

第二节 甄选的主要方法

2、根据面试结构划分的面试类型

根据面试的标准化程度，面试可以分为**非结构化面试**、**结构化面试**以及**半结构化面试**三种类型。

(1) 非结构化面试

非结构化面试，是在面试过程中，不存在结构化面试指南或必须遵循的既定格式。面试考官并没有一个必须遵循的面试问题提纲，也没有明确的问题提问顺序，而可以相对**自由地对被面试者进行各种提问**，从而使面试中的问题可以从多个不同的方向展开。

优点：自然和顺畅、逻辑关系比较清晰、更为深入的探讨。

缺点：难以确保公平、难以确保所有的关键问题都能问到、容易受个人影响。

非结构化面试的信度和效度显然要比结构化面试的信度和效度低得多。

(2) 结构化面试

结构化面试，又称**标准化面试**，是依据预先确定的面试内容、程序、评分结构等进行的面试形式。

优点：标准化程度比较高、结构严密层次强、评分模式固定、重要的信息不会遗漏、降低个人偏见、面试的公平性和信度效度较高。

缺点：没有个人发挥的余地，某些很重要的问题不便过多提问，谈话不那么顺畅和自然。

(3) 半结构化面试

半结构化面试则是一种**介于非结构化面试和结构化面试之间的一种面试形式**，它结合了两者的优点，有效避免了任何一种单一方法的不足。

优点：面试考官在面试过程中具有一定的自主权，可以做到面试的**结构性与灵活性**相结合。

3、根据面试组织形式划分的面试类型

根据面试的组织形式，面试可以划分为**单独面试**、**系列面试**、**小组面试**和**集体面试**四种类型。

(1) 单独面试（比较常见的面试）

单独面试又称**一对一面试**，是指面试考官和被面试者两人单独见面，面试考官进行口头引导或询问，被面试者做出回答。

优点：

- ◆双方的注意力都比较集中；
- ◆谈话的连续性和逻辑性比较好；
- ◆被面试者相对来说会感到比较自然；

缺点：

- ◆有时双方的对话可能进展不顺利，甚至难以进行，因而会出现一些比较尴尬的场面；
- ◆单独靠一位面试考官得出的面试结论做出甄选决策时，可能难以确保决策的准确性。

(2) 系列面试

系列面试又称**顺序面试**，是指组织根据某种特定的先后顺序，安排组织中的**若干人员对同一位被面试者进行多轮面试**，最后再将所有面试考官独立得出的面试结果加以汇总，从而最终得出面试结论。

系列面试过程既可以是结构化的，又可以是非结构化的。

优点：

最终的甄选决策是在综合多位面试考官分别独立得出的面试结论的基础上作出的，从而有利于确保面试结果的有效性，避免了因为某一位面试考官的个人偏见或疏忽出现的评价误差。

缺点：

需要参与的人员数量较多，而且耗费的时间较长。

(3) 小组面试

小组面试，是由**一组面试考官在同一时间和同一场所，共同对一位被面试者进行提问**，观察并作出评价的面试方法。

优点：

- ◆面试考官在提问题时注意相互补充，可以保证在面试时所提的问题全面、深入；
- ◆有效地避免在系列面试中可能出现的一种情况，即被面试者不得不反复回答每位面试考官提出的相同问题。

缺点：

◆被面试者在接受小组面试时可能会感觉到压力比较大，因此在回答问题时可能会比较紧张和拘谨。

(4) 集体面试

集体面试，指**多位被面试者在同一时间和同一场合，共同接受面试**，面试官既可以是多人，也可以是一个人。

优点：

这种面试有助于考查被面试者在一个群体思维方式以及行为方式，从而考查他们的人际关系能力和语言表达能力。

缺点：

一位被面试者对面试官所提出问题的回答很可能会对其他被面试者产生影响，在这种情况下，他们在回答问题的时候，必须考虑怎么样回答既真实，同时又比较妥当。

【单选】几位面试官在同一时间和同一地点共同对一位应聘者进行面试的形式是（ ）。

- A. 集体面试
- B. 系列面试
- C. 小组面试
- D. 单独面试

答案：C

解析：小组面试，是由一组面试官在同一时间和同一场所，共同对一位被面试者进行提问，观察并作出评价的面试方法。

4、特殊的面试形式

(1) 压力面试

面试官在面试过程中故意制造出一种紧张气氛，对被面试者施加一定的心理压力，然后观察被面试者在压力状况下的情绪变化以及所做出的反应。

如果压力面试掌控不好，面试就有可能因为过于具有侵犯性或者有违一般道德规范而受到质疑甚至起诉。

(2) 电话面试和视频面试

电话面试既可以作为一种对求职者进行初步筛选的手段，又可以作为一种能够直接作出录用决定的重要面试过程。