



公务员考试书系

云南省公务员录用考试参考用书

(2008)



# 面试教程

张满堂 主编

复习参考适用范围

- 2008年云南省级机关暨垂直管理系统及各州（市）、县、乡级政府机关公务员面试
- 云南省法检系统招录工作人员面试
- 云南省事业单位招聘工作人员面试



云南出版集团公司  
云南科技出版社

云南省公务员录用考试参考用书

[2008 年]

# 面试教程

张满堂 主编

云南出版集团公司  
云南科技出版社  
· 昆 明 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

面试教程/张满堂 编. ——昆明: 云南科技出版社, 2007. 12

(云南省公务员录用考试参考书系)

ISBN 978 - 7 - 5416 - 2758 - 3

I. 面... II. 昆... III. 公务员—招聘—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 201268 号

云南出版集团公司

云南科技出版社发行

(昆明市环城西路 609 号云南新闻出版大楼 邮政编码: 650034)

昆明市文化印刷厂印刷

开本: 850 × 1168 1/16 印张: 12.5 字数: 320 千字

2007 年 12 月第 1 版 2007 年 12 月第 1 次印刷

定价: 25.00 元

(版权所有 盗版必究)

## 重要通知

### 关于 2008 年云南省公务员招考时间安排的通知

从 2008 年起，云南省公务员统一笔试的时间更改为每年只考一次。

2008 年云南省公务员考试的报名时间拟定于 2008 年 6 月中下旬，笔试时间拟定于 2008 年 8 月。

请有志于报考云南省公务员的同志，于 2008 年 6 月上旬登录云南省人事厅网站（WWW.YNRS.GOV.CN）查询相关报名信息。

特此通知。

云南省人事厅

二〇〇七年十二月二十日

## 温馨提示

● 本《面试教程》适用范围：

- ⊙ 云南省级机关暨垂直管理系统及各州（市）、县、乡级政府机关公务员录用面试；
- ⊙ 云南省法检系统招录工作人员面试；
- ⊙ 云南省事业单位招聘工作人员面试。

● 本《面试教程》培训辅导：

- ⊙ 由本《面试教程》编写专家、教师于每年笔试成绩公布后举办面试考前辅导班（咨询报名电话：0871-5190163）。

● 本《面试教程》配套网站：

- ⊙ 最新资料增补、勘误信息：[www.69job.cn](http://www.69job.cn) 或 [gwy.69job.cn](http://gwy.69job.cn)
- ⊙ 网上课堂：[gwy.69job.cn/wskt](http://gwy.69job.cn/wskt)

云南省公务员录用考试参考用书  
《面试教程》编写与辅导教学组名单

张满堂 滕 燕 沐 炜  
杨婉秋 左智娟 胡金连

# 编者导言

(代序)

国家公务员队伍建设是实施人才强国战略、加强党的执政能力建设的一项重大任务。国家公务员录用考试是我国全面推行国家公务员制度的重要组成部分,是深化干部人事制度改革的一项重大举措。2005年4月27日颁布、2006年1月1日起施行的《中华人民共和国公务员法》,标志着我国国家公务员制度步入了法制化轨道。2007年11月6日国家人事部发布了《公务员录用规定(试行)》,对我国公务员录用考试工作提出了新的要求和标准。

根据中央、国家机关和省级公务员管理部门每年制订的“公务员录用考试大纲”,编写“公务员录用考试参考用书(教材)”,是一项有利于鼓励广大优秀人才投身国家公务员队伍,配合公务员管理部门选好、选准人才的重要工作;是一项有利于集合部分相关学科专家、学者和专业人士,加强公务员录用考试研究,提高考试效率,促进录用考试科学化、规范化的基础性工作;是一项使广大公务员考生在较短时间内高效、便捷、准确地把握公务员录用考试脉络,进一步提高综合应考能力的有益工作。因此,我们一直十分重视并致力于云南省公务员录用考试参考用书的研究和编写工作。

秉承“科学指导,定期编写,服务考生”的传统,以全新面貌呈现在大家眼前的2008版“云南省公务员录用考试参考用书(教材)”一套五册,彰显出的特色依然是:明确、成熟的指导思想,以及突出的编写特点和专业优势。

## 一、编写本套考试参考用书的指导思想

以党的十七大精神为指引,以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观和构建社会主义和谐社会为指导,根据《中华人民共和国公务员法》的规

定和要求，密切结合云南省情和建设发展实际，充分总结经验、与时俱进、开拓创新，力求在思想性、理论性、系统性、针对性、实效性、创新性等方面有较大提高。

## 二、本套考试参考用书的特点主要有四个方面

1. 紧扣大纲，把握准确，针对性强。严格按照云南省公务员管理部门公布的考试大纲的要求，同时重点参考中央国家机关招考公务员考试大纲，进行编写和修订。做到紧扣大纲的精神实质，对公务员录用考试的命题范围、命题思路、命题原则等进行了总结概括，内容翔实全面，为广大考生指明了针对性较强的复习方向。

2. 内容全面，结构科学，专业性强。主笔专家均来自长期从事公务员考试用书编写、研究、教学、管理的专家，因此本套考试参考用书选材科学，内容全面，详略得当，结构科学合理，全书体现出较强的专业性和权威性。

3. 抓住热点，与时俱进，时政性强。本套考试参考用书以党的十七大精神为指导，及时摘编了中央重要文件和有关领导、专家讲话精神，抓住公务员录用考试经常出现的重大社会热点问题的背景、工作思路和措施，从而便于考生在较短时间内掌握当前一些国家重大政策、社会热点问题的来龙去脉，免去考生收集、阅读大量时政资料的不便，让考生及时、准确把握解决问题的思路、原则和方法。

4. 系统训练，注重能力，实用性强。本套考试参考用书注重考生系统训练与解决实际问题的能力。重点突出，学练结合，高效实用，便于广大考生复习和掌握。

## 三、关于本套考试参考用书的使用

1. 一套在手，包融诸科。本套公务员考试参考用书共五册，《综合知识教程》和《面试教程》既覆盖了所有考试科目（包括申论、行政职业能力测验和面试）；同时又结合公务员考试内容覆盖面的实际情况，专门编写了《法律基础教程》、《历年真题解析》和《全真模拟试卷》，作为广大应试者必须掌握的相关知识和训练材料，一并编写出版，可谓“一套在手，包融诸科”。

2. **名师编写, 配套辅导。**总结近二十多年来我国公务员录用考试的发展历程, 不难发现, 国家公务员的考试命题研究、参考教材编写和辅导教学实践, 三者实际上是相辅相成、相互促进的。因此, 本套书的编写专家均是来自云南省主要高等院校, 他们既是公务员考试相关学科领域的研究专家、学者, 也是云南省公务员考试各科目考前辅导教学的名师。由他们组成的“公务员录用考试参考用书编写组与辅导教学专家组”, 实际上就是集“考试命题研究、参考教材编写和辅导教学实践”三位一体、实力雄厚的专家团队。

多年潜心研究成果的结晶, 丰富教学实践经验的总结, 造就了这套 2008 版云南省公务员录用考试参考用书的问世, 同时也成为由“公务员录用考试参考用书编写组与辅导教学专家组”具体实施辅导教学的云南省 2008 年公务员考试考前辅导的专用教材。(有关考前辅导培训教学的计划安排附后)

#### 四、对广大应试考生的几点建议

1. **早作准备, 全面复习。**随着公务员考试竞争的日趋激烈, 考试人数规模不断扩大, 中央国家机关 2006 年度 30 多万人, 2007 年度 50 多万人, 2008 年度已达 60 万人; 云南省 2006 年、2007 年考试人数均在 9 万至 10 万人次。考试题量逐年增大, 《行政职业能力测验》要求 120 分钟内完成 130 道试题, 逐步上升到 135 道、140 道, 《申论》答题要求从两项上升到四项或五项)。考试难度也逐年上升。因此, 仅凭考前的“临时复习、强化、补习”就想在竞争中脱颖而出, 已不能适应公务员考试的要求了。我们必须早作准备, 提前复习, 抓住要领, 反复训练, 全面提升, 方能取得成功。

2. **关注网站, 获取信息。**云南公务员考试培训网 ([www.69job.cn](http://www.69job.cn) 或 [gwy.69job.cn](http://gwy.69job.cn)) 与本套书编写组密切配合, 凡与本套书相关的资料补充、勘误、培训、答疑、盗版等信息均在此专用网站及时发布。

3. **谨慎选择, 拒绝盗版。**由于近年极少数违法犯罪分子盗印各类公务员考试用书, 从而使图书市场上出现了大量盗版书, 这些盗版书质量低劣, 错误、遗漏百出, 没有任何勘误、调换、使用指导等后续服务, 严重侵害了广大读者的利益。

敬请各位考生注意, 区别本套书正版与盗版的重要标识: 一是本套书封面

右下角张贴椭圆形激光防伪标识，印有“云南省公务员录用考试参考用书2008”字样。二是附有“云南公务员考试网专用学习卡”一张。

**我们由衷地倡导：维护知识产权是国家公务员的神圣职责，使用正版考试参考用书是国家公务员应试者的正确选择！**

本套书的编写是云南省公务员考试参考用书工作历年成果的又一次创新。因此，希望各地各部门，以及广大读者提出宝贵意见和建议。希望本套书的出版，能继续成为广大考生备考的良师益友，同时也希望它能在向全社会宣传和普及国家公务员制度知识，以及在职公务员强化学习参考等方面发挥积极作用。

编写组

2007年12月

# 目 录

|                                    |       |
|------------------------------------|-------|
| 第一章 面试基础知识 .....                   | (1)   |
| 第二章 自我推销技能的提高策略 .....              | (7)   |
| 第一节 清晰认识自我——自我推销成功的坚实基础 .....      | (7)   |
| 第二节 全面了解岗位需求——自我推销成功的有力保障 .....    | (20)  |
| 第三节 融合自身素质和岗位需求——自我推销成功的最佳法宝 ..... | (24)  |
| 第三章 塑造公务员的求职形象 .....               | (26)  |
| 第一节 面试服饰礼仪 .....                   | (26)  |
| 第二节 面试体态礼仪 .....                   | (30)  |
| 第四章 面试语言提高训练策略 .....               | (35)  |
| 第一节 面试中良好语言能力的体现 .....             | (35)  |
| 第二节 面试中的语言禁忌 .....                 | (40)  |
| 第三节 面试语言能力的提高策略 .....              | (40)  |
| 第五章 面试心理突破 .....                   | (47)  |
| 第一节 把握考官的心理与心理偏差 .....             | (47)  |
| 第二节 面试前考生的心里偏差及其调适 .....           | (49)  |
| 第三节 面试过程中考生的心里偏差及其应对 .....         | (54)  |
| 第六章 面试技巧 .....                     | (60)  |
| 第一节 确定自己的面试风格 .....                | (60)  |
| 第二节 避开导致面试失败的因素 .....              | (61)  |
| 第三节 针对不同的考试题型的面试技巧 .....           | (62)  |
| 第四节 化解面试危机的技巧 .....                | (64)  |
| 第七章 结构化面试 .....                    | (71)  |
| 第一节 结构化面试概述 .....                  | (71)  |
| 第二节 结构化面试的试题评析 .....               | (79)  |
| 第八章 无领导小组讨论 .....                  | (96)  |
| 第一节 无领导小组讨论概述 .....                | (96)  |
| 第二节 无领导小组讨论的命题及评分 .....            | (99)  |
| 第三节 无领导小组讨论的面试实战 .....             | (103) |

|                       |       |
|-----------------------|-------|
| 第九章 情景模拟 .....        | (113) |
| 第一节 情景模拟测试的特点 .....   | (113) |
| 第二节 情景模拟测试的作用 .....   | (114) |
| 第三节 情景模拟测试的主要方式 ..... | (114) |
| 第四节 情景模拟试题设计要点 .....  | (116) |
| 第五节 应试者要掌握的三个要领 ..... | (117) |
| 第六节 情景模拟测试实例 .....    | (118) |
| 第十章 其他面试方式 .....      | (126) |
| 第一节 文件筐测验 .....       | (126) |
| 第二节 管理游戏 .....        | (137) |
| 第十一章 历年面试经典题汇编 .....  | (139) |
| 第一节 求职动机与岗位匹配性 .....  | (139) |
| 第二节 计划组织协调能力 .....    | (142) |
| 第三节 人际交往意识和技巧 .....   | (148) |
| 第四节 综合分析能力 .....      | (156) |
| 第五节 情绪稳定性和应变能力 .....  | (164) |
| 附 录 .....             | (173) |
| 主要参考文献 .....          | (187) |
| 后 记 .....             | (188) |
| 特别提示 .....            | (189) |

## 第一章 面试基础知识

《国家公务员录用规定》(试行)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,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。”另一项研究表明: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、面试的概念

面试虽然在各类组织的人员甄选中获得了极为广泛的应用,但人们对面试的确切定义,至今众说纷纭。有人认为,面试就是谈谈话、见见面而已;有人认为,面试就是口试;有人认为,面试是通过外部行为(语言的与非语言的)的观察与评价,来实现对考生内在心理素质进行测评的目的。如果把面试定义为面对面的交谈,那么面试就无法与一般性的日常交谈区别开来,没有反映出面试的素质测评特点。如果把面试定义为口试,那么虽然反映了面试是一种以口头语言交流为中介的考试,但没有反映出面试精察细观和推理判断的特点。

面试不是简单的面对面谈话,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。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、考查等测评方式相区别。日常的观察、考查,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、面试分类

面试可以根据多方面的特点对面试进行分类。下面列举了八种分类方法。

#### 1. 根据实施的模式,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。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和面试模

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、晋升职务资格评定面试、职称资格评定面试等等。

3. 依据考生人数的多寡,分为个别面试和集体面试。

个别面试就是对考生逐个进行测评;集体面试,是同组考官,同时、同地对若干个考生进行测评。

4. 依据面试实施的规范化程度,分为结构化面试、半结构化面试和自由化面试。

结构化面试,是指面试实施的内容、程序和技法在试前经过相当完整设计的面试。自由化面试,是对面试实施的内容、程序的技法在试前完全不确定、实施时随机而定的面试。半结构化面试,是试前对面试实施的内容、程序和技法有设计、试中可以调整或部分自由确定。

5. 依据面试的功能,分为测量性面试、区分性面试、诊断性面试、预测性面试。

测量性面试,即对考生的素质作出测量的面试。区分性面试,即依据面试结果把考生按素质水平区分开来的面试。诊断性面试,即对考生素质结构的缺隐进行测试的面试。预测性面试,即对考生的素质发展以及行为成就倾向等进行预测的面试。

6. 依据面试结果的使用方式,分为目标式面试和常模式面试。

目标式面试,就是面试结果只表明考生的素质水平是否达到某一既定的目标水平,分为合格与不合格两种。常模式面试,就是根据考试结果对考生按素质水平高低进行排序,从而进行优劣比较的面试,结果往往分为若干档次。

7. 依据测评项目的性质,分为人格(气质性格)面试,智能(智力、能力、技能)面试,知识面试,意愿(理想愿望、情趣爱好、意志立场、态度情感)面试,体貌(形体、相貌、仪表、身体健康状况)面试。

8. 根据对考生所施加的压力大小,面试分为压力式面试与非压力式面试。

压力式面试是指给考生设置的情境或作答要求对考生有超常的刺激,如挑衅性的、非议性的、刁难性的刺激、以便测评考生的“压力很大”情况下的应付素质。典型的压力式面谈,是以穷追不舍的方式连续就某事向考生发问,且问题刁钻棘手,甚至逼得考生穷于应付,考官以此种“压力发问”方式逼迫考生充分表现出对待难题的机智灵活性、应变能力、思考判断能力及气质性格、修养等素质;非压力性面试则是指在没有压力的情形下考查考生有关方面的素质。

### 三、面试的特点

公务员录用面试与其他测评形式相比,具有的以下几个显著的特点:

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、不同的考生灵活地变化测试内容,准确地测试出考生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考生回答方式与内容的变化而变化。

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。面试内容对于不同的考生来说是相对变化的、灵活的,具体表现在以下几个方面:

(1) 面试内容因考生的个人经历、背景等情况的不同而无法固定。例如,两位考生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各有侧重。

(3) 面试内容因考生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,而要根据考生回答问题的情况,来决定下一个问题问什么?怎么问?如果考生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,而不拘泥于预定的题目。

## 2. 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,主考官通过向考生提出各种问题;考生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、有针对性地了解考生某一方面情况或素质,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。比如针对考生的特长,提出一些启发性问题,使考生进一步思索,展示其才华;当考生的回答文不对题时,可利用提问调整话题;当考生讲完后,可以通过短暂的沉思或补充性的追问,形成一个“缓冲区”。这对于振奋考生的谈吐,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,观察考生的非语言行为。它不仅要求主考官在面试中要善于观察考生的非语言行为,而且要能指明考生的行为类型,进而借助于人的表象层面推断其深层心理。对考生非语言行为的观察,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,从考生面部表情中获得的信息量可达50%以上。面试过程中,考生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。主考官可以借助考生面部表情的观察与分析,判断考生的自信心、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。一个情绪抑制的人,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。而一个性格急躁的考生,常常会无休止地快速运动手脚,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,主考官应倾听考生的谈话,对考生的回答进行适度的反应,当考生的回答与所提问题无关时,可进行巧妙的引导。在倾听考生谈话时,应边听边思索,及时归纳整理,抓住关键之处。对考生的谈话进行分析,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。还可根据考生讲话的语音、语速、腔调等来判断考生的性格特征等。比如声音粗犷、音量较大者多为外向

性格；讲话速度快者，多为性格急躁者；爱用时髦、流行词汇者大多虚荣心较强等。

3. 面试是主考官和考生之间的一种双向沟通过程，充分调动考官与考生的主观能动性。

在面试过程中，考生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考生，考生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，考生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。所以面试不仅是主考官对考生的一种考查，也是参与者之间的一种沟通、情感交流和能力的较量。主考官应通过面试，从考生身上获取尽可能多的有价值信息。考生也应抓住面试机会，获取那些关于应聘单位及职位、自己关心的信息。

在整个面试过程中，能够充分调动考官与考生的主观能动性。面试中，考生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，面试中考官与考生的接触、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，考官能根据考生的回答情况，积极主动地变换测试方法和内容，考生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考生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：口语表达能力、考生的应变能力、考生的分析综合能力、仪表、有关实际工作能力（是否高分高能或高分低能）、交往能力和某些性格特征（内倾或外向）。

4. 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。

5. 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。在集体面试中多位考生可以同时位于考场之中，但主考官不是同时面向所有的考生，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考生表现的。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。

6. 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，例如每年七月的高考，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，且侧重于知识考查，考查内容具体，答案客观标准，主观随意性较小。

#### 四、面试发展的趋势

从近些年的面试实践来看，面试呈现出了以下几个发展趋势：

1. 面试测评应用普遍化。

面试测评作为一种考查人才的手段，最初只是在公司（企业）招聘中使用，现在已成为普遍适用于国家行政机关、事业单位选拔人才的手段之一，成为国家行政机关、事业单位选拔人才的必经程序。

2. 面试形式的多样化。

面试早已突破那种两个人面对面，一问一答的模式，而呈现出多种多样的形式，从单独面试到集体面试、从一次性面试到分阶段面试，从非结构化面试到结构化面试，从常规面试到引入了演讲、角色扮演、案例分析、无领导小组讨论等情景面试。

### 3. 程序的结构化。

以前，对面试的过程缺乏有效把握，面试的随意性大，面试效果也得不到有效保证。为了改进这一点，目前许多面试的操作过程已逐步规范起来。从主考官角度，面试的起始阶段、核心阶段、收尾阶段要问些什么、要注意些什么，事先一般都有一个具体的方案，以提高对面试过程和面试结果的可控性。

### 4. 面试测评内容的全面化。

面试的测评内容已不仅限于仪表举止、口头表述、知识面等，现已发展到对思维能力、反应能力、心理成熟度、求职动机、进取精神、身体素质等全方位的测评。且由一般素质为测评依据发展到主要以拟录用职位要求为依据，包括一般素质与特殊素质在内的综合测评。

### 5. 提问的弹性化。

以前许多面试基本等同于口试。主考官的提问问题一般都事先拟定好，考生只需抽取其中一道或几道回答即可，主考官一般不再根据问题回答情况提出新问题。主考官评定成绩仅依据事先拟定的具体标准答案，仅看回答内容的正确与否来评分。实际上这只不过是化笔试为简单的口述形式而已。现在则不同，面试中主考官问题的提出虽源于事先拟定的思路，但却是适应面试过程的需要而自然提出的，也就是说后一个问题与前一个问题是自然相接的，问题是围绕测评的情景与测评的目的而随机出现的。最后的评分不是仅依据回答内容的正确与否，还要综合总体行为表现及整个素质状况评定，充分体现了因人施测与发挥主考官主观能动性的特点。

### 6. 面试结果的标准化。

以前，许多面试的评判方式与评判结果没有具体要求，五花八门，可比性差。近年来，面试结果的处理方式逐渐标准化、规范化，基本上都是趋于表格式、等级标度与打分形式等。

### 7. 评判结果公开化。

以前许多面试的评判结果基本上处于保密状态，一般是面试后才公布成绩。现在面试评判结果一般都是当场公布。

### 8. 面试考官的专业化。

以前的面试，主要由组织人事部门的人专门主持。后来实行组织人事部门、具体用人部门和人事测评专家共同组成面试考评小组。现在，许多单位实行用人部门人员培训面试测评技术，人事部门人员培训业务专业知识，并进行面试前的集中培训，面试考官的素质有了很大提高。“一流的伯乐选一流的马”，面试考官的素质对于提高面试的有效性、保证面试的质量起着极为关键的作用。

## 五、面试的基本原则

采用面试这一测评手段，除了有组织、制度和法规保证外，还要遵循以下原则：

### 1. 考官组成的合理性原则。

面试考官小组一般由7~9人组成，在年龄上，要求老中青结合；在专业上，应吸收有业务实践、业务理论研究且面试技法方面经验较丰富的权威人士。省级以上面试考官小组的组成一般由负责考录工作的代表、用人单位的主管领导、业务代表和专家学者等组成为宜；市、县

级面试考官小组一般由组织、人事、用人部门，纪检、监察部门，业务骨干等组成为宜。

#### 2. 考生机会均等原则。

在面试中公平性和公正性显得尤为重要。公平性体现在对考生用“一把尺子”衡量，机会均等；公正性体现在考官评分要客观、公平，克服主观随意性。

#### 3. 回避原则。

根据有关规定，凡与考生有直接利害关系的人员，面试时应予回避。例如，面试考官或组织者与考生中有夫妻关系、直系血亲关系、夫妻双方的近亲属关系、儿女姻亲关系等，都应回避。

#### 4. 监督原则。

监督的目的是保证面试在平等竞争的条件下进行。对面试全过程实施监督，是顺利完成面试工作的保证。一是组织监督，在面试中，请纪检、监察、公证等部门参加；二是新闻舆论监督，新闻舆论部门的工作人员有权以适当方式了解和报道面试工作情况；三是考生监督，考生是最好的监督者，因其亲身经历了面试的全过程，对面试的组织程序、考官水平及试题等情况有申诉控告权，主考部门应设立相应的机制（如举报、意见箱等），认真听取他们的意见并根据有关规定和程序作出适当处理。

### 六、面试的作用与功能

面试与笔试等测评甄选方式相比，具有以下几点作用和功能：

#### 1. 考查考生的非智力因素，弥补笔试等测评甄选手段的不足。

笔试是以文字媒介来考查一个人的素质水平，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。有些素质特征不能够通过文字形式来表达，但却可以通过面试来考查。例如通过观察考生的面部表情和身体语言就可判断其自信心、性格特征、情绪等素质特征。

从理论上讲，面试只要精心设计、时间充足、手段到位，可以测评出考生的任何素质。如果说心理测验中的许多问卷是测评考生的智力、心理等的有效工具，那么把这些心理测验中的问题以口头回答的形式表现出来，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测评甄选手段，还可直接考查考生的组织能力、领导能力等；如果引入工作演示的方法，还可直接考查出一些考生的实际工作能力。甚至，对考生的身体状况，通过面试也可获取大量信息。

#### 2. 灵活地考查考生的知识、能力、工作经验及其他素质特征。

虽然面试是主考官和考生的一种双向沟通活动，但面试的主动权主要还控制在主考官手里，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. 复审作用。

有的人在笔试过程中，因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，从而成为用人单位的理想人选。

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，但面试时却出现了言语木讷、观点幼稚、分析问题和解决问题的能力很差等“高分低能”现象。