



- 独家解析最新题型
- 全面切中考试内容
- 深度点拨答题技巧
- 全面实战模拟训练

MIANSHI

2010年四川省公务员录用考试专用系列教材

面 试

(第三版)

李永新 邓湘树 **编著**

本书适用于四川省各级

公务员考试
选调生考试
事业单位考试
警察系统考试
司法行政机关考试
法院检察院系统考试



西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press

MIANSHI

2010年四川省公务员录用考试专用系列教材

面 试

(第三版)

李永新 邓湘树 编著

3



西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press

图书在版编目(CIP)数据

面试/李永新等编著. —3版. —成都:西南财经大学出版社, 2009.6

2010年四川公务员考试辅导教材

ISBN 978-7-81088-949-0

I. 面… II. 边… 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(2009)第090766号

面试(第三版)

李永新 邓湘树 编著

责任编辑:杨爱东

封面设计:何东琳设计工作室

责任印制:封俊川

出版发行:	西南财经大学出版社(四川省成都市光华村街55号)
网 址:	http://www.bookej.com
电子邮件:	bookej@foxmail.com
邮政编码:	610074
电 话:	028-87353785 87352368
印 刷:	四川森林印务有限责任公司
成品尺寸:	185mm×260mm
印 张:	26.75
字 数:	645千字
版 次:	2009年6月第3版
印 次:	2009年6月第2次印刷
印 数:	5001—10000册
书 号:	ISBN 978-7-81088-949-0
定 价:	48.00元

1. 如有印刷、装订等差错,可向本社营销部调换。
2. 版权所有,翻印必究。
3. 本书封底无本社数码防伪标志,不得销售。

主要作者简介

边慧敏

西南财经大学副校长、教授、博士生导师。四川省人才工作领导小组专家,中国人力资源开发指导委员会理事,中共中央组织部和中共四川省委组织部人才测评专家。

边慧敏教授从事教学和管理多年,主要讲授“人力资源管理”、“国际人力资源管理”、“人事测评的理论与方法”、“领导科学”、“职业生涯规划”、“就业指导”等课程;讲授的“人力资源管理”被评为国家精品课程和四川省精品课程;主持的人力资源管理专业被评为四川省特色品牌专业;主编的《公共部门人力资源管理》被列为普通高等教育“十一五”国家级教材规划选题。

边慧敏教授多年来一直致力于人力资源开发与管理的教学与研究,长期参与政府及企事业单位的培训、咨询等工作,并担任政府、多家咨询公司 and 企业的顾问。先后发表论文 50 余篇,担任主编或参编专著 20 余部。作为课题负责人或主研人员曾参与国家、省部级、企业集团的科研课题和规划项目共 50 多项。曾获得四川省政府、全国学会及省级学会科研奖,并多次获得省部级和学校优秀教学成果奖。

邓湘树

北京大学政府管理学院博士,中公教育首席研究员、资深培训师,曾在组织部门工作,多次参加公务员考录工作,熟悉公务员考试录用实务。对中央国家机关和四川省公务员考试有博大精深的研究。先后在北京、四川、黑龙江、浙江、天津、江西、湖南、江苏、广东、重庆等地授课上百次,讲课条理清晰,重点突出,幽默生动,辅导效果显著,深受广大学员欢迎。

李永新

毕业于北京大学政府管理学院,中公教育首席研究员、资深培训师,曾三十余次参加中央、地方公务员考试,具有极其丰富的公务员考试实战经验,研发出自成体系、独具特色、效果显著的公务员考试辅导教程,在北京、成都、杭州、南京、哈尔滨、重庆等地辅导公务员考试上百次,效果显著。

张永生

中公教育首席研究员、资深培训师。多年来潜心致力于公务员考试的教学研究。参与编撰了中央及各省公务员录用考试专用教材。在该领域逐步形成自己独特的理论,融汇专家团的集体智慧,形成了一整套由基础到深度,由方法到技巧的全方位备考策略,实践中充分体现了培训针对性强、真题命中率高的特点。成为深受考生信赖的实力派讲师!

朱和华

中公教育研究与辅导专家。毕业于北京大学国际关系学院,曾经在组织部门、政府办公室工作,对中央国家机关和各省公务员招考有深入研究,辅导课程方法多样,思路明晰,深入浅出,幽默生动,深受学员欢迎。

李国斌

中公教育研究与辅导专家。高校从事数学教学8年,对行政职业能力测验有系统深入的研究,特别擅长逻辑推理部分教学,具有丰富的教学经验和授课艺术,对公务员考试相关科目的研究具有强大的独创性,授课严谨,幽默,深受全国各地学生的欢迎,对面试也有系统的研究,所带学生受益匪浅。

王学永

中公教育资深培训师。北京大学政府管理学院公共管理硕士,理论基础扎实。有着丰富的备考经验和技巧,受到各地学员的欢迎和认可,特别是对公务员考试的难点(演绎推理部分)有深入的研究,将理论与实战很好地结合起来,形成了最新成果,能让学员在考试过程中得到显著提高。

宋 震

中公教育资深培训师。副教授,兼职律师。北京大学政府管理学院博士,公务员辅导与公共管理课程授课专家。多年从事公务员考试的辅导与研究,具有丰富的公务员面试命题与辅导经验,课程讲授深入浅出,生动幽默,深受学员欢迎。

吴鸿民

中公教育资深培训师。北京大学政府管理学院硕士,对申论和面试有系统深入的研究,具有丰富的教学经验和授课艺术,是中公教育研发团队核心成员,参与编写中公教育全系列教材,对公务员考试相关科目的研究具有强大的独创性。

刘 斌

中公教育研究与辅导专家。中公教育公务员考试资深讲师,对申论和面试有系统深入的研究,具有丰富的教学经验和授课艺术,是中公教育研发团队核心成员,对公务员考试相关科目的研究具有强大的独创性。

于天笑

中公教育研究与辅导专家。法学硕士,副教授。毕业于中国青年政治学院,在高校从事法学教学工作12年,教学经验丰富,注重学生能力的培养,知识讲解深入浅出,深受学生欢迎。

邵晓玲

中公教育研究与辅导专家。中公教育资深讲师,对行政职业能力测验和面试有系统深入的研究,教学经验丰富,授课生动幽默,条理清晰,主讲行政职业能力测验、面试理论及面试礼仪。

邱立刚

中公教育研究与辅导专家。中公教育研究与辅导专家,从教多年,经累了丰富的教学经验,辅导课程细致,生动,思路清晰,条理清楚,对申论、面试讲解深入浅出,深受学员喜爱。

戴立兴

中公教育研究与辅导专家。中公教育研发团队核心成员,中央党校博士,清华大学博士后,曾任职于北京朝阳区委组织部、中国社会科学院。对公务员考试申论、面试等有深入系统的研究,厚重的理论基础加之多年教学积累的丰富经验,使其在公务员考试培训领域后来居上。

张敏

中公教育研究与辅导专家。中公教育研究与辅导专家,具有深厚的公务员考试核心理论背景,从教多年,积累了丰富的教学经验,授课细致,生动,思路清晰,对招考政策及公务员考试把握深刻。

编写说明

面试是公务员考试的必考科目之一,具有极其重要的地位。因此,对于顺利通过笔试进入面试的广大考生而言,准备好面试就显得尤为重要。但是,目前市面上绝大部分面试辅导教材内容基本雷同,重理论,针对性和可应用性差,甚至出现误导考生的情况。这给考生有效地复习带来较大的困难。针对这种情况,在对上万名考生提供有效辅导的基础上,我们组织包括面试理论、语言、礼仪、心理等方面的专家,精心编写了这本教材,以飨读者。

一、真正针对公务员考试面试

目前,市面上有很大一部分教材是从企业面试教材改写过来的。这类教材的缺点一是题目针对性不强。很多题目都是适用于企业的,而不适用于公务员考试。二是应对思路有误。很多答案是适用于考生到企业面试的,而不适用于公务员面试,其答题的观点、思路都值得商榷。三是缺乏对公务员面试系统、科学的把握。很多教材的编者对于公务员考试面试只是一知半解。针对上述情况,我们在编写教材时特别注重真正地针对公务员考试。而我们的作者都是具有丰富的公务员考试面试考官经验的专家,既对面试理论尤其是面试真谛有全面、系统地把握,又对公务员面试的特点、应答的基本立场、观点、态度、方法有深刻的体会。由其编写的内容对广大没有在政府机关工作过的考生而言,无疑具有很强的指导意义。

二、对公务员考试面试题型进行科学分类并给出了答题思路

目前来看,市面上大多数的教材对公务员考试面试只有大量的题目介绍,而没有对这些题目进行科学、详细的分类。这导致考生在备考时只能被动地依赖于题海战术。这一方面会使广大考生疲于应付,另一方面复习效果又不理想。有少数教材虽然进行了分类,但其分类要么依据不科学、要么不全面。我们在收集几千道公务员考试面试真题并对其进行深入研究的基础上,根据公务员考试面试的测评要素,进行了科学、详细的题型分类。在此基础上,阐述了每种题型的理论根源和核心要点,并对每种题型的应对理论和方法进行深入、全面、透彻的解析,以使考生达到“题型任你变,方法我自有”的境界。这样,学生在复习的时候,只要把握每类题型并加以练习就可以了,而不用陷入题海不能自拔,从而达到事半功倍的效果。

三、突出实战性和实用性

面试是一门实战性相当强的科目。然而,当前很多教材理论部分太多,对于考生而言并没有太多的实用价值。因此,我们紧紧围绕考生在复习的过程中最需要掌握的知识和技巧安排内容,争取做到科学合理,以突出其实战性和实用性。我们既有面试的整体把握,又有面试的题型分类及其答题思路,还有面试的礼仪、心理、语言、实战技巧等方面的内容,还有最全面的面试真题。而对于那些理论性太强,对于指导考生复习没有什么参考价值的内容,则舍而不用。

四、全面收集公务员考试面试真题

我们一直强调,作真题对于公务员考试有非常重要的意义。但是,目前市面上的教材有的几乎没有真题,有的有但不全面。我们利用全国都有考生接受我们辅导的优势,全面地收集了中央国家机关和各省市的面试真题。这些真题是其他教材所没有的。我们相信,考生在掌握答题套路后,如果能把答题套路熟练地运用到这些真题的解析中,必将取得很好的复习效果。

在多年进行面试培训的基础上,2007年我们正式出版了《面试》教材,受到了广大考生的热烈欢迎。很多考生使用我们的教材并顺利地成为公务员后,以电话、短信、邮件等各种形式向我们表示感谢。这成为我们继续出版高质量公务员考试教材的不竭动力。在此基础上,我们综合各方面尤其是广大考生在使用过程中给我们反馈的意见,对教材进行了较大幅度的修改,力图更好地帮助广大考生复习,最终顺利地成为一名公务员。

本书虽经长期打造、精心准备,但难免有疏漏之处。我们真诚欢迎读者的批评指正。联系电话:028-85238666,电子邮箱:scoffcn@126.com,地址:四川省成都市科华北路58号亚太广场C座13楼(四川大学西门斜对面)。

编者

2009年5月

《面试》教材编委会

主 编：边慧敏 邓湘树

副主编：李永新 张永生 朱和华 李国斌

编 委：王学永 宋 震 吴鸿民 刘 斌 于天笑 邵晓玲

邱立刚 戴立兴 张 敏 李 琳 李国灵 张丽雨

王振东 翟庆海 王懂棋 张红军 张学艺 赵子建

刘玉伟 赵金川 郭世泓 高延辉 刘 伟 刘 彦

丛德仁 张 晗 刘作平 王 娜 丁明凯 张宝华

张 涛 高富锋 杨国容 石 磊 孙 霖 张文府

目 录

第一章 面试基础知识	(1)
第一节 面试概述	(1)
第二节 面试的构成要素	(5)
第三节 面试测评要素	(6)
第二章 面试的实施	(10)
第一节 面试的命题	(10)
第二节 考生面试流程	(20)
第三节 面试评分	(23)
第四节 面试考官	(30)
第五节 面试考场	(33)
第三章 结构化面试题类型分类及答题套路	(36)
第一节 求职动机与拟任职位的匹配性	(36)
第二节 计划、组织、协调能力	(42)
第三节 人际关系意识与技巧	(75)
第四节 应变能力与情绪自我控制	(91)
第五节 综合分析能力	(102)
第四章 其他面试方法的应对策略	(117)
第一节 无领导小组讨论	(117)
第二节 情景模拟	(134)

第五章 面试准备	(141)
第一节 面试内容准备	(141)
第二节 面试形象准备	(144)
第三节 如何缓解面试前焦虑、紧张情绪	(156)
第六章 面试实战技巧	(173)
第一节 举止仪表	(173)
第二节 考场心理调试	(177)
第三节 面试考试实战言语技巧	(182)
第四节 如何打造面试“亮点”	(186)
第七章 心理素质测评概述	(195)
第一节 心理素质测评概述	(195)
第二节 心理素质测评样题	(197)
第三节 心理素质测评试题精粹	(216)
第八章 中央国家机关及各省市面试真题及解析	(234)
第一节 四川省历年公务员录用考试面试真题及解析	(234)
第二节 中央国家机关历年公务员录用考试面试真题及解析	(274)
第三节 上海市历年公务员录用考试真题及解析	(323)
第四节 浙江省历年公务员录用考试面试真题及解析	(328)
第五节 广东省历年公务员录用考试面试真题及解析	(354)
第六节 黑龙江省历年公务员录用考试面试真题及解析	(360)
第七节 湖南省历年公务员录用考试面试真题及解析	(364)
第八节 湖北省历年公务员录用考试面试真题及解析	(378)
第九章 历年面试高分状元实战经验	(380)
附 录	(392)

第一章 面试基础知识

第一节 面试概述

公务员考试分为笔试和面试两个测试环节,分别承担不同的测试职能。相对于笔试而言,面试更倾向于测试考生的综合素质。因此,考生首先必须对公务员考试面试的概念、特点、种类、作用等有一个基本的认识与了解,才能够有的放矢,高效率地准备应试。

一、面试的概念

面试,是一种通过精心设计,以交流和观察为主要手段,以了解考生的综合素质及相关信息为目的的测试方式。在面试过程中,考官可以根据考生当场对所提问题的回答,考察他综合分析问题的能力、求职动机、人际交往能力、应变能力、自我情绪控制能力、计划组织协调能力、语言表达能力以及举止仪表和气质修养。

公务员面试测评与笔试考试共同构成科学、实用的国家公务员录用人才测评工具体系。

二、面试的特点

与企业招聘面试相比,公务员面试由于其独特的职业背景和能力要求,而具有以下几个特点:

(一) 弱专业性

公务员面试采用人事部门统一命题的方式,对各个不同岗位的面试大都采用同样的程序和规则,出题的风格也大同小异,以此来保证面试的公平性,并最终取得效率与公平的最佳平衡。这就要求公务员考试面试具备弱专业性的特点,以此来避免面试过程中明显的专业倾向所导致的潜在的不公平。

(二) 强综合性

与弱专业性相联系的是,公务员面试具有很强的综合性。他不强调单一的专业背景或者能力素质,而是强调考生应当在强刺激环境下,展现自己良好的综合素质。一般而言,公务员面试的综合素质可以拆分为八大测评要素(请参考本书第二章)。

(三) 含主观性

主观性有两个意思:一是考生所面临的测试题目具有很强的主观性,是主观题目而非客观题目,部分题目甚至没有确定的标准答案,这要求考生在回答问题的过程中必须准确把握政府

机关选择公务员的偏好;二是考官在评分的过程中具有较强的主观性。一般而言,由于试题的主观色彩比较浓,而考生在考场上的主观意识又比较强烈,因此考官在根据既定测评要素和测评标准进行标准化打分的过程中,又不可避免地带有较强的主观性,往往难以完全排除自身阅历经验、价值判断的影响。

(四)重规范性

与企业面试较强的随意性相比,公务员面试具有很强的规范性。这是由于公务员面试是由公共权力机关——政府部门所组织的、面向社会公众的招聘考试,必须具备很强的规范性,才能有效避免面试过程中的不规范操作,才能有利于选拔高素质的人才进入公务员队伍,才能达到公务员面试设计的初衷。这种规范性体现在从面试程序、规则纪律、考官组成、试题难度、题本结构等各个方面都尽力做到制度化、程序化、规范化,唯有如此,才能保证不同的考场、不同的考官、不同的试题、不同的入场顺序等所有个性变量都不会影响公务员面试的公平性。

企业面试经常会出一些很不规范的测试题目,如将一把扫帚故意扔在地上,以测试应聘者的道德素质和临场反应;而这类题目在公务员面试中是绝对不允许出现的。再如,企业面试往往是考官和考生相互交谈,甚至出现考官不断追问考生的现象;由于这种追问具有很大的随意性,因此在公务员面试中,一般情况下不允许考官随意向考生提问或者追问,如果在题目设计中出现了追问,也一定是有规定的追问内容与方式,以此来规范考官的面试行为。

(五)有重复性

公务员面试是政府部门向社会公开公平招聘职员的考试,因此为了保证整个面试过程的公平性与规范性,面试就必须具有极强的重复性。这种重复性表现在两个方面:第一,考试试题的结构、难度、风格具有可重复性。一旦试题结构、难度、风格出现了明显的区别,就意味着套题的设计本身是失败的,而且对于考生是有失公平的。第二,考试的所有程序具有可重复性。整个面试的流程,从下发面试通知、政审、抽签候考、入场面试、考官评分、考生退场到最后公布成绩,都是按照预先设定的程序以流水作业的形式来完成的,面试也就是这所有的程序不断地在每一个考生身上重复进行而已。公务员面试的可重复性就意味着面试本身是可以破解的,是可以预先加以训练的,是可以有针对性地进行准备的。这给我们的面试复习与准备带来较大的便利。

(六)限互动性

企业面试也具有强烈的互动性,往往是以交谈的方式进行,也就是双方一问一答,这不仅仅是考官不断地追问考生,而且包括考生向考官提问,以便双方能够促进彼此之间的认识与了解。与之相比,公务员面试的互动性水平比较低,一般情况下是考官按照预先设定的规范对考生提出问题,在这种意义上,考官只不过是简单的面试工具而已;但实际上,由于公务员面试具有一定的主观性,尤其是考官在打分的时候很难完全排除自身因素的影响,很难百分之百地从客观中立的角度对考生进行评分,因此公务员面试有限的互动性对考生的综合素质能力与临场水平发挥提出了更高的要求。考生必须在双方没有直接、随意的互动交流前提下,借用公务员面试的平台和试题题目,把自身优点充分地展现出来,和考官进行高效、良好的沟通。这无疑是广大考生所欠缺的。如果做不到这一点,公务员面试成功的概率就变得很小了。

(七)具科学性

面试仅仅是公务员录用考核的一个手段,其最终目的是以公平、公正、公开的精神,选拔出德才兼备的高素质人才,以提高公务员队伍的整体素质。这就要求公务员考试面试的设计必须具备较强的科学性。这种科学性体现在以下几个方面:第一,题目在内容的选择上,必须反映公务员岗位的独特要求,必须能够考察出应聘者对于社会的关注程度、基本的人文素养以及是否具备合格的甚至公务员的潜质;第二,题目在难度的选择上,必须符合正态分布,题目过于简单,面试对于总成绩的影响就微乎其微,面试也就失去自身的意义;难度过大,同样会造成分数普遍比较低,相互之间分不开层次,在折算之后,面试成绩对于总成绩的影响同样很小,因此,难度直接关系到公务员面试是否成功;第三,在测试的手段上,也必须符合科学规律。面试要给考生一个强刺激的环境,在这种强刺激环境下,考生往往能够表现出内心最深处的想法,个人的素质也往往能够得到最充分、最客观的展现。

三、面试的种类

按照国家公务员面试相关规定,根据面试对象和招考职位的要求,可以采用结构化面试、实际操作、无领导小组讨论、文件筐作业和情景模拟等方法进行。采用两种以上方法面试的,应事先合理确定各种方法在面试成绩中所占分数比例。

(一)结构化面试法(即普通面谈法)

(1)问答式。由考官按面试题本要求提问,考生在规定时间内解答。一般采用必答、选答、顺应式解答三种形式。

(2)答辩式。考生就某种理论、意见或行为回答考官的质询、质疑。

(二)无领导小组讨论法

将考生按相同或相近的报考职位分组,每个小组在无人组织的情况下,就某个问题进行无领导(无主持人)讨论,各自提出自己的见解。

(三)情景模拟

情景模拟面试,是设置一定的模拟情况,要求被测试者扮演某一角色并进入角色情景中,去处理各种事务及各种问题和矛盾。考官通过对考生在情景中所表现出来的行为,进行观察和记录,以测评其素质潜能,或看其是否能适应或胜任工作。这也是公务员面试常用的一种测试方法。

(四)文件筐作业法

布置一批待处理文件或提供一定的素材,考生根据这些素材和考官的要求,处理文件,并回答有关问题。

(五)现场操作法

主要是设计某种工作环境,在模拟中运用各种手段测试考生的专业技术、操作能力和对某种业务技能掌握的熟练程度。

需要注意的是,结构化面试是近年来中央国家机关公务员考试以及四川、黑龙江、江苏、上海、福建、安徽、江西、广东、山东、北京、河北、浙江、吉林、辽宁、贵州、湖北、湖南、山西、宁夏、云南、广西等各地公务员考试普遍采取的面试方法,结构化面试与其他面试方法相比,更为适应

大型人才选拔考试,更科学、正规、系统,程序更严密,更便于组织实施,且测评结果的效度和信度得到了普遍认可。

从理论上讲,无领导小组讨论具有更好的效度与信度,更有利于考官对考生的综合素质做出合理评定,2007年吉林省省直机关公务员面试中采用了无领导小组讨论的形式。无领导小组讨论也在实践中不断完善自身的设计,以便更好地考察考生的综合素质,因此也需要引起考生足够的重视。有鉴于此,本书特地专辟一章,根据实际辅导与实战经验,指导考生高效应对无领导小组讨论面试。

本书主要讲解结构化面试、无领导小组讨论、文件筐、情景模拟等面试方法,并提出有针对性的、久经实战检验的应对方案。

四、面试的作用

面试与笔试相比,具有以下几个作用:

(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,考察一个人的知识水平和能力,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、反应的敏捷度等。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)可以综合考察应试者的知识、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。笔试和心理测验等在这方面均不如面试。

(三)可以弥补笔试的不足,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,就给了这些人再次表现的机会。在公务员录用考试中,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。此外,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。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。

(四)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,还可考察应试者的组织能力、领导能力等;如果引入工作演示的方法,还可直接考察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。

第二节 面试的构成要素

面试要素,是指构成面试的一些基本的必要因素。面试要素有十个,这些要素是任何一项面试活动都不可缺少的,它们的有机结构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。合理的分配这些要素,是做好面试工作的基础。

一、面试目的

面试目的,是指面试想要达到的境地,希望实现的结果。在公务员录用中,面试的目的是从职位出发,实现对考生综合素质的有效测评,选出德才兼备的高素质人才。

二、面试内容

面试内容也叫测评项目或测评要素,指面试需要测评考生的基本素质内容。在面试时,一般把考生的素质结构划分为许多具体的素质指标,施测时,只选择部分重要的和相关的素质进行测评。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。

三、面试方法

面试方法是指面试活动的组织方式,是影响面试效果的重要因素之一。不同的面试方法对考生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。常见的面试方法有很多,如结构化面谈法、情景模拟法、无领导小组讨论法等。结构化面试一般采用面谈法。

四、面试试题

面试试题主要指面试考官向考生提出的各种不同的行为要求。面试方法不同,提出的要求也不同。在自由面谈中,这种要求表现为“随意的话题”;在结构化面谈中,这种要求表现为精心设计的、一个个的具体“问题”;在小组讨论面试中,它表现为“讨论的议题”;在情景测评中,试题则表现为具体问题情境中的各种要求;在文件筐测评中,试题又往往表现为一堆待处理文件,需要考生根据题目限定的条件与要求,做出最佳选择。

五、面试考生

面试考生是面试试题的直接承受者。在面试中,考生通过对面试试题的“反应”,即作答,达到被测试的目的。

六、面试考官

面试考官是面试的直接组织者,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的影响。面试考官的任务是提出问题,了解考生在面试中的行为表现并进行

素质测试。

七、面试时间

面试时间是面试活动在时间维度上的体现。一般地说,在其他条件不变的情况下,面试的时间越长,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考者信息是一个值得研究的问题。

八、面试考场

面试考场是面试活动在空间维度上的体现。面试考场的布置是面试实施效果如何的关键,面试场地的大小、考官与应考者位置的安排、光线的明暗以及噪声、干扰等问题对面试都有一定的影响,这些因素都是布置面试考场时需要考虑的因素。

九、面试信息

面试信息主要包括考官信息和应考者信息两种。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,是考官对应考者下达的测试指令以及对应考者的行为反应表现出的态度等。应考者的信息,是指面试测评过程中应考者所表现出的行为反应信息,自觉发出的和不自觉发出的、语言的和非语言的。最主要的应考者信息是对考官的提问所发出的行为反应。

十、面试评定

面试评定是指面试考官利用事先拟定的测评标准,根据应考者的行为表现对其相关的素质进行评分或评价。

后面章节将从结构化面试的内容、方法、程序、考官、考生、试题、时间、考场、信息、评定等方面详细论述,以便考生对公务员面试各个环节均有深刻认识,做到了如指掌,知己知彼,详细了解考试各个环节要素,对考生树立强烈的面试自信心有很大帮助!

第三节 面试测评要素

测评要素是指要对考生进行测评的项目。测评要素分为通用测评要素和部门自设要素。通用要素是必考内容,所占比重超过60%。在公务员录用面试中,通用测评要素和部门自设要素比例分配上主要有两种:有的部门全部采用通用测评要素对考生进行面试;有的部门采用通用测评要素和部门自设要素相结合来对考生进行面试。

通用测评要素主要包括综合分析能力、语言表达能力、应变能力、计划组织协调能力、人际交往的意识与技巧、自我情绪控制、求职动机与拟任职位的匹配性、举止仪表和专业能力。面试测评要素由录用主管机关确定。确定面试测评要素的基本原则是:①根据拟任职位的工作性质、职责任务、难易程度、责任大小对人员的要求,确定要素项目。②选择面试测评要素,应