

领导干部公开选拔、竞争上岗考试测评系列

领导干部竞争上岗 面试指导

吴保国 主编

中共中央党校出版社

领导干部竞争上岗面试指导

中共中央党校

图书馆

630.2

主 编 吴保国

副主编 刘向兵 陈 稹

编 委 阎 恺 葛玉良

撰稿人	吴保国	石 伟	阎 恺
	葛玉良	罗继峰	崔海鹏
	冯铁良	黄于益	赵新宇
	李洪涛	塔怀军	张立涛
	张 玲	董继轩	刘国福
	马 勇	潘 文	朱兴东
李千里	孙 聆	李 蛟	

前 言

为了落实中组发〔1999〕3号关于进一步做好公开选拔领导干部工作的通知，党和政府机关的许多部门纷纷推出一些空缺岗位面向社会进行公开选拔领导干部。一时间，寻求这方面的有关政策理论与具体常识的要求纷至沓来。在这样的大环境下，我们特组织有关人员编写这本书，以便为领导干部竞争上岗工作提供相应的指导。

纵观整个人类历史的发展，每一次重大改革的实现，每一次经济形态的变迁，都相应地伴随着战略格局的重组和对人事制度的改进。

实施领导干部竞争上岗是现阶段我国人事制度改革的一项重大举措，是在建设有中国特色的社会主义的实践中客观、公正、有效地甄别和选拔人才的一个必要手段。科学地开展竞聘面试能够为领导干部竞争上岗提供客观公正的依据，从而消除人为的主观臆断，避免任人唯亲，保证选拔和任用领导干部的准确性和时效性，做到人尽其才，才尽其用。

竞聘面试是一种精心设计的考试活动。它以谈话和观察为工具，面对面地测评竞聘者的基本素质和发展潜力。竞聘面试的重要性不言而喻。然而，目前在选拔和任用领导干部中还存在着某种程度的主观性和随意性，不符合我国人事制度改革与发展的需要，制约了新时期领导干部选拔与任用体系的进一步发展完善。为此，我们特编写了《领导干部竞争上岗面试指导》这本书，力图对领导干部竞聘面试工作做一全面、系统的介绍。

本书以领导干部竞聘面试体系的运用为主线，对领导干部竞聘面试的有关内容进行了深入的探讨。针对原有的仅仅将竞聘面试理解为一种招聘手段的看法用客观系统的阐述加以澄清。竞聘面试不是几种工具、技术或手段的简单拼凑，而是一个综合性的有机整体，它利用各种工具和手段测评竞聘者的潜力、能力、素质与个性，是考官、竞聘者和技术手段三者之间互动的过程，是一个系统的、动态的工程。竞聘面试与笔试、人事测评并不是相互孤立和排斥的，它们都是人事系统中的有机组成部分。为了保证竞聘面试的系统性和科学性，我们适当地将笔试、心理测试、情景模拟、演讲、辩论、答辩、讨论等方法有选择地引入竞聘面试活动中，将其作为辅助形式。同时，鉴于领导干部竞争上岗选拔的

特殊性,我们适当地扩展了竞聘面试的内容,以期更好地选贤择优,真正把有知识、有能力、德才兼备的优秀人才选拔到领导岗位上。

全书共分八章。第一章系统地介绍了竞聘面试的基本概念、特点及面试的发展状况。作者带领读者穿越时空隧道,对面试先作一个全面的回顾,从而使读者在进一步了解领导干部竞聘面试之前,对面试先有一定的感性认识。第二章对面试评价要素体系加以阐述。第三、四、五章是本书的关键部分,重点介绍了竞聘面试的实务性理论。在此我们首先详细介绍了各种类型的竞聘面试方法和程序,对竞聘面试考官应具备的素质、考官产生的标准、考官的组成、考官应遵循的原则以及考官在考核中需跨越的误区等,一一做出了阐述,并对竞聘面试实际操作中可能出现的主要问题与难点问题,逐步做出了解答,提供了行之有效的解决方法与技巧。第六章从竞聘面试试题本身入手,先详细介绍了竞聘面试试题的设计,分门别类地提供了大量经典的样题案例,并论述了如何从效度、信度等方面对竞聘面试进行技术分析。这部分是本书的特色所在。第七章重点讲述了竞聘面试报告的内容、格式及写作技巧,并运用翔实的案例加以分析与说明,力求体现本书可操作性强的特点。在本书的最后一章,精选出了一些实用有效的案例,为的是提高读者的阅读效果,为其分析和操作提供一个平台。本书收录并参考了大量相关的法规文件、背景资料和有关竞聘面试的国内外先进经验,紧扣当前我国领导干部竞争上岗面试发展的新趋势编写而成,不仅对参加领导干部竞争上岗面试工作的有关人员,而且对参加其他一般面试的人员也具有普遍的指导意义。

目前,我国竞聘面试体系本身仍存在着许多有待发展与完善的地方,许多理论和实际问题有待于进一步地研究、探讨以及实践的考验。然而,由于时间仓促,加之编著者经验有限,不足之处在所难免,敬请读者予以宽宥并提出宝贵意见。

编 者

2001年4月于中国人民大学

目 录

前 言	(1)
-----------	-----

第一章 领导干部竞争上岗面试概述

第一节 领导干部竞争上岗与面试	(1)
一 为何在领导干部竞争上岗考试中采用面试形式	(1)
(一) 面试以谈话和观察为主要手段	(1)
(二) 面试是一个双向沟通的过程	(1)
(三) 面试内容具有灵活性	(1)
(四) 面试交流具有直接互动性	(2)
二 面试在我国领导干部竞争上岗考试中的运用	(2)
第二节 竞聘面试的内涵界定	(3)
一 竞聘面试的含义	(3)
二 竞聘面试的特点	(4)
第三节 国内及国外面试发展状况	(5)
一 国内面试发展状况	(5)
(一) 第一阶段(1980年至1983年):酝酿阶段	(5)
(二) 第二阶段(1984年至1986年):尝试阶段	(6)
(三) 第三阶段(1987年至1988年):确立阶段	(7)
(四) 第四阶段(1989年至1991年):发展阶段	(7)
(五) 第五阶段(1992年至今):飞跃阶段	(8)
二 港台地区的公务员录用面试	(9)
三 国外面试发展状况	(10)
(一) 英国的文官录用面试	(11)
(二) 美国的公务员录用面试	(12)
(三) 日本的公务员录用面试	(12)
(四) 法国的公务员录用面试	(14)
四 国内外面试发展趋势	(16)
(一) 形式的多样化	(16)
(二) 考察内容日益广泛	(16)
(三) 提问技巧日益提高	(16)
(四) 程序阶段性更明确	(16)
(五) 面试考官水平日益提高	(16)

(六) 试题顺应化	(17)
(七) 结果标准化	(17)

第二章 面试评价要素

第一节 领导干部职位分析	(18)
一 职位的含义	(18)
二 我国国家公务员的分类和分级	(18)
第二节 面试评价要素体系	(22)
一 领导干部的知识结构	(22)
(一) 知识结构的含义	(22)
(二) 案例分析	(23)
(三) 评价要点	(23)
二 领导干部需要具备的一般能力	(23)
(一) 逻辑思维能力	(24)
(二) 语言表达能力	(27)
三 领导干部需要具备的特殊能力	(29)
(一) 计划能力	(30)
(二) 决策能力	(31)
(三) 预测能力	(31)
(四) 组织协调能力	(32)
(五) 人际沟通能力	(33)
(六) 创新能力	(34)
(七) 应变能力	(34)
(八) 反腐倡廉的政治素养能力	(35)
(九) 竞聘职位需要的特殊能力	(36)
(十) 其他能力	(36)
四 领导干部的个性特征	(38)
(一) 仪表风度	(38)
(二) 工作动机	(39)
(三) 工作态度	(39)
(四) 自我认识	(41)
(五) 情绪稳定性	(42)
(六) 气质类型	(43)

第三章 领导干部竞聘面试方法

第一节 竞聘面试方法的概述	(45)
一 竞聘面试方法的含义	(45)
二 竞聘面试方法的种类	(45)

(一) 结构化面试	(45)
(二) 非结构化面试	(45)
三 选择竞聘面试方法要遵循的原则	(46)
四 了解竞聘面试方法对于竞聘者的重要意义	(46)
第二节 基本竞聘面试方法	(47)
一 面谈法	(47)
二 问答法	(47)
三 答辩法	(49)
(一) 论文答辩面试	(49)
(二) 策问答辩面试	(50)
四 角色扮演法	(51)
第三节 演讲法	(51)
一 演讲法的含义及特点	(51)
(一) 演讲法的含义	(51)
(二) 面试演讲与一般演讲、答辩的比较	(51)
(三) 竞聘面试演讲的特点	(52)
二 演讲法的主要评价要素	(52)
(一) 演讲者的形象	(52)
(二) 演讲者的能力	(52)
(三) 演讲的内容	(52)
三 竞聘面试演讲的注意事项	(52)
四 演讲法的范例分析	(53)
第四节 管理游戏	(54)
一 管理游戏的含义及特点	(54)
(一) 管理游戏的概念	(54)
(二) 管理游戏的特点	(54)
二 管理游戏的程序设计	(55)
三 管理游戏的范例分析	(55)
第五节 无领导小组讨论	(55)
一 无领导小组讨论的含义及优缺点	(55)
(一) 无领导小组讨论的含义	(55)
(二) 无领导小组讨论的优缺点	(56)
二 无领导小组讨论的目的和功能	(57)
(一) 无领导小组讨论的目的	(57)
(二) 无领导小组讨论的功能	(57)
三 无领导小组讨论的进程	(57)
(一) 无领导小组讨论准备阶段的进程	(57)
(二) 无领导小组讨论的考试进程	(57)

四	无领导小组讨论题目的设定	(58)
	(一) 对于无领导小组讨论题目设定的要求	(58)
	(二) 讨论题目的类型	(59)
五	无领导小组讨论的维度	(60)
六	无领导小组讨论中的注意事项	(61)
七	无领导小组讨论的范例分析	(61)
第六节	文件筐测验	(63)
一	文件筐测验的含义及特点	(63)
	(一) 文件筐测验的概念	(63)
	(二) 文件筐测验的特点	(64)
二	文件筐测验的构成	(65)
三	文件筐测验的目的、功能及适用对象	(65)
四	文件筐测验的维度	(65)
五	文件筐测验设计及实施程序	(67)
六	文件筐测验范例及分析	(69)
第七节	结构化面试	(72)
一	结构化面试的含义及特点	(72)
	(一) 结构化面试的定义	(72)
	(二) 结构化面试的特点	(73)
二	结构化面试的目的与功能	(74)
	(一) 目的	(74)
	(二) 功能	(74)
	(三) 适用对象	(74)
三	结构化面试的评价要素分析	(74)
	(一) 结构化面试的评价要素	(74)
	(二) 面试考核要素的定义	(75)
	(三) 个人评分表	(75)
	(四) 竞聘面试考核要素具体标准分析	(77)
	(五) 考核指标权重计算表	(78)
四	结构化面试对考官的要求	(78)
五	结构化面试的程序	(79)
	(一) 竞聘面试过程三阶段	(79)
	(二) 结构化面试的具体实施形式	(79)
六	结构化面试的注意事项	(81)
	(一) 竞聘者在面试前应确保材料的齐全	(81)
	(二) 考官的注意事项	(81)
七	结构化面试的范例分析	(81)

第四章 竞聘者面试策略

第一节 竞聘面试策略要点	(85)
一 言语行为	(85)
(一) 运用最佳声音	(85)
(二) 表现你的内涵	(85)
(三) 回答问题得体	(85)
(四) 简要说明	(86)
(五) 恰到好处	(86)
(六) 回答逻辑性	(86)
二 非言语行为	(86)
(一) 服饰	(86)
(二) 手势	(86)
(三) 坐姿	(86)
(四) 肢体语	(87)
(五) 眼神	(87)
(六) 面部语	(87)
三 语言艺术	(87)
(一) 正反比较方法	(87)
(二) 留有余地方法	(87)
(三) 委婉法	(87)
四 竞聘者要提高自身素质	(88)
(一) 自信	(88)
(二) 毅力	(88)
(三) 心理素质和应变能力	(88)
第二节 竞聘面试策略的运用	(89)
一 竞聘面试前应做的准备	(89)
(一) 概述	(89)
(二) 对竞聘岗位进行调查	(89)
(三) 写好竞聘的个人材料	(91)
(四) 准备面试时考官可能会问的问题	(97)
(五) 准备竞聘面试时自己要提出的问题	(98)
(六) 增强自信心	(100)
(七) 竞聘者的成功仪容	(101)
(八) 带必要的用品	(105)
二 竞聘面试中几个关键问题解析	(106)
三 竞聘面试的开始阶段	(108)
四 竞聘面试过程	(110)

(一) 礼仪	(110)
(二) 消除紧张	(113)
(三) 保持形象	(114)
(四) 建立自信心	(115)
(五) 运用面试技巧	(116)
(六) 如何处理尴尬局面	(117)
(七) 面试之大忌	(118)
五 竞聘面试的结束	(118)
(一) 竞聘面试的收尾阶段	(118)
(二) 竞聘面试结束后的工作	(121)
第三节 竞聘面试技巧	(124)
一 竞聘面试的五个步骤	(124)
二 竞聘者如何与考官进行有效的沟通	(125)
三 竞聘面试过关对策	(125)
四 如何突破竞聘面试难点	(126)
(一) 紧张突破法	(126)
(二) 打破沉默法	(126)
(三) 讲错话应对法	(127)
五 竞聘面试中讲究“活”字	(127)
六 如何应对主考官认知的偏差	(128)
(一) 首因效应	(128)
(二) 光环效应	(128)
七 应对各种考官的技巧	(128)
(一) 怎样应对“谦虚”的考官	(129)
(二) 怎样应对冷冰冰的考官	(129)
(三) 怎样应对城府深的考官	(130)
(四) 怎样应对慢吞吞的考官	(130)
(五) 怎样应对态度高傲的考官	(131)
(六) 怎样应对说个没完的考官	(131)
(七) 怎样应对闷不做声的考官	(131)
(八) 怎样应对漫不经心的考官	(132)
八 心理控制的技巧	(132)
(一) 转化控制	(132)
(二) 冷静控制	(132)
(三) 环境控制	(133)
九 转移话题的技巧	(133)
(一) 岔开式	(133)
(二) 反问式	(133)

(三) 假言式	(134)
(四) 诙谐式	(134)
十 女性竞聘者充分展示自身优势	(134)
(一) 准备充分, 表现女性细腻的特点	(134)
(二) 注意仪表, 展示女性特有的风度	(134)
(三) 语言准确, 发挥女性口齿伶俐的特长	(135)
第四节 竞聘面试中的禁忌	(136)
一 竞聘者面试中通常的禁忌	(136)
(一) 缺乏信心	(136)
(二) 打扮不得体	(136)
(三) 不诚实	(136)
(四) 隐藏自我	(137)
(五) 细节上的禁忌	(137)
二 面试交谈中的禁忌	(137)
(一) 夸夸其谈	(137)
(二) 自我为中心	(137)
(三) 抢答	(137)
(四) 唠叨	(138)
(五) 迟钝	(138)
(六) 争辩	(138)
(七) 提幼稚问题	(138)
(八) 提忠告性建议	(138)
(九) 自诩	(139)
(十) 打听秘密	(139)
(十一) 传播无聊的消息	(139)
(十二) 得罪人的谈吐	(139)
(十三) 谈晦气、不幸及疾病	(139)
(十四) 扮鬼脸	(140)
(十五) 强人所难	(140)
(十六) 强词夺理	(140)
(十七) 乱幽默	(140)
(十八) 滥用方言、术语	(140)
(十九) 被审查的对象	(141)

第五章 竞聘面试的考官

第一节 竞聘面试考官的产生	(142)
一 竞聘面试考官的定义	(142)
二 竞聘面试考官的特点	(142)

三 竞聘面试考官在面试中的作用·····	(143)
第二节 竞聘面试考官应具备的素质 ·····	(144)
一 政治思想素质·····	(144)
二 社会心理素质·····	(145)
三 智能素质·····	(145)
四 知识素质·····	(146)
第三节 竞聘面试考官产生的标准 ·····	(146)
一 作风正派, 办事公道·····	(146)
二 有专业知识, 文化素养高·····	(147)
三 有较强的工作能力·····	(147)
四 有较强的应变能力·····	(147)
五 具备良好的身体条件·····	(148)
第四节 竞聘面试考官组的组成 ·····	(148)
一 确定考官组组成时应注意的问题·····	(148)
二 竞聘面试考官组的组成·····	(149)
第五节 竞聘面试考官的培训 ·····	(149)
一 培训竞聘面试考官的必要性·····	(149)
二 竞聘面试考官培训的内容及方式·····	(150)
第六节 竞聘面试考官应遵循的原则 ·····	(152)
一 竞聘面试考官小组组成的合理性原则·····	(152)
二 竞聘者机会均等原则·····	(152)
三 亲属回避原则·····	(152)
四 监督原则·····	(152)
第七节 竞聘面试考官应注意的问题 ·····	(152)
一 认真审阅竞聘者的简历·····	(152)
(一) 竞聘者基本资格审查·····	(152)
(二) 熟悉竞聘者的有关材料·····	(153)
二 估计竞聘者提供的各种材料的可信度·····	(153)
三 讲究提问的方式与技巧·····	(153)
(一) 封闭式提问·····	(154)
(二) 开放式提问·····	(154)
(三) 假设式提问·····	(155)
(四) 连串式提问·····	(155)
(五) 压迫式提问·····	(155)
(六) 引导式提问·····	(155)
(七) 重复式提问·····	(155)
(八) 确认式提问·····	(156)
(九) 投射式提问·····	(156)

(十) 案例分析式提问	(156)
四 注意观察	(158)
(一) 减少书面材料的影响	(158)
(二) 考场上暂缓下结论	(158)
(三) 抓住主要的几项来衡量	(158)
(四) 善于倾听	(159)
(五) 善于沟通	(160)
(六) 善于作细微的观察	(162)
第八节 竞聘面试考官考核中需跨越的误区	(163)
一 竞聘面试考察需重点一致	(163)
二 克服从众心理	(163)
三 谨防错误心理效应	(164)
(一) 要谨防首因效应	(164)
(二) 要谨防晕轮效应	(165)
(三) 要谨防投射效应	(165)
(四) 要谨防归因效应	(165)
(五) 要谨防类比效应	(166)
(六) 要谨防反差效应	(166)
(七) 要谨防定势效应	(166)
(八) 谨防关系效应	(166)
(九) 谨防诱导效应	(166)
(十) 要谨防中央趋势效应	(167)
附: 竞聘面试评价表实例	(168)
竞聘面试各项评分表	(169)

第六章 竞聘面试试题设计

第一节 竞聘面试试题的含义及设计的意义	(170)
一 竞聘面试试题的含义	(170)
二 竞聘面试试题设计的意义	(171)
第二节 竞聘面试试题设计原则	(172)
一 坚持目标单一性与试题内容多样化的原则	(172)
二 坚持竞聘面试试题与竞聘者程度相适应的原则	(173)
三 坚持试题的科学性与可测性统一的原则	(173)
四 坚持试题的新颖性与启发性结合的原则	(173)
五 可行性原则	(173)
六 针对性原则	(174)
七 灵活性原则	(174)
八 可伸缩性原则	(174)

九 思想性原则·····	(175)
第三节 竞聘面试题设计的程序 ·····	(175)
一 竞聘面试题编制时要考虑的因素·····	(175)
二 编写试题·····	(175)
三 检测试题的信度、效度·····	(176)
四 试题组合·····	(176)
第四节 竞聘面试题的主要类型 ·····	(176)
一 口试题型·····	(176)
二 口试题型举例·····	(177)
(一) 问答型试题·····	(177)
(二) 辩论型试题·····	(182)
(三) 演讲型试题·····	(182)
(四) 答辩型试题·····	(182)
(五) 结构化面试套题·····	(183)
三 模拟操作考试的题型·····	(183)
四 模拟操作考试题型举例·····	(183)
(一) 处理文件·····	(183)
(二) 实际调研·····	(184)
(三) 会议角色·····	(185)
(四) 谈话沟通·····	(185)
(五) 行政决策·····	(186)
(六) 阅读讲解·····	(187)
(七) 调解矛盾·····	(187)
第五节 竞聘面试题的标准及把握 ·····	(187)
一 竞聘面试标准的含义及特征·····	(187)
(一) 竞聘面试题标准的含义·····	(187)
(二) 竞聘面试标准的特征·····	(188)
二 竞聘面试标准的分类·····	(188)
(一) 评语式标准·····	(188)
(二) 量表式标准·····	(190)
(三) 对比式标准·····	(191)
(四) 情景模拟式标准·····	(191)
三 竞聘面试标准制定、使用中的注意事项·····	(191)
第六节 竞聘面试技术分析 ·····	(192)
一 效度、信度的界定·····	(193)
(一) 误差(所含方差关系的分析)·····	(193)
(二) 效度和信度的界定·····	(193)
二 效度分析·····	(195)

(一) 内容效度	(195)
(二) 效标关联	(196)
(三) 构想效度	(198)
(四) 效度分析中的几个理论问题	(198)
三 信度分析	(199)
(一) 重测信度	(199)
(二) 复本信度	(200)
(三) 内部一致性信度	(201)
(四) 评分者信度	(202)

第七章 竞聘面试报告

一 竞聘面试考核报告的主要内容	(205)
二 竞聘面试评价的方法与技巧	(205)
三 复核方法	(206)
四 竞聘面试报告的写作样例	(206)
样例一	(207)
样例二	(209)
样例三	(211)
五 总体报告的撰写格式	(212)
(一) 测评的设计	(212)
(二) 团体测评结果	(212)
(三) 结果讨论与分析	(212)
(四) 附录(表、图)	(213)
六 分析与讨论的技巧	(213)

第八章 竞聘面试案例精选

附录:北京市公开选拔副局级领导干部试题	(225)
主要参考资料	(244)
后 记	(247)

第一章 领导干部竞争上岗面试概述

第一节 领导干部竞争上岗与面试

一、为何在领导干部竞争上岗考试中采用面试形式

为什么要在领导干部竞争上岗考试中采用面试这一考试形式呢？这是因为与求职资格审查、笔试、工作演示、心理测验等人才甄选方式相比，面试具有以下几个显著特点：

（一）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有效的手段。因为在面试过程中，主考官要向应试者提出各种问题，而应试者要针对这些问题进行回答。主考官在正确地把握提问技巧的前提下，可以通过面试直接地、有针对性地地了解应试者某一方面的情况或素质，并对其拟竞争上岗的职位要求与应试者素质匹配情况作出判断。另外，根据应试者的特长，还可以提出一些启发性问题，使应试者进一步思索，展示其才华。如果应试者的回答文不对题，考官可以利用提问来调整话题、缓和气氛。

观察是面试过程中的另一个主要手段。在面试中，主考官运用自己的感官，特别是视觉，观察应试者的非语言性行为，了解应试者的行为类型，进而借助其表象推断其深层心理。对应试者非语言性行为的观察，主要包括对面部表情的观察和对身体语言的观察两种（本书的后面对此有专门的论述）。

（二）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程度等方面的内容，从而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到自己应聘的单位、职位情况等，以此决定自己是否可以接受这一工作。所以，面试不仅是主考官对应试者的一种考察，也是主客体之间的一种思想的沟通、情感的交流和能力的较量。主考官应通过面试，从应试者身上尽可能多地获取有价值的信息。应试者也应抓住面试机会，了解有关应聘单位和职位的情况以及其他自己所关心的内容。

（三）面试内容具有灵活性

面试内容对于不同的应试者来说是相对变化、灵活多样的，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一些情况。

(2) 面试内容因工作岗位不同而无法固定。不同的工作岗位,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,在面试的内容和形式方面都应有所不同,面试题目及考察角度也应各有侧重。

(3) 面试内容因应试者在面试过程中的不同表现而无法固定。面试的题目一般应事先拟定,以供提问时参照。但这并不意味着必须按事先拟定好的题目逐一提问,毫无变化,而是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;既要让应试者充分展示其才华,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地把握面试内容。

(四) 面试交流具有直接互动性

与笔试、心理测验等人才甄选方式不同的是,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之间相互沟通、相互了解的效果,确保了对应试者考察的真实性。

可以说,面试实现了其他人才甄选方式无法实现的考察作用,在领导干部竞争上岗考试过程中具有无以替代的功效。

二、面试在我国领导干部竞争上岗考试中的运用

面试是对应试者的分析能力、组织协调能力、国际合作能力以及其个性的综合性考察。在领导干部竞争上岗考试中,对面试的确定有其严格的要求。以招考国家公务员为例,其面试虽由各招考部门组织,但面试的标准、参考题目都由人事部和中组部提供,考官也须经过上述部门培训。整个面试并非随意进行,而是按一定的要求设计好,并由人事部和中组部适当进行监督和巡视。因此,领导干部竞争上岗考试中面试方式的确定具有其严肃性与规范性。就目前而言,在我国领导干部竞争上岗考试中运用的面试方法主要有以下几种:面谈法、问答法、演讲法、角色扮演法、无领导小组讨论、公文筐等。