

招聘中可用管理游戏测试

做管理游戏是用人单位面试的常用方法。在这类活动中，小组成员各分配一定的任务，必须合作才能较好地完成它。有时引入一些竞争因素，如两三个小时同时进行销售和进行市场占领。通过应试者在完成任务过程中表现出来的行为来测评应试者的素质。例如“小溪任务”这种游戏就是给一组应试者滑轮、铁管、木板、绳索，要求他们把一根粗大的圆木和一块较大的岩石移到小溪的另一端。这个任务只有通过应试者的努力协作才能完成。主考官可以在客观的环境下，有效地观察应试者的领导特征、能力特征、智慧特征和关系特征等。做管理游戏的优点是它能够突破实际工作情景时间与空间的限制，模拟内容真实感强，且富有竞争性，更具有趣味性。

看情景考察

分拣跳棋子--有的外企在招聘员工时，为测试应聘者的手脚灵活程度，给每个应聘者放一堆跳棋子，要求其在 1 分钟内挑出混杂在一起的多种的跳棋子，并按各色分别排列好，如在规定的时间内没有按要求完成，即被淘汰。

看图说话--外企招聘员工，需测试应聘者的反应能力，有的外企在转动的机器上装上彩色图画，画面上有动物、植物、建筑物、交通工具、家用电器，有山、有水等，在应聘者面前按一定的速度移过，要求应聘者在规定的时间内说出自己所看到的内容。

分蛋糕--有一家外企招聘员工面试时，出了这样一道题，要求应聘者把一盒蛋糕切成 8 份，分给 8 个人，但蛋糕盒里还必须留有一份。面对这样的怪题，有些应聘者绞尽脑汁也无法分成；而有的应聘者却感到此题实际很简单，把切成的 8 份蛋糕先拿出 7 份给 7 人，剩下的 1 份连蛋糕盒一起分给第 8 个人。应聘者的创造思维能力就显而易见了。

顶着烈日长跑--考试应聘者意志、吃苦耐劳精神，常是外企招聘面试要出的题。有一家外企从应届技校毕业生中招一批员工，面试时，要求应聘者顶着烈日，跑到近郊的一座山再返回。测试结果，有的应聘者投机取巧，未跑到目的地就返回；有的应聘者虽跑到目的地，但在返回途中搭乘出租车；也有的应聘者按规定跑到目的地后再跑回。外企公布录取名单时，前两种人榜上无名，后一种人被录用为员工。

在雨中打伞--一家外企招聘员工时，要求应聘者冒雨到附近指定地点然后返回，但只有一半的应聘者发到伞。应聘者在这场面试中出现这样的情况：有的发到伞的应聘者主动与无伞的应聘者搭档，风雨同伞；有的无伞的应聘者则与有伞的应聘者协商合用一把伞；还有的有伞的应聘者只顾自己不顾别人，独自撑一把伞。结果，独自撑一把伞者被淘汰，而风雨同伞者被录用。

乐观测试

20 世纪 80 年代中期，美国一家人寿保险公司雇了 5000 名推销员，人均支出培训费 3 美元。可是，一年后一半人跳槽，四年后只剩下 1000 人。推销员跳槽的主要原因是：他们在上门推销人寿保险过程中，一次又一次地被拒之门外，十分尴尬。为解决这一问题，公司

请来了宾夕法尼亚大学的心理学教授马丁·塞里格曼。塞里格曼教授认为，乐观精神对一个人的成长尤为重要。在塞里格曼教授的帮助下，该公司对员工进行了入围资格甄别测试和乐观程度测试，并对测试结果进行了追踪测试。追踪调查表明，取得“超级乐观主义者”成绩的人工作任务完成得普遍出色。与“一般悲观主义者”相比较，他们第一年的推销额高出 21%，第二年的推销额高出 57%。