



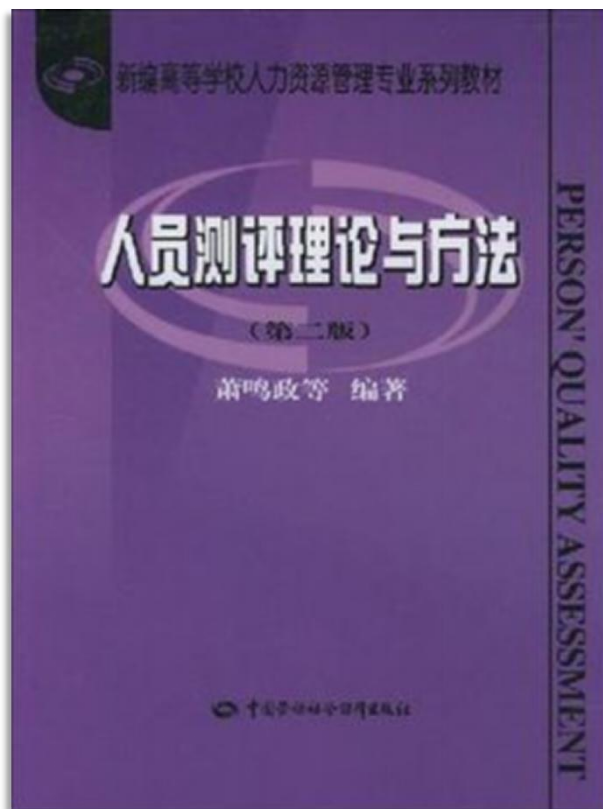
泰罗学院  
TAYLOR COLLEGE

# 《人员测评理论与方法》

主讲老师：张思彤

课程代码：00463

# 教材



**教材名称：**《人员测评理论与方法》

**搜索方式：**00463人员测评理论与方法

**课程代码：**00463

**版本：**第二版

**作者：**萧鸣政等

**出版社：**中国劳动社会保障出版社

# 下载课件



“我的”



“学习规划”



“课程资料”

## 注意事项

- 1、上课**请勿迟到早退**；
- 2、不要讨论、提问与上课无关的内容；
- 3、课堂 **“三宝”**，**作业刷题随堂考**；
- 4、课件包含本科目所有考试内容，下载即可；
- 5、**无需购买教材**，参照课件即可！

# 考试题型

题型	题量	分值
单项选择题	20题X1分	20分
多项选择题	5题X2分	10分
名词解释题	3题X5分	15分
简答题	5题X5分	25分
论述题	2题X15分	30分
满分100分，考试时间150分钟		

# 学习方法



用好课堂三宝（作业、刷题、随堂考），不懂就问



大家来唠嗑

**人员测评** 是啥？

**合适的人做合适的事！**

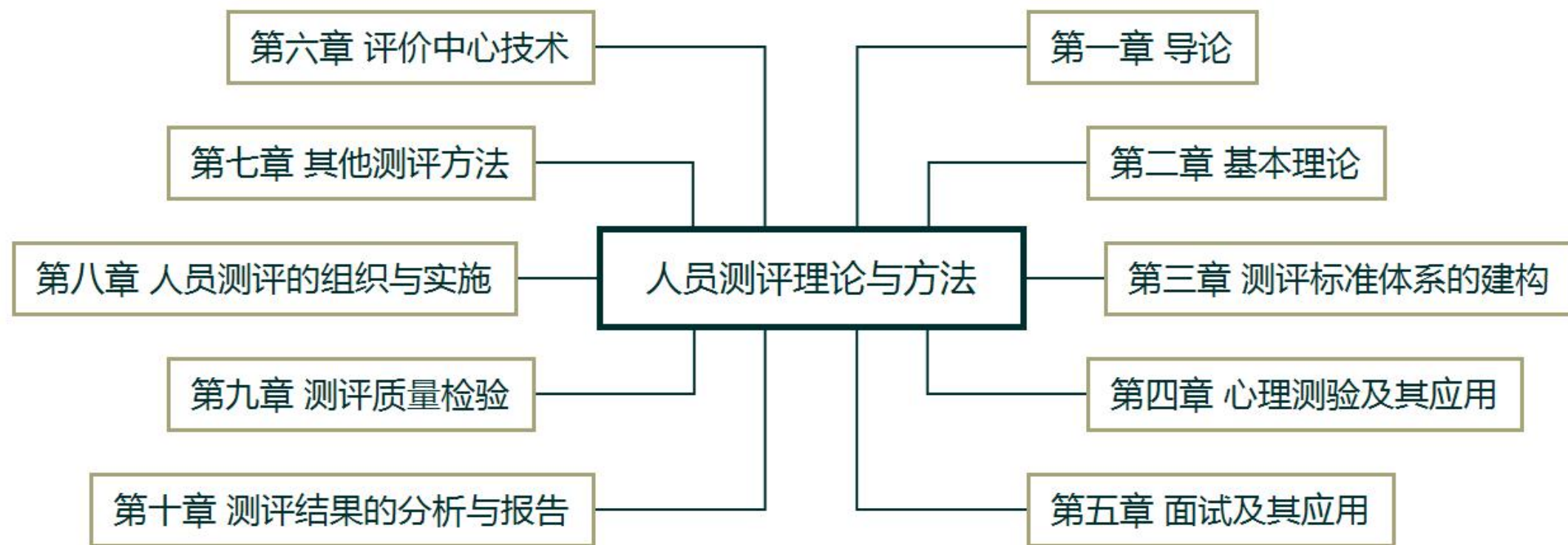
大家来唠嗑

事半功倍

事倍功半

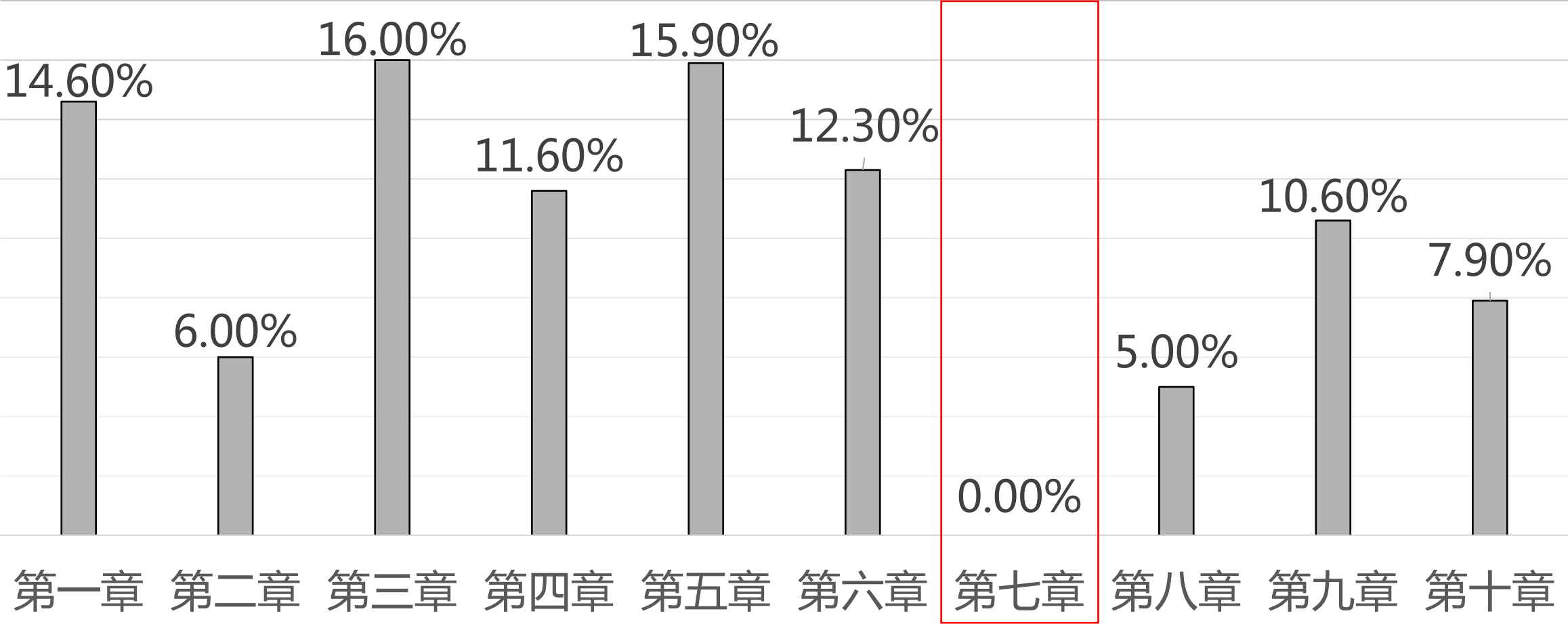


# 全书框架

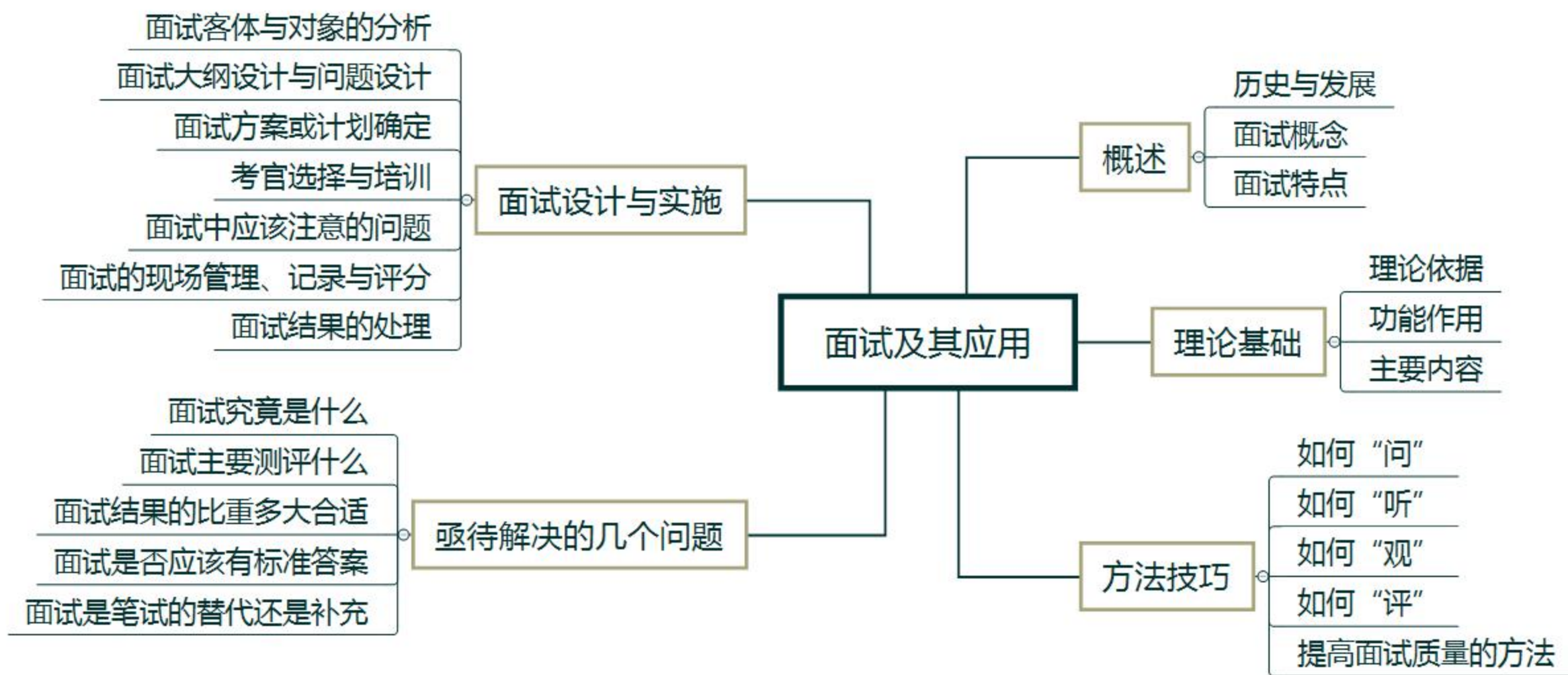


# 考情分析

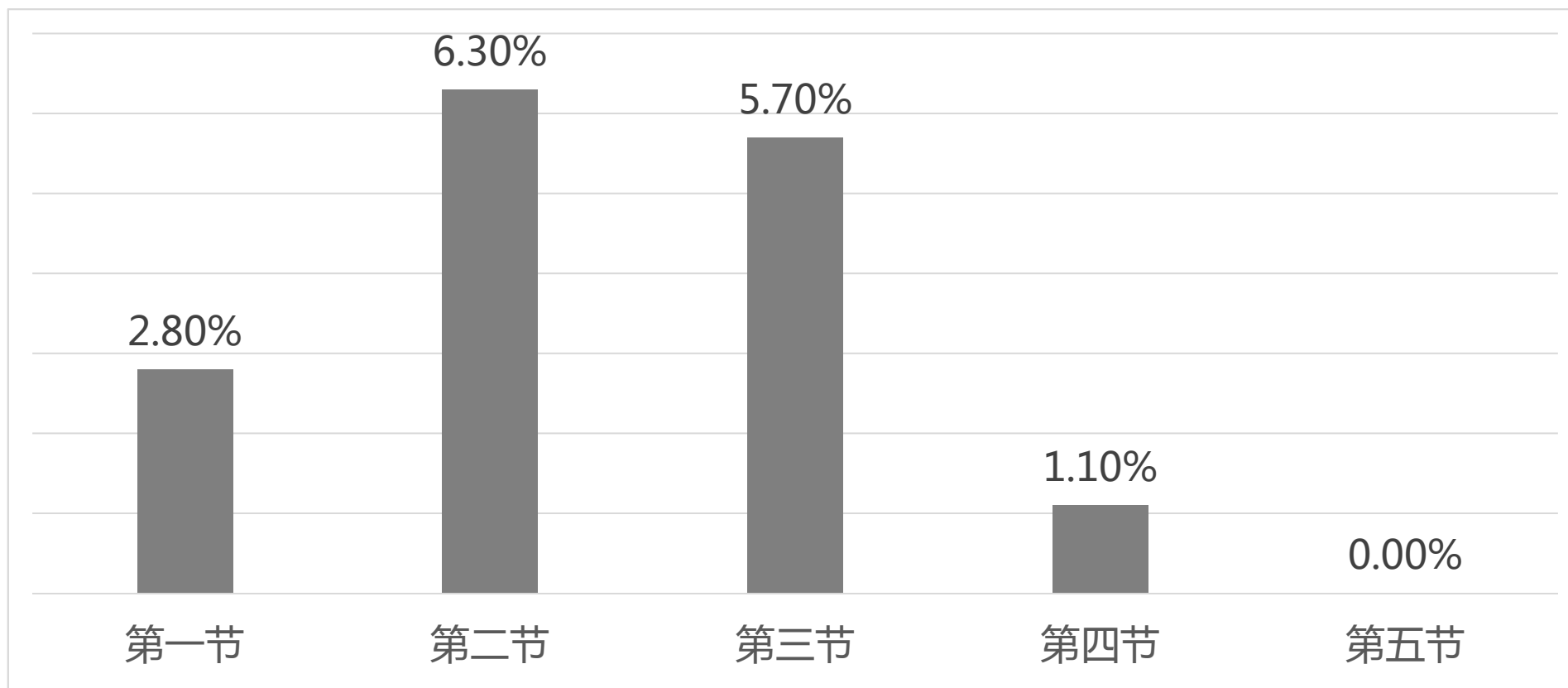
考察分值占比



## 第五章 面试及其应用



## 考察分值占比



# 第五章： 面试及其应用

1

概述

2

理论基础

3

方法技巧

4

面试设计与实施

5

亟待解决的几个问题

# 第一节 概述

概述	历史与发展
	面试概念
	面试特点

## 5.1.1 历史与发展 【选择/简答】

听其言  
而观其行



# 第一节 概述

概述	历史与发展
	面试概念
	面试特点

## 5.1.1 历史与发展 【选择/简答】

### 面试的发展趋势

- 形式多样化
- 内容全面化
- 试题顺应化
- 程序规范化
- 考官内行化
- 结果标准化

规则标准多，圈（全）内顺



## 第一节 概述

### 5.1.1 历史与发展 【选择/简答】

形式多样化

知识、智能、品德、气质、兴趣爱好等方面

内容全面化

不限于问答形式，还有辩论、演讲等

试题顺应化

面试内容与结果格式趋于一致，可比性较强

程序规范化

制定实施方案，有一定的操作程序

考官内行化

无固定试题，自然提出，强调前后问题自然衔接

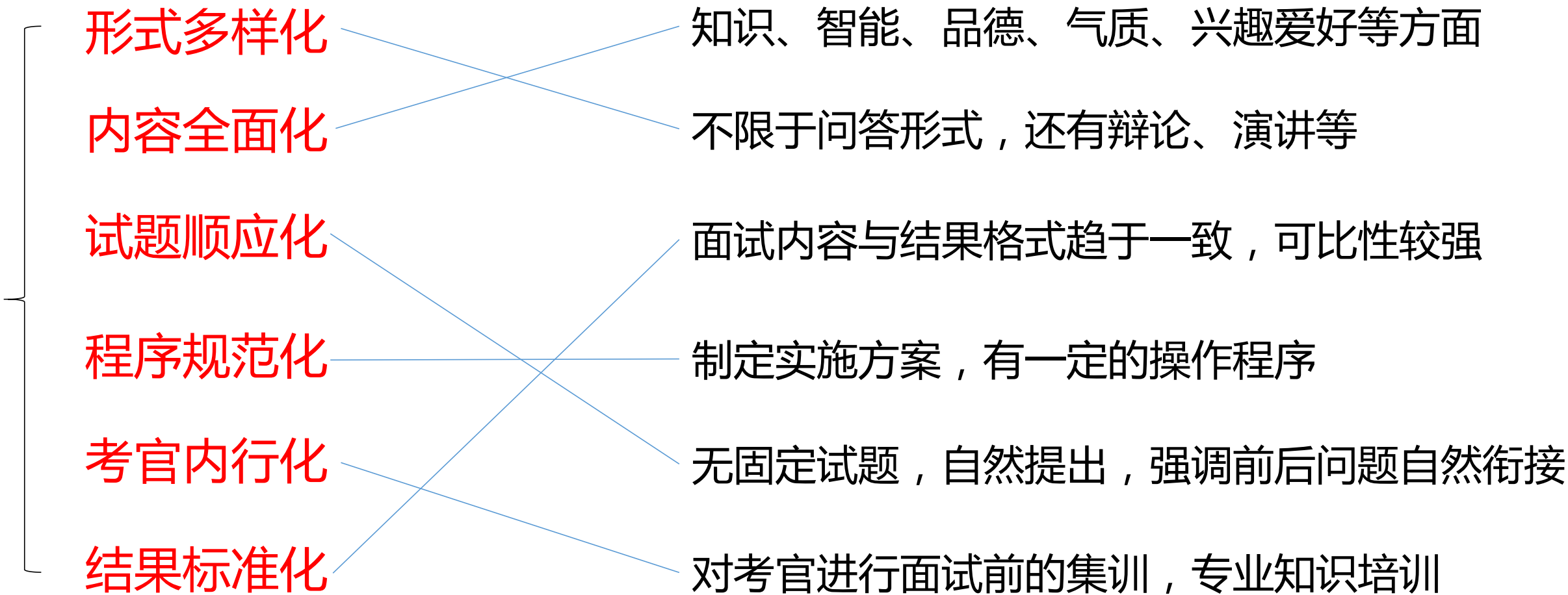
结果标准化

对考官进行面试前的集训，专业知识培训

# 第一节 概述

概述	历史与发展
	面试概念
	面试特点

## 5.1.1 历史与发展 【选择/简答】



# 第一节 概述

## 5.1.1 历史与发展 【选择/简答】

规则标准多，圈（全）内顺

概述	历史与发展
	面试概念
	面试特点

### 面试的发展趋势

- 形式多样化 不限于问答形式，还有辩论、演讲等
- 内容全面化 知识、智能、品德、气质、兴趣爱好等方面
- 试题顺应化 无固定试题，强调前后问题的自然相接
- 程序规范化 制定实施方案，有一定的操作程序
- 考官内行化 考官面试前的集训
- 结果标准化 面试内容与结果格式趋于一致

# 第一节 概述

概述	历史与发展
	面试概念
	面试特点

## 5.1.2 面试概念 【名解】

**面试**：一种经过精心**设计**，在特定场景下以**面对面的交谈与观察**为主要手段，**由表及里**测评应试者有关**素质**的一种方式。



## 真题回顾

- 1、（ 多选 ）从近几年面试实践来看，面试发展出现的趋势主要有（    ）
- A. 形式多样化
  - B. 内容全面化
  - C. 考官内行化
  - D. 结果随意化
  - E. 试题顺应化

## 真题回顾

1、（ 多选 ）从近几年面试实践来看，面试发展出现的趋势主要有（ ）

**A. 形式多样化**

**B. 内容全面化**

**C. 考官内行化**

D. 结果随意化

**E. 试题顺应化**

## 真题回顾

- 2、关于面试，下列说法不正确的是（ ）
- A. 面试以面对面的交谈与观察为主要手段
  - B. 面试无需经过设计
  - C. 面试是进行人员测评的一种常用形式
  - D. 通过面试，可以测评应试者的有关素质

## 真题回顾

2、关于面试，下列说法不正确的是（ ）

A. 面试以面对面的交谈与观察为主要手段

**B. 面试无需经过设计**

C. 面试是进行人员测评的一种常用形式

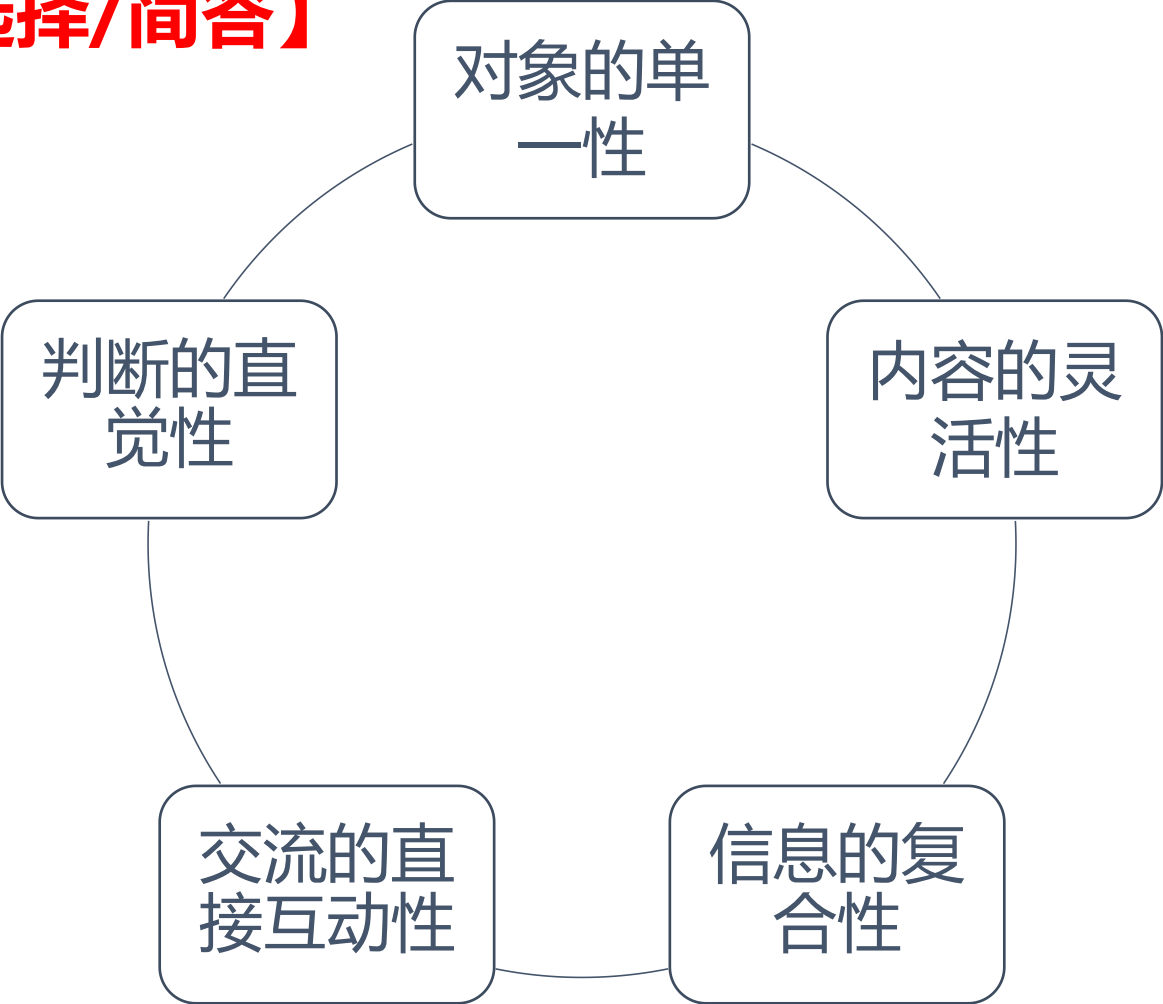
D. 通过面试，可以测评应试者的有关素质



# 第一节 概述

概述	历史与发展
	面试概念
	面试特点

## 5.1.3 面试特点【选择/简答】



# 第一节 概述

概述	历史与发展
	面试概念
	面试特点

## 5.1.3 面试特点 【选择/简答】

特点

对象的单一性



内容的灵活性

信息的复合性

交流的直接互动性

判断的直觉性

面试的问题要因人而异，面试官需要逐个向考生提问观察；

面试的具体内容就有调节的自由性；面试时间可长可短

# 第一节 概述

概述	历史与发展
	面试概念
	面试特点

## 5.1.3 面试特点 【选择/简答】

特点

对象的单一性

内容的灵活性

信息的复合性

面试通过问(口)、察(眼与脑)、听(耳)、析(脑)、觉(第六感官)综合进行

交流的直接互动性

判断的直觉性

# 第一节 概述

概述	历史与发展
	面试概念
	面试特点

## 5.1.3 面试特点 【选择/简答】

特点	对象的单一性	
	内容的灵活性	
	信息的复合性	
	交流的直接互动性	面试官与被试者的交流、观察是直接相互的
	判断的直觉性	面试官的印象性、情感性等

## 第一节 概述

### 5.1.3 面试特点 【选择/简答】

1、面试具有单一性。面试的问题无需**因人而异**，测评的内容主要应侧重于普遍共性特征，不考虑同时进行面试产生的相互干扰。

( )

2、对于同一素质的测评，既注意收集它的语言形式信息，又注意它的非语言形式的信息，这种信息的复合性增强了面试的可信度。

( )

3、面试中被试者的回答行为表现与主试人的评判是相连接的，中间**没有任何中介转换形式**。

( )

## 第一节 概述

概述	历史与发展
	面试概念
	面试特点

### 5.1.3 面试特点 【选择/简答】

1、面试具有单一性。面试的问题无需**因人而异**，测评的内容主要应侧重于普遍共性特征，不考虑同时进行面试产生的相互干扰。

( × )

2、对于同一素质的测评，既注意收集它的语言形式信息，又注意它的非语言形式的信息，这种信息的复合性增强了面试的可信度。

( √ )

3、面试中被试者的回答行为表现与主试人的评判是相连接的，中间**没有任何中介转换形式**。

( √ )

## 真题回顾

1、面试具有（ ）特点，因为面试的问题一般要因人而异，测评的内容主要应侧重于个别特征，同时进行会相互干扰。

A:对象的单一性

B:信息的复合性

C:内容的灵活性

D:交流的直接互动性

## 真题回顾

1、面试具有（ ）特点，因为面试的问题一般要因人而异，测评的内容主要应侧重于个别特征，同时进行会相互干扰。

**A:对象的单一性**

B:信息的复合性

C:内容的灵活性

D:交流的直接互动性



## 真题回顾

2、其他的测评大多数是理性逻辑判断与事实判断，（ ）的判断却带有一种直觉性。

A:笔试

B:面试

C:访谈

D:调研

## 真题回顾

2、其他的测评大多数是理性逻辑判断与事实判断，（ ）的判断却带有一种直觉性。

A:笔试

**B:面试**

C:访谈

D:调研

## 真题回顾

3、（ 多选 ）与人员素质测评的其他形式相比，面试具有的特点主要有（ ）

- A. 对象的单一性
- B. 信息的复合性
- C. 内容的灵活性
- D. 交流的直接互动性
- E. 判断的直觉性

## 真题回顾

3、（ 多选 ）与人员素质测评的其他形式相比，面试具有的特点主要有（    ）

- A. 对象的单一性
- B. 信息的复合性
- C. 内容的灵活性
- D. 交流的直接互动性
- E. 判断的直觉性

# 第五章： 面试及其应用

1

概述

2

理论基础

3

方法技巧

4

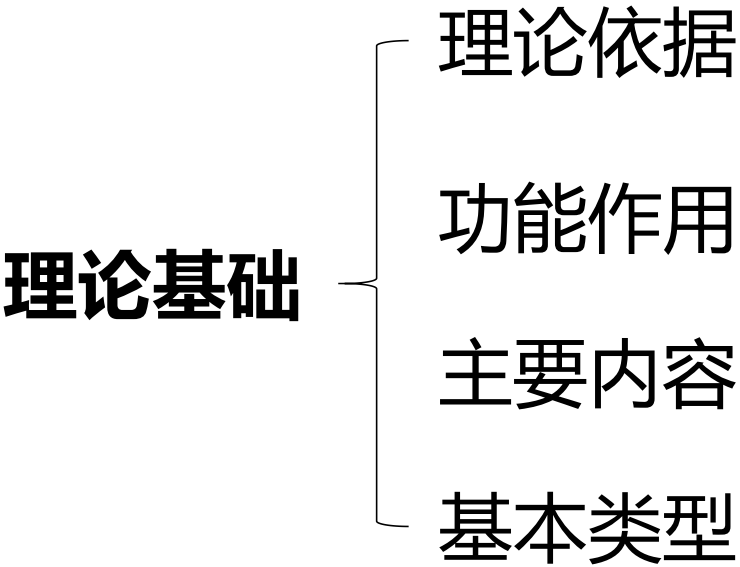
面试设计与实施

5

亟待解决的几个问题

## 第二节 理论基础

【简答】



## 第二节 理论基础

理论基础	理论依据
	功能作用
	主要内容
	基本类型

### 5.2.1 理论依据 【选择/简答】

- (1) 在各种测评方式中，面试的信息沟通通道最多；
- (2) 所有测评方式中面试的信息量最多，利用率最高；

言辞占7%，声音占38%，体态语占55%



## 第二节 理论基础

理论基础	理论依据
	功能作用
	主要内容
	基本类型

### 5.2.1 理论依据 【选择/简答】

- (1) 在各种测评方式中，面试的信息沟通通道最多；
- (2) 所有测评方式中面试的信息量最多，利用率最高；

言辞占7%，声音占38%，体态语占55%



- (3) 语言与体态语对素质的揭示具有充分性、确定性、直观性与一定的必然性；



## 第二节 理论基础

理论基础

理论依据

功能作用

主要内容

基本类型

### 5.2.1 理论依据 【选择】

#### 体态语

通过听觉揭示的体态语

音色、节奏、音量等  
笑声、叫喊声、呻吟等  
环境响声

通过视觉揭示的体态语

动作：手势、面部表情等  
外貌：静止或运动的姿态  
距离：人际距离等

其他途径揭示的体态语

气味  
时间  
环境

## 第二节 理论基础

### 5.2.1 理论依据 【选择】

- 理论基础
- 理论依据
  - 功能作用
  - 主要内容
  - 基本类型



## 第二节 理论基础

理论基础	理论依据
	功能作用
	主要内容
	基本类型

### 5.2.1 理论依据 【选择/简答】

- (1) 在各种测评方式中，面试的信息沟通通道最多；
- (2) 所有测评方式中面试的信息量最多，利用率最高；

言辞占7%，声音占38%，体态语占55%



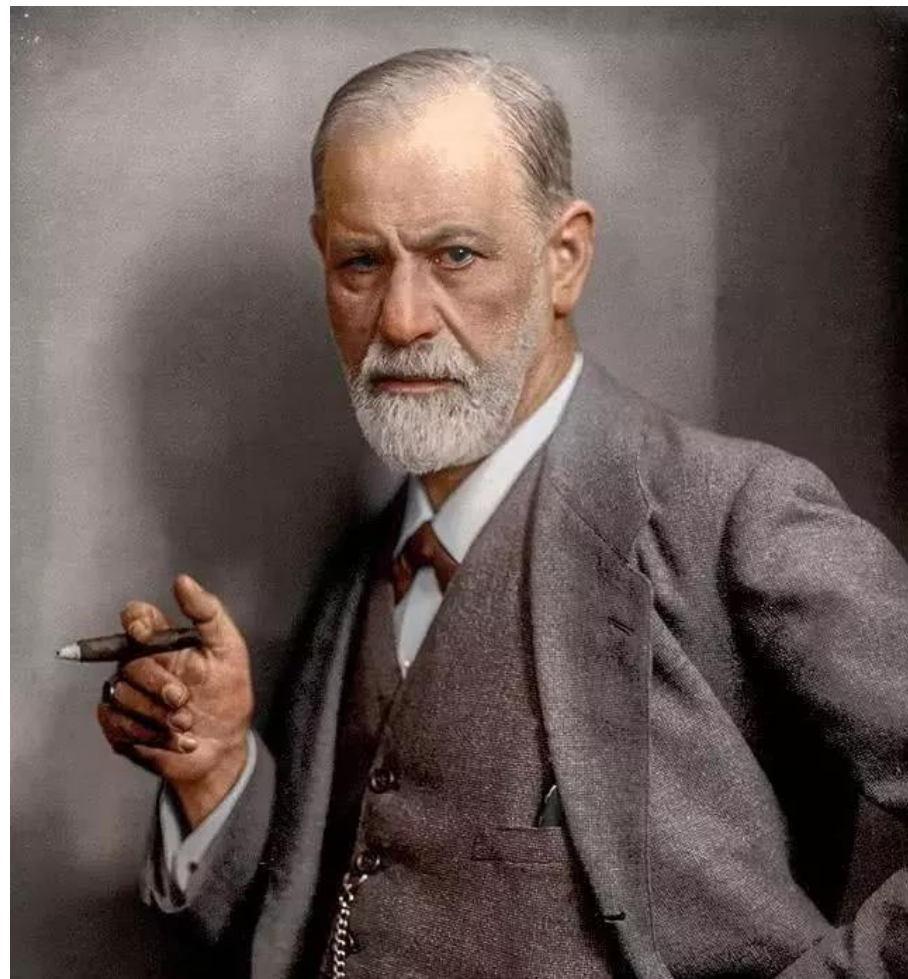
- (3) 语言与体态语对素质的揭示具有充分性、确定性、直观性与一定的必然性；

## 第二节 理论基础

理论基础	理论依据
	功能作用
	主要内容
	基本类型

### 5.2.1 理论依据 【选择/简答】

(4) 弗洛伊德的精神分析学说为面试提供了更充分的心理学依据。



## 真题回顾

1、下列测评方式中，信息沟通渠道最多的是（ ）

- A. 笔试
- B. 心理测验
- C. 面试
- D. 投射技术

## 真题回顾

1、下列测评方式中，信息沟通渠道最多的是（ ）

A. 笔试

B. 心理测验

**C. 面试**

D. 投射技术

## 真题回顾

2、面试中，体态语占行为传递信息的（ ）

- A. 7%
- B. 38%
- C. 55%
- D. 67%

## 真题回顾

2、面试中，体态语占行为传递信息的（ ）

A. 7%

B. 38%

**C. 55%**

D. 67%



## 真题回顾

3、（ 多选 ）属于体态语的是（     ）

A. 左顾右盼

B. 含情脉脉

C. 人际距离

D. 虎视眈眈

E. 眉开眼笑

## 真题回顾

3、（ 多选 ）属于体态语的是（     ）

**A. 左顾右盼**

**B. 含情脉脉**

**C. 人际距离**

**D. 虎视眈眈**

**E. 眉开眼笑**

## 第二节 理论基础

理论基础	理论依据
	功能作用
	主要内容
	基本类型

### 5.2.2 功能作用 【选择/简答】

1. 可以有效地避免高分低能者或冒名顶替者人选。
2. 可以弥补笔试的失误。
3. 可以考查人的仪表、风度、自然素质、口头表达能力、反应能力等笔试与观察中难以测评到的内容。
4. 可以灵活、具体、确切地考查一个人的知识、能力、经验及品德特征。
5. 可以测评个体的任何素质。

避免顶替补失误，灵活考查多素质

## 第二节 理论基础

理论基础

理论依据

功能作用

主要内容

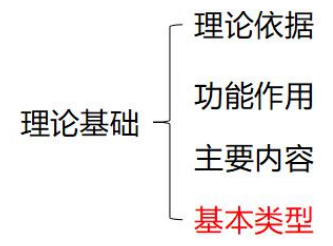
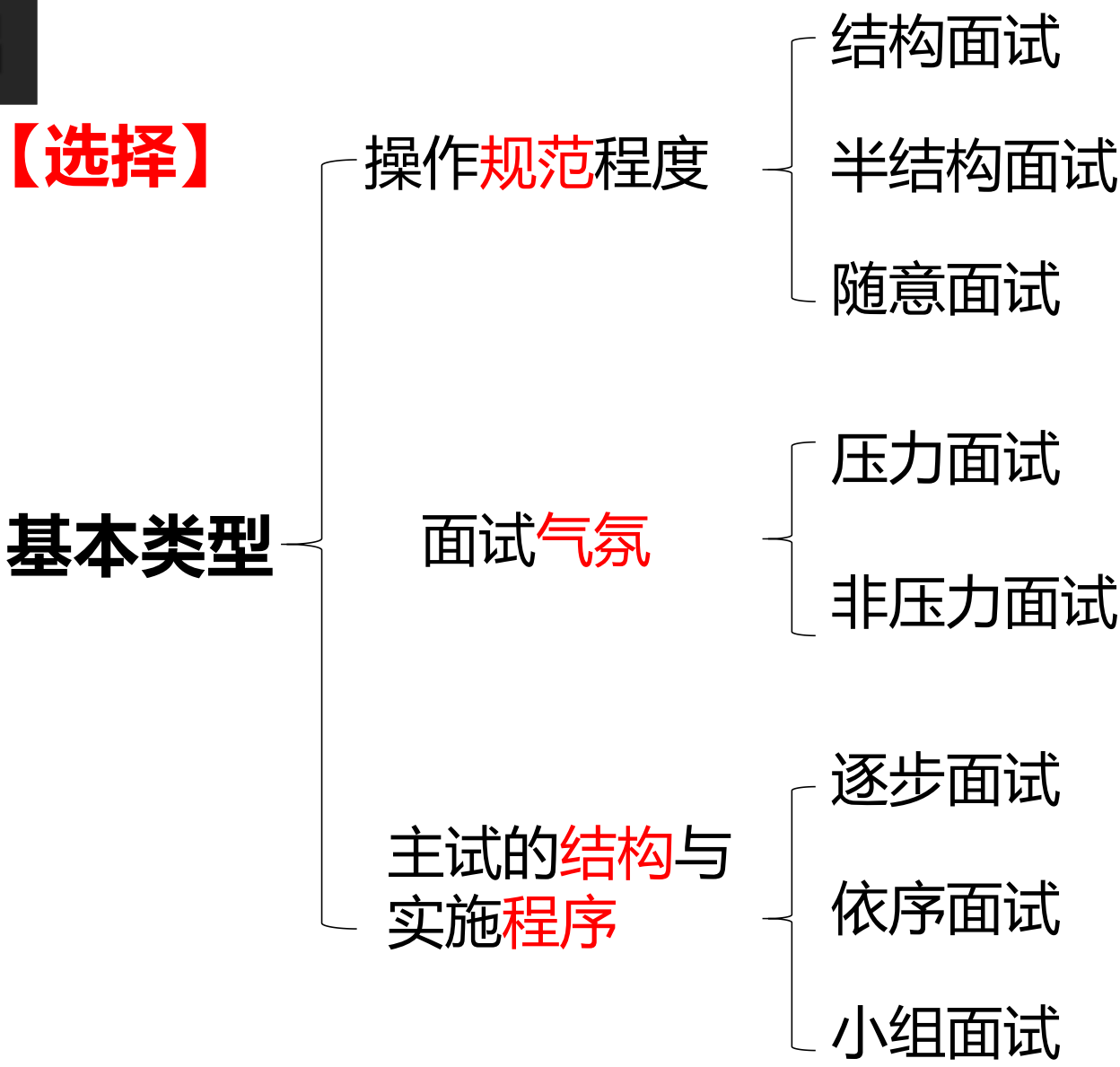
基本类型

### 5.2.4 基本类型 【选择】

- (1) **操作综合式**：问答形式为基础，把交谈、辩论、讨论等形式结合进来；
- (2) **压力面试**：制造紧张气氛，对被试者穷追不舍，逼至两难境地，使其无法回答；
- (3) **结构化面试**：时又称标准化面试，这种面试对整个面试的实施，提问内容、方式，时间评分标准等过程因素都有**严格的规定**，主试人**不能随意变动**。

## 第二节 理论基础

### 5.2.4 基本类型 【选择】



## 第二节 理论基础

### 5.2.4 基本类型 【选择】

- ( 1 ) **操作综合式**：问答形式为基础，把交谈、辩论、讨论等形式结合进来；
- ( 2 ) **压力面试**：制造紧张气氛，对被试者穷追不舍，逼至两难境地，使其无法回答；
- ( 3 ) **结构化面试**：时又称标准化面试，这种面试对整个面试的实施，提问内容、方式，时间评分标准等过程因素都有**严格的规定**，主试人**不能随意变动**。

## 第二节 理论基础

### 5.2.4 基本类型 【选择】

理论基础

- 理论依据
- 功能作用
- 主要内容
- 基本类型



## 第二节 理论基础

理论基础

理论依据

功能作用

主要内容

基本类型

### 5.2.4 基本类型 【选择】

（3）**结构化面试**：时又称标准化面试，这种面试对整个面试的实施，提问内容、方式，时间评分标准等过程因素都有**严格的规定**，主试人**不能随意变动**。

（4）**逐步面试**：基层领导面试→中层领导面试→高层领导面试；

（“三步走”。适合于**重要职位人选**的面试。）



## 第二节 理论基础

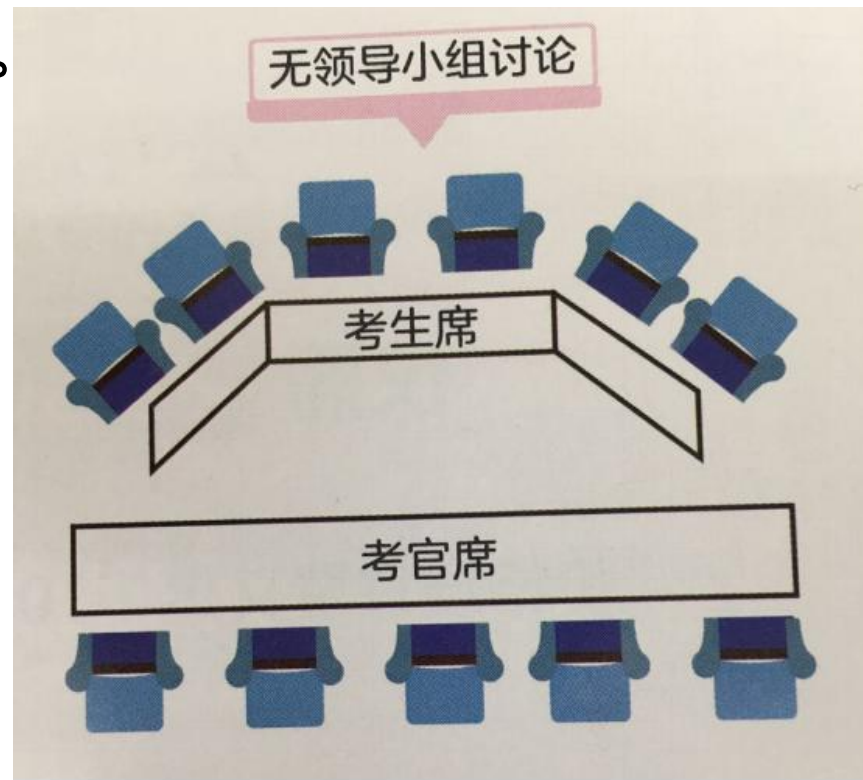
理论基础

- 理论依据
- 功能作用
- 主要内容
- 基本类型

### 5.2.4 基本类型 【选择】

(5) **依序面试**：先初试，再复试；

(6) **小组面试**：面试官在2人以上，共同面试和打分。



## 真题回顾

1、“给应试者制造一个紧张气氛，使被试者处于“恐怖”中，主试人寻根问底，把被试者置于进退两难境地，直至无法回答，这是典型的（ ）

- A. 结构面试
- B. 压力面试
- C. 逐步面试
- D. 非压力面试

## 真题回顾

- 1、“给应试者制造一个紧张气氛，使被试者处于“恐怖”中，主试人寻根问底，把被试者置于进退两难境地，直至无法回答，这是典型的（ ）
- A. 结构面试
  - B. 压力面试**
  - C. 逐步面试
  - D. 非压力面试

## 真题回顾

2、在面试中，如果想要了解被试者的工作经验，比较适合问的问题是（ ）

A:你大学毕业后的第一个职业是什么

B:你大学学的是什么专业

C:请谈谈你当前的工作情况

D:你喜欢什么运动

## 真题回顾

2、在面试中，如果想要了解被试者的工作经验，比较适合问的问题是（ ）

**A:你大学毕业后的第一个职业是什么**

B:你大学学的是什么专业

C:请谈谈你当前的工作情况

D:你喜欢什么运动

## 真题回顾

3、（ 多选 ）面试的基本类型有（    ）

- A. 操作综合式
- B. 压力面试
- C. 结构面试与半结构面试
- D. 小组讨论
- E. 公文处理

## 真题回顾

3、（ 多选 ）面试的基本类型有（    ）

- A. 操作综合式**
- B. 压力面试**
- C. 结构面试与半结构面试**
- D. 小组讨论
- E. 公文处理

# 第五章： 面试及其应用

1

概述

2

理论基础

3

方法技巧

4

面试设计与实施

5

亟待解决的几个问题



## 第三节 方法技巧



### 5.3.1 如何“问”【选择】

- (1) 自然、亲切、渐进、聊天式的导入；
- (2) 通俗、简明、有力 (45秒以下、半分钟左右为宜，不能超过1分半钟)；
- (3) 注意选择适当的提问方式；
- (4) 问题安排要**先易后难**循序渐进；
- (5) 善于恰到好处地转换、收缩、结束与扩展（离题很远时予以制止）；

## 第三节 方法技巧

### 5.3.1 如何“问”【选择】

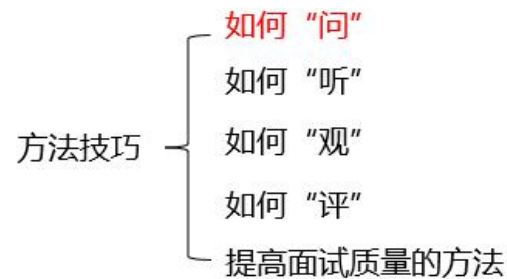


- (6) 必要时可以声东击西；
- (7) 积极亲近，调和气氛；
- (8) 标准式与非标准式相结合，结构式与非结构式相结合；
- (9) 坚持问准问实原则；
- (10) 注意为被试者提供弥补缺憾的机会。



## 第三节 方法技巧

### 5.3.1 如何“问”【选择】



#### (2) 通俗、简明、有力

- 不要生僻字，少专业性强的词汇
- 问题、方式适合应试者接收水平
- 不要纠缠某个问题
- 不要提使考生难堪的问题  
( 压力面试除外 )



## 第三节 方法技巧



### 5.3.1 如何“问”【选择】

#### (3) 适当的提问方式

收口式：是或否的问题

开口式：开放性问题/主观题

假设式：通过假设提问考察面试者的应变能力

连串式：考查注意力、情绪稳定性、分析判断力等。

压迫式：创造情境压力，考查其应变力与忍耐性

引导式：征询应试者意向

## 真题回顾

1、（ 多选 ） “据说你工作不到5年已换4个单位，有什么可以证明你能在我们公司服务一辈子呢？” ，面试时这种提问方式是（ ）

- A. 收口式
- B. 开口式
- C. 压迫式
- D. 引导式
- E. 连串式

## 真题回顾

1、（ 多选 ） “据说你工作不到5年已换4个单位，有什么可以证明你能在我们公司服务一辈子呢？” ，面试时这种提问方式是（ ）

- A. 收口式
- B. 开口式**
- C. 压迫式**
- D. 引导式
- E. 连串式

## 真题回顾

2、面试中，只要求被试做“是”、“否”一个词或一个简单的回答，属于（ ）提问方式。

- A. 收口型
- B. 假设式
- C. 引导式
- D. 压迫式

## 真题回顾

2、面试中，只要求被试做“是”、“否”一个词或一个简单的回答，属于（ ）提问方式。

**A. 收口型**

B. 假设式

C. 引导式

D. 压迫式



## 真题回顾

3、“假如我现在告诉你因为某种原因，你可能难以被录用，你如何看待呢？”这种面试提问方式属于（ ）

A:假设式提问

B:开口式提问

C:压迫式提问

D:引导式提问

## 真题回顾

3、“假如我现在告诉你因为某种原因，你可能难以被录用，你如何看待呢？”这种面试提问方式属于（ ）

**A:假设式提问**

B:开口式提问

C:压迫式提问

D:引导式提问

## 真题回顾

4、（ ）指的是在被试者滔滔不绝而且离题很远时予以制止的一种方式。

A:引导

B:转换

C:收缩与结束

D:扩展

## 真题回顾

4、（ ）指的是在被试者滔滔不绝而且离题很远时予以制止的一种方式。

A:引导

B:转换

**C:收缩与结束**

D:扩展

## 真题回顾

- 5、面试时，主考官的提问与谈话应（ ）
- A. 不要用生僻字，尽量少用专业性太强的词汇
  - B. 使用一些混淆型语言考验被试者
  - C. 一针见血地询问问题
  - D. 为考察被试者而多问一些枝节性问题

## 真题回顾

5、面试时，主考官的提问与谈话应（ ）

**A. 不要用生僻字，尽量少用专业性太强的词汇**

B. 使用一些混淆型语言考验被试者

C. 一针见血地询问问题

D. 为考察被试者而多问一些枝节性问题

## 第三节 方法技巧



### 5.3.2 如何“听” 【选择】



- (1) 善于发挥目光、点头的作用
- (2) 善于把握与调节被试者的情绪
- (3) 善于从言辞、音调等方面区别被试者的内在素质

# 第三节 方法技巧

- 方法技巧
- 如何“问”
  - 如何“听”
  - 如何“观”
  - 如何“评”
  - 提高面试质量的方法

## 5.3.3 如何“观”【选择】

原则	目的性原则	明确面试目的、面试项目、评价标准等
	客观性原则	实事求是，不带主观意志
	全面性原则	多方面把握被试者的素质
	典型性原则	抓住被试者带有典型意义的行为反应





## 真题回顾

1、当被测试对象因刚回答的问题没答好而情绪低落时，可以采取的支持术是（ ）

- A. 刺激
- B. 夸奖
- C. 鼓励
- D. 引导

## 真题回顾

1、当被测试对象因刚回答的问题没答好而情绪低落时，可以采取的支持术是（ ）

A. 刺激

B. 夸奖

**C. 鼓励**

D. 引导

## 真题回顾

2、在面试中，主试事先要明确面试的目的、面试的项目以及观察的标志与评价的标准，这体现了（ ）

- A. 客观性原则
- B. 目的性原则
- C. 全面性原则
- D. 标准性原则

## 真题回顾

2、在面试中，主试事先要明确面试的目的、面试的项目以及观察的标志与评价的标准，这体现了（ ）

A. 客观性原则

**B. 目的性原则**

C. 全面性原则

D. 标准性原则

## 第三节 方法技巧

### 5.3.4 如何“评”



- (1) 选择适当的标准形式
- (2) 分项测评与综合印象测评相结合，对被试者进行整体性的评判
- (3) 横观纵察比较评判
- (4) 注意反应过程与结果的观察



## 第三节 方法技巧

### 5.3.5 提高面试质量的方法 【选择】

方法技巧 {  
如何“问”  
如何“听”  
如何“观”  
如何“评”  
提高面试质量的方法

#### 提高面试质量的方法

考官的选择与培训

考生的筛选

考场的选择与布置

## 第三节 方法技巧



### 5.3.5 提高面试质量的方法 【选择】

1、面试官无论有无经验，在面试正式开场前均应接受培训，时间越长越好。

( )

2、面试时考生不宜放在中央，离主试人太远，但也不宜太近，一般相互距离在2米左右为宜。

( )

3、考场应尽可能选择宽敞明亮、阳光充足、安静通风的地方。

( )

## 第三节 方法技巧



### 5.3.5 提高面试质量的方法 【选择】

1、面试官无论有无经验，在面试正式开场前**均应接受培训**，时间越长越好。

( × )

2、面试时考生不宜放在中央，离主试人太远，但也不宜太近，一般相互距离在**2米左右**为宜。

( √ )

3、考场应尽可能选择**宽敞明亮、阳光充足、安静通风**的地方。

( √ )



# 第五章： 面试及其应用

1

概述

2

理论基础

3

方法技巧

4

面试设计与实施

5

亟待解决的几个问题

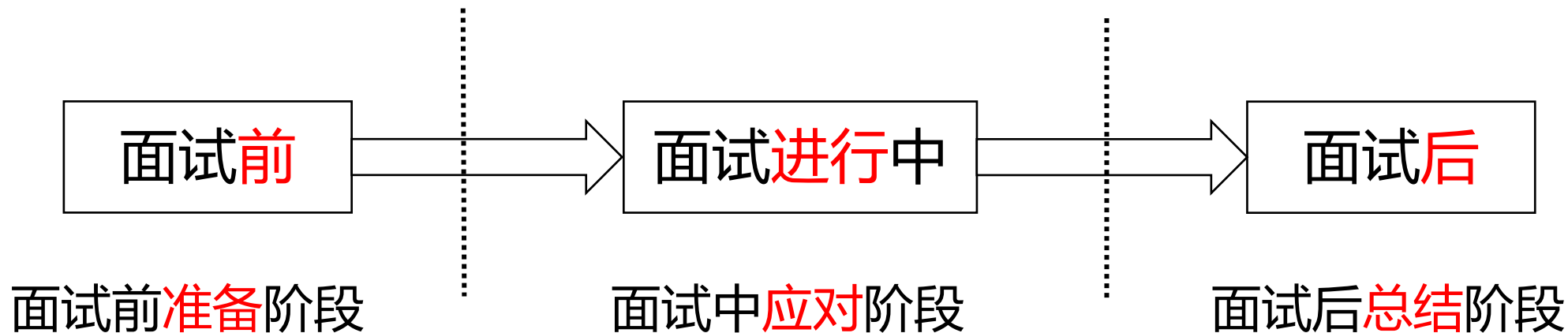
## 第四节 面试设计与实施

### 5.4 面试设计与实施步骤

【简答】

面试及其应用

- 概述
- 理论基础
- 方法技巧
- 面试设计与实施
- 亟待解决的结果问题

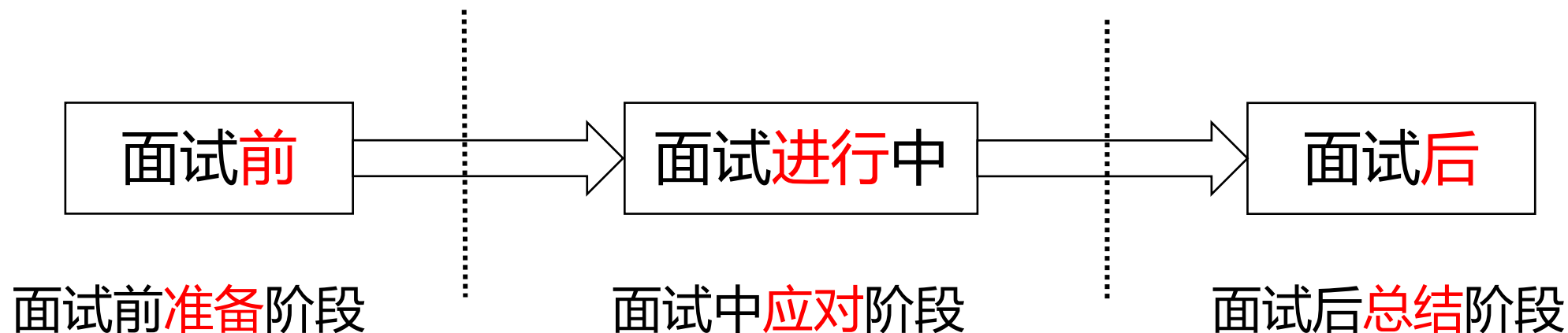


## 第四节 面试设计与实施

面试及其应用	概述
	理论基础
	方法技巧
	面试设计与实施
	亟待解决的结果问题

### 5.4 面试设计与实施步骤

【简答】



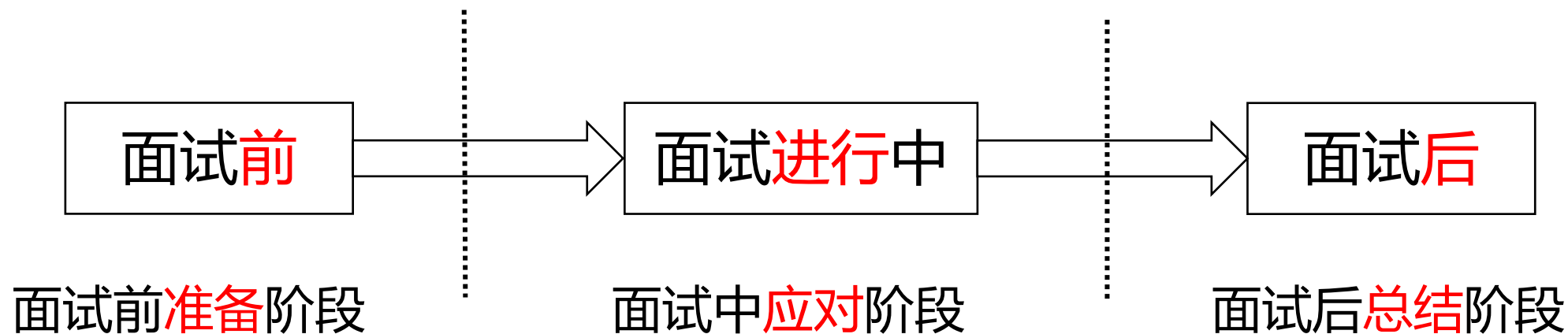
- (1) 面试客体与对象的分析
- (2) 面试大纲设计与问题设计
- (3) 面试方案或计划制定
- (4) 考官选择与培训

## 第四节 面试设计与实施

面试及其应用	概述
	理论基础
	方法技巧
	面试设计与实施
	亟待解决的结果问题

### 5.4 面试设计与实施步骤

【简答】



(5) 面试中应该注意的问题

(6) 面试的现场管理、记录与评分

(7) 面试结果的处理

# 第四节 面试设计与实施

## 5.4.5 面试中应该注意的问题 【简答/选择】

- 面试中主考官易犯的错误
- 第一印象效应
  - 晕轮效应
  - 强调应聘者的负面材料
  - 对职位缺乏了解
  - 受录用压力影响
  - 面试次序的影响
  - 身体语言与性别的影响

面试官易犯的错误	含义
1、第一印象效应	主考官往往在见到应聘人的几分钟之内就已经根据报名表和应聘人的外貌做出是否录用的判断，即使延长面谈时间也无济于事
2、晕轮效应（光环效应）	在实践中，主考官往往因应聘人某一方面十分好或坏的表现而产生对应聘人的整体判断，结果导致录用偏差

# 第四节 面试设计与实施

## 5.4.5 面试中应该注意的问题【简答/选择】

- 面试中主考官易犯的错误
- 第一印象效应
  - 晕轮效应
  - 强调应聘者的负面材料
  - 对职位缺乏了解
  - 受录用压力影响
  - 面试次序的影响
  - 身体语言与性别的影响

面试官易犯的错误	含义
3、强调应聘人的负面材料	对于应聘人同样程度的优点和缺点，主考官会强调其缺点而忽视其优点
4、对职位缺乏了解	主考官对招聘职位缺乏基本了解，也不了解什么样的应聘人才真正适合这个职位
5、受录用压力影响	招聘的急迫度对招聘面谈的质量也存在重要影响。招聘任务还没完成而公司又急需人手时，主考官往往会放松标准，降低要求

# 第四节 面试设计与实施

## 5.4.5 面试中应该注意的问题 【简答/选择】

- 面试中主考官易犯的错误
- 第一印象效应
  - 晕轮效应
  - 强调应聘者的负面材料
  - 对职位缺乏了解
  - 受录用压力影响
  - 面试次序的影响
  - 身体语言与性别的影响

面试官易犯的错误	含义
6、面试次序的影响	当连续几位应聘人表现都较差，而突然出现一位中等的应聘人时，考官往往会给他较高的评价
7、身体语言和性别的影响	<p>主考官对应聘人的评价会无意识地受到应聘人的点头、坐姿、微笑、专注的神情等身体语言的影响。</p> <p>另外，主考官对应聘人的评价还会受到应聘人性别的影响。</p>

## 第四节 面试设计与实施

### 5.4.5 面试中应该注意的问题

#### 【简答/选择】

#### 面试中主考官易犯的错误

\_\_\_\_\_效应：主考官短时间内做出判断

\_\_\_\_\_效应：因某一方面好坏而影响整体判断

强调应聘者的负面材料：易受负面材料影响

对职位缺乏了解：\_\_\_\_\_不了解任职要求

受录用压力影响：招聘的急迫度

面试次序的影响：应聘者的面试次序

身体语言与性别的影响



## 第四节 面试设计与实施

### 5.4.5 面试中应该注意的问题

#### 【简答/选择】

#### 面试中主考官易犯的错误

**第一印象效应**：主考官短时间内做出判断

**晕轮效应**：因某一方面好坏而影响整体判断

**强调应聘者的负面材料**：易受负面材料影响

**对职位缺乏了解**：**主考官**不了解任职要求

**受录用压力影响**：招聘的急迫度

**面试次序的影响**：应聘者的面试次序

**身体语言与性别的影响**

## 真题回顾

1、在分析清楚面试的客体与对象、设计好面试大纲和面试方案之后，需要选择这一系列方案的执行人——（ ）

A:考官

B:老师

C:总经理

D:董事长

## 真题回顾

1、在分析清楚面试的客体与对象、设计好面试大纲和面试方案之后，需要选择这一系列方案的执行人——（ ）

**A:考官**

B:老师

C:总经理

D:董事长

## 真题回顾

2、通过询问面试对象的教育、工作、家庭成长等问题来了解面试对象的求职动机、成熟度、专业技术背景等要素的面试题型是（ ）

- A. 行为型
- B. 情景型
- C. 背景型
- D. 智能型

## 真题回顾

2、通过询问面试对象的教育、工作、家庭成长等问题来了解面试对象的求职动机、成熟度、专业技术背景等要素的面试题型是（ ）

- A. 行为型
- B. 情景型
- C. 背景型**
- D. 智能型

## 真题回顾

3、主考官往往因应聘人某一方面十分好或坏的表现而产生对应聘人的整体判断，此类误差属于（ ）

- A. 晕轮效应
- B. 哈罗效应
- C. 接近效应
- D. 宽大心理

## 真题回顾

3、主考官往往因应聘人某一方面十分好或坏的表现而产生对应聘人的整体判断，此类误差属于（ ）

**A. 晕轮效应**

B. 哈罗效应

C. 接近效应

D. 宽大心理

## 真题回顾

4、（ ）就是将面试的评价建议通知给用人部门，经协商后做出录用与否的决定、随后通知应聘人。

A:面试结果总结

B:面试结果分析

C:面试结果反馈

D:面试结果整理



## 真题回顾

4、（ ）就是将面试的评价建议通知给用人部门，经协商后做出录用与否的决定、随后通知应聘人。

A:面试结果总结

B:面试结果分析

**C:面试结果反馈**

D:面试结果整理

## 章节回顾—第五章

### 面试及其应用

#### 概述

发展趋势、面试概念、面试特点

#### 理论基础

理论依据、功能作用、基本类型

#### 方法技巧

如何“问、听、观、评”及提升方法

#### 面试设计与实施

面试七步走

面试中主考官易犯的错误