

在甄選中使用心理測驗是基於以下的人力資源管理思想：其一、工作的績效和人的素質有關，要追求高的工作績效，必須有高素質的人才。其二、不同的工作

對人的素質結構的要求不同，必須有針對性地為不同的工作匹配不同的人才，才能確保各種工作的高績效，做到合適的人做適合的工作。



SAPF

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

甄選的好幫手 心理測驗

SAPF

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

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。



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。

行政公職局公務人員規劃及招聘廳人員招聘及甄選處其中一項功能

行政公職局樂意協助公共機構在甄選人員活動中，進行心理方面的評估，公務人員規劃及招聘廳屬下人員招聘及甄選處設有電腦化的心理實驗室，可對不同範疇之應考人進行嚴格甄選。評估項目包括普通能力評估，如智力、工作的專注性和持久性等，特殊能力，如手眼協調；及性格和興趣等。甄選時所使用的心理測驗包括：紙筆測驗、實驗室測驗、情境測驗及補充面試。

甄選的目的及原則

甄選的目的是為評估應考人所具備的能力及資格等，對擔任某項職務的適合程度。而甄選的原則包括：

- 按現行法例及職務特性訂定客觀標準；
- 根據職務所需的一般及特定的標準訂定甄選的方法及技術；
- 以公平、公正的原則對待每一位符合條件的應考人。



申請手續：

來函本局，列明甄選的職級和職務類別。此外，雙方需商討甄選準則和活動安排，甄選準則是根據職務內容確定（如有需要，會派員確定職務範圍和要求）。

行政公職局
公務人員規劃及招聘廳人員招聘及甄選處