



 北森研究院出品
www.beisen.com

预测未来工作绩效的工具 一般能力倾向测验

 北森测评

北森测评技术有限公司
咨询电话：010-51660330
电子邮箱：qiye@beisen.com

每年的九十月份，企业便开始了如火如荼的人才抢夺战——各式各样的校园招聘活动不断上演。专业好、学习成绩好、外语水平高、社会实践经验丰富、学生干部、已经考取了各种资格证书的学生都会成为各大企业追逐的焦点。从一群优秀的学生里挑选出一个条件最优秀的，给他 offer 和薪水，培养他成长，对企业的 HR 来说应该是一件很快乐的事情。

但是很多经历过校园招聘的 HR 可能也会有这样的经验，有些学生，各方面条件都很优秀，硬件指标非常突出，面试的感觉也很好，可是在工作岗位上表现不出任何优势，还可能把自己和工作都弄得一团糟。这可能是由于学生的能力倾向与他们应聘的岗位不匹配。尽管毕业生各种证书和称号可以证明他们在学校的辉煌，但是他们是不是已经准备好承担某一种工作，还要看他们的个人能力是否符合岗位的要求。因此，越来越多大型企业在简单筛选简历后，让所有符合基本条件学生完成一般能力倾向测验，让科学的测评结果来帮助 HR 擦亮眼睛，选出最合适的人。

1. 能力和一般能力倾向测验

一般能力（general ability）反映了人的“大脑能量”，包括言语能力、数量能力、逻辑能力等多种认知能力的水平和倾向性，这种能力并不是特殊训练的结果，而是在特定的训练与学习之前就存在的。标准化的一般能力倾向测验考察的就是人的能力结构，即判断一个人具有什么样的能力以及这种能力的水平高低。在人才招聘和选拔工作中，能力倾向测验的作用主要体现在：为某个特殊岗位选用具有特定能力的人；根据人的能力为他配置合适的工作岗位；对在职人员进行团体能力结构水平诊断，以协调人员的配置。

其中，最著名的能力倾向测验是美国劳工部经过 10 年的研究，在 1947 年颁布的一般性向测验（GATB），它从个人在完成各种职业所必要的的能力中，提炼出各种职业对个人所要求的 2-3 种特征，并对应聘者进行测查，再将结果与职业能力倾向类型相对照，被试者就可以从测验结果中知道能够充分发挥个人能力特性的职业活动领域。GATB 通过书面测验和操作测验所考察的九种能力是智能、言语能力、数理能力、书写知觉、空间判断能力、形状知觉、运动协调、手指灵巧度和手腕灵巧度。但是由于操作性测验很难在大规模的招聘中使用，现行的能力倾向测验以书面测验为主。

2. 一般能力倾向测验的使用研究

大量的心理学和管理学研究实践发现，一般能力倾向测验能有效预测人的某种潜能，能较好地预测个体以后成功的可能性，是比较理想的人才测评工作。因此，在各类员工招聘选拔方案中，能力倾向测验被认为是十分重要的部分。那么，一般能力倾向测验可以从多大程度上预测人们未来的工作表现和业绩？心理测量学认为，优质的心理测验应该具有较好的预测效度，即测验得分与实际工作绩效应有较高的相关。

有西方的研究证明，人们在一般能力水平测验中的得分高低和他们作为新员工在培训期间的工作表

现及领导对他们工作表现的打分高低相关程度很高，也就是说人们的能力得分可以预测他们的工作表现。美国康奈尔大学的 J. Bruce Tracey 和同事在研究中发现，在选择酒店管理的从业人员时，传统的做法是选择那些性格很好的人然后培养他们，然而他们发现对于有经验的酒店业人员，通过性格测验来筛选是个很好的办法，因为他们已经掌握了工作所需要的基本技能；然而对于完全没有经验的员工，考察他们的能力倾向比性格测验更能准确地预测他们未来的工作表现。

在我国，田建全等研究者于 2006 年发表的研究在对 551 名陆军指挥院校学员为期两年的跟踪研究中发现，使用文字运用、二维旋转、加减法和符数转换能力测验构成的陆军指挥院校学员一般能力倾向测验与他们毕业前的学业成绩和胜任特征评价有显著正相关，对学员院校绩效有较好预测性。并将该测验进行修订并作为陆军指挥院校学员一般能力选拔工具。另外，心理学家 Schmidt & Hunter 发现，对工作表现预测力最好的能力倾向测验是各种推理能力测验，如图形推理、言语推理、数字推理等。他们的研究发现，那些推理能力很强的员工在同一次培训中的收获比其他员工更多。

3. 为什么使用能力倾向测验

难道毕业生在校期间获得的优异的成绩还不足以证明他们能胜任一项工作么？企业为什么要使用能力倾向测验？事实上，能力倾向不同于受教育背景影响的学业成就。学业成就考察的是特定的学习经验，是以过去或当前为标准；能力倾向考察得是广泛的学习经验，是在一定遗传素质基础上各种经验累积的结果，是在较长时间内保持稳定的特征。一般学校对学生的考核多通过知识性的考试来选拔人才，这种方法有很大的局限性，容易形成“高分低能”现象。

实际上，对一个人能否胜任一项工作的最好的考察方法，是看这个人在从事这项工作时的具体表现，也就是一般所认为的实践经验。但是对于广大毕业生来讲，他们并没有，或者没有足够的从事某项工作的经验，无法从实践经验的角度考察。因此，对毕业生能力倾向的考察实际上是考察毕业生是不是有胜任这项工作的潜力。而能力倾向测验承担的就是一个科学的预测者的角色。另外，有研究认为一般人在 20 岁左右能力水平达到顶峰，以后随着年龄的增长而呈下降趋势，这也是能力倾向测验在校园招聘中的受欢迎程度远远高于对管理人员的选拔中的应用。

4. 一般能力倾向测验在我国的应用

我国对一般能力倾向测验的广泛使用出现在选拔公务员时使用的行政职业能力倾向测验。我国行政职业能力倾向测验主要由知觉速度与准确性、数量关系、言语理解、判断推理和资料分析五个部分组成，是专门用来测量与行政职业活动有关的一系列能力倾向的考试，进而预测应试者在行政职业领域内的多种职位上取得成功的可能性，从而将最合适的人员选拔到政府机关工作，提高国家机关的工作绩效。

随着招聘方式的科学化和多样化，越来越多的企业在进行校园招聘时把一般能力倾向测验作为基本的筛选人才的工具。为了使用的方便，企业通常采用纸笔形式或者在线测验的形式。北森测评经过研究发现，考察的能力倾向通常包括九个方面，如下表所示，这九种能力的组合可以涵盖大部分职类对毕业生的能力需求：

言语理解	个体对语言文字材料的感知、理解及表达方面的综合运用能力。
言语推理	个体对言语信息的理解、判断、分析、整合、推理和类比等日常逻辑思维能力。
数学运算	个体迅速而正确地从事数字计算的能力，对数学规律、数学情景的分析理解能力，以及应用数学思维解决问题的能力。
数字推理	个体对数字的敏感性，数字观察、分析和推理的能力，思维灵活性。
图形推理	个体对图形信息的理解、判断、分析、整合、推理和类比等日常逻辑思维能力。
空间能力	个体对空间模式进行觉察和比较、理解二维或三维空间中物体的移动和旋转、想象空间物体、以及操作想象中的物体的能力。空间能力决定了人们把握周围世界的精确程度。
抽象推理	个体在不同符号之间建立联系，发现内在规律的学习能力，以及对事物的抽象、概括的逻辑分析能力。
资料分析	个体在图表、文字理解方面的能力，以及准确把握体现于图表的内在关系，并实现图表与文字资料之间转换的能力。
思维策略	个体思维过程的逻辑严密性，思路清晰性，以及思维的创新性、发散性、灵活性等等，反映了人们快速、巧妙、准确的解决问题的能力。

如果一个人的能力与他所从事的工作特点相匹配那么就更容易得到成功。但是，由于人与人之间存在着个别差异，因此不同人就会对同一工作有着不同的适应性；不同的工作也就自然要求具有不同的个性心理特征的人来承担。因此，大量研究者对各个行业的从业者的能力要求进行了区分。例如，金融财务类从业人员需要较高的言语推理、数字运算、数字推理及资料分析能力。IT 从业人员需要在言语推理、抽象推理、空间能力、思维策略能力上高人一筹。飞行员应在空间能力、图形推理、数字推理能力上表现卓越。律师需要被考察的是言语理解、言语推理、思维策略、资料分析、抽象推理的能力。销售人员需要在言语理解、言语推理、数学运算及思维策略能力上表现突出。而从事人力资源工作的人言语理解、言语推理、资料分析及思维策略能力要比其他行业的人强。

由此可见，为了迅速准确地选拔适合某种工作的员工，并有效地预测他们今后的职业成就，以满足各个部门对工作人员多样化和专业水准的要求，使用一般能力倾向测验是理想的选择。

关于北森测评

成立于 2002 年的北森测评 (www.beisen.com) 是中国最大的人才测评解决方案提供商, 市场份额超过 60%。作为国内最早从事人才测评应用研究的公司, 北森测评一直专注于人才评估工具的研究和人事决策咨询的服务。随着业务的高速发展, 经营规模的不断扩大, 北森测评已拥有近百名专业测评顾问, 设立北京、上海和广州三地分支机构, 业务辐射全国。

作为全球人力资源服务机构百强品牌, 中国人力资源行业十佳竞争力之星, 北森测评始终秉承以“帮助企业实现最佳人岗匹配”为宗旨, 专注于为企业提供优秀的测评解决方案, 从招聘选拔、职业规划、360 度评估、领导力发展和团队优化等多角度地整合人力资源。目前已经为中海油、松下等 800 多家大型集团公司提供了海量招聘解决方案; 为 1000 多家各类企业提供了中高层管理人员素质评估解决方案。有超过 3000 多名企业人力资源的管理者从使用北森测评系统工具中获益, 他们的新方法对超过 30 万名员工的工作产生了巨大影响。

作为国家科技部重点支持产业, 教育部“十五”课题研究试验基地, 北森测评始终秉承以“帮助教育机构实现完善的职业规划指导”为宗旨, 专注于为教育机构提供优秀的职业规划解决方案, 涵盖了从高中生升学指导、大学生就业指导、MBA 职业规划的生涯教育应用体系。迄今为止, 已经为包括清华大学, 北京大学在内的 400 多所院校提供了一流的职业规划服务, 有超过 5000 名在高校负责就业指导的教师参加了相关职业规划培训学习, 每天有超过 1 万名的各类学生, 利用北森研发的职业规划系统进行职业生涯规划探索。

联系我们

北京总部: 010-51660330

上海分部: 021-51875233

网络地址: www.beisen.com