

四川省人民警察录用考试面试指导用书

MIANSHI
ZHINAN YU TIJIE

四川警察学院·编

面试 指南与题解



西南交通大学出版社
[Http://press.swjtu.edu.cn](http://press.swjtu.edu.cn)

四川省人民警察录用考试面试指导用书

面试指南与题解

四川警察学院 编

西南交通大学出版社

· 成 都 ·

图书在版编目 (C I P) 数据

面试指南与题解 / 四川警察学院编. — 成都: 西南交通大学出版社, 2008.6

四川省人民警察录用考试面试指导用书

ISBN 978-7-81104-945-9

I. 面… II. 四… III. 警察—招聘—考试—中国—自学参考资料 IV. D631.13

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 065047 号

四川省人民警察录用考试面试指导用书

面试指南与题解

四川警察学院 编

责任编辑	李涛 王婷
封面设计	本格设计
出版发行	西南交通大学出版社 (成都二环路北一段 111 号)
发行部电话	028-87600564 87600533
邮 编	610031
网 址	http://press.swjtu.edu.cn
印 刷	四川嘉创印务有限责任公司
成品尺寸	185 mm×260 mm
印 张	28.625
字 数	863 千字
版 次	2008 年 6 月第 1 版
印 次	2008 年 6 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-81104-945-9
定 价	56.00 元

图书如有印装质量问题 本社负责退换

版权所有 盗版必究 举报电话: 028-87600562

本书编委

陈云华 陈 真 吴健强

袁明斌 邓大平 姚成高

前 言

近几年来，公务员报考持续升温，已成为高校毕业生与社会青年择业的首要选择。考生之多，竞争之激烈和白热化，有“千军万马过独木桥”之势。据人事部最新统计，2008年中央、国家机关公务员及参照公务员管理的机关139个部门招录1.3万个职位，通过审查，合格考试报考人数为80万人，职位竞争比为60:1；其中许多热门职位报考人数突破千人，最高职位比例达3600:1。与2007年50万人报考42:1的招录比例相比，有了大幅度增长。可以预见，未来的报考人数将继续攀升，竞争还将加剧，公务员考试的难度将越来越大。

面试是一种能力考试，侧重考查考生的理解、分析、判断、推理及解决实际问题的能力，也是目前我国公务员录用考试测评应试者素质的有效方法，其成绩在公务员录用考试成绩中占有重要的比例。面试成绩的高低主要是考生长期积累的知识、能力、气质、发展潜力的综合反映，但也与其事先是否精心准备有关。许多参加公务员考试者面试得分不高，与其不了解面试的性质、内容、考试特点、答题技巧和基本方法有一定关系。

为此，我们组织部分兄弟院校的专家，认真分析近几年国内公务员考试面试试题的特点，总结一些成功面试者经验，研究今后录用考试的测试方向，在此基础上编写了《面试指南与题解》一书，旨在使考生了解面试的特点、题型，掌握面试答题方法，扩大视野，营造实战氛围，在备考过程中起到举一反三和事半功倍的效果，提升考生面试应试水平和就业能力。

本书适用于公务员面试，也可供其他面试参考。本书由五编构成：第一编应试指南，介绍面试的特点、程序、应试技巧等；第二编通用类题解，包括个人性格、兴趣、爱好、经历类，求职动机、工作态度类，组织协调、开拓进取、压力、领导决策类，人际关系类，透视现象类和串词造句、编故事、演讲类六类；第三编专业类题解，包括政治理论、法律类，组织人事、劳动类，教科文卫类，农林牧渔类，财税、金融、工商、质检、海关类，民政、交通、环保、信息类，外事、旅游类，企业管理类八类；第四编社会热点综述，包括党的十七大、奥运经济、就业问题、汶川大地震等十八类热点；第五编近年招警面试题选析，遴选并解答了50道警察业务面试题；附录介绍常用面试法规。

本书在编写过程中，参考了有关著述，得到了西南交通大学出版社的大力支持，在此一并致谢！

由于时间仓促，书中难免有疏漏之处，欢迎广大读者批评指正。

编 者

2008年5月

目 录

第一编 应试指南	1
第一章 面试概述	1
第二章 面试的技巧指导	8
第二编 通用类题解	24
一、个人性格、兴趣、爱好、经历类	24
二、求职动机、工作态度类	38
三、组织协调、开拓进取、压力、领导决策类	56
四、人际关系类	145
五、透视现象类	162
六、串词造句、编故事、演讲类	219
第三编 专业类题解	237
一、政治理论、法律类	237
二、组织人事、劳动类	300
三、教科文卫类	312
四、农林牧渔类	340
五、财税、金融、工商、质检、海关类	348
六、民政、交通、环保、信息类	352
七、外事、旅游类	362
八、企业管理类	364
第四编 社会热点综述	371
第五编 近年招警面试考题选析	400
附录 1 中华人民共和国公务员法	411
附录 2 公务员录用规定 (试行)	420
附录 3 中华人民共和国人民警察法	423
附录 4 中华人民共和国监狱法	427
附录 5 国家公务员录用面试暂行办法	433
附录 6 四川省国家公务员录用面试工作细则 (试行)	435
附录 7 公安机关录用人民警察面试工作暂行规定	442
附录 8 国家公务员通用能力标准框架 (试行)	443
附录 9 国务院工作部门面试考官资格管理暂行细则	445
附录 10 人事部 卫生部关于印发《公务员录用体检通用标准 (试行) 的通知》	446
附录 11 公安机关录用人民警察体检项目和标准	448

第一编 应试指南

第一章 面试概述

第一节 面试的概念、特点和作用

一、面试的概念

《中华人民共和国公务员法》第二十八条规定：“公务员录用考试采取笔试和面试的方式进行，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。”

面试是一种通过组织者根据拟录用职位的要求精心设计，以考官与考生面对面交谈或观察为主要手段，测评考生知识、能力、气质、性格和发展潜力的考试活动。

在公开选拔工作中，笔试、面试、考核是测评考生知识水平、能力素质和工作业绩的三个不可缺少的组成部分。面试是公务员录用考试中一个至关重要的环节，也是测评应试者能力素质的一个最直接、最有效的手段之一，已越来越受到人们的重视。

面试的形式很多，考生应全面了解。

(1) 从面试的性质上划分，面试可分为问答式、案例分析式、交谈式、辩论式、演讲式。各地一般采取答辩式、问答式，即考官逐个提出问题，考生逐个回答问题的面试形式。几位考官一字排开，坐于一张长桌后面，主考官坐在中间，考生坐在5米远的对面。

(2) 从面试题型上划分，面试可分为结构化面试、半结构化面试、随机化面试、公文筐面试、个人面谈、无领导小组讨论、技能测试、写作测试、情景模拟等。至于使用哪一种形式，考生要注意当地有关面试公告或简章。

二、面试的特点

1. 面试过程的相互性

面试并不是简单的应答，考生并不是完全处于被动状态，考官与考生有一个相互反馈、双向沟通的过程。考官可以通过观察和谈话考察考生，考生可以根据考官的行为来推测考官的价值判断标准、态度喜好及对自己面试表现的满意程度，来调节自己面试中的行为和表现。考官根据考生的表现决定其是否达到所考录职位的基本要求，考生也可以借机询问应聘单位、职位的详细情况，以决定是否接受这份工作。

2. 面试内容的灵活性

面试内容对于不同职位、不同考生而言是不一样的，相对比较灵活，主要表现在：

(1) 面试内容因工作岗位不同无法固定。不同工作岗位其工作内容及对技能要求有所不同，面试的题目及考察角度都应有所侧重。

(2) 面试对象的个人经历、背景不同无法固定。如两位考生同时应聘某一职位，一位是大学应届毕业生，一位是有多年专业经历者。对于前者，考官主要询问其专业基础知识情况及在校的表现情况；而对于后者，考官则主要询问其专业方面的实践经验。

(3) 面试对象表现不同无法固定。面试的题目一般事先拟定，供面试时参考，但并不意味着面试时必须按事先拟定的顺序一一提问。面试时可以根据考生的回答情况决定下一个问题问什么，考

官可以进行追问。

总之，从考官角度看，面试的内容是事先拟定的，以便提问时有的放矢，但要根据考生情况灵活变化。既要考虑到所录用岗位的基本要求，又要给考生发挥自己才华和潜力的机会。

3. 面试时间的不同一性

面试时间的不同一性表现在：

(1) 所有考生不可能在同一时间开始。面试在同一时间内进行应具备两个条件：一是考生较少，二是考官较多，在面试时要根据考生人数分为同等数目的面试组。这两个条件在实践中是难以满足的，尤其在现代大规模的选拔和招录中是行不通的。

(2) 不同职位要求不一样。如果这些职位的考生由同一面试组进行面试，面试组要根据职位的特点提出不同的问题或要求考生做不同的操作，在此过程中所消耗的时间是难以固定的。

(3) 考生回答问题的时间是难以固定的。对同一个问题，不同的考生思考角度和理解程度都是不一样的，不可能使用相同的时间。在面试时可以对考生的回答时间进行约束，但如果考生提前回答完毕，考官等待下一个时刻点到达再进行提问就显得没有必要。

(4) 考官是否进行追问不能固定。不同考生的经历、背景情况及在面试时表现不一样，考官要据此决定是否要进行追问考核其他相关的知识。考官对不同考生是否采取追问及追问哪些问题，也使面试时间不能固定。

4. 面试评价的主观性

面试评价的主观性表现在：

(1) 考生对于面试题目作答结果不一样。虽然面试的题目不少有要点式的详细参考答案，但考生不可能完全按照面试题目设计者的思路进行作答，考官在实践中还是要根据考生答题的实际情况予以酌情打分。

(2) 不同考官的知识、背景不一样，对录用职位的理解不一样，对同一位应考者的评价往往是不一样的，个别存在较大差异，这是主观性评价测试中出现的常见现象，在面试时表现尤为明显。

(3) 面试评价涉及举止行为等多种心理、行为因素，考生面试时的某些疏忽或遇到的意外情况，都有可能影响考官的印象评价，从而最终影响其评价的客观性。

三、面试的作用

1. 考查内容全面

笔试是以文字为媒介，考查考生的知识水平和素质能力，但很多素质特征是难以用文字表现出来的，比如仪表、口才和反应等。在笔试中，有些素质由于考生的掩饰或因为其他原因未表现出来，但可以在面试时加以考查。实践中，面试测评的内容主要有外表气质、知识、工作经验、表达能力、分析能力、应变能力、人际交往能力、情绪稳定能力、工作态度、上进心、求职动机、业余兴趣与爱好等。

2. 具有较强的灵活性

虽然面试时考官和考生是一种双向沟通的过程，但面试的主动权仍掌握在考官手中。面试时考官可以根据报考职位的特点及考生的背景、现场表现情况提出与之相关的任何问题，具有较大的弹性和灵活性。这是笔试、心理测试所不具备的。

3. 综合素质测评

从理论上讲，只要精心设计、手段恰当、时间充分，可以准确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智力、心理、品德等有效手段，那么将这些心理测验中的问题以口头问答形式表现出来，往往会起到与笔试不同的效果。如果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人员甄选手段，还可以考查考生的组织能力、领导能力等；如果引入人工演示的方法，还可直接考查考生的某些实际工作能力。

4. 可以避免“高分低能”

笔试存在较多的局限性，笔试成绩的高低在很大程度上与考生事先的准备，尤其是死记有关。

而面试的试题相当灵活，考查内容和素质相对全面，针对所录职业的核心胜任能力较强，这是考生临时准备不了的能力。因此，面试在实践中可以避免笔试高分而实际操作能力低下的现象。

第二节 面试的程序、原则和基本要求

一、面试的程序

面试一般遵循以下程序：

1. 报 到

一般需要提前 10~30 分钟到达指定地点报到。考生需要注意：一定不要迟到，除特殊情况外，迟到 20~30 分钟将取消面试资格。

2. 核对身份

考试工作人员要核对考生身份证件和面试通知书。

3. 抽 签

抽签确定分组和进场顺序，有的地区是先抽分组签，再抽顺序签。个别地区采取事先将考生分组和安排好顺序并安排好考场号，这种做法目前多数地区不再采用，因为无法保证公平，容易产生考官和考生事先串通的情况。

4. 候 考

考生抽签完毕后进入候考区等待考试，考试未结束，不许随便离开。考场有工作人员监督，上卫生间需要工作人员陪同，如排在下午考试，午饭也是由工作人员送到候考室。以防止已经考试完毕的考生将情况透露给未考试的考生。

5. 进入考场

按照顺序，轮到某考生入场时，引导员将到候考室宣布：“请xx号考生入场”，考生随同引导员到达考场门口。考场门一般是敞开的，考生可以直接进入，不必敲门；如门是关着的，考生需要敲门并获得考场内考官允许后方可进入。引导员不许直接叫考生名字，否则算严重违反考试纪律，一般引导员也只知道考生顺序编号。关于如何入场的细节，将在后面章节详细论述。

6. 面试开始

考生进入后，直接走到考生席，站定后向各位考官问好，得到“请坐”的指令后，考生可以落座。关于如何走到考生席，如何问好，如何稳定情绪，如何落座，手往哪里放，坐下后做什么、怎么做等，将在后面章节详细论述。考生落座后，一般需要报自己的考试顺序号。等考官宣布导语后，考试开始。

要特别注意的是，考生不能自报姓名，有些面试书上所介绍的考生自我介绍是与当前考试严重不符的，如果在考场内自报姓名，考生将会被当场取消面试资格。

考试时间一般是 15 分钟，题目一般为 4~5 道。关于考试应对细节，本书将在“考场实战”一章详细阐述。

7. 退 场

考生回答完所有题目后，主考官一般要问考生是否还有其他补充，多数时间已到，考生此时一般回答无补充。主考官宣布请考生退场，到候分室等候分数。记分员核算分数后，考生在候分室得到分数通知即可离开考场。个别面试是考生等待当场公布分数后再离开。

8. 计 分

考官将各自对该考生的评分表交给计分员核算分数。计分员核算完毕，交给监督员审核。

9. 公布成绩

计分员核算完分数，监督员和主考官签字后交给工作人员到候分室对考生宣布，也有的在候分室张贴。

10. 面试结束

考生得到分数后将被要求尽快离开候分室，不得逗留和随意走动。考生回家等待，网上将公布入围和体检名单。

二、面试的原则

搞好面试，除了组织、制度和法规保证外，还须遵循以下原则：

1. 面试考官小组成员合理配置原则

面试考官小组一般由 7~9 人组成。在年龄上，最好、老、中青结合；专业上，应吸收有业务实践、业务理论研究和面试技巧等方面经验丰富的权威人士参加。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；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。

2. 考生机会平等原则

进入面试阶段的考生，每人都应获得平等的面试机会，考官评分要客观、公平，克服主观随意性。考官要用“一把尺子”来衡量，不能因为考生笔试成绩高面试时降低标准，也不能因为考生笔试成绩低而抬高标准。

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，如面试考官与考生有直系血亲关系、夫妻双方近亲属关系、儿女亲家关系等，都应回避。

4. 监督原则

面试的全过程都必须实施监督，这是保证面试在平等竞争条件下进行的条件。面试监督分为：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），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。

三、面试的基本要求

1. 对考生的要求

一是考生由政府人事部门向用人单位推荐；二是要按比例选定考生，一般要求考生是拟任职位录用指标的 3 倍；三是要根据考生笔试成绩排序，从高分到低分按顺序选定考生，考生笔试成绩合格方具备面试的基本条件。

2. 确定面试测评要素的要求

面试测评要素的确定，是确定面试方法、编制面试试题和实施面试工作的前提，也称面试前的工作分析。面试要测试哪些要素，要根据招考岗位、考生状况、测评的可行性等来确定。例如，某县级机关公务员确定的面试要素是：政策理论水平，敬业求实精神，组织协调能力，应变能力，语言表达能力，仪表举止等。

3. 制订面试实施方案的要求

面试主管机关在组织面试前，要制订面试实施方案，确保面试工作有组织、有计划、按程序进行。“面试实施方案”的内容一般应包括：面试的组织领导；考官评委（小组）的组成和培训；面试的方法和程序；面试试题的编制和印制方法；面试的时间和场所；有关其他工作。

4. 面试考官的要求

选择面试考官要考虑以下条件：一是党性强，为人公道正派，能够公平取人。对于面试，许多考生最担心的就是考官凭个人好恶作结论，甚至徇私舞弊。选择面试考官时，必须考察其是否公道

正派。二是事业心强，工作认真负责。三是精通业务，并在某一方面有较深的造诣。四是熟悉用人单位的有关情况及拟招录职位的工作性质、职责及任职条件。五是具有较丰富的经验和较强的协调能力。六是对面试的方法有一定程度的了解。主考机关要负责面试考官的业务培训，使其掌握面试的内容、方法、要求、评分标准、面试技巧等。面试考官资格管理制度建立后，原则上只有经规定程序取得面试考官资格的人员才能担任面试考官。

5. 面试考场的要求

面试考场选择和布置对测评结果有一定影响，因此，面试单位应按照面试实施要求来设置考场。面试室内考场要考虑考生的心理、感情因素，如果考生较多，且面试时间较长，应该组织好候试考生，让他们有休息、准备的场所。要设立候试室，候试室内应摆放桌椅，准备烟灰缸、茶水、杂志报纸之类。面试室与候试室之间，应该有专门的工作人员负责联络，以保证面试有条不紊地进行。

第三节 面试中的语言和体态

一、面试中的语言

口才不是人生来就具有的，是经过后天的努力培养出来的。进行口才素质培养，提高语言表达能力，不仅对面试成功，甚至对人的一生都有重要的意义。良好的口才是取得面试成功的重要因素之一。

（一）口才是知识的积累

口才是一个人德、识、才、学的试金石。如果你想有一副好口才，就得不断拓展眼界，吸收知识，调整思路，活跃思维。

1 知识积累的意义

知识积累人人都有，只是每个人积累知识多与少、精与粗有所不同。鉴于口才是一种调动知识的综合技能，因此应“积之愈厚，发之愈佳”。每个人的知识积累成分不同，调动知识的手段存在差异，这是一个人的表达风格、表达水平迥异于他人的内在原因。

要想会说话，说好话，首先必须充分积累知识，并灵活使用这些知识。知识是口才的基础，没有知识就肯定没有口才。要想把话说好，必须有丰富的知识。只有具备了多方面的知识，才能在说话时得心应手。知识积累可以丰富口语表达的内容，可以使口头表达更加准确、生动。

2. 知识积累的途径

知识积累一般有以下三个途径：① 观察体验，从生活中直接积累生动的“活”知识；② 有目的、有计划地开展调查；③ 阅读，从书籍中积累知识。

（二）面试答辩中的口才艺术

面试答辩离不开语言，因为答辩必须用语言来回答试题或考官提出的问题。答辩语言运用得好坏，直接关系到面试的成败。因此，掌握面试答辩的语言艺术，对于面试有着十分重要的作用。一般情况下，谈话时若无特殊情况不可随便打断别人的讲话；即使有事，也要以适当的方式表示。在面试时，讲话不可有太多的手势语或口头禅。普通话应力求标准，不可讲错字或念错字音，方言最好不用。不可以自负的语气说话，当然也不必过于谦虚。

1. 准确地选用词语

词语是造句的基本单位，词语选用得好，句子就会造得严谨而优美。因此，在面试答辩中要特别讲究词语的运用，词语运用准确，就会增强答辩的表达效果。

2. 恰当地运用语句

面试答辩者在答辩中除了准确地选用词语外，更要恰当地运用语句。因为答辩者要针对试题提问答辩，必须运用一系列的语句，才能切中题旨，阐明自己的思想。如果语句运用不恰当，就无法

取得令人满意的答辩效果。

(1) 根据答辩内容需要,适当选用短句。短句是用少量词语组成的句子,其特点是简单精练,言简意赅,同时又易于使人接受。在答辩中根据内容的需要,适当地选用短句,能收到较好的答辩效果。

(2) 根据答辩内容需要,交错运用长短句。面试答辩中要回答一些复杂的问题,而要回答这些复杂的问题,单纯地选择短句,难以完整地表达思想。因此,答辩者可以根据答辩内容的需要适当地选用一些长句,与短句交错使用,同样可以收到好的答辩效果。

(3) 根据答辩内容需要,适当运用假设复句。假设复句的两个分句之间存在制约关系,如“如果……那么”、“只要……就”、“即使……也”,等等,既可以阐明事物之间的因果联系,也可以表达对事物某种规律性的预见;既可以揭示深刻的哲理,也可以表达坚定的立场。

(4) 根据答辩内容需要,适当地运用修辞手法。考生在答辩中常运用的是议论的表达方式,议论的表达方式生动形象感不强。为了增强答辩的表达效果,根据答辩的内容,适当地运用一些修辞手法,也是必要的。

(三) 养成良好的语言习惯

面试同其他社会交往一样,是以语言表达思维、互相沟通的社会行为。虽然面试等应聘环节对语言没有特殊标准和要求,但社会所认可的良好语言习惯,也是求职面试应达到的水准。虽然形成个人良好的语言习惯,绝非一朝一夕之事,但了解什么是良好的语言习惯,并在面试中有意识地加以注意,对提高面试成功率还是有一定好处的。

良好的语言习惯包括:

(1) 发音清晰。发音准确,咬字清晰,对一般人来说不难,但有些人由于发音器官缺陷,个别音素可能发音不准,如果严重影响他人理解,或影响其讲话整体质量,应少用或不用含有这个音素的字或词。当然,有办法矫正的应该努力矫正,不要采取消极的方式。

(2) 声音自然。用真嗓门说话,音调不高不低,不失自我,不仅听来真切自然,而且有利于缓解紧张情绪。

(3) 语调得体。无论是哪一种语言,其句式都有语调规范。有些同样的句子,用不同的语调处理,可表达不同的感情,收到不同的效果。有研究表明,使用上扬语调易给听者造成悬念,提高他的兴趣,但若持续时间过长会引起疲劳。而降调能表现说话人的果敢决断,但有时也会显示他的主观武断。得体的语调应该起伏而不夸张,自然而不做作,富于感情变化的抑扬顿挫比生冷平板的语调感人。

(4) 语速适宜。适宜的语速并不是从头到尾一成不变的,而是要根据内容的重要性、难易度,语调的高低及对方注意力情况调节语速和节奏。说话节奏适宜地减缓比急促的机关枪式的节奏更容易使人接受。

(5) 音量适中。音量以保持听者能听清为宜。适当放低声音总比高嗓门顺耳有礼。喃喃低语是没有自信的表现,而嗓门太亮,既影响周围环境,又有咄咄逼人之势。

除了上述几点,还要警惕过分使用语气词、口头语。例如,老是用“那么”、“就是说”、“嗯”等引起下文,或者在英语面试中使用太多的“well”、“and”、“you know”、“OK”及故作姿态的“Yeah”等,不仅有碍语言的连贯,还容易使人生厌。

面试中,最重要的是掌握母语,也就是说中国话的能力。许多人在学习外语时很舍得花工夫模仿其标准语音,却忽视了本国语的重要性,不会说像样的普通话,或者在用中文表达时夹进一串英语单词,还意识不到这是语言缺陷的一种。

二、面试中的体态

在面试过程中,除注意运用有声语言表达外,还必须重视通过无声的语言表达,主要是用体态

语言来表达自己的情感。实践证明，体态语言往往比有声语言更具感染力，运用得当会给考官留下深刻的印象，为面试成功助一臂之力。如果一个人的身体语言与他的言语相矛盾，人们宁愿相信他所看到的，而不是他所听到的。

（一）面试中的体态语言

体态语言在面试过程中是不可或缺的表达手段。体态语言是在特定条件下用表情、动作、体态来做交流思想的工具，是表露人的内心、寄予人的情感的语言。对考生而言，体态语言不仅能辅助相应的口语表达，而且还可以单独产生影响，在面试过程中起到发出与传递信息的作用。

1. 体态语言的含义

体态语言是信息发送者把要发送的信息，通过仪表、姿态、动作、神情输送到信息接受者的视觉器官，再通过信息接收者的视觉神经作用于大脑，从而引起积极反应，实现信息发送者的目的。考生的体态语言，则主要是指考生通过自己的仪表、姿态、动作、神情等，将自己的指令、意向传达给考官，以达到影响和感染考官的目的，使考官对考生产生良好的印象。

2. 体态语言在面试中的作用

考生的体态语言，是应试活动的信息载体，是考生语言的重要部分。因此，在面试过程中，加入体态语言艺术，就显得十分必要了。

（二）良好规范的姿势

“站有站相，坐有坐相”，不同的场合有不同的身体姿势。人们通过身体的坐、卧、立、行等姿态表现出来的情感、意向、态度等各种信息的综合就是姿势语言。潇洒、大方、自然、得体的身姿总是令人赏心悦目的，而矫揉造作、扭捏作态的身姿最让人厌烦。因而考生要树立良好的个人形象，顺利开展工作，更好地表达自己的意旨，就必须注意运用姿势语。

1. 面试姿势

坐和站的姿势有时是一种处于静止和无声状态的非言语交际，因为这是身体本身在用不同的方式“说话”。中国古代就有“危坐”“端坐”“斜坐”“跪坐”和“盘坐”之分，分别用于不同的社会联结关系和语言环境。现代人自然不必一味模仿古人，拘泥于旧习，但还是要讲究“站有站姿，坐有坐相”。

坐势要端正、大方、自然。无论是坐椅子还是坐沙发，都不宜坐满，也不宜正襟危坐，坐一半为好。上身要端正挺直。这样的坐姿，不但使人显得精神十足，而且对考生来说，还表示了对考官的敬重。坐时不要死板僵直，更不要缩脖端肩，因为这种姿势会被认为是精神萎靡不振的表现。交谈时，可以根据对方所谈内容调整自己上身的前倾度——身体前倾象征着关心或仔细倾听；上身后仰时，则需要特别小心，因为这可能暗示不赞成、无聊或想休息；站立着与人谈话时，身体要正对交谈者，腰板挺直，不可晃动；这会使人感到你很有自信，而你也有同样的自我感觉，甚至连声音都会变得清晰、洪亮；两脚叉开，身体重心置于一脚或平分于两脚。一般来说，进行言语交际时，肢体应力求自然，以避免给渐趋紧张的心理再增加“手足无措”的压力。

2. 演讲站姿

考生遇到演讲这一关时，首先要注意自己的站姿，争取给考官留下一个精神饱满、胸有成竹的好印象。

演讲者站姿规范如下：① 两肩放松，重心主要支撑脚掌脚弓上；② 挺胸，收腹，精神饱满，气息下沉；③ 脊椎、后背挺直，胸略向前上方挺起；④ 腿应绷直，稳定重心位置。

演讲站姿有以下几种：

（1）自然式。两脚自然分开，平行相距与肩同宽，约 20 厘米为宜，太远会影响声音的表达，太近则显得拘束。

（2）前进式。这种姿势是演讲者用得最多，使用最灵活的一种站姿。右脚在前，左脚在后，前脚脚尖指向正前方或稍向外侧斜，两脚延长线的夹角成 45 度左右，两脚跟距离 15 厘米左右。这种

姿势重心没有固定，可以随着上身前倾与后移的变化而分别定在前脚跟或后脚上，不会因时间长而身体无变化不美观。另外，前进式能使手势动作灵活多变，由于上身可前可后，可左可右，还可转动，这样能保证手作出不同的姿势，表达出不同的感情。

(3) 稍息式。一脚自然站立，另一只脚向前迈出半步，两脚跟之间相距约 12 厘米，两脚之间形成 75 度夹角。运用这种姿势，形象比较单一，重心总是落在后脚上。一般适用于长时间站着演讲的短期更换姿势，使身体在短时间里松弛，得到休息，一般不长时间单独使用，因为它给人一种不严肃之感。

3. 避免消极的身体语言

面试考官试图通过你对一些问题的回答观察你在压力下的反应，所以应避免面试过程中的以下消极动作：① 无精打采；② 回避目光接触；③ 笑容僵硬；④ 假声咳嗽；⑤ 咬嘴唇；⑥ 经常摸嘴；⑦ 交叉胳膊；⑧ 抖动腿脚。

(三) 借助肢体语言，突出表达能力

在人身体的各个部位中，手是活动最为灵便的一部分。人的手势种类繁多，含义丰富。可以说，在面试过程中，灵活多变的手势是身体语言当之无愧的主角。因此，手势利用的好坏往往意味着身体语言运用得成功与否。

不同的演讲手势在演讲中起着不同的作用。自然而安稳的手势有助演讲者平静地说明问题；稳妥而含蓄的手势，可以帮助演讲者表明心迹；急剧而有力的手势，可以帮助演讲者升华感情。

(四) 善用表情语言，增强感染效果

表情是指人们表现在面部的思想感情。它是凭借眼、眉、嘴以及面部肌肉的变化等体现出来的，内容极为丰富。人们对现实环境和事物所产生的内心体验以及所采取的态度，经常有意无意地通过面部表情显露出来。因此，表情在交际过程中已成为心灵的屏幕，能够辅助有声语言传递信息，沟通人们的感情。这对于提高口语表达效果是很重要的。

1. 眼 睛

“眼睛是心灵的窗口”，是人体传递信息最有效的器官。人的喜、怒、哀、乐等深层心理情感都会从眼神的微妙变化中反映出来，而且能表达最细微、最精妙的差异。双目生辉，炯炯有神，是心情愉快、充满信心的反映，在面试时与考官保持目光接触，有助于取得对方的信任与合作；相反，双眉紧锁，目光无神、游离不定或不敢正视对方，都会让对方觉得你无能，从而导致对自己不利的结果。

2. 脸部表情

笑是言语交际的润滑剂，考生在面试时应当使之贯穿始终。当面对考官时，最好在面试结束时报以真诚的微笑。真诚的微笑能够在考官的脑海里打上—个印记，留下一个愉快的印象，是结束谈话的最佳“句号”。

第二章 面试的技巧指导

第一节 面试前的准备

一、面试前的职位调研

在面试前，考生应尽可能多地获得应聘单位和所招录岗位的各种信息，这对于在面试中做到有的放矢是非常有好处的。

要获得真实的信息，就必须进行调查研究，“没有调查就没有发言权”。面试前调查了解的问题有：一是招录单位的性质、主要职能、组织机构和规模；二是招录单位的人员结构、专业结构以及人际关系状况等；三是招录岗位的工作性质、中心任务和责任，所需要的知识结构、能力结构以及对兴趣爱好、个性特征、技术特长等的专门要求；四是了解招录单位的主管，招录岗位的直接上司以及可能的面试考官的个人情况，如姓名、教育程度、专业、年龄、出生地、民族、信仰、家庭、兴趣爱好等；五是面试时间、面试场所和环境、面试可能采取的形式等；六是有关单位的新闻报道、有关可能出现的面试考官的新情况等。

面试前的调查了解不是所有的信息都必须详尽地了解，要根据面试的原则进行选择。面试前调查了解应坚持两个原则：一是为自己的职业选择、单位选择、职位选择服务；二是为面试取得成功服务。

二、面试的心理准备

1. 切忌苛求完美

“金无足赤，人无完人”，绝对完美主义者是不存在的，一些大公司拒绝各方面都出色的考生，一方面的原因是认为此考生善于伪装，伪装的面试结果不能反映其真实的能力和水平；另一方面的原因是认为此考生可能太过于注重细节，是自我否定者，难以达到他所定的每一个目标，体验不到工作的乐趣和成就感。太过于注重细节，致使其在每个细节上做着过分的不必要的停留，也意味着其不知轻重，不分主次。

面试前，完美主义者最愿意干的，是给自己制造出数以千计的心理压力；面试中，尽可能掩饰、遮掩自己的不足之处，这样做就难免会忽略面试的根本目的——全面而准确地展现自己的风采。心理学研究表明，一个人的缺点往往是越抹越黑，因此完美主义者在面试中难有较好的表现。

所以，面试时不必自怨自艾，不必妄自菲薄，多想想自己的优点和长处，不必因怕在考官严厉的目光下暴露自己的缺点而动摇信心。

2. 树立自信心

一些考生在面试还没有开始信心就已经垮掉了，他们习惯地、无限度地夸大面试中的每一个因素，并把面试中的这些因素看做一座座难以逾越的大山，结果必然是不战而败，弃甲投降。

面试前在心理上夸大各种因素，会让自己无法自如地展现。个体一旦在心理上接受了某个假设，他就会一步一步地踏入自我假设的陷阱中，从而严重地影响到他的理性判断，而这正是面试中至关重要的内容之一。

在面试实践中，有两种树立信心、从容应付的方式值得推荐：

(1) 将面试考官想象为上级，将竞争者想象为同事。这种方式可以使考生摆脱假想的与面试考官的敌对状态。考官掌握着考生的生杀大权，双方容易形成假想的敌对状态；考生之间相互竞争，也容易产生这种敌对状态。敌对思想会加重考生的思想压力，影响考生能力真实地发挥。因此，考生如站在面试单位的角度，以面试单位为中介，就可以在一定程度上减缓甚至消除这种影响。

(2) 持“我行你也行，我好你也好”的健康、成熟的人际交往信念。持有这种信念的人的心态特点是：去发现自己、他人和世界的光明面，从而使自己保持一种积极、乐观、进取的精神状态。持有这种信念的考生不会劳神费力地讨好考官，压制别人，能坦然自若地表现自己的所有优势，也能理性地绕过自己和考官有意无意设下的陷阱。

3. 不卑不亢

面试中，最好不要让考官意识到你试图在讨好他。原因很简单，唯唯诺诺、毫无主见的人不能适应工作岗位的需要。面试中，自卑的人过于敏感，很容易暗示自己“坏了，进入僵局了”，而一旦陷入此种自己设定的社交紧张状态，他可做的可能只有一个，那就是——否定自我，讨好别人，尤其是讨好面试的考官。

面试是一种特殊的人际互动模式，其遵循的原则是：既要照顾他人的需要，亦要考虑自身的需

要。面试中，自高自大是不可取的，自轻自贱也应摒弃。试设想一下，一个自卑的人是你的部下，你会单独交给他一项任务吗？考官倾向选择自信的考生，固然可能是被这样的人吸引，但更主要的是考官代表面试单位信任了他。

4. 面试前，正常的人会有正常的焦虑

面试是考试的重要环节，绝大多数的考生在这个重要环节出现应激性的焦虑，这是正常的现象，也是必然的现象。考生要学会以平常心接纳自己的焦虑，一旦考生做到了这一点，考生就会发现，面试焦虑并非那么可怕。

焦虑是一种特殊的心理因素，它的主要特征是绝不因你想摆脱它而消失。实践中我们往往愈想摆脱它，焦虑反而越重，从而形成一个恶性循环，吸引我们过多的注意，这又在一定程度上分散了我们对所要思考问题的注意和分析，影响面试时的发挥。正确的摆脱焦虑的方法是接纳焦虑，不再注意焦虑，焦虑状态就会自然而然的离开。因此，面试前，包括面试中，面试者要学会接纳自己正常的焦虑，带着正常的焦虑去做自己该做的事情。

三、面试前的形象准备

在面试前，考生应对自己进行全方位的包装，以最佳的形象去面对考官。

1. 发型

可供男性选择的发型不多，因此男性的头发相对比较好处理。如果使用发胶，需要注意临出发前，一定要用梳子把固定成绺的头发梳开。如果男性考生想简简单单理个发就去面试，那么他最好回忆一下是否有刚理发后羞于上街的习惯，如果有，应该提前几天理发。

在面试场合，应大方自然。女性的头发最忌讳有太多的头饰，且发型不能是“爆炸式”。因为“爆炸式”发型带有威胁意味，侵犯他人心理空间，会使考官本能地排斥。高挽的发髻也不可取，它容易让考官以家庭妇女型来评价。披肩的长发已渐渐被接受，但应稍加约束一下，不要让它太随意。

2. 面部化妆

面试中的化妆要求淡而自然，以看上去健康、精神焕发为宜。

面试中拒绝浓妆，一脸浓妆无异于在向考官诉说，我没有自信，所以需要掩饰本来面目。浓妆使人的脸部不自然，破坏了人的表情。一张生动的脸就在于它的细微、生动、感人的情绪表达，不要让考官必须努力看透厚厚的化妆，才能捕捉到你的表情。

3. 着装

一般而言，考官评价考生的服装标准是：协调中显示人的气质和风度；稳重中透露人的可依赖程度；独特中彰显人的个性。

服饰的最高境界是自然协调，如果你的衣着首先与你的个性、品味不相协调的话，那么就很难与面试的气氛相一致。面试着装要郑重一点，但是不必为此改变你在日常工作中的一贯形象。比如，如果你从来不穿西装，那么你不必为面试而打破自己的记录。

要学会从你过去的无数形象中选择与面试相匹配的服装，要相信自己的审美能力和身旁众多“参谋”的审美能力。

4. 杜绝饰物

面试中杜绝饰物。面试气氛相对严肃，而饰物往往彰显考生的轻松、活泼的个性，与此气氛不相一致。如果你天性偏爱各种形形色色、金光闪闪的小饰物，或者听信了种种服饰小册子赋予各种小饰物的意义，即使它们能给你略微增色，但在面试中最好杜绝它们。

四、最佳面试状态的调整

部分考生心理素质较差，难以承受即将到来的心理压力，产生严重的焦虑心理，在生理和心理上产生一些不良症状和不良反应。过分焦虑的症状表现为：不良的情绪反应，如紧张恐惧、喜怒无常、无精打采等；不良的生理反应，如肠胃不适、原因不明的腹泻、多汗、尿频、头痛、失眠等；

不良的智力反应，如记忆力减退、注意力不能集中、思维迟钝、学习效率下降等。如果出现上述症状，考生可以尝试用以下方法来缓解。

1. 做好充分的准备

缓解焦虑最好的办法是事先做好充分的准备。面试的充分准备包括：一是事先充分了解面试的要求、题型、时间、地点等具体操作过程，做到心中有数；二是正确评价自己，既相信自己的能力，又实事求是；三是根据自己的弱项进行针对性训练，针对预感的紧张可事先请有关人员或家人充当主持人，进行模拟面试，找出存在的问题和不足，增强克服紧张的自信心。

2. 积极的自我暗示

在面试前，有的考生习惯叙述一些自身的事情，这种叙述通常是讲给别人听的，然而却无意中暗示着自己：“我可能通不过面试”，“我缺乏应变能力，我恐怕难以应付面试中的应变题”，“我表达能力不好”，等等。这些消极的暗示会破坏考生良好的心境，分散其注意力，降低自信，影响考生发挥自己的正常水平。如果考生事先能对自己进行积极的暗示，考生就会充满自信，心境悠然，注意力集中，在面试中就能积极地表现自我，发挥自己的最佳水平。因此，考生在面试前要习惯多给自己积极的评价，使用积极的暗示。当然，积极的暗示并不是盲目乐观，脱离现实，以空幻美妙的想象来代替现实，而是客观、理性地看待自己，并对自己有积极的期待。

积极的暗示包括暗示自己不要紧张。紧张是面试的大敌，考生可通过暗示缓解自己的紧张情绪状态。暗示的方式是反复告诫自己，不要将一次面试看得太重。考生应该明白，自己紧张，竞争对手也不轻松，也可能出差错，甚至不如你。这个时候如果谁克服了紧张，谁镇静，谁从容地回答问题，谁就会取得胜利。

3. “暴露冲突法”

“暴露冲突法”又称“森田法”，其基本原理是“接受现实，为所当为”。在面试中的表现主要指考生将自己的弱点暴露在自己或他人（同事或家人）面前，多次暴露之后，考生就会完全接受自己的弱点而不会产生紧张焦虑的情绪。考生暴露弱点后可以自我分析或请他人帮助分析，指出其弱点。可以逐步指出也可一次全部指出，两种方法各有其优缺点，要针对暴露者离目标要求的差距及暴露者的心理接受能力来决定。此方法引申为多参加几次面试锻炼，在失败几次后，再面对面试的场景就坦然多了。

4. 身体放松法

身心相通，当身体放松时，个体的紧张情绪也会得到缓解。身体放松在实践中有以下方法：

一是开怀大笑。开怀大笑可令紧张的身体迅速放松，在开心笑过之后，手部、腿部的肌肉不再紧张，血压、心跳有所缓和，全身像卸掉了千斤担子一样，显得相当轻松。

二是洗澡化忧。洗澡能增加血液循环，使人镇静下来。它会使人紧张的肌肉放松，睡上一个好觉。专家指出，理想的洗澡水温为 38~40℃，比人的体温略高。

三是散步解忧。散步是解忧的有效方法之一。心理学研究表明，摆动双臂比低头行走更能使人心情愉快，其原因可能是摆动双臂产生了机械运行，使因焦虑而紧张的臂膀、颈部和背部肌肉得以放松。

5. 面试中不要急于回答问题

考官提出问题后，考生可以在 5~10 秒钟后再作答。在回答时，要注意语速不要太快，太快容易造成思维与表达脱节，也易使表达不清。而考生一旦意识到这种情况，就会更加紧张，结果导致面试难以正常发挥。因此，考生应切记，面试从头到尾应该做到讲话不急不慢，逻辑严密，条理清楚。

第二节 面试开始阶段的应对技巧

一、尽快适应面试环境

能否迅速适应面试环境，将直接影响你在面试中能否正常发挥水平，为此你有必要对可能面临