

四、面试★★★

(一) 面试的概念及类型

1. 面试的基本含义

含义	面试是迄今为止在实践中运用最广泛的一种人员甄选方法
	所谓面试，实际上是在特定的时间和特定的地点，发生在面试考官与被面试者之间的一个面对面的对话过程，其目的是通过分析被面试者的回答，以及观察他们所做出的各种反应，考查被面试者是否具备相关职位的任职资格条件，其中包括知识技能、个性特点、求职动机等
优点	(1) 简便快捷、容易操作、不需要复杂的专用测试工具和方法； (2) 使面试者能够面对面地了解和观察被面试者，从而产生比较真切的整体性感受
不足	(1) 如果没有进行科学的精心设计，则面试的效度很可能会比较低； (2) 面试本身并不是没有成本的，如交通成本、机会成本等

2. 根据面试结构划分的面试类型

类型	概念	优点	缺点
非结构化	在面试过程中，不存在结构化的面试指南或必须遵循的既定格式	自然和顺畅，逻辑关系比较清晰，更为深入的探讨	难以确保公平，难以确保都能问到；容易受面试考官个人影响；信度和效度比结构化面试的信度和效度低得多
结构化	又称标准化面试，是依据预先确定的面试内容、程序、评分结构等进行面试的形式	标准化程度比较高，结构严密，层次性强，评分模式固定；重要关键的信息不会遗漏；降低面试考官个人偏见，面试的公平性以及信度和效度都比较高	面试考官个人没有发挥的余地，某些很重要的问题不便过多提问；谈话不那么顺畅和自然
半结构化	介于非结构化面试和结构化面试之间的一种面试形式	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

类型	概念	特点	优点	缺点
----	----	----	----	----

单独面试	一对一面试	比较常见	双方注意力集中，连续性和逻辑性好	进展可能不顺利，一个考官难以保证决策的准确性
系列面试	又称顺序面试，根据特定顺序对同一被面试者多轮面试	过程既可以是结构化的，也可以是非结构化的	确保面试结果的有效性，避免了评价误差	人员数量较多，而且耗费的时间较长

(续表)

类型	概念	特点	优点	缺点
小组面试	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形式	若干名面试考官可以在同一时间从不同侧面发问	问题全面、深入，避免在系列面试中可能出现反复回答相同问题的情况	被面试者感觉压力比较大，回答问题比较紧张或拘谨
集体面试	多位被面试者在同一时间和同一场合，共同接受面试考官面对面询问的面试形式	面试考官既可以是多人，也可以是一个人	有助于考查被面试者在群体中的思维方式及行为方式，从而看出人际关系能力和语言表达能力	某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

4. 一些特殊的面试形式

压力面试	含义	面试考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及反应
	目的	考查被面试者在一定的压力环境下是否能够妥善地调整自己的情绪，并做出正确的回答或行为反应
	注意	如果掌控不好，压力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使面试方受到质疑甚至被起诉。因此，在不需采取

		时，就没有必要非采用这种做法；即使确实需要，也一定要让经过相关方面的特殊培训的面试考官来组织面试
--	--	--

（续表）

电话面试 和网络视 频面试	电话 面试	既可以作为一种对被面试者进行初步筛选的手段，又可以作为一种能够直接做出录用决定的重要面试过程
	网络 视频 面试	面试考官和被面试者可以利用即时通信软件和摄像头，实现可视化的在线沟通，从而使原来的电话面试变得更加形象

【例·单选题】下列关于非结构化面试的说法，错误的是（ ）。

- A. 非结构化面试比结构化面试的信度和效度更高
- B. 非结构化面试没有固定的格式和提纲
- C. 在非结构化面试中，面试考官有自由发挥的余地
- D. 在非结构化面试中，面试考官可以针对被面试者自由提问

答案：A

解析：本题考查面试。选项A错误，大量的实证研究都证明，非结构化面试的信度和效度比结构化面试的信度和效度低得多。

【例·单选题】几位面试考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：本题考查面试。所谓小组面试，是指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形式。

【例·单选题】下列关于压力面试的说法，错误的是（ ）。

- A. 企业不应该采用压力面试
- B. 压力面试可能会让求职者感受到侵犯
- C. 面试官可能会故意问一些令求职者感到不舒服的问题
- D. 气氛相对比较紧张

答案：A

解析：本题考查面试。选项A错误，在不需要采用压力面试时，就没有必要非采用这种做法；即使确实需要采用压力面试，也一定要让经过相关方面的特殊培训的面试考官来组织面试。

（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。

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；（2）未来导向型

（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

【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

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。

【例·单选题】情境化结构面试通常遵循“STAR”原则，其中字母“T”代表的含义是（ ）。

- A. 任务（Task）
- B. 技术（Technology）
- C. 时间（Time）
- D. 团队（Team）

答案：A

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

描述他们可能会面临的典型环境（situation）或需要完成的主要任务（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）。

【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

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为两类。（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。

五、传记资料分析★★

含义	传记资料分析或传记数据分析是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（有时也被成为履历分析，但内容并不仅限于此）
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

（续表）

要求	(1) 传记资料信息必须 真实 ； (2) 传记资料信息必须 全面 ； (3) 传记资料信息必须 相关		
最新 发展	目前，传记资料分析的一个最新发展是 目标传记资料分析法		
	对比	名称	目的
		传统传记资料分析技术	预测一个人的总体工作绩效
		目标传记资料分析法	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

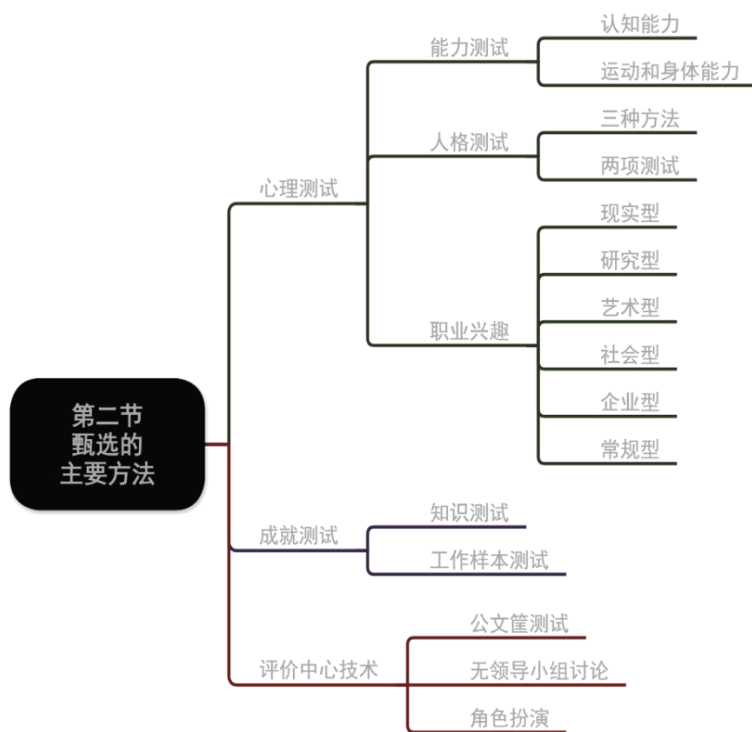
【例·多选题】下列关于甄选中的传记资料分析的说法，正确的有（ ）。

- A. 传记资料分析主要适用于企业，不适用于政府
- B. 传记资料分析的新发展是目标传记资料分析法
- C. 传记资料分析通过分析求职者的历史工作经历预测其未来工作表现
- D. 传记资料分析的核心假设是“人的行为具有一致性”
- E. 为提高传记资料分析效率，可忽略那些看上去不重要的信息细节

答案：BCD

解析：本题考查传记资料分析。选项A错误，近年来，传记资料分析无论是在企业中还是在政府中都受到越来越多的重视，被广泛地用于人员选拔等相关的人力资源管理活动之中。选项E错误，传记资料信息必须真实、全面、相关。在分析一个人的传记资料时，应当尽可能地把与工作相关的所有信息都收集上来。信息越全面，就越有助于对一个人与岗位之间的匹配性作出判断，同时预测其未来工作绩效。

本节小结



(接上图)

