



知识点七：面试的类型★★★

根据结构划分	非结构化面试	<p>优点：自然和顺畅、逻辑关系比较清晰、更为深入的探讨。</p> <p>缺点：难以确保公平、难以确保都能问到、容易受个人影响。</p> <p>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</p>
	结构化面试	<p>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。</p> <p>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</p>
	半结构化面试	<p>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</p>



知识点七：面试的类型★★★

根据面试组织形式划分	单独面试	<p>又称一对一面试</p> <p>优点：</p> <ul style="list-style-type: none">◆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 <p>缺点：</p> <ul style="list-style-type: none">◆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
	系列面试	<p>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</p> <p>优点：</p> <p>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</p> <p>缺点：需要参与的人员数量较多，而且耗费的时间较长</p>



知识点七：面试的类型★★★

根据面试组织形式划分	小组面试	<p>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</p> <p>优点：</p> <ul style="list-style-type: none">◆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。 <p>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</p>
	集体面试	<p>实际上是考官面对面的询问这样一种面试形式。多位被面试者在同一时间和同一场合，共同接受面试，面试考官既可以是多人，也可以是一个人</p> <p>优点：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。</p> <p>缺点：一位被面试者对面试考官所提出问题的回答很可能对其他被面试者产生影响</p>



知识点八：改善面试效果的主要方法★★★

1. 采用情景化结构面试	<p>在面试中，被面试者需要回答的问题是他们在将来在实际工作中很可能会遇到的工作环境以及非常具体的工作任务、工作问题或难题</p> <p>需要遵循“STAR”原则</p> <p>首先向被面试者描述他们可能会面对的典型环境（S） 需要完成的主要工作任务（T） 询问他们实际上采取了何种行动（A） 最后让他们说明这种行动产生了怎样的结果（R）</p> <ul style="list-style-type: none">◆以过去的经验为依据：要求被面试者回答他们在过去的工作中遇到的某种情境，以及他们当时是如何处理的◆是未来导向型的：要求被面试者回答将来一旦遇到某种假设情形，他们会采取怎样的处理措施
2. 面试前做好充分准备	<p>安排好面试所需的时间、场地和资料</p> <p>认真阅读简历材料和职位说明书，做好相关的准备</p>



知识点八：改善面试效果的主要方法★★★

3. 系统 培训面 试考官

面试考官在面试过程中可能会犯的一些错误：

- ①说话过多，影响收集与工作相关的信息数量；
- ②对不同的被面试者提问的问题不一致；
- ③提问与履行工作职责无关或者关联性不大的问题；
- ④对自己评价求职者的能力过于自信，导致匆忙下结论；
- ⑤受到求职者一些非语言行为的影响或干扰；
- ⑥因前面一位求职者的质量而影响到对后一位求职者的评价