

面试中经常使用的6个测评要素 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/108/2021_2022__E9_9D_A2_E8_AF_95_E4_B8_AD_E7_c70_108187.htm

面试当中经常使用的6个测评要素：来源：考试大 第一，综合分析能力。你在分析问题的时候，能够把事物一方面能够分解成部分来看，另一方面能够看到不同事物之间的一些联系。如果我们按照能力的水平来讲大概有这样几类：一，你能够做到对一事物从宏观方面进行总体考虑。大家在准备MBA学习当中，你们脑子里应该有很多的模型帮助你们做到这一点。二，能够把事物分成部分，从微观的方面进行一些分析的工作。首先一开始我们讲分总，一开始很总，从战略的宏观的角度分析问题，但是这样是不够的。第二个是要分成几个关键的部分，然后进行深入的分析。最后一个是总分总，回到上面来，部分和部分之间是通过有机的结合联系在一起的，怎么样看到大的方面，同时又能知道每个部分是怎么运行、怎么发展和联系的。这是一个综合分析能力。第二，语言表达能力。比如最基本的应该明白别人的意思，比如别人问问题的时候，不要问了半天都不明白别人问什么。这种人我们也碰到过，一开始问几个问题，一开始觉得我的问题问不清楚，他的回答不在点子上，经过几个问题之后，好象觉得这个人的理解能力就有问题。首先理解能力要强。第二要表达要有流畅性。第三要有力，富于逻辑性。第五要有理解能力，并具有一定的说服力，用一种循序渐进的方式来说服别人，来不知不觉当中接受你的想法。来源：考试大 第三，应变能力。在面试的时候，有的时候我们会故意设置一些情景性的问题，

一些有挑战性的问题，一些特殊的问题给一些压力，看你的应急状态和反应怎么样，如果从操作层面来讲，你面对压力的时候，你能够不惧怕压力，不惧怕一个陌生的问题，你反应很敏捷，能够快速分析这个问题的方方面面，然后能够做到情绪很稳定，很沉稳是非常重要的，可能不同的公司对不同人有不同要求，可能有的公司要求你不但反应快，而且要非常有激情。像一些工业型的公司，它要求你首先非常稳，而且条理非常清晰，不同公司对这方面有不同的考虑和要求。

第四，计划、组织、协调能力。

第一，根据你的部门目标，能够确定未来的要求、目标、机会和不利因素，并作出计划。

第二，能够看清相互依赖的冲突在哪里，而且要管理和处理好与不同人的关系，怎么样处理各方面不同的关系，怎么样去管理这种关系。

第三，根据现在的需要和长远的需要作出适当选择，不但要考虑长远的，也要考虑短期的，做一个最适用于现状的决定。

最后是调配和组织力资源方面的东西。

来源：考试大 第五，人际交往的意识和技巧。

人际交往最基本在交流的时候，首先对话很重要，你首先要做到你是一个积极的倾听者，你能够耐心倾听。

第二点你能够讲话有分寸，这两个是比较重要又基本的，但是听的时候也有技巧，比如在一个互动过程当中，怎么样让你觉得你在听，而且是用心听。比如大家在面试的时候，你可能注意到面试官很技巧，比如点头，或者给你有一种眼神的接触，让你觉得自己讲的东西讲对了。有的时候面试官就皱着眉头，或者不停地看你，偶尔看你两眼，你会觉得心理很没底，我讲的是不是不对，或者觉得是不是自己讲的不感兴趣。你作为一个信息的发出者，你至少可以做到你的状态很积极，你在交流

的时候条理非常清晰，同时你这样做因为有这样的背景，有这样的背景所以有这样的方法，有这样的方法会和什么东西连在一起，这样会比较容易说服他，他也会对你讲的东西感兴趣。除了倾听，能够很明白地讲出你的意思之外，还包括你是不是尊重别人的不同的意见和建议，而且是真诚的尊重，你真诚地尊重别人的不同意见，包括说你能够很敏锐地注意到一个事件过程当中有什么不同需求，比如我们在MBA面试的时候，可能有学校的老师，会有企业的从事人力资源的工作，还可能有一些EMBA，一些在企业做日常经营工作的，了解真实的商业环境的人，这三类人的需求是不一样的，比如老师可能会想这个学生如果给我讲的理论化一些，给我一些术语，或者给我一些理论化的框架，我会觉得他的理论知识比较扎实。如果从企业来讲，他会希望这个候选人能够给我讲一些实际作用的，他真正做过什么东西，他真正做的东西有一些结构，我会想这个人会有实际的贡献能力。所以我们看不同的面试官他们的需求是完全不同的。怎么样了解不同的需求，从而想到用什么样的表达方法满足不同的需求。来源：考试大 第六，自我情绪控制。任何一家面试会说怎么样让候选人处在放松的、安全的、舒适的环境当中，但是也不排除有一些企业或者有一些工作真的对人的挑战和压力很大，所以他会有意识地制造一些比较有挑战性的情景和问题，这个时候大家情绪的控制，你的镇定，大将风度很重要。你们觉得面试的准确度有多大？因为市场上有很多测评的工具和方法，不同的方法可能有不同的准确度，如果你在面试的时候积极主动，同时非常自信，你就可以达到70%的准确度。这有一定的道理，但是并不准确。我们用一张图

来看一下，总结一下目前为止各种测评的技术它的准确度到底有多少？像一些面相术、或者占心术，它的准确度基本上为零，像推荐人、证明人大概13%，我们看看面试，有一种叫做非结构化面试，它的准确度大概是31%。还有一种是个性测试，大概是38%，还有一些所谓的生物学或者跟你的身体物理状况相关的测试，比如能力测试，一些笔试大概是占54%，一些工作样本，比如我是要招一个操作工人，我把你带到生产线上，给你一个小时的时间看你做多少活，这种占35%。当然，不存在完美的测试。我觉得这种面对面的面试，我们可以分成两种，一种是非结构化的，一种是结构化的。非结构化的，大家完全是天马行空，没有一个流程，没有一个主旨，讲到哪里就算哪里，讲到爱好，你喜欢车，我也喜欢车，我们就聊一下车。或者你在企业做过什么市场部，具体到某一个区域，或者这个区域他也干过，这样又聊起来。现在企业用的比较多的是结构化面试，问题的顺序，测评的标准，面试的流程和时间安排，都是经过精心安排的，都有一个结构。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com