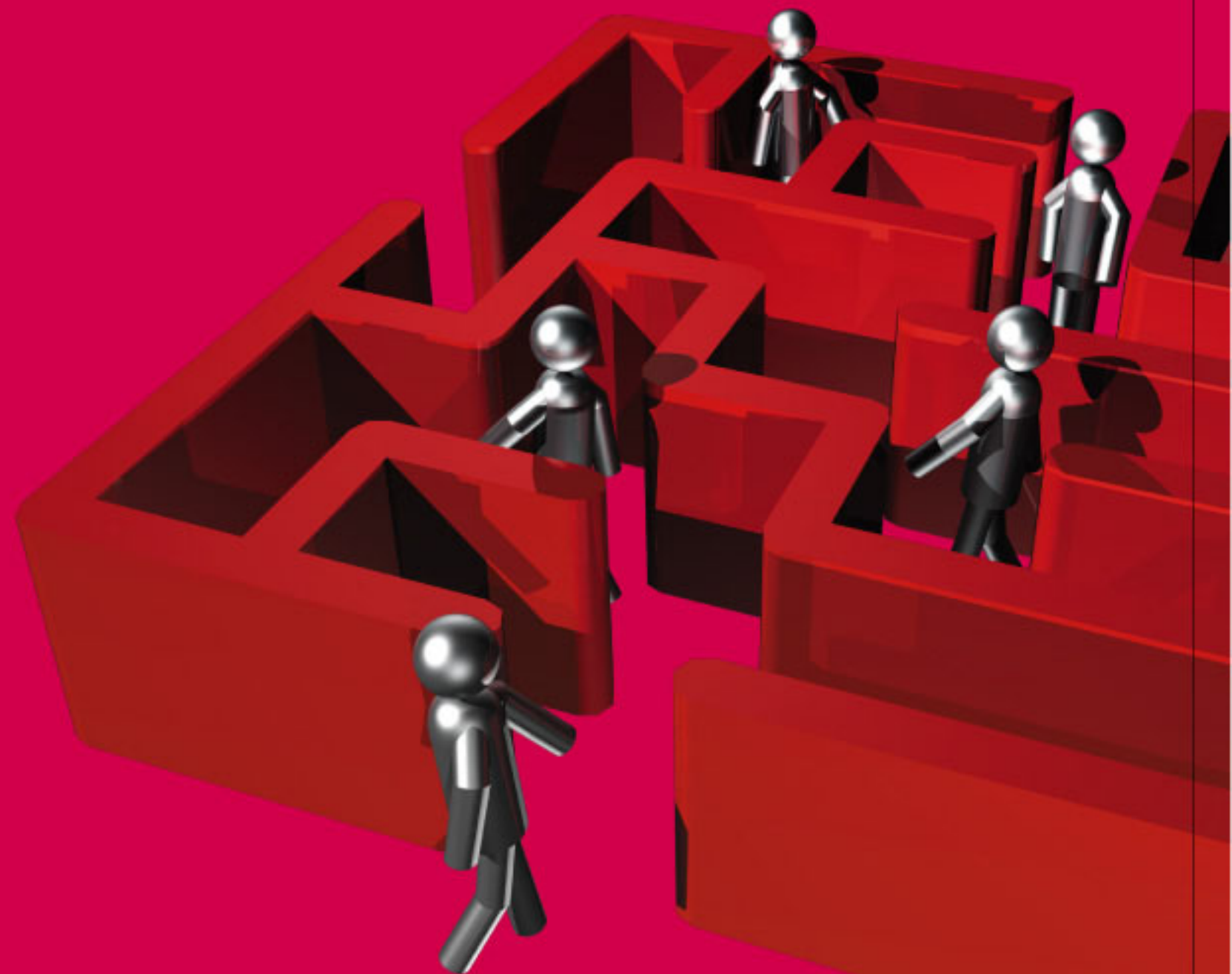


對 許多人來說心理測驗已不是一個陌生的名詞。然而，仍有很多人誤認為心理測驗就是精神問題的測量工具，事實上，心理測驗應用於不同範疇時，有不同的意義。心

理測驗是多種多樣的，包括：智力測驗、能力測驗以及興趣和性格量表等。



SAFP

行政公職局

Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública

公務人員規劃及招聘廳人員招聘及甄選處

心理測驗
知多D!

SAFP

行政公職局

Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública

公務人員規劃及招聘廳人員招聘及甄選處



心理測驗在人員甄選活動的用途和功能

心理測驗是人事決策的主要信息來源之一，是通過科學方法對個體的行為和內在素質進行分析，提供可靠、客觀的依據，為人事決策的基本工具，其目的是評估應考人的能力及性格等，及對擔任某項職務的合適程度，它的具體功能涉及預測、甄選及配置三方面。

預測的功能

越來越多機構使用心理測驗幫助其進行人事決策，目的主要是評估投考人未來是否適合擔任有關職位。為此，透過職務分析確定職務要求後，選取合適的心理測驗對應考人進行評估，評估結果越適合者在工作崗位表現出色的可能性越大，機構決定僱用某個或某一批人，是因為預測這些人比其他投考人會更適合擔任此職位。

甄選的功能

隨著社會發展，工作本身對人的素質和心理適應性的要求越來越高，單憑個人經驗是無法對人的心理素質進行科學、準確的評估。故此，在人事管理領域，心理測驗的運用可以使人事決策更為科學，準確，並可大大提高甄選的效率。

人員配置的功能

基於不同的工作對人的素質要求有所不同，這就要求在人員和工作之間選擇最佳匹配。通過心理測驗，可以對個人的興趣、性格、能力、技能等多方面進行分析，為實現人才的合理安置提供信息。

認識心理測驗

隨著機構管理科學化的發展，心理測驗已成為現代人力資源管理的必要工具之一。基本上，可以這樣理解心理測驗：

- 心理測驗是一種專門的測量工具，使用心理測驗者須具備心理學的專業知識或專業認可資格。
- 心理測驗經過嚴格的設計和驗證，測驗資料具有相當的可靠性，通過心理測驗可對個人的各類心理特徵作有效的評量。
- 為保持客觀性，在心理測驗的過程中，會儘量將人為的主觀因素減至最低，使測驗的結果免受主觀因素影響。並且，心理測驗的實施和評分有統一的規則和標準，而測驗的結果是以量化方式表示出來。
- 心理測驗所蒐集的為個人心理特徵資料，故非常強調資料的保密性，個人私隱不會洩露。



對心理測驗的錯誤觀念

「我將參加甄選考試，想找一份心理測驗來練習幾次，以便能夠順利通過。」

「做心理測驗要亂做，先至會高分。」

「我參加某機構的入職考試，但在心理測驗被評為不合格，難道我心理不平衡或心理變態。」

從上述幾個例子中可知，許多人對心理測驗仍是一知半解，故此在接受心理測驗前或在測驗時表現出過度焦慮或過度輕視，對測驗的結果造成影響。