

国家公务员录用考试全国通用教材

最新最全  
最实用的  
应试必备考典

[公共科目·权威首选]

# 面试

Official Examination Textbook

# 方略

国家公务员录用考试教材编委会 审定

北京大学政府管理学院  
中国人民大学公共管理学院  
国家行政学院著名教授  
国家人事部门公务员录用  
考试研究专家倾力合作

中国和平出版社

D630.3  
G84)

**国家公务员  
录用考试全国通用教材**

**面试**  
Official Examination Textbook  
**方略**

**国家公务员录用考试教材编委会 审定**

北京大学政府管理学院  
中国人民大学公共管理学院  
国家行政学院著名教授  
国家人事部门公务员录用  
考试研究专家倾力合作

中国和平出版社

44506/06

[公共科目·权威首选]

**图书在版编目 (C I P) 数据**

国家公务员录用考试全国通用教材/本书编写组编. —北京: 中国和平出版社, 2003.9

ISBN 7-80154-065-4

I. 国… II. 本… III. 公务员—招聘—考试—中国—教材 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 062954 号

国家公务员录用考试全国通用教材

**面试方略**

本书编写组

---

出版发行: 中国和平出版社

(北京市西城区鼓楼西大街 154 号 邮编: 100009 电话: 84026019)

经 销: 全国新华书店

印 刷: 郑州文华印刷厂

开 本: 850 × 1168mm 1/16

字 数: 3840 千字

印 张: 180

版 次: 2003 年 9 月第 1 版

印 次: 2003 年 9 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 7-80154-065-4/G·059

定 价: 266.00 元 (本册: 36.00 元)

---

本书如有质量问题, 由经销店负责调换

放在读者面前的这套国家公务员考试通用教材,包括《行政职业能力测验》、《申论》、《公共基础知识》、《面试方略》、《公安民警招考指南》、《标准化考试题库》一共六册。

这是一套以北大、人大、国家行政学院公务员录用考试专家为主,精心组织编写的公务员录用考试学习辅导用书。可以说,是一套目前最具有权威性、实用性、科学性的适合各类国家公务员录用考试的通用教材。

## 一、关于本书的编写目的

1. 帮助考生迅速抓住考试重点 据统计,公务员考试的知识点在以前的考试中,有80%以上出现过,如果考生能将以前考试内容加以总结,则能迅速抓住考试重点,本书正是基于这种考虑,将以前的试题加以合理分类和评析,并根据各科特点,总结出了考试重点。一般而言,100分的试卷往往考相关知识的20%,我们努力做到的是让考生只花很少的时间复习好这20%中的80%,那该多么轻松!本书旨在培养考生抓住重点的能力,而这一能力不管从事任何工作都是需要的。

2. 帮助考生培养正确的解题思路 取得好分数还需要考生将掌握的知识恰当和正确地反映在试卷上要求答题的地方。有很多考生基本知识学得很好,考试分数却让人失望,原因就在于此。本书为克服这一实际困难,采用了特殊的编排方法,让考生在做题的同时,能够很方便地对照答案和评析,理清解题思路。它可以帮助考生克服迷迷糊糊的答题状态,“稳、准、狠”地找出并写上正确的答案。

3. 帮助考生锻炼有效的复习和记忆方法 复习和记忆方法直接影响考试的成绩,但是很多考生并不在这方面多做努力,甚至还有一些考生在使用效果极其低下的方法,比如,只拿一些复习资料泛泛而看,不挑重点,不做习题,即使做题,也是在脑袋中大致过一下,却不动手。本书为克服这一缺点,特别将考试题改编成复习题的方式,即采用按学科分类的方法,让考生通过做题,并通过对照评析中的知识点,记住常考的内容。本书的所有试题或是往年考试真题,或是专家根据最新考试动态编制而成。通过做题,考生可以更好地适应公务员考试的特点和风格。

更重要的是,考生可以通过本书,获得独立的关于考试的规律性的东西,比如,自己总结命题规律,发现适合于自己的复习方法和答题技巧等。通过本书提供的思路,考生可以站在更主动的角度上面对考试,做到知己知彼,百战百胜。

## 二、关于本书的四大特点

★ 名师编写,突出权威 本套教材由北京大学行政管理学院、中国人民大学、国家行政学院及人事部门公务员考试专家学者共同编写。各科主编均由在各自领域久负盛名的专家担任并亲自编写,可谓名师汇聚一堂。他们不仅是学术大师,也是公务员考试实务的专家,对公务员考试深有

研究,成为各类公务员培训班争相聘请的名师。这是保证本书具有权威性、高质量的根本因素。

★ **紧扣大纲,突出实用** 全书严格按最新大纲要求编写,重点突出,详略得当,删除了不考内容,重点阐述必考常考内容。每章后附有该章重点概念和试题分析,这样读者可以结合起来记忆,方便实用,针对性强。

★ **内容系统,突出重点** 本套教材基本涵盖了公务员考试的全部内容范围,从理论到实务,从考试的基本内容到考点与重点都作了详细的阐述解答。

★ **体例新颖,突出严谨** 纯理论教科书式的考试指导用书虽有理论的深度与系统,但往往缺乏考试的针对性;纯测试题式或练习题式的考试指导用书虽有使考生受到强化训练的益处,但又往往缺乏理论的阐明,使读者难以形成全面系统的学科知识。本套教材在每章基本采取了教材串讲、考点速记、考题全解、本章关键词等四部分的编写体例。这种新颖的编写体例可以说是扬弃了上述两类书的优缺点,对公务员考试具有很强的针对性。

### 三、关于本书的使用方法

1. **怎样阅读** 使用本书,首先要将指定的《大纲》迅速通看一遍,然后认真阅读本书。注意,本书并不仅仅是一本习题集,而是帮助考生背记考点知识的参考书。

2. **怎样做题** 考生在做题时,可以将答案和评析部分遮盖住,对于困难的试题,不要急于对照答案,可以先理清思路,或者猜测一下答案,做完后,再对照答案、解析,这样可以达到深刻记忆的目的。因为我们的试题是按照考试真题的题型编排的,目的是让考生熟悉并加深记忆考试题型,考生在做题时可以根据情况灵活安排顺序。

3. **怎样选书** 必须提醒应试者在选购本套教材时注意:第一,中央、国家机关公务员录用考试经过重大改革,分为A、B类考试,A类考试考“申论”和“行政职业能力测验”两科;B类考试考“行政职业能力测验”一科。第二,各级各类公务员录用考试通过笔试的应试者,均须通过面试后,方可择优录用。第三,中央、国家机关公务员录用考试现已取消“公共基础知识”考试,而将该科的相关内容作为“常识判断”纳入“行政职业能力测验”的考试中。但是,国家人事部并不要求各地公务员录用考试照此进行,因此,一些地方仍将“公共基础知识”列为公务员录用考试科目。第四,自2000年中央、国家机关公务员录用考试实施“申论”考试以来,一些地方仍保留了“命题作文”、“公文写作”、“给材料作文”等写作考试形式。基于上述四方面的实际情况,我们编写的这套教材既为参加中央、国家机关公务员录用考试的应试者提供了《申论》、《行政职业能力测验》和《面试方略》三本教材,也为参加各地公务员录用考试的应试者提供了《公共基础知识》的教材。尽管如此,各地方的公务员考试千差万别,科目不尽相同,某些相同科目的内容又各有不同。应试者在使用这套教材的时候,一定要学好吃透考前公布的考试大纲,结合当时当地公务员招考的实际,切不可对教材机械照搬。

最后,祝愿广大考生在考试中获取好的成绩!

|      |                       |
|------|-----------------------|
| 1 /  | <b>第一章 面试概述</b>       |
| 1 /  | 第一节 面试的含义             |
| 4 /  | 第二节 面试的特点             |
| 7 /  | 第三节 面试的作用与功能          |
| 8 /  | 第四节 公务员面试的基本原则        |
| 10 / | <b>第二章 面试与公务员录用考试</b> |
| 10 / | 第一节 公务员录用考试的基本程序      |
| 16 / | 第二节 公务员面试的组织与实施       |
| 24 / | <b>第三章 面试的形式和内容</b>   |
| 24 / | 第一节 面试的形式             |
| 29 / | 第二节 面试的分类             |
| 30 / | 第三节 面试的主要内容           |
| 31 / | 第四节 面试通用测评要素          |
| 35 / | <b>第四章 面试前的准备</b>     |
| 35 / | 第一节 知己——面试前的自我评价      |
| 40 / | 第二节 知彼——面试前的调查研究      |
| 42 / | 第三节 争取面试机会的准备         |
| 49 / | 第四节 面试问题准备            |
| 51 / | 第五节 针对应届大学毕业生的面试问题准备  |
| 54 / | 第六节 为临场面试做准备          |
| 59 / | 第七节 面试前 24 小时的准备工作    |
| 62 / | <b>第五章 面试试题的命制</b>    |
| 62 / | 第一节 面试命题的选择范围         |
| 63 / | 第二节 编制面试试题的程序         |

|       |            |                                      |
|-------|------------|--------------------------------------|
| 65 /  | 第三节        | 编制面试试题的基本要求                          |
| 67 /  | 第四节        | 公务员面试的命题设计技术                         |
| 71 /  | 第五节        | 面试试题的主要类型                            |
| 73 /  | 第六节        | 面试试题的提问方式                            |
| 77 /  | 第七节        | 中央、国家机关 2003 年公务员录用考试<br>面试结构化面谈标准题本 |
| 83 /  | <b>第六章</b> | <b>典型面试例题与回答要点</b>                   |
| 83 /  | 第一节        | 常见面试题目与回答要点                          |
| 93 /  | 第二节        | 特色命题                                 |
| 95 /  | 第三节        | 中国共产党第十六次代表大会及“三个<br>代表”面试问题精选(要点)   |
| 98 /  | 第四节        | 部分地方和部门公开选拔面试题目                      |
| 110 / | <b>第七章</b> | <b>面试成绩的评定</b>                       |
| 110 / | 第一节        | 面试的评分角度与评分要点                         |
| 126 / | 第二节        | 面试评分表                                |
| 136 / | 第三节        | 面试考官                                 |
| 139 / | 第四节        | 面试成绩的评定                              |
| 142 / | 第五节        | 面试成绩计算的基本模式                          |
| 144 / | 第六节        | 审定面试结果                               |
| 148 / | <b>第八章</b> | <b>面试的基本过程及应对措施</b>                  |
| 148 / | 第一节        | 面试基本过程                               |
| 152 / | 第二节        | 面试开始阶段的应对措施                          |
| 159 / | 第三节        | 面试核心阶段的应对措施                          |
| 167 / | 第四节        | 面试收尾阶段的应对措施                          |
| 172 / | 第五节        | 面试对策                                 |
| 175 / | 第六节        | 面试过程中必须注意的有关细节                       |

|       |                        |
|-------|------------------------|
| 177 / | <b>第九章 不同类型面试的应对策略</b> |
| 177 / | 第一节 结构化面试的应对策略         |
| 185 / | 第二节 无领导小组讨论面试的应对策略     |
| 195 / | 第三节 情景模拟面试的应对策略        |
| 206 / | 第四节 答辩式面试的应对策略         |
| 209 / | 第五节 文件筐测验的应对策略         |
| 215 / | 第六节 管理游戏               |
| 216 / | 第七节 竞聘演讲的应对策略          |
| 225 / | <b>第十章 面试心理与面试技巧</b>   |
| 225 / | 第一节 面试心理               |
| 236 / | 第二节 面试危机与化解技巧          |
| 248 / | 第三节 具体问题及其解答技巧         |
| 257 / | 第四节 回答问题的常见方法和策略       |
| 261 / | 第五节 面试实战技巧             |
| 280 / | 第六节 面试中应注意的问题与禁忌       |
| 290 / | <b>第十一章 面试语言分析与训练</b>  |
| 290 / | 第一节 面试语言艺术             |
| 294 / | 第二节 面试中的体态语言艺术         |
| 303 / | 第三节 面试语言注意事项           |
| 306 / | 第四节 面试语言训练             |
| 310 / | <b>第十二章 心理素质测评</b>     |
| 310 / | 第一节 心理素质测评概述           |
| 312 / | 第二节 公务员心理素质测评的基本内容     |
| 318 / | 第三节 能力测验               |
| 331 / | 第四节 人格测验               |

|       |                                        |
|-------|----------------------------------------|
| 350 / | 第五节 兴趣测验                               |
| 362 / | 第十三章 国家公务员录用面试案例解析                     |
| 362 / | 案例一：中央国家某机关 2001 年公务员招考面试题及其解析         |
| 367 / | 案例二：某省 2001 年考录公务员面试题                  |
| 369 / | 案例三：某省 2001 年考录公务员面试题                  |
| 372 / | 案例四：某省 2000 年考录公务员面试题                  |
| 375 / | 案例五：北京市公开选拔副局级领导干部和高级<br>管理人员面试题       |
| 376 / | 案例六：某省级城市招考副局级干部面试题                    |
| 377 / | 案例七：某省 1999 年公开选拔副厅级领导干部和<br>高级管理人员面试题 |
| 379 / | 案例八：2003 年部分省市最新面试试题及答案要点              |
| 381 / | 附录 I 国家公务员录用面试暂行办法                     |
| 384 / | 附录 II 国务院工作部门面试考官资格管<br>理暂行细则          |
| 386 / | 附录 III 我是如何考上国家公务员的                    |
| 388 / | 附录 IV 我参加国家公务员考试的几点体会                  |

# 第一章

Official Examination Textbook

## 面试概述

《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。”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。

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？这便是本章要重点阐述的问题。

### 第一节 面试的含义

#### 一、什么是面试

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，口试就是主考官与应试者交谈，应试者以口头答询问题的考试形式；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。

我们认为，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。

## 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,中组部、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。

### 三、面试的发展趋势

从近些年来的面试实践来看,面试呈现出了以下几个发展趋势:

#### 1. 形式的丰富化

面试早已突破那种两个人面对面一问一答的模式,而呈现出丰富多彩的形式。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、无领导小组讨论等的情景面试。关于面试的形式,我们将在下节中作进一步介绍。

#### 2. 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。

#### 3. 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,应试者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。

#### 4. 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。

#### 5. 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。

#### 6. 面试考官的内行化

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,许多单位实行人力资源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。

## 第二节 面试的特点

与求职资格审查、笔试、工作演示、试用等人员甄选方式相比,面试具有以下几个显著特点:

### 一、面试以谈话和观察为主要工具

谈话是面试过程中的一项主要工具。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,主考官正确地把握问题技巧十分重要。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。

在面试过程中,听觉的功用也十分重要。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。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。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。

### 二、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,应试者也可以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的信息。应试者也

应抓住面试机会,获取那些关于应聘单位及职位、自己所关心所需要的信息。

### 三、面试内容的灵活性

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

例如,有两位应试者同时应聘档案管理岗位,一位有多年从事档案工作的经历,另一位是应届档案管理专业的大本毕业生。那么在面试中对前者应侧重于询问其多年来从事档案管理方面的实践经验及工作中的有关情况,对后者,则应侧重了解其对专业基础知识掌握的情况以及在校学习期间的有关情况。

#### 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,例如国家技术监督局的有关技术监督岗位和国家人事部的有关考录岗位,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。

### 四、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。

### 五、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。

## 六、面试交流的直接互动性

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。

## 七、面试的平等性

在传统的观念中，面试的双方似乎总是不平等的。主考官总是掌握着主动权，他有权选择要或者不要你。在这样的压力下，面试者总是抱着被选择的心态，争取自己的最佳表现，以得到面试方的赏识。于是，我们常常可以在面试现场看到这样的现象：“就像小学生一样——腰背挺直，表情要严肃，态度要认真，从不插话。”（这是大多数用人单位对应聘人员的描述）

那么，如此小心翼翼的面试是否就能取得良好的效果呢？很遗憾，答案是否定的。一位主考官直截了当地说：“我们不喜欢模式化的面试技巧。我觉得，人的个性应在面试中充分展现，千篇一律的面试技巧，我不敢苟同。”在面试中，展现自己的个性，真诚自信应对，和主考官之间形成一种平等的对话，这才是一个成功的面试者正确的做法。

过分拘谨的态度，结结巴巴的讲话，夸张恭维的语言，不吭一声的表现，这既是对自身的否定，也是对面试方不够尊重的表现。不要以为态度拘谨就说明你诚实可靠，不吭一声就说明你听从领导，顺着主考官的话头回答问题就能被录用。如果你一开始就把主考官当做一座只可仰止的高山，让你自己站在他的山脚下，那么，你永远不可能到达山顶。记住：只有站在世界上最高的山顶，你才能看到世界上最美的风景。

所以，当主考官问你“你对我们单位的看法如何”时，你大可以在说了优点后再说些缺点。当你被问到“你有什么问题要问吗？”时，千万不要红着脸不吭一声或者咕哝一句“没，我没什么要问的。”你要大胆地提出你自己的问题，比如“为什么这个职位会空缺？”“你希望中的应聘者是什么样的？”“贵单位的发展潜力有多大？”等等类似的问题。

人生其实就是选择和被选择。所以，面试时你在被主考官选择的同时，你其实也是在选择他

以及他所代表的单位。你们是平等的。所以，请你相信：平等的对话以后，就会是平等的结局。

## || 第三节 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：

### 一、可以考查到笔试等测评甄选手段难以考查到的内容

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。例如通过观察应试者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。

### 二、可以灵活地考查应试者的知识、能力、工作经验及其他素质特征

虽然面试是主考官和应试者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。

### 三、可以弥补笔试的失误，并有效地避免高分低能者和冒名顶替者

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。

### 四、面试可以测评应试者的多方面现象

从理论上讲，面试只要精心设计、时间充足、手段到位，可以测评出应试者的任何素质。如果说心理测验中的许多问卷是测评应试者的智力、心理、品德等的有效工具，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，还可直接考查应试者的组织能力、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应试者的实际工作能力。甚至，对应试者的身体状况，通过面试也可获取大量信息。

## || 第四节 公务员面试的基本原则

在参加公务员考试面试中，需要掌握三个原则：实事求是，随机应变，自圆其说。其中后两者主要体现了灵活性的特点，但必须以实事求是为前提和基础。

### 一、实事求是的原则

实事求是是指在面试中应试者回答考官提问时要从本人的实际情况出发，不夸大，不缩小，正确对待和处理考官的发问。

比如，当考官问及你的家庭情况时，你应如实简单相告，即便是你家庭中超生了一个妹妹，也不妨说出。如果问及你在大学本科或研究生阶段都学过多少门课程时，你若记得清楚，就如实报告，如果记得不太准确，就说个大概数，切不可随意编出个数字来。当问及你的优点与缺点时，要简明扼要地叙述：“我政治上要求进步，努力学习邓小平理论和党的基本路线，正在争取加入中国共产党；学习刻苦，认真读书；团结同学，热情助人；生活上简朴，这是我的主要优点。”有这几条就够了，切不可谈得过多（如列 10 多条）、过高（如说学习上异常刻苦，对专业书百读不厌）。缺点主要指的是气质等方面的不足，要抓主要的，如有时急躁或有时粗心大意等，既不可罗列过多，也不可夸张形容，更不能把不属于缺点范畴的现象也说成是缺点，搞个“胡子眉毛一把抓”，像有的应届毕业生将缺乏社会工作经验也算在缺点之列，你还没有参加工作，怎么会有社会工作经验呢？

在面试中涉及到专业知识时，更要实事求是地回答，即使你对考官所提的问题回答不出来也无妨。如考官问道“我国政府机构的名称一般包括哪几项内容”时，你如不知道就坦率地承认“不知道”，并表示歉意。一个人的知识面总是有限的，如果在不知道的情况下妄说，反倒会影响你的录用。当问到你熟悉的问题时，你应尽量发挥得充分些。

### 二、随机应变的原则

是指面试考官要考查应试者能否随着情况的变化掌握时机，具有灵活应付的多变能力。当你进入面试考场之后，如遇考官们都不发问，而是面带微笑地看着你，使你不知所措，心里紧张。这时候，你可“主动出击”，以改变这种被动局面。你可以先作自我介绍，并逐渐把重点转移到自己所精通的专业知识上，甚至可以向考官们提出一些问题，以显得自己是位谈吐清楚、头脑灵活、反应敏捷、能够随机应变的人。

当然，上面的情况是不常见的，但要有所准备，常见的是下面一些情况。

比如，考官知道你报考的是计算机操作员职位，会问你在校时喜欢哪几门功课？如果你的“线性代数”、“高等数学”、“C 语言程序设计”等几门课的成绩都是优秀的话，你可说：“对这三门课我都喜欢，尤其是‘C 语言程序设计’。”考官如追问为什么，你可回答：“计算机是把数学的思维方式运用到程序设计中去，比简单地应用数学公式更能发挥我的聪明才智。”