# 现代面试的趋向

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2024-09-21

*对近些年来面试实践的分析表明，现代面试出现了新的发展趋势，不再像以前那个模样，面试也跟着社会的发展一步一步的人性化。诸如行为面试法。这样可以使企业更好地选择人才。1、形式的丰富化面试早已突破那种两个人面对面，一问一答的模式，而呈现出丰富多彩...*

对近些年来面试实践的分析表明，现代面试出现了新的发展趋势，不再像以前那个模样，面试也跟着社会的发展一步一步的人性化。诸如行为面试法。这样可以使企业更好地选择人才。

1、形式的丰富化

面试早已突破那种两个人面对面，一问一答的模式，而呈现出丰富多彩的形式。从单独面试到集体面试、从一次性面试到分阶段面试，从非结构化面试到结构化面试，从常规面试到引入了演讲、角色扮演、案例分析、无领导小组讨论等情景面试。

2、程序的结构化

以前对面试的过程缺乏有效地把握，面试的随意性大，面试效果也得不到保证。目前许多面试的操作过程已逐步规范起来。从主考官角度，面试的起始阶段、核心阶段、收尾阶段要问些什么、要注意些什么，事先一般都有一个具体的方案，以提高对面试过程和面试结果的可控性。这样我们应该明白一点的是，并非万能的面试技巧，不应该沉迷字面上的，应该实践并且灵活的运用才是技巧。

3、提问的弹性化

以前许面试基本等同于口试，主考官提出的问题一般都事先拟定好，应试者只需抽取其中一道或几道题来回答即可，主考官不再根据应试者对问题的回答情况提出新问题。主考官评定成绩仅依据事先拟定的具体标准答案，仅看回答内容的正确与否，实际上这只不过是笔试简单地口述形式而已。现在面试中主考官问题的提问虽源于事先拟定的思路，但却是适应面试过程的需要而自然提出的，前后问题是自然相接的，问题是围绕测评的情景与测评的目的而随机出现的。最后的评分不是仅依据内容的正确与否，还要综合总体行为表现及整个素质状况评定，充分体现了因人施测与发挥主考官主观能动性的特点。

4、面试结果的标准化

以前面试的评判方式与评判结果没有具体要求，缺少可比性。近年来面试结果的处理逐渐标准化、规范化，基本上趋于表格式、等级标度与打分形式等。

5、面试测评内容的全面化

面试的测评内容已不仅限于仪表举止、口头表达、知识面等，现已发展到对思维能力、反应能力、心理素质、求职动机、进取精神、身体素质等全方位的测评。且由一般素质为测评依据发展到主要以拟录用职位要求为依据，包括一般素质与特殊素质在内的综合测评。

6、面试考官的内行化

以前面试主要由组织部门的人专门主持，后来实行组织人事部门、具体用人部门和人事测评专家共同组成面试考评小组。许多单位实行用人部门人员培训面试测评技术。人事部门培训业务专业知识，并进行面试前的集中培训，面试考官的素质有了很大提高。面试考官的素质对于提高面试的有效性、保证面试的质量有着至关重要的作用。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找