

党政领导干部公开选拔和 竞争上岗考试面试成功方略

(2012最新版)

原 国家人事部常务副部长 程连昌 / 主编
国家行政学院副院长

总第 12 版

国家行政学院出版社

党政领导干部公开选拔和 竞争上岗考试面试成功方略

(2012最新版)

原 国家人事部常务副部长 程连昌 / 主编
国家行政学院副院长

总第 12 版

国家行政学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试面试成功方略/
程连昌主编. —北京:国家行政学院出版社,2004

ISBN 978-7-80140-340-7-01

I. 党… II. 程… 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(2004)第 063815 号

**党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试
面试成功方略**

主编:程连昌

*

国家行政学院出版社出版发行
(北京海淀区长春桥路 6 号 100089)

新华书店总经销

保定市中画美凯印刷有限公司

*

787×1092 1/16 开本 25.75 印张 610 千字

2012 年 1 月第 9 版 2012 年 1 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-80140-340-7/C·19

定价:80.00 元

前言

PREFACE

公开选拔、竞争上岗制度的实施是干部选拔任用制度改革的重要成果,是深化干部人事制度改革的重要举措,对于拓宽选人视野,促进优秀人才脱颖而出,防止用人上的不正之风具有重要意义。为此,中共中央组织部专门颁布了《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》,对公开选拔、竞争上岗考试公共科目、专业科目的笔试以及面试做了详细地规定,从而使全国党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试更加规范化、制度化、科学化。

公开选拔和竞争上岗考试是一种能力考试,主要测试应试者运用理论、原理分析问题、解决问题的能力 and 文字表达能力、逻辑思维能力、综合分析能力、应变能力、协调能力、理解能力等,同时,又是一种选拔考试,有很强的竞争性,它要优中选优。要想在考试中脱颖而出,竞聘者必须做好以下准备:一是要了解笔试特点、科目、内容、答题要领;二是要特别熟悉各科考试试卷的结构、测试点、答题技巧,并要有针对性地练习;三是要把握面试的方法、试题特点、测评要素、应答技巧,并要进行模拟演练。

为了给广大中青年干部提供全面的、科学的理论指导,使广大竞聘者有针对性地、高效率地做好应试准备,并在考试中稳操胜券,国家行政学院出版社组织国家行政学院、中共中央党校、北京大学、中国人民大学等单位的有关专家、学者针对新修订的《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》精心编写了党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试系列教材,本套教材包括:《复习指南(上、下册)》、《习题集》、《面试成功方略》、《专业科目习题集》、《标准模拟试卷》、《成功面试 900 题详解》、《历年真题及案例分析题型详解》、《案例分析 300 例:阅读、分析、解答及撰写》、《竞争上岗与领导干部讲话稿与写作技巧及经典范例大全(上、下册)》。本套教材以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导,认真贯彻党的十六大、十六届四中、五中、六中全会、十七大、十七届三中全会、四中全会、全国人才工作会议、十七届五中全会、十七届六中全会精神和《党政领导干部选拔任用工作条例》的有关规定,总结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,认真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,具有很强的科学性和实用性。本套教材以其高质量和权威性赢得了各省、自治区、直辖市组织部门、人事部门的肯定,得到了广大考生的高度评价。自出版以来,本套教材已被全国二十多个市(区)指定为参考教材。

本套教材具有以下鲜明特点：

一是针对性。本套教材针对考试特点和竞争者最关心的问题，从试题题型、测试重点、复习策略、应答技巧、模拟实例等各个方面做了介绍，分析了以往考试试题的内容分布和侧重点，对考试复习内容进行了合理取舍，突出了重点、要点，针对性强。

二是权威性。本套教材的作者很有经验，有的多年从事公开选拔考试研究，有的多年做过考试辅导，有的是竞争考试成功者。全书的内容紧密联系考试实际，非常典型，有代表性，广大中青年干部读时会有逼真、实战的感觉。

三是系统性。本套教材针对考试的特点，从笔试的总体要求到各科考试试卷内容；从面试的结构到面试试题、结构化面试方法、考官打分；从试题分析到应答技巧、模拟演练等各个方面进行了系统的介绍。

四是实用性。本套教材充分考虑到广大在职公务员、领导干部学习、工作很忙的特点，在内容选择上突出了重点、要点，在编排形式上，有提示、例题解析和模拟题，特别精心命制了全真模拟试卷，有利于应试者高效准备。

五是高效性。本套教材根据广大竞争者学习和工作都很忙及考试准备时间短的特点，内容简练，精选了过去的典型试题，甄选了有代表性的模拟题，贯穿了考试成功者的复习策略，能大大提高复习效率。

中国特色的公开选拔和竞争上岗制度，正在为构建社会主义和谐社会造就一支高素质的领导干部队伍起着重要作用。我们衷心希望有志于成为领导干部的同志，在公开选拔和竞争上岗考试竞争中脱颖而出，并勤于学习、善于创造、努力实践、甘于奉献，成为一名合格的、群众满意的领导干部。

本套教材在编写、出版过程中，得到了有关专家和有关部门、单位的大力支持，同时参考并引用了部分著作、文件资料，谨在此一并致谢！

编者

2011年11月



CONTENTS

第一部分 面试技巧

第一章 面试是决定选拔成功的关键	(3)
一、面试的概念及特点	(3)
二、面试的构成要素	(4)
三、面试的分类	(5)
四、公开选拔党政领导干部为何采用面试方法	(7)
五、面试的基本程序	(7)
六、面试考官	(8)
七、面试的基本要求	(10)
八、面试遵循的原则	(10)
第二章 把握面试内容	(12)
一、面试测评内容的选择范围	(12)
二、确定面试内容的基本原则	(14)
三、命制面试试题的基本要求	(15)
四、面试试题设计编制的程序	(18)
五、面试试题的主要类型	(19)
第三章 面试试题举例	(21)
一、面试试题构成方式	(21)
二、面试常见试题举例(一)	(23)
三、面试常见试题举例(二)	(26)
四、面试试题功能与应用举例	(30)
第四章 如何准备结构化面试	(35)
一、把握结构化面试的特点	(35)
二、了解结构化面试的组织实施程序	(36)
三、熟悉结构化面试具体操作步骤	(36)
四、研究测评要素	(36)

五、结构化面试题本和评分实例·····	(38)
第五章 应对无领导小组讨论面试的方法 ·····	(43)
一、什么是无领导小组讨论·····	(43)
二、无领导小组讨论的程序和特点·····	(43)
三、无领导小组讨论试题的主要类型·····	(44)
四、无领导小组讨论的评分·····	(46)
五、应试者参加无领导小组讨论应掌握的技巧·····	(48)
六、无领导小组讨论面试实例·····	(50)
第六章 应对情景模拟面试要领 ·····	(54)
一、什么是情景模拟·····	(54)
二、情景模拟测试的作用·····	(55)
三、情景模拟测试的主要方式·····	(55)
四、情景模拟测试实例·····	(56)
五、应试者要掌握的三个要领·····	(58)
第七章 掌握答辩的要点 ·····	(59)
一、答辩的特点·····	(59)
二、答辩的实施程序·····	(59)
三、答辩的技巧·····	(62)
第八章 学会竞岗(聘)演说 ·····	(63)
一、竞岗(聘)演说词的重要性·····	(63)
二、竞岗(聘)演说词的一般结构·····	(63)
三、竞岗(聘)演说词的准备·····	(64)
四、撰写演说词应注意的问题·····	(65)
五、竞岗(聘)演说词举例·····	(65)
六、竞岗(聘)演说要求·····	(72)
七、演讲的技巧·····	(76)
第九章 熟悉文件筐测验 ·····	(78)
一、什么是文件筐测验·····	(78)
二、文件筐测验的优缺点·····	(78)
三、文件筐测验的设计·····	(79)
四、文件筐测验的实施程序·····	(80)
第十章 领导能力测评 ·····	(84)
一、领导能力的结构·····	(84)
二、领导能力测验·····	(88)
三、领导和管理能力测评的主要方法——评价中心技术·····	(91)

第十一章 心理素质测试范例	(105)
一、测测你的自信心	(105)
二、测测你的压力承受能力	(107)
三、你容易烦躁吗	(112)
第十二章 祝你面试成功	(115)
一、如何在面试中脱颖而出	(115)
二、确立自己的面试风格	(116)
三、面试的临场准备	(119)
四、应对5种困难尴尬场面的办法	(126)
五、应对主考官非常规举措的办法	(128)
六、“我”字的使用技巧	(130)
七、发表意见的技巧	(130)
八、学会以退为进	(131)
九、进行恰当的解释	(132)
十、掌握常用句式和“万用语”	(133)
十一、注意面试用语的“禁忌”	(133)

第二部分 面试真题

第十三章 公开选拔党政领导干部面试题及解答举例	(137)
一、公开选拔面试问答实例	(137)
二、各地最新公选干部面试52题.....	(140)
第十四章 各地公务员录用、公开选拔党政领导干部面试题	(152)
中央、国家机关录用公务员结构化面谈模拟面试题本	(152)
2011年2月23日上午国家公务员海关系统面试真题	(160)
2011年2月23日下午国家公务员海关系统面试真题	(164)
2011年2月19日国家公务员重庆国税面试真题	(167)
2011年2月20日国家公务员重庆国税面试真题	(170)
2011年2月21日国家公务员重庆国税面试真题	(172)
2011年6月11日北京市公务员部分面试真题	(175)
2011年6月12日北京市公务员部分面试真题	(177)
2011年5月14日上午上海市公务员录用考试面试真题	(178)
2011年5月14日下午上海市公务员录用考试面试真题	(180)
2011年5月15日上午上海市公务员录用考试面试真题	(182)
2011年5月15日下午上海市公务员录用考试面试真题	(183)

2011年6月11日安徽省公务员录用考试面试真题	(185)
2011年6月12日安徽省公务员录用考试面试真题	(187)
2011年6月13日安徽省公务员录用考试面试真题	(190)
2011年6月17日上午山东省公务员录用考试面试真题	(192)
2011年6月17日下午山东省公务员录用考试面试真题	(193)
2011年6月18日上午山东省公务员录用考试面试真题	(194)
2011年6月18日下午山东省公务员录用考试面试真题	(194)
2011年6月18日湖南省公务员录用考试面试真题	(195)
2011年6月21日湖南省法检系统公务员录用考试面试真题	(196)
2011年6月14日上午陕西省工商系统公务员面试真题	(197)
2011年6月20日吉林省公务员录用考试面试真题	(199)
2011年5月27日上午河北省公务员录用考试面试真题	(199)
2011年6月12日江苏省公务员录用考试面试真题	(200)
2010年国家机关公务员录用考试面试真题	(201)
2010年重庆市国税局公务员录用考试面试真题	(209)
2010年福建省公务员录用考试面试真题	(210)
2010年江西省公务员面试真题	(212)
2009年国家机关公务员录用考试面试真题	(214)
2008年国家机关公务员录用考试面试真题	(222)
2007年国家机关公务员录用考试面试真题	(227)
2007年陕西省国税局公务员录用考试面试真题	(230)
2006年某省公务员录用考试面试真题	(230)
2006年宁夏回族自治区公务员录用考试面试真题	(233)
2005年某省公开选拔副处级领导干部面试真题	(235)
2005年某地公开选拔领导干部面试试题	(235)
2005年某省公开选拔副处级领导干部面试真题	(237)
2005年河南省漯河市源汇区公选科级领导干部面试真题	(239)
2005年河北省公务员录用面试试题	(240)
2004年中央机关公务员录用面试试题(一)	(240)
2004年中央机关公务员录用面试试题(二)	(240)
2004年中央机关公务员录用面试试题(三)	(241)
2004年中央机关公务员录用面试试题(四)	(241)
2004年广州市公务员录用面试试题	(241)
2004年江西省公务员录用面试试题	(241)
2004年辽宁省公务员录用面试试题	(242)

江苏省某市公开招考校级领导班子后备干部面试题.....	(242)
江苏省某市公开选拔科级领导干部面试题.....	(242)
某市公开选拔县(处)级领导干部面试题.....	(243)
某省公开选拔县(处)级领导干部面试题.....	(244)
某省级城市招考副局级干部面试题.....	(244)
S省公开选拔副厅级领导干部和高级管理人员面试题.....	(245)
某省人事厅部分副处长职位竞争上岗面试题.....	(246)
某省委组织部机关部分处级职位竞争上岗面试题.....	(249)
某市处级领导干部竞争上岗面试题.....	(253)
全国公开选拔党政领导干部考试专业知识面试题精选.....	(257)

第三部分 面试热点及模拟试卷

第十五章 面试热点	(267)
一、环保问题	(267)
二、科学发展观	(270)
三、收入分配制度改革	(273)
四、看病难、看病贵.....	(277)
五、社保基金安全	(281)
六、官员问责制	(282)
七、公共安全	(284)
八、就业问题及对策	(285)
九、国家土地政策	(289)
第十六章 模拟试卷	(292)
模拟试卷一.....	(292)
模拟试卷二.....	(294)
模拟试卷三.....	(296)
模拟试卷四.....	(298)
模拟试卷五.....	(300)
模拟试卷六.....	(302)
模拟试卷七.....	(304)
模拟试卷八.....	(306)
模拟试卷九.....	(309)
模拟试卷十.....	(312)

第四部分 报考指南及笔试技巧

第十七章 公开选拔是选人用人的大趋势·····	(317)
一、公开选拔领导干部力度不断加大·····	(317)
二、公开选拔领导干部的程序·····	(317)
三、公开选拔领导干部的特点·····	(318)
党政领导干部选拔任用工作条例·····	(319)
第十八章 公开选拔领导干部考试概要·····	(330)
一、公开选拔考试的特点和功能·····	(330)
二、公开选拔考试的程序·····	(331)
三、公开选拔考试公告的内容·····	(335)
第十九章 最新公选考试大纲·····	(341)
党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲·····	(341)
党政领导干部公开选拔和竞争上岗公共科目笔试内容·····	(346)
第二十章 公开选拔领导干部考试测评方法体系·····	(362)
一、公开选拔考试测评形式·····	(362)
二、公开选拔考试的测评方法与技术·····	(363)
三、公开选拔考试测评要素的确定·····	(364)
四、公开选拔考试测评方法设计举例·····	(365)
第二十一章 笔试稳操胜券技巧(上)·····	(370)
一、了解笔试的功能和特点·····	(370)
二、熟悉笔试内容和试卷结构·····	(371)
三、把握笔试各种题型的特点·····	(373)
四、掌握科学的记忆方法·····	(379)
五、保持最佳状态·····	(383)
第二十二章 笔试稳操胜券技巧(下)·····	(387)
一、根据阅卷心理形成应试策略·····	(387)
二、掌握答卷策略·····	(389)
三、客观性试题解题技巧·····	(391)
四、主观性试题解题技巧·····	(394)
五、注意避免常出现的差错·····	(401)

第一部分 面试技巧

- 第一章 面试是决定选拔成功的关键
- 第二章 把握面试内容
- 第三章 面试试题举例
- 第四章 如何准备结构化面试
- 第五章 应对无领导小组讨论面试的方法
- 第六章 应对情景模拟面试要领
- 第七章 掌握答辩的要点
- 第八章 学会竞岗(聘)演说
- 第九章 熟悉文件筐测验
- 第十章 领导能力测评
- 第十一章 心理素质测试范例
- 第十二章 祝你面试成功

第一章 面试是决定选拔成功的关键

面试是公开选拔党政领导干部的一个重要环节。它主要测试应试者在领导能力素质、个性特征等方面对选拔职位的适应程度。应试者要在公开选拔中获得成功,就必须在面试中取得好成绩。了解面试及其特点,是面试成功的重要条件。

一、面试的概念及特点

面试是公开选拔党政领导干部过程中能力素质测评的一种主要方法,是测评党政领导干部能力素质的最直接、最有效的途径。在公开选拔工作中,笔试、面试、考核是测试与考查应试者知识素质、能力素质和工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。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。

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,面试是经过组织者精心设计的,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。

与其他测评形式相比,面试具有的独特之处在于:

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,可以采用面谈法、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换测试内容,准确地测试出应试者在某一方面是否具备这一职位所需的实际能力。例如:在具体实施过程中,考官的追问可以随每个应试者回答方式与内容的不同而变化。

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,也能使考官们了解许多笔试中了解不到的信息。

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,往往容易受主观因素的影响。

4. 测评功能强

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:

一是考生的口语表达能力(是否清晰、明确、简洁、富有逻辑性);二是考生的应变能力(是否灵活、敏捷、快速、当机立断);三是考生的分析综合能力(是否善于条分缕析和归纳概括);四是考生的仪表、风度、举止(是否端庄、稳重、练达、得体、精力充沛);五是考生的有关实际工作能力(是否高分高能或高分低能);六是考生的交往能力和某些性格特征(是否内倾或外向)。

5. 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。

6. 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临时提问,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。

二、面试的构成要素

面试要素,是指构成面试的一些基本的必要因素。在公开选拔领导干部面试中,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、面试信息和面试评定。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。在公开选拔党政领导干部中,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。

2. 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项目。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项目进行测评,是十分重要的问题。

3. 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。

4. 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,进而了解考生在面试中的行为表现并进行素质评定。

5. 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。

6. 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。

7. 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,面试结果的可信度越高。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。

8. 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,以及噪音、干扰等问题对面试都有很大影响,不可忽视。

9. 面试信息

面试信息包括考官信息和考生信息。考官信息,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出的态度等。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考生对考官的测评指令所作出的行为反应,即作答情况。

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。

三、面试的分类

对面试进行科学分类,有利于深入细致地认识各类面试的特点,便于根据各类面试的特点组织实施,以求科学有效。在面试的实践过程中,可以根据多方面的特点对面试进行分类。下

面试举 8 类：

1. 根据实施时的模式

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模式；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模式；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模式；答辩式，即考生就考官的诘问进行解释、辩白的面试模式；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，即考生讨论某些问题的面试模式，如会议讨论、案例分析等。模拟操作试，是考生通过扮演一定角色来完成一定的“实际工作”以表现自己的某项技能的面试模式。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、选拔面试、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、程序和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，但试中可以调整或部分自由确定的面试。

5. 依据面试的功能

分为：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陷进行测定的面试；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

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，以便测评考生在“压力很大”情况下的应