

基础精讲班
人力资源管理专业知识与实务
经济专业技术资格考试

主讲老师：付子健

第六章 人员甄选

第六章 人员甄选

目录

1. 甄选及其有效性

2. 甄选的主要方法

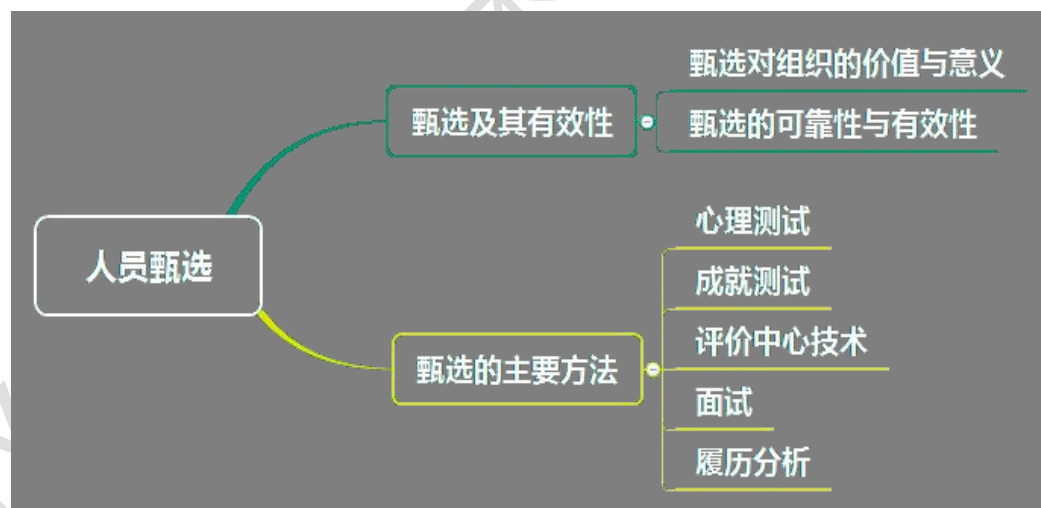
第六章 人员甄选

本章分值比重

年度	单选题	多选题	案例分析题
2011 年	3 题 3 分	1 题 2 分	3 题 6 分
2012 年	5 题 5 分	2 题 4 分	4 题 8 分
2013 年	4 题 4 分	--	--
2014 年	4 题 4 分	1 题 2 分	--
2015 年	4 题 4 分	2 题 4 分	1 题 2 分
2016 年	4 题 4 分	1 题 2 分	--
2017 年	4 题 4 分	1 题 2 分	4 题 8 分
2018 年	4 题 4 分	2 题 4 分	4 题 8 分

第六章 人员甄选

本章思维导图



第一节 甄选及其有效性

第一节 甄选及其有效性

知识点 1 甄选对组织的价值与意义

一、甄选的概念及其意义

(一) 甄选的基本概念及其内涵

指通过运用一定的工具和手段对已经招募到的求职者进行鉴别和考察，从而最终挑选出最符合组织需要的、最为恰当的职位空缺填补者的过程。

甄选过程中不要把注意力过多地放在对求职者进行相互比较上，重点要关注求职者和空缺职位需要达到的客观标准之间的比较。
甄选决策本身总是蕴藏着一定的风险。

第一节 甄选及其有效性

知识点 1 甄选对组织的价值与意义

（二）甄选对组织的价值与意义

- 1.符合企业需要的优秀员工是确保组织战略目标达成的根本保障。
- 2.弥补甄选决策失误的代价可能极高。
- 3.甄选决策失误可能会对员工本人造成伤害。

第一节 甄选及其有效性

知识点 2 甄选的可靠性与有效性

（一）信度

是指一种测试手段不受随机误差干扰的程度，它反映了一个人在反复接受同一种测试或等值形式的测试时所得到的分数的一致性程度。信度又称为测试的内部一致性程度或稳定性程度。信度的高低是用信度系数来表述的，信度系数介于 0~1 之间。一般情况下，信度系数不低于 0.70 的测试工具被视为信度较好。

第一节 甄选及其有效性

知识点 2 甄选的可靠性与有效性

1.重测信度

又称再测信度，是指同一种测试工具在不同的时间对同一群人进行多次测试所得到的结果的一致性程度。

可以用来考查一种测试工具在时间上的稳定性，具体信度系数用多次测试所得结果之间的相关系数来表示。

第一节 甄选及其有效性

知识点 2 甄选的可靠性与有效性

2.复本信度

复本，指在测试的结构、实际测试效果等方面与最初的测试工具基本保持一致的另一种测试工具。

复本信度：是指对同一组被试者进行某种测试时，使用两种功能等值但是表面内容并不相同的测试形式，然后考察在这两种等值的测试中被试者取得的分数之间的相关程度。

第一节 甄选及其有效性

知识点 2 甄选的可靠性与有效性

3.内部一致性信度

指反映同一测试内容的各个题目之间的得分一致性程度。

它考察了同一项测试中的若干题目是否确实都是在测量同一个内容或特质。

一种很好的测试工具必须具有很好的内部一致性。

第一节 甄选及其有效性

知识点 2 甄选的可靠性与有效性

4.评价者信度

指不同评价者在使用同一种测试工具时所给出的分数之间的一致性程度。

想达到较高信度需注意的问题：

第一，测试过程要标准化；

第二，选取的样本要具有广泛的代表性；

第三，要注意保持良好的测试环境，包括心理环境和物理环境；

第四，要注意测试的难度和长度。

第一节 甄选及其有效性

知识点 2 甄选的可靠性与有效性

（二）效度

即一种测试的有效性，它反映了一种测试工具对于它所测量的内容或特质进行准确测量的程度。

效度主要分为三类，即内容效度、效标效度和构想效度。

第一节 甄选及其有效性

知识点 2 甄选的可靠性与有效性

1. 内容效度

是指一项测试的内容与测试所要达到的目标之间的相关程度，即一项测试的内容能够代表它所测量的主题或特质的程度。

要想具有较好的内容效度，必须满足两个条件：

（1）要确定好想要测试的内容的范围，并且使测试中的全部项目均在此范围之内；

（2）测试中的项目应当是已经界定好的内容范围中具有代表性的样本。

【注意】：

内容效度的检验主要采用专家判断法，不太适合对智力、领导能力以及诚实性等较为抽象的特质进行评价。

第一节 甄选及其有效性

知识点 2 甄选的可靠性与有效性

2. 效标效度

也称效标关联效度，是指一种测试或甄选技术对被试者的一种或多种工作行为或工作绩效进行预测的准确程度。

具体的判断方法：看通过甄选测试所得到的分数与实际工作绩效得分之间是否存在实证性联系。

第一节 甄选及其有效性

知识点 2 甄选的可靠性与有效性

两种比较常用的效标效度是预测效度和同时效度。

预测效度所要考察的是员工被雇用之前的测试分数与其被雇用之后的实际工作绩效之间是否存在实证性联系。

同时效度指的是在同一时间获取两组测试分数，然后进行比较。

第一节 甄选及其有效性

知识点 2 甄选的可靠性与有效性

3. 构想效度

指一项测试对于某种不可观察的、比较抽象的构想或特质进行测量的程度。

影响构想效度的主要因素有两个:

一是理论上的构想代表性不足,二是构想代表性过宽,以至于包括了无关事物。

第一节 甄选及其有效性

历年真题回顾

【2014-27】:关于内容效度的说法,正确的是()。

- A. 内容效度的检验主要采用专家判断方法
- B. 内容效度是指能够测量出理论构想的程度
- C. 内容效度反映的是不同评价人员评价结果的一致性
- D. 内容效度反映的是两个测验在内容上的等值性程度

【答案】: A

【解析】: 内容效度和检验主要是采用专家判断方法。内容效度多用于知识测验和实际操作测验,不适用于对能力或潜力进行预测。内容效度是指测验方法是否真正测出工作绩效的某些重要因素。

第一节 甄选及其有效性

历年真题回顾

【2015-19】:能够真正测出工作绩效的某些重要因素的测验方法具有较高的()。

- A. 效标关联效度
- B. 预测效度
- C. 内容效度
- D. 构想效度

【答案】: C

【解析】: 内容效度是指测验方法是否真正测出工作绩效的某些重要因素。例如招聘打字员,依据打字的速度及准确性招聘,这种实际操作测验的效度是最高的;如果用计算机维修技术作为测试方法,其内容效度就比较低,因为计算机维修技术并不是打字员的工作职责。

第一节 甄选及其有效性

历年真题回顾

【2016-18】:关于信度与效度的关系的说法,正确的是()

- A. 信度与效度的含义相同
- B. 一个测验有效却不一定可信
- C. 信度与效度都有可能受到测量中系统误差的影响
- D. 一个测验可信但不一定有效

【答案】: D

第一节 甄选及其有效性

历年真题回顾

【2018-03】某企业想考察候选人的人际能力关系,但采用的测试题目主要是专业技术方向,这种甄选测试的()比较低

- A. 重测信度
- B. 复本信度
- C. 内容效度
- D. 同步效度

【答案】C

【解析】内容效度指一项测试的内容与测试所要达到的目标之间的相关程度，即一项测试的内容能够代表它所测量的主题或特质的程度。

第一节 甄选及其有效性

历年真题回顾

【2016-65】：关于内容效度的说法，错误的是（ ）。

- A. 内容效度主要采用测验成绩与工作表现的相关系数表示
- B. 内容效度反映的是跨评价人员的可靠性
- C. 内容效度关心的是理论构想特征
- D. 内容效度的检验主要采用专家判断法
- E. 内容效度适用于能力测验和潜力测验

【答案】：ABCE

第一节 甄选及其有效性

历年真题回顾

【2017-16】：下列关于员工甄选的说法中，错误的是（ ）

- A. 从一开始就甄选到正确的人才有利于培养一流员工
- B. 企业的甄选决策出现失误可能会使其付出很大的代价
- C. 甄选工作做好了，其他人力资源管理工作就不重要了
- D. 甄选到优秀员工对于确保企业战略目标的达成至关重要

【答案】：C

【解析】：本题考查甄选对组织的价值：①符合企业需要的优秀员工是确保组织战略目标达成的根本保障；②弥补甄选决策失误的代价可能极高，③甄选决策失误可能会对员工本人造成伤害。

第二节 甄选的主要方法

第二节 甄选的主要方法

知识点3 心理测试

一、心理测试

是一种通过一系列的工具或手段将人的某些心理特征加以量化，从而衡量个体心理因素水平和个体心理差异的科学测量方法。

心理测试最早可以追溯到1905年法国心理学家比奈和西蒙合作开发的用于识别智商较低的学生智力测验量表。

第二节 甄选的主要方法

知识点3 心理测试

心理测试可以划分为能力测试、人格测试和兴趣测试三大类：

（一）能力测试

目的是测试一个人是否具有从事一项特定工作的潜在能力

能力测试可以划分为认知能力测试和运动与身体能力测试两种类型。

1. 认知能力测试

是指人脑加工、储存和提取信息的能力，即人们对事物的构成、性能、与他物的关系、发展的动力、发展方向以及基本规律的把握能力，它是人们为成功完成各种活动所必备的一些最重要的心理条件，包括知觉、记忆、注意、思维和想象等各种能力。

分为一般认知能力测试（智商）和特殊认知能力测试。
甄选测试中最受关注的是语言理解能力、数量能力和推理能力。

第二节 甄选的主要方法

知识点 3 心理测试

- (1) 一般认知能力测试
也就是智力测试或智商测试。
是测量一个人的多种能力，如记忆能力、口头表达能力以及数学能力等。
- (2) 特殊认知能力测试
是针对一些比较具体的认知能力，如归纳和演绎能力、语言理解力、记忆力、数字能力、空间关系能力、机械理解能力、创造力等设计的测试。

第二节 甄选的主要方法

知识点 3 心理测试

- 2.运动和身体能力测试
包括心理运动能力测试和身体能力测试两大类。
 - (1) 心理运动能力测试：
对一个人的精神运动能力或受个体意识支配的精细动作能力进行的测试。
 - (2) 身体能力测试：
对一个人的动态强度、爆发力、广度灵活性、动态灵活性、身体协调性与平衡性等所进行的测试。

第二节 甄选的主要方法

知识点 3 心理测试

- (二) 人格测试
广义的人格是指个体所具有的能力、兴趣、态度、气质、性格以及其他行为差异的混合体；人格特征决定了其个体行为的整体特征。
狭义的人格不包括能力。
人格是个人特质与环境相互作用的产物，它具有整体性、动态性和稳定性的特征。

第二节 甄选的主要方法

知识点 3 心理测试

- 格测试的三种方法：自陈量表法，评价量表法，投射法。近年来广泛应用的是 MBTI 人格测试和“大五”人格测试。
- 1.自陈量表法：
编制好一套人格测试问卷之后，由被测试者本人根据自己的实际情况或感受来回答问卷中的全部问题，以此来衡量一个人的人格。
 - 2.评价量表法：
首先提供一组描述人的个性或特质的词或句子，然后让其他人通过对被测试者的观察，对被测试者的人格或特质作出评价。

第二节 甄选的主要方法

知识点 3 心理测试

情形	完全	有些	同	完全
----	----	----	---	----

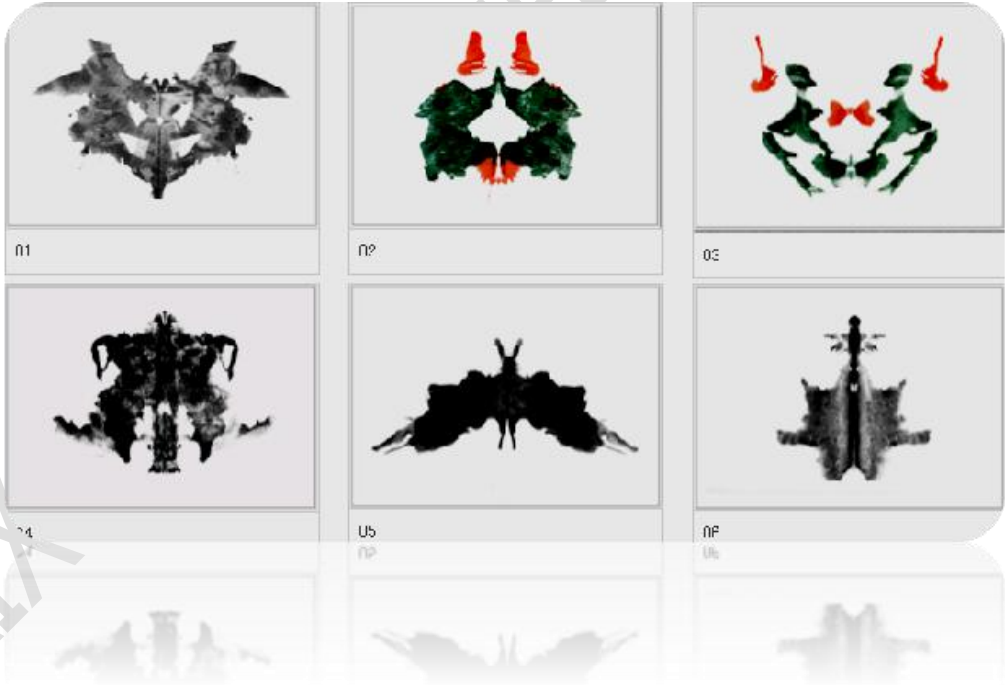
	不同意	同意	意	同意
1. 我无忧无虑				
2. 我喜欢周围人多				
3. 我不喜欢幻想				
4. 我尽量有礼貌地对待遇到的每个人				
5. 我将自己的物品保持得干净整齐				
6. 我常常觉得不如别人				
7. 我很容易发笑				

第二节 甄选的主要方法

知识点 3 心理测试

3. 投射法：

首先向被测试者提供一些未经组织的刺激情境，然后让被测试者在不受限制的情境下自由表现出自己的反应。



第二节 甄选的主要方法

知识点 3 心理测试

“大五”人格测试——外向性、情绪稳定性、宜人性、责任心、开放性。

研究表明：只有责任心是对于各种职位都具有较高效率的人格特征。

从实践中来看，外向性和宜人性似乎与销售或管理职位上的绩效有关。

从团队的角度来看，宜人性程度高和责任心强的员工可能更为适应团队工作环境。
MBTI：从四个两极性的维度（外倾-内倾，感觉-直觉，理性-情感，判断-感知）对人的行为风格进行测试。

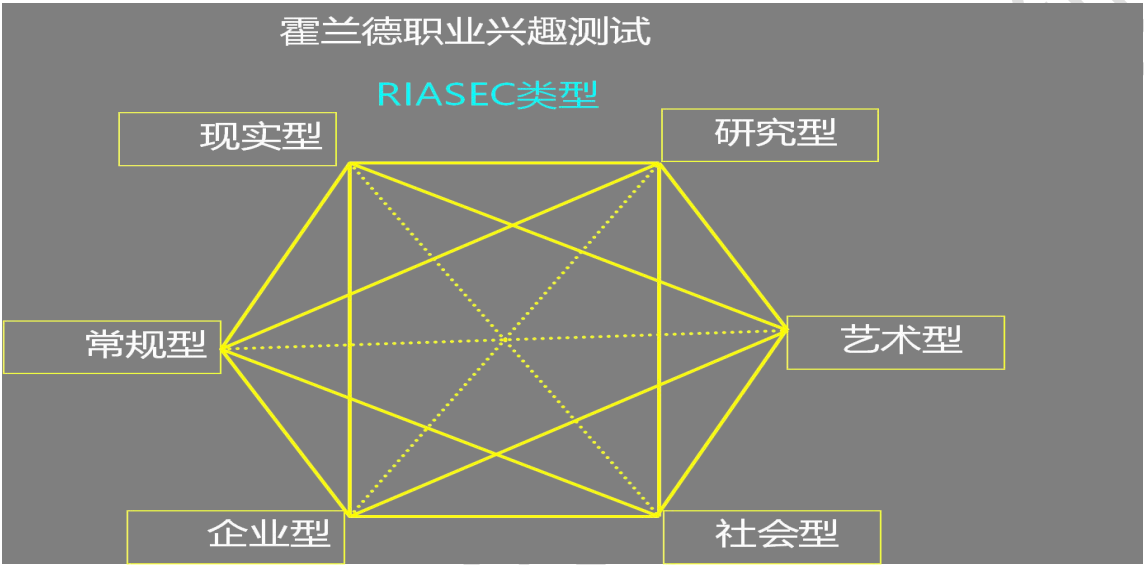
第二节 甄选的主要方法

知识点 3 心理测试

（三）职业兴趣测试

霍兰德职业兴趣测试

现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型。



第二节 甄选的主要方法

知识点 4 成就测试

二、成就测试

对一个人在接受了一定的教育或训练之后获得的成果进行测试，测试目的是考察一个人在多大程度上掌握了对与从事某种具体的工作而言非常重要的那些知识或技能。

第二节 甄选的主要方法

知识点 4 成就测试

（一）知识测试

也就是考试，主要考察的是一个人在一定领域中掌握的知识的广度和深度。

（二）工作样本测试

在一个对实际工作的一部分或全部进行模拟的环境中，让求职者实地完成某些具体的工作任务的一种测试方法。

优点：测试所要求的行为和实际工作所要求的行为之间高度一致，效度最高。

缺点：一是工作样本测试针对专门职位设计，普适性低；测试的模式非标准化，成本相对较高。

第二节 甄选的主要方法

知识点 5 评价中心技术

三、评价中心技术

由多位评价者对于求职者在一系列练习中的表现进行

评价的过程。

通过情境模拟的方法来对求职者进行评价的，它的重要基石是工作样本测试。

区别：工作样本测试是用实际的工作任务对求职者进行测试，而评价中心技术则是用模拟工作任务来进行测试。

在为管理职位选拔人员方面确实具有较高的预测效度。

第二节 甄选的主要方法

知识点 5 评价中心技术

(一) 公文筐测试

对管理人员在实际工作中需要掌握和分析的资料、处理的信息以及作出的决策等所作的一种抽象和集中，通常会涉及可能会在一位管理者的案头出现的各种需要处理的文件。

优点：适合对管理人员进行评价，具有较高的内容效度和效标关联效度；操作简单，对场地没要求；表面效度高，容易得到被测试者的理解和接受。

缺点：编制成本较高，评分困难，不同评价者看法有所不同，无法测试人际交往能力和团队工作能力。

第二节 甄选的主要方法

知识点 5 评价中心技术

(二) 无领导小组讨论

5-7 人，1 小时左右的讨论，不指定谁是领导者。

无领导小组讨论试题类型：开放式问题，两难性问题，多项选择问题，操作性问题，资源争夺性问题。

缺点：对测试题目要求较高；对评价者的评分技术要求较高；被测试者可能会有意识的表现和掩饰自己。

第二节 甄选的主要方法

知识点 5 评价中心技术

(三) 角色扮演

要求被测试者扮演一位管理者或者某岗位员工，然后让他们根据自己对角色的认识或担任相关角色的经验来进行相应的语言表达和行为展示。

第二节 甄选的主要方法

知识点 5 评价中心技术

表 6-1 评价中心技术中的各种练习想要衡量的技能举例注：。

技能	练习				
	公文筐测试	规划练习	无领导小组讨论	人格测试	角色扮演
领导能力	√		√	√	√
问题解决能力	√	√	√		√
人际交往能力			√	√	√

行政管理能力	√	√	√		
人格			√	√	√

“√”代表通过练习所要评价的技能

第二节 甄选的主要方法

知识点 6 面试

四、面试

（一）面试的概念及类型

1.面试的基本含义

所谓面试，实际上就是在特定的时间和特定的地点，发生在面试考官与被试者之间的一个面对面的对话过程，其目的是通过分析被面试者的回答以及观察他们所作出的各种反应，考察求职者是否具备相关职位的任职资格条件，其中包括知识技能、个性特点、求职动机等。

第二节 甄选的主要方法

知识点 6 面试

2.根据面试结构划分的面试类型

- （1）非结构化面试：非结构化面试的信度和效度比结构化面试要低得多。
- （2）结构化面试
- （3）半结构化面试

第二节 甄选的主要方法

知识点 6 面试

3.根据面试组织形式划分的面试类型

- （1）单独面试
- （2）系列面试
- （3）小组面试
- （4）集体面试

第二节 甄选的主要方法

知识点 6 面试

4.一些特殊的面试形式

（1）压力面试

就是面试考官在面试过程中故意制造出一种紧张气氛，对被面试者施加一定的心理压力，然后观察被面试者在压力状况下的情绪变化以及所作出的反应。

其目的是考察被面试者在一定的压力环境下是否能够妥善地调整自己的情绪，并作出正确的回答或行为反应。

（2）电话面试和视频面试

第二节 甄选的主要方法

知识点 6 面试

（二）改善面试效果的主要方法

1.采用情境化结构面试

要求组织首先必须对求职者未来需要从事的工作本身进行系统、充分的分析，在必要时甚至

要首先建立起该职位的胜任能力模型，并列举出每一种胜任能力的不同等级（分别代表这种能力的各种不同的强弱程度）分别对应的关键行为。

第二节 甄选的主要方法

知识点 6 面试

需要遵循“STAR”原则——

向被面试者描述他们可能会面对的典型环境（Situation）或需要完成的主要工作任务（Task），然后询问他们实际上采取了何种行动（Action），最后让他们说明这种行动产生了怎样的结果（Result）。

【案例】：2017年1-3月份，在房价整体趋于平稳的环境下，面对房屋销售任务，你采取了什么样的行动？结果如何？

第二节 甄选的主要方法

知识点 6 面试

2.面试前做好充分准备

（1）安排好面试所需的时间、场地和资料。

时间要紧凑；

场地大小适宜、座次摆放合适；

资料准备齐全——面试评价表格、被面试者个人的简历资料、事先拟定好的问话提纲、用于记录的纸笔等。

第二节 甄选的主要方法

知识点 6 面试

（2）认真阅读简历材料和职位说明书，准备好相关问题。

面试前，面试考官一定要拿出足够的时间来认真阅读求职者的简历或求职申请书。

将职位说明书中的任职资格要求或相关胜任能力模型等资料，与求职者提供的简历等资料加以对照，初步判断求职者任职位的程度，同时列出能够进一步考察其胜任能力的若干问题，以备面试时使用。

第二节 甄选的主要方法

知识点 6 面试

3.系统培训面试考官

由于面试在很大程度上需要依赖面试考官个人对被面试者所进行的提问、观察以及判断，因此，在其中的任何一个环节，面试官都有可能发生偏差，从而影响面试的准确性。

第二节 甄选的主要方法

知识点 7 履历分析

通过对一个人的基本背景以及学习、工作、生活经历

甚至个人习惯等与工作相关的履历性信息进行收集和分析，从而判断一个人对未来工作岗位的适应性以及预测其未来工作绩效、任职年限和流动性等特征的一种人才测评方法。

第二节 甄选的主要方法

知识点 7 履历分析

最基本假设：一个人的行为具有一致性，即一个人过去的行为是对其未来行为进行预测的最

佳依据。

作为分析对象的履历有以下三个方面的要求：

- (1) 履历信息必须真实。
- (2) 履历信息必须全面。
- (3) 履历信息必须相关

第二节 甄选的主要方法

历年真题回顾

【2017-17】：某公司在新员工甄选过程中采用了人格测试，要求求职者基于自身感受实事求是地填答一套包括是非题、选择题的书面问卷，这种人格测试的方法属于（ ）

- A.投射法
- B.自陈量表法
- C.评价量表法
- D.标杆法

【答案】： B

【解析】： 本题考查自陈量表法，是指编制好一套人格测试问卷之后，由被测试者本人根据自己的实际情况或感受来回答问卷中的全部问题，以此来衡量一个人的人格。

第二节 甄选的主要方法

历年真题回顾

【2017-18】：某计算机公司招聘软件工程师时，要求求职者参与编程测试，这种测试方法属于（ ）

- A.工作样本测试
- B.评价中心技术
- C.公文筐测试
- D.知识测试

【答案】： A

【解析】： 本题考查工作样本测试，是指在一个对实际工作的一部分或全部进行模拟的环境中，让求职者实地完成某些具体的工作任务的一种测试方法。

第二节 甄选的主要方法

历年真题回顾

【2018-51】 某公司招聘新员工时采用了人格测试，具体方式是向求职者提供些刺激情境，然后让求职者自由地表达对刺激情境的认识和理解，这种方法称为（ ）。

- A. 标杆法
- B. 投射法
- C. 评价量表法
- D. 自陈量表法

【答案】 B

【解析】 投射法：向被测试者提供一些未经组织的刺激情境，然后让被测试者在不受限制的环境下自由表现出自己的反应。

第二节 甄选的主要方法

历年真题回顾

【2018-41】关于员工甄选中工作样本测试的说法，错误的 是（ ）

- A. 它所考察的内容与实际工作内容具有较高相似度
- B. 它的开发成本较高
- C. 它的效度比较高
- D. 它的普遍适用性很高

【答案】D

【解析】选项 D 错误，工作样本测试专门针对特定职位设计，普遍适用性很低。

第二节 甄选的主要方法

历年真题回顾

【2017-19】：多为被面试者在同一时间和同一场合，共同接受面试考官面对面的询问，这种面试称为（ ）

- A. 单独面试
- B. 系列面试
- C. 小组面试
- D. 集体面试

【答案】：D

【解析】：本题考查集体面试，是指多位被面试者在同一时间和同一场合，共同接受面试考官面对面的询问这样一种面试形式。

第二节 甄选的主要方法

历年真题回顾

【2017-66】：为了改善新员工招聘过程中的面试效果，企业可以采取的措施包括（ ）

- A. 采用情境化结构面试
- B. 要求面试官在面试前认真阅读职位说明书
- C. 系统地对面试官进行面试技巧培训
- D. 让用人部门自行选择面试官，人力资源部门不参与安排
- E. 组织者在面试前做好各方面的准备工作

【答案】：ABCE

【解析】： 本题考查改善面试效果的主要方法：①采用情境化结构面试②面试前做好充分准备，面试官在面试前认真阅读职位说明书③系统培训面试官

第二节 甄选的主要方法

2017 案例分析

最近某公司人力资源部对人员甄选情况进行评估，发现一些不理想的情况：第一，公司很多管理人员甚至高层管理人员不重视员工甄选工作，参与面试时存在“应付差事”“走过场”的情况，向求职者提出的问题天马行空，比较随意。

第二，有些已经录用的员工与公司文化不相匹配，例如有些人沟通能力较差，缺乏团队合作精神，无法融入集体

第三，尽管公司在甄选过程中采用多种测试方法，但在实际工作中却发现，当初测试打分较高的人，其实际工作绩效反而不如一些测试分数相对较低的人

人力资源部就这些情况咨询了相关专家，专家建议：针对第一种情况可以试试情景化结构面试并建立题库；针对第二种情况可增加无领导小组讨论方法。

请根据以上资料，回答下列问题

第二节 甄选的主要方法

历年真题回顾

85.根据第一种情况描述的现象，关于该公司招聘面试的说法，正确的是（）

- A.这家公司的面试标准化程度比较高
- B.这家公司的面试官可能对应聘相同职位的不同求职者提出不同问题
- C.这家公司的面试过程很容易受到面试官个人主观意志的影响
- D.改善这家公司面试效果的方法之一是对参与面试的管理者进行面试培训

【答案】：D

第二节 甄选的主要方法

历年真题回顾

86.第三种情况表明，该公司员工甄选体系的（）比较低

- A.预测效度
- B.构想效度
- C.内部一致性信度
- D.重测信度

【答案】：A

【解析】：本次要考察是预测效度的含义，即所要考察的是员工被雇用之前的测试分数与其被雇用之后的实际工作绩效之间是否存在实证性联系。

第二节 甄选的主要方法

历年真题回顾

87.关于无领导小组讨论的说法，正确的是（）

- A.无领导小组讨论能够考查被试者的人际沟通能力、口头表达能力和领导能力
- B.在无领导小组讨论中，每个人的地位都是平等的
- C.在无领导小组讨论中，评价者不参与讨论过程
- D.无领导小组讨论对评价者的评分技术要求比较低

【答案】：ABC

【解析】：本题考查的是无领导小组讨论，无领导小组讨论对于评价者的评分技术要求较高，要求他们必须接受过专门的观察以及评价培训，以免他们的评价结果过多的受到个人主观意见甚至偏见的影响

第二节 甄选的主要方法

历年真题回顾

88.下列面试题目中，属于情景化结构面试题目的是（）

- A.请谈一谈你本人有哪些优点
- B.请谈一下你对所面试的工作的认识
- C.请谈一谈你为什么希望进入本公司
- D.请举一个例子，设定一个目标，你如何完成

【答案】：D

【解析】：本题考查的是情景化结构面试的题目，情境化结构面试的题目可以划分为两类：一类是以过去的经验为依据，另一类则是未来导向型的。其中，建立在求职者过去的工作经验基础上的面试问题又比未来导向型的面试问题具有更好的效度。