

2009年

公务员考试系列教材

面 试

■ 主编 姚裕群 钱俊生 卢炜

 复旦大学出版社

2009 年公务员考试系列教材

面 试

主 编 姚裕群 钱俊生 卢 炜

復旦大學 出版社

图书在版编目(CIP)数据

面试 / 姚裕群 钱俊生 卢炜主编. —上海: 复旦大学出版社, 2008. 8

(2009 年公务员考试系列教材)

ISBN 978-7-309-06164-2

I. 面… II. ①姚…②钱…③卢… III. ①公务员—招聘—考试—中国—教材 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 105377 号

面试

姚裕群 钱俊生 卢 炜 主编

出版发行 复旦大学出版社 上海市国权路 579 号 邮编:200433
86-21-65642857(门市零售)
86-21-65100562(团体订购) 86-21-65109143(外埠邮购)
fupnet@fudanpress.com http://www.fudanpress.com

责任编辑 陈 军

出 品 人 贺圣遂

印 刷 句容市排印厂
开 本 787×1092 1/16
印 张 15.5
字 数 377 千
版 次 2008 年 8 月第一版第一次印刷

书 号 ISBN 978 - 7 - 309 - 06164 - 2 / D • 379
定 价 29.00 元

如有印装质量问题, 请向复旦大学出版社发行部调换。

版权所有 侵权必究

前言

随着公务员考试笔试的结束,面试成为入围应试者最关心的一个话题。怎样才能面试中取得一个比较理想的成绩,更是引起越来越多应试者的重视。

人事部在总结近年来中央、国家机关录用考试工作的基础上,进一步完善人事录用制度,提出了国家公务员录用考试所遵循的原则,即“分类考试、突出能力、方便应试者、定时定期”,进一步创新考试内容和方法,改革考试的组织、管理方式,严格考试、考核,提高录用考试工作的科学化、规范化水平,确保新录用人员的政治与业务素质,促进中央、国家机关人员结构的优化。

同其他类型的面试相比,公务员面试有其自身的特点。应试者不但可以从往年面试的内容上学习,更能够借鉴以往成功应试者的面试经验,全方位做好面试的准备。

有99%的应聘者也许不是完全靠准备才成功的,但精心的准备至少也要占到成功者50%的分数。面试是公务员考试的最后一关,面试成绩的高低成了最终能否被录用的关键。这就要求应试者从思想上既要重视面试,了解面试的特点、内容、技巧及方法等,更要结合实际情况,多多训练,多做准备。

面试题目虽然灵活多变,但万变不离其宗。在深入分析、研究公务员录用考试内容并系统总结命题经验的基础上,本书打破了当前公务员面试预测指导类的编写体例,同时,在内容的编排上力求适应最新的形势变化,充分体现国家公务员录用面试的最新精神,抓住中央国家机关和地方公务员录用面试的最新命题动向,是一本能够提高广大应试者应试能力的参考书籍。

本书全面阐述了公务员面试的各个考核要素及整个面试过程的应试技巧。通过对大量最新的面试试题的讲解,加深应试者对公务员录用面试的理解,加强应试者对各种应对策略与技巧的掌握。

面试时,考官会问一些难题,他们这样做的动机是为了快速地了解应试者,以便做出一个明智的选择——决定应试者是去还是留。基于同一个理由,不同类型的题目也要求使用不同的解答技巧,这同样也是为了考查应试者不同的能力,测试应试者的知识、能力水平和其他各项素质,以更利于优秀全能人才的选拔。

本书对公务员面试中出现的各种题型都作了介绍,列举了大量的解题思路,并有各行业的热点、专题内容。如果应试者知道考官想要什么,就可以相应地精心准备自己的答案,同时也能够减少应试者对面试的恐惧和不安。

与市场上同类书籍相比,本书除介绍了公务员面试的理论和方法外,也提供了大量试题的解析供应试者参考。应试者可以有选择地学习、借鉴以增强自己的适应能力,轻松应对面试。希望本书能帮助广大应试者在有限的备考时间内提高学习效率,最终在日趋激烈的公务员录用面试中脱颖而出。



目 录

第一章 公务员面试简述	1
第一节 面试的内涵与发展趋势	1
一、相对稳定的个性特征	2
二、人与职位的匹配性	2
三、心理的可测定性	2
四、面试的发展趋势	2
第二节 面试的种类及构成要素	3
一、根据面试的结构化(标准化)程度分类	4
二、根据面试的不同目的分类	4
三、根据面试对象的多少分类	4
四、根据面试内容设计的重点不同分类	4
五、根据面试进程情况的不同分类	5
六、根据面试的功能分类	5
七、依据面试结果的使用方式分类	5
八、面试活动的基本构成要素	5
第三节 面试的命题原则与功能特点	7
一、面试中出现频率最高的命题原则	7
二、面试命题遵循的基本原则	9
三、面试命题的具体要求	10
四、面试题类型	10
五、面试命题的程序	11
六、面试命题的分数分配与评分标准	11
七、公务员面试的特点	12
八、公务员面试具有独特的功能	14
第四节 2007~2008 年公务员面试特点	14
一、无领导小组讨论	15
二、结构化面试	18
第二章 公务员面试的组织与实施	27
第一节 面试的基本程序	27
一、确定面试测评要素	27
二、选择面试方法	27
三、面试试题的命制	27
四、选择和培训面试考官	28



五、具体组织实施面试	28
第二节 公务员面试的组织工作	28
一、确定面试对象	28
二、确定面试考官	28
三、培训面试考官	29
四、面试场所安排	29
五、面试测评要素的确定	29
六、确定面试评分标准	29
七、面试成绩评分表的设计	30
八、公务员面试的实施	33
第三节 面试工作遵循的原则	34
一、面试考官组成的原则	34
二、应试者机会均等原则	34
三、回避原则	34
四、监督原则	34
第四节 某市《党政群机关公开招考机关工作人员和国家公务员面试实施方案》	35
第三章 备考的学问	38
第一节 面试前的准备	38
一、增进自身了解,有针对性地报考	38
二、学会控制情绪	39
三、心理、生理状态的调适	40
四、掌握科学的记忆方法	41
第二节 面试形象设计	46
一、发式	46
二、着装	46
三、面部化妆	47
四、杜绝饰物	47
五、鞋子与衣服的搭配	47
第三节 面试的礼仪	47
一、把握进门时机	48
二、握手礼仪	48
三、面试时的礼仪	49
四、手势的妙用	50
五、最重要的第一印象	50
六、语言艺术	51
七、如何应对紧急情况	51
八、面试结束应注意事项	51
第四节 面试十禁忌	52
一、打破沉默	52
二、恰如其分地运用语言	52



三、不为偏见或成见所左右	52
四、谈问题要切合实际	53
五、积极态势应对	53
六、树立良好形象	53
七、面试中的“口技”	53
八、要有清晰的个人职业发展规划	53
九、不作幼稚的回答与提问	54
十、怎样收场最佳	54
第五节 面试的分类和流程	54
一、面试的分类	54
二、面试的内容与题目设计	55
三、结构性面试的流程	56
四、面试结束	56
第四章 临场心理调适	58
第一节 入场面试初体验	58
一、抑制情绪	58
二、转化控制	59
三、环境控制	59
四、冷静控制	59
第二节 最佳面试状态调整	59
一、采用积极的自我暗示	60
二、利用想象,消除过度焦虑情绪	60
三、充分的自我认识	60
四、利用“冲击法”排解紧张情绪	61
五、做好充分的面试前准备	61
六、回答问题要稳中求准	61
七、适时放松身心	61
八、深呼吸,缓和情绪	61
九、保证睡眠	62
十、调整饮食	62
第三节 心情放松,赢得成功	62
一、不要一味追求完美	63
二、树立自信心	63
三、良好的心态表现	64
四、正常焦虑状态	64
第五章 面试技巧全攻略	66
第一节 面试实战技巧	66
一、女性在面试中要发挥特长	66
二、准备进入面试阶段	68
三、面试的细节处理技巧	69



四、面试中常用的提问方式	70
第二节 巧用答题技巧	73
一、面试答辩原则	73
二、面试答辩要领	73
三、面试答辩谋略	74
四、面试中出奇制胜小秘诀	76
五、发问的技巧	77
六、倾听的技巧	80
七、赢得考官的技巧	80
第三节 疑难问题的应对	81
一、镇定沉着答题	81
二、应对困难尴尬的局面	82
三、应对不熟悉的面试形式	83
四、应对主考官的非常规举措	84
第四节 对应试者的十个忠告	86
第六章 面试内容分类细解	87
第一节 个人背景资料	87
第二节 求职动机与拟任职位的匹配	92
第三节 综合分析能力试题	97
第四节 知识结构表述能力试题	103
第五节 应变能力试题	106
第六节 计划、组织、协调能力题	115
第七节 人际关系处理能力试题	120
第七章 特殊面试问题应对	128
第一节 名言警句面试分析	128
第二节 连词成句试题类型及回答实例	134
第三节 社会问题的思路分析及回答要点	136
第四节 针对大学毕业生的面试试题分析	146
第八章 面试的评分标准	150
第一节 试题综合分析及评定标准	150
第二节 试题答案分析	155
第九章 历年试题类型	166
第一节 历年典型试题五十例	166
第二节 各部门面试试题	178
第三节 各省公务员面试试题分析	190
第十章 社会热点关注	205
第一节 2006 年热点问题详谈	205
第二节 2007 年热点问题详谈	215
第三节 2008 年热点问题详谈	229
附 录 国家公务员录用面试暂行办法	237





第一章

公务员面试简述

随着我国经济建设的发展和人事制度的改革,人才的选拔越来越讲究科学和公平,对于国家公务员的选拔亦是如此。一方面,政府希望通过公开、公平、公正的人事选拔方式使年轻有为的人才补充到公务员的队伍中;另一方面,应试者也希望通过人事选拔和公平竞争的机制来充分展示自己。面试是考官通过与应试者直接交谈或置应试者于某种情景中观察,从而对应试者能力、知识、性格、气质等基本素质进行测评的考试活动。如何做好面试已成为人们共同关心的话题,作为一种重要的人才选拔手段,面试也越来越被人们所关注。

第一节 面试的内涵与发展趋势

面试从古代起沿用至今,堪称为一种重要的选人用人办法。在当今社会,面试更是各级各类组织在选拔人才时普遍采用的测评手段,但人们至今未对面试的概念形成一致的看法。许多人以为,面试就是面对面地交谈,在这样一种思想下,面试也就没什么技巧可言,顶多就是口才好的人可能会成绩好些。尽管每个人都知道面试的大概情况是什么样子,但究竟什么是面试,未必有多少人可以说得明白。

面试中交谈的目的是什么?我们不难发现,其目的是为了考查应试者是否具备了任职所需的各项素质,而不是为了交谈而交谈,这也是面试与通常的交谈之间的根本区别。

一代名相诸葛亮对面试颇有研究。对于面谈中的言谈与观察,他提出了一套曲折变幻且具有哲理的系统方法:“问之以是非而观其志;穷之以辞辩而观其变;咨之以计谋而观其识;告之以祸难而观其勇”。

面试是考官与应试者双方面对面的信息沟通。从考官的角度来说,他们要想尽办法来考查应试者是否具备相关的素质、能力和个性品质等条件,不仅需要精心设计面试题目,而且需要在面试过程中对应试者进行提问、观察和倾听,由此可见,面试对考官的要求是很高的;从应试者的角度来说,要千方百计地展示自己的相关素质和才华,包括面试前的精心准备、个人形象的“设计”、敏捷的思维反应、面试中注意力的高度集中、高超的语言表达能力等等。

在公务员录用考试中,面试的目的是从职位需要出发,实现对应试者素质的有效测评,选拔出德才兼备的高素质人才。

面试主要测评应试者是否具备与职位相关的能力和个性品质。面试能否测评出这些素质呢?这些方面的素质是否具有稳定性?这涉及面试的基本原理问题。



一、相对稳定的个性特征

每个人都有自己的个性特征和能力,这些特征不是在个体身上偶然表现出来的短暂的特点,而是个人的一种稳定特征。人自出生后,经过长期的社会生活,逐渐形成了个人的行为风格和对待生活的态度,积累了自己的知识经验,这些特征一旦形成,就不再容易改变。比如说,一个性格很外向的人,不仅在工作单位善于和人打交道,在社交场合也会是一个活跃分子,不仅今年是这样,一般来说去年也是这样,而且明年还会是这样。正因为个性特征具有相对稳定性,才使面试测评变得可能和必要。如果个人特点没有这种稳定性,面试测评就无从谈起。

二、人与职位的匹配性

现代社会是由许多不同层次、不同部门的职位网络组成。由于每一个职位的工作性质、技术难度、责任和工作内容都不相同,这也就决定了对任职者的素质要求有所不同。要做到人与职位相匹配,首先需要对人和职位有客观的认识与评价。为了了解和评价人,就产生了诸如面试等等人才测评手段。正是在上述几个方面的基础上,面试才可以较好地测评出应试者是否具备与职位相关的能力等个性品质。

三、心理的可测定性

尽管无法直接观察到人的内心,但心理总是通过人的行为反映出来。我们可以通过人对外界刺激的反应来间接测量心理。现代人才测评技术正是通过人的外显行为来推断其心理过程。比如,一位应试者在面试过程中,面对考官连串式的提问和“激将法”的刺激,始终镇静自若,冷静地回答每一个问题,由此我们可以推断说这位应试者具有很高的情绪稳定性。大量的面试实践表明,面试结果既具有客观评定的一致性,又具有一定的准确性。这说明人的心理活动是可以有效地加以间接测评的。

四、面试的发展趋势

从近些年的实际面试情况来看,面试开始呈现出以下几个发展趋势。

1. 面试形式的多样化

面试形式已经突破了一问一答的固定模式,从以往单一的“一对一”形式到“集体面试”形式,从一次性面试到分阶段面试,从单独面试到集体面试,从非结构化面试到结构化面试等,呈现出丰富多彩的形式。面试已经突破了传统的方式,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形式。应试者应对不同的面试形式,需采取不同的方式。

2. 面试程序逐渐规范

以前面试,考官对要提问什么内容,如何设问的过程缺乏把握,随意性也比较大,面试的





效果得不到有效的保证。为了改进这一点,现在许多面试的操作过程已经逐步规范。面试分为起始阶段、核心阶段、收尾阶段,考官在各阶段应提问些什么类型的问题,要注意些什么问题,事先都要制定出一个具体的方案,以提高对面试过程和面试结果的可控性。这意味着应试者对面试有规律可循。

3. 面试内容呈现扩大趋势

面试测评的内容已不仅仅限于仪表风度、口头语言表达、知识面等等,而是已经扩展到对思维能力、心理素质、反应能力、求职动机和进取精神等全方位的考评,并且面试已经成为包括一般素质和特殊素质等在内的综合素质评定方式,由一般素质作为测评的依据发展到主要以拟录用职位的要求为依据。

4. 提问具有伸缩性

以往主考官提问的问题一般都事先拟好,许多面试基本等同于口试,应试者只需抽取其中一道或几道题来回答就可以,主考官不再根据应试者对问题的回答情况提出新的问题。主考官评定成绩仅依据事先拟定的具体标准答案,对回答进行对错判定,仅以回答内容的正确与否给出评定的分数,实际上这种面试就只是笔试的简单口试形式。

现在主考官的提问则不同,虽源于事先拟定的思路,却是适应面试过程变化的,前后问题衔接自然,是适应面试过程的需要而自然提出的,围绕测评的情景与测评的目的而随机出现。问题是围绕测评的情境与测评的目的自然展开的。最后的评分不是仅依据内容的正确与否,而是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。

5. 面试考官的专业化

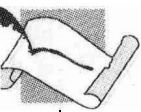
以往的面试,多是由用人单位的领导和人事部门负责人来主持,这些面试考官对工作和职位比较了解,但是他们往往缺乏专业的面试方法和技巧。现在越来越多的做法是由用人单位与人事测评专家共同组成面试测评小组,使得面试的专业技巧方面有了很大的提高。现在,招考部门实行人事培训面试测评技术,面试考官的素质有了很大提高。面试考官的专业化同时对于提高面试的有效性 & 保证面试的质量有着至关重要的作用。

6. 面试理论和方法有所提高

由于以前的面试对于评判方式与评判结果都没有具体要求,缺少可比性,因而,近些年来,面试和面试方法等方面的传统做法不再继续沿袭使用。目前正逐步对传统的方法不断地进行分析、总结和提高。一些专业领域的人员大力开展面试研究工作,提出一些新的面试方法和观念,并在实践中尝试应用这些新方法。例如,近些年的招聘过程中,已开始使用背景性面试、情境性等面试方法,这些方法在某些方面克服了传统面试方法的不足,可以更有效地测评出应试者的各项素质。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、等级标准与评分形式等。

第二节 面试的种类及构成要素

面试的种类,根据不同的标准可以有多种不同划分。



一、根据面试的结构化(标准化)程度分类

根据面试的结构化(标准化)程度来分,可以分为结构化面试、半结构化面试和非结构化面试。结构化面试是对包括考官的组成构成、面试题目、面试实施程序、面试评分结果等方面都有统一明确规范的面试;半结构化面试是只对面试的部分因素有统一要求的面试,如规定有统一的程序和评价标准,但面试题目可以根据面试对象而灵活变动;非结构化面试是对与面试有关的因素不作任何限定的面试,也就是通常没有任何规范的随意性面试。

二、根据面试的不同目的分类

根据面试的不同目的,可以将面试区分为压力性面试和非压力性面试。压力性面试是将应试者置于一种人为的紧张气氛中,让应试者接受诸如挑衅性的、争议性的、刁难性的刺激,是对应试者的应变能力、压力承受能力、情绪稳定性等方面的考查。面试的典型连串式提问,是以考官穷问不舍的方式连续就某事向应试者发问,且问题刁钻棘手,甚至逼得应试者意窘词穷,考官是以此种“压力式发问”逼迫应试者充分表现出对待难题的机智灵活性、应变能力、思考判断能力、气质性格和修养等方面的素质。非压力性面试是在没有任何压力的情境下考查应试者有关方面的素质。

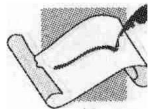
三、根据面试对象的多少分类

根据面试对象的多少可分为单独面试和小组面试。单独面试是一次只有一个应试者的面试,现实中的面试大都属于此类。单独面试的优点是能够给应试者提供更多的时间和机会,使面试能更深一步进行。单独面试又分为两种类型,一种类型是只有一位考官负责整个面试过程,这种面试方式大多在较小的单位录取较低职位的人员时采用;另一种类型是在国家公务员录用面试和大型企业的招聘面试中被广泛采用的——多个考官面试一位应试者。小组面试则是多名应试者同时面对考官的面试,如小组讨论就是一种小组面试,考官同时要对多名应试者进行评价。小组面试的优点是效率比较高,而且便于同时对不同的应试者进行比较,其缺点是一位应试者的表现会受到其他应试者行为的影响。

四、根据面试内容设计的重点不同分类

根据面试内容设计的重点不同,可将面试分为情境性、行为性和综合性三类。给应试者创设一种假定的情境进行面试的方式是情境性面试,考查应试者在情境中是如何考虑问题、分析问题的,会做出何种行为反应。行为性面试的内容则侧重于考查应试者过去的行为;综合性面试兼有前两种面试的特点,而且是结构化的,内容主要集中在对与工作职位相关的知识技能和其他素质的考查上。





五、根据面试进程情况的不同分类

根据面试进程情况的不同,可将面试分为一次性面试和分阶段面试。用人单位对应试者的面试集中在一次进行称作一次性面试。一次性面试通常是由用人单位人事部门负责人、业务部门的负责人以及人事测评专家构成考官组。而分阶段面试是分为几次进行的面试。一般先由人事部门对应试者进行面试,主要是考查一些一般性的问题,将明显不合适的人选剔除。然后再由用人单位的主管人员进行面试,此次面试主要考查应试者的专业知识和能力等其他方面的素质。

六、根据面试的功能分类

根据面试的功能,可以将面试分为鉴别性面试、预测性面试和评价性面试。所谓鉴别性面试,就是依据面试结果把应试者按相关素质水平进行区分的面试;预测性面试则是指对应试者的发挥能力、发展潜力和未来成就等方面进行预测的面试;而评价性面试是对应试者的各项素质做出客观评价的面试。

七、依据面试结果的使用方式分类

依据面试结果的使用方式划分,可以将面试区分为目标参照性面试和常模参照性面试。参照应试者的面试结果,明确应试者的素质水平是否达到某一既定目标水平的面试称作目标参照性面试,通常分为合格与不合格两种;常模参照性面试,是根据面试结果对应试者按素质的水平、业务技能的高低进行排序,衡量应试者对拟任的工作岗位是否合适,从而进行优胜劣汰决策的面试,结果往往分为若干档次。最后,人事咨询顾问会对应试者进行面试,主要目的是对应试者与拟任职位有关的心理方面的特质,如个性素质、自信心、进取心与求职动机等方面进行测试。

八、面试活动的基本构成要素

面试要素包括面试目的、面试内容、面试方法、面试考官、面试应试者、面试试题、面试时间、面试考场、面试信息、面试评定。任何一项要素都是面试活动中不可或缺的,它们的有机构成是面试活动成立的前提条件。在不同的面试活动中,这些要素的表现形式和作用都有所不同。合理地配置和使用这些要素,是做好面试工作的基础。

1. 面试目的

面试目的,即通过面试要达到的预期效果,是面试要达到的目的。在公务员招考中,面试的目的是通过对应试者各项素质进行有效的测评,选拔出德才兼备的适用型人才。从应试者方面来说,参加面试的目的是向考官展示自己的素质,以此作为获得被录用资格的条件。

2. 面试内容

面试内容,具体是指面试测评项目或评定要素,包括测评应试者的素质、知识、能力等方



面的具体内容。现行面试的主要模式是要素分解式,即设想应试者的素质是由多种要素构成的有机体,先把这个素质有机体的构成要素罗列出来,再选择部分重要的和相关的素质指标进行测评。因此,如何适时地准确选择与岗位要求密切相关的素质进行测评,是十分重要的问题。

3. 面试方法

面试方法,是实施面试的具体工作,是决定面试效果的重要因素之一。不同的面试方法对应试者素质测评的侧重点也有所不同。在面试时存在一个面试方法的选择问题,如面试可以分为结构化面试、半结构化面试和非结构化面试三种,公务员录用面试一般采用的是结构化面试方法。

4. 面试考官

面试考官,是面试的测评者,是对应试者的素质进行评定的实现者,在面试中扮演着十分重要的角色,面试考官素质的高低对面试结果有很大影响。面试考官的任务是实施面试过程,包括提出面试问题、观察和分析应试者在面试中的各种行为表现和对应试者进行测试结果的评定等等。

5. 面试应试者

面试应试者,是面试测评的对象,与面试考官共同构成面试活动的主体。考官与应试者之间是测评者与被测评者的关系,在面试过程中,考官要通过应试者对面试问题的回答,达到对应试者各方面素质进行测评的目的。

6. 面试试题

面试试题,主要是面试考官对应试者提出一定的行为反应的要求。面试试题不同,提出的要求也有差异。由于面试模式的不同,面试试题也有多种多样的表现形式,即题型的多种多样。比如,行为性的面试试题,要求应试者描述过去发生的真实行为事件;情境性的面试试题,要求应试者在假定情境中表现出一定的能力素质;意愿性的面试试题,要求应试者反映自己的思想动机。

7. 面试时间

面试时间,是面试活动在时间观念上的体现。就一般而论,在其他条件不变的情况下,面试时间越长,面试结果的可信度越高。但是,在诸多的实践中,因面试会受到多种因素的影响,往往面试的时间不可能太长。怎样在较短的时间内得到更全面、更准确的应试者信息是面试的一个关键问题。

8. 面试考场

面试考场,是面试活动在空间上的体现。面试考场的布置是面试实施效果的体现,面试场地的大小、考官与应试者位置的安排、光线的明暗,以及噪音、干扰等问题对面试都有一定的影响,这些因素都是面试考场布置时需考虑到的重要问题。

9. 面试信息

考官信息和应试者信息构成面试信息的关键要素。考官信息,是指面试测评过程中考官所发出的信息。最主要的考官信息,是考官对应试者下达的测评指令,以及对应试者的行为反应所表现的态度等。面试测评过程中应试者所表现出的行为反应信息属于应试者信息,包括自觉发出的和不自觉发出的、语言的和非语言的信息。应试者信息主要体现在对考官的提问作出的反应(当时的行为表现),即作答情况。





10. 面试评定

面试评定,指面试考官利用事先拟定的测评标准,根据应试者的行为举止、知识能力等方面的表现对其相关的各项素质进行评分或评价。

第三节 面试的命题原则与功能特点

从理论上讲,面试可以测评出应试者的各方面素质,但由于人员甄选方法都有其长处和短处,这就需要扬长避短综合运用,如运用得当,则事半功倍,否则就很可能事倍功半。因此,我们并不是通过面试去测评一个人的所有素质,而是有选择性、有针对性地通过面试去测评它最能测评的内容。面试主要是为了弥补笔试的不足,以求对国家公务员的素质、知识、能力水平及仪表风度等进行全面真实的测定,真正实现准确、客观地选拔出优秀人才进入国家行政机关。

面试命题的侧重点应放在仪表风度,专业知识深度、广度及灵活应用的程度,实际工作能力,工作态度,工作经验,个性特质,心理品质,语言表达能力,开拓进取意识,灵活反应能力,自我控制能力,环境适应能力,组织协调能力等内容,因为这些能力素质是笔试不能或不易检测到的,必须通过面试来测评。

笔试主要限于应试者用纸笔作答,着重测试应试者掌握的知识、文字表达能力等方面的情况。面试能对应试者的多方面素质进行有效测评,重点测试以下内容。

一、面试中出现频率最高的命题原则

1. 仪表风度

这是指应试者的体形、外貌、气色、衣着举止、精神面貌等。一般来说,机关公务员应着装整洁、朴实,因而对应试者仪表、风度、举止的考查,主要着重于其言行举止是否端庄、稳重、得体,是否有充沛的精力。例如国家公务员、教师、公关人员、企业经理人员等职位,对仪表风度的要求比较高,良好的仪表风度有利于树立良好的政府公务员形象。研究表明,仪表端庄、衣着整洁、举止文明的人,一般做事有规律、注意自我约束、责任心强。

2. 语言表达能力

应试者的口语表达能力,主要考查应试者表达是否清晰、明确、简洁,是否富有逻辑性;面试中应试者是否能够将自己的观点、思想、意见或建议顺畅地用语言表达出来。

政府机关的许多工作都是通过语言交流方式来实现的。例如请示,汇报,解决问题纠纷,宣传、解释党的路线方针政策等。这就要求国家机关公务员语言表达要清楚,简洁有条理,有逻辑性,有说服力。考查的具体内容包括:表达的准确性、逻辑性、感染力、音质、音量、音调等。

3. 反应能力

应试者的应变能力,主要考查应试者在有压力的情境中反应是否灵活、敏捷、快速;主要看应试者对主考官所提的问题理解是否准确,回答的迅速性、准确性等。

公务员在处理公务过程中,会遇到许多事先未料到的事,这就要求公务员反应灵敏、灵活,快捷处理紧急、突发事务。对于突发事件问题的反应是否机智敏捷、回答恰当。对于意



外事情的处理是否得当、妥当等。

4. 实际业务知识和工作实践经验

一般根据应试者的个人简历或求职登记表,提出相关的问题。查询应试者有关背景及过去工作的情况,以补充、证实其所具有的实践经验,考查应试者是否具备与工作相关的能力。通过对应试者工作经历与实践经验的了解,了解有关实际工作能力,同时也考查应试者的责任感、主动性、思维能力、口头表达能力及遇事理智状况等。

每个机关每个部门都有自己的业务知识要求。比如银行要求懂经济、金融,司法部门要求懂法律知识,并且一般都要求会熟练操作电脑、电器等设备。

5. 专业知识

了解应试者掌握专业知识的深度和广度,其专业知识更新是否符合所要录用职位的要求。面试对专业知识的考查更具灵活性和深度,所提问题也更接近空缺岗位对专业知识的需求,面试可以作为对专业知识笔试的补充。机关公务员在处理公务时,常常会遇到许多材料、事务,这就需要加以归纳、整理、分析,并分清主次、轻重缓急,把握好“度”。

6. 人际交往能力

在面试中,通过询问应试者经常参与哪些社团活动,喜欢同哪种类型的人打交道,在各种社交场合所扮演的角色,可以了解应试者的人际交往倾向和与人相处的技巧,反映出应试者的个性特征,这主要可以考查出应试者是否具备与工作相关的个性特征。

7. 自我控制能力与情绪稳定性

自我控制能力对于国家公务员及许多其他类型的工作人员(如企业的管理人员)显得尤为重要。一方面,在遇到上级批评指责、工作有压力或是个人利益受到冲击时,能够克制、容忍、理智地对待,不至于因情绪波动而影响工作;另一方面,工作要有耐心和韧劲,戒骄戒躁,顺利地完成任务。

8. 工作态度与分析综合能力

一是了解应试者对过去学习、工作的态度;二是了解其对现报考职位的态度。在过去学习或工作中态度不认真,做什么、做好做坏都无所谓的人,在新的工作岗位也很难说能勤勤恳恳、认真负责。

应试者的分析综合能力,主要考查应试者的逻辑思维是否有条理,是否善于分析、判断和概括问题的要点;面试中,应试者是否能对主考官所提出的问题,通过分析抓住本质,并且说理透彻、分析全面、条理清晰等。

9. 上进心、进取心

有较强上进心、进取心的人,一般都能确立事业上的奋斗目标,并为之而积极努力。其表现在努力把现有工作做好,且不安于现状,工作中常有创新。上进心不强、没有进取心的人,一般都是安于现状,不求有功,但求无过,无所事事,对什么事都不热心。

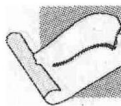
10. 求职动机

可以了解应试者为何希望来本单位工作,对哪类工作最感兴趣,在工作中追求的是什么,判断本单位所能提供的职位或工作条件等能否满足应试者的工作要求和期望。

11. 业余兴趣与爱好

应试者休闲时喜欢从事哪些运动,喜欢阅读哪类书籍,喜欢什么样的电视节目,有什么样的嗜好等,可以了解一个人的兴趣与爱好,这对录用后的工作安排会有好处。





12. 其他

面试时主考官还会向应试者介绍本单位及拟聘职位的情况与要求,讨论有关工薪、福利等应试者关心的问题,以及回答应试者可能问到的其他一些问题等。

二、面试命题遵循的基本原则

1. 针对性原则

针对性原则指面试试题是根据面试的具体情况,围绕岗位要求、应试者的状况和面试本身的特点来设计的。主要原因有几个方面:第一,面试总是为特定的岗位选人,所以面试试题设计通常要紧密围绕招考岗位在能力素质上对应试者的具体要求(包括哪些素质要求是重要的、决定性的,哪些素质要求是附带的),要充分体现出不同职类、不同职位的工作特点和要求,突出需要测试的重点内容。第二,面试题目设计会考虑到应试者群体的状况,包括应试者群体的受教育程度、专业背景、工作经验的情况等等,如果试题背离了应试者群体的实际状况,那么题目设计得再好也难以达到选拔的目的。第三,面试具有与笔试不同的特点,面试题目设计一般与笔试有较大的区别,如在面试中一般不会涉及一些纯知识性的问题,而是会更侧重考查职位所要求的能力、潜力和个性品质。

2. 求实原则

求实原则是指国家公务员考试的面试命题应根据应试者拟任职位的实际需求,围绕拟任职位的专业知识、技能和素质及工作能力、心理素质设计试题,要充分体现不同职类、不同职位工作要求的特点,突出需要测试的重点内容,使测试内容具有针对性;同时面试命题的难易程度要符合应试者身心负荷强度的实际。无论是应试动机、职业取向、教育背景、工作经历、思维品质的口试,还是责任心、进取意识、反应知觉、工作动机、工作潜能、推理判断等方面的心理素质测试,以及主持会议、处理公务、技能表演等操作性测试,命题的难度都要适合应试者的生理机制和心理功能负荷度,不能让应试者对面试试题感到恐慌,不知其意,对所设情境无所适从。

3. 代表性原则

所谓代表性原则,是应在某一方面或某一环节上具有一定的代表性,可以测试出某一特定素质,面试内容不能过于简单,也不要过于繁杂。以面谈方式为例,如果应试者的思维敏捷性对完成工作十分重要,为测评应试者的思维能力,就可以出下面的题目:某市富商李某雇车装货外运,他同车主约好第二天清早出车。第二天一早,李某的妻子做饭让丈夫吃了出门。不料,天刚一亮,李某妻子听到敲门声和“嫂子、嫂子”的喊叫声,原来,车主前来找李某。李某妻找不到丈夫,到公安局报案。办案人员立即断定李某的失踪与车主有关。请问办案人员是怎么知道的?聪明的应试者从车主直接叫李某妻而不叫李某入手就能讲清推理过程。类似这样新颖的题目可以用于测定应试者是否具有灵敏而正确的推理能力。

4. 可行性原则

短时间的面试抽样测评,是不可能面面俱到的。灵活性、应变性的题目不宜过多过杂,难以评定的题目,如政治立场、道德品质,最多可以列为参考题目。可行性原则也包含从应试者实际出发的原则。从当前实际为出发点,有些地方不难找到高素质的公务员,因而竞争激烈,而有的地方却不然。为此,内容深浅难易程度要顾及应试者的情况,不宜一味标新立