

教学一线专家联袂编写
满足中央及地方两级考生使用需求

2005-2006

中央国家机关
公务员录用考试用书


面试

中央国家机关公务员考试命题研究组 编

以实例分析替代抽象讲解
以练带学
严格遵循命题规律，有针对性地进行创新

 中国农业出版社

2005—2006 中央国家机关公务员录用考试用书



面试

中央国家机关公务员考试命题研究组 编

中国农业出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

面试/中央国家机关公务员考试命题研究组编. —北京:
中国农业出版社, 2005. 5
2005~2006 中央国家机关公务员录用考试用书
ISBN 7 - 109 - 09725 - 0

I. 面... II. 中... 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 (2005) 第 043104 号

中国农业出版社出版

(北京市朝阳区农展馆北路 2 号)

(邮政编码 100026)

出版人: 傅玉祥

责任编辑 李红枫

中国农业出版社印刷厂印刷 新华书店北京发行所发行

2005 年 5 月第 1 版 2005 年 5 月北京第 1 次印刷

开本: 850mm×1168mm 1/16 印张: 14

字数: 330 千字 印数: 1~5 000 册

定价: 26.00 元

(凡本版图书出现印刷、装订错误, 请向出版社发行部调换)

编委会名单

- 顾问 毛卫平 中共中央党校马克思主义哲学原理教研室主任
教授 博士生导师
公务员考试培训专家
- 编委 林学达 中共中央党校
燕晓飞 中国劳动关系学院
王树生 浙江大学
佘化强 中国人民大学
曹建坤 中共中央党校
许慧洁 北京大学
范修初 中国人民大学
张国举 中共中央党校



前 言

近年来，公务员考试录用制度逐渐在全国推广开来，逐步建立起“凡进必考”的机制，越来越多的有识之士希望通过公务员考试加入到公务员的队伍中。随着考生的逐年增多，众多考生越来越迫切地需要了解公务员考试的情况，而面试作为公务员考试中一个重要的部分，已经被众多的考生所重视。

根据以往的经验，许多考生因为对面试的内容、要求和技巧准备不充分以致功亏一篑，不能成为一名公务员。公务员面试是根据公务员职位要求而定。不同的职位对人的素质和能力有不同的要求。面试可以根据不同的职位的特点和需要，灵活地采用不同的手段去测评考生能力。面试在形式上采用面谈法、无领导小组讨论法、情景模拟等方法；在内容上，可以针对不同的职位、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。面试作为公务员考试中的一部分，已经引起越来越多考生的重视。

本书正是针对这些情况编写的，与同类书相比，本书具有以下特点：

第一，本书综合近年来中央、国家机关和各省面试题所体现的趋势和特点，具有较强的针对性。面试题目虽然灵活多变，但万变不离其宗，尤其是近几年，无论是中央还是各地方的面试题目始终出现和社会热点问题相关的题目，并且注重对考生临场应变能力的考查。本书正抓住这两个重点，在书中所给的题目中，都重点介绍这两类题目的解答技巧。

第二，以实用为原则，提出了很多针对面试的、行之有效的复习方法。本书介绍了面试各个环节的注意事项及准备工作，如面试前准备、面试中的答题技巧、面试结束的礼仪等。可以说操作性非常强，因此，实用价值较大。



第三，突出能力的考查，符合2004年以来面试命题的特点，尤其强调讲、练结合，书中有大量练习题可供考生参考。书中不仅提供了大量试题的解析，还在最后附上了不同省份的最新面试题目供考生参考。

必须强调的是，由于中央国家机关公务员录用中，由各部委自行面试，各省公务员录用中，一般也由各用人单位自行组织面试，致使面试的具体形式处在不断发展中。公务员录用的面试正越来越多地借鉴企业面试的经验，包括面试形式、命题、考核标准等，不断多样化、复杂化。为了适应这一趋势，本书除了介绍传统的公务员面试理论和方法外，还探索性地导入部分企业面试的理论与实务，考生可以有选择地学习借鉴，以增强自己的适应能力。

由此可见，面试是公务员考试中最难把握的环节，不仅需要应试者全面细致地了解 and 掌握面试的基本知识，更需要考生理论与实践相结合，灵活运用。本书的撰写是在有关专家的指导下完成的，这些专家中有些常年担任公务员面试的考官，有些是命题组人员，有些是公务员考试的研究人员，因此本书是众多专家合力打造的成果，综合地体现了面试的考试特点和发展趋势。

当然，如上所言，面试不是教条僵化的，应试不是靠理论，而是靠实践。对于本书中的观点和方法，读者应该借鉴性的学习和参考，立足教材，适当超越。只有坚持这个原则，才能把本书真正读懂、读活，在实际考试中灵活应对，发挥自如，也才能取得优异的成绩。

编者

2005年5月



录

前言

第一章 国家公务员录用考试	1
第一节 国家公务员录用考试的主管机关	1
第二节 国家公务员录用考试的招考特点	2
第三节 国家公务员能力和素质的要求	4
第二章 公务员面试的基础知识	6
第一节 面试的概述和特点	6
第二节 面试的分类和作用	12
第三节 面试的内容和程序	14
第四节 面试的形式和效应	16
第五节 面试的基本要素和评价尺度	22
第六节 面试的组织管理和发展趋势	24
第三章 结构化面试及其他形式面试知识	27
第一节 结构化面试概述	27
第二节 结构化面试试题分析	28
第三节 无领导小组讨论	48
第四节 情景模拟面试	57
第五节 文件筐测试	62
第六节 答辩	70
第四章 公务员面试测评	79
第一节 面试测评标准	79
第二节 面试测评的角度与要点	80
第五章 公务员面试心理分析	100
第一节 主考官的心理倾向分析	100
第二节 应试者的心理偏差分析	101



第三节 如何克服过度焦虑心理	107
第六章 公务员面试的准备	113
第一节 公务员面试心理准备	113
第二节 公务员面试材料准备	115
第三节 公务员面试内容准备	122
第四节 公务员面试临场准备	126
第五节 公务员面试问题准备	132
第六节 针对应届大学毕业生的面试问题准备	137
第七节 知彼——面试前的调查研究	140
第七章 公务员面试技巧指南	143
第一节 如何化解面试中的危机	143
第二节 面试中具体问题的回答技巧	156
第三节 面试过程中需要注意的问题	162
第四节 16个经典问题的回答思路	169
第八章 公务员面试中的语言魅力	174
第一节 面试语言的艺术	174
第二节 面试语言的注意事项	178
第三节 语言的训练	183
第四节 面试中体态语言的艺术魅力	186
第九章 公务员考试热点素材的评述	196
第一节 关于十六大及“三个代表”的热点评述	196
第二节 关于修“宪”的热点评述	199
第三节 关于马加爵案件的热点评述	202
第四节 关于南亚海啸的热点评述	204
第五节 关于为人民服务的热点评述	206
附录 2004、2005年全国部分省、市公务员招考面试题	207

第一章 国家公务员录用考试

国家公务员考试录用制度是指国家行政机关按有关法律和法规的要求，采用公开竞争性的考试方法，从国家公务员系统之外的人员中通过公开考试方法录用新的主任科员以下的非领导职务的初级公务员。

国家公务员录用考试一般通过试卷、询问、实际操作检验、心理测验等方式来测量和评定报考公务员人员的知识、能力、专业技术水平、性格及品德状况等是否符合国家行政机关某些职位的要求，然后得出一个综合评价的结果，并以此为依据来决定是否予以录用。

多年来，公务员考试录用制度逐渐在全国推广开来，初步建立起“凡进必考”的机制，越来越多的有识之士通过公务员录用考试加入到了国家公务员的行列中。

第一节 国家公务员录用考试的主管机关

我国公务员录用考试的主管机关是国务院、人事部门和省级人民政府人事部门。国家人事部负责中央国家行政机关即国务院的各厅、委、部、办、局等机关的录用考试工作，省级政府人事厅（局）负责地方各级国家行政机关的录用考试工作。

一、人 事 部

人事部负责招考的机构为考试录用司和人事考试中心。

（一）考试录用司

主要职责是：

1. 研究制订国家公务员考试录用的政策法规并组织实施。
2. 指导、协调国家公务员和机关其他工作人员以及事业单位工作人员的录用工作，制订录用人员计划并组织指导实施。
3. 统一组织和协调中央国家机关各部门主任科员以下非领导职务国家公务员的考试录用工作和指导、监督录用的审批工作。

（二）人事考试中心

人事考试中心由原人事部考试录用中心和全国职称考试指导中心合并而成，承担中央国家机关公务员录用考试的统一考试业务、专业技术职务考试资格等有关考务的具体组织工作，如发布招考公告、命题制卷、考务人员培训、考务组织以及阅卷等一系列事务。



(三) 委托

考试的部分具体组织工作，人事部也可委托录用人员的国务院工作部门或省级政府人事部门负责。

二、省级政府人事厅（局）

主要职责包括：根据国家的公务员录用法规，制定本行政辖区内国家公务员录用的有关规定；贯彻执行国家有关的方针政策；指导和监督市（地）级以下国家行政机关公务员录用的管理工作；负责组织省级政府各工作部门录用国家公务员的考试和审批工作；规定市（地）级以下国家行政机关录用考试的组织办法；承办人事部委托的有关考试工作。

为了保证招收公务员考试的公正客观，目前全国绝大部分省、市、区都成立了录用考试中心和其他临时性机构，如主考机关、考试监督机关等，这些机构做了大量的实际考务工作和一些科研工作，大大缓解了政府人事部门的压力。

第二节 国家公务员录用考试的招考特点

为了进一步完善人事录用制度，人事部在总结近年来中央、国家机关录用考试工作的基础上，提出了国家公务员录用考试所遵循的原则，即“分类考试、突出能力、方便考生、定时定期”，进一步创新考试内容和方法，改革考试的组织、管理方式，严格考试、考核，提高录用考试工作的科学化、规范化水平，确保新录用人员的政治与业务素质，促进中央、国家机关人员结构的优化。国家公务员录用考试的招考具有以下特点：

一、平等、公开、竞争、择优

平等，指一切符合报考条件的公民都可以参加考试，享有进入公务员队伍、担任政府公职的平等权利和机会。中央国家机关如海洋局、水利部、电利部、交通部、铁道部以及海南省率先打破地域限制，面向全国招考。吉林、陕西、河北等省的一些市、县还打破身份限制，不少工人、农民、待业人员被招为国家公务员。

公开，指各级政府机关录用主任科员以下非领导职务的公务员，都必须面向社会，公开进行。国家定期发布考试公告，将录用政策、原则、招考部门、岗位、人数，报考资格、考试科目、时间、地点、办法、程序等向社会公开；并将考试结果、名次排列、录用情况等张榜公布，同时通知本人。报考人如对评分、名次排列有疑问，可要求有关方面复核。

竞争，指在公务员考试录用中，录取人数只占应试人数的一定比例，而非只要符合某些标准就可通过。应试者层层筛选，逐步淘汰，以自己的真才实学参加竞争。特别是当前报考人数众多，录取名额有限，竞争尤为激烈，一般比例为 10 : 1 到 20 : 1，中央国家机关一般为 12 : 1 左右，陕西省曾经达 65 : 1。



择优，是考试录用制度的核心，是竞争考试的另一方面。录用公务员通过竞争性考试，按照成绩排列名次，同时对个人的政治表现、思想道德品质、身体和心理素质等方面进行全面衡量考核，经过比较和筛选，最后选拔最符合要求的优秀人才进入公务员队伍。

二、德才并重，考试考核相结合

公务员的录用标准是德才兼备，品能兼顾，即决定报考者是否被录用，必须从品德和才能两个方面全面衡量。德指政治思想表现和道德品质，才指本领，包括文化水平、业务知识和工作能力。只有德才并重才能保证公务员的政治素质和行政才能，才能保证公务员队伍的本质特色。

考试和考核相结合指公务员招考录用过程中，不仅要以考试的形式了解报考者当前所具有的知识水平、业务能力等素质情况；还要按照法定的程序、标准的方法对考试合格者的一贯表现、过去经历进行考查、核实和评价。通过查看档案、群众调查等形式考察政治思想、道德品质、工作表现、工作实绩以及是否需要回避等内容。考试和考核相结合保证了德才兼备的用人标准的贯彻实施，有效地防止了“高分低能”和“有才缺德”的不合格人员进入公务员队伍，成为我国考试录用制度的一大特色。

三、公务员考试录用范围特定

根据《国家公务员录用暂行办法》，我国考试录用公务员的范围，仅指主任科员以下非领导职务的公务员。包括办事员、科员、副主任科员和主任科员。因为高级职位特别是领导职位上的公务员需要丰富的工作经验、领导才能和娴熟的业务知识，这些都必须经过较长时间的实践锻炼才能逐步积累，而非通过一次考试所能证明。

四、党政群机关联合招考，全方位进行

公务员考录工作由人事部门一家负责逐步过渡到由组织部门和人事部门联合实施。除了政府机关实行招考外，党群机关、社会团体补充工作人员也都纳入了公开招考范围。不仅如此，人民法院、检察院系统、全额拨款的全民所有制事业单位和国家金融机构都面向社会，公开招考。地方法院、检察院增员考试中，坚持高级人民法院、高级人民检察院审核，人事部门审批的制度。参照实行国家公务员制度的事业单位也将按照和参照《国家公务员录用暂行办法》增补工作人员。

五、对少数民族和转业军官报考者给予照顾

根据民族区域自治法和党的民族政策的基本精神，在自治区政府和民族事务的工作部门录用公务员时，对少数民族报考者予以照顾。或规定一定的录取比例；或同等条件下优先录用；或适当降低分数线；此外，计划录用的少数民族公务员只在少数民族中招考。



招考中对转业军官也实行照顾。转业军人一般实行转业干部内部有限竞争考试，考试科目和程序由人事部门与军转部门共同确定；参加社会公开招考时，同等条件下优先录用；对于符合某些特定条件的，录用时给予特别照顾。

六、严格的调控、监督和巡视

人事部对考试录用进行了有效的宏观调控，每年审定下达录用计划，并对录用结果进行审核备案。各级政府人事部门负责地方考录计划的审批和录用的备案与审批。陕西省在录用考试中还对报名、考题进行公证，以确保监督和公平。

人事部聘请了一批国家公务员考试录用监督巡视员，负责巡视公务员招考各环节的工作，调查了解国务院各部门、地方各省市公务员录用制度的执行情况。发现违纪、违规行为及时向录用主管机关反映情况。巡视员不受地域限制，凭聘书和巡视证可在全国范围内实施监督。

第三节 国家公务员能力和素质的要求

公务员录用考试是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一般素质和能力。公务员录用考试不但是一种能力考试，也是一种综合考试，它不仅限于笔试、面试，还采取资格审查、体检、考核等多种方法，测试应试者的知识、能力水平和其他各项素质，更利于优秀全能人才的选拔。

一、国家公务员的能力要求

（一）表达能力

公务员首先必须具备表达能力，能够将自己的思想、意图，或通过口头、或通过书面、或通过电脑准确地传递给对方，这既是信息沟通的手段，也是情感联络的媒介。如果文笔不通，则公文写作难以胜任，如语言表达不清，则日常工作难以维持。

（二）学习能力

当今时代是一个变革的时代，社会生活日新月异，政府管理随之不断变化，公务员要紧跟形势发展，不断学习新知识、培养新观念、开拓新视野；不仅学习书本知识和他人经验，还要具备独立思考、推断事物的能力。

（三）人际协调能力

人们由于知识、素质、爱好、志趣、经历背景等不同，行为习惯、对问题的看法、处世原则等差别很大。现实工作中公务员必须能够协调各种人际关系，减少内耗形成合力。新录用的公务员切忌待人冷漠、自高自大，斤斤计较一己之私。



（四）时间安排能力

政府公务工作繁琐而杂乱，要求公务员必须合理掌握时间。合理安排时间的能力，首先表现为要珍惜时间，不浪费一分一秒。其次，要在最佳时间段完成最重要的工作任务。再次要有计划分配自己可用的时间，把时间的分配和工作计划结合起来。

（五）办公现代化和相关能力

此外，公务员还必须具备所从事岗位的专业能力以及必要的组织指挥、决断能力等。

二、国家公务员的素质要求

（一）政治素质

1. 必须具有远大的共产主义理想，坚定正确的政治方向。
2. 坚持全心全意为人民服务，密切联系群众，坚决维护人民群众的利益。
3. 坚持求真务实的工作作风，解放思想，实事求是，一切从实际出发，勇于开拓前进。
4. 模范遵纪守法，树立清正廉洁的公仆形象。
5. 刻苦学习，勤奋敬业，不断加强知识积累和经验积累。

（二）专业知识和智力素质

1. **专业知识。**公务员的知识分两部分：专业知识和相关知识。专业知识包括本专业的基本概念、基础理论、基本框架和基本常识以及本专业的来龙去脉和前后动态。相关知识即指相近或交叉专业的有关知识，这些知识的了解有助于本职专业知识的深化和提高。

2. **智力素质。**智力是公务员的基本素质之一，智力水平的高低直接影响到公务员对于问题的观察、理解和思考。智力包括观察力、记忆力、思考力和想像力。普通人智商大体相当，只是不同的人对于智力的各个方面稍有侧重，有人长于抽象逻辑思维，有人长于形象思维，有人长于观察，有人敏于反应。

（三）心理和身体素质

公务员的心理素质指公务员在内部和外部环境作用下所形成的意志、心理感受等，主要包括情绪的稳定性、团结协作的相容性、工作的独创性、面对服务对象的谦和态度、心理的自我调适等。身体素质主要指公务员的体力和适应力，公务员必须具备连续作战的精力，能够适应外部环境的各种变化。

第二章 公务员面试的基础知识

第一节 面试的概述和特点

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。据一项研究表明：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。

那么，什么是面试？相对于笔试等其他甄选方式，它有些什么特点？在公务员录用考试及其他组织的人员招聘过程中，它发挥什么样的作用？这便是下面要重点阐述的问题。

一、面试的含义

（一）什么是面试

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，口试就是主考官与应试者交谈，应试者以口头答问问题的考试形式；有人认为，面试是通过对外部行为（语言的与非语言的）的观察与评价，来实现对人员内在心理素质进行测评的目的；有人认为，面试即面谈加口试，是通过主考官与应试者直接见面，边提问边观察分析与评价应试者的仪表气质、言谈举止、体质精力以及相关素质能力，权衡是否与职位要求相适应的考试方式，等等。

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应试者的基本素质、发展潜力、实际技能以及其与拟录用职位的匹配性，展现应试者各方面素质，并为人员聘用提供重要依据的考试。

在这里“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、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。



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）面试的历史

其实，面试用于人员甄选，古已有之，源远流长。

孔子“弟子三千”，多属慕名而来，拜孔子为师。孔子虽一贯坚持“有教无类”的思想，但犹恐失人，故对远道而来的学子们亦要“面试”一番，再决定取舍。例如宰予“利口辩辞”，孔子高兴收下；澹台子羽，孔子见其状貌甚恶，以为材薄，虽收留门下，但让其“退而修行，行不由径”，即把他列为“旁听”弟子。后来子羽在楚国办学成绩很大，名扬诸侯，孔子自我检讨说：“吾以辞取人，失之宰予，以表取人，失之子羽。”

汉代刘劭对面试颇有研究。刘劭认为，面试时间可长可短，若只想了解某一方面的素质情况，则一个早晨的时间就足够了，若要详细地测评各方面的内在素质，则需要三天的时间。刘劭告诫人们，面试也有不足之处。如果不去深入交谈，不本着实事求是的态度去辨析对方之言，则就会生疑误判。他说：“不欲知人则言无不疑，是故以深说浅，益深益异。异则相反，反则相非。是故多陈处直，则以为见美。静听不言，则以为虚空。抗为高谈，则以为不逊。逊让不尽，则以为浅陋。言称一善，则以为不薄。历发众奇，则以为多端。先意而言，则以为分美。因失难之，则以为不喻。说以对反，则以为较己。博以异杂，则以为无要。”刘劭还认为，面谈双方一旦谈论到对方的兴奋之处，就会高兴起来，高兴之余，就难免有“亲爱之情，称举之誉”了。

一代名相诸葛亮对面试也有相当研究。对于面谈中的言谈与观察，他提出了一套曲折变幻颇有哲理的系统方法：“问之以是非而观其志；穷之以词而观其变；咨之以谋而观其识；告之以难而观其勇。”

面试后来以“策问”的特殊形式，普遍运用于科举取士中。英、法、美、日等国的公务员录用考试中均有面试。从1931年起，英国文官录用考试中就加入了面试这一项，1937年，面试分数就占全部考试分数的1/3。现在，日本的公务员录用考试有14种，几乎每种考试中都有面试这一项。面试的具体方式有三种，个别面谈、集体面谈、集体讨论。

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。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，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，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。



1989年1月，中央组织部、劳动人事部联合颁发了《关于国家行政机关补充工作人员实行考试办法的通知》，通知要求考试的基本方式为笔试与面试。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》对面试的有关内容也做出了明确规定。

二、面试的特点

作为公务员录用考试的重要环节之一，面试与其他笔试、心理素质测评等考试环节相比，具有显著的特点。笔试和面试作为最常用的人才测评方式，有其各自的特点和作用。笔试和面试相对独立，又相互联系，对笔试与面试关系处理得好坏，将直接影响着测评的质量。笔试的目的是测评应试者是否具备职位所要求的知识与能力素质，以及在此职位上提高、发展的潜力，而面试是对应试者的能力和个性品质的测评。随着面试研究及面试技术的不断发展，对面试信度和效度的要求不断被强调，传统的自由化面试逐渐被结构化面试所替代，面试的效果也不断得到改进。

笔试因经济易行、客观高效的特点，用于初级筛选，从大量应试者中缩小适合人群的范围。

但笔试也有种种局限性，很多信息无法通过笔试获得。面试恰好弥补了笔试的局限性，作为笔试的延伸和补充，在笔试筛选后，对入围者进行深入的、一对一（一个考官一次只面对一位考生）的测评，面试结果可以作为最后决定取舍的关键。因此，将笔试与面试结合起来用于人才的选拔，符合“测验经济性”和“层层深入”的原则。笔试与面试作为人事选拔的不同方式，有着不同的性质和功能，结合使用效果更佳。笔试在以高级人才选拔中应实现标准参照测验的功能，即“资格性”考试。在标准参照测验中，一个人的测验分数不是和其他人比较，而是和某一特定的标准比较，旨在鉴别和评定考生是否具备或达到某一规定项目标准。笔试作为一种初级筛选工具，笔试成绩合格者即符合了从事招考职位的一般要求（即达到了标准），有资格进入下一轮面试测评阶段。而面试（结构化面试）则可实现常模参照测验的功能，即“选拔性”考试。在常模参照测验中，考生的成绩与其所在团体中的其他人做比较，旨在鉴别和区分应试者的相对差别和相对等级，以便从进入面试的应试群体中好中选优，决定最终的录用。与其他测评手段相比，面试具有以下特点：

（一）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的、自己关心的信息。



（二）面试以谈话和观察为主要工具

谈话是面试过程中的一种主要工具。在面试过程中，主考官向应试者不断地提出各种问题；应试者则针对主考官提出的问题进行回答。在面试过程中，主考官需要正确地把握提问技巧。他可以直接地起到有针对性地了解应试者某一方面的情况或素质的作用，对于驾驭面试进程、突出面试主题、营造良好的面试心理氛围，也有重要的影响。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”。这对于振奋应试者的精神，引发新的思路与转移话题都有益处。

观察是面试过程中的另一种主要工具。在面试中，主考官要运用自己的感官，特别是视觉和听觉去观察应试者的行为。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，主要有面部表情观察和身体语言观察。

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，应试者慌里慌张，鼻尖出汗，目光不敢与主考官对视，则说明其自信心不足；应试者的目光久久盯着地面或盯着自己的双脚，默不作声，说明其内心矛盾或正在思考；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，主考官可以借助对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、四肢等肢体语言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，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，常常会无休止地快速晃动手脚，东张西望，双手还可能在不断颤抖；一个缺乏自信和创新精神的人，可能会始终使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，主考官必须用心倾听应试者的谈话，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。

（三）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