

依据北京市2006年公务员公共科目笔试考试大纲编写



2006

北京市国家公务员录用考试教材

BEIJINGSHI GUOJIA GONGWUYUAN LUYONGKAOSHI
JIAOCAI

面 试

MIANSHI

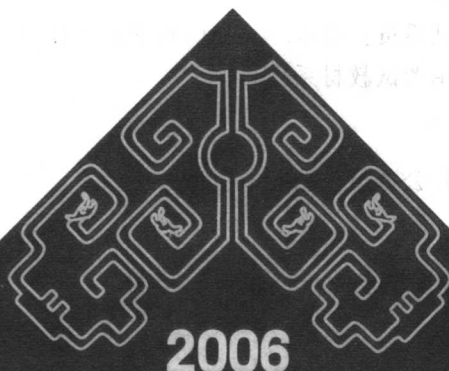
北京市公务员考试委员会/编审



新华出版社



依据北京市2006年公务员公共科目笔试考试大纲编写



2006

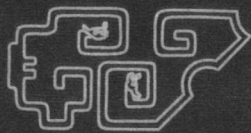
北京市国家公务员录用考试教材

BEIJINGSHI GUOJIA GONGWUYUAN LUYONGKAOSHI
JIAOCAI

面 试

MIANSHI

北京市公务员考试委员会/编审



新华出版社

图书在版编目(CIP)数据

面试/北京市公务员考试委员会编审. —北京:新华出版社, 2005. 11

(北京市国家公务员录用考试教材系列)

ISBN 7-5011-7236-6

I. 面… II. 北… 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(2005)第 115360 号

敬告读者

本书封面粘有专用防伪标识,凡有防
伪标识的为正版图书,请读者注意识别。

北京市国家公务员录用考试教材系列

面 试

编审:北京市公务员考试委员会

*

新华出版社出版发行

(北京石景山区京原路 8 号 邮编:100043)

中国新闻书店:(010)63072012

新华书店总经销

北京云浩印刷有限责任公司印刷

*

787 毫米×1092 毫米 16 开本 10 印张 266 千字

2005 年 11 月第 1 版 2005 年 11 月第 1 次印刷

ISBN 7-5011-7236-6 定价:20.00 元

若有印装质量问题,请与印刷厂联系(010)69076260

前 言

《中华人民共和国公务员法》，已经于2005年4月27日第十届全国人大常委会第十五次会议通过，自2006年1月1日起实施。公务员法是我国干部人事管理具有总章程性质的法律，在干部人事发展历史上，它是具有里程碑意义的。对于贯彻依法治国方略，推进社会主义民主政治建设有着重大意义。考试录用制度是公务员制度的一个重要组成部分，对于吸引全社会的优秀人才参与公共事务管理，参与到国家公务员队伍，这是一个重大的举措。对于建设一支高素质，专业化的公务员队伍，对体现社会公平，防止用人上的不正之风，具有重要意义。建立和推行公务员考试录用制度，意义深远而重大，它开阔了用人部门选择公务员的视野，给社会上有知识、有能力、愿成为公务员的人提供了在平等基础上凭真才实学竞争的机会，有利于优秀人才的脱颖而出，从而造就一支高素质、专业化的国家公务员队伍。

统一公务员录用考试公共科目教材，是推行公务员考试录用制度的一项重要基础工作。它有利于报考者掌握统一、科学的考试标准，有效地贯彻公开、平等、竞争、择优的原则；有利于提高考试的效果、效率；有利于建立标准化的试题库，加快公务员录用考试的科学化、规范化进程。北京市公务员考试委员会按照《中华人民共和国公务员法》的要求，根据2006年北京市公务员录用考试公共科目笔试大纲，在广泛征求用人单位、有关专家学者和新录用公务员意见的基础上，编写了这套“北京市国家公务员录用考试教材”，作为北京市国家公务员录用考试公共科目统一教材。

该套教材着眼于考试录用制度的长远建设，立足于当前考录工作的实际，以国家行政机关对公务员的知识、能力素质要求为依据，具有知识面宽、重点突出、内容精炼等特点。教材在编写上遵循了以下原则：一是突出应用性，在适当照顾各学科本身理论性和系统性的同时，突出其应用性，在原理的运用和分析上尽量联系国家行政机关的实际，提高应试者运用知识分析、解决实际问题的能力；二是取舍得当，针对性强。对各学科所涉及的内容进行合理取舍，取其精华，突出重点、要点，加强针对性。三是利于自学和命题。教材充分考虑了考生复习和考试命题的特点，内容浓缩精炼，简明扼要，结构科学、适用。

衷心希望有志于成为北京市国家公务员的广大青年，在录用考试的竞争中脱颖而出，并勤于学习，努力实践，成为一名合格的、人民群众满意的公务员。

北京市公务员考试委员会
2005年11月



北京市公务员公共科目笔试考试大纲

一、公共科目考试内容及结构

本次公共科目笔试分为《行政职业能力测验》和《申论》两个科目。

(一)行政职业能力测验

主要测量应试者从事国家机关工作必须具备的潜能。

考试结构包括言语理解与表达、常识判断、数量关系、判断推理和资料分析等五个部分。全部为客观性试题,考试时限 120 分钟,满分 100 分。

(二)申论

主要通过应试者对给定材料的分析、概括、提炼、加工,测量应试者解决实际问题的能力,以及阅读理解能力、综合分析能力、提出问题能力和文字表达能力。全部为主观性试题,考试时限 150 分钟,满分 100 分。

要求应试者:

- A. 认真阅读给定资料
- B. 按题目要求进行作答

二、作答要求

(一)行政职业能力测验

务必携带的文具有:签字笔或钢笔(最好为黑色签字笔)、2B 铅笔和橡皮。

《行政职业能力测验》要求应试者必须用 2B 铅笔在机读答题卡上作答。作答在题本上或其他位置的一律无效。

(二)申论

务必携带的文具有:签字笔或钢笔(最好为黑色签字笔)。

答案作答在指定位置上,在非指定位置作答的一律无效。



三、《行政职业能力测验》题型介绍

(一)言语理解与表达

言语理解与表达着重考察考生对语言文字的综合分析能力。所给的文字材料较长,主要是对词和句子一般意思和特定意义的理解;对比较复杂的概念和观点的准确理解;对语句隐含信息的合理推断;在干扰因素较多的情况下,能比较准确地辨明句义,筛选信息。

例题 1:阅读下文,回答题后的问题。

板块的边界并不就是海陆的边界,大部分板块既有陆地又有海洋。作为板块边界的活动构造带,有裂谷、俯冲带、碰撞带这三种类型。大洋中绵延数万千米的大洋中脊,中间就是裂谷。地幔物质从这里流出,形成新的洋底岩石,并把两边的板块不断推向两侧,裂谷是洋底的诞生地。某些陆上裂谷(如东非裂谷)可能会产生新的海洋。与裂谷相反,位于大洋边缘的海沟是海洋板块的消亡带。洋底岩石圈在这里俯冲到大陆岩石圈之下,并潜入软流圈而消失。另外,如果边界两边都是陆地,这就成为碰撞带。随着碰撞角度的不同,这里或因挤压而隆起高山,或因剪切而形成断层,或者兼而有之。

板块构造说是大陆漂移说和海底扩张说的合理引申。大陆的漂移是板块移动的表现之一。板块运动是地震、火山等事件及岛弧、陆缘山、海沟等地形特征的形成原因。

①大陆漂移是板块移动的表现之一,从全文看,这句话是说:

- A. 板块移动是大陆漂移的动力
- B. 板块移动表现为大陆漂移
- C. 板块移动和大陆漂移的本质是相同的
- D. 板块移动造成了大陆漂移

②下列判断与文意相符合的一项是:

- A. 板块运动的形式有三种:碰撞、俯冲和裂谷
- B. 板块边界的碰撞或俯冲,和裂谷的情形相反
- C. 裂谷位于海洋中或海洋与陆地的交接处
- D. 碰撞带和俯冲带位于大洋边缘或陆地之上

解答:题①的答案是 D;

题②的答案是 B。

(二)数量关系

数量关系测验含有速度与难度测验的双重性质。在速度方面要求应试者反应灵活,思维敏捷;在难度方面该测验涉及到的都是数学的基本知识或原理。着重考察应试者对规律的发现、把握能力和抽象思维能力。

例题 2:2 9 16 23 30 ()

A. 35

B. 37

C. 39

D. 41

解答:这一数列的排列规律是前一个数加 7 等于后一个数,故空缺项应为 37。正确答案为 B。

例题 3: $22 \times 32 \times 42 \times 52$ 的值为





A. 1440

B. 5640

C. 14400

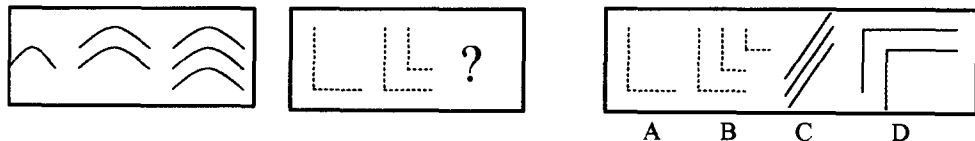
D. 16200

解答:这是一道典型的乘法运算的题,答案为 C。

(三)判断推理

判断推理是考察应试者逻辑推理判断能力的一种测验形式,测试应试者对图形、词语概念、事件关系和文字材料的认知、理解、比较、组合、演绎、综合判断等能力。

例题 4:



解答:正确答案为 B。因为只有 B 能使两套图形具有相似性,仅仅元素不同,一个是实的曲线,一个是虚的直线,但两组图形中元素的排列规律完全相同。

例题 5:

彭平是一个计算机编程专家,姚欣是一位数学家。其实,所有的计算编程专家都是数学家。我们知道,今天国内大多数综合性大学都在培养着计算机编程专家。据此,我们可以认为:

- A. 彭平由综合性大学所培养的
- B. 大多数计算机编程专家是由综合性大学所培养的
- C. 姚欣并不是毕业于综合性大学
- D. 有些数学家是计算机编程专家

解答:观察 A、B、C、D 四个选项,似乎都有一定道理。只有结论 D 是由陈述“所有的计算机编程专家都是数学家”直接推出来的,是不需要附加任何假设和补充而得出的结论,因此, D 是正确答案。

例题 6:

健康:指一个人智力正常,行为合乎情理,能够适应正常工作、社会交往或者学习,能够抵御一般疾病。根据健康的定义,下列属于健康的是:

- A. 大学教授老李,虽然五十多岁但工作起来仍然精力充沛,在今年春天患流感
- B. 张婶十九岁的儿子肖聪,读书十一年还是小学二年级水平,但是从小到大没生过什么大病,体力活可以干得很好
- C. 小胡硕士毕业后,工作表现一直很优秀。自一次事故后,当工作压力比较大的时候就会精神失常
- D. 小刘身体很好,工作非常努力,孝敬父母,但是很多同事说他古怪,不愿与其交往

解答:此题的正确答案为 A。

例题 7:

- (1)收集书籍(2)购买材料
- (3)打造书架(4)雇用木工
- (5)排列书籍





A. 4-3-1-2-5 B. 1-4-2-3-5 C. 4-3-2-1-5 D. 3-2-1-4-5

解答:此题的正确答案为 B。收集书籍(1)—雇用木工(4)—购买材料(2)—打造书架(3)—排列书籍(5),这一顺序相对于其他顺序而言最为合理。

(四)常识判断

常识判断部分涵盖法律、政治、经济、管理、人文、科技等方面内容,由于取材广泛,主要依赖应试者平时的知识积累。

例题 8:

下列属于地方性法规的是:

- A. * * 省人大常委会通过的《* * 省人才市场管理暂行条例》
- B. * * 省人事厅颁布的《* * 省人才流动管理暂行办法》
- C. * * 省人民政府制定的《* * 省城市供水管理办法》
- D. * * 省人事厅转发人事部制定的《公务员录用面试考官管理暂行办法》

解答:根据《中华人民共和国立法法》第六十三条“省、自治区、直辖市的人民代表大会及其常务委员会根据本行政区域的具体情况和实际需要,在不同宪法、法律、行政法规相抵触的前提下,可以制定地方性法规。较大的市的人民代表大会及其常务委员会根据本市的具体情况和实际需要,在不同宪法、法律、行政法规和本省、自治区的地方性法规相抵触的前提下,可以制定地方性法规,报省、自治区的人民代表大会常务委员会批准后施行”的规定,正确答案为 A。

(五)资料分析

资料分析试题着重考察考生对文字、图形、表格三种形式的数据性、统计性资料进行综合分析推理与加工的能力。针对一段资料一般若有若干个问题,考生需要根据资料所提供的信息进行分析、比较、计算,才能从问题后面的四个备选答案中选出符合题意的答案。

例题 9:

根据下表,回答①——②题:

博物馆四个入口处自动计数器的读数

自动计数器在不同时间的读数(人数)					
入口(时间)	7:00	8:00	9:00	10:00	11:00
1	7111	7905	8342	8451	8485
2	8432	9013	9152	9237	9306
3	5555	5921	5989	6143	6233
4	954	1063	1121	1242	1299

① 从早上 7:00 到 11:00 通过入口 1 进入博物馆的参观人数是:

- A. 580
- B. 94
- C. 1374
- D. 1594





②在早上 7:00 到 8:00 之间,通过人数最多的入口是:

- A. 1 B. 2 C. 3 D. 4

解答:题①应为 $8485 - 7111 = 1374$, 答案是 C;

题②比较两数之间的差,差值最大的是入口 1 的两个数,故答案是 A。

四、行政职业能力测验的施测方法

(一)施测须知

行政职业能力测验试题全部为选择题。测试材料分为两部分:试题本和答题卡。考生阅读试题本上的试题,然后用 2B 铅笔将答题卡上相应的题号下所选答案的标号涂黑,不得在试题本上做任何记号。

共给考生 120 分钟的做答时间,每一部分试题都标出了参考时限,以帮助考生分配好答题时间。在试题中可能有一些是很容易的,但任何人都很难答对所有的题目。因此考生不要在一道题上思考太久,遇到不会作答的题目,可先跳过去,待做完了那些容易的题目后,如果有时间,再去思考。否则,考生可能没有时间去答后面的题目,而这些题目对考生来说可能更容易些。所有试题答错不倒扣分。

监考老师宣布考试结束后,考生应立即放下铅笔,将试题本、答题卡都留在桌上,然后离开考场。

(二)答题卡填涂方法

由于《行政职业能力测验》是通过光电阅读机和计算机来阅读评分的,所以要求考生非常仔细地按规定要求在答题卡上填涂好个人信息(姓名、准考证考号)和所选答案。其基本要求是:

(1)用钢笔或圆珠笔或签字笔在姓名栏填好本人姓名,并在准考证号一栏的 11 个空白方框中,填上本人的准考证号(11 位数)。

(2)对应准考证号的每位数,用 2B 铅笔将“准考证号”栏中相应方括号内的数字涂黑,答题时,则用 2B 铅笔将各题的所选项(其他项不得作任何记号)涂黑。黑度以盖住框内字母为准,不要涂到框外。

(3)不要用钢笔、圆珠笔、签字笔等涂选项。

(4)修改时要用橡皮彻底擦净。必须保持答题卡整洁,不得做任何其他记号。

(5)不得折叠答题卡。

样例:下面给出一个与正式考试时所用答题卡相似的样例,仅供参考。

目 录

第1章 面试概述	(1)
一、面试的内涵	(1)
二、面试测量的基本原理	(1)
三、面试的特点	(2)
四、面试的种类	(4)
五、面试的构成要素	(5)
六、面试的功能	(7)
七、面试对考官的要求	(8)
八、面试的发展趋势	(10)
第2章 结构化面试的特点及其操作规范	(12)
一、结构化面试的内涵和特点	(12)
二、结构化面试的基本要求	(13)
三、结构化面试的题目编制步骤	(15)
四、结构化面试的组织实施程序	(16)
五、典型的结构化面试题本和评分标准	(18)
第3章 面试的内容设计与题目类型	(23)
一、确定面试内容的基本原则	(23)
二、面试试题设计的基本要求	(24)
三、面试试题设计编制的程序	(27)
四、面试测评项目的内容范围	(29)



五、面试试题的主要类型.....	(31)
第4章 面试前的准备	(34)
一、面试前的资料收集.....	(34)
二、面试前的修饰.....	(35)
三、面试前的心理准备.....	(38)
四、面试前的小节.....	(43)
五、面试前对可能提及的问题的准备.....	(44)
第5章 面试技巧	(49)
一、面试开始时如何展示自己.....	(49)
二、面试中的非言语技巧.....	(53)
三、面试中的言语技巧.....	(57)
四、面试结束时的技巧.....	(62)
第6章 面试问题的回答技巧	(65)
一、回答面试问题的基本原则.....	(65)
二、面试中常见问题的回答技巧.....	(69)
三、警惕面试中的问题陷阱.....	(72)
四、面试中棘手问题的处理.....	(75)
五、如何应对面试提问.....	(79)
第7章 面试成绩的评定	(81)
一、影响面试评价的因素.....	(81)
二、面试评价标准的制订.....	(82)
三、面试评价结果的确定.....	(87)
第8章 面试试题精选	(92)
一、中央国家机关录用公务员面试试题及解析.....	(92)
二、铁道部首次录用公务员面试试题	(100)
三、某省2005年录用公务员面试试题.....	(103)
四、某省司法系统录用公务员面试试题及解析	(106)
五、2005年中纪委录用公务员面试试题	(110)



六、2005 年国家审计署驻地方特派办录用公务员面试试题	(111)
七、广东省 2005 年录用公务员面试试题及解析	(111)
八、2005 年福建省录用公务员面试试题	(112)
九、2005 年湖北省录用公务员面试试题	(113)
十、2005 年江苏省录用公务员面试试题	(113)
十一、2005 年 6 月 10 日河南省公务员面试试题	(113)
十二、2005 年 2 月 4 日国税系统公务员面试试题	(114)
十三、2005 年 2 月 5 日广州公务员面试试题	(114)
十四、2005 年 2 月 9 日江西公务员面试试题	(114)
十五、2005 年 2 月 8 日辽宁省国家公务员面试试题	(114)
十六、2005 年 1 月 15 日广东省公务员面试试题	(115)
十七、2005 年 2 月 20 日江西省公务员面试试题	(115)
十八、2005 年 2 月 24 日上海市国家公务员面试试题	(115)
十九、2005 年公务员考试面试试题与详解(30 题)	(116)
第 9 章 公务员录用面试法规精选	(123)
一、中华人民共和国公务员法	(123)
二、国家公务员录用暂行规定	(135)
三、国家公务员录用面试暂行办法	(139)
四、国务院工作部门面试考官资格管理暂行细则	(142)
五、某市党政群机关公开招考机关工作人员和国家公务员面试实施方案	(144)

第 1 章

面试概述

随着我国经济建设的发展和人事制度改革的深化,人才选拔越来越讲究科学和公平,尤其是国家公务员的选拔更是如此。一方面,政府希望通过公开、公平、公正的人事选拔方式使年轻有为的人才补充到公务员的队伍中来;另一方面,应考者也希望通过人事选拔这种公平竞争的机制来充分展示自己,力争成为一名国家工作人员。在这样一种背景下,面试作为一种重要的人才选拔手段已受到人们越来越多地关注,如何做好面试也已成为人们共同关心的话题。

一、面试的内涵

面试的历史源远流长,在古代,面试就是一种重要的选人用人办法,在当前,面试更是各级各类组织选拔人才时普遍采用的测评手段。令人遗憾的是,人们至今未对面试的概念形成一致的看法。尽管每个人都知道面试大概是怎么回事,但究竟什么是面试,未必有多少人能说清楚。许多人以为,面试就是面对面地交谈,在这样一种指导思想下,面试就是一种人人皆会的交谈,面试也就没什么技巧可言,顶多就是口才好的人可能面试成绩会好些而已。其实只要我们再问一句,面试中交谈的目的是什么?我们就会发现,其目的是为了考察应考者是否具备了任职所需的素质,而不是为交谈而交谈,这也是面试与通常的交谈之间的根本区别。

面试是通过考官与应考者双方面对面的信息沟通,考察应考者是否具备与职位相关的能力和个性品质的一种人事测评手段。根据这样一种定义,面试是一项很复杂的交谈活动。从考官的角度来说,他们要想尽办法来考察应考者是否具备相关的素质和条件,不仅需要精心设计面试试题,而且需要在面试过程中对应考者进行提问、观察和倾听,由此可见,面试对考官的要求是很高的;从应考者的角度来说,他们要千方百计地展示自己的相关素质,包括面试前的精心准备、个人形象的“设计”、面试中注意力的高度集中、敏捷的思维反应、高超的语言表达能力,等等。本书的主要目的就是要从应考者的角度出发,帮助应考者了解面试的基本原理,更好地展示自己的才华。

二、面试测量的基本原理

如前所述,面试主要测量应考者是否具备与职位相关的能力和个性品质,那么这些方面



的素质是否具有稳定性？面试能否测量这些素质呢？这就涉及到面试测量的基本原理，我们可以从以下几个方面来回答这个问题。

1. 个性特征的相对稳定性

每个人都有自己的能力和个性特征，这些特征不是在个体身上偶然表现出来的暂时的特点，而是稳定的个人特征。一个人在出生后，经过长期的社会生活，逐步形成了自己对待生活的态度 and 个人的行为风格，积累了自己的知识经验，这些特征一旦形成，就不容易改变。比如说，一个性格很外向的人，不仅在工作单位是好与人打交道的，在社交场合也会是一个活跃分子；不仅今年是这样，而且一般来说去年也是这样，明年还会是这样。又如，一个协调能力很强的人，在各种不同的工作环境中都会显现出其高超的协调能力，而且通常会一直持有这种能力。正因为个性特征具有相对稳定性，才使面试测评变得可能和必要。如果个人特点没有这种稳定性，面试测评就无从谈起了。

2. 心理的可测性

尽管人的心理是无法直接观测的，但它总会通过人的行为反映出来。这样，我们可以通过人对外界刺激的反应来间接测量心理。现代人才测评技术正是通过人的外显行为来推断其心理过程。比如，一个人喜欢观看各种机器运转，热心为别人修理钟表、自行车，由此我们便可推断此人具有机械兴趣方面的特质。又如，一位应考者在面试中，面对考官连串式的提问和“激将法”的刺激，始终镇定自若，冷静地回答每一个问题，由此我们可以推断说这位应考者具有很高的情绪稳定性。大量的面试实践表明，面试结果既具有一定的一致性，又具有一定的准确性。这说明人的心理活动是可以有效地加以间接测量的。

3. 职位与人的匹配性

现代社会是由许多不同层次、不同部门的职位网络所组成的。由于每一个职位的工作性质、工作内容、技术难度和责任都不相同，所以对任职者的素质要求也不相同。由此，人与职位的匹配问题成为现代人事管理的重大研究主题。而要做到人职匹配，首先需要对人和职位的客观认识与评价。为了了解和评价人，就产生了面试等人才评价手段；为了了解岗位，就有了工作分析、工作描述等岗位分析和评价技术。

正是在上述几个方面事实的基础上，面试才可以较好地测量应考者是否具备与职位相关的能力和个性品质。

三、面试的特点

与其它人才测评手段相比，面试具有以下六个特点：





1. 面试主要通过对应考者的外部行为观察和过去行为的考察来评价其素质

从上面的分析中我们可以看到,一个人的能力、气质、性格往往是通过外部行为特征表现出来的。也就是说,人的心理特征是看不见摸不着的东西,但我们可以通过个体的外部行为去推断其内在的心理特征。比如,假如我们经常看到某个人爱说爱笑,好交朋友,我们就推断说这个人的性格比较开朗(外向)。在面试中,考官正是通过观察应考者的语言行为(应考者所说的)和非言语行为(应考者的表情、行为举止等),来推测和判断应考者的能力和个性品质的。同时,用应考者过去的行为来预测其未来的行为,也是面试的一个重要特点。

2. 直观性

面试是用人单位与应考者直接接触的一项活动,通过面试,用人单位会对应考者形成一个直观的印象,这种直观的印象对用人单位的最终雇佣决策具有很重要的影响。这就有点像买房子,房地产老板把房子描绘得再好,如果你没有亲临现场考察房子,了解其所在的位置、周边的环境、房子的设计和布局等具体情况,你是不可能拍板买下房子的。由此可见,面试的这种直观性为用人决策提供了“可靠的”依据。在公务员招考中,一位应考者的条件再好,笔试成绩再高,而在面试中表现不好的话,也很可能被淘汰出局。

3. 灵活性

面试是一种很灵活的测评方法,面试的方式和内容具有较大的变通性。一方面,由于不同的职位对人有不同的要求,面试可以根据不同职位的特点,灵活地采用不同的方式去考察应考者。另一方面,尽管面试的问题可以是事先设计好的,但在面试实施中并不是对所有应考者都一定要按同样的内容来进行的(严格的结构化面试除外),考官可以针对应考者的具体情况,根据所获得的信息是否足够来决定面试问题的多少。如果应考者的回答已经充分地显示了某方面的信息,那么面试过程可以缩短;而如果应考者的回答不足以显示某方面的信息,或者考官觉得对应考者的有关情况还把握不清,那么就可以多追问应考者一些相关的问题。这样,面试的时间就可长可短,不过一般不会少于20分钟,长也不会多于一个小时。

4. 互动性

面试与笔试的一个重大区别是,面试中考官和应考者之间是有互动的信息交流的。面试中,考官会随时根据应考者的问题回答、表情和行为举止等情况,积极地变换面试的问题和追问;而与此同时,应考者也会根据考官的提问,充分发挥自己的能动性。另一方面,应考者的表现时时影响着考官的评价,而考官的信息反馈又会影响到应考者的表现。面试中考官与应考者之间的这种直接的交互作用提高了相互沟通的效果和面试的真实性。应考者应充分利用面试的互动性,积极主动地回答有关问题。



5. 主观性

面试的评价往往带有较强的主观性,不像笔试那样有明确的客观标准。正因为这样,面试考官的评价往往受到个人主观印象、情感和知识经验等许多因素的影响,使得不同考官对同一位应考者的评价往往会有差异,而且可能各有各的评价依据。所以,面试评价的主观性似乎是面试的一大弱点,但另一方面,由于人的素质评价是一项非常复杂的工作,考官可以把自己长期积累的经验运用到面试评价中。从这个角度来说,面试的这种主观性也是有其独特价值的。

6. 测评内容广泛

笔试主要限于应考者用纸笔作答,着重测试应考者掌握的知识、文字表达能力等方面的情况。面试能对应考者的多方面素质进行有效测评,重点测试以下内容:

一是应考者的口语表达能力,主要考察应考者表达是否清晰、明确、简洁,是否富有逻辑性;

二是应考者的应变能力,主要考察应考者在有压力的情境中反应是否灵活、敏捷、快速;

三是应考者的分析综合能力,主要考察应考者的逻辑思维是否有条理,是否善于分析、判断和概括问题;

四是应考者的仪表、风度、举止,主要考察应考者的言行举止是否端庄、稳重、得体,是否有充沛的精力;

五是应考者的有关实际工作能力,主要考察应考者是否具备与工作相关的能力;

六是应考者的个性特征,主要考察应考者是否具备与工作相关的个性特征。

四、面试的种类

面试的种类,根据不同的标准可以有多种不同划分。

(1)根据面试的结构化(标准化)程度来分,可以分为结构化面试、半结构化面试和非结构化面试等三种。所谓结构化面试就是面试题目、面试实施程序、面试评价、考官构成等方面都有统一明确的规范进行的面试;半结构化面试是指只对面试的部分因素有统一要求的面试,如规定有统一的程序和评价标准,但面试题目可以根据面试对象而随意变化;非结构化面试则是对与面试有关的因素不作任何限定的面试,也就是通常没有任何规范的随意性面试。

(2)根据面试对象的多少可分为单独面试和小组面试,单独面试是一次只有一个应考者的面试,现实中的面试大都属于此类。单独面试的优点是能够给应考者提供更多的时间和机会,使面试能进行得比较深入。单独面试又分为两种类型,一种类型是只有一位考官负责整个面试过程,这种面试方式大多在较小的单位录用较低职位的人员时采用;另一种类型是多个考官面试一位应考者,这种形式在国家公务员录用面试和大型企业的招聘面试中广泛采用。小组面试则是多名应考者同时面对考官的面试,如小组讨论就是一种小组面试,考官





同时要对多名应考者进行评价。小组面试的优点是效率比较高,而且便于同时对不同的应考者进行比较,不足之处是一位应考者的表现会受到其他应考者行为的影响。

(3)根据面试目的的不同,可以将面试区分为压力性面试和非压力性面试。压力性面试是将应考者置于一种人为的紧张气氛中,让应考者接受诸如挑衅性的、非议性的、刁难性的刺激,以考察其应变能力、压力承受能力、情绪稳定性等。典型的压力式面试,是以考官穷究不舍的方式连续就某事向应考者发问,且问题刁钻棘手,甚至逼得应考者穷于应付,考官以此种“压力发问”方式逼迫应考者充分表现出对待难题的机智灵活性、应变能力、思考判断能力、气质性格和修养等方面的素质。非压力性面试是在没有压力的情境下考察应考者有关方面的素质。

(4)根据面试内容设计的重点不同,可将面试分为行为性、情境性和综合性等三类面试。行为性面试的内容侧重于应考者过去的行为,此类题型我们在“面试的内容设计与题目类型”的章节里还将展开具体讨论;情境性面试是通过给应考者创设一种假定的情境,考察应考者在情境中如何考虑问题、作出何种行为反应。综合式的面试则兼有前两种面试的特点,而且是结构化的,内容主要集中在与工作职位相关的知识技能和其它素质上。

(5)依据面试的功能,可以将面试分为鉴别性面试、评价性面试和预测性面试。所谓鉴别性面试,就是依据面试结果把应考者按相关素质水平进行区分的面试;评价性面试则是对应考者的素质作出客观评价的面试;而预测性面试是指对应考者的发展潜力和未来成就等方面进行预测的面试。

(6)依据面试结果的使用方式,可以将面试区分为目标参照性面试和常模参照性面试。所谓目标参照性面试,就是面试结果须明确应考者的素质水平是否达到某一既定的目标水平,通常分为合格与不合格两种;而常模参照性面试,则是根据面试结果对应考者按素质水平高低进行排序,从而进行优胜劣汰决策的面试,结果往往分为若干档次。

(7)根据面试的进程来分,可以将面试分为一次性面试和分阶段面试。所谓一次性面试,即指用人单位对应考者的面试集中在一次进行。在一次性面试中,考官通常由用人单位人事部门负责人、业务部门的负责人以及人事测评专家构成。而分阶段面试是指分为几次进行的面试,一般先由人事部门对应考者进行面试,主要是考察一些一般性的问题,将明显不合适的人选剔除。然后再由用人单位的主管人员进行面试,此次面试主要考察应考者的专业知识和业务技能,衡量应考者对拟任的工作岗位是否合适。最后,人事咨询顾问会对应考者进行面试,其目的是对应考者与拟任职位有关的心理方面的特质,如情绪稳定性、进取心与成就动机、自信心等进行测试。

五、面试的构成要素

面试要素,是指构成面试的一些基本因素。面试要素有十个,即面试目的、面试内容、面试方法、面试考官、面试应考者、面试试题、面试时间、面试考场、面试信息、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。