

最新全国党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试辅导教材

面试 复习指导

本书编写组 编著

全国党政机关及企事业单位领导选拔考试的全新权威读本

本丛书吸收了近年来全国党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试工作的新经验和新成果，分析了历年公开选拔和竞争上岗考试笔试、面试等的命题规律、测试要点，总结了考试成功者应试准备的经验，研究了考试今后的测试方向，具有较强的针对性和实用性。答案尽在本丛书掌握之中，本丛书将为您踏上辉煌仕途增添实实在在的效果。



人民教育出版社

最新全国党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试辅导教材

面试 复习指导

本书编写组 编著

D630.3
Q3

 人 民 大 学 出 版 社

策划编辑：侯俊智

责任编辑：詹素娟

图书在版编目（CIP）数据

面试复习指导/本书编写组 编著. - 北京：人民出版社，2008.6

（最新全国党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试辅导教材）

ISBN 978 - 7 - 01 - 007126 - 8

I. 面… II. 面… III. 国家行政机关 - 领导干部 - 招聘 - 考试 - 中国 - 自学参考资料

IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2008）第 094870 号

面试复习指导

mianshi fuxi zhidao

本书编写组 编著

人 民 出 版 社 出版发行

（100706 北京朝阳门内大街 166 号）

北京市文林印务有限公司 新华书店经销

2008 年 6 月第 1 版 2008 年 6 月第 1 次印刷

开本：850 毫米×1168 毫米 1 / 16 印张：17.25

字数：435 千字 印数：0,001 - 5,000 册

ISBN 978 - 7 - 01 - 007126 - 8 定价：27.00 元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街 166 号

人民东方图书销售中心 电话 （010）65250042 65289539

主 编

钱俊生（中央党校教授，博士生导师）

姚裕群（中国人民大学教授，博士生导师）

编 委

黄秀华 李佩琼 刘恩东 杨文革 韩孝成

谢海军 阮爱东 李 裕 王元凤 陈春风

序 言

在党政领导干部选拔日益规范化的今天，如何把握时机，在全国党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试中脱颖而出，如何成为出类拔萃的党政领导干部，如何轻松笔试、从容面试，成为当前广大领导干部考前关心的重点问题，也是本丛书出版的初衷。

本丛书按照全国党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试相关规定，以公共科目、面试、申论与竞聘演讲、标准模拟试题以及案例分析为板块确定框架，成为一套体系完整、内容翔实的丛书。全书分为五个部分，即公共科目、面试、申论与竞聘演讲、标准模拟试题以及案例分析，涵盖了考试规定的方方面面，汇集了近几年中央国家机关和全国各地公开选拔领导干部考试的资料和试题。

本丛书具有针对性和实用性强的特点。丛书吸收了近年来全国公开选拔和竞争上岗考试工作的新经验和新成果，分析了历年公开选拔和竞争上岗考试笔试、面试试题的变化、内容分布、测试要点，总结了考试成功者应试准备的经验，研究了考试试题今后的测试方向。答案尽在本丛书掌握之中，本丛书将为您踏上辉煌仕途增添实实在在的效果。

另外，本丛书还突出以下三大特点。

首先，紧扣近年来考试实际，时效性强。该丛书严格依据中央组织部颁布的最新考试范围，充分体现了党政领导干部公开选拔和竞争上岗的最新精神，力求向考生提供最新的信息和最实用的方法。尤其对考试中出现频率较高的党和国家重大时事问题，如党的十六大，十六届三中、四中、五中、六中全会精神，“十一五”规划、《组织法》以及科学发展观、时事热点、焦点问题等重要知识点，进行了深入系统的分析和总结，并且有针对性地提炼了大量习题供考生练习。

其次，内容系统，注重能力。在深入研究全国各地党政领导干部公开选拔和竞争上岗试卷的基础上，将近几年的命题规律加以总结，从最基本、最重要的知识点入手，覆盖全部考试内容，深入浅出地向考生介绍各种题型的命题特点和解题技巧，注重分析解题的思路和方法。在全面系统讲解的同时，注意突出重点，使读者有针对性地备考，胸有成竹地应试。

再次，体例新颖，实用性强。纯教科书式的考试指导用书虽有理论深度与系统性，但往往缺乏考试的针对性；纯习题式的考试用书虽使考生得到强化训练，但又常常缺乏理论的阐释和总结，使读者只见树木，不见森林。本丛书扬弃了以上两类书的优缺点，注重理论结合实际，在部分章节采取“命题情况、复习建议、考点解析、综合训练”的编写体例，一课一练，考点

讲解高度凝练，训练习题都选自中央、地方的考试题。

经过多年的广泛实践和积极探索，党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试的组织命题工作呈现出一些新的特点和趋势，如命题趋向标准化、难度加大、针对性增强，纯记忆性的试题比重下降，试题难度依据不同职位的需要设定，以及更加注重思考能力和实务操作能力的考核，等等。本丛书充分体现以上特点，在编写时紧密围绕大纲，涵盖了最新考试知识点，既体现大纲精神，又有所创新。

本丛书有的放矢，繁简得当，具有很强的针对性和实战性，对党政领导干部考生快速提升应试能力、大幅提高考试成绩有很大的促进作用。

编 者

2007 年 10 月

目 录

第一章 面试概述	(1)
第一节 面试常识	(1)
第二节 面试的构成要素与内容形式	(5)
第三节 面试程序与要求	(11)
第四节 面试组织工作	(15)
第五节 面试发展趋势	(18)
第二章 面试试题命制	(20)
第一节 面试测试内容的确定	(20)
第二节 面试试题编制与设计	(41)
第三章 考官与面试成绩评定	(52)
第一节 面试考官	(52)
第二节 面试成绩评定	(55)
第四章 参加面试前的准备工作	(58)
第一节 自我认知与自我完善	(58)
第二节 了解和研究面试内容	(62)
第三节 面试临场准备	(66)
第四节 面试心理偏差及其克服	(74)
第五节 面试实战策略	(80)
第六节 化解面试危机的实用技巧	(94)
第五章 面试各个阶段的应对措施	(100)
第一节 面试开始阶段的应对措施	(100)
第二节 面试核心阶段的应对措施	(104)

第三节	面试收尾阶段的应对措施	(113)
第四节	结构化面试的应对措施	(116)
第五节	无领导小组讨论面试的应对措施	(120)
第六节	情景模拟面试的应对措施	(125)
第七节	答辩的应对措施	(129)
第八节	竞聘演讲应对措施	(132)
第九节	面试其他措施	(140)
第六章	心理素质测评及分类试题	(145)
第一节	心理素质测评概述	(145)
第二节	心理素质测评基本内容	(149)
第三节	成人职业心理素质测评系统	(150)
第四节	心理素质能力测验及试题	(152)
第五节	心理素质人格测验及试题	(165)
第六节	心理素质兴趣测验及试题	(184)
第七章	面试试题精选及解析	(191)
第一节	党政领导干部面试常见问题及解答技巧	(191)
第二节	常见面试试题与回答要点提示	(196)
第三节	党政领导干部面试试题集	(205)
第四节	面试预测题及详解	(211)
参考文献		(266)
后 记		(267)

第一章

面试概述

面试不是简单的面对面对话，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。本章将教会你面试基本常识与相关基础知识。

第一节 面试常识

面试是测查和评价人员能力素质的一种考试活动。具体地说，面试是一种经过组织者精心设计，在特定场景下，以考官对考生的面对面交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考试活动。本节主要介绍面试含义、特点、作用与功能。

一、面试含义

面试不是简单的面对面对话，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。

面试是测查和评价人员能力素质的一种考试活动。具体地说，面试是一种经过组织者精心设计，在特定场景下，以考官对考生的面对面交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考试活动。

“在特定场景下”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”使面试与一般性的交谈、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；“面对面地观察、交谈等双向沟通方式”，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。

二、面试特点

与其他测评形式相比，面试具有的相对独特之处在于：

1. 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是否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。

2. 能够充分调动考官与应试者的主观能动性

面试中，应试者的回答及行为表现与考官的评判是相连接的，中间没有任何媒介，面试中考官与应试者的接触、交谈、观察也是相互的，面对面进行的；他们之间的信息交流与反馈也是相互作用的，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。

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：

- (1) 考生的口语表达能力（是否清晰、明确、简洁、富有逻辑性）；
- (2) 考生的应变能力（是否灵活、敏捷、快速、当机立断）；
- (3) 考生的分析综合能力（是否善于条分缕析和归纳概括）；
- (4) 考生的仪表、风度、举止（是否端庄、稳重、练达、得体、精力充沛）；
- (5) 考生的有关实际工作能力（是否高分高能或高分低能）；
- (6) 考生的交往能力和某些性格特征（是否内向或外向）。

3. 测评的主观性

面试的判断带有一种直觉性，往往包括很大程度的印象性、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。

4. 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了还是猜对的，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、应变性。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。

5. 内容的不固定性

笔试的内容一般都由主考机关事先统一规定，因而是固定的。同一专业的考生所面对的试题没有差异。面试的内容虽然大多数情况下也是事先拟定，但考官在考试过程中可以随机提问，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。

6. 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。所以说，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等自己关心的信息。

7. 面试对象的单一性

面试的形式虽然有单独面试和集体面试两种。在集体面试中多位应试者可以同时位于考场之中，但主考官不是同时面向所有的应试者，而一般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。这是因为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，同时进行会相互干扰。

8. 面试时间的持续性

面试与笔试的一个显著区别是面试不是在同一个时间展开，而是逐个地持续进行。笔试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7月的高考，尽管报考人数数百万，且分布在全国几十个省、市、自治区，均可根据事先编制好的试卷在同一时间内完成对所有报考人员的考试。这是因为笔试的内容有统一性，且侧重于知识考察，考察内容具体，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，主考官提问，应试者针对问题进行回答，考察内容不像笔试那么单一，既要考察应试者的专业知识、工作能力和实践经验，又要考察其仪态仪表、反应力、应变力等，因此只能因人而异、逐个进行。其次，面试一般由用人单位主持，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。

三、面试作用与功能

面试与笔试等人员甄选方法相比，具有以下几点作用和功能：

1. 可以考察到笔试等人员甄选手段难以考察到的内容。笔试是以文字为媒介来考察一个人的素质水平，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

而没能表达，便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、眼对眼的面试过程中，就很难做到了。因为身体不容易撒谎。当看到动心的事物时，瞳孔就会无意识放大，人兴奋时会眉飞色舞，忧愁时会皱眉，愤怒时常竖眉，痛苦时会倒眉。

2. 可以灵活地考察应试者的知识、能力、工作经验及其他素质特征。虽然面试是主考官和应试者之间的一种双向沟通活动，但面试的主动权主要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。

3. 可以弥补笔试的失误，并有效地避免高分低能和冒名顶替现象。有的人在笔试过程中，由于种种原因而没发挥好，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，则这些人便有机会再次表现。沈阳市在一次干部录用考试中便发现，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。

另外，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。在一些省市的干部录用考试中发现，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；有的则表现出只能背书，分析问题和解决问题的能力很差。前些年某市工商局一次以笔试形式录用9人，结果发现4人存在高分低能现象。

4. 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、手段到位，可以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、品德等的有效工具，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也能达到与笔试同样的效果，由于信息量利用的高频率特点，其测评质量可能还会更好。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。望、闻、问、切是中医用来诊断病情的方法，肤色、舌苔、脉搏、气色等是其具体诊断指标，其实可以由此建立一套测评身体健康程度的面试评价指标，测评应试者的身体素质。

四、党政领导干部录用考试采用面试方法的原因

党政领导干部录用考试采用面试方法，一方面是公开选拔考试发展的内在要求，另一方面是面试方法在测评考生某些能力素质方面具有巨大优势。同时，党政领导干部录用考试的实践不断推动着面试工作的发展，使面试工作不断完善。

1. 采用面试方法是党政领导干部录用考试发展的内在要求。党政领导干部录用考试与学业考试、升学考试、资格考试完全不同，它是一种选拔性考试，主要测评考生对未来职位的适应性；它是一种面向未来的考试，这种考试不单纯强调考生的知识素质或某种能力素质，而是强调考生要全面发展自己的知识、能力、技能和个性品质；另一方面，虽然这种考试也检验考生已经取得的成绩和已达到的水平，但更强调考生之间的优劣差异的比较，更着眼于考生的领导能力、基本能力、技能和潜力。而对这些素质的测量是笔试方法难以实现的，仅靠笔试一种形式无法有效地测查考生的素质和能力，所以必须借助面试方法才能更好地完成对考生素质的

全面综合的测量,以及对考生能力素质的重点测量。

2. 面试方法在测评考生某些能力素质方面具有巨大优势。面试不仅是笔试的补充,而且更直观、真实地测评考生素质的方法,面试方法在测评考生素质方面具有以下优势:一是面试可以全面了解考生的知识、能力、心理以及自然素质;二是面试能比较真实地了解考生的能力素质,弥补笔试的不足,有效地避免高分低能;三是面试比较灵活,可以根据考生回答问题的情况,深入地、有针对性地进行提问,以便考官及时了解考生的某方面素质;四是面试可以直接了解到考生的个性、爱好、兴趣、体质、精力、愿望动机等方面内容,为用人单位合理使用人才提供依据;五是面试以考官的主观测评为主,可以充分发挥面试考官的主动性和积极性,发挥其选人识才的经验,提高面试效果。

在党政领导干部录用考试中采用面试方法只有几年的时间,经过几年的尝试和实践,面试工作有了长足的进步,面试方法不断改进,面试技术迅速完善,现在人们越来越认识到党政领导干部录用考试离不开面试,面试已成为党政领导干部录用考试的一个极其重要的环节,并在有关文件中确定下来。随着党政领导干部录用工作的深入发展,面试工作会越来越成熟,并发挥更大的作用。

第二节 面试的构成要素与内容形式

只有了解了面试构成要素以及内容、形式,才能洞察面试的来龙去脉,才能具体问题具体分析,强化各个环节训练,夯实面试基础,立于面试不败之地。

一、面试构成要素

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10个,即面试目的、面试内容、面试方法、面试考官、面试考生、面试试题、面试时间、面试考场、面试信息、面试评定。这些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。

1. 面试考场。面试考场,是面试活动在空间维度上的体现。面试时,场地的大小、温度的高低、光线的明暗,以及噪声、干扰等问题对面试都有很大影响,不可忽视。

2. 面试信息。面试信息,指面试测评过程中考官所发出的信息。最主要的考官信息,是考官对考生下达的测评指令,以及对考生的行为反应所表现的态度等。考生信息,指面试测评过程中考生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。最主要的考生信息是对考官的测评指令所做出的行为反应,即作答情况。

3. 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。在党政领导干部录用考试中,面试的目的是从职位需要出发,实现对考生素质的有效测评,选拔出德才兼备的高素质人才。

4. 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，提出的要求也不相同。在自由式面谈中，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具体的“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，试题则体现为具体问题情境中的各种要求。

5. 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影响。面试考官的任务是提出试题，了解考生在面试中的行为表现并进行素质评定。

6. 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。常见的面试方法很多，如面谈法、情景模拟法、无领导小组讨论法等。

7. 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。

8. 面试内容。面试内容，也叫测评项目或测评要素，指面试需要测评的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。

9. 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，面试时间越长，面试结果可信度越高。但是，受各种因素影响，面试时间往往比较短。因此，如何在较短时间内得到全面准确的考生信息是一个值得研究的问题。

10. 面试评定。面试评定，指面试考官对考生素质能力情况进行评分或评价。

二、面试测评的主要内容

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如下：

1. 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。

2. 反应能力与应变能力。主要看应试者对主考官所提的问题理解是否准确贴切，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得当、妥当等。

3. 业余兴趣与爱好。应试者休闲时间爱从事哪些运动，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常有好处。

4. 口头表达能力。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。

5. 工作实践经验。一般根据查阅应试者的个人简历或求职登记表的结果，作些相关的提问，查询应试者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。通过工作经历与实践经验的了解，还可以考察应试者的责任感、主动性、思维能力、口头表达能力及遇事理智状况等。

6. 仪表风度。这是指应试者的体形、外貌、气色、衣着举止、精神状态等。党政领导干部对仪表风度的要求较高,因此,仪表风度是党政领导干部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。

7. 综合分析能力。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。

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,在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. 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,并为之而积极努力。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。

10. 专业知识。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,作为对专业知识笔试的补充。面试对专业知识的考察更具灵活性和深度,所提问题也更接近空缺岗位对专业知识的需求。

11. 自我控制能力与情绪稳定性。自我控制能力对于党政领导干部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;另一方面工作要有耐心和韧劲。

12. 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说能勤勤恳恳、认真负责。

与此同时,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要问到的其他一些问题等。

三、面试的基本形式

按照不同的角度、不同层次,面试可以分为以下几种基本形式:

(一) 常规面试与情境面试

常规面试,就是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。主考官提问,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。

（二）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，党政领导干部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。

（三）一次性面试与分阶段面试

一次性面试，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。在一次性面试情况下，应试者是否能面试过关，甚至是否被最终录用，都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。

分阶段面试又可分为两种类型，即依序面试和逐步面试。

1. 依序面试一般分为初试、复试和综合评定三个阶段。初试的目的在于从众多应试者中筛选出较好的人选，主要考查应试者的仪表风度、工作态度、上进心、进取精神等，将明显不合格者予以淘汰。初试合格者则进入复试，复试以考查应试者的专业知识和业务技能为主，衡量应试者对拟任工作岗位是否合适。复试结束后即再由人事部门会同用人部门综合评定每位应试者的成绩，确定最终合格人选。

2. 逐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。应试者要对各层面试的要求做到心中有数，力争每个层次均给考官留下好印象。在低层次面试时，不可轻视，在面对高层次面试时，也不必拘谨。

（四）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，党政领导干部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，非结构化的面试越来越少。

（五）引导式面试与非引导式面试

引导式面试，主要由主考官向应试者征询某些意见、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。引导式面试的特点是“特定”的问题要求做“特定”的回答，主要通过应试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。

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，应试者可以充分发挥，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，在非引导式面试中，应试者可畅所欲言，因此可以取得较丰富的信息，有利于做出较为客观的评价。

（六）面试其他形式

1. 餐桌面试。应试者会同该单位各部门的主管一起用餐，席间大家与应试者一边吃一边谈。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，让应试者减轻心理压力，以便能真实地反映应试者的素质；同时也可以特定的情境中，全面考查应试者对社会文化、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，易于使人产生反感，觉得你不会精打细算，切不可只认为是在点菜而已，表面上似在点菜，实是在考查。

2. 问卷面试。运用问卷形式，将所要考查的问题列举出来，由主考官根据应试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。

3. 会议面试。会议面试指让应试者参加会议，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试者分析问题、解决问题的能力，以及应试者的知识水平、思维视野、分析判断、应用决策等素质。

4. 独特的面试形式。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）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，在旁边的休息室常会见到有本单位的工作人员出入。应试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。有些单位在面试休息室中，会有意安排一些职员在佯装无意的情况下，进出休息室，以了解应试者在互相的交谈中所暴露出来的本意，为决定是否录用收集材料；有些职员，也会身着制服，在休息室做接待工作，他们也会按照单位的指示积极地和应试者谈话，以探听和收集所需的情报，了解应试者的本意。聪明的应试者可利用这种“间谍”式的面试形式。在休息室内交谈时，如单位的工作人员在场，应试者可有意表露一些诸如“这个工作确实是我的第一志愿”、“不管如何困难，我一定要进入这个部门”等的想法，有关人员认为，应试者在休息室内的闲谈中最能暴露出自己的真实想法，在休息室中闲聊得体，迎合主考官心理的人，往往会得