

公开选拔领导考试面试效应 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/20/2021_2022__E5_85_AC_E5_BC_80_E9_80_89_E6_c25_20935.htm

考官面试时根据他本人的经历、所处的环境、近期所发生的事情等情况，会出现以下效应：

- 1、顺序效应 面试考官在对多名考生依次进行评定时，往往会受面试顺序的影响，而不能客观评定考生的情况。例如，一个考官在面试了三个很不理想的考生之后，第四位考生即使很一般，考官也会对他有比前三位好得多的印象。反之，如果一位考官连续面试了三位很理想的考生，即使第四个考生水平一般，考官也会认为他比实际的水平还要差。
- 2、相似效应 考官对于考生表现出的与自己相似的经历、思想和行为，往往有更多的兴趣，对这样的考生也易产生好感。例如，考生看过的某部影片正好考官也看过，对主人公的评价，对故事情节的感受都相同，或双方都有相同的兴趣、爱好等。
- 3、晕轮效应 即光环作用，是指当考生表露出某一方面特长时，考官就由此联想到在其他方面也无所不能。例如，看到某考生曾在报纸上发表过一篇文章，因此便认为他公文写作、综合调研方面也必定造诣非浅。反之，看到考生某一缺点，就认定他在别的方面也必然水平一般。这种效应容易使考官在评定考生时产生只见树木不见森林，以偏概全的错误。
- 4、近因效应 指测评者技术指导记忆中近的印象来作出判断，评价。在日常生活中，领导者可能会根据某人的近期表现而改变对他的一贯看法，也有正反两个相反方向。正方向效应表现为领导人偶然发现某人近期的优点或好的表现，对他产生好的看法，于是迅速改变以前对他的坏看法

，给予提拔和重用。如某人一贯表现平平，突然做了一件好事或工作上有好的表现，领导就会对他刮目相看。反方向效应表现为领导者发现某人近期的缺点或工作中的失误。改变以往对他的好看法，这种情况出现在面试中，考官忽视测评的特定场景，导致测评误差。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