第一章　国家公务员录用考试

国家公务员考试录用制度是指国家行政机关按有关法律和法规的要求，采用公开竞争性的考试方法，从国家公务员系统之外的人员中通过公开考试方法录用新的主任科员以下的非领导职务的初级公务员。

国家公务员录用考试一般通过试卷、询问、实际操作检验、心理测验等方式来测量和评定报考公务员人员的知识、能力、专业技术水平、性格及品德状况等是否符合国家行政机关某些职位的要求，然后得出一个综合评价的结果，并以此为依据来决定是否予以录用。

多年来，公务员考试录用制度逐渐在全国推广开来，初步建立起“凡进必考”的机制，越来越多的有识之士通过公务员录用考试加入到了国家公务员的行列中。

第一节　　国家公务员录用考试的主管机关

我国公务员录用考试的主管机关是国务院、人事部门和省级人民政府人事部门。国家人事部负责中央国家行政机关即国务院的各厅、委、部、办、局等机关的录用考试工作，省级政府人事厅（局）负责地方各级国家行政机关的录用考试工作。

一、人 事 部

人事部负责招考的机构为考试录用司和人事考试中心。

(一)考试录用司

主要职责是：

1. 研究制订国家公务员考试录用的政策法规并组织实施。

2. 指导、协调国家公务员和机关其他工作人员以及事业单位工作人员的录用工作，制订录用人员计划并组织指导实施。

3. 统一组织和协调中央国家机关各部门主任科员以下非领导职务国家公务员的考试录用工作和指导、监督录用的审批工作。

(二)人事考试中心

人事考试中心由原人事部考试录用中心和全国职称考试指导中心合并而成，承担中央国家机关公务员录用考试的统一考试业务、专业技术职务考试资格等有关考务的具体组织工作，如发布招考公告、命题制卷、考务人员培训、考务组织以及阅卷等一系列事务。

需要全本请访问 www.ertongbook.com

（三）委 托

考试的部分具体组织工作，人事部也可委托录用人员的国务院工作部门或省级政府人事部门负责。

二、省级政府人事厅（局）

主要职责包括：根据国家的公务员录用法规，制定本行政辖区内国家公务员录用的有关规定；贯彻执行国家有关的方针政策；指导和监督市（地）级以下国家行政机关公务员录用的管理工作；负责组织省级政府各工作部门录用国家公务员的考试和审批工作；规定市（地）级以下国家行政机关录用考试的组织办法；承办人事部委托的有关考试工作。

为了保证招收公务员考试的公正客观，目前全国绝大部分省、市、区都成立了录用考试中心和其他临时性机构，如主考机关、考试监督机关等，这些机构做了大量的实际考务工作和一些科研工作，大大缓解了政府人事部门的压力。

第二节　　国家公务员录用考试的招考特点

为了进一步完善人事录用制度，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，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、方便考生、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。国家公务员录用考试的招考具有以下特点：

一、平等、公开、竞争、择优

平等，指一切符合报考条件的公民都可以参加考试，享有进入公务员队伍、担任政府公职的平等权利和机会。中央国家机关如海洋局、水利部、电利部、交通部、铁道部以及海南省率先打破地域限制，面向全国招考。吉林、陕西、河北等省的一些市、县还打破身份限制，不少工人、农民、待业人员被招为国家公务员。

公开，指各级政府机关录用主任科员以下非领导职务的公务员，都必须面向社会，公开进行。国家定期发布考试公告，将录用政策、原则、招考部门、岗位、人数，报考资格、考试科目、时间、地点、办法、程序等向社会公开；并将考试结果、名次排列、录用情况等张榜公布，同时通知本人。报考人如对评分、名次排列有疑问，可要求有关方面复核。

竞争，指在公务员考试录用中，录取人数只占应试人数的一定比例，而非只要符合某些标准就可通过。应试者层层筛选，逐步淘汰，以自己的真才实学参加竞争。特别是当前报考人数众多，录取名额有限，竞争尤为激烈，一般比例为 10 ∶1 到 20 ∶1，中央国家机关一般为 12 ∶1 左右，陕西省曾经达 65 ∶1。

择优，是考试录用制度的核心，是竞争考试的另一方面。录用公务员通过竞争性考试，按照成绩排列名次，同时对个人的政治表现、思想道德品质、身体和心理素质等方面进行全面衡量考核，经过比较和筛选，最后选拔最符合要求的优秀人才进入公务员队伍。

二、德才并重，考试考核相结合

公务员的录用标准是德才兼备，品能兼顾，即决定报考者是否被录用，必须从品德和才能两个方面全面衡量。德指政治思想表现和道德品质，才指本领，包括文化水平、业务知识和工作能力。只有德才并重才能保证公务员的政治素质和行政才能，才能保证公务员队伍的本质特色。

考试和考核相结合指公务员招考录用过程中，不仅要以考试的形式了解报考者当前所具有的知识水平、业务能力等素质情况；还要按照法定的程序、标准的方法对考试合格者的一贯表现、过去经历进行考查、核实和评价。通过查看档案、群众调查等形式考察政治思想、道德品质、工作表现、工作实绩以及是否需要回避等内容。考试和考核相结合保证了德才兼备的用人标准的贯彻实施，有效地防止了“高分低能”和“有才缺德”的不合格人员进入公务员队伍，成为我国考试录用制度的一大特色。

三、公务员考试录用范围特定

根据《国家公务员录用暂行办法》，我国考试录用公务员的范围，仅指主任科员以下非领导职务的公务员。包括办事员、科员、副主任科员和主任科员。因为高级职位特别是领导职位上的公务员需要丰富的工作经验、领导才能和娴熟的业务知识，这些都必须经过较长时间的实践锻炼才能逐步积累，而非通过一次考试所能证明。

四、党政群机关联合招考，全方位进行

公务员考录工作由人事部门一家负责逐步过渡到由组织部门和人事部门联合实施。除了政府机关实行招考外，党群机关、社会团体补充工作人员也都纳入了公开招考范围。不仅如此，人民法院、检察院系统、全额拨款的全民所有制事业单位和国家金融机构都面向社会，公开招考。地方法院、检察院增员考试中，坚持高级人民法院、高级人民检察院审核，人事部门审批的制度。参照实行国家公务员制度的事业单位也将按照和参照《国家公务员录用暂行办法》增补工作人员。

五、对少数民族和转业军官报考者给予照顾

根据民族区域自治法和党的民族政策的基本精神，在民族自治区政府和民族事务的工作部门录用公务员时，对少数民族报考者予以照顾。或规定一定的录取比例；或同等条件下优先录用；或适当降低分数线；此外，计划录用的少数民族公务员只在少数民族中招考。

招考中对转业军官也实行照顾。转业军人一般实行转业干部内部有限竞争考试，考试科目和程序由人事部门与军转部门共同确定；参加社会公开招考时，同等条件下优先录用；对于符合某些特定条件的，录用时给予特别照顾。

六、严格的调控、监督和巡视

人事部对考试录用进行了有效的宏观调控，每年审定下达录用计划，并对录用结果进行审核备案。各级政府人事部门负责地方考录计划的审批和录用的备案与审批。陕西省在录用考试中还对报名、考题进行公证，以确保监督和公平。

人事部聘请了一批国家公务员考试录用监督巡视员，负责巡视公务员招考各环节的工作，调查了解国务院各部门、地方各省市公务员录用制度的执行情况。发现违纪、违规行为及时向录用主管机关反映情况。巡视员不受地域限制，凭聘书和巡视证可在全国范围内实施监督。

第三节　国家公务员能力和素质的要求

公务员录用考试是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一般素质和能力。公务员录用考试不但是一种能力考试，也是一种综合考试，它不仅限于笔试、面试，还采取资格审查、体检、考核等多种方法，测试应试者的知识、能力水平和其他各项素质，更利于优秀全能人才的选拔。

一、国家公务员的能力要求

(一)表达能力

公务员首先必须具备表达能力，能够将自己的思想、意图，或通过口头、或通过书面、或通过电脑准确地传递给对方，这既是信息沟通的手段，也是情感联络的媒介。如果文笔不通，则公文写作难以胜任，如语言表达不清，则日常工作难以维持。

(二)学习能力

当今时代是一个变革的时代，社会生活日新月异，政府管理随之不断变化，公务员要紧跟形势发展，不断学习新知识、培养新观念、开拓新视野；不仅学习书本知识和他人经验，还要具备独立思考、推断事物的能力。

(三)人际协调能力

人们由于知识、素质、爱好、志趣、经历背景等不同，行为习惯、对问题的看法、处世原则等差别很大。现实工作中公务员必须能够协调各种人际关系，减少内耗形成合力。新录用的公务员切忌待人冷漠、自高自大，斤斤计较一己之私。

(四)时间安排能力

政府公务工作繁琐而杂乱，要求公务员必须合理掌握时间。合理安排时间的能力，首先表现为要珍惜时间，不浪费一分一秒。其次，要在最佳时间段完成最重要的工作任务。再次要有计划分配自己可用的时间，把时间的分配和工作计划结合起来。

(五)办公现代化和相关能力

此外，公务员还必须具备所从事岗位的专业能力以及必要的组织指挥、决断能力等。

二、国家公务员的素质要求

(一)政治素质

1. 必须具有远大的共产主义理想，坚定正确的政治方向。
2. 坚持全心全意为人民服务，密切联系群众，坚决维护人民群众的利益。
3. 坚持求实务实的工作作风，解放思想，实事求是，一切从实际出发，勇于开拓前进。
4. 模范遵纪守法，树立清正廉洁的公仆形象。
5. 刻苦学习，勤奋敬业，不断加强知识积累和经验积累。

(二)专业知识和智力素质

1. 专业知识。公务员的知识分两部分：专业知识和相关知识。专业知识包括本专业的基本概念、基础理论、基本框架和基本常识以及本专业的来龙去脉和前后动态。相关知识即指相近或交叉专业的有关知识，这些知识的了解有助于本职专业知识的深化和提高。

2. 智力素质。智力是公务员的基本素质之一，智力水平的高低直接影响到公务员对于问题的观察、理解和思考。智力包括观察力、记忆力、思考力和想像力。普通人智商大体相当，只是不同的人对于智力的各个方面稍有侧重，有人长于抽象逻辑思维，有人长于形象思维，有人长于观察，有人敏于反应。

(三)心理和身体素质

公务员的心理素质指公务员在内部和外部环境作用下所形成的意志、心理感受等，主要包括情绪的稳定性、团结协作的相容性、工作的独创性、面对服务对象的谦和态度、心理的自我调适等。身体素质主要指公务员的体力和适应力，公务员必须具备连续作战的精力，能够适应外部环境的各种变化。

需要全本请访问 www.ertongbook.com

第二章　公务员面试的基础知识

第一节　　面试的概述和特点

国家公务员的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。据一项研究表明：百分之八十以上的组织，在其人员的招聘与录用工作中，是借助于面试这一甄选手段来完成的。可见，面试无论是在公务员的录用考试中，还是在其他单位的人员选聘中，都发挥着极为关键的作用。

那么，什么是面试？相对于笔试等其他甄选方式，它有些什么特点？在公务员录用考试及其他组织的人员招聘过程中，它发挥什么样的作用？这便是下面要重点阐述的问题。

一、面试的含义

(一)什么是面试

有人认为，面试就是谈谈话、见见面而已；有人认为，面试就是口试，口试就是主考官与应试者交谈，应试者以口头答询问题的考试形式；有人认为，面试是通过对外部行为（语言的与非语言的）的观察与评价，来实现对人员内在心理素质进行测评的目的；有人认为，面试即面谈加口试，是通过主考官与应试者直接见面，边提问边观察分析与评价应试者的仪表气质、言谈举止、体质精力以及相关素质能力，权衡是否与职位要求相适应的考试方式，等等。

如果把面试定义为面对面的交谈，那么面试就无法与一般性的日常交谈区别开来，没有反映出面试的素质测评特点。如果把面试定义为口试，那么虽然反映了面试是一种以口头语言交流为中介的考试，但没有反映出面试精察细观和推理判断的特点。

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。

在这里“在特定场景下”的特点使面试与日常的观察、考察等测评方式相区别。日常的观察、考察，虽然也少不了面对面的观察与交谈，但那是在自然场景下进行的；“精心设计”的特点使它与一般性的交谈、面谈、谈话相区别，面谈与交谈，强调的只是面对面的直接接触形式与情感沟通的效果，它并非经过精心设计；“面对面的观察、交谈等双方沟通方式”，不但突出了面试“问”、“听”、“察”、“析”、“判”的综合性特色，而且使面试与一般的口试、笔试、操作演示、背景调查等人员素质测评的形式也区别开来了。口试强调的只是口头语言的测评方式及特点，而面试还包括对非口头语言行为的综合分析、推理与判断。

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。面试是考录公务员能力素质测评的一个主要方法，是测评公务员能力素质的最直接、最有效的途径。因此，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承认。

(二)面试的历史

其实，面试用于人员甄选，古已有之，源远流长。

孔子“弟子三千”，多属慕名而来，拜孔子为师。孔子虽一贯坚持“有教无类”的思想，但犹恐失人，故对远道而来的学子们亦要“面试”一番，再决定取舍。例如宰予“利口辩辞”，孔子高兴收下；澹台子羽，孔子见其状貌甚恶，以为材薄，虽收留门下，但让其“退而修行，行不由径”，即把他列为“旁听”弟子。后来子羽在楚国办学成绩很大，名扬诸侯，孔子自我检讨说：“吾以辞取人,失之宰予,以表取人,失之子羽。”

汉代刘劭对面试颇有研究。刘劭认为，面试时间可长可短，若只想了解某一方面的素质情况，则一个早晨的时间就足够了，若要详细地测评各方面的内在素质，则需要三天的时间。刘劭告诫人们，面试也有不足之处。如果不去深入交谈，不本着实事求是的态度去辨析对方之言，则就会生疑误判。他说：“不欲知人则言无不疑，是故以深说浅，益深益异。异则相反，反则相非。是故多陈处直，则以为见美。静听不言，则以为虚空。抗为高谈，则以为不逊。逊让不尽，则以为浅陋。言称一善，则以为不薄。历发众奇，则以为多端。先意而言，则以为分美。因失难之，则以为不喻。说以对反，则以为较己。博以异杂，则以为无要。”刘劭还认为，面谈双方一旦谈论到对方的兴奋之处，就会高兴起来，高兴之余，就难免有“亲爱之情，称举之誉”了。

一代名相诸葛亮对面试也有相当研究。对于面谈中的言谈与观察，他提出了一套曲折变幻颇有哲理的系统方法：“问之以是非而观其志；穷之以词而观其变；咨之以谋而观其识；告之以难而观其勇。”

面试后来以“策问”的特殊形式，普遍运用于科举取士中。英、法、美、日等国的公务员录用考试中均有面试。从 1931 年起，英国文官录用考试中就加入了面试这一项， 1937 年，面试分数就占全部考试分数的 1/3。现在，日本的公务员录用考试有 14 种，几乎每种考试中都有面试这一项。面试的具体方式有三种，个别面谈、集体面谈、集体讨论。

十一届三中全会以后，我国逐步进行组织人事制度的各项改革。 1981 年 7 月，国家人事部下发了《关于下达部分海关新增干部指标的通知》，通知规定对新增干部的录用除笔试外，要进行面试。面试由此进入到干部的录用考试之中。

1988 年 3 月，中央组织部、劳动人事部发出了《关于政治、税务、工商行政部门和银行、保险系统招收干部实行统一考试的通知》，其中规定：考试后，“由人事部门从高分到低分向用人单位推荐，经用人单位进行政审、体检和必要的考核（含面试）合格后，确定录用或聘用人员名单报批。’因此 1988 年全国面向社会招干约 8 万人，报考者达 105 万，在录用中上海、江苏、福建等许多省市均采用了面试形式，且面试突破了单一的面谈问答形式，出现了与演讲、模拟操作等相结合的形式，面试程序日趋规范。

1989 年 1 月，中央组织部、劳动人事部联合颁发了《关于国家行政机关补充工作人员实行考试办法的通知》，通知要求考试的基本方式为笔试与面试。 1994 年，国家人事部要求全国各地、国家各部委公务员的录用与招聘，按统一的程序与标准进行面试。《国家公务员录用暂行规定》对面试的有关内容也做出了明确规定。

二、面试的特点

作为公务员录用考试的重要环节之一，面试与其他笔试、心理素质测评等考试环节相比，具有显著的特点。笔试和面试作为最常用的人才测评方式，有其各自的特点和作用。笔试和面试相对独立，又相互联系，对笔试与面试关系处理得好坏，将直接影响着测评的质量。笔试的目的是测评应试者是否具备职位所要求的知识与能力素质，以及在此职位上提高、发展的潜力，而面试是对应试者的能力和个性品质的测评。随着面试研究及面试技术的不断发展，对面试信度和效度的要求不断被强调，传统的自由化面试逐渐被结构化面试所替代，面试的效果也不断得到改进。

笔试因经济易行、客观高效的特点，用于初级筛选，从大量应试者中缩小适合人群的范围。

但笔试也有种种局限性，很多信息无法通过笔试获得。面试恰好弥补了笔试的局限性，作为笔试的延伸和补充，在笔试筛选后，对入围者进行深入的、一对一（一个考官一次只面对一位考生）的测评，面试结果可以作为最后决定取舍的关键。因此，将笔试与面试结合起来用于人才的选拔，符合“测验经济性”和“层层深入”的原则。笔试与面试作为人事选拔的不同方式，有着不同的性质和功能，结合使用效果更佳。笔试在以高级人才选拔中应实现标准参照测验的功能，即“资格性”考试。在标准参照测验中，一个人的测验分数不是和其他人比较，而是和某一特定的标准比较，旨在鉴别和评定考生是否具备或达到某一规定项目标准。笔试作为一种初级筛选工具，笔试成绩合格者即符合了从事招考职位的一般要求（即达到了标准），有资格进入下一轮面试测评阶段。而面试（结构化面试）则可实现常模参照测验的功能，即“选拔性”考试。在常模参照测验中，考生的成绩与其所在团体中的其他人做比较，旨在鉴别和区分应试者的相对差别和相对等级，以便从进入面试的应试群体中好中选优，决定最终的录用。与其他测评手段相比，面试具有以下特点：

(一)面试是一个双向沟通的过程

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，来调节自己在面试中的行为表现。同时，应试者也可借此机会了解除自己应聘的单位、职位情况等，以此决定自己是否可以接受这一工作等。所以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、情感交流和能力的较量。主考官应通过面试，从应试者身上获取尽可能多的有价值信息。应试者也应抓住面试机会，获取那些关于应聘单位及职位的、自己关心的信息。

(二)面试以谈话和观察为主要工具

谈话是面试过程中的一种主要工具。在面试过程中，主考官向应试者不断地提出各种问题；应试者则针对主考官提出的问题进行回答。在面试过程中，主考官需要正确地把握提问技巧。他可以直接地起到有针对性地了解应试者某一方面的情况或素质的作用，对于驾驭面试进程、突出面试主题、营造良好的面试心理氛围，也有重要的影响。比如针对应试者的特长，提出一些启发性问题，使应试者进一步思索，展示其才华；当应试者的回答文不对题时，可利用提问调整话题；当应试者讲完后，可以通过短暂的沉思或补充性的追问，形成一个“缓冲区”。这对于振奋应试者的精神，引发新的思路与转移话题都有益处。

观察是面试过程中的另一种主要工具。在面试中，主考官要运用自己的感官，特别是视觉和听觉去观察应试者的行为。它不仅要求主考官在面试中要善于观察应试者的非语言行为，而且要能指明应试者的行为类型，进而借助于人的表象层面推断其深层心理。对应试者非语言行为的观察，主要有面部表情观察和身体语言观察。

国外一项研究表明，在求职面试中，从应试者面部表情中获得的信息量可达 50％以上。面试过程中，应试者的面部表情会有许多变化，主考官必须能观察到这种表情的变化，并能判断其心理。例如，应试者慌里慌张，鼻尖出汗，目光不敢与主考官对视，则说明其自信心不足；应试者的目光久久盯着地面或盯着自己的双脚，默不作声，说明其内心矛盾或正在思考；当主考官提出某一难以回答或窘迫的问题时，应试者可能目光暗淡，双眉紧皱，带着明显的焦急或压抑的神色。总之，主考官可以借助对应试者面部表情的观察与分析，判断应试者的自信心、反应力、思维的敏捷性、性格特征、情绪、态度等素质特征。

在面试过程中，除面部表情外，身体、四肢等肢体语言在信息交流过程中也发挥着重要作用。比如手势，它具有说明、强调、解释或指出某一问题、插入谈话等作用，它是很难与口头语言分开的。在面试过程中，具有不同心理素质的人，其身体语言的表现形式各不相同。一个情绪抑扬的人，可能两肩微垂，双手持续地做着某个单调的动作，身体移动的速度相对较慢；而一个性格急躁的应试者，常常会无休止地快速晃动手脚，东张西望，双手还可能在不断颤抖；一个缺乏自信和创新精神的人，可能会始终使双手处于与身体紧密接触的部位，头部下垂；一个人紧张或焦躁不安时，往往会出现膝盖或脚尖有节奏地抖动，手指不停地转动手里的东西，摆弄衣服，乱摸头发等。

在面试过程中，听觉的运用也十分重要，主考官必须用心倾听应试者的谈话，对应试者的回答进行适度的反应，当应试者的回答与所提问题无关时，可进行巧妙的引导。在倾听应试者谈话时，应边听边思索，及时归纳整理，抓住关键之处。对应试者的谈话进行分析，比如是否听懂了主考官的提问，是否抓住了问题的要害，语言表达的逻辑性、层次性、准确性等。还可根据应试者讲话的语音、语速、腔调等来判断应试者的性格特征等。

(三)面试对象的单一性

面试的形式有单独面试和集体面试。在集体面试中多位应试者可以同时位于考场之中，但主考官不是同时向所有的应试者发问，而是逐个提问逐个测评，即使在面试中引入辩论、讨论，评

委们也是逐个观察应试者表现的。面试的问题一般要因人而异，测评的内容应侧重个别特征，同时进行会相互干扰。

(四)面试内容的灵活性

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档案管理岗位，一位有多年从事档案工作的经历，一位是应届档案管理专业的大学本科毕业生。在面试中对前者应侧重于询问其多年来从事档案管理方面的实践经验，对后者则应侧重于了解其对该专业基础知识掌握的情况以及在校学习期间的情况。

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、任职资格条件等都有所不同，例如国家技术监督局的有关技术监督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，面试题目及考察角度都应各有侧重。

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。面试的题目一般应事先拟定，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，来决定下一个问题问什么？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，又不能完全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内容。

(五)面试交流的直接互动性

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间相互沟通的效果与面试的真实性。

(六)面试时间的持续性

面试与笔试的一个显著区别，面试不是在同一个时间展开，而是逐个地进行。笔试是不论报考人数的多少，均可在同一时间进行，甚至不受地域的限制，例如每年的高考，尽管报考人数数百万，且分布在全国几十个省市，而考试时间却是统一的，因为笔试的内容有统一性，且侧重于知识考查，考查内容具体，答案客观标准，主观随意性较小，面试则不同。

1. 面试是因人而异，主考官提出问题，应试者针对提问进行回答，考查内容不像笔试那么单一，既要考查应试者的专业知识、工作能力和实践经验，又要考察其仪表、反应力、应变力等，因此只能因人而异，逐个进行。

2. 面试一般由用人部门主持，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，面试差异大，无法在同一时间进行。

3. 每一位应试者的面试时间，不能作硬性规定，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，需进一步追问，或需要进一步了解应试者的某些情况，则可适当延长面试时间。

(七)面试的主观性

面试的评价往往带有较强的主观性，不如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。

(八)面试的直观性

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，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。

(九)面试的平等性

在传统的观念中，面试的双方似乎总是不平等的。主考官总是掌握着主动权，他有权选择要或者不要你。在这样的压力下，面试者总是抱着被选择的心态，争取自己的最佳表现，以得到面试方的赏识。于是，我们常常可以在面试现场看到这样的现象：“就像小学生一样——腰背挺直，表情严肃，态度认真，从不插话。”（这是大多数用人单位对应聘人员的描述）

那么，如此小心翼翼的面试是否就能取得良好的效果呢？很遗憾，答案是否定的。一位主考官直截了当地说：“我们不喜欢模式化的面试技巧。我觉得，人的个性应在面试中充分展现，千篇一律的面试技巧，我不敢苟同。”在面试中，展现自己的个性，真诚自信应对，和主考官之间形成一种平等的对话，这才是一个成功的面试者正确的做法。

过分拘谨的态度，结结巴巴的讲话，夸张恭维的语言，不吭一声的表现，这既是对自身的否定，也是对面试方不够尊重的表现。不要以为态度拘谨就说明你诚实可靠，不吭一声就说明你听从领导，顺着主考官的话头回答问题就能被录用。如果你一开始就把主考官当做一座只可仰止的高山，让你自己站在他的山脚下，那么，你永远不可能到达山顶。记住：只有站在世界上最高的山顶，你才能看到世界上最美的风景。

所以，当主考官问你“你对我们单位的看法如何”时，你大可以在说了优点后再说些缺点。当你被问到“你有什么问题要问吗？”时，千万不要红着脸不吭一声或者咕哝一句：“没，我没什

需要全本请访问 www.ertongbook.com

么要问的。”你要大胆地提出你自己的问题，比如“为什么这个职位会空缺？”“你希望中的应聘者是什么样的？”“贵单位的发展潜力有多大？”等等类似的问题。

人生其实就是选择和被选择。所以，面试时你在被主考官选择的同时，你其实也是在选择他以及他所代表的单位。你们是平等的。所以，请你相信：平等的对话以后，就会是平等的结局。

第二节　面试的分类和作用

公务员录用考试与其他用人单位录用考试相比,其面试的类型是有针对性的。

一、根据公务员面试的特点及特殊性质的分类

(一)按照面试的功能划分

面试依据功能可分为测量性面试、区分性面试、诊断性面试及预测性面试。

测量性面试，即对应试者的素质做出测量的面试。区分性面试，即依据面试结果把应试者按素质水平区分开来的面试。诊断性面试，即对应试者素质结构的缺陷进行测定的面试。预测性面试，即对应试者的素质发展以及行为成就倾向等进行预测的面试。

(二)按照面试的用途划分

依据面试的用途，面试可以分为公务员录用面试、招工面试、招兵面试、招聘面试、招生面试、选拔面试、晋升职务资格评定面试、职称资格评定面试等。

(三)按照测评项目的性质划分

依据测评项目的性质，面试分为人格（气质、性格）面试、智能（智力、能力、技能）面试、知识面试、意愿（理想愿望、情趣爱好、意志立场、态度情感）面试、体貌（形体、相貌、仪表、身体健康状况）面试。

(四)按照面试实施的规范化程度划分

面试依据实施的规范化程度分为结构化面试、半结构化面试和非结构化面试。

结构化面试，是指面试实施的内容、程序和技法在试前经过相当完整设计的面试。半结构化面试，是试前对面试实施的内容、程序和技法有设计，试中可以调整或部分可以自由确定的面试。非结构化面试也叫自由化面试，是对面试实施的内容、程序和技法在试前完全不确定，实施时随机而定的面试。

(五)按照应试者人数的多少划分

依据应试者人数的多少，面试分为个别面试和集体面试。

个别面试就是对应试者逐个进行测评。集体面试就是同组考官同时、同地对若干个应试者进

行测评。

（六）按照对应试者所施加压力的大小划分

依据对应试者所施加压力的大小，面试可分为压力式面试与非压力式面试。

压力式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。典型的压力式面试，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，主考官以此种“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。非压力式面试是指应试者在没有压力的情况下进行作答。

(七)按照口试和模拟操作面试划分

面试分为口试和模拟操作面试。

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，即主考官与应试者以谈话方式进行的面试；问答式，即主考官逐个提出问题，应试者逐个回答问题进行的面试；辩论式，即应试者与主考官或应试者与应试者双方就某个论题持相互对立的论点而进行辩论的面试；答辩式，即应试者就主考官的诘问进行解释、辩白的面试；演讲式，即应试者就某个题目向主考官发表演说的面试模式；讨论式，即应试者讨论某种问题的面试模式，如会议讨论、案例分析等。

模拟操作面试，是应试者扮演一定角色完成一定的实际工作以表现自己的某项技能的面试模式。这种考试要求应试者扮演一定角色在模拟的工作情境中完成“实际工作”。

(八)按照面试结果的使用方式划分

依据面试结果的使用方式，面试分为目标式面试和常规模式面试。

目标式面试，就是面试结果只表明应试者的素质水平是否达到某一既定的目标水平，分为合格与不合格两种。常规模式面试，就是根据考试结果对应试者按素质水平高低进行排序，从而进行优劣比较的面试，结果往往分为若干档次。

二、面试与笔试相比，具有的作用

（一）可以考察到笔试人员甄选手段难以考察到的内容

笔试是以文字为媒介，考查一个人的知识水平、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，却可以通过面试来考察。

例如，对某些隐情，应试者往往不愿表露，对这些不愿表露的东西，在文字性的笔试、问卷等测试中，可以做到天衣无缝，但在面对面、眼对眼的面试中，就很难做到了，因为我们的身体不容易撒谎。

（二）可以弥补笔试的失误，并有效地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，就给这些人再次表现的机会。某省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。

笔试还存在一定局限性，笔试中难免有高分低能者甚至冒名顶替者。在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，对所提的问题的回答观点幼稚、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。

（三）面试可以测评应试者的多方面素质

从理论上讲，面试只要精心设计、时间充足、手段得当，可以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,还可直接考查出一些应试者的实际工作能力。甚至就应试者的身体状况，通过面试也可获取大量信息。

第三节　　面试的内容和程序

在人员甄选实践中，考官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。

一、面试测评的主要内容

（一）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，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。

（二）上进心、进取心

上进心、进取心强烈的人，一般都确立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。

（三）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的结果，做些相关的提问，查询应试者

的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。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理智状况等。

（四）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能勤勤恳恳､认真负责。

（五）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。国家公务员对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。

（六）口头表达能力

口头表达能力是指面试中应试者是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。考察的具体内容包括：表达的逻辑性、准确性、感染力、音质、音色、音量、音调等。

（七）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和更有深度，所提问题也更接近空缺岗位对专业知识的需求。

（八）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。

（九）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。

（十）反应能力与应变能力

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，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；对于意外事情的处理是否妥当等。

（十一）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，不致因情绪波动而影响工作；另一方面工作时会有耐心和韧劲。

(十二)业余兴趣与爱好

通过了解应试者休闲时间喜欢从事哪些运动、喜欢阅读哪些书籍以及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非常有好处。

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、面试的程序

1. 按面试组织管理的要求成立面试小组。

2. 培训面试考官。使考官掌握面试的内容、方法、要求、评分标准及技巧，并组织必要的模拟面试。

3. 招考部门通知应试者参加面试的具体地点、时间及有关事项。

4. 设置面试考场。市直属工作部门的结构化面试考场原则上由招考部门设置，招考人数少的部门就近合并设置。面试考场由面试室、候考室、考官休息室、成绩公布室组成，四室之间距离要适当。每室应有醒目标志，并应张贴考场规则。面试室内设主考席、考官席、记分员席、核分员席、监督员席、应试者席。

5. 应试者凭准考证、身份证在规定时间到考场参加面试。

6. 面试前应将应试者集中在候考室，面试顺序可采取抽签决定。

7. 主考官宣布面试开始后，工作人员逐一引导应试者进入面试室，每人面试时间一般为 20 分钟。面试完毕，工作人员引导应试者进入成绩公布室，公布成绩后引导退场，退场后不得再进入考场。

8. 面试时，面试考官按《面试评分表》的内容独立评分。打分时不得相互商量或暗示。

9. 计分人员负责核计和换算《面试评分表》并填写《面试成绩总表》，评分办法采用“体操计分法”。具体方法为：将考官评出的各要素得分去掉一个最高分、一个最低分，其他分数相加平均，即为要素得分，各要素分相加之和即为应试者的最后得分。应试者得分由核分员、监督员审核后，交引导员到成绩公布室向应试者公布得分。

第四节　面试的形式和效应

公务员录用考试中,面试的形式也是多元化的。不同形式的面试对应试者的考核标准也不一样。

一、常见的公务员面试形式

(一)结构化面试与非结构化面试

根据面试的结构化（标准化）程度，面试可以分为结构化面试、半结构化面试和非结构化面

试。所谓结构化面试，是指面试题目、面试实施程序、面试评价、考官构成等方面都有统一明确规范的面试；半结构化面试，是指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随意变化；非结构化面试，是对与面试有关的因素不做任何限定的面试，也就是通常没有任何规范的随意性面试。

正规的面试一般都为结构化面试，公务员录用面试即为结构化面试。所谓结构化，包括三个方面的含义：一是面试过程把握（面试程序）的结构化；二是面试试题的结构化；三是面试结果评定的结构化。

在非结构化的面试条件下，面试的组织非常“随意”。关于面试过程的把握、面试中要提出的问题、面试的评分角度与面试结果的处理办法等，主考官事前都没有精心准备与系统设计。非结构化面试颇类似于人们日常非正式的交谈。除非面试考官的个人素质极高，否则很难保证非结构化面试的效果。目前，非结构化的面试愈来愈少。

(二)常规面试与情境面试

常规面试，就是我们日常见到的最常用的主考官和应试者面对面以问答形式为主的面试。在这种面试条件下，主考官处于积极主动的位置，应试者处于被动地位。主考官提出问题，应试者根据主考官的提问做出回答，展示自己的知识、能力、素质和经验。主考官根据应试者对问题的回答以及应试者的仪表仪态、肢体语言、在面试过程中的情绪反应等对应试者的综合素质状况做出评价。

情境面试是面试形式发展的新趋势。在情境面试中，突破了常规面试即主考官和应试者一问一答的模式，引入了无领导小组讨论、公文处理、角色扮演、演讲、答辩、案例分析等人员甄选中的情境模拟方法。在这种面试形式下，面试的具体方法灵活多样，面试的模拟性、逼真性强，应试者的才华能得到更充分、更全面的展现，主考官对应试者的素质也能做出更全面、更深入、更准确的评价。

在情境面试中，应试者应落落大方，自然和谐地进入情境，去除不安和焦灼的心理，只有这样，才能发挥出最佳效果。

(三)单独面试与集体面试

根据面试对象的多少，面试可分为单独面试和集体面试。

所谓单独面试，指主考官逐个地与应试者单独面谈。这是最普遍、最基本的一种面试方式。单独面试的优点是能够提供一个面对面的机会，让面试双方较深入地交流。单独面试又有两种类型：一是只有一个主考官负责整个面试过程，这种面试大多在较小规模的单位录用较低职位人员时采用；二是由多位主考官参加整个面试过程，但每次均只与一位应试者交谈，公务员面试大多属于这种形式。

集体面试又叫小组面试，指多位应试者同时面对面试考官的情况。在集体面试中，通常要求应试者作小组讨论，相互协作解决某一问题，或者让应试者轮流担任领导主持会议、发表演说等。这种面试方法主要用于考查应试者的人际沟通能力、洞察与把握环境的能力、领导能力等。无领导小组讨论是最常见的一种集体面试法。

需要全本请访问 www.ertongbook.com