

■ 人力资源管理的秘籍宝典
■ 最具实践操作价值的人力资源管理丛书



非人力资源经理 的·人·力·资·源·管·理

RENLI ZIYUANGUANLIGONGSHU

● 编著 王丽娟

人·力·资·源·管·理·丛·书

中卷

AUTHOR Wang LiJuan
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

 中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

非人力资源经理的人力资源管理

主编 王丽娟

中 卷

中国经济出版社



数据加载失败，请稍后重试！

(四) 人格测验

所谓人格,我国台湾学者杨国枢对人格所下的定义较有综合性:人格是个体与环境交互作用的过程中所形成的一种独特的身心组织,而此一变动缓慢的组织使个体适应环境时,在需要、动机、兴趣、态度、价值观念、气质、性向、外形及生理等诸方面,各有其不同于其他个体之处。自古以来,人们对人格及人格测验就表现出浓厚的兴趣。从古老的相面术、笔迹学,到武德沃斯发表的第一个标准化的人格问卷,再到今天已成为人格测量量表经典的 MM-PI 和 16PF,人们评估人格的方法经历了科学性由低到高的发展阶段。以下介绍几种常用的人格测量量表:卡特尔 16 种人格因素量表(16PF)、艾森克人格问卷(EPQ)、梅彼类型量表(MBTI)、罗夏墨迹测验(RIT)、主题统觉测验(TAT)及内田-克雷佩林心理测验。

1. 量表式测验

量表式测验是以标准化的量表为工具,要求被试根据自己的实际情况在每个具体问题给出的有限选项内选择作答,并据此答案换算为分数予以评定。根据填写量表的人是为了进行自测还是为了评价他人,可以将量表式测验分为自测量表和评定量表。量表式测验的假设是:被试能很好地对自己或他人的心理进行反省,并且可以选出最恰当的描述方式报告出来。

量表式测验方法在人格研究中应用比较广泛,具有施测简便、易于解释等优点。而当它在各个领域广泛应用的同时也受到了很多批评,批评主要集中在以下几点:第一,量表题目的内容多属于情绪、动机、态度及行为等方面的问题,被试对于这类问题的反应是经常发生变化的,施测者根本无法控制被试的各种心理变化。被试常常随着时间或空间的改变而对同样的问题选择截然不同的答案。第二,当量表题目的陈述涉及社会价值甚至社会道德意义时,被试出于防御心理,在回答问题时难免会受到社会赞许性的影响,倾向

于选择会受到社会赞许的答案,而非按照实际情况回答问题。这样就不能准确地测量出人格量表期望测出的人格特征。第三,有时被试会出现反应定势,如肯定定势、极端定势等。第四,不同的文化背景也会影响被试在回答问题时的倾向。例如,中国人受到中庸文化的影响,在选项中倾向于选择折中的答案。

(1) 明尼苏达多相人格测验

明尼苏达多相人格测验(简称 MMPI)是现今国外最流行的人格测验之一,此量表是由美国明尼苏达大学教授哈萨威(S. R. Hathaway, 1942)和麦克金里(J. C. McKinley)所编制的,适用于 16 岁以上具有小学文化水平以上的群体。该量表内容包括健康状况、情绪反映、社会态度、心身性症状、家庭婚姻问题等 26 类题目,可鉴别强迫症、偏执狂、精神分裂症、抑郁性精神病等。其中有 10 个分量表:(Hs)疑病症,(D)抑郁,(Hy)瘾病,(Pd)精神变态,(Mf)性变态,(Pa)妄想狂,(Pt)精神衰弱,(So)精神分裂症,(Ma)轻躁狂,(Si)社会内向。所有题目均采用“是、否、不一定”来问答,题目举例如下:

①我相信有人反对我。 是() 不一定() 否()

②我相当缺乏自信。 是() 不一定() 否()

这个测验所重视的是被试者的主观感受,而不是客观事实,又因为在编制时采用正常与异常两组对照组为样本,因此 MMPI 不但可做临床上的诊断依据,而且也可用来评定正常人的性格,使人们对一个人的人格有个概略的了解。

除了上述 10 个量表外,MMPI 还提供 4 个与该测验的有效性有关的量表,这些量表的得分反映了受测者对测验的态度。

①L 量表(说谎量表):此量表是为了考察被试者回答的诚实程度,由 15 个基于理性思考而选择出来的题目组成,题目描述一些受社会赞许、但几乎不太可能发生的行为。

②F 量表(效度量表):主要是为了识别胡乱反应或其他无效反应,它所包含的每一道题目都至少有 90% 的正常被试者做出一致的反应,因此它能测查个别被试者的反应在多大程度上与普通人的反应相似。

③K 量表(防御量表):该量表是为了识别被试者回答问题时微妙的防御倾向,提高临床诊断量表的鉴别力而设计的。它是一个校正量表,被试者在该量表上的得分将作为判断其反应可靠程度的重要依据。它的基本构想是:比较正常人和病人的反应,若病人在量表上的得分在正常范围内,那么就能够断定这些病人回答题目时具有防御性。

④量表(疑问分数)

这是受测者做出“不好说”反应的数量。倘若“不好说”的答案太多,测验的意义就将受到怀疑。

在解释 MMPI 的 10 个原始诊断量表和 4 个效度量表分数时,需把原始分转变成为了分数。T 分数是一种以 50 为平均数、以 10 为标准差的标准分数。当某个量表的 T 分数高于 70 时,即被认为异常。每份答卷还可以绘制一张剖析图。通常以剖析图的形式来报告测验结果。

(2) 卡特尔的 16PF 测验

卡特尔 16PF 测验是美国伊利诺州立大学人格及能力测验研究所的卡特尔教授编制的。最新版的卡特尔 16PF 测验共包括 187 道题目,适用于 16 岁以上的青年或成人。对人员的职业、性别均无限制,作答者只需具备五年级的阅读能力即可,完成时间约需 35 - 50 分钟。结果可为人员选拔与安置、人员调整和合理利用提供建议。因此,16PF 测验应用较广。

卡特尔 16PF 测验主要是对个体 16 种人格“根源特质”进行度量,各特质高分者与低分者特征的含义见表 5 - 13。

表 5-13 卡特尔 16PF 的各因素及高分者和低分者特征

A	乐群性	乐群外向	缄默孤独
B	聪慧性	聪慧、富有才识	迟钝、学识浅薄
C	稳定性	情绪稳定	情绪激动
E	持强性	好强固执	谦逊服从
F	兴奋性	轻松兴奋	严肃审慎
G	有恒性	有恒负责	权宜敷衍
H	敢为性	冒险敢为	畏怯退缩
I	敏感性	敏感、感情用事	理智、着重实际
L	怀疑性	怀疑、刚愎	信赖随和
M	幻想性	幻想、狂妄不羁	显示、合乎成规
N	世故性	精明能干、世故	坦白直率、天真
O	忧虑性	忧虑、抑郁、烦恼多端	安详沉着、有自信心
Q1	试验性	自由、批评、激进	保守、服从传统
Q2	独立性	自立、当机立断	依赖、附和
Q3	自律性	知己知彼、自律严谨	矛盾冲突、不明大体
Q4	紧张性	紧张困扰	心平气和

(3) 迈尔斯 - 布雷格斯类型指标

迈尔斯 - 布雷格斯类型指标 (Myers - Briggs Type Indicator, MBTI) 是布雷格斯和迈尔斯母女俩在荣格 (C. G. Jung) 心理类型理论的基础上编制的、用于鉴别不同类型人格的测评工具。

荣格在《心理类型》一书中阐述了通过临床观察和心理分析得出的个体行为差异的三个维度: ①精神能量指向: 外向 (Extraversion) - 内向 (Introversion)。②信息获取方式: 感觉 (Sensing) - 直觉 (Intuition)。③决策方式: 思考 (Thinking) - 情感 (Feeling)。布雷格斯和迈尔斯母女俩在这三个维度的基础上补充了一个新维度——生活态度取向: 判断 (Judging) - 知觉 (Perceiving), 从而用四个维度描述个体的行为差异。其中, “外向 E - 内向 I 代表着心理能量的不同指向;” 感觉 S - 直觉 N “、” 思考 T - 情感 F “ 分别表示人们通过感知活动获取信息和经过判断权衡作出决定时不同的用脑偏好;” 判断 J - 感知 P

“是就人们的生活方式而言的,它表明个体是以一种有计划(确定)的还是随意(即兴)的方式适应外部环境,是信息获取维度和决策维度的综合效应在个人生活方式中的体现。以上每个人格维度都有两种不同的功能表现形式,经组合可得到 16(24)种人格类型。

MBTI 有不同的版本,最常用的是版本 F,该版本含有 166 个项目,从以上四个维度测量人格类型。它用强迫选择法要求被试对测验项目进行反应,对每一问题或形容词作出是或否的回答。计时时将每个维度上的得分加起来即为得分点。每个维度上都有两个得分点,分别代表在这一维度的两极上的强度,得分点越大说明越极端。在每一维度上两个得分点之差即为这一维度上的倾向分。再将四个维度上的倾向分综合起来,即可判断被试的人格类型。

MBTI 的显著特点在于它明确地区分了不同的人格类型,从而使测验在解释上非常明确。近年来,MBTI 应用极为广泛,应用范围包括职业咨询、教育、商业等领域。在美国每年约有 300 多万人参加 MBTI 的测评和培训,在世界 500 强企业,如迪斯尼、百事可乐、西南航空等,约有 80% 以上的高层管理者使用过这个工具。

2. 投射测验

投射测验是一种结构不明确的测验。它是在弗洛伊德的深层心理学的原理下发展起来的。其基本假设是:人们对于外界刺激的反应都是有原因并且可以预测的,个人的反应与个人的心理状况、过去经验等都有很大联系。个性结构的主要部分和真实特征都存在于人的潜能意识中,通过回答明确意识到的问题,很难流露隐藏在内心中的问题。当个人面对一种不明确的刺激情景时,却常常无意地把隐藏在潜意识中的欲望、动机、观念等“泄漏”出来。投射测验种类很多,20 世纪 30 年代罗夏墨迹测验(Rorschach Inkblot Test, RIT)从欧洲传入美国,在美国又发展起主题统觉测验(Thematic Apperception Test, TAT)、文字联想测验、画人测验和视觉运动完形测验等。

投射测验是一种非文字性的测验,对它的反应基本不受文化的影响。因此,它在测量人格方面是文化公平的和文化独立的,来自不同文化的个体可直接相互比较,在跨文化比较研究中有独特的价值。然而,投射测验的信效度指标很低,不能满足测验理论的要求,而且其测验的非结构性和反映自由性给评分和作出结论带来了一定的难度。

(1)罗夏克墨渍测验:是由瑞士精神医学家罗夏克(H·Rorschach,1884-1922)于1921年设计的,共包括10张墨渍卡片,其中5张为彩色,另5张为黑白图形。施测时每次按顺序给被试者呈现1张,同时问被试者:“你看到了什么?”“这可能是什么东西?”或“这使你想到了什么?”等,允许被试者自己转动图片从不同的角度去看。此测验属于个别施测。施测时主试者一方面要记录被试者的语言反映,同时还要注意被试者的情绪表现及伴随的动作。

(2)主题统觉测验(简称TAT):是由美国心理学家莫瑞(H. A. Murray, 1938)编制的。这种测验的性质与看图说故事的形式很相似。全套测验由30张模棱两可的图片构成,另有1张空白图片,图片内容多为人物,也有部分景物,不过每张图片中至少有一个人物在内。测验时,每次给被试者1张图片,让他根据所看到的内容编出一个故事。故事的内容不加限制,但必须符合以下四点:图中发生了什么事情,为什么会出现这种情境,图中的人正在想些什么,故事的结局会怎样。

主题统觉测验的主要假定是,被试者在面对图片情境时所编出来的故事,常会与其生活经验有联系。被试者在编故事时,常常会不自觉地把自己隐藏或压抑在内心的动机、欲望以及矛盾穿插在故事中,进而把个人的心理历程“投射”出来。因此,通过分析被试者编的故事,有可能对他的需要和动机做出决定。

3. 非传统人格测验

除了传统的人格测验类型以外,精神分析学家和人本主义心理学家也提

出了一些人格测量方法。最常见的是自由联想、过失分析、语意分析。

(1) 自由联想

自由联想技术是在分析师的指导下患者说出在头脑中刚刚想到的所有的一切,在自由联想的过程中,患者被鼓励表达强烈的感觉和想法。弗洛伊德认为这些一闪而过的念头是潜意识力量自然发展的结果。它常用来鉴别病人特征,在临床上得到了大量应用。

(2) 过失分析

过失分析包括在生活中犯的各种失误,如口误、笔误、遗忘等。弗洛伊德认为过失是两种不同意向相互牵制的结果,其一可以称为被牵制的意向,另一个可称为牵制的意向。这些过失都是深层潜意识愿望的流露。通过对失误行为的分析,发掘深层潜意识的动机,从而揭示出过失行为的目的意义。

(3) 语意分析

语意分析法是用语意区分量表来研究事物意义的一种方法,以纸笔形式进行,要求被试在若干个七点等级的语意量表上对一事物或概念进行评价,以了解该事物或概念在各评价维度上的意义和强度,量表等级序列的两个端点通常是意义相反的形容词。

(五) 职业兴趣测验

职业兴趣是指人们对某种职业活动具有的比较稳定而持久的心理倾向。一个人对某种职业感兴趣,就会对该种职业活动表现出肯定的态度,并积极思考、探索和追求,以获得更大的发展。随着社会的发展,职业分工愈来愈细,专业训练和职业选择也成为每个人都会遇到的现实问题。而职业兴趣会影响人们对于职业的选择,并能开发个体的潜力,使人更快地熟悉并适应职业环境和职业角色。因此,职业兴趣受到了教育家、心理学家及企业界的普遍关注。职业兴趣测验作为职业兴趣的研究手段在 20 世纪也得到了很大的

发展。

1. 斯特朗 - 坎贝尔兴趣问卷

斯特朗 - 坎贝尔兴趣问卷(Strong Cahpbell Interest Inventory, SCII)可以追本溯源到美国心理学家斯特朗 1927 年出版的斯特朗职业兴趣表(Strong Vocational Interest Blank, SVIB),目前使用的多是 1985 年的版本。

SCII(1985 年版)共有 325 个项目。问卷的内容包括七个部分,分别是:职业名称(13 道题),学校课程(36 道题),活动方式(51 道题),娱乐方式(39 道题),所交往的人的比较(24 道题),两种活动的比较(30 道题),自我性格评价(14 道题)。在前五个部分的题目中,被试要对每道题作出:喜欢“、”无关“或”不喜欢“的回答;在后两部分,要求被试由配对的项目中挑选自己偏好的一个和在一套描述自我的陈述中选择”是“、”否“或”。举例见图 5-9:

SCII项目实例						
请对下列项目作出喜欢(L)、无关(I)或不喜欢(D)的选择:						
	喜欢	无关	不喜欢	喜欢	无关	不喜欢
1. 会计师				7. 购买货物储藏起来		
2. 护林员				8. 进行研究工作		
3. 文字处理者				9. 为慈善捐献		
4. 化学				10. 操作机器		
5. 新闻工作者				11. 承担领导职责的人		
6. 社会学				12. 艺术和音乐杂志		

图 5-9 SCII 举例

SCII(1985 年版)包括五类量表:一般职业主题量表、基本职业兴趣量表、具体职业量表、特殊量表和管理指标量表。一般职业主题量表是根据霍兰德职业理论建立起来的,有六个主题量表,即霍兰德职业兴趣理论的六个职业兴趣(RIASEC),每个量表包括 20 道题,共 120 个题目。基本职业兴趣量表是由在内容上具有相似性且在统计上具有高相关的题目组成的,属于同质性量表。具体职业量表是根据 Strong 的经验性方法建立起来的,用来提供关于被测者的兴趣和所选择的那些职业效标组的兴趣之间相似程度的信息。特殊

量表包括学术满意度量表和内-外向量表两个量表,前者反映了在学术环境中的满意程度,后者反映了被试是否愿意与其他人一道工作。管理指标量表是对每一份答案进行常规性统计,以确保在施测及数据录入过程中没有意外情况发生。它包括三个统计量:整体反应指标、异常反应指标和反应类型指标。

斯特朗-坎贝尔兴趣量表的信度和效度都较好。在国外,它被广泛地应用于人才测评中,对个人职业选择和企业的人才选拔提供了非常有用的信息。

2. 库德职业兴趣量表

库德(G. F. Kuder)的兴趣量表可以追溯到1939年的第一个测验版本,它使用了一种配对比较的项目形式来评估七个兴趣领域的偏好。1944年,他出版了库德职业偏好记录表(Kuder Preference Record - Vocational)。该记录表试图从被试的兴趣范围来推断被试感兴趣的职业。它的基本思路是:首先把所有职业分为10个兴趣领域(户外活动、机械、科学、运算、劝说/宣传、艺术、文学、音乐、社会服务和文书),然后确定与之相应的10个同质性量表,被试的结果按照这10个量表进行计分,然后根据得分高低来确定感兴趣或不感兴趣的领域。在这个记录表中,库德引入了现在常见的三选一的项目形式,每题的选项是三个句子,与三种活动有关,要求被试从中选出最喜欢的和最不喜欢的。这一特色在当前库德量表中也继续保持着。库德职业偏好量表主要适用于高中学生和成人的就业咨询和安置。

库德一般兴趣量表(Kuder General Interest Survey, KGIS)是对库德职业偏好量表的修订和补充,仍是168个三择一式的问题,涉及504种活动。它适用于对初高中学生的课程选择和职业指导。

此后,库德从斯特朗职业兴趣问卷中吸收了职业量表的思想,于1966年出版了库德职业兴趣调查表(Kuder Occupational Interest Survey, KOIS),这一版本的关注点在于测量被试的兴趣和从事各种职业的人的兴趣的相似程度。

KOIS 共有 100 个项目,分为五个分量表:验证量表(Verification Scale)、职业兴趣评估(Vocational Interest Estimates, VIE)、职业量表(Occupational Scale)、大学主修专业量表(College Major Scale)和实验量表(Experimental Scale)。举例见图 5-10:

KOIS 项目示例		
<p>下面每一组都描述了三种活动,被测者要从每组中选择一个他最 (most) 喜欢的活动和一个最不 (least) 喜欢的活动,用圆圈在适当的位置标出自己的选择。每一组中都要有一个选项是空白的,表示它介于最喜欢和最不喜欢的活动之间。</p>		
1. 参观美术画廊	M	L
浏览图书馆	M	L
参观博物馆	M	L
2. 收集真迹石版复制品	M	L
收集硬币	M	L
收集石头	M	L

图 5-10 KOIS 示例图

3. 霍兰德职业兴趣量表

美国心理学家、职业指导专家霍兰德(J. L. Holland)在 1959 年系统提出了以人格类型学说为基础的职业兴趣类型理论,把人的职业兴趣分为现实型(Realistic)、研究型(Investigative)、艺术型(Artistic)、社会型(Social)、企业型(Enterprising)和传统型(Conventional)六种类型。在此基础上,霍兰德又提出了六种相应的环境模式(现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和传统型)。他认为:职业兴趣与职业环境模式的匹配是决定成功的最重要的因素之一。不同的职业兴趣类型与职业环境的匹配关系如表 5-14 所示。

表 5-14 霍兰德职业类型、特征及匹配的职业

职业类型	特征	相匹配的职业
现实型(R)	遵守规则、实际、安定,喜欢需要技能的具体活动	需要熟练技能方面的职业,动植物管理方面的职业,机械管理方面的职业,手工艺或机械修理、机械操作等职业
研究型(I)	内省、理性、创造、喜欢独立分析与解决抽象问题	数学家、物理学家、化学家、生物学家、设计师等

职业类型	特征	相匹配的职业
艺术型(A)	想像、直觉、冲动、无序,喜欢用艺术开工来表现自己的思想与情感	美术雕刻、舞蹈、戏剧、绘画、写作等
社会型(S)	助人、合作、责任感、同情心,喜欢并关于社会交往、乐善好施	学校教育和社会教育方面的工作、社会福利事业、医疗与保健方面的工作等
企业型(E)	支配、自信、精力旺盛,喜欢指挥、劝导别人接受自己的意见	工商与行政管理、市场营销、保险业等
传统型(C)	有条理、稳定、顺从、有序,喜欢程度化的条理性工作	银行职员会计、收银员、统计人员、电脑操作员等

霍兰德在其职业理论的基础上,首先开发了职业爱好量表(Vocational Preference Inventory, VPI)。VPI是霍兰德发表于1953年的一个完全由职业名称构成的职业爱好调查问卷。它形式比较简单,共包括160个项目(每个项目代表一种职业),由11个分量表组成,要求被试以“喜欢”或“不喜欢”作出反应,按其反应从11个方面积分,这11个分量表分别是:现实型量表、研究型量表、社会型量表、传统型量表、企业型量表、艺术型量表、自我控制量表、男子气概量表、社会地位量表、罕见性量表和顺从性量表。

自我导向搜寻量表(Self-Directed Search, SDS)是在VPI的基础上发展而成的自我施测、自我记分、自我解释的量表。相比VPI,它的内容更丰富,量表项目总数为228个。整个量表由四个部分组成。第一部分要求被试列出自己理想的职业。第二部分是测查部分,用13项活动、潜能、爱好的职业及自我能力评定四个方面:①活动,共66个项目,涉及66种活动,要求被试回答“喜欢”或“不喜欢”;②能力,也是66个项目,包括66种有关个人能力的陈述,要求被试根据自身能力情况选择“符合”或“不符合”;③职业名称,共84个项目,涵盖84种职业名称,要求被试按“喜欢”或“不喜欢”作答;④自我评价,要求被试就12种能力或技能进行自我评价。第三部分按六种类型的四个方面侧得结果的得分高低,按由大到小取三种类型构成三字母职业码(这些字母

为六种类型的英文的头一字母,每种职业根据研究都有职业码)。第四部分为职业搜寻表,包括 1335 个职业,每种职业都标有职业码和所要求的教育水平。

个体在自我施测时首先根据个人的经历或感觉,确定自己感兴趣的职业,以便与后面测验的结果进行比较;第二步即是进行测量;第三步是确定职业码。具体方法是这样的:把所有肯定的问答按六种类型记总分,取最大的三个维度按由大到小的顺序排列即可。最后根据这个职业的三字母码在职业搜寻表中找职业,并将所选取的职业按自己喜欢的顺序来排列。如果这些职业都不理想,则可以将三字母码重新排列,然后再在职业表中查找,将喜欢的职业按顺序排列。一般来说,这些职业会与前面填的理想的职业基本一致。

值得注意的是,在解释时一定要参考被试的教育水平。如果一名被试的职业兴趣类型为 CIS,他适合于传统型兼研究型的工作。如果他是初中毕业,他只能适合统计员之类的工作;如果他是大学毕业,则他适合公共事业会计之类的工作。

SDS 以其简洁、方便赢得了大量使用者。虽然其总分的信度令人满意,构想效度也有一定基础,但还缺乏有力的效标效度资料。

三、面试技术

(一) 面试类型

通常来说,面试包括以下几种类型:非结构化面试、结构化面试、半结构化面试、情景面试、基于行为的面试、小组面试和压力面试。

1. 非结构化面试

非结构化面试就是开放式的任意式的谈话,没有固定的模式,也没有事先推备好的问题,相对来说应聘者有较大的自由度决定讨论的方向,所以非

结构化面试的灵活性较强,考官可以深入地了解应聘者某些方面的特征,因此对考官的要求比较高。但是,非结构化面试不可避免地会受主考官主观因素的影响,且面试的结果往往无法量化,因而很难同其他应聘者的评价结果进行横向比较。

2. 结构化面试

结构化面试是指依照预先确定的内容、程序、分值结构进行的面试形式。它首先要根据《职位说明书》确定面试的测评维度,在每一个测评维度上预先编制好面试题目并制定出相应的评分标准,且在面试过程中要遵循客观的评价程序。结构化面试往往会事先确定一个提问提纲,里面列出了需要了解的各方面问题,而且这些问题通常还可能有一定的内在逻辑关系。面试时,主考官按照固定的程序向应聘者提出这些问题,所有应聘者都回答同样结构的问题,因此便于将考生的结果进行横向比较。此外,结构化面试往往有标准化的评分表和详细的评分标准,它类似于一种标准化的面试。因此,结构化面试要求考核要素结构化,面试题结构化(包括试题的内容,种类,编制),试题要基于考核要素而得出,评分标准结构化(包括测评指标,水平刻度,测评规则),面试考官结构化,面试过程结构化。

3. 情景面试

情景面试中,考官主要根据应聘者对某一具体情景的反应对其作出评价,面试的题目是假定的情景,主要来源于工作,或者能够体现出工作所需的素质。此外,情景面试还要求对事例的反应能区分优秀员工和一般员工。

4. 基于行为的面试

基于行为的面试是一种通过让应聘者举出事例或者现场对一些观点进行思考和评价来考察应聘者某些素质的面试。所依照的原理就是用过去的行为预测未来的表现,所以需要定义各项素质的典型行为(包括正面的典型行为和负面的典型行为)。

5. 小组面试

小组面试中有多个应聘者,一般是就某个问题进行陈述和讨论。小组面试便于考官全面考察应聘者的领导能力、语言表达能力和合作能力。此外,由于小组面试涉及应聘者相互之间的交流和沟通,因此,便于考官对应聘者进行横向比较,挑选出佼佼者。

6. 压力面试

压力面试是指有意制造紧张气氛,以了解求职者将如何面对工作压力。面试官通过提出生硬的、不礼貌的问题故意使候选人感到不舒服,针对某一事项或问题做一连串的发问,直至其无法回答。此种面试的目的是确定求职者对压力的承受能力及在压力前的应变能力和人际关系能力。值得注意的是,压力面试在于考察求职者的应变能力、人际交往能力,需要求职者具有敏捷的思维、稳定的情绪和良好的控制力。而这类题目的设置大多具有欺骗性,因此事后应向应试者作出解释,以免引起误会。

(二) 面试的评价要素及权重确定

面试的评价要素主要有:①举止仪表:主要指应聘者的体格外貌、穿着举止和精神状态等;②专业知识和技能:从专业的角度了解应聘者掌握专业知识的深度和广度、技能的高低与专业上的特长,作为对专业知识笔试的补充,是人才测评的一个重要方面;③工作实践经验:包括过去曾经做过的工作或担任过的职务、取得的成就、工作的满意度、工作的收获、人际关系情况、薪资情况等;④工作态度和求职动机:从工作积极性和工作绩效的角度来看,工作态度对于工作的完成情况往往有决定性的影响;⑤语言表达能力:通过对语言的音调、音量、语速、准确性、清晰度、逻辑性、感染力等具体内容的考察来评价应聘者是否能够将自己的思想、观点、意见和看法顺畅、准确、有逻辑地表达出来;⑥反应能力和应变能力:考查应聘者对考官所提问题的理解是否