

· 职 场 ·

## 重新认识面试

### 1. 面试的定义

面试是用人单位在阅知简历后,邀请求职者与面试官进行面谈,核实求职者相关细节,决定求职者与职位是否匹配并决定是否录用的过程。不同的企业、职位有不同的面试流程。有些企业或职位“一面”就决定是否录用,而有些企业或职位则有初试、复试,甚至还有“三面”等。

面试无论对于求职者或者面试官,都具有极强挑战性。求职者需要在规定的有限时间内,通过书面(简历)、口头表达最大程度展示出与企业职位的高匹配度,引起面试官的兴趣。面试官则需要有限时间内,了解、核实相关信息,尽可能全面判断求职者综合素质与职位的匹配度,并决定是否录用。事后,面试官一般需要进行详细的总结以供决策者参考或存档。尤其是在用人部门求贤若渴、目标人才供应不足的情况下,面试官既要为企业把好关,又要在有限的时间、有限的求职者内挑选出合适的人选,心理压力会更大。

### 2. 面试的特点

1) 面试是在企业阅知简历后的一个邀请。换句话说,至少从简历上看,你值得企业单独安排时间和你见面聊聊。倘若你的面谈表现和简历内容相互认证,你成功的几率就很大。

2) 面试是目的性极强的一个安排,企业不会陪你闲聊。无论面试官多么随和,提问多么随意,都有他的目的和用意。他可以随意,但你的应对不可随便。

3) 面试的目的性决定了面试准备是一个必须的环节。面试准备更多是心态上的准备,即当你去应邀面谈时,对对方一些基本信息的掌握。如企业概况、职位要求、面试提问重点及应对等等,还包括路程、地址等信息的了解。

4) 面试是一个主观为主、客观为辅的选择。最后的录用与否的决定基本取决于面试官对你的判断,无论企业用什么测试工具,都只是辅助判断。一轮又一轮面试安排,也只是为了将个人主观片面性降到最低。这就要求你无论在穿着、礼仪、言谈举止之间透露出应有的尊



重和职业素养,不可过度随便亦不可过度正式,给人愉悦的感觉是唯一标准。

5) 面试是一个双向选择的过程。企业不会只面试你一个人。因此,很多时候,落选并不意味着你不够优秀,或者面试表现不够好,而是和你竞争的人比你更合适。这种合适有时与背景无关,不纯粹是可以量化及说清楚的东西,也许仅仅是一个感觉。

所以,如果落选,不必太在意。只要你在反思时,对自己的面试表现很满意,就继续准备迎接下一次面试吧。无论你是多么想加入企业,你觉得自己多么适合这个职位,都是“一厢情愿”。只要企业不给你发书面的录用通知(注意:口头通知风险性极高,一般不作为录用通知对待),就请你一定不要停下面试的脚步。在你踏入企业大门之前,任何变化都有可能发生。请务必记住这一点!

### 3. 面试种类

1) 结构化面试、非结构化面试和半结构化面试。这是根据面试的标准化程度区分的面试类型。结构化面试通常用于“海选型”招聘,譬如校园招聘,即面试官根据预先准备好的问题、程序,逐一询问诸多求职者并进行评分。非结构化面试则是随机提问,一般用于“一对一”面试方式中。半结构化面试,则是既有程序化的面试部分,也有随机提问的形式出现。企业在面试工作中,根据不同情况选择不同面试方式,譬如批量招聘通常用结构化面试,对于很重要或灵活的职位,采用非结构化或半结构化面试。

2) 情境面试与行为面试。这是根据面试题目的内容区分的面试类型。情境面试题目的是拟定一个情境,看应聘

者在该情境下的反应或评价;行为面试,则是针对应聘者过去经历的一些行为进行剖析和提问。面试官在这2类面试中通常采取的面试方法叫STAR面试法,即Situation(情境)、Task(任务)、Action(行为)、Result(结果)第1个字母的缩写。基本思路就是:在一个怎样的情境下,你接受了一个怎样的任务,采取了什么行为,取得了怎样的结果。这种方法很容易识别出求职者虚构的工作经验或业绩。这就要求求职者一定要对简历中所陈述的经历、业绩提前组织好描述,以免临场发挥出现偏误,被理解成虚构事实。

3) 压力性面试。这是根据面试的气氛区分的面试类型,是面试官有意识地对应试者施加压力,针对某一问题做一连串发问,不仅详细,而且追根问底,直至无法回答。甚至有意识地让求职者接受诸如挑衅性、刁难性的刺激,看求职者在突如其来的压力下能否做出恰当反应,以观察其机智程度、应变能力、压力承受能力及情绪稳定性等。

压力性面试通常用于那些经常会遇到突发状况、需要机制灵活的职位,这类职位也具有较高的挑战性和薪资水平。这种面试方法一般只有资深的面试官才能驾驭,否则,很容易给求职者造成不尊重、冒犯或窥探隐私的印象。而对于求职者来说,要避免误将压力面试判断成对自己的冒犯,从而与机会失之交臂。

4) 综合式面试。由考官通过多种方式综合考察应试者多方面的才能。如用外语同应试者会话以考察其外语水平,让求职者抄写一段文字以考察其书法,讲一段课文以考察其演讲能力等,也许还会要求求职者现场操作等。

以上几种面试是求职者在求职过程中经常遇到的。在实际面试过程中,面试官可能只采取一种面试方式,也可能同时采用几种面试方式。

文/郭孝玉

作者简介 人力资源管理师,职业规划师。

栏目主持人 马臻,电子邮箱:zhenma@fudan.edu.cn。

(责任编辑 李娜)