

第七章：面试测评

● 面试概述(人员素质测评最广泛的)

- 是面试官通过与面试者面对面口头交流的方式，按照事先确定好的流程向面试者提出问题，评价其作答内容及表现，从而判断面试者综合素质与相关工作技能的表现，确定组织所需人员的一种测评方法
- 面试内容：1.仪容仪表 2.个人信息 3.专业知识 4.工作经验 5.语言表达能力 6.综合分析能力 7.应变能力 8.沟通能力 9.求职动机
- 特点：直观性、综合性、灵活性、主观性、互动性（主综直呼灵）
- 功能：弥补其他测评方式不足，综合考察面试者的能力，促进面试者与组织的沟通（补不足，综考察，促沟通）
- 类型：规范化程度(结构化面试、非结构化面试、半结构化面试)，数量(个别面试、集体面试)，测评内容(情景面试{假设的情景中}、行为面试{之前工作}、压力面试{高度压力下}、技能面试{实施操作})，实施方法(直接面试、电话面试、计算机面试)

面试测评过程

面试的实施阶段

- 1.导入阶段: 建立关系的阶段。打破双方的陌生感与隔膜感
 - 2.介绍阶段：围绕个人简历与岗位申请书等各项资料进行针对性的提问，进一步了解面试者个人信息
- 3.核心阶段：整个面试实施过程中最重要的阶段
 - 4.确认阶段：面试官会给面试者一些自由发问的时间，以体现双方信息的交互性
- 5.结束阶段：面试官应当明确告知面试者面试结果的反馈时间与下一步的招聘程序并感谢参加面试

结构化面试涵义

面试前，面试的双方对面试试题、面试流程、测评方法、测评标准等事先作出系统规定，在面试过程中每位面试者提出的所要回答的问题相同，面试官对于评价标准也相同的一种面试形式

面试试题编制

- 试题类型: 按照答案来划分(1.开放式问题 2.封闭式问题 3.选择性问题) 按照面试试题内容划分(1.情景性问题 2.行为性问题 3.知识性问题 4.背景性问题 5.压力性问题)
- 面试试题的特点：针对性、整体性、鉴别性、时效性(鉴别真整时)
- 编制步骤: 1.岗位分析 2.特定编制计划(确定测评要素，标准，要素权重，题型和数量) 3.编制试题评分表 4.试题分析 5.试题组合

面试测评操作技巧

- 面试小组的构成:人力资源部门主管、用人部门主管、行业专家、人员测评专家
- 面试提问技巧：提问简洁明了，合理安排问题顺序，问题形式多样化，合理切换话题，赋予面试者主动权
 - STAR原则：Situation（情景）、Task（任务）、Action（行动）和Result（结果）

常见误差以及控制

首因效应、近因效应、晕轮效应、与我相似效应(以自己的标准来评价面试者的一种趋势)、顺序效应(连续多名面试进行时，顺序导致结果受影响)、暗示效应、趋中效应(得分往中位数)、刻板效应(概括而固定)