

# Psychological evaluation validity analysis of non-verbal behavior of candidates in interview

Runzhang Yin

Shanghai Jinhui Real Estate Co., Ltd., Shanghai, 200050, China

## Abstract

In the field of human resource management, non-verbal behavior in interviews is crucial for talent assessment, yet its validity is influenced by various factors. This paper systematically examines the evaluation mechanisms of non-verbal behavior in interview settings, analyzing key influencing factors such as gender and cultural differences, and interviewer biases. It also explores strategies to enhance the effectiveness of non-verbal behavior assessments, including formulating differentiated evaluation standards and optimizing interview design. The findings aim to improve the talent selection system and provide theoretical insights and practical guidance for enhancing the psychological evaluation of non-verbal behavior in interviews.

## Keywords

nonverbal behavior; psychological assessment validity; interview evaluation; influencing factors; improvement strategies

## 面试中候选人非语言行为的心理测评效度分析

尹润章

上海锦汇置业有限公司, 中国·上海 200050

## 摘要

在人力资源管理领域, 面试中非语言行为对人才评估至关重要, 但测评效度受多种因素制约。本文系统研究面试情境中的非语言行为测评机制, 剖析性别与文化差异、面试官偏差等关键影响因素, 针对性探讨制定差异化测评标准、优化面试设计等提升策略。研究成果有助于完善人才选拔体系, 为提升面试中非语言行为心理测评效度提供理论参考与实践指导。

## 关键词

非语言行为; 心理测评效度; 面试评估; 影响因素; 提升策略

## 1 引言

在人力资源管理工作里, 面试是人才招聘、选拔核心部分, 其测评准确与否关乎组织人才质量高低。传统面试方式重点关注候选人简历内容及语言表达, 随相关研究深入, 非语言行为重要性渐显, 能体现候选人心理状态、情绪变化、人格特点等, 不过测评效度受个体差异、面试官认知偏差及环境等多种因素影响, 故对其探究并优化, 在提升面试科学性方面意义重大。

## 2 面试情境中的非语言行为测评机制

### 2.1 当前面试测评中非语言行为的常见评估维度

在如今展现出多样特性的面试测评体系里, 就情绪表达维度而言, 重点关注候选人借由面部表情和肢体动作传达

出的信息, 譬如微笑频次、皱眉次数、手部动作等, 以判断其情绪稳定性及与岗位匹配度, 比如一家金融机构在招聘客户经理时, 将候选人面对压力测试问题时表情管理情况, 纳入考核范围以挑选情绪控制能力较强的求职者; 就沟通态度维度来说, 通过观察眼神交流持续时间长度、身体前倾角度、手势配合程度等方面, 来评估候选人对面试的参与度及对公司岗位的积极性。比如在群面时, 一直与面试官及小组其他成员保持眼神互动的候选人, 通常会被认为具有不错的沟通意愿;

至于专业形象维度, 主要留意坐姿、着装、彼此间的空间距离等外在表现, 一家律所面试时, 察觉到保持端正坐姿、着装严谨的候选人, 在专业素养方面评分明显高于仪态随意的人; 除此之外, 在声音特质维度, 会通过语调变化情况、语速稳定程度、停顿合理性等进行分析, 从而评估候选人的思维逻辑及表达感染力。

### 2.2 主观评分与行为编码在非语言评估中的运用比较

当前, 非语言行为评估主要有主观评分与行为编码两种方法, 二者在执行流程以及效度表现方面存在明显不同之

【作者简介】尹润章(1994-), 男, 中国江苏连云港人, 本科, 中级经济师, 从事工业与组织心理学、人力资源管理研究。

处。主观评分依据面试官经验与直觉，在观察候选人非语言行为后直接打分，可迅速产生综合性评价，具备操作便利的优点，但其受面试官认知偏差影响程度大，如某公司面试官因个人喜好对多用手势的候选人给出过高评价，致使评分缺少客观性。

行为编码则通过制定标准化准则将非语言行为拆解为具体指标并赋予相应数值。比如将眼神交流时长划分成“不足30%”、“30%-60%”、“超过60%”三个等级进行量化记录，在某跨国企业开展的面试研究中，该体系成功降低因面试官个体差别引起的评分波动，使不同面试官对同一应聘者非语言行为评估一致性提高40%，不过其存在前期准则制定繁杂、数据处理耗费时间等局限性，需依据具体面试场景挑选适当的评估方式。

### 2.3 面试官观察记录表与视频分析技术的结合方式

将面试官观察记录表与视频分析技术相结合，便可搭建起一个更为精确的非语言行为测评体系。一般观察记录表中基本都有面部表情、肢体动作、声音特质等方面的评分项目，由面试官在面试现场进行记录，但会存在记录不够全面、因主观记忆产生偏差等状况。引入视频分析技术能对整个过程进行高清拍摄录制，利用计算机视觉及语音识别算法可自动获取候选人微表情变动、手势出现频率、说话速度起伏等相关数据。

## 3 影响非语言行为心理测评效度的关键因素

### 3.1 候选人性别、文化背景与非语言表达差异

候选人在性别与文化背景方面呈现出的多样化会导致非语言行为存在较为明显的差异，对测评效度有着干扰作用。就性别而言，社会针对不同性别角色期望所形成的不一样的非语言行为模式表现为：女性往往凭借频繁点头、幅度较小的手势、温和的面部表情来传达亲和力；男性则更多地通过保持沉稳的坐姿、减少肢体动作以显示自身权威性，而这种差异若被错误解读便极易导致评估出现偏差。

在文化层面，其产生的影响也更为复杂，例如在具有高语境文化特点的国家，候选人可能出于遵循“以和为贵”的传统，会用含蓄的微笑掩盖自身紧张，在眼神交流时有所回避并保持适度距离；来自西方文化背景的候选人则更侧重于通过直视来体现自身自信。

### 3.2 面试官知觉偏差与非语言线索解读的主观性

面试官存在的认知局限成为测评效度有所损耗的重要原因，首因效应使得最初留下的印象在评估中占据主导地位，如某面试官会因候选人穿着得体，而对其后续紧张的肢体动作不那么敏感；晕轮效应体现为以局部特征推断整体情况，当候选人展现出优秀的语言表达能力时，面试官很容易忽略其具有焦虑特征的频繁摸耳等肢体语言。刻板印象的影响也较为突出，比如将年长候选人稳重的坐姿简单等同于经验丰富，把年轻候选人活泼的手势误解成缺乏成熟度。

### 3.3 非语言行为训练与“作秀效应”对效度的干扰

求职培训的广泛推行引发了非语言行为方面的刻意表现，起到了削弱测评精确程度的作用，接受过相关训练的候选人能精确把控自身微表情，像通过假笑营造亲和形象、利用标准坐姿掩饰内心紧张之类，比如在面试过程中，有候选人借助培训掌握“黄金眼神接触法”，能在整个面试期间保持稳定注视状态，可入职之后却显露自信心不足状况，更为复杂的是，一些候选人会依据岗位具体需求来量身定制自己的非语言表现。比如应聘销售岗位时故意加大手势幅度，应聘技术岗位时着重展现沉稳姿态，如此一来，非语言行为就成了脱离真实心理状况的“表演”，致使测评结果与实际能力出现严重偏差。

### 3.4 面试结构化程度对非语言信息提取的影响

面试流程的结构化程度和非语言信息获取之间呈现出非线性关系。结构化面试可以保证评估一致性，可固定流程压缩了候选人自由表达机会，例如标准化问答会使候选人将注意力集中在答案的组织上，从而抑制了真实情绪以非语言形式流露。而非结构化面试虽然为候选人提供了自由表达的空间，但灵活性容易分散面试官关注的焦点，随意的提问形式让面试官仅记录候选人整体表现，从而忽略关键微表情变化，不能系统性获取到非语言行为信息。

### 3.5 面试环境变量对非语言行为的影响控制方法

面试环境涵盖物理与社会这两个关键因素，对候选人的非语言行为有着极为明显的影响，需采取一套系统办法加以控制，物理环境方面，面试场所要保证温度处于22℃-24℃范围、光线维持在柔和自然光或者4000K色温灯光状态并保持稳定，环境不舒适易引起候选人皱眉、频繁调整坐姿等不正常行为表现。

## 4 提升非语言行为心理测评效度的策略

### 4.1 注重性别与文化差异的测评标准制定

性别及文化方面的差异对候选人非语言行为展现有着明显影响，设定有区分度的测评准则是增强测评有效性的重要策略。就性别角度而言，男性和女性在非语言行为表现形式与程度上存在固有区别，如男性常凭挺直坐姿、简洁有力手势体现权威感，而女性可能利用更多面部神情及细致肢体动作传达亲和氛围。

在不同文化背景下，非语言行为含义与表达方法差异很大。处于高语境文化环境的候选人也许采用含蓄不张扬的表达方式，而低语境文化背景的人更偏向情绪外露的表现形式。在制定测评标准时需全面考虑这些差别以构建分类评估体系，其具体实行可分三个阶段，即第一步开展针对性别与文化差异的专门研究，收集不同群体面试场景下非语言行为相关数据；第二步依据研究结果对各类非语言行为分类编码，明确不同群体合理表现范围；第三步借助实证研究验证测评标准有效性，并依反馈情况做动态调整。

#### 4.2 减少主观解读，提升面试官专业判断能力

面试官主观认知偏差对非语言行为测评有效性影响极大，提升其专业判断能力是直接有效的；主观解读的产生与面试官自身认知局限、经验差异、各类知觉偏差相关，降低主观因素干扰需搭建一套含非语言行为基础理论知识、常见认知偏差种类及应对办法、跨文化沟通等知识的系统化培训体系。

培训可运用理论讲解、案例分析、模拟面试、小组讨论等多种形式，理论讲解时向面试官讲授非语言行为与心理状态相互联系的知识；案例分析环节通过呈现不同候选人面试录像引导面试官分析其中非语言行为，并探讨解读可能出现的偏差；模拟面试能让面试官将所学知识用于实际操作，及时察觉并改正自身问题；小组讨论有利于经验交流促使观点碰撞，拓宽面试官评估视野。

#### 4.3 控制“作秀效应”，强化非语言行为真实性评估机制

伴随求职培训的广泛推行，求职者非语言行为愈发突出“表演效果”，构建真实性评估体系显得极为关键。为有效管控“表演效果”，可从诸多方面着手开展相关工作，一方面通过完善面试流程规划并增添压力测试、情景模拟等环节，在非寻常场景中观察求职者自然反应，使经过特意训练的非语言行为难以继续保持。

另一方面可以借助微表情识别软件、生理指标监测仪器等先进技术，捕捉求职者潜意识中更难以特意操控的非语言信号，并且搭建多维度评估架构，对求职者在不同时期、不同场景下的非语言行为进行全面对比分析来判断其真实性。在具体实施过程中，先是针对相关技术设备及评估办法开展可行性研究与测验，接着针对面试官展开关于新技术、新方法的操作培训，最后在实际面试工作中逐步应用并持续完善该评估机制。

#### 4.4 优化结构化面试设计，提高非语言信息提取效率

结构化面试存在非语言信息无法充分呈现的不足，故对其优化设计极为必要。优化结构化面试设计可从问题设定、流程布局、时间把控等方面考虑。问题设定方面，提高开放式、情境化问题占比，以鼓励候选人深入阐述自身观点，进而使其在表达中自然流露非语言信息。流程布局上，要合理规划不同环节先后顺序与衔接方法，如开场先轻松交谈缓解候选人紧张状态使其更自然展现非语言行为，核心问题阶段结束后设置自由提问或案例探讨环节，以便更进一步观察

候选人整体表现。时间把控方面，需给每个问题和环节划分合适时间，防止因时间紧凑致使候选人仓促作答而忽略非语言表达。

具体实施时，先全面评估现有结构化面试流程，找出影响非语言信息提取的关键问题，接着依据评估结果针对性设计优化，最后借助小规模试点测试检验优化方案有效性并依反馈情况调整完善。

#### 4.5 标准化面试环境设置，降低外部干扰对评估结果的影响

面试环境存在的不确定状况对参加面试者非语言行为的影响，需要靠设定标准化环境作为提高测评有效性的关键支撑来应对。这里涵盖物理环境及社会环境两大范畴。

就物理环境而言，其温度、湿度、光线、噪音等各类要素需实施标准化管理。比如室内温度要维持在22℃到24℃之间、湿度控制在40%至60%范围、照明采用柔和且均匀方式，还保证噪音程度低于40分贝，以此营造舒适且稳定的面试环境；关于社会环境，要规范面试程序及面试官言行举动，以营造公平、公正、专业氛围，面试官面试时应秉持中立态度，防止用带有偏向性语言或表情，且提问方式及节奏保持相同。在实际工作环节中，先是制定详尽面试环境标准规则，明确各项环境指标具体规定，接着改造面试场地并配备相应设备使物理环境达标，同时对面试官进行培训，使其严格遵循社会环境规范，最后搭建环境监测及反馈机制，定期检查评估面试环境，以便及时察觉处理环境方面的问题。

## 6 结语

综上所述，面试中候选人非语言行为的心理测评效度提升是一项系统工程。通过关注性别与文化差异、提升面试官专业性、控制“作秀效应”、优化面试设计及标准化环境等策略，可有效增强测评准确性。未来需持续深化研究，推动非语言行为测评在人力资源领域的精准应用与创新。

### 参考文献

- [1] 李清华,孔烁.语言能力等级量表效度研究评述[J].北京第二外国语学院学报, 2020, 42(5):14.
- [2] 祝传清.非语言行为在面试中的运用[J].知识经济, 2013(14):2.
- [3] 何美荣.公选面试中非语言表达应注意的问题[J].领导科学, 2013(13):2.