

全国公开选拔党政领导干部考试

面试指导

顾问 蒋冠庄 人事部原副部长
主编 朱庆芳 人事部人事科学研究院
学术委员会主任

中国人事出版社

全国公开选拔党政领导干部考试

面 试 指 导

顾 问	蒋冠庄	人事部原副部长
主 编	朱庆芳	人事部人事科学研究院 学术委员会主任
副主编	逢奉辉	罗 丽

中国人事出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

全国公开选拔党政领导干部考试面试指导/朱庆芳主编. —北京: 中国人事出版社, 2001, 8

ISBN 7-80139-767-6

I. 全… II. 朱… III. 国家机构—干部—招聘—考试—中国—自学参考资料
IV. DG30.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 061795 号

中国人事出版社出版

(100101 北京朝阳区育慧里 5 号)

新华书店经销

河北省香河县闻泰印刷包装公司印刷

2001 年 9 月 第 1 版 2001 年 9 月 第 1 次印刷

开本: 787×1092 毫米 1/16 印张: 12.50

字数: 280 千字 印数: 1—10000 册

定价: 25.00 元

出版说明

随着国家公务员公开选拔录用制度的建立和推广,公务员的考试录用制度已进入规范化的操作实施阶段。现在的公务员录用考试在科目设置、考试形式上都力求按国际标准设计,在内容上则是体现了中国特色。

在实行公务员制度时间较长的国家,公务员的考试都是分类分等、定时定期进行的,人员的选拔录用与职位紧密结合,不是所有的人都用一张试卷,这样可以体现不同岗位、不同职位对人的不同要求。我国也将逐步在公共科目试卷中体现国家行政机关在用人上的不同要求,逐步作到分类、分等考试。

中共中央组织部制订的《全国公开选拔党政领导干部考试大纲(试行)》,就是对公开选拔高级公务员考试的一个规范性尝试。为此,我们组织编写了这套指导用书,主要是供参加公开选拔领导干部考试和将来参加公开选拔领导干部考试的同志们复习时参考。

目 录

第一章 面试是公开选拔党政领导干部的关键环节	(1)
一、面试的涵义和特点	(1)
1. 面试的涵义	(1)
2. 面试的特点	(1)
二、面试的程序和功能	(4)
1. 面试的程序	(4)
2. 面试的功能	(5)
3. 面试的发展趋势	(8)
三、面试的两大基本原则	(9)
1. 对自我的彻底了解	(9)
2. 对党政机关选拔领导干部素质要求的了解	(13)
四、面试的形式	(13)
1. 个人面试与集体面试	(13)
2. 一次性面试与分阶段面试	(14)
3. 常规面试与情景面试	(14)
4. 其他面试形式	(15)
5. 奇特的面试形式	(15)
第二章 面试前的精心准备	(18)
一、对面试问题的准备	(18)
1. 应试者个人信息	(18)
2. 应聘动机	(18)
3. 工作经验	(19)
4. 其他准备	(19)
二、面试的心理准备	(19)
1. 保持积极的心理状态	(20)
2. 克服消极的心理状态	(21)
三、面试的礼仪准备	(24)
1. 面试的仪表	(24)
2. 面试的礼节	(36)

第三章 面试中的倾听技巧与应对主考官的技巧 (44)

一、面试中的倾听技巧 (44)

1. 控制自己的表情和思绪 (44)
2. 不同考官争辩 (46)
3. 巧妙配合考官, 适时提出问题 (46)

二、面试中应对主考官的技巧 (49)

1. 应对高傲与谦虚的考官的技巧 (49)
2. 应对态度“冷冰”和“说个没完”的主考官的技巧 (50)
3. 面对“城府深”与“漫不经心”的考官的技巧 (51)
4. 面对“慢吞吞的”与“闷不作声”的考官的技巧 (52)

第四章 面试中的答辩技巧 (54)

一、让每一句话都能打动考官 (54)

1. 声色并茂, 顿挫适度 (54)
2. 选词择句, 出口成章 (56)
3. 惜话如金 (58)

二、答辩语言讲究艺术和方法 (59)

1. 委婉含蓄, 留有余地 (59)
2. 一语破的, 正中主旨 (60)
3. 避虚就实, 展示才干 (61)
4. 绵里藏针, 柔中有刚 (62)
5. 正确运用体态语 (62)

三、从容答解, 有理、有利、有节 (67)

1. 准确自评, 恰如其分 (67)
2. 摆正身份, 礼貌争辩 (67)
3. 有的放矢, 切中要害 (68)
4. 敏感话题, 机敏巧答 (70)

四、立体思维, 左右逢源 (70)

1. 逆向思维训练 (70)
2. 纵深思维训练 (71)
3. 多向思维训练 (72)
4. 综合思维训练 (72)

五、正确推理, 逻辑严谨 (73)

1. 掌握“三段论”推理 (73)
2. 运用“假言”推理 (74)

3. 巧用“归纳”推理	(76)
4. 防止无效答辨, 运用“类比”推理	(77)
六、平和心态, 增加信心	(78)
七、幽默睿智, 适时运用	(81)
第五章 面试中的体态语言艺术	(86)
一、体态语言在面试中的作用	(86)
1. 体态语言的含义与特点	(86)
2. 体态语言在面试中的功能和作用	(87)
二、重视姿势语言, 树立良好形象	(88)
1. 演讲站姿方法	(88)
2. 面试姿势规范	(88)
三、借助肢体语言, 突出表达能力	(89)
1. 演讲手势的分类	(89)
2. 演讲实用三十式技巧	(90)
四、善用表情语言, 增强感染效果	(92)
1. 眼睛是表达心理活动的重要武器	(92)
2. 脸部表情是感情的晴雨表	(93)
3. 笑容是征服考官的有效手段	(94)
第六章 面试成功的口才素质与口才艺术	(96)
一、口才素质的基础	(96)
1. 德是口才的灵魂	(96)
2. 识是口才的方向	(97)
3. 才是口才的核心	(97)
4. 学是口才的基础	(97)
二、口才的知识积累	(98)
1. 知识积累的意义	(98)
2. 知识积累的作用	(99)
3. 知识积累的途径	(102)
三、树立信心, 练好口才	(105)
四、面试答辨中的口才艺术	(107)
1. 准确地选用词语	(107)
2. 恰当地运用语句	(108)

第七章 面试中应注意的问题与禁忌 (113)

一、面试中应注意的问题 (113)

1. 要注意淡化答辩的成败意识 (113)
2. 要注意保持坚强的自信心 (113)
3. 要注意保持愉快的精神状态 (113)
4. 要注意树立对方意识 (113)
5. 要注意答辩语言的简洁流畅性 (114)
6. 要注意控制自己的心理情绪 (114)

二、面试中的禁忌 (114)

1. 自我介绍的禁忌 (114)
2. 面试用语的“禁忌” (114)
3. 面试中的行为“禁忌” (115)
4. 面试中的“口技”禁忌 (116)

三、面试误区警示录 (117)

1. 面试误区的一般表现 (117)
2. 围着障碍话题绕圈子 (118)
3. 不注意自身的职业形象 (120)
4. 惊慌失措, 应变不足 (121)

第八章 面试成绩的评定 (123)

一、面试测评标准及其结构形式 (123)

1. 面试测评标准 (123)
2. 面试测评标准的结构形式 (123)

二、面试测评指标及其表达形式 (125)

1. 评语短句式 (125)
2. 设问短句式 (126)
3. 操作定义式 (127)
4. 极端特征式 (129)

三、面试评分方法 (129)

四、面试中的心理素质测评 (130)

1. 素质结构 (130)
2. 心理素质测评内容的标准化 (131)
3. 经验测评内容的标准化 (131)
4. 能力测评内容的标准化 (132)

五、面试中的评价中心技术 (132)

1. 评价中心的一般问题 (132)

2. 评价中心的内容	(132)
3. 无领导小组讨论与文件筐测验	(138)
第九章 面试试题案例分析	(141)
一、常规型试题	(141)
1. 常规型试题答辩实例	(141)
2. 常规型试题答辩评析	(148)
二、面试情景模拟试题	(153)
1. 情景模拟试题答辩实例	(153)
2. 无领导小组讨论模拟试题	(159)
3. 角色扮演模拟试题	(159)
4. 实例分析	(160)
三、公开选拔党政干部面试答问实例	(161)
附录一 全国公开选拔党政领导干部考试面试大纲	(164)
一、面试的目的	(164)
二、面试的方法	(164)
1. 结构化面试	(164)
2. 无领导小组讨论	(164)
3. 文件筐测验	(164)
4. 其他面试方法	(164)
三、面试的程序	(164)
1. 结构化面试的程序	(164)
2. 无领导小组讨论的程序	(164)
3. 文件筐测验的程序	(164)
4. 其他面试方法的程序	(165)
四、面试的测评要素	(165)
1. 一般能力	(165)
2. 领导能力	(165)
3. 个性特征	(165)
附录二 全国公开选拔党政领导干部考试专业知识面试试题精选	(166)
一、农业类面试试题	(166)
二、文化类面试试题	(166)
三、教育类面试试题	(166)

四、群团类面试试题	(167)
五、体改类面试试题	(167)
六、医药卫生类面试试题	(168)
七、环保土地类面试试题	(168)
八、财政国资类面试试题	(169)
九、金融类面试试题	(169)
十、院校类面试试题	(169)
十一、党史研究类面试试题	(170)
十二、经贸类面试试题	(170)
十三、企业类面试试题	(171)
十四、科技类面试试题	(171)
十五、司法类面试试题	(171)
十六、统计类面试试题	(171)
十七、计生类面试试题	(172)
十八、技术监督类面试试题	(172)
附录三 中央国家机关公开选拔党政领导干部结构化面谈模拟面 试题本	(173)
附录四 全国部分省市公开选拔党政领导干部面试试题	(179)
一、北京市公开选拔副局级领导干部和高级管理人员面试试题	(179)
二、重庆市公开选拔县(处)级领导干部面试试题	(180)
三、某省级城市招考副局级干部面试试题	(181)
四、某省1999年公开选拔副厅级领导干部和高级管理人员面试试题	(181)
五、某省1999年公开选拔副厅级领导干部和高级管理人员面试试题	(183)
六、某省1999年公开选拔副局级领导干部面试试题	(185)
七、某省2000年公开选拔副厅级领导干部和高级管理人员面试试题	(185)
八、某省2000年公开选拔副厅级领导干部和高级管理人员面试试题	(187)
九、中共山东省委组织部部分副处长职位竞争上岗面试试题	(188)

第一章 面试是公开选拔党政领导干部的关键环节

在市场经济条件下，人才选拔要讲究“公平竞争”，尤其是领导干部的选拔更应该如此。随着人才选拔透明度的不断加强，招聘已成为选拔党政领导干部的重要方式之一。面试则是招聘过程中一个极其重要的环节。组织好面试、作好面试的命题设计，对于提高党政领导干部录用考试的科学性和实用性，对于保证被选拔党政领导干部素质具有重要而独特的作用。

一、面试的涵义和特点

1. 面试的涵义

面试是公开选拔党政领导干部能力素质测评的一个主要方法，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。

面试一般是在笔试之后进行，笔试成绩合格者才有机会参加面试。

面试并不像有些人所想的那样的简单，只是谈谈话，见见面而已，也不简单的等同于口试，主考官与应试者交谈，应试者以口头答询问题为主。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”，面试，应该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，在这里，“精心设计”的特点使它与一般性的面谈、交谈、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，而并非经过精心设计，“在特定场景下”的特点使它与日常的观察、考察测评方式相区别，日常的观察、考察，虽然也少不了面对面的谈话与观察，但那是在自然情景下进行的。“以面对面交谈与观察为主要手段，由表及里测评”的特点，不但突出了面试“问”、“听”、“察”、“觉”、“析”、“判”的综合性特色，而且使面试与一般的口试、笔试、访问调查等人员素质测评的形式区别开来，口试强调的只是口头语言的测评方式与特点，而面试还包括对非口头语言行为的综合分析、推理与直接判断。“基本素质”说明了面试的功能并非是万能的；在一次面试当中只是有选择的针对一些必要的素质进行测评，而不可能面面俱到，包罗万象去测评一个人的一切素质。

面试不是简单的面对面对话，它需要有科学的测评标准、方法以及组织形式。

2. 面试的特点

与资格审查、笔试、考核等其他测评形式相比，面试具有以下几个显著的特点：

(1) 面试具有直观性

笔试对人的观察是间接的，人的很多特点笔试不能反映，如对人的性格特点的

考察,笔试就无能为力。面试的特点在于它的直接性,考官可以面对面地与考生交谈,直接对考生的个性、爱好、特长、动机、愿望等作出综合判断。

谈话是面试过程中的一种重要方式。在面试过程中,作为主考官,主要向应试者不断地提出各种问题;作为应试者,主要是针对主考官提出的问题进行回答。在面试过程中,主考官正确地把握提问技巧十分重要。他不仅可以直接地起到有针对性地了解应试者某一方面情况或素质的作用,而且对于驾驭面试进程,净化面试主题,营造良好的面试心理氛围,都有重要影响。比如利用应试者的擅长之处,提出一些启发性问题,调动其作进一步思索,展示其才华;当应试者回答问题文不对题时,可利用提问控制或调整话题,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谈吐、引发新的意外收获,转移到下一个话题都有益处。

观察是面试过程中的另一项主要工具。在面试中,要求主考官善于运用自己的感官,特别是视觉和听觉。

运用视觉主要是观察应试者的非语言行为,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,主要有两个方面:一是面部表情的观察,二是身体语言的观察。

国外一项研究表明,在招聘面试中,从应试者面部表情中获得的信息量可达50%以上。在面试过程中,应试者的面部表情会有许多变换,主考官必须能观察到这种表情的变换,并判断其内在心理。例如,应试者面部涨得通红、鼻尖出汗,目光不敢与主考官对视,便反映出应试者自信心不足,或心情紧张。应试者的目光久

久盯着地面或盯着自己的双脚,默不作声,可能反映了其内心的斗争与思考过程。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,带着明显的苦恼焦急或压抑的神色。总之,主考官可以借助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。

严格地讲,面部表情也属身体语言的范畴。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表达分开的。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是不同的。一个情绪抑郁的人除了目光暗淡、双目紧皱之外,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,似乎要经过很大的努力才行。而一个心情急躁、焦虑的应试者,常常会有无休止的快速手足运动,双手还可能不断颤抖。一个行为退缩、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。一个人紧张或焦躁不安时,往往会出现这样一些身体动作,如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。在面试过程中,主考官应倾听应试者的谈话,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。在倾听应试者的谈话时,应边听边思索,及时归纳整理,抓住关键实质之处。在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。

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。

面试的判断带有一种直观性，往往包括很大的印象性、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。

(2) 面试具有双向互动性

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。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、自己关心的信息。

与笔试、心理测验等人员甄选方式不同，面试中应试者的语言及行为表现，与主考官的评判是直接相连的，中间没有任何中介转换形式。面试中主考官与应试者的接触、交谈、观察也是相互的，是面对面进行的。主客体之间的信息交流与反馈也是相互作用的。而笔试、心理测验中，一般对命题人、评分人严加保密，不让应试者知道。面试的这种直接性提高了主考官与应试者间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。

(3) 面试内容具有灵活性

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。面试内容虽然大多数情况下也是事先拟定，但主考官在面

试过程中可以随机提问，对此，考生要即席作答。而且，考官还可根据面试过程中的需要灵活提问，不必拘泥于既定的试题。

面试内容对于不同的应试者来说是相对变化的、灵活的，具体表现在以下几个方面：

①面试内容因应试者的个人经历、背景等情况的不同而无法固定。

②面试内容因工作岗位不同而无法固定。不同的工作岗位，其工作内容、职责范围、任职资格条件等都有所不同，例如某市技术监督局的局长岗位和某市人事部的有部长岗位，无论其工作性质、工作对象，还是其任职资格条件，都存在着很大差别。因此，其面试的考察内容和考察形式都不能做统一规定，面试题目及考察角度都应各有侧重。

③面试内容因应试者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。但这并不意味着必须按事先拟定好的题目逐一提问，一问到底，毫无变化，而是要根据应试者回答某一问题的情况，来决定下一个问题问什么？怎么问？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。

总之，从主考官角度看，面试内容既要事先拟定，以便提问时“有的放矢”、“不打无准备之仗”，又要因人因“事”（岗位）而异，灵活掌握；既要让应试者充分表现自己的才华，又不能完全让应试者信马游缰、海阔天空地自由发挥，最好是在半控制、半开放的情况下灵活把握面试内容。

(4) 面试对象的单一性和时间的持续性

面试的形式一般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。

面试与笔试的一个显著区别是面试不是在同一时间展开，而是逐个地持续进行。笔试是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。

(5) 面试具有全面性

传统笔试只限用纸笔作答，考察应聘者掌握的知识及其思维，考察范围受到限制，而面试突破了笔试的局限，通过面对面进行交流和多种多样的反映，对求职者

的口头表达能力，为人处世能力、实际操作能力、独立处理问题的能力以及举止仪表、气质风度、兴趣爱好、脾气秉性、道德品质做出全面考察。

从实质上说，面试是一种综合考试，具有全面性。

(6) 面试具有有效性

笔试测验应聘者知识的拥有量，不能反映应聘者的实际工作能力，“高分低能”现象正是这种考试弊端的反映。而面试却可以通过实际操作直接考察应聘者的专业能力和技术水平，提高人才选拔的有效性。面试还可以根据不同的应聘者有针对性地提出各种不同的问题，以使考察更全面、更具体。科学合理的面试可以降低人员选拔中的盲目性。

从考察人的能力这个角度看，面试比笔试更有效。

在笔试测评中，主考官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，不论考生是解答对的还是猜对的，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，而且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，因此，面试比笔试更有效。

二、面试的程序和功能

1. 面试的程序

(1) 结构化面试的程序

对应试者进行身份确认；应试者抽签排出面试顺序；考务人员宣布考试规则；

应试者入场；主考官宣读指导语；主考官提问，应试者回答问题；考官根据需要进行追问，考官独立评分；考务人员统计评分结果并存档。

(2) 无领导小组讨论的程序

对应试者进行身份确认；考务人员宣布考试规则；主考官根据需要对参加小组讨论的人员进行角色的随机分派；主考官将有关资料发给应试者；主考官宣读指导语；应试者按给定的时间准备；应试者进行自由讨论；考官独立评分；考务人员统计评分结果并存档。

(3) 文件筐测验的程序

对应试者进行身份确认；考务人员宣布考试规则；考官向应试者发放材料；主考官宣读指导语；应试者在给定时间内完成规定的任务；考官根据需要进行讨论；考官根据需要对应试者进行提问；考官独立评分；考务人员统计评分结果并存档。

2. 面试的功能

(1) 百闻不如一见

我们经常说“百闻不如一见”，就是说，即使你听人家讲一百遍，也不如你亲眼看到一次体会更深或更加现实。

比如，你的朋友说“黄山非常美丽”，但无论他多么详细地向你描绘，而且无数次地向你讲述黄山的美，也不如你亲临黄山自己去感受，那种大自然创造的自然景观的壮美，那种亲临其境所留下的回味是无法用语言表达出来的。再如，当你听到足以使你耳中生茧的介绍：“那女孩非常好，人品好，性格温顺，长相也非常漂亮。”如果仅仅凭着这些介绍，就想与此女子结婚的人恐怕为数不多吧。

判断一事物时，用自己的亲身体会去感受，是非常重要的。与此同时，党政机关在招聘新职员时，就是通过面试来作

出最直观的判断的。

当然，对一个应聘者的判断方法，并不一定仅仅局限于面试这种方法。比如，通过看应聘者的履历表，就可以从某种程度上了解一些他的为人。但是，仅仅依靠履历表是不能决定聘用与否的。现实生活中，党政机关用人仅仅看履历表就决定录用的事情恐怕不多。即使从应聘者的出身、志向及履历等情况来看，其条件都是无可挑剔的，也必须对应聘者进行面试，这就是招聘的大原则。

那么，在面试中，考官要考察的是应聘者的哪些方面呢？

他们所要了解的是应聘者的“第一印象”、“能力”、“相貌”、“笔试中了解不到的方面”、“职务的适应性”等。

(2) 人的第一印象非常重要

面试考官对应聘者第一印象的重视程度非同一般。

第一印象就是，一眼看去“是感觉良好”或者是“感觉不好”。这种感觉的好坏程度在面试的整个过程中意义重大。

即使你是出身于某名牌大学，如果给面试考官留下的第一印象不好的话，他会觉得：出身于名牌大学固然很好，但与我们公司要选用的人才好像不太吻合。仅此一点，你的成功希望就大打折扣。

第一印象就是这么重要。

那么什么是第一印象呢？这不是仅用科学的论述就能说明的。单纯地说明确实有一定的困难程度。例如，从五个考官的眼光来看同一件事物，五个人的第一印象可能会不尽相同。

其实，面试考官所要追求的印象也是各式各样的，有希望“天真活泼、积极向上的”，也有喜欢“少年老成，性格内向，沉稳持重的”。

面试考官往往是从第一印象的“感性”开始来判断一个人的。就是说，面试中，

喜欢和讨厌，是与面试考官的主观因素直接相关的。

面试考官也是人，选择自己喜欢类型的应聘者，这也无可厚非。总之，“为了在面试中能够顺利过关，采用如此这般方式制造良好的第一印象”，找到这样的诀窍是很困难的事情。

然而，一般来讲，大部分人对“印象”的好与坏的评介，都有一个比较一致的认识：爽朗、健康而有活力、精神饱满、干劲十足、泼辣等，这些充满奋进向上气息的表现都将给人留下良好的印象。

反之，如果给人留下奸猾、弱不禁风、忧虑重重等印象，那么相信大部分人对他不会喜欢。

在这里，我们想阐述的是，大家不要刻意地去追求好印象。但是，要在头脑里清楚，给人留下什么样的印象将会对自己有利，并要努力使自己的表现向这方面靠近，这很重要。

(3) 通过面试能够了解应聘者的能力

一般来说，通过面试，可以知道一个人拥有多大的能量。通过交谈，一个人的内在潜力和能量可以表现出来。

面试所能评测人的能力主要有以下几个方面：

①口头表达能力。

面试中应聘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、感染力、准确性、音质、音色、音量、音调等。

②综合分析能力。

面试中，应聘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。

③反应能力与应变能力。

主要看应聘者对主考官所提的问题理解是否准确，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、回答是否恰当。对于意外事情的处理是否得体、妥当等。

④人际交往能力。

在面试时，通过询问应聘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等，以了解应聘者的人际交往倾向和与人相处的技巧。

⑤自我控制能力与情绪稳定性。

对于党政领导干部，自我控制能力显得尤为重要。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。

应聘者以上几点能力是主考官在面试中重点观察和考虑的。例如，有这样一种人，他看起来似乎爽朗而神情愉快，但是却多少让人感到有些不放心。尽管他的表达能力很杰出，但无论怎样总让人觉得内在的潜质有些不足。还有一种人，虽然看起来老成，却让你感到在他的身上隐藏着向上的斗志。

面试考官所要观察的就是这种能力。

面试考官要选择的不用说是后面那种应聘者。在工作岗位上，与口齿伶俐，但总有点让人放心不下的人相比，肯定是那种话语不多，但让人感觉到内在能力的人中选的可能性高。

对于面试考官，怎样才能不给他们留下“没有能力”的印象呢？

首先要树立自信心，要把面试的考场当作真刀真枪发挥自己能力的战场。确实，当面试即将来临之际，谁都会感到紧张和不安。对自己充满信心的人恐怕很少。但是，如果表现得惶恐不安，毫无自信，被采用的可能性恐怕不大。

所以，首先要对自己的长处进行挑选

并对其重新认识。

谁都应该有自己的优点。在面试临近前,要把这些长处认真进行分析,在此基础之上,在自己的头脑中要事先考虑到:如果我被这家公司聘用,能够充分发挥自己专长的工作是什么,怎样去做等。

(4) 面试可以了解笔试不能了解的部分

面试的目的就是要了解履历和笔试中反映不出来的问题。

①通过面试,可以了解一个人的仪表风度。

仪表风度是指应聘者的体型、外貌、气质、衣着举止、精神状态等。在企业组织中,对一般员工的招聘录用,仪表风度并不是一个重要内容,但对于像国家公务员、教师、公关人员、企业经理人员等职位,对仪表风度的要求就会较高。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。

②进一步了解应聘者的背景情况。

虽然每位应聘者的“应聘人员登记表”已经反映了这方面的情况,但是为了全面、深入地了解 and 检查这些情况,考官还会在面试中提出相关问题。如你的家庭背景、学校教育、工作简历等。因而,应聘者一定要对自己的基本情况准确、清楚地记住,不要与应聘表中所填内容有出入或自相矛盾。在询问这些情况时,考官一般会对照登记表进行核对,只有回答准确,才会给人以诚实、可信的感觉。

③可以进一步了解应聘者专业知识掌握程度。

主考官要了解应聘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,并以此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。

④补充、证实应聘者所具有的实践经验。

这是面试过程中所考察的重点内容。一般考官根据查阅应聘者的个人简历或应聘登记表的结果,做些相关的提问,查询应聘者有关背景及过去的工作情况,如过去的工作经历、工作经验和工作成就等等,以补充、证实其所具有的实践经验。考官通过对其工作经历与实践经验的了解,从中除了了解应聘者的工作态度、工作能力和工作水平外,还可以考察应聘者的责任感、主动性、思维力、口头表达能力及遇事理智状况等。通过对这些问题的了解可以做出应聘者是否能满足应聘岗位要求的判断。有的应聘者工作经历很多,工作经验也很丰富,应针对应聘职位的特点,突出你的优势,打动考官,使他们相信:你不仅有不错的过去,更会有不凡的未来,你完全有能力胜任新的工作。

(5) 考察应聘者的工作态度

一是了解应聘者对过去学习、工作的态度;二是了解其对现应聘职位的态度。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能够勤勤恳恳、认真负责。

(6) 了解应聘者是否有事业心、进取心

事业心、进取心强烈的人,一般都确立事业上的奋斗目标,并为之而积极努力。在现实中表现为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。

(7) 看应聘者的求职动机

有关应聘的动机是面试中一项重要内容,考官一般从考虑未来是否能满足应聘者各方面需求的角度来确定合适人选。了解应聘者为何希望应聘本职务,在工作中