



第二节 甄选的主要方法

(二) 改善面试效果的主要方法

1 采用情境化结构面试

2 面试前做好充分准备

3 系统培训面试考官

研究表明，最好的甄选方法是包括工作样本测试、高度结构化的面试，以及认知能力测试在内的综合测试，这样一套测试组合的效度系数往往超过0.6。



第二节 甄选的主要方法

1. 采用情境化结构面试

情境化结构面试实际上属于结构化面试的一种。在这种面试中，被面试者需要回答的问题并不是一些抽象的或者与未来的实际工作联系不那么紧密的问题，而是他们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。很多研究都表明，情境化结构面试的预测效度是比较好的。

有时又称行为事件面试技术，需要遵循“STAR”原则：

- （1）Situation，向被面试者描述他们可能会面对的典型环境；
- （2）Task，需要完成的主要工作任务；
- （3）Action，询问他们实际上采取了何种行动；
- （4）Result，让他们说明这种行动产生了怎样的结果。

题目类型：（1）过去导向型，即以过去的经验为依据；
（2）未来导向型。



第二节 甄选的主要方法

(续表)

2. 面试前做好充分准备	(1) 安排好面试的时间、场地和所需的资料; (2) 认真阅读简历材料和职位说明书, 准备好相关的问题。
3. 系统培训面试官	(1) 一个设计合理的面试考官培训项目确实能够大大减少在传统的非结构化面试中可能出现的问题。
	(2) 面试考官在面试过程中可能会犯的一些错误包括: 1) 说话过多, 影响收集到的信息数量; 2) 对不同的被面试者提出的问题不一致, 影响收集到的信息类型; 3) 提出与履行工作职责无关或者相关性不大的问题; 4) 对自己评价被面试者的能力过于自信, 导致匆忙下结论; 5) 受到被面试者的一些非语言行为的影响或干扰; 6) 因前面一位被面试者的表现而影响对后一位的评价。



第二节 甄选的主要方法

【例·多选题】为了改善新员工招聘过程中的面试效果，企业可以采取的措施包括（ ）。

- A. 采取情境化结构面试
- B. 要求面试官在面试前认真阅读职位说明书
- C. 系统地对面试官进行面试技巧培训
- D. 让用人部门自行选择面试官，人力资源部门不参与面试工作
- E. 组织者在面试前做好各方面的准备工作



第二节 甄选的主要方法

答案：ABCE

解析：本题考查面试。选项D错误，让用人部门自行选择面试官，人力资源部门也需要参与面试工作。



第二节 甄选的主要方法

【例·单选题】情境化结构面试通常遵循所谓的“STAR”原则，其中T指的是（ ）。

- A. 行动
- B. 环境
- C. 时间
- D. 任务



第二节 甄选的主要方法

答案：D

解析：本题考查面试。情境化结构面试通常需要遵循所谓的“STAR”原则，即首先向被面试者描述他们可能会面对的典型环境（situation）或需要完成的主要工作任务（task），其次询问他们实际上采取了何种行动（action），最后让他们说明这种行动产生了怎样的结果（result）。



第二节 甄选的主要方法

【例·单选题】“如果客户投诉你的某位下属存在工作态度问题，你会怎么做？”这种面试问题属于（ ）。

- A. 知识性问题
- B. 人格性问题
- C. 经验性问题
- D. 情境化问题



第二节 甄选的主要方法

答案：D

解析：本题考查面试。情境化结构面试的题目可以划分：

（1）过去导向型，即以过去的经验为依据，它要求被面试者回答他们在过去的工作中遇到的某种情形，以及他们当时是如何处理的。

（2）未来导向型，它要求被面试者回答，将来一旦遇到某种假设的情形，将会采取怎样的处理措施。

题干属于“假设”的情况，选项D正确。



第二节 甄选的主要方法

五、履历分析★

含义	又称 资历分析 或 评价技术 ，它通过对一个人的基本背景以及学习、工作、生活经历甚至个人习惯等 与工作相关的履历信息 进行收集和分析，判断一个人对未来工作岗位的适应性，以及预测其未来工作绩效、任职年限和流动性等特征的一种人才测评方法。
基本假设	一个人的行为具有一致性 ，即一个人过去的行为是对其未来行为进行预测的最佳依据。
分析对象	(1) 不仅包括一个人的基本信息、学习经历、工作经历、培训经历以及奖惩情况等静态信息； (2) 而且包括能够反映一个人的人格特质、态度、工作经验、兴趣、技能以及能力的各种相关历史事件和历史行为。



第二节 甄选的主要方法

(续表)

要求	(1) 履历信息必须真实; (2) 履历信息必须全面; (3) 履历信息必须相关。		
最新 发展	目前，履历分析技术的一个最新发展是 目标履历分析法 。		
	对 比	名称	目的
		传统履历分析技术	预测一个人的总体工作绩效。
		目标履历分析法	预测不同的人在某些与工作相关的具体行为或兴趣方面存在的差异。



第二节 甄选的主要方法

【例·单选题】下列关于履历分析技术的说法，错误的是（ ）。

- A. 它的最基本假设是人的行为具有一致性
- B. 它不适用于预测求职者的总体工作绩效
- C. 它注重收集分析求职者的学习、工作等信息
- D. 它要求收集的履历信息应当是真实且全面的



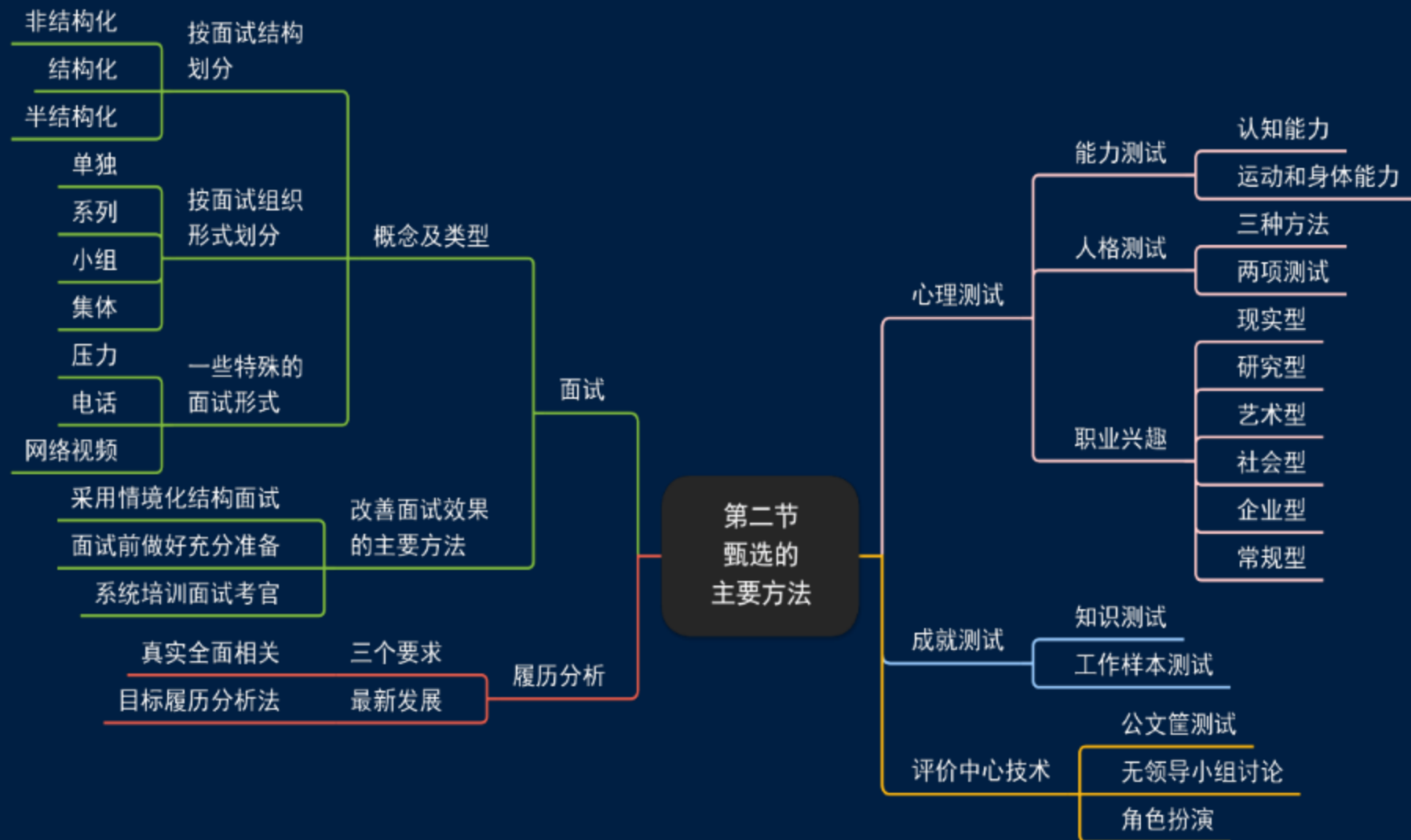
第二节 甄选的主要方法

答案：B

解析：本题考查履历分析。履历分析技术的最基本假设是一个人的行为具有一致性，即一个人过去的行为是对其未来行为进行预测的最佳依据。因此，履历分析的对象不仅包括一个人的基本信息、学习经历、工作经历、培训经历以及奖惩情况等静态信息，而且包括能够反映一个人的人格特质、态度、工作经验、兴趣、技能以及能力的各种相关历史事件和历史行为。传统履历分析技术的目的是预测一个人的总体工作绩效，目标履历分析法的目的是预测不同的人在某些与工作相关的具体行为或兴趣方面存在的差异，选项B错误。



本节小结



谢谢 观看

THANK YOU