

国家公务员录用考试

面试

教程

国家人事部原副部长 张汉夫 主编

2005



朝华出版社

国家公务员录用考试

面试

教程

国家人事部原副部长 张汉夫 主 编
纵瑞林 刘 伟 编 者

2005

朝 华 出 版 社

图书在版编目(CIP)数据

国家公务员录用考试面试教程 / 张汉夫主编. —北京:
朝华出版社, 2004. 1

ISBN 7-5054-0934-4

I. 国... 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(2004)第000937号

国家公务员录用考试面试教程

主 编 张汉夫

责任编辑 焦雅楠

封面设计 东 方

责任印制 赵 岭

出版发行 朝华出版社

社 址 北京市车公庄西路35号

邮政编码 100044

电 话 (010)68433166/62263982 (总编室)

(010)68413840/68433213/62261657 (发行部)

传 真 (010)88415258/62267739 (发行部)

印 刷 北京建工印刷厂

经 销 全国新华书店

开 本 16开

字 数 336千字

印 数 0001~5000册

印 张 13.5

版 次 2004年1月第1版第1次印刷

装 别 平

书 号 ISBN 7-5054-0934-4/G·0371

定 价 18.50元

版权所有 翻印必究·印装有误 负责调换

前 言

随着国家公务员公开选拔录用制度的建立和推广,公务员的考试录用制度已进入规范化的操作实施阶段。现在的公务员录用考试在科目设置、考试形式上都力求按国际标准设计,在内容上则是体现了中国特色。通过竞争上岗获得国家公务员职位,已是大势所趋,学习、掌握与竞争上岗相关的知识,以求顺利通过公开选拔国家公务员的考试,已成为广大考生迫切的内在需要。国家公务员录用考试由笔试和面试两大部分构成。参加公务员考试的考生相对年龄较轻,文化程度较高,只要思想重视,准备充分,一般都能在笔试中取得较好的成绩。相比较而言,面试就难得多了。面试的测评要素包括考生的一般能力、领导能力和个性特征。

公务员考录制度逐渐在全国推广开来,初步建立起“凡进必考”的机制。越来越多的有志之士通过公平考试加入到国家公务员的行列中。随着考生日益增多,人们对公务员报考情况亟需深入了解,而面试作为公务员考试的一个重要部分,看似简单,但其中玄机无数,如何应对面试,已被广大考生所重视和关注。就过去的经验看,许多考生因为对面试的各种内容、要求与技巧掌握不充分,以致失去了成为一名公务员的机会。面试是公务员考试中最难把握的环节,它是对考生举止仪表、表达能力、应变能力、组织协调能力、沟通能力、思辨能力、心理个性特征等诸方面的全面考查。

为了配合国家公务员录用考试工作的顺利进行,帮助广大考生更快、更全面地了解公务员考试的面试过程,尽快掌握如何准备面试、面试的基本过程与应对措施、面试的主体阶段与应对措施、面试的设计分析与面试技巧、公务员考试面试的组织与命题设计、面试评分角度与评分要求、面试的常见提问与应答要点、面试的危机与化解、面试的效度、心理与面试应对技巧等等,我们精心编写了这本《国家公务员录用考试面试教程》,以供考生复习之用。

与同类面试考试复习用书相比,本考试教程(材)具有以下显著特点在于:

★全面性

本书从公务员面试的基础知识、内容方法、艺术技巧、模拟训练等九个方面出

发,系统全面地对公务员面试的方方面面进行了精要阐述,可以说,本书是公务员面试必备的完全手册和面试指南。

★针对性

本书结合以往公务员面试的实际,在总结面试经验和教训的基础上,突出了面试方法技巧和面试心理及面试实践环节的内容,使内容更贴近公务员招考的实际。

★实践性

本书把面试实践作为重点,避免空洞和繁难理论的阐释,突出了面试的训练性和可操作性,旨在通过实际模拟和情境训练,使面试者在较短的时间内有一个跨越式的提高,使面试者能够迅速地脱颖而出。

★创新性

本书在编写理念、材料取舍、方法技巧等方面力求创新,使面试者能在内容上把握最新信息,紧跟时代发展。

相信本书会为您的成功助一臂之力!预祝参加国家公务员录用考试的广大考生取得成功!!

编 者

2004 年于北京

目 录

第一篇 基础篇	(1)
一、面试的概念及特点	(1)
(一) 面试的涵义	(1)
(二) 面试的特点	(1)
二、面试的形式	(4)
(一) 面试的基本形式	(4)
(二) 面试分类	(8)
三、面试的基本程序	(9)
(一) 公务员面试环节	(9)
(二) 面试的程序	(11)
四、面试的基础	(12)
(一) 认真考虑自己的适应能力	(12)
(二) 测试你自己的能力和素质	(12)
(三) 面试水平测试	(15)
第二篇 准备篇	(21)
一、面试前的准备	(21)
(一) 对目标机关及相应职位进行调查	(21)
(二) 写一份言简意赅的简历	(22)
(三) 调适好心理,增强自信	(22)
(四) 精心设计自己的外表	(23)
(五) 准备好必要的用品	(25)
(六) 核实面试地点	(25)
二、形象准备	(26)
(一) 设计自己的最佳形象	(26)
(二) 注重自己的仪表	(28)
第三篇 内容篇	(40)
一、面试的主要内容	(40)
二、面试测评内容的选择范围	(41)
三、确定面试内容的基本原则	(42)
四、命制面试试题的基本要求	(43)
五、面试试题设计编制的程序设计	(45)
六、面试试题的主要类型	(46)
七、面试评价的基本要素	(47)
八、公务员录用面试的评分办法	(54)

九、中国共产党第十六次代表大会及“三个代表”面试问题精选问答	(54)
第四篇 策略篇	(67)
一、面试三个阶段的策略	(67)
(一)面试开始阶段应掌握的策略	(67)
(二)面试进行阶段应掌握的策略	(68)
(三)面试结束阶段应掌握的策略	(68)
二、面试对策	(71)
(一)消除紧张情绪的策略	(71)
(二)树立良好形象的策略	(71)
(三)建立自信心的策略	(72)
(四)处理尴尬局面的策略	(72)
(五)申述任职资格的策略	(73)
(六)情景模拟面试的策略	(73)
三、面试原则	(85)
(一)实事求是	(85)
(二)随机应变	(86)
(三)自圆其说	(87)
四、面试大忌	(87)
第五篇 技巧篇	(88)
一、倾听的技巧	(88)
(一)面带微笑,注视考官	(88)
(二)认真领会考官说话的所有内容	(88)
(三)控制好自己的思绪状态	(88)
二、克服面试不良心理的技巧	(89)
三、赢得考官的技巧	(89)
四、发问的技巧	(90)
五、应对主考官的技巧	(92)
六、掌握答辩演讲的要点	(96)
(一)答辩演讲的程序	(96)
(二)答辩演讲的技巧	(99)
(三)演讲的技巧	(99)
七、化解面试危机的技巧	(100)
(一)怎样应对困难尴尬的局面	(100)
(二)怎样应对困难的问题	(101)
(三)怎样应对主考官的非常规举措	(103)
(四)怎样应对不熟悉的面试形式	(105)
(五)怎样应对自己不清楚的问题	(106)
(六)面试中说错了话时的办法	(106)
(七)面试中出现沉默时的办法	(106)

(八)应对多人同时提问时的办法	(107)
八、面试中应注意的问题与禁忌	(107)
(一)面试中应注意的问题	(107)
(二)面试中的禁忌	(108)
(三)面试误区警示	(111)
(四)面试应注意的细节	(115)
九、面试中的礼仪	(115)
第六篇 艺术篇	(117)
一、面试语言艺术	(117)
(一)口才素质的基础	(117)
(二)口才是知识的积累	(117)
(三)树立信心、练好口才	(118)
(四)面试答辩中的口才艺术	(118)
(五)良好的语言习惯	(119)
二、面试中的体态语言艺术	(121)
(一)面试中的体态	(121)
(二)面试中的姿势语言	(122)
(三)借助肢体语言,突出表达能力	(124)
(四)善用表情语言,增强感染效果	(124)
三、确立积极的面试风格	(125)
(一)坦率真诚	(125)
(二)自信大方	(125)
(三)不卑不亢	(126)
(四)彬彬有礼	(127)
(五)简洁明了	(127)
(六)热情主动	(128)
(七)严谨缜密	(128)
(八)幽默诙谐	(128)
(九)保持自尊	(128)
第七篇 心理篇	(132)
一、公务员素质测评的心理分析	(132)
(一)顺序效应	(132)
(二)相似效应	(132)
(三)晕轮效应	(132)
(四)近因效应	(132)
二、面试心理与面试心理偏差	(132)
(一)主考官的心理与心理偏差	(132)
(二)应试者的心理与心理偏差	(133)
三、公务员面试的心理准备	(135)

(一)具备充足的信心	(135)
(二)具有竞争意识	(136)
(三)具有顽强意志	(136)
四、公务员面试消极心理的分析	(136)
(一)恐惧心理	(136)
(二)自卑心理	(137)
(三)怯场心理	(139)
(四)迎合心理	(140)
(五)紧张心理	(140)
(六)侥幸心理	(141)
(七)消极心理的测试及对策	(141)
五、克服不良面试心理的方法	(143)
(一)放松身体	(143)
(二)做深呼吸	(144)
(三)充足睡眠	(144)
(四)调整饮食	(144)
第八篇 举例篇	(145)
一、面试试题举例	(145)
(一)面试试题的构成	(145)
(二)面试常见试题举例	(147)
(三)特色考题	(150)
二、中央国家机关录用公务员结构化面谈模拟面试题本	(152)
三、考录公务员面试题	(154)
(一)某省考录公务员面试题	(154)
(二)某省考录公务员面试题	(156)
(三)某省考录公务员面试题	(159)
(四)全国部分省市录用公务员面试题	(161)
附:我是如何考上国家公务员的	(173)
第九篇 实例篇	(177)
一、领导者怎样开发和获取信息	(177)
二、如何全面准确地考查干部的“德”	(179)
三、副职如何平衡各方面的人际关系	(182)
四、新任领导怎样正确对待前任	(186)
五、领导者怎样表扬和批评下属	(190)
六、当下属顶撞你时怎么办	(193)
七、领导干部怎样提高讲“新话”的能力	(197)
八、领导干部离任时应注意哪些问题	(200)
附:人事部关于印发《国家公务员录用面试暂行办法》	(204)

第一篇 基础篇

一、面试的概念及特点

(一) 面试的涵义

俗话说：“百闻不如一见”。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面试者的基本素质、发展潜力、实际技能以及其比拟录用职位的匹配性，展现面试者各方面素质，并为聘用人员提供重要依据的考试。

面试包括以下重要要素：

1. 面试是一种精心设计的考试活动，而不是简单的或一般性的没有什么明确目的的谈话行为。面谈与交谈，强调的只是面对面的直接接触以及思想沟通的效果，它并没有经过精心设计。
2. 面试以谈话和观察为工具，以语言和行为为媒介，区别于笔试的文字媒介。
3. 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。
4. 面试主要考查人员素质、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。
5. 面试不同于口试，具有模拟操作的特点。面试是在特定场景下，以考官对考生的面对面谈谈与观察为主要手段，由表及里测评考生的知识、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。面试是招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) 面试的特点

面试测评的手段、内容灵活，针对性强，不同的职位对人的素质和能力有不同的要求。面试可以根据不同职位的特点和需要，灵活地采用不同的手段去测评一个人的能力。在形式上采用面谈法、无领导小组讨论、情景模拟等方法；在内容上，可以针对不同职位、不同的应试者灵活地变化测试内容，准确地测试出应试者在某一方面，适应这一职位的实际能力水平。例如：在具体实施过程中，考官的追问可以针对每个应试者回答方式与内容的变化而变化。

能够充分发挥考官和考生的主观能动性。考官能根据应试者的回答情况，积极主动地变换测试方法和内容，应试者也能充分发挥自己的才智跟上考官的出题思路，积极主动地回答考官提出的各种问题。这种直接性提高了考官与应试者相互沟通的效果与面试的真实性，同时，也能了解许多笔试中了解不到的信息和情况。

测评的主观性。面试的判断往往包括很大的印象性、情感性，它对人的评价与判断，包括成绩的评定容易受主观因素影响。

测评功能大。笔试主要着重测试考生掌握的知识及逻辑思维能力、文字表达等能力。面试重点测试的是考生口语表达能力、应变能力、分析综合能力和考生的仪表、风度、举止及有关

实际工作能力。

强调个人素质评定。面试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,而且更重要的是看考生回答问题的灵活性、逻辑性、应变性以及情感性。

内容的不固定性。面试的内容虽然大多数情况是事先拟定,但考官在考试过程中可以随机临时提问,对此,考生要即兴作答。而且,考官还可根据考试的需要灵活提问,不必拘泥于既定的试题和所谓的标准答案。

与求取资格审查、笔试、工作演示、试用等人员甄选方式相比,面试具有以下几个显著特点:

1. 面试以谈话和观察为主要手段

谈话是面试过程中的一项非常重要的手段。在面试过程中,主考官通过向应试者提出各种问题,应试者要对这些问题进行回答,主考官能否正确地把握提问技巧十分重要。他不仅可以直接地、有针对性地了解应试者某一方面的情况或素质,而且对于驾驭面试进程,营造良好的面试心理氛围,都有重要影响。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;当应试者回答完后,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谈吐,引发新的思路,转移话题都有益处。

观察是面试过程中的另一个主要手段。在面试中,要求主考官善于运用自己的感官,特别是视觉,观察应试者的非语言行为。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,主要有面部表情的观察和身体语言的观察。

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,应试者面部涨得通红、鼻尖出汗,目光不敢与主考官对视,则反映其自信心不足,心情紧张。应试者的目光久久盯着地面或盯着自己的双脚,默不作声,反映其内心的矛盾或正在思考。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,他可能两肩微垂,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,常常会无休止的快速运动手脚,双手还可能不断颤抖。一个缺乏自信和创新精神的人,会始终使他自己的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,主考官应倾听应试者的谈话,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。比如声音粗犷、音量较大者多为外向性格;讲话速度快者,大多性格急躁;爱用时髦、流行词汇者,大多虚荣心较强等。

2. 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解除自己应聘的单位、职位以外的情况等,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。

3. 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期间的学习情况。

(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。

4. 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,测评的内容应侧重于个别特征,如同时进行则会相互干扰。

5. 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—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:

首先,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,又要考查其仪表、反应力、应变力等,因此只能因人而异,逐个进行。

其次,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。

第三,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。

6. 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结果的真实性。

二、面试的形式

(一) 面试的基本形式

1. 个人面试

个人面试又称单独面试。指主考官与应聘者单独面谈,是面试中最常见的一种形式。

单独面试又有两种情况,一是只有一个主考官负责整个面试的过程。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。公务员选拔面试大多属于这种形式。个人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。

单独面试一旦通过,一般可以参加小组面试。

经过小组面试和小组讨论,从中即可筛选出参加最终面试的应聘者。最终面试会再次出现个人面试的情况。这时可能会有五、六位考官,也许还会有更多的考官坐在你的面前,他们中的任何人都可能向面试者提出各种各样的问题让面试者来回答,你的处境形同“众矢之的”。面试者一个人,面临这样的场面和这种气氛,心可能会像悬在喉头一样,事先必须做好心理准备。

然而,无论哪种场合,个人面试所要谋求的是尽可能地挖掘出应聘者的真实内涵,通过交谈,相互进行了解,要牢记自己的目的是要让对方接纳自己,这是应试者回答问题的出发点和根源所在。

2. 集体面试

集体面试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、组织领导能力等。在集体面试中,通常要求应试者做小组讨论,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。

无领导小组讨论是最常见的一种集体面试法。众考官坐于离应试者一定距离的地方,不参加提问或讨论,通过观察、倾听为应试者进行评分,应试者自由讨论主考官给定的讨论题目,这一题目一般取自于拟任岗位的职务需要,或是现实生活中的热点问题,具有很强的岗位特殊性、情景逼真性和典型性及可操作性。

3. 一次性面试与分阶段面试

(1) 一次性面试

一次性面试,即指用人单位对应试者的面试集中于一次进行。在一次性面试中,面试考官的阵容一般都比较“强大”,通常由用人单位人事部门负责人、业务部门负责人及人事测评专家组成。在一次面试情况下,应试者是否能面试过关,甚至是否被最终录用,就取决于这一次面试表现。面对这类面试,应试者必须集中所长,认真准备,全力以赴。

(2) 分阶段面试

分阶段面试又可分为“按序面试”和“分步面试”两种。

按序面试一般分为初试、复试与综合评定三步。初试一般由用人单位的人事部门主持,将明显不合格者予以淘汰。初试合格者则进入复试。复试一般由用人单位主管主持,以考查应试者的专业知识和业务技能为主,衡量应试者对拟任岗位是否合适。复试结束后即再由人事部门会同用人单位综合评定每位应试者的成绩,确定最终合格人选。

分步面试,一般是由用人单位的主管领导、处(科)长以及一般工作人员组成面试小组,按照小组成员的层次,由低到高的顺序,依次对应试者进行面试。面试的内容依层次各有侧重,低层一般以考查专业及业务知识为主,中层以考查能力为主,高层则实施全面考查与最终把关。实行逐层淘汰筛选,越来越严。应试者要对各层面试的要求要做到心中有数,力争在每个层次均留下好印象。在低层次面试时,不可轻视、麻痹大意,在面对高层次面试时,也不必过度紧张。

4. 常规面试与情景面试

(1) 常规面试

所谓常规面试,就是我们日常见到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,应试者一般是被动应答的姿态。主考官根据应试者对问题的回答以及应试者的仪表仪态、身体语言、在面试过程中的情绪反应等对应试者的综合素质状况作出评价。主考官提出问题,应试者根据主考官的提问作出回答,以展示自己的综合素质。

(2) 情景面试

情景面试是面试形式发展的新趋势。在情景面试中,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景模拟方法。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作出更全面、更深入、更准确的评价。

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

5. 其他面试形式

(1) 餐桌面试

餐桌面试,就是应聘者会同该单位各部门的主管一起用餐,席间大家与应聘者一边吃一边谈。餐桌面试一般用于测评高级或重要职员时使用。这种面试易于创造一种亲和的气氛,让应聘者减轻心理压力,以便能真实地反映应聘者的素质;同时也可以特定情境中,全面考查应聘者对社会文化、风土人情、餐桌礼仪、公关策略、临场应变能力等的真实情况。注意,在餐

桌面试中点菜时,切勿点最便宜的菜或最昂贵的菜。点最便宜的菜,易于使人低估你的价值;点最贵的菜,也易于使人产生反感,觉得你不为公司精打细算,切不可只认为是在点菜而已,似在点菜,实是考查。

(2)会议面试

会议面试,就是让应聘者参加会议,就会议的议题展开讨论,确定方案,得出结论。这种面试内容通常就某一具体案例进行分析处理,从中可以比较直观、具体、真实地体现其实际应用知识的水平和能力。会议面试主要考查应聘者分析问题,解决问题的能力,从中可以考查其知识水平、思维视野、分析判断、应用决策等素质。

(3)问卷式面试

问卷面试,就是运用问卷形式,将所要考查的问题列举出来,由主考官根据应聘者面试中的行为表现对其特征进行评定,并使其量化。它是面试中常用的一种方法,它的优点在于把定性考评与定量考评相结合,具有可操作性和准确性,避免了凭感觉、模糊地主观评价的缺陷与不足。

(4)引导式面试

引导式面试,主要由主考官向求职者征询某些意见、需求或获得一些较为肯定的回答。如涉及薪金、福利、待遇和工作安排等问题宜采用此类方法面试。引导式面试其特点在于就“特定”的问题要求做“特定”的回答,主要通过求职者回答问题的水平来测试其反应能力、智力水平与综合素质。

(5)非引导式面试

与引导式面试相反的是非引导式面试。在非引导式面试中,主考官所提的问题是开放式的,内涵丰富,涉及面较广泛。主考官提问后,求职者可以充分发挥,尽量说出自己的意见看法或评论。它没有“特定”的回答方式,也没有“特定”的答案。同引导式面试相比,非引导式面试,求职者可畅所欲言,因此可以取得较丰富的信息,有利于做出较为客观的评价。

6. 奇特的面试形式

有时,主考官还根据具体情况和实际需要,采取一些奇妙而独特的面试形式。

(1)吃一顿饭的面试

有一次,主试者举行了一次宴席面试会,请应聘者吃了一顿饺子。吃完后,主试者却问起应聘者吃了多少个饺子,有的根本没数过,茫然无知,有的则数了自己的水饺数,还有个别的不仅把自己吃的数了,连旁边人吃了多少也都清楚。这就从一个无意的活动中了解了应聘者的观察力和细心程度,对诸如会计、保险等工作,这是较重要的素质。可见,处处留心会使你拥有更多的机会。

又有一次,一个主试者招待应聘者一顿干巴巴难以下咽的饭菜,主试者吩咐他们慢慢吃,吃好后到隔壁会议室。而实际上这是一次“用餐速度考试”。很快吃完饭的人成为面试的胜利者。然而有趣的是,该面试中的名次,竟与进公司后的成绩成正比。吃饭速度快也表明身体健康。的确,经过这种方法筛选出来的职工,几乎从没生过病、请过假。可见,有时还要正话反听,保持自己的个性。

(2)以小见大的面试

常言道,露珠虽小,却能反射太阳的光芒。一粒沙子看世界,几个花瓣谈人情。应聘中的一件小事,看似寻常,出自无意,但却往往能反映一个人的内在素质,并被主试人捕捉、赏识。

在美国有这样一个面试实例：福特从大学毕业后，去一家汽车公司应聘。同时应聘的三四个人都比他学历高，当前面几个人面试后，福特觉得自己没什么希望了。但既来之，则安之。他敲门进了董事长的办公室，一进办公室，他发现门口地上有一张纸，他弯腰捡了起来，发现是一张渍纸，便顺手扔进了废纸篓里。然后才走到董事长的办公桌前，说：“我是来应聘的福特。”董事长说：“很好，很好，福特先生，你已被我们录用了。”福特惊讶地说：“董事长，我觉得前面几个人都比我好，你怎么把我录用了？”董事长说：“福特先生，前面三位的确学历比你高，而且仪表堂堂，但是他们的眼睛只能看大事，而看不见小事。你的眼睛能看见小事，我认为能看见小事的人，将来自然能看见大事。一个只能看见大事的人，他会忽略很多小事，他是不会成功的。所以，我才录用了你。”后来，果不出所料，福特成为“美国福特公司”的创始人。

(3) 间谍式面试

对“随时都在进行面试”的这种警戒绝不能漠视。参加面试时，在旁边的休息室常见有本公司的职员出入。应聘者在这种情况下闲谈，虽然是同学或同事之间的谈话，也要注意谈话的内容和态度，因为在闲谈中稍不注意就会流露出在面试时不愿讲的真话。

日本某跨国大型企业在面试休息室中，会有意安排一些职员在佯装无意的情况下，进出休息室，以了解应聘者在互相的交谈中所暴露出来的本意，为决定是否录用而收集材料，有些新职员，也会身着制服，在休息室做接待工作，他们也会按照公司的指示积极地和应聘者谈话，以探听和收集所需的情报，了解应聘者的本意。

聪明的应聘者可利用这种“间谍”式的面试形式。在休息室内交谈时，如公司的职员在场，求职者可有意表露一些诸如“这个公司确实是我的第一志愿”，“不管如何困难，我一定要进入这个公司”等等的想法，因为公司的人事部门认为，应试的求职者在休息室内的闲谈中最能暴露出自己的真实想法，结果，在休息室中闲聊得体，迎合主考官心理的人，得以聘用。

所以，在休息室的闲谈，也要有“面试意识”。说到实质性的问题，即使是在休息室这种非正式面试的场合，也要慎重，要尽量表达对自己有利的看法，增加你面试的成功率。

(4) 早到的面试

俗语说，人勤春早，早起的鸟儿有虫吃。对面试时间抓得早的人，不仅因准备而从容应试，而且会给考官留下重视、珍惜应聘岗位，工作勤勉、负责的良好形象，给主考官一种可信、可靠的感觉。

日本电气公司，通过对上班早或上班迟的人长期的实际考查和数据搜集，得出这样的结论：上班时姗姗来迟，睡意朦胧，匆匆忙忙，这样的人工作成绩较差，干不出什么像样的工作；而早到的人则有充分时间，留有余地，在思想上也有足够的准备，这就可能把事做好。

有一家公司给应聘者发了通知，规定某月某日某时到公司应试。这天，主考官提前半小时来到应试现场，给早已到来的应聘者发“初步录用”的通知。通知上写着：本公司只录用提前到达的人。那些按照规定时间来的人，当然一无所获。早到，反映出应试者对此事的重视程度。

(5) 穿外套的面试

曾经有一家一流的大公司，刊登出了招聘职员的广告。广告上声明，应聘者必须穿着外套。许多人感到这一条有些莫名其妙，但当他们接到通知，还是纷纷穿着外套前往面试。前去应聘的人被引入一间专门的办公室。办公室内只有一张办公桌和一把椅子，而椅子上端坐着主考官，办公室内再没有别的什么东西了。

主考官颇有礼貌地说了一句话：“请把外套挂在衣帽架上，请坐！”说完又继续办他的事，看来他桌上有一大堆急待处理的文件。应聘者出现了下面几种情况：

第一种人，规规矩矩地站在一旁，毫无动静地、耐心地等待主考官把事情办完。

第二种人，很有礼貌地向主考官说：“对不起，先生，你可能疏忽了，这儿并没有衣帽架和椅子。”

第三种人，先回答一声“好的！”，然后四下找衣帽架和椅子，当发现没有这两样东西时，便手足无措地呆立在一旁，感觉浑身不自在，时不时弄点声音出来。

第四种人，勇敢地把话直截了当地说出来：“话是这么说，可是，这里并没有衣帽架，也没有椅子。”

第五种人，走出办公室，找来找去，终于找到一把椅子。

这家公司根据应聘者的不同表现，为公司选择了四种类型的人：

第一、三种人——这种人有适应性，不做惊人的言论，领导才能较差，只适合做计算、管理等机械性的工作。

第二种人——反应形式与一般人不一样，他虽然很认真的将对方要求的不合理处指出，但他也考虑到对方“上司”的立场，处理问题很有分寸，他属于开拓性的领导人才。

第四种人——适于做业务员和推销员，他有积极的推销才能，性格坚韧，勇于向目标挑战。

第五种人——这种人反应非常特殊，他的言行是走在时代的最前面，适合做公关策划工作。因为他善于动脑筋，改变现状，但是常比他人多事。

原来，公司请应聘者穿着外套以测试其面试心理。

(6) 必须说这句话的面试

有家出版公司为了发展业务，准备招聘一批编辑。跟其他公司一样，他们的招聘通知上写着：某月某日对初试合格的人进行笔试、面试。初试的形式待定。

不久，许多人接到出版公司的电话，应聘者也明白，这就是利用电话来进行初试。初试的程序也没什么奇特的，问题简单易答，人人都应付自如。有些应聘者出于礼貌和对工作的愿望，初试完后总说一句：“希望能再见到你。”

谁知，这句话竟成为能不能被聘用为编辑的标准，也就是说，说了这句话的人便会被聘用，没说的，便被淘汰了。

(二) 面试分类

1. 根据实施时的模式把面试分为口试和模拟操作试。

口试是考生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，即考官与考生以谈话方式进行的面试；问答式，即考官逐个提出问题，考生逐个回答问题进行的面试；辩论式，即考生与考官或考生与考生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，即考生就考官的诘问进行解释、辩白的面试；演讲式，即考生就某个题目向考官发表演说的面试模式；讨论式，即考生讨论某种问题的面试模式，如会议讨论、案例分析等。

模拟操作试，是考生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。这种考试要求考生扮演一定角色在模拟的工作情境中完成“实际工作”。

2. 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等。