

普华心理学应用丛书

面试心理学

「加」尼古拉斯·鲁林 (Nicolas Roulin) 著
龙红明 译

THE PSYCHOLOGY OF JOB INTERVIEWS

成为面试赢家的超强心理战术

洞悉面试官的心理，轻松获取心仪职位
识别求职者的策略，精准选拔高能人才



中国工信出版集团



人民邮电出版社
POSTS & TELECOM PRESS

普华心理学应用丛书

THE
PSYCHOLOGY
OF JOB
INTERVIEWS

[加] 尼古拉斯·鲁林 (Nicolas Roulin) 著
龙红明 译

面试心理学

人 民 邮 电 出 版 社
北 京

图书在版编目 (C I P) 数据

面试心理学 / (加) 尼古拉斯·鲁林
(Nicolas Roulin) 著 ; 龙红明译. — 北京 : 人民邮电出版社, 2019.1

(普华心理学应用丛书)

ISBN 978-7-115-50127-1

I. ①面… II. ①尼… ②龙… III. ①职业—应用心理学—通俗读物 IV. ①C913.2-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2018)第260583号

内 容 提 要

《面试心理学》一书是面试心理学领域诸多实证案例研究的总结,作者通过生动形象地描述两位主人公的求职案例,深入浅出地分析了面试官和求职者应注意的各个方面,如面试准备、有效面试的方法、面试官和求职者的角色等,并揭示了使面试官对求职者做出积极评价的有效方法,也为面试官说服优秀的候选人加入组织提供了解决方案,探讨了录用决策的重要性,介绍了不同国家的文化和法律差异对面试的影响。本书旨在指导求职者做好面试准备,在面试中脱颖而出,并帮助用人机构的管理者做出最佳决策。

本书不仅是企业管理者、人力资源管理人员提升面试水平以及选拔优秀候选者的工具书,而且是求职者有效提升面试水平,在众多竞争者中赢得心仪工作机会的指导手册。

◆ 著 [加] 尼古拉斯·鲁林 (Nicolas Roulin)

译 龙红明

责任编辑 曹延延

责任印制 焦志炜

◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市丰台区成寿寺路 11 号

邮编 100164 电子邮件 315@ptpress.com.cn

网址 <http://www.ptpress.com.cn>

三河市祥达印刷包装有限公司印刷

◆ 开本: 700×1000 1/16

印张: 12

2019 年 1 月第 1 版

字数: 200 千字

2019 年 1 月河北第 1 次印刷

著作权合同登记号图字: 01-2018-7991 号

定价: 49.00 元

读者服务热线: (010)81055656 印装质量热线: (010)81055316

反盗版热线: (010)81055315

广告经营许可证: 京东工商广登字 20170147 号

我
们
一
起
解
决
问
题

译者序

面试是与每个人都息息相关的主题。本书的作者认为，面试是两个或多个个体之间的社会互动，人们通过互动来互相传递关于自身品质的信息。换句话说，狭义的面试指求职者与面试官之间的面谈、相互观察、相互沟通的过程，而广义的面试不仅包含求职面试，还泛指我们在日常生活和工作中与朋友、客户的每一次面谈和交流过程。因此，无论是站在专业的角度还是人际交往与互动的角度，掌握一些面试心理学知识，对所有人都是有益的。

本书是面试心理学领域诸多实证案例研究总结，是世界范围内诸



多心理学家共同的智慧结晶。作者从面试的概念和意义入手，深入浅出地对面试准备、有效面试的方法、面试官和求职者的角色、录用决策的重要性和面试歧视等重要概念进行了介绍和分析，并对未来面试心理学的发展趋势进行了预判。作者在本书中通过生动形象地描述瑞秋和马克两位主人公的求职案例，为读者朋友提供了以下建议。

如果你是求职者，要注意做好面试准备工作，通过参加面试技巧培训或者收集更多信息等方式克服面试焦虑；在面试过程中，可以采取印象管理策略，但是一定要诚实；除了必备的岗位技能、知识和能力素质，你还需要有意识地培养自己的选拔标准识别能力，这种能力不仅能够帮助你提高面试质量，而且有助于提高你的能力水平，使你更好地达成工作绩效。

如果你是面试官，最好采取小组面试、标准化面试的形式，以便从公平的角度比较求职者的工作拟合度和岗位拟合度，从而提高录用决策的有效性和公平性。哪怕你是经验丰富的面试官，也不要对自己识别最优人选的面试能力过分自信，因为即使对于最专业的面试官来说，准确识别出欺骗性的印象管理策略的概率也只有 50%。同时，面



面试官要时刻提醒自己，自己就是组织形象的代表，同样需要采取印象管理策略以便为求职者留下良好的印象；要避免面试歧视对录用决策产生影响，要关注跨文化差异和跨文化求职者的不同，有针对性地选择合适的面试问题和面试方法。从标准化面试的角度来说，行为面试和情境面试都是比较好的选择。

本人从事人力资源管理工作多年，有过多年的面试官和求职面试经历，自认为是比较专业的面试官，在这一领域有着较为前瞻性的预判力。但是在翻译本书的过程中，作者提供的诸多案例和建议都深深地触动着我，提醒我要时刻警惕自己的主观意识倾向，秉持着对组织、对个人、对自己负责的态度，站在更客观的立场重新审视面试。或许，通读完本书，站在求职者角度，你将像我一样自问：“我真的具备这个岗位所需的知识、技能和经验吗？我的成长空间在哪里？我真的需要通过夸大自己的成就去获得一份并不合适自己的工作吗？”站在面试官的角度，你或许可以自问：“我的同事们会喜欢和我眼前的这位求职者一起工作吗？扪心自问，我有没有无意识地歧视过某些人呢？在公平公正方面，我真正尽力了吗？在做出最优决策时，我真正尽力



了吗？我是否满足于次优决策而不自知呢？”从日常生活和工作出发，或许你可以自问：“我是否有意识地使用了诚实的印象管理策略，以提高我的社交影响力呢？我是否对某些朋友和客户的看法存在偏见，是否先入为主，陷入了‘光环效应’‘尖角效应’或‘对比效应’的怪圈而不自知呢？我是否确实做到了客观、真诚、拥抱多样化呢？”

通读完本书，相信你一定会有自己独特的体会和感受。如果能将本书的理论和方法应用于生活和工作的实践过程，相信在面试工作中，你将更加客观、公正和专业；在生活中，你将更加宜人、更具社交魅力、更有吸引力。

由于译者水平有限，不足之处在所难免，恳请批评指正！

龙红明

前言

大多数人都有过面试经历，有些人甚至作为工作人员主持过面试工作。那么面试的特点是什么呢？如何才能克服面试过程中的偏见，确保面试工作公平有效呢？

《面试心理学》是一本对人们所了解的面试心理学知识做出总结的书籍。本书讨论了求职者和面试官可能采用的成功策略，比如如何给面试官留下良好的第一印象，如何确定岗位的最佳人选等。作者在本书中分析了人们对面试的一些误解和偏见，并基于大量第一手真实案例对相关知识点进行了解释，希望指导求职者做好面试准



备，在面试中脱颖而出，同时为管理者做出最佳录用决策提供了有效建议。

无论你是面试官还是求职者，如果你想深入了解面试过程中的所有细节与技巧，那么本书将是你的不二之选。

本书概要

我们将在第二章介绍面试的准备工作，在第三章介绍面试的实施流程。我们将从面试的可靠性、结构效度以及预测效度等方面进一步对面试的流程和面试的问题进行解说。在这两个章节中，我们还将描述求职者对组织决策的反应，并提供一些建议以帮助组织减少落选者的负面反应。在第四章，我们将介绍求职者该如何影响面试官的评价以及印象管理策略，并为面试官说服优秀的候选者加入组织提供解决方案。在第五章，我们将讨论录用决策，重点介绍面试官可能存在的偏见和可能会犯的错误，以及该如何避免它们，或



如何减轻这种偏见带来的影响。最后，我们将探讨面试的趋势，尤其是新技术对面试的潜在影响（第六章）。在本书中，我们还将介绍不同地区、国家的文化和法律的差异，以及这些差异将如何影响面试。本书大部分关于面试的实证研究都源自北美和西欧地区，当然也包含世界其他地区的一些面试实践案例。

目 录

contents

第一章 面试的概念和意义 /001

面试的意义·····	002
关于合适的人·····	006
求职者未来绩效预测·····	009
影响录用决策的因素·····	012

第二章 高质量面试的特点及面试准备 /019

一场拙劣的面试·····	020
为什么面试无效·····	024
标准化面试·····	028
小组面试：三个臭皮匠顶个诸葛亮·····	031
行为面试·····	033
关于过去行为的面试·····	037
情境面试·····	044



有效评估.....	050
小结.....	056

第三章 有效面试的方法 / 059

求职面试的社会性.....	060
求职者的有效面试.....	061
面试焦虑.....	062
准备与培训.....	065
选拔标准识别能力.....	068
管理面试期望.....	071
面试官的有效面试.....	074
分析求职者反应.....	074
拒绝的礼貌与技巧.....	079
跨文化面试.....	082
文化差异、社会规范和面试实践.....	083
有关面试立法的国际差异.....	085
小结.....	087

第四章 面试官与求职者角色 / 091

面试目标.....	092
求职者的印象管理策略.....	094
求职者可使用的印象管理策略.....	094
欺骗性的战术和伪装.....	099



印象管理策略的影响因素·····	102
印象管理策略和面试结果之间的关系·····	106
印象管理策略的识别·····	108
面试官的印象管理策略·····	114
面试官也是销售人员：面试是一种招聘工具·····	114
面试官的策略·····	116
对求职者决定的影响：面试结果·····	120
小结·····	122

第五章 录用决策 / 125

录用决策的重要性·····	126
面试中的偏见·····	130
第一印象·····	132
相似效应·····	135
光环效应与尖角效应·····	139
对比效应与独特效应·····	141
刻板印象和歧视性决定·····	145
歧视对象·····	146
面试歧视的影响因素·····	150
如何减少面试歧视·····	154
小结·····	155



第六章 面试的现状与发展趋势 / 159

面试的现状.....	160
给求职者的五个关键建议.....	160
给面试官的五个关键建议.....	164
面试是长期投资.....	168
面试的发展趋势.....	170
机器的崛起：面试技术.....	170
全球化背景下的面试.....	175
小结.....	177

第一章

面试的概念和意义