

2008年
新大纲

2008 国家公务员录用考试系列教材 之九

面试 讲解

本书编写组 编

第十一条 公务员应当具备下列条件：

- (一) 具有中华人民共和国国籍；
- (二) 年满十八周岁；
- (三) 拥护中华人民共和国宪法；
- (四) 具有良好的品行；
- (五) 具有正常履行职责的身体条件；
- (六) 具有符合职位要求的文化程度和工作能力；
- (七) 法律规定的其他条件。

图书在版编目 (CIP) 数据

《面试》讲解/《2008国家公务员录用考试系列教材》编写组编. —北京: 中共中央党校出版社, 2007. 10
(2008 国家公务员录用考试系列教材; 9)
ISBN 978-7-5035-3807-0

I. 面… II. 2008… III. 公务员-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 (2007) 第 160540 号

中共中央党校出版社出版发行

社址: 北京市海淀区大有庄 100 号

电话: (010) 62805800 (办公室) (010) 62805818 (发行部)

邮编: 100091 网址: www.dxcbs.net

新华书店经销

北京四季青印刷厂印刷 河北省三河丰华装订厂装订

2007 年 10 月第 1 版 2007 年 10 月第 1 次印刷

开本: 880 毫米×1230 毫米 1/16 印张: 18.75

字数: 528 千字 印数: 1—6000 册

定价: 39.00 元

编写说明

《国家公务员法》的实施标志着我国公务员制度建设进入一个稳定的阶段，从而也标志着公务员录用制度的稳定和规范化、标准化。“凡进必考”已经成为定式，考试科目的基本构架和试卷的基本结构，也基本定型。因此，按照《国家公务员法》的精神，根据国家公务员录用考试基本要求，特别是根据每年国家人事部颁发的《中央国家机关公务员考录公共科目大纲》的具体指导，编写一套关于国家公务员考试的辅导类教材，已经成为当务之急。

在此，我们邀请中央国家机关和高校公共管理专业的专家编写了包括《行政职业能力测验》、《申论》、《面试》、《公共基础知识》四个考试科目的公务员录用考试辅导教材。根据录用考试要求和考生复习需要，本套教材包括两个系列：基本知识和基本题型的掌握、模拟试卷和真题（卷）的参考，在基本知识和基本题型方面，就公务员考试涉及到的方面，包括基本知识、基本方法、基本题型，进行分析和解答，特别是设计大量有针对性的练习题供考生巩固和测验自己对基本知识掌握的程度；在模拟试卷和真题（卷）方面，一是根据考试内容设计了大量的模拟试卷，一是就近年中央机关和各地录用公务员考试的试卷进行解析。

面试是对通过笔试的报考者进行的，面试是考官与考生的直接交流，主要考察考生：综合分析能力、组织计划协调能力、语言表达能力、应变能力、作专业知识能力、举止仪表等。《国家公务员录用面试暂行办法》第二条规定：“本办法适用于国家行政机关录用主任科员以下非领导职务公务员的面试。”第三条规定：“面试必须贯彻公开、平等、竞争、择优原则，按规定程序进行。”第八条规定：“面试主要测评应试人员适应职位要求的基本素质和实际工作能力，包括与拟任职位有关的知识、经验、能力、性格和价值观等基本情况。”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，面试内容分为若干测评要素，主要包括综合分析能力、言语表达能力、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。必要时，根据职位要求，面试内容可以增加其他测评要素。

面试是规定的国家公务员考试的公共科目中必须考试的科目，在录用考试中非常重要。为了帮助参加2008年公务员录用考试的考生熟悉面试考试内容、试题结构、考试技巧，根据考试大纲要求和考试内容，我们邀请有关专家编写了《面试讲解》一书。本书根据2008年考试大纲的基本要求和精神，就面试的基本内容、基本方式、基本要

素、基本题型进行了详细阐述，同时，对考生参加面试的准备、面试过程中的各个步骤、各种问题进行了分析和解答，并整理和收录了一定的面试练习题和近年来中央及地方公务员录用考试面试考题，供考生在复习时参考。在编写过程中，我们参考了有关资料和成果，特别是网上的一些资料，对此，我们表示感谢。同时，也对其中可能存在的问题表示歉意。衷心希望本书能够为参加国家公务员录用考试的广大考生敲开公务员的大门提供有益的帮助。

编 者

2008 年度国家公务员考试录用公共科目考试大纲

为了便于应试者了解、准备和参加中央机关及其直属机构 2008 年度考试录用公务员的公共科目笔试，人事部人事考试中心组织有关专家编写了《中央机关及其直属机构 2008 年度考试录用公务员公共科目考试大纲》，供应试者参考。

一、公共科目笔试内容

中央机关及其直属机构 2008 年度考试录用公务员公共科目笔试分为行政职业能力测验和申论两科。全部采取闭卷考试方式。

行政职业能力测验为客观性试题，考试时限 120 分钟，满分 100 分。

申论为主观性试题，考试时限 150 分钟，满分 100 分。

二、作答要求

（一）行政职业能力测验

应试者务必携带的考试文具包括钢笔或圆珠笔、2B 铅笔和橡皮。

要求应试者必须用 2B 铅笔在答题卡上作答。作答在试题本上或其他位置的一律无效。

（二）申论

应试者务必携带的考试文具包括黑色字迹的钢笔或圆珠笔、2B 铅笔和橡皮。应试者必须用 2B 铅笔在指定位置上填涂准考证号，用钢笔或圆珠笔在答题卡指定位置上作答。在非指定位置作答或用铅笔作答的，一律无效。

三、行政职业能力测验介绍

（一）测试内容

行政职业能力测验主要测查与公务员职业密切相关的、适合通过客观化纸笔测验方式进行考察的基本素质和能力要素，主要包括言语理解与表达、数量关系、判断推理、常识判断、资料分析等内容。

言语理解与表达主要测查应试者运用语言文字进行交流和思考、迅速而又准确地理解文字材料内涵的能力。它包括根据材料查找主要信息及重要细节；正确理解阅读材料中指定词语、语句的准确含义；概括归纳阅读材料的中心、主旨；判断新组成的语句与阅读材料原意是否一致；根据上下文合理推断阅读材料中的隐含信息；判断作者的态度、意图、倾向、目的；准确、得体地遣词用字等。

数量关系主要测查应试者理解、把握事物间量化关系和解决数量关系问题的技能，主要涉及数字和数据关系的分析、推理、判断、运算等。

判断推理主要测查应试者对各种事物关系的分析推理能力，涉及对图形、语词概念、事物关系和文字材料的理解、比较、组合、演绎和归纳等。

常识判断主要测查应试者的法律知识运用能力，涉及宪法、民法商法、行政法、经济法、刑法、诉讼法等。

资料分析主要测查应试者对各种形式的文字、图形、表格等资料的综理解与分析加工的能

力，这部分内容通常由数据性、统计性的图表数字及文字材料构成。

(二) 题型介绍

第一部分：言语理解与表达

一般包含一段话或一个句子，要求应试者选出与所提要求最相符合的一项。

例题：英国著名的物理学家、化学家法拉第曾经提出过关于电磁学说的基本理论，由于他不善表达，文字晦涩，又缺乏数学说明，所以当法拉第首次提出电磁学理论时，并没有多少人注意。一直到麦克斯韦用流畅的语言和明白的数学公式对电磁学理论进行说明之后，电磁学说才得到世界的公认。

这段文字强调了什么的重要性？

- A. 创新 B. 语言 C. 理论 D. 表达

(解答：D)

又例如：

电视读报是二次报刊信息，它（ ）报刊精华，聚焦热点话题。

- A. 整合浓缩 B. 读取提炼 C. 编排体现 D. 加工抽取

(解答：A)

第二部分：数量关系

第一种题型：数字推理。每道题给出一个数列，但其中缺少一项，要求应试者仔细观察这个数列各数字之间的关系，找出其中的排列规律，然后从四个供选择的答案中选出最合适、最合理的一个来填补空缺项，使之符合原数列的排列规律。

例题：1, 3, 5, 7, 9, ()

- A. 7 B. 8 C. 11 D. 13

解答：正确答案是 11。原数列是一个等差数列，公差为 2，故应选 C。

第二种题型：数学运算。每道题给出一道算术式子，或者表达数量关系的一段文字，要求应试者熟练运用加、减、乘、除等基本运算法则，利用基本的数学知识，准确、迅速地计算出结果。

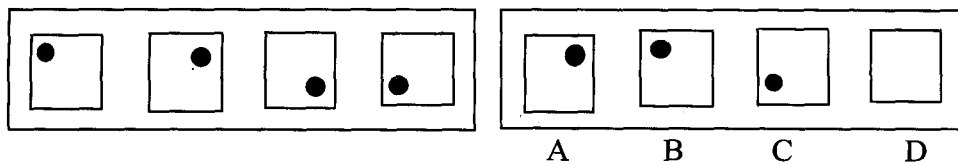
例题：甲、乙两地相距 42 公里，A、B 两人分别同时从甲乙两地步行出发，相向而行，A 的步行速度为 3 公里/小时，B 的步行速度为 4 公里/小时，问 A、B 步行几小时后相遇？

- A. 3 B. 4 C. 5 D. 6

解答：正确答案为 D。你只要把 A、B 两人的步行速度相加，然后被甲、乙两地间距离相除即可得出答案。

第三部分：判断推理

第一种题型：图形推理。每道题给出一套或两套图形，要求应试者认真观察找出图形排列的规律，选出符合规律的一项。



例题：

在例题中，黑点在正方形中顺时针移动。在第5个图形中，应该正好移动到左上角。因此，正确答案是B。

第二种题型：定义判断。每道题先给出一个概念的定义，然后分别列出四种情况，要求应试者严格依据定义选出一个最符合或最不符合该定义的答案。

例题：

健康：指一个人智力正常，行为合乎情理，能够适应正常工作、社会交往或者学习，能够抵御一般疾病。根据健康的定义，下列属于健康的是：

- A. 大学教授老李，虽然五十多岁但工作起来仍然精力充沛，在今年春天患流感
- B. 张婶十九岁的儿子肖聪，读书十一年还是小学二年级水平，但是从小到大没生过什么大病，体力活可以干得很好
- C. 小胡硕士毕业后，工作表现一直很优秀。自一次事故后，当工作压力比较大的时候就会精神失常
- D. 小刘身体很好，工作非常努力，但是很多同事说他古怪，不愿与其交往

解答：此题的正确答案为A。

第三种题型：类比推理。给出一对相关的词，然后要求应试者仔细观察，在备选答案中找出一对与之在逻辑关系上最为贴近或相似的词。

例题：阳光：紫外线

- A. 电脑：辐射
- B. 海水：氯化钠
- C. 混合物：单质
- D. 微波炉：微波

解答：阳光与紫外线、海水与氯化钠的关系都是整体与组成部分的关系，故正确答案为B。

又例如：

() 对于 梨 相当于 服装 对于 ()

- A. 苹果——毛衣
- B. 水果——衬衣
- C. 书包——鞋帽
- D. 果汁——衣橱

解答：梨是一种水果，衬衣是一种服装，因此，正确答案是B。

第四种题型：逻辑判断。每道题给出一段陈述，这段陈述被假设是正确的，不容置疑的。要求应试者根据这段陈述，选择一个最恰当答案，该答案应与所给的陈述相符合，应不需要任何附加说明即可以从陈述中直接推出。

例题：科学家对76位心脏病患者进行了研究，他们分别采用“一名志愿者带一只狗前去探望病人”、“一名志愿者前去探望病人”以及“没有志愿者”三种方法分别测试这些病人的反应。结果发现第一种情况下病人的焦虑程度下降了24%，第二种情况下病人的焦虑程度只下降了10%，第三种情况下病人的焦虑程度仍保持原来水平。因此科学家认为，狗能帮助心脏病病人降低焦虑情绪。

下面哪一项最能削弱科学家的论点？

- A. 带狗和不带狗探视的实验分别选在两个不同的时间段
- B. 在带狗的志愿者中，绝大多数喜欢并自己饲养宠物狗
- C. 在被探望的病人中，绝大多数喜欢并自己饲养宠物狗
- D. 志愿者带去探望病人的大多数狗都是性情比较温顺的

解答：观察A、B、C、D四个选项，似乎都能削弱科学家的论点：狗能帮助心脏病病人降低焦虑情绪。但选项C“在被探望的病人中，绝大多数喜欢并自己饲养宠物狗”直接说明研究对象（心脏病病人）的样本太特殊（绝大多数被研究的心脏病病人喜欢并自己饲养宠物狗），不具有代表性，因此C最能削弱科学家的论点。故C是正确答案。

第四部分：常识判断

例题：下列属于地方性法规的是：

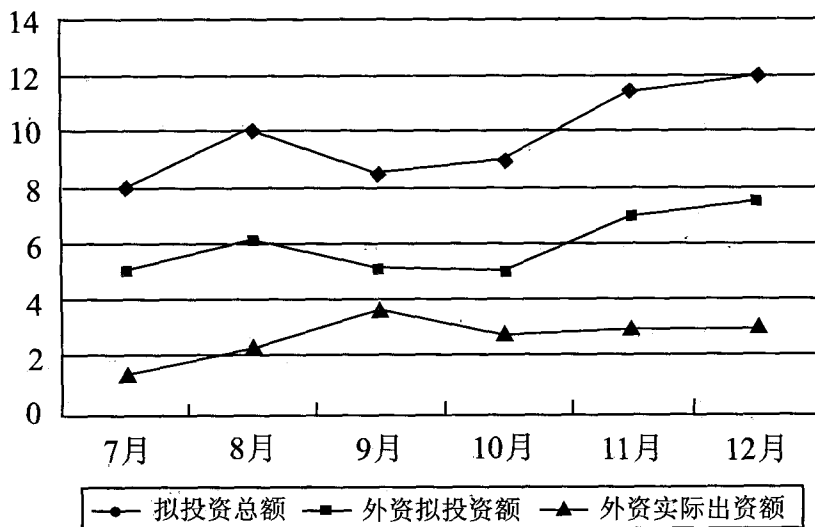
- A. * * 省人大常委会通过的《* * 省人才市场管理暂行条例》
- B. * * 省人事厅颁布的《* * 省人才流动管理暂行办法》
- C. * * 省人民政府制定的《* * 省城市供水管理办法》
- D. * * 省人事厅转发人事部制定的《公务员录用面试考官管理暂行办法》

解答：根据《中华人民共和国立法法》第六十三条“省、自治区、直辖市的人民代表大会及其常务委员会根据本行政区域的具体情况和实际需要，在不同宪法、法律、行政法规相抵触的前提下，可以制定地方性法规。较大的市的人民代表大会及其常务委员会根据本市的具体情况和实际需要，在不同宪法、法律、行政法规和本省、自治区的地方性法规相抵触的前提下，可以制定地方性法规，报省、自治区的人民代表大会常务委员会批准后施行”的规定，正确答案为 A。

第五部分：资料分析

针对一段资料一般有 1~5 个问题，应试者需要根据资料所提供的信息进行分析、比较、计算，从四个备选答案中选出符合题意的答案。

例题：根据下图提供的信息回答问题。



某市 2006 年下半年投资情况图 单位：亿元

1. 该市 2006 年下半年中，哪一个月的外资实际出资额在当月外资拟投资额中所占比重最高？
- A. 8 月
 - B. 9 月
 - C. 10 月
 - D. 11 月

(解答：B)

2. 下列说法中正确的是：

- I. 2006 年第四季度外资实际出资额总计约达 9 亿元
 - II. 该市拟投资总额在 2006 年 9 月份为下半年最低
 - III. 2006 年下半年该市外资拟投资额达到拟投资总额 40% 以上
- A. II
 - B. III
 - C. II、III
 - D. I、III

(解答：D)

四、申论介绍

申论主要通过应试者对给定材料的分析、概括、提炼、加工，测查应试者解决实际问题的能力，以及阅读理解能力、综合分析能力、提出和解决问题能力和文字表达能力。

申论材料通常涉及某一个或某几个特定的社会问题或社会现象，要求应试者能够准确理解材料所反映的主要内容，全面分析问题所涉及的各个方面，并能在把握材料主旨和精神的基础上，形成并提出自己的观点、思路或解决方案，准确流畅地用文字形式表达出来。

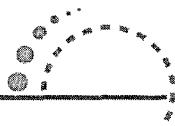


目 录

CONTENTS

编写说明	1
第一章 面试基本知识讲解	1
一、面试在公务员录用过程中的地位	1
二、公务员面试在我国的发展演变	2
三、面试的基本内涵和特点	3
四、面试在公务员录用过程中的功能	6
五、我国公务员面试的发展趋势	7
六、面试的构成要素和面试类型	9
七、面试测评的主要内容	12
八、面试的基本要求	14
九、面试的组织实施	15
十、面试的基本程序	16
第二章 面试的基本方式与方法	18
一、结构化面试	18
二、无领导小组面试讨论	26
三、面谈法	38
四、问答法	39
五、情景模拟法	40
六、管理游戏	44
七、抽签答辩法	45
八、演讲法	47
九、公文筐测验	50
第三章 面试测评的主要内容	55
一、公务员必须具备的一般能力	55
二、公务员必须具备的特殊能力	65
三、公务员的个性特征	82
第四章 面试试题设计与评价标准	93
一、面试试题设计基本程序和要求	93
二、面试题目类型	95
三、命题的技术问题	97
四、面试测评标准的内涵和特征	101
五、面试测评标准的分类	102
六、面试测评标准的设计原则与制定	104

七、面试评分表的设计	106
第五章 面试准备	109
一、知识结构和能力结构	109
二、掌握公务员录用面试程序的基本结构	111
三、对应聘单位的情况要有一定的了解	112
四、面试的心态准备	113
五、面试的形象准备	116
六、面试临近的准备	119
第六章 一个完整的面试过程	124
一、这样走向考场	124
二、正式面试阶段：当你坐在考官面前时	125
三、结束面试的注意事项	137
第七章 面试题练习精选与解析	144
一、自我认识与背景	144
二、逻辑思维	149
三、决策能力与处理问题	152
四、应急处理	157
五、综合分析	160
六、协调和组织	171
七、人际关系处理	178
八、情绪控制力和性格	183
九、串词和漫画题	189
附录一 2004 年国家机关公务员考试面试题	191
附录二 2006 年某省公务员考试面试真题 (1)	195
附录三 2006 年某省公务员考试面试真题 (2)	197
附录四 2006 年某省公务员考试面试真题 (3)	198
附录五 2006 年某省公务员考试面试真题 (4)	199
第八章 面试策略	201
一、从 2007 年国家机关公务员面试暴露考生哪些不足谈起	201
二、你的语言就是你的武器：如何回答问题	203
三、语言与肢体语言的运用技巧	210
四、考官就是你的裁判：如何面对考官	217
五、面试中的几个关键问题	222
第九章 近年来各地公务员考试面试题精选	226
一、2003 年各地公务员考试面试题精选	226



二、2004 年各地公务员考试面试题精选	229
三、2005 年各地公务员考试面试题精选	243
四、2006 年各地公务员考试面试题精选	246
五、2007 年各地公务员考试面试题精选	254
附录一 国家公务员录用面试暂行办法	273
附录二 公务员通用能力标准框架（试行）	276
附录三 中央、国家机关考试录用公务员结构化面试题本	278



第一章 面试基本知识讲解

面试是参加公务员笔试的考生在笔试成绩合格后,由招录机关组织的一种考试。那么,什么是面试呢?一般人会毫不犹豫地回答:就是当面考试呗,或者说,就是口试。当面+口试,可以说是面试的两个最基本要素,面对面的考试,这是外在形式,如果说笔试是考官和考生的背靠背考试,而面试则是考官和考生直接交锋或交流。准确地说,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。研究调查表明:在现代社会,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。

一、面试在公务员录用过程中的地位

在我国,公务员分为中央机关和地方机关两类,在考试录用中,中央和地方的公务员考试科目是有差别的,同时,不同层次、不同岗位的公务员,考试的内容也是不同的。从纵向来划分,可以分为中央公务员考试和地方公务员考试两种;横向来分又可分为各个系统的公务员考试,例如公安系统公务员考试、司法系统公务员考试、海关系统公务员考试等。但一般系统单独招考的情况比较少,都是由人事部门统一招考各系统的公务员。中央公务员考试是指:中央、国家机关以及中央国家行政机关派驻机构、垂直管理系统所属机构录用机关工作人员和国家公务员的考试。地方公务员考试是指:地方各级党政机关为招录机关工作人员和国家公务员而组织进行的各级地方性考试。所以,公务员考试中最主要的就是中央和各省人事部门组织进行的统一招考。从考试科目来说,中央的公务员考试包括笔试(公共科目、专业科目)和面试。公共科目笔试按A、B类职位分别进行。A类职位笔试公共科目为《行政职业能力测验》(A)和《申论》;B类职位笔试公共科目为《行政职业能力测验》(B),专业科目笔试和面试时间由招考部门自行通知。各个地方的考试科目都是地方自行制定的,一般都分笔试和面试。笔试科目各有不同,北京考的是《行政职业能力倾向测验》和《公共基础知识》;上海和广东考《行政职业能力倾向测验》和《申论》;浙江省的笔试科目为《综合基础知识》和《行政职业能力倾向测验》。需要注意的是,公务员的具体考试科目和内容,在每年都是有一定变化的,无论是要报地方公务员考试的,还是要报中央机关公务员考试的,或者是报其他行业的,都要注意查阅每年各个单位发布的招考简章,以便有针对性地复习。

公务员考试的基本方法分笔试与面试两种。西方国家实行公务员制度比我国要早,关于公务员考试已经有了一套完整的方法,包括笔试、口试、品能测验、技术考核、个别测验、身体检查等,其中最主要的是笔试和口试。笔试测验报考者个人的知识结构、分析思维能力、文字表达能力等方面素质。笔试基本上有两种:一是英、法、德采用的传统论文式,通过论文或记叙文来回答问题,这种方法能较好地检验应试者的文字表达能力、材料综合及逻辑思维能力,但命题范围较窄,选择性差,评分标准易受阅卷人的情绪影响;另一种是美国式的选择式,以填空、选择、判断来回答问

题。主要让应考者根据考题的要求,以简明的文字或符号判断是非,检验报考者知识的广度,考卷分量较大,评分标准化、统一化,但因为都是客观型试题,不排除应考者有猜度的可能,难以考察其文字表达能力、创造能力和思想深度。

我国的笔试和面试是在结合了西方国家公务员录用考试优点的基础上,根据我国具体情况设计的。

(1) 笔试。我国的笔试主要是测试报考者的知识水平、理论水平、写作能力、阅读能力、思维能力、实践能力等,分公共科目和申论两个科目。公共科目考试包括《行政职业能力测验》和《公共基础知识》,题型分客观性试题和主观性试题。《申论》取自孔子的“申而论之”,有点古代考试的“对策”意思。主要通过应试者对给定材料的分析、概括、加工、提炼,测验其运用马克思主义理论、法律和行政管理等学科理论知识解决实际问题的能力,偏重于对社会热点问题的分析和解决。申论试题全部为主观性试题。

(2) 面试,也可以称口试。是对通过笔试的报考者进行的,面试是考官与考生的直接交流,主要考察考生:综合分析能力、组织计划协调能力、语言表达能力、应变能力、专业知识能力、举止仪表等。《国家公务员录用面试暂行办法》第二条规定:“本办法适用于国家行政机关录用主任科员以下非领导职务公务员的面试。”第三条规定:“面试必须贯彻公开、平等、竞争、择优原则,按规定程序进行。”第八条规定:“面试主要测评应试人员适应职位要求的基本素质和实际工作能力,包括与拟任职位有关的知识、经验、能力、性格和价值观等基本情况。”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,面试内容分为若干测评要素,主要包括综合分析能力、言语表达能力、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。必要时,根据职位要求,面试内容可以增加其他测评要素。

面试是与笔试同样重要的录用公务员考试方式之一,而且是必须进行的考试形式。《国家公务员录用暂行规定》第十六条规定:“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。”《公务员法》第二十八条规定:公务员录用考试采取笔试和面试的方式进行,考试内容根据公务员应当具备的基本能力和不同职位类别分别设置。

二、公务员面试在我国的发展演变

面试是西方国家在录用国家公务员时很早就实行的考试制度。但作为一种考试制度是在20世纪以后。1919年,英国文官考试增加了口试,但在整个录用考试中占的比例不大,1930年后口试分数占整个考试比例的1/6,到1937年时面试分数占的比例就达到了近1/3,并且形成了一整套面试考试制度。此外,在法国、美国、日本、德国等西方国家,在二战前后,在招录国家文职人员的过程中,都把口试(面试)作为其中一种考试形式,但具体方法不尽相同。

正式作为一种考试制度,面试在我国起步是比较晚的。虽然,在我国古代和近代,有过面试考试的雏形,但都没有形成一种完整的、稳定的考试制度。

在20世纪70年代后,准确地说应该是在党的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,面试作为选拔人才的一种形式才开始使用。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,还要进行面试。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、工商行政管理部门和银行、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105万人,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。

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》对面试的有关内容做出了明确规定。2001年国家人事部颁布了《国家公务员录用面试暂行办法》,面试更加规范和统一。

三、面试的基本内涵和特点

其实,考试无非是写和说,一动手,一动口,笔试就是通过对指定考题的答写,反映考生具备的文化知识和能力,而面试就是通过说来反映其运用知识的能力。二者可以说是形式不同,但殊途同归。关于面试的内涵,在学术界是仁者见仁,智者见智,有认为面试就是见面谈话,有认为面对面考试,有认为面试就是口试,有认为面试是对考生以问答式、命题演作式、实际操作式和集体讨论式等方法进行的一种考试。国内学者有关面试概念的界定更是众说纷纭,其中影响面较大的有如下几种:萧鸣政认为:“面试,可以说是一种经过精心设计,在特定场景下,以面对面的交谈与观察为主要手段,由表及里测评应试者有关素质的一种方式。”而刘嘉林则指出:“面试是考官通过与考生直接交谈或置考生于某种特定情景中进行观察,从而对考生的知识、能力、经验、气质和性格等基本素质进行测评的考试活动。”并强调指出,“面试是一种在特定场景下,经过精心设计,通过主考官与应试者双方面对面地观察、交谈等双向沟通方式,了解应试者素质特征、能力状况及求职动机等的人员甄选方式。”

在国外,学术界关于面试的概念也是众说纷纭,如日本学者认为,所谓面试,“广义地说,是在两个人或两个人以上的人与人之间的有目的的交谈”,或者说,“是应试者与雇用机构的代表之间面对面的交流,是一种彼此传达或引出彼此的态度、实质关系、感情、想法、希望等的过程。”

其实,具体到公务员来说,面试的内涵,可以这样概括:在一种特定场景下,经过精心设计,通过主考官与应试者双方面对面的观察、交谈等双方沟通方式,了解应试者素质特征、能力状况以及求职动机等的人员甄选方式。“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、面谈相区别,交谈与面谈,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。可以说,公务员面试比口试、命题演作、具体操作、集体讨论式更加全面和综合,其中不乏有这几种考试的成分,但已经是经过综合的了。

因此,我们认为,公务员面试的内涵是:(1)精心和科学设计的考试形式;(2)以谈话和观察为工具,以语言和行为为媒介;(3)特定的场景和特定的人员;(4)综合的考察目的。

无论是笔试也好,面试也好,每一种考试方法既然能够存在,自然具有其不可取代的优点或特

点。从测评的技术角度来看,对应试者的基本素质评估大体可采用五种方法:一是观察法;二是面试法;三是调查法;四是测验法;五是作品分析法。面试与其他方法相比,其主要特点在于它是一种直接的沟通过程。在这种直接的沟通过程中,可以填补其他评估手段的信息空白和不足。同时,面试还能评估那些只有通过面对面的相互作用才能测量的素质(如仪表、口才、体态语言提供的信息、人际交往能力等)。评估者(面试考官)可以凭借自己的知识、经验和有关的测评标准对被评估者形成基本的直观印象,而这种直观印象通过其他手段是很难得到的。

与其他考试形式相比,面试具有以下几个方面特点:

(一) 面试是一种综合、全面的考试形式

与笔试相比,面试突破了笔试的限制,笔试完全以纸质或机器上的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,花费的时间是多还是少,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。通过考生的语言表达能力,主要考查应考者表达是否清晰、明确、简洁,是否富有逻辑性;通过考生的应变能力,主要考查应考者在有压力的情景中反应是否灵活、敏捷、快速;通过考生的分析综合能力,主要考查应考者的逻辑思维是否有条理,是否善于分析、判断和概括问题;通过考生的仪表、风度、举止,主要考查应考者的言行举止是否端庄、稳重、得体,是否有充沛的精力;通过考生的有关实际工作能力,主要考查应考者是否具备与工作相关的能力;通过考生的个性特征,主要考查应考者是否具备与工作相关的个性特征。因此,这样的综合测验,是可以真正选拔到真才实学人才的。

(二) 面试是考官与考生之间的双向交流

如果说笔试是考生面对卷子(或电脑)单向输出的话,面试则是考官与考生之间的一种双向沟通。在面试过程中,作为被考者的考生也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。考生也可借此机会了解自己应聘的单位、职位情况、待遇高低等,也可以就一些问题提出自己的不同看法。这样双向的、互动的交流,使考生的水平和能力得到充分的发挥,同时也使考官能够从多个角度观察、评价考生。

(三) 面试具有直观性

传统的笔试是间接地考查考生对知识的记忆和理解,不能进一步反映考生的实际工作能力或者运用知识的能力。在升学考试中,不要求考生对知识的运用,只是考查考生拥有知识的量。而作为担负重任的国家公务员来说,仅仅拥有一定的知识量是显然不够的。因此,间接的笔试不能全面考查一个考生的文化素质和能力,还必须通过面试——这种近距离的直观考试来考查。面试是用人单位与应考者直接接触的一项活动,在面试中,考官正是通过观察考生的语言行为(应考者所说的)和非语言行为(应考者的表情、行为举止等),来推测和判断考生的能力和个性品质的。实际上,在面试前,既然是“精心设计”的,用人单位实际上已经有了自己的答案,已经有了自己的人选,已经知道哪些人适合这个职位,哪些人不适合。这样的面试,打个不恰当的比喻:好像是猎人设计的一个陷阱,等着猎物往里跳。通过面试,用人单位会对考生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。考官通过对考生的外表举止、言谈风度、思维判断、反应快慢、特长爱好、动机愿望等直接观察,可以得出一个比较准确的判断,对是否录用考生

形成了一个比较可靠的依据。

（四）面试是一种形式灵活、别具一格的考试。

面试是一种很灵活的测评方法，其方式和内容都具有较大的变通性。面试以能够准确测评考生身心素质水平为目标，考官的提问既要紧扣面试的目的要求，又要结合测评的现场情况，针对不同岗位、不同经历应试者的特点及应试过程中不同行为表现的实际测评需要，灵活把握提问的内容与方式。诚然，问答式面试在规范化程度上有结构化、半结构化和非结构化之别，尤其结构化面试，其测评内容、提问方式、测试程序、时限、评判标准等，在试前已经过严密设计，测试过程中考官应按既定规程依据确定的内容提问。但面试的结构化并不等于僵固化，同样可根据测试过程中的实际情况，对必须作进一步深入了解的内容，可灵活设置少量提问，以获取客观评判考生素质所需要的足够信息。在非结构化面试中，考官的提问灵活性更大，在测试过程中提什么内容的问题，以何种方式提问，以及提问的多少，范围的大小，程度的深浅等，完全由考官根据测评的实际情况灵活掌控，以有利于测评目的实现为原则。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。至于面试中应试者的应答则更无刻板的模式，不违犯法律，不违背党的方针政策，只要不违规逾矩，应试者对问题的回答，可根据自己的理解自由阐述其观点，充分展现自己的才华，真实反映自己的个性特征，其灵活程度远非纸笔测验可比。当然，面试中提问的灵活性决不是无原则的灵活，必须从实际需要出发、符合面试活动规律和应试者的身心发展特点。当然，能否真正做到灵活高效，还要取决于主试者的经验和水平。

（五）面试对象具有单一性

面试的形式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。即便是无领导小组讨论，面试考官也是在逐个聆听和观察的。

（六）面试时间的持续性

面试与笔试的一个显著区别：面试不是在同一段时间展开，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，例如我国每年6月份的高考，尽管报考人数达数百万，且分布在各个地区，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，主考官提出问题，应试者针对问题进行回答，考察内容不像笔试那么单一，既要考查应试者的专业知识、工作能力和实践经验，又要考查其仪态仪表、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。

（七）面试评价的主观性

与笔试那样有明确的客观标准不同，面试的评价标准往往带有较强的主观性。面试官的评价往