

HZ

华政
HUA ZHENG

2007

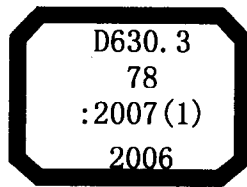
国家公务员录用考试规划教材

MIAN SHI

面 试

国家公务员录用考试教材编写组
国家人事部原副部长 张汉夫 / 主编

中共中央党校出版社



国家公务员录用考试规划教材

面 试

国家公务员录用考试教材编写组
国家人事部原副部长 张汉夫/主编

中共中央党校出版社

责任编辑:井琪

图书在版编目(CIP)数据

国家公务员录用考试规划教材 / 张汉夫主编. —北京:
中共中央党校出版社, 2006. 8

ISBN 7-5035-3521-0

I. 2... II. 张... III. 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(2006)第 081448 号

中共中央党校出版社出版发行

社址:北京市海淀区大有庄 100 号

电话:(010)62574388 (010)62574988(发行部)

邮编:100080 网址:www.gongwuyuan.com.cn

新华书店经销

北京昌平百善印刷厂印刷

2006 年 8 月第 1 版 2006 年 8 月第 1 次印刷

开本:16 开 字数:347 千字 印张:19

总定价:227.00 元

前言

PREFACE

2006年1月1日起,新的《中华人民共和国公务员法》正式实施。公务员录用考试的组织工作与命题工作日趋制度化、规范化和标准化,考试科目也日趋稳定。本套丛书是编写组成员在深入研究考试大纲,分析总结历年真题,掌握最新命题动向,并在广泛征求专家和读者的意见的基础上倾力编就的。本套丛书包括有:《行政职业能力测验》(一、二通用)、《行政职业能力测验》(一、二通用 学生适用)、《行政职业能力测验》(一、二通用 在职考生适用)、《申论》、《公共基础知识》、《面试》。

本套丛书具有以下鲜明特色:

●权威导向性

本套丛书编写组成员均是一直致力于研究公务员考试与命题的专家,有丰富的经验和较强的分析能力,能准确把握公务员最新的考试动向和命题趋势。特别是主编人事部原副部长张汉夫,在人事系统工作多年,具有丰富的经验,对人事考试有深入的研究。

●独一无二的教材

本系列丛书创造性的将行政职业能力测验分为在职版和学生版并有配套试卷。《行政职业能力测验》(一、二通用 在职考生适用)面向已经工作的读者,由于在职人员具有空闲时间相对较少、备考精力有限、长时间脱离书本知识、基础知识不够牢固等特点,本书侧重讲解,且讲解细致、深入、透彻,强调例题练习题的典型性、针对性,在具体内容编排上,我们在言语理解与表达、数量关系、常识判断方面更强调提高基础、扩大知识面、深入讲解。

《行政职业能力测验》(一、二通用 学生适用)面向在校即将毕业的考生,由于学生时间较多、经常参加考试、基础知识较好,但理论联系实际和动手解决问题的能力相对较差,因此本书更侧重新题型及理论联系实际能力的训练,具体内容编排上,我们强调对学生的引导、启发及举一反三的训练。

●内容丰富 结构科学

丛书在教材中设置了知识框架图、知识点概述、知识精讲、考点提示、真题链接、专项强化训练、本章总结等栏目,环环相扣、层层深入,使考生可以完全独立复习,系统准确地掌握相关知识,迅速捕捉考试要点。在配套试卷中设置了难易程度不一的大量习题,使考生既夯实了基础,又逐渐增强了解决难题的技巧和能力。

●针对实用性 追求高质量

丛书编写过程中,特别注意试题的原创性,且对每道题都进行了详细、独到的解析,让考生不仅仅可以掌握一道题的解法,还可以掌握一种题型的解法。同时,编写组结合2007年命题的新趋势,教材题目题型完全按照最新趋势编写,加大编辑审读校对力度、全面提升质量,力求做到讲解的科学性、例题的典型性、习题的针对性。

为使考生更好的自我检测,我们突破性地对习题进行分等级设置(基础训练、提高训练),使考生使用本书时能更好的自我演练。

●强大的在线学习功能

为了回馈广大考生的信任和支持,我们随书赠送网上学习卡给考生提供学习支持,为考生提供最完善、贴心的一流服务。读者可凭学习卡,随时登录中国公务员考试网就学习中的问题向命题研究专家进行咨询、在“考试经验交流区”与其他考生进行沟通,可以在下载专区实现历年考试试卷下载、模拟试卷下载、最新时政下载、考前冲刺密卷下载等精彩内容。同时,考生可以在网站真实体验考试,实现在线模拟演练。

为了让考生更直观的倾听考试专家的讲课,通过登陆中国公务员考试网(www.gongwuyuan.com.cn),考生可以下载专家的视频课堂,直接倾听专家的点拨。

丛书编写组

目 录

CONTENTS

第一部分 面试基础知识

第一章 面试概述/3

- 第一节 面试的涵义及特点/3
- 第二节 面试的内容及作用/6
- 第三节 面试的构成要素/8
- 第四节 面试的分类及主要形式/9

第二章 面试的实施/15

- 第一节 面试的实施/15
- 第二节 面试试题的设计/19
- 第三节 面试的最新发展趋势/27

第三章 面试的测评要素及面试成绩评定/28

- 第一节 面试的测评要素/28
- 第二节 面试成绩评价标准及评定程序/39

第四章 面试考官/46

- 第一节 面试考官的基本要求/46
- 第二节 面试考官在面试评分中应注意的问题/48

第二部分 面试准备

第一章 面试前的准备/53

- 第一节 面试心理偏差及其克服/53
- 第二节 面试职位的调研/57
- 第三节 面试前的形象准备/58
- 第四节 进入面试临场状态/61

第二章 面试中的礼仪/66

- 第一节 面试中的语言艺术/66
- 第二节 面试中体态语的运用/69

第三章 面试后的细节把握/71

- 第一节 把握面试结束的最佳时间/71
- 第二节 面试后的礼仪“三注意”/72
- 第三节 面试结束后禁止的行为/73

第三部分 面试技巧

第一章 公务员面试的一般应对技巧/77

- 第一节 面试三个阶段的应对技巧/77
- 第二节 面试误区防范/90

第二章 面试制胜技巧/94

- 第一节 确立自己的面试风格/94
- 第二节 巧解面试危机/97
- 第三节 面试方法突破/98
- 第四节 巧妙回答常见面试问题/105
- 第五节 避免面试的十种错误/116
- 第六节 轻松应对十大面试难题/118
- 第七节 应届毕业生的“经验”门槛/122

第四部分 公务员普通话测评及心理素质测评

第一章 公务员普通话测评/127

- 第一节 公务员普通话测评综述/127
- 第二节 公务员普通话测试等级评分标准/129
- 第三节 普通话水平测试样卷/131

第二章 心理素质测评/134

- 第一节 心理素质测评概述/134
- 第二节 公务员心理素质测评内容/137
- 第三节 心理素质自测/138

第五部分 面试基本类型及模拟题本

第一章 结构化面试及模拟题本/177

- 第一节 结构化面试的涵义及特点/177
- 第二节 结构化面试的功能及优点/178
- 第三节 结构化面试的应用及实施程序/179
- 第四节 结构化面试的应对技巧与模拟题本/182

第二章 情景模拟面试及模拟题本/197

- 第一节 情景模拟面试的特点及作用/197
- 第二节 情景模拟面试的主要方式/198
- 第三节 情景模拟面试的应对技巧与模拟题本/199

第三章 无领导小组讨论及模拟题本/210

- 第一节 无领导小组讨论的涵义及特点/210
- 第二节 无领导小组讨论的程序和主要类型/211
- 第三节 无领导小组讨论的评分体系/212
- 第四节 无领导小组讨论的应对技巧与模拟题本/214

第四章 答辩式面试及模拟题本/219

- 第一节 答辩式面试的涵义及形式/219
- 第二节 答辩式面试的实施程序/221
- 第三节 答辩式面试的应对技巧与模拟题本/224

第五章 文件筐测验及模拟题本/226

- 第一节 文件筐测验的涵义及特点/226
- 第二节 文件筐测验的设计及评分/227
- 第三节 文件筐测验实施程序/229
- 第四节 文件筐测验模拟题本/231

第六部分 经典回顾及热点预测

第一章 历年经典考题回顾/237

- 第一节 历年热点考题回顾/237
- 第二节 典型案例分析/239
- 第三节 历年真题精粹/253

第二章 热点问题预测/272

- 第一节 加强青少年社会主义荣辱观教育/272
- 第二节 就业形势及对策/274
- 第三节 建设资源节约型、环境友好型社会/275
- 第四节 贫富差距的原因及对策/277
- 第五节 改善弱势群体的社会保障/279
- 第六节 全面推进医疗体制改革/281
- 第七节 增进教育公平性/286
- 第八节 建立食品安全保障体系/289

第一部分

面试基础知识

- ◆第一章 面试概述
- ◆第二章 面试的实施
- ◆第三章 面试的测评要素及面试成绩评定
- ◆第四章 面试考官

面试概述

第一节 面试的涵义及特点

面试是公务员录用考试的一个重要环节,它是经过专家、用人部门多年研究而确定的。它主要测试应试者对报考职位的适应程度。应试者要想获得成功,就必须在面试中取得好成绩。因此,了解面试基本知识成为应试者通往公务员成功旅途的首要环节。

一、面试的涵义

面试是由国家机关用人部门精心设计,通过多种方法,在特定场景下面对面地科学测评应试者的基本素质、发展潜力、实际技能以及其与拟录用职位的匹配性,展现应试者各方面素质,并为人员聘用提供重要依据的考试。

面试不是简单的面对面谈话,也不是完全凭借经验和阅历就能洞悉一切的带有神秘色彩的“相面”,它需要有科学的测评标准、方法以及组织形式。

面试,作为各级各类组织选拔人才时普遍采用的测评手段,主要包括以下要素:

(1)面试以谈话和观察为工具,以语言和行为为媒介,区别于以文字为媒介的笔试。

(2)面试是在特定场景下进行的,这一特点使它有别于日常的观察、考查和测评等方式。

(3)面试主要考查应试者素质、技术能力等笔试难以测定的内容。它作为笔试的一个有效的补充形式而存在。

(4)面试不同于口试,它具有模拟操作的特点。面试是在特定场景下,以考官对应试者的面对面交谈与观察为主要手段,由表及里地测评应试者的知识、能力、经验等有关素质的一种经过组织者精心设计的考试活动。

在公开选拔公务员工作中,笔试、面试考核是测试与考查应试者知识素质、能力素质和工作业绩的三个不可缺少的组成部分,而面试是其中间环节,同时也是关键环节。面试越来越受到人们的重视。同时,经过近几年的实践,面试逐渐被社会所接受和认可。

二、面试的特点

面试,作为公务员录用考试的重要环节之一,与其他考试形式相比,具有其相对独特之处:

1. 内容灵活多变

面试内容对于不同的应试者来说是相对变化的、灵活的,具体表现在以下几个方面:

(1)面试内容因应试者的个人经历、背景等情况的不同而无法固定。例如,两位应试者同时应聘招商局科员,一位有多年从事招商工作的经历,一位是应届大学本科毕业生。在面试中,对两者的面试内容可能就各不相同。

(2)面试内容因工作岗位不同而无法固定。不同工作岗位,其工作内容、职责范围、任职资格条件等都各不相同,例如国家民政局的有关岗位和国家人事部的考录岗位,无论其工作性质、工作对象,还是任职资格条件,都有很大差别。因此,其面试的内容和形式都有所不同时,面试题目及考查角度都应各有侧重。

(3)面试内容因应试者在面试过程中的面试表现不同而无法固定。面试的题目一般都事先拟定,以供提问时参照。但并不意味着必须按事先拟定好的题目逐一提问,毫无变化,而要根据应试者回答问题的情况,来决定问什么、怎么问。如果应试者回答问题时引发出与拟定的题目不同的问题,主考官还可顺势追问,而不必拘泥于预定的题目。

总之,从主考官角度看,面试内容既要事先拟定,以便提问时有的放矢,又要因人因“事”(岗位)而异,灵活掌握;既能让应试者充分展示自己的才华,又能避免让应试者海阔天空地自由发挥,最好是在半控制、半开放的情况下灵活把握面试的内容。

2. 双向沟通,直接互动

面试是主考官和应试者之间的一种双向沟通过程。在面试过程中,应试者并不是完全处于被动状态。主考官可以通过观察和谈话来评价应试者,应试者也可以通过主考官的行为来判断主考官的价值判断标准、态度偏好、对自己面试表现的满意度,等等,以调节自己在面试中的行为表现。面试不仅是主考官对应试者的一种考查,也是主客体之间的一种沟通,是情感的交流和能力的呼应。主考官应通过面试,从应试者身上获取尽可能多的有价值的信息。应试者也应抓住面试机会,获取那些关于应聘单位及职位等自己关心的信息。同时,应试者也可借此机会了解自己应聘的单位、职位以外的情况,以此决定自己是否可以接受这一工作。

与笔试、心理测验等人员甄选方式不同,面试中应试者的语言及行为表现,与主考官的评判是直接相连的,中间没有任何中介形式。面试中主考官与应试者的接触、交谈、观察也是相互的,是面对面进行的。主客体之间的信息交流与反馈也是相互作用的。而在笔试、心理测验中,一般对命题人、评分人严加保密,不让应试者知道。面试的这种直接性提高了主考官与应试者之间相互沟通的效果。

3. 对象具有单一性

面试的常见形式主要有单独面试和集体面试两种。面试的问题一般要因人而异,测评的内容主要应侧重个别特征,同时进行则会相互干扰。所以在集体面试中即便多位应试者可以同时位于考场之中,但主考官不是同时面向所有的应试者,而是逐个提问、逐个测评,即使在面试中引入辩论,评委们也要逐个观察应试者的表现。

4. 测评功能强

笔试主要限于考生用纸笔作答,着重测试考生掌握的知识及逻辑思维能力、文字表达能力等方面的情况。面试能对考生的多方面素质进行有效测评,重点测试以下内容:

一是考生口语表达能力(是否清晰、明确、简洁、富有逻辑性);二是考生应变能力(是否灵活、敏捷、快速、当机立断);三是考生综合分析能力(是否善于条分缕析和归纳概括);四是考生的仪表、风度、举止(是否端庄、稳重、练达、得体、精力充沛);五是考生的有关实际工作能力(是否低分高能或高

分低能);六是考生的交往能力和某些性格特征(是内向还是外向)。

5. 强调素质评定

笔试完全以答案为依据评定考生的成绩,只要考生的答案与标准答案一致,不论考生是真的解答对的还是猜对的,也不论考生的解答方法是否巧妙、熟练,花费的时间是多还是少,都得给分。面试则是依据考生现场的全部表现,对其素质状况作出评定。它不仅分析考生的回答是否正确,更重要的是看考生回答问题的灵活性、逻辑性和果断性。考生面试结果的评定,不把观点正确与否作为第一位的指标,而是看考生的整体素质。

6. 主观因素强

面试的评价往往带有较强的主观性,不像笔试那样有明确的客观标准。正因为这样,面试考官的评价往往受到个人主观印象、情感和知识经验等许多因素的影响,使得不同考官对同一位应试者的评价往往会有差异,而且可能各有各的评价依据。所以,面试评价的主观性似乎是面试的一大弱点;但另一方面,由于人的素质评价是一项非常复杂的工作,考官可以把自己长期积累的经验运用到面试评价中。从这个角度来说,面试的这种主观性也是有其独特价值的。

7. 具有直观性

面试是用人单位与应试者直接接触的一项活动,通过面试,用人单位会对应试者形成一个直观的印象,这种直观的印象对用人单位的最终聘用决策具有很重要的影响。这就有点像买房子,房地产老板把房子描绘得再好,如果你没有亲临现场考察房子,没有去了解其所在的位置、周边的环境、房子的设计和布局等具体情况,你是不可能拍板买下房子的。由此可见,面试的这种直观性为用人单位决策提供了“可靠”的依据。在公务员招考中,一位应试者的条件再好,笔试成绩再高,而在面试中表现不好的话,也很可能被淘汰出局。

8. 时间的持续性

面试与笔试的一个显著区别是面试不是在同一时间展开,而是逐个地持续进行的。而笔试则不论应试者人数多少,均可在同一时间进行,甚至不受地域的限制。同时,笔试侧重知识考查,考查内容具体,答案客观标准,主观随意性较小。而面试则不同,面试是因人而异逐个进行的,主考官提出问题,应试者针对问题进行回答,且考查内容灵活多变。面试既要考查应试者的专业知识、工作能力和实践经验,又要考查其仪态仪表、反应能力、应变能力等。面试一般由用人部门主持,根据各部门、各岗位的工作性质、工作内容和任职资格条件等不同,面试内容也有所不同,所以,无法在同一时间进行。每一位应试者的面试时间都不能做硬性规定,而应视其面试表现而定。如果应试者对所提问题对答如流,阐述清楚,主考官很满意,在约定时间甚至不到约定时间即可结束面试;如果应试者对某些问题回答不清楚,主考官则要进一步追问,进一步了解应试者的某些情况,适当延长面试时间。

第二节 面试的内容及作用

一、公务员面试的内容

在人员甄选实践中,并不是以面试去测评一个人的所有素质,而是有选择地用面试去测评它最能测评的内容。面试测评的主要内容有:

1. 仪表风度

仪表风度是指应试者的体型、外貌、气色、衣着举止、精神状态等。对国家公务员仪表风度的要求较高,因此,仪表风度是公务员录用面试的一项重要内容。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. 专业知识

面试时了解应试者掌握专业知识的深度和广度,其专业知识是否符合所要录用职位的要求,是对专业知识笔试的补充。面试对专业知识的考查比笔试更灵活、更有深度,所提问题也更接近空缺岗位对专业知识的需求。

3. 工作实践经验

主考官一般根据查阅应试者的个人简历或求职登记表,做些相关的提问,查询应试者的相关背景及过去工作的情况,以证实其所具有的实践经验。通过对工作经历与实践经验的了解,还可以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的应变能力等。

4. 口头表达能力

口头表达能力是指面试中应试者能否能够将自己的思想、观点、意见或建议顺畅地用语言表达出来。考查的具体内容包括:表达的逻辑性、准确性、感染力、音质、音色、音量、音调等。

5. 综合分析能力

综合分析能力指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。

6. 反应能力

这种能力主要看应试者对主考官所提问题的理解是否准确贴切,以及回答的迅速性、准确性等;对于突发问题的反应是否机智敏捷、回答恰当;对于意外事件的处理是否妥当等。

7. 自我控制能力

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,它是指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,不致因情绪波动而影响工作;另一方面是指工作时耐性和韧劲。

8. 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、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。

9. 工作态度

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勤勤恳恳、认真负责。

10. 求职动机

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

11. 上进心、进取心

上进心、进取心强烈的人,一般都有事业上的奋斗目标,并为之积极努力。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。上进心不强的人,一般都是安于现状,无所事事,不求有功,但求能敷衍了事,因此对什么事都不热心。

12. 业余爱好与兴趣

通过了解应试者休闲时间喜欢从事哪些运动,喜欢阅读哪些书籍,喜欢什么样的电视节目以及有什么样的嗜好等,可以了解其兴趣与爱好,这对录用后的工作安排非常有好处。

13. 其他问题

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、公务员面试的作用

《国家公务员录用暂行规定》第十六条指出:“国家公务员录用考试采取笔试和面试的方式,测试应试者的公共基础知识、专业知识水平以及其他适应职位要求的业务素质与工作能力”。一项研究数据表明:百分之八十以上的组织,其人员的招聘与录用工作,是借助于面试这一甄选手段来完成的。可见在公务员录用考试及其他组织的人员招聘过程中,面试发挥着极为关键的作用。

1. 考查内容全面,可以考查到笔试甄选手段难以考查到的内容

笔试是以文字为媒介,考查一个人的知识水平和素质能力,但很多素质特征很难通过文字表现出来,比如一个人的仪表风度、口才、反应的敏捷性等。有些素质特征虽然可以通过文字形式来表达,但因为应试者的掩饰行为或其他原因没能表达,但却可以通过面试来考查。

2. 可以弥补考生笔试的失误,并有效避免高分低能者和冒名顶替者

有人在笔试过程中没发挥好,如果仅以笔试成绩作为录用依据,那么这些人就没有机会被录用了。但如果再辅之以面试形式,就相当于给这些人再次表现的机会。某市在一次干部录用考试中发现,有些人虽然笔试成绩不算很高,但在面试中对答如流,表现极佳,显示出了很大的发展潜力,从而成为理想人选。一些省市的干部录用考试中,有些人笔试成绩很高,但面试时却言语木讷,对所提问题的回答没有深度;有的则只能背书本知识,分析问题和解决问题的能力很差。

3. 灵活性强,综合考查考生的知识、能力、工作经验及其他素质特征

面试是主考官和应试者之间的一种双向沟通活动,但面试的主动权还是控制在主考官手里,面试测评时主考官要专即专,要广即广,要深即深,要浅即浅,具有很大的弹性和灵活性,可以综合考查应试者的知识、能力、工作经验等多种素质及其水平状况。

4. 测评质量高,可以测评到考生的诸多方面素质

从理论上讲,面试只要精心设计、时间充足、手段得当,就可能准确地测评出应试者的任何素质。如果说心理测验中的许多问卷是测评应试者的智力、心理、品德等的有效手段,那么把这些心理测验

中的问题以口头问答的形式表现出来,往往会收到与笔试不同的效果,由于信息量利用的高频率,其测评质量会更高。如果在面试中引入无领导小组讨论、角色扮演、管理游戏等情景模拟的人员甄选手段,还可考查应试者的组织能力、领导能力等;如果引入工作演示的方法,还可直接考查出应试者的实际工作能力。甚至对应试者的身体状况,通过面试也可获取大量信息。

第三节 面试的构成要素

面试要素,是指构成面试的一些基本因素。主要包括以下十个方面:

1. 面试目的

面试目的,是指面试要达到的目的,即通过面试要达到的预期效果。在公务员招考中,面试的目的是通过对应试者素质进行有效地测评,选出德才兼备的合适人才。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,以此获得被录用的资格条件。

2. 面试内容

面试内容,即面试测评项目或测评要素,是指面试需要测评的应试者的能力、个性品质等方面的具体内容。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,把这个素质有机体的构成要素列出来,再选择部分重要的和相关的素质指标进行测评。因此,如何恰当地、有针对性地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,是实施面试的具体技术,是影响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,公务员录用面试采用的则是结构化面试方法。

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价的实现者,在面试中扮演着十分重要的角色。面试考官的素质如何对面试结果有很大影响。面试考官的任务是实施面试,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、对应试者进行评价,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。应试者与考官之间是测评者与测评者的关系,在面试中,考官通过应试者对面试问题的回答,达到对应试者测评的目的。

6. 面试试题

面试试题,主要是指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,提出的要求也不相同。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,要求应试者回答在假定情境中的行为表现;意愿性的面试试题,要求应试者反映自己的行为动机。

7. 面试时间

面试时间,是面试活动在时间维度上的体现。一般而言,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,在实践中受多种因素的影响,面试时间往往不可能太长。因此,如何在较短时间内得到全面准确的应试者信息是一个值得研究的问题。

8. 面试考场

面试考场,是面试活动在空间维度上的体现。面试考场的布置对面试实施效果具有关键性的影响。面试室的大小、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的因素。

9. 面试信息

面试信息,主要包括考官信息和应试者信息两个方面。考官信息,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。应试者信息,指面试测评过程中应试者所表现出的行为反应信息,包括自觉发出的和不自觉发出的、语言的和非语言的。最主要的应试者信息是对考官的提问所做出的行为反应,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,根据应试者的行为表现对其相关的素质进行评分或评价。

以上这十个要素是任何一项面试活动都不可缺少的,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是不同的。合理地配置和使用这些要素,是做好面试工作的基础。

第四节 面试的分类及主要形式

一、面试的分类

对面试进行科学分类,有利于深入细致地认识各类面试的特点,便于根据各类面试的特点组织实施,以求科学有效。基于其依据的不同,我们可以将面试进行以下分类:

1. 压力性面试和非压力性面试

依据对应试者所施加压力的大小,面试可分为压力性面试与非压力性面试。

压力性面试是指给应试者设置的情境或作答要求对应试者有超常的刺激,如挑衅性的、非议性的、刁难性的刺激,以便测评应试者在“压力很大”情况下的应对素质。典型的压力性面试,是以穷究不舍的方式连续就某事向应试者发问,且问题刁钻棘手,甚至逼得应试者穷于应对,考官以此种“压力发问”方式逼迫应试者充分表现出对待难题的机智灵活性、应变能力、思考判断能力及气质、性格、修养等素质。非压力性面试是指应试者在没有压力的情况下进行作答。

2. 鉴别性面试、评价性面试和预测性面试

这是根据面试的功能而进行的划分。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;评价性面试则是对应考者的素质做出客观评价的面试;而预测性面试是指对应考者的发展潜力和未来成就等方面进行预测的面试。

3. 口试和模拟操作式面试

根据实施时的模式把面试分为口试和模拟操作式。

口试是应试者以口头语言方式作答的面试形式。按照具体模式,口试还可以分为:交谈式,