

2009 最新版

选聘“大学生村干部”考试用书

面 试

选聘高校毕业生面向基层工作考试研究中心

本书同时适用于

- 大学生进村进社考试
- “三支一扶”考试
- 选调生考试

赠

网络学习卡

中共党史出版社

选聘高校毕业生面向基层工作考试系列教材

2009 最新版

选聘“大学生村干部”考试用书

面 试

选聘高校毕业生面向基层工作考试研究中心

中共党史出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

面试/韦爱荣主编. —北京: 中共党史出版社, 2009. 3

选聘高校毕业生面向基层工作考试系列教材

ISBN 978-7-5098-0192-5

I. 面... II. 韦... III. ①农村—干部—工作—中国—自学参考资料②公务员—招聘—考试—中国—自学参考资料
IV. F325.4 D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 013833 号

书 名: 选聘“大学生村干部”考试用书
面 试

主 编: 韦爱荣

责任编辑: 黄 艳

出版发行: 中共党史出版社

社 址: 北京市海淀区芙蓉里南街 6 号院 1 号楼

邮 编: 100080

网 址: www.dsccbs.com.cn

经 销: 新华书店

印 刷: 北京振兴源印务有限公司

开 本: 16 开

字 数: 470 千字

印 张: 16.25

印 数: 6000 册

版 次: 2009 年 3 月第 1 版

印 次: 2009 年 3 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5098-0192-5

定 价: 28.00 元

此书如有印制质量问题,请与中共党史出版社发行部联系

电话:82517249,82517244

选聘高校毕业生面向基层工作考试系列教材

编审委员会

主 编 韦爱荣

副主编 赵洪涛 郭省娟

主 审 党选丽 谢丽霞

编 委 (以姓氏笔画为序)

于 斐	王 妍	王 兵	王海军	文之峰
邓宏涛	邓 蕴	田永伟	付连峰	乔海涛
刘效红	闫 伟	麦育亥	李 刚	李 炆
肖 超	邹绍荣	张文韬	张 鹏	阿 然
陈晓艳	陈 蓬	范云伟	赵春英	赵银芳
郝志杰	黄 浩	曹世平	曹秋建	韩志国
潘 达	燕 来			

《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》的通知

(中办发〔2005〕18号)

各省、自治区、直辖市党委和人民政府,中央和国家机关各部委,解放军各总部、各大单位,各人民团体:

《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》已经党中央、国务院领导同志同意,现印发给你们,请结合实际认真贯彻执行。

中共中央办公厅

国务院办公厅

二〇〇五年六月二十九日

关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见

为进一步落实科学发展观,推进科教兴国战略和人才强国战略的实施,加快全面建设小康社会的步伐,现就做好引导和鼓励高校毕业生面向基层就业工作提出如下意见。

一、充分认识引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的重要意义。高校毕业生是国家宝贵的人才资源,他们的就业是一个涉及全局的重大问题,不仅关系到人民群众的切身利益,而且直接影响到经济发展和社会稳定。当前,随着经济体制改革的深化和经济结构的战略性调整,一方面高校毕业生就业面临着一些困难和问题,另一方面广大基层特别是西部地区、艰苦边远地区和艰苦行业以及广大农村还存在人才匮乏的状况。积极引导和鼓励高校毕业生面向基层就业,有利于青年人才的健康成长和改善基层人才队伍的结构,有利于促进城乡和区域经济的协调发展,有利于构建社会主义和谐社会和巩固党的执政地位。

各地区各部门要站在党和国家事业发展全局的高度,统一思想,提高认识,在充分发挥市场配置高校毕业生人才资源的基础上,进一步加大政府宏观调控力度,切实做好引导和鼓励高校毕业生面向基层就业工作,努力建立与社会主义市场经济体制相适应的高校毕业生面向基层就业的长效机制。

二、积极引导高校毕业生树立正确的成才观和就业观。要认真贯彻《中共中央、国务院关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》(中发〔2004〕16号),开展积极有效的思想政治教育,引导大学生树立正确的世界观、人生观和价值观,自觉地把个人理想同国家与社会的需要紧密结合起来。要通过社会实践等多种方式,帮助大学生深入了解国情、了解社会,正确认识就业形势,树立行行建功、处处立业的观念,踊跃到基层锻炼成才。要加大宣传力度,通过报刊、广播、电视、网络等媒体,深入宣传党和政府有关高校毕业生到基层就业的政策,大力宣传高校毕业生在基层创业成才的先进典型,唱响到基层、到西部、到祖国最需要的地方建功立业的主旋律,在全社会形成良好的舆论导向。

三、完善鼓励高校毕业生到西部地区和艰苦边远地区就业的优惠政策。要完善人才资源市场配置与政府宏观调控相结合的运行机制,进一步消除政策障碍,健全社会保障体系,促进高校毕业生到西部地区、艰苦边远地区和艰苦行业就业。对到西部县以下基层单位和艰苦边远地区就业的高校毕业生,实行来去自由的政策,户口可留在原籍或根据本人意愿迁往西部地区和艰苦边远地区。工作满5年以上的,根据本人意愿可以流动到原籍或除直辖市以外的其他地区工作,凡落实了接收单位的,接收单位所在地区应准予落户;需要人事代理服务的,由有关机构提供全面的免费代理服务。对毕业后自愿到艰苦地区、艰苦行业工作,服务达到一定年限的学生,其在校期间的国家助学贷款本息由国家代为偿还。到艰苦边远地区和国家扶贫开发工作重点县就业的,可提前执行转正定级工资,高定1~2档工资标准。

四、积极鼓励、支持高校毕业生到基层自主创业和灵活就业。要大力倡导高校毕业生发扬自强不息的精神,在就业时不等不靠、不挑不拣,勇于到市场经济大潮中拼搏竞争。各级党委和政府要创造良好的政

策环境和市场条件,鼓励和支持高校毕业生到基层自主创业和灵活就业。对高校毕业生从事个体经营的,除国家限制的行业外,自工商行政管理部门登记注册之日起3年内免交登记类、管理类 and 证照类的各项行政事业性收费。要加强对大学生的创业意识教育和创业能力培训,为到基层创业的高校毕业生提供有针对性的项目、咨询等信息服务,对其中有贷款需求的提供小额贷款担保或贴息补贴。有条件的地区,可通过财政和社会两条渠道筹集“高校毕业生创业资金”。对于高校毕业生以从事自由职业、短期职业、个体经营等方式灵活就业的,各级政府要提供必要的人事劳动保障代理服务,在户籍管理、劳动关系形式、社会保险缴纳和保险关系接续等方面提供保障。

五、大力支持各类中小企业和非公有制单位聘用高校毕业生。各类中小企业和非公有制单位是高校毕业生就业的重要渠道。各级党委和政府要为高校毕业生到这些企业和单位就业营造氛围、疏通渠道、创造条件。对非公有制单位聘用非本地生源的高校毕业生,省会及省会以下城市要取消落户限制。对到中小企业和非公有制单位就业的高校毕业生,在专业技术职称评定方面,要与国有企业员工一视同仁;对他们当中从事科技工作的,在按规定程序申请国家和地方科研项目和经费、申报有关科研成果或荣誉称号时,要根据情况给予重视和支持。要规范人才、劳动力市场秩序,加大人事、劳动保障执法监察力度,通过法律、经济、行政等手段,规范高校毕业生和用人单位的“双向选择”行为。要依法加强对各类企业签订劳动合同、兑现劳动报酬和缴纳社会保险情况的监督检查,维护到中小企业和非公有制单位就业的高校毕业生的合法权益。到非公有制单位就业的高校毕业生,参加了基本养老保险的,今后考录或招聘到国家机关、事业单位工作,其缴费年限可合并计算为工龄。

六、探索建立高校毕业生就业见习制度。为帮助回到原籍、尚未就业的高校毕业生提升职业技能和促进供需见面,地方政府要创造条件,探索建立高校毕业生见习制度。地方政府有关部门可根据实际需要,联系部分企事业单位,为高校毕业生建立见习基地或提供见习岗位,安排见习指导老师,组织开展见习和就业培训,促进他们尽快就业。见习期一般不超过1年,见习期间由见习单位和地方政府提供基本生活补助。当地有关服务机构要为这些毕业生提供免费的人事代理和就业指导等服务。

七、逐步实行省级以上党政机关从具有2年以上基层工作经历的高校毕业生中考录公务员的办法。省级以上党政机关在贯彻执行党和国家的路线方针政策、指导各地区各部门开展工作方面负有十分重要的职责,需要拥有一支德才兼备、熟悉基层的高素质干部队伍。从2006年开始,省级以上党政机关考录公务员,考录具有2年以上基层工作经历的高校毕业生(包括报考特种专业岗位)的比例不得低于三分之一,以后逐年提高。对招录到省级以上党政机关、没有基层工作经历的高校毕业生,应有计划地安排到县以下基层单位工作1~2年。副省级城市党政机关考录公务员参照以上办法执行。今后在选拔县处级以上党政领导干部时,要注意从有基层工作经历的高校毕业生中选拔。

八、加大选调应届优秀高校毕业生到基层锻炼的工作力度。选调应届优秀高校毕业生到基层锻炼,在改革、建设的第一线和艰苦的环境中了解国情、砥砺品格、增长才干是青年人才成长的重要途径,也是优化基层公务员队伍结构、提高基层干部队伍素质的有效方式。要进一步扩大选调生的规模,各省、自治区、直辖市每年都要选拔一定数量的应届优秀高校毕业生到基层工作,主要充实到农村乡镇和城市街道等基层单位。各级组织人事部门要加强对选调生的日常管理和培养,在他们到基层工作2~3年后,按照干部队伍“四化”方针和德才兼备的原则,按照有关规定,结合岗位需求,从中择优选拔部分人员任用到乡镇、街道领导岗位。今后,县级以上党政机关补充公务员,应优先从选调生中选用。

九、实施高校毕业生到农村服务计划。目前,广大农村教育、医疗卫生、现代农业技术推广等方面的人才极其短缺,引导和鼓励高校毕业生到农村工作是促进农村发展的客观要求。各级党委和政府要重视加强农业推广服务机构和动物防疫体系的建设,搭建吸纳高校毕业生的舞台,既有利于高校毕业生就业,又有利于推动“三农”工作。中央和国家机关有关部门要继续做好“大学生志愿服务西部计划”,为西部基层教育、医疗卫生、文化、农技推广服务等公共事业的发展提供阶段性服务;要进一步落实和完善配套支持政

策,丰富服务内容。各省、自治区、直辖市也要有计划地选派高校毕业生到本地区农村服务。从2005年起连续5年,每年招募2万左右高校毕业生,主要安排到乡镇开展支教、支农、支医和扶贫工作,时间一般为2~3年,工作期间给予一定生活补贴。安排到西部地区农村中小学、医疗卫生机构和农技推广服务机构工作的高校毕业生,其生活补贴由财政安排专项经费予以支付。服务期满后,进入市场自主择业,有关部门应协助在本系统内推荐就业。在今后晋升中高级职称时,同等条件下应优先评定。对报考公务员的,可以通过适当增加分数以及其他优惠政策,优先录用。对于已被录取为研究生的应届高校毕业生到基层服务的,为其保留学籍2年;对于到西部地区和艰苦边远地区服务2年以上的高校毕业生报考研究生的,应适当给予优惠并在同等条件下优先录取。

十、大力推广高校毕业生进村、进社区工作。要把引导和鼓励高校毕业生面向基层就业同加强基层组织建设和社区建设结合起来,从2006年起,国家每年有计划地选拔一定数量的高校毕业生到农村和社区就业。到城市社区就业的,其薪酬可由所在地财政和社区共同解决。到农村就业的,可通过法定程序安排担任村党支部、村委会的相应职务,市县两级政府可给予适当的生活补贴,其人事档案由县级人事部门管理。要把这批人员作为将来补充乡镇、街道干部的重要来源。对工作2年后报考公务员的,要采取适当增加分数以及其他优惠政策,优先录用;报考研究生的,应适当给予优惠并在同等条件下优先录取。争取用3~5年时间基本实现全国每个村、每个社区至少有1名高校毕业生的目标。

十一、加大财政支持高校毕业生面向基层就业的力度。引导和鼓励高校毕业生面向基层就业,一方面要以基层经济社会全面协调可持续发展为长远基础,另一方面要加大财政支持的力度。地方财政可根据当地实际情况和发展需要安排专门经费,用于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业。中央财政将通过不断加大转移支付力度予以支持。

十二、为西部地区和艰苦边远地区基层单位适当增加周转编制。为缓解西部地区和艰苦边远地区基层单位急需人才与编制紧缺的矛盾,在严格控制总体编制的前提下,从2006年起连续3年,采取先进后出的办法,由组织人事部门会同编制部门每年给西部地区和艰苦边远地区的乡镇下达一部分周转编制,用于接收应届或往届高校毕业生。

十三、实行面向基层就业的定向招生制度。根据基层的实际和需要,适当采取优惠政策,面向中西部地区生源实行定向招生,毕业后到中西部地区基层和艰苦行业就业。要严格招生管理,严格执行定向招生协议,保证招生工作公平公正,保证这部分学生完成学业后到协议单位服务。高等职业院校要以就业为导向,广泛加强与用人单位的合作,积极推行学历证书和职业资格证书制度,努力为基层培养更多的高技能人才和适应农村经济发展迫切需要的实用人才。

十四、认真做好高校毕业生就业信息服务工作。各高校就业指导服务机构要与各级人才交流服务机构、公共职业介绍机构合作,共同加强与用人单位的沟通,逐步建立起统一的高校毕业生就业服务信息网络,实现高校、省、国家三级就业网的联通和就业工作的信息化,及时发布需求信息,为高校毕业生与用人单位搭建方便、快捷、覆盖面广、资源丰富的信息平台。各级政府要统筹高校毕业生市场、人才市场和劳动力市场建设,使现有各类人才和劳动力市场实现联网贯通,加快建设统一的人才市场。当前应在已有的市场内开设不同类别的专业市场特别是面对高校毕业生的专业市场,提高供需对接的针对性,既方便高校毕业生求职择业,也帮助用人单位选用合适的高校毕业生。

十五、面向基层经济社会发展需要,进一步深化高等教育改革。要根据国家发展和社会需要科学规划高等学校的区域布局和层次结构,明确不同层次高校的办学宗旨和目标。要加强对高等教育发展的分析和预测,保持合理的招生规模,按照经济社会发展对人才的需求调整学科和专业设置。要加强素质教育,注重学生的技能培养和社会实践,提高毕业生适应市场和基层需求的能力。要切实加强对学生的职业发展指导,开设有关职业生涯发展辅导课程,帮助他们确立面向基层的职业意向。要把教育、指导和帮助学生面向基层就业作为高等学校的一项重要任务,大力整合校内资源,形成所有部门和教师共同关心和促进

学生就业的强大合力。

十六、加强对高校毕业生面向基层就业工作的领导。高校毕业生就业是整个社会就业的重要组成部分,涉及方方面面,是一项长期的工作任务。各级党委和政府要注意结合本地实际,明确目标任务,采取有力措施,创新工作方法,把引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的各项政策落实到位。组织人事部门要把引导和鼓励高校毕业生面向基层就业作为人才队伍建设的一项基础工作抓紧抓好。要从政治上爱护、工作上关心在基层工作的高校毕业生,积极为他们在基层经济社会发展的各项事业中贡献才智创造条件。为引导和鼓励高校毕业生面向基层就业,中央和国家机关有关部门及各省、自治区、直辖市要建立扎根基层、建功立业优秀人才评选表彰制度。

前言

2005年国务院办公厅下发了《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》的通知,2006年选聘高校毕业生到村任职工作正式开展,选聘“大学生村干部”考试已经走过三个年头。由于发展现代农业、繁荣农村经济的需要以及日益严峻的就业形势,越来越多的高校毕业生选择到基层工作,选聘“大学生村干部”考试持续升温。为了帮助考生更合理地利用有限的时间,更有效率地复习备考,选聘“大学生村干部”考试教材编写中心在熟悉考试命题规律及广大考生备考特点的情况下,以服务考生为宗旨,以内容求新、求精和体例的完整性和系统性为前提,为广大考生编写了选聘“大学生村干部”考试丛书。

《选聘“大学生村干部”考试用书·面试》是选聘高校毕业生面向基层工作考试系列教材的重要组成部分,本教材编写中心结合对选聘“大学生村干部”考试的研究成果以及多年来的教材编写经验,并集合多位人力资源部专家的智慧,力求对考生有最直接、最有效的帮助。本教材具有结构完整、体例科学、编写细致等特点。

面试基础知识:本部分包括面试的含义、特点、内容、基本类型、测评要素以及成绩评定,全面系统而有重点地向考生介绍了选聘“大学生村干部”面试的基础知识。

面试准备:常言道“有备无患”,选聘“大学生村干部”面试需要考生在面试前完成自我定位、职位调研以及心理准备等工作。本部分正是根据以上特点而为考生量身定做的。“上场前的准备”更为考生走进考场打了一剂“强心针”。

面试礼仪:中国自古便是礼仪之邦,礼仪是一个人内在素质和外在形象的具体体现。作为受过高等教育的大学生,更应守礼明道。本部分向考生介绍了面试必备的仪态礼仪、着装礼仪、谈吐礼仪、考场礼仪,帮助考生以“礼”服人。

面试技巧:掌握一些面试技巧有助于考生在面试中高水平发挥,从而脱颖而出。本部分从基础入手,帮助考生从“面试风格”出发,为考生讲解了面试核心阶段的应对技巧、言语表达技巧以及误区防范、错误规避等,最后落脚于“消极心理分析及应对”,由外而内,面面俱到。

农村工作知识必备:选聘“大学生村干部”考试是为农村基层选拔人才,农村知识不仅是笔试的考查内容,也是面试的重点。本部分内容包括新时期农村建设的形势与政策、农村法律制度、农村社会事业管理知识以及最近几年非常热门的话题——“新型农村合作医疗”。

真题分类详解及答题套路:本教材编写中心结合选聘“大学生村干部”考试面试的真题以及多年的教材编写经验,将“大学生村干部”面试题目划分为九个大类,九个大类

下面又按照各自的特点设置不同的小类,题目分类更详细、更科学。此外,针对各个小类设置的真题举例、专家点评、答题套路迅速地为考生打开答题思路,让面试答题更顺利。

实战演练:与“真题分类详解及答题套路”衔接紧密,本教材精选了选聘“大学生村干部”考试面试的历年真题及模拟题,并在每类题目后面附以本教材编写中心精心编写的答案。

面试经验谈:本部分既有来自最“前线”的面试考生的现场经验、记者眼中的选聘“大学生村干部”考试面试全貌,也有考官的面试点拨。此外,“准大学生村干部”的“村官”生活更让考生提前体验“大学生村干部”的真实生活。

为回馈广大考生的信任和支持,我们力争提供最完善的售后服务,以随书赠送学习卡等方式给考生提供全方位的学习支持。读者可凭借学习卡,随时登录“中国公务员考试中心”(www.gongwuyuan.com.cn),就学习中遇到的问题向命题研究专家进行咨询,也可在“考试经验交流区”与其他考生进行沟通。为了方便考生使用网上学习卡,我们还特别设置了技术支持热线(010-62571366)为考生提供技术指导。

衷心希望本书能为广大考生朋友的复习备考带来实质性的帮助,同时敬请各位专家和读者对教材中的不足之处给予指正。

目 录

第一章 面试基础知识	1
第一节 面试的含义及构成要素	1
第二节 面试的特点及分类	3
第三节 面试的测评要素	6
第四节 面试成绩评定	7
第二章 面试准备	13
第一节 面试前的自我定位	13
第二节 面试前的职位调研	15
第三节 面试前的心理准备	16
第四节 上场前的准备	17
第三章 面试礼仪	18
第一节 仪态礼仪	18
第二节 着装礼仪	24
第三节 谈吐礼仪	29
第四节 考场礼仪	33
第四章 面试技巧	36
第一节 确立自己的面试风格	36
第二节 面试核心阶段的巧妙应对	38
第三节 巧妙的言语表达	46
第四节 误区防范及危机应对技巧	50
第五节 易犯的 10 种“高级”错误	56
第六节 面试消极心理分析及应对	57
第五章 农村工作知识必备	65
第一节 新时期农村建设的形势与政策	65
第二节 农村法律制度	89
第三节 农村社会事业管理知识	114
第四节 新型农村合作医疗	129

第六章 真题分类详解及答题套路	132
第一节 个性特征类	132
第二节 求职动机与职位匹配类	135
第三节 人际交往类	137
第四节 计划组织协调类	141
第五节 应变能力类	144
第六节 观点态度类	147
第七节 演讲口才类	153
第八节 农村政策类	156
第九节 综合分析类	160
第七章 实战演练	163
附录1 面试经验谈	222
附录2 大学生就业形势分析报告	228
附录3 大学生就业制度	233
附录4 正确认识职业	242

第一章 面试基础知识

第一节 面试的含义及构成要素

一、面试的含义

“大学生村干部”面试是由各省、市、区的人事局、组织部以及各乡镇街道的组织负责人共同参与、精心设计,通过多种方法,在特定场景下面对面地科学测评考生的个人基本情况、知识、经验、技能、能力、性格、气质、仪表、受教育背景、工作经历、家庭基本情况、求职动机和价值观以及其与拟录用职位的匹配性,展现考生各方面素质,并为人员聘用提供重要依据的考试。

面试是各级各类组织选拔人才时普遍采用的测评手段,目的是为了测评考生的综合素质。面试包括以下重要因素:

(1)面试不同于面谈和交谈,它是一种精心设计的考试活动,而不是简单的或一般性的没有明确目的的谈话行为。

(2)面试以谈话和观察为工具,以语言和行为为媒介,区别于笔试的以文字为媒介。

(3)面试是在特定场景下进行的,这一特点使它有别于日常的观察、考查和测评等方式。

(4)面试主要考查考生素质、技术能力等笔试难以测定的内容。它作为笔试的一个有效的补充形式而存在。

(5)面试不同于口试,它具有模拟操作的特点。面试是在特定场景下,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经过组织者精心设计的考试活动。

在“大学生村干部”录用考试的工作中,笔试、面试是测试与考查考生知识素质、能力素质不可缺少的组成部分,一般面试在笔试后进行,是“大学生村干部”录用考试的关键环节。

二、面试的构成要素

面试的构成要素,是指构成面试的一些基本因素。面试有十个构成要素,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、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,是指面试要达到的目的,即通过面试要达到的预期效果。在“大学生村干部”招考中,面试的目的是通过对考生素质进行有效的测评,选出德才兼备的合适人才。从考生方面来说,参加面试的目的

是向考官展示自己的素质,以此作为获得被录用的资格条件。

2. 面试内容

面试内容,即面试测评项目或测评要素,是指面试需要测评的考生的能力、个性品质等方面的具体内容。现行面试的主要模式是要素分解式,即设想考生的素质是由多种要素构成的有机体,把这个素质有机体的构成要素列出来,再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进行测评,是十分重要的问题。

3. 面试方法

面试方法,是实施面试的具体技术,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,如面试可以分为结构化面试、半结构化面试和非结构化面试三种,“大学生村干部”录用面试采用的则是结构化面试方法。

4. 面试考官

面试考官,是面试的测评者,是对考生的素质进行评价的实施者,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。面试考官的任务是实施面试,包括提出面试问题,观察和分析考生在面试中的各种行为表现,对考生进行评价,等等。

5. 面试考生

面试考生,是面试测评的对象,与面试考官共同构成面试活动的主体。考生与考官之间是被测评者与测评者的关系,在面试中,考官正是通过考生对面试问题的回答,达到对考生测评的目的。

6. 面试试题

面试试题,主要是指面试考官对考生提出一定的行为反应的要求。面试试题不同,提出的要求也不相同。由于面试模式的不同,面试试题也有多种多样的表现形式,即题型的多种多样。比如,行为性的面试试题,要求考生描述过去发生的真实行为事件;情景性的面试试题,要求考生回答在假定情景中的行为表现;意愿性的面试试题,要求考生反映自己的行为动机。

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,在其他条件不变的情况下,面试时间越长,面试结果的可信度越高。但是,在实践中受多种因素的影响,面试时间往往不可能太长。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。面试考场的布置是面试实施效果如何的关键,面试室的大小、考官与考生位置的安排、光线的明暗,以及噪音、干扰等问题对面试都有一定的影响,这些因素都是面试考场布置时需考虑的因素。

9. 面试信息

面试信息,主要包括考官信息和考生信息两个方面。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对考官的提问所作出的行为反应,即作答情况。

10. 面试评定

面试评定,指面试考官利用事先拟定的测评标准,根据考生的行为表现对其相关的素质进行评分或评价。

第二节 面试的特点及分类

一、面试的特点

作为“大学生村干部”录用考试的重要环节之一,面试与其他笔试、心理素质测评等考试环节相比,具有显著的特点。笔试和面试作为最常用的人才测评方式,有其各自的特点和作用。笔试和面试相对独立,又相互联系。笔试的目的是测评考生是否具备职位所要求的知识与能力素质,以及在此职位上提高、发展的潜力,而面试是对考生的能力和个性品质的测评。“大学生村干部”面试主要采取结构化面试,具有如下特点。

1. 内容灵活

面试内容对于不同的考生来说是相对变化的、灵活的,具体表现在以下几个方面:

(1)面试内容因考生的个人经历、背景等情况的不同而无法固定。例如,有两位考生同时应聘档案管理岗位,一位有多年从事档案工作的经历,另一位是档案管理专业的应届本科毕业生,那么,主考官在面试中,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,以及在校期间的学习情况。

(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。企业、事业单位因其职能不同,职位的条件、要求差别则更为悬殊。因此,其面试的考查内容和考查形式都不能做统一规定,面试题目及考查角度都应各有侧重,灵活而不固定。

(3)面试内容因考生在面试过程中的表现不同而无法固定。面试的题目一般应事先拟定,以供提问时参考。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,而是要主考官根据考生的某些回答,因人因“事”(岗位)而异,灵活掌握面试内容,既要让考生充分表现自己的才华,又不能完全让考生信马由缰、海阔天空地自由发挥。

2. 双向沟通,直接互动

面试是主考官和考生之间的一种双向沟通过程。在面试过程中,考生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考生,考生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,以调节自己在面试中的行为表现。面试不仅是主考官对考生的一种考查,也是主客体之间的一种沟通,是情感的交流和能力的呼应。

主考官应通过面试,从考生身上获取尽可能多的有价值的信息。考生也应抓住面试机会,获取那些关于应聘单位及职位等自己关心的信息。同时,考生也可借此机会了解自己应聘的单位、职位以外的情况,以此决定自己是否可以接受这一工作。

与笔试、心理测验等人员甄选方式不同,面试中考生的语言及行为表现,与主考官的评判是直接相连的,中间没有任何中介形式。面试中主考官与考生的接触、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。而在笔试、心理测验中,一般对命题人、评分人严加保密,不让考生知道。面试的这种直接性提高了主考官与考生之间相互沟通的效果。

3. 对象单一

面试的常见形式主要有单独面试和集体面试两种。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,同时进行则会相互干扰。所以在集体面试中即便多位考生可以同时位于考场之中,但主考官不是同时面向所有的考生,而是逐个提问、逐个测评,即使在面试中引入辩论,评委们也要逐个观察考生的表现。

4. 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的。而笔试则不论考生人数多少,均可在同一时间进行,甚至不受地域的限制。同时,笔试侧重知识考查,考查内容具体,答案标准客观,主观随意性较小。而面试则不同,面试是因人而异逐个进行的,主考官提出问题,考生针对问题进行回答,考查内容灵活多变。面试既要考查考生的专业知识、工作能力和实践经验,又要考查其仪态仪表、反应能力、应变能力等。面试一般由用人单位主持,根据各部门、各岗位的工作性质、工作内容和任职资格条件等不同,面试内容也有所不同,所以,无法在同一时间进行。每一位考生的面试时间都不能作硬性规定,而应视其面试表现而定。如果考生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;如果考生对某些问题回答不清楚,主考官则要进一步追问,进一步了解考生的某些情况,适当延长面试时间。

5. 主观因素强

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考生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. 直观性

面试是用人单位与考生直接接触的一项活动,通过面试,用人单位会对考生形成一个直观的印象,这种直观的印象对用人单位的最终聘用决策具有很重要的影响。

二、面试的主要类型

(一)面试的基本类型介绍

1. 压力性面试和非压力性面试

依据对考生所施加压力的大小,面试可分为压力性面试与非压力性面试。

压力性面试是指给考生设置的情景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”情况下的应对素质。典型的压力性面试,是以穷究不舍的方式连续就某事向考生发问,且问题刁钻棘手,甚至逼得考生穷于应对,考官以此种“压力发问”方式来观察考生对待难题的机智灵活性、应变能力、思考判断能力及气质、性格、修养等素质。非压力性面试是指考生在没有压力的情况下进行作答。

2. 鉴别性面试、评价性面试和预测性面试

这是根据面试的功能而进行的划分。所谓鉴别性面试,就是依据面试结果把考生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。

3. 口试和模拟操作式面试

根据实施时的模式把面试分为口试和模拟操作式。

口试是考生以口头语言方式作答的面试形式。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;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;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;答辩式,即考生就考官的诘问进行解释、辩白的面试;演讲式,即考生就某个题目向考官发表演讲的面试模式;讨论式,即考生讨论某种问题的面试模式,如会议讨论、案例分析等。模拟操作式,是考生扮演一定角色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”。

4. 个别面试和集体面试

依据考生人数的多少,面试分为个别面试和集体面试。

个别面试又叫单独面试,指主考官逐个地与考生单独面谈。这是最普遍、最基本的一种面试方式。单独面试的优点是能够提供一个面对面的机会,让面试双方较深入地交流。单独面试又有两种类型:一是只有一个主考官负责整个面试过程,这种面试大多在较小规模的单位录用较低职位人员时采用;二是由多位主考官参加整个面试过程,但每次均只与一位考生交谈,“大学生村干部”面试大多采用这种形式。集体面试又叫小组面试,指多位考生同时面对面试考官的情况。在集体面试中,通常要求考生作小组讨论,相互协作解决某一问题,或者让考生轮流担任领导主持会议、发表演说等。

5. 目标式面试和常模式面试

依据面试结果的使用方式,面试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。

6. 结构化面试、半结构化面试和自由化面试

根据面试的结构化(标准化)程度划分,可以划分为结构化、半结构化和自由化面试。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。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,试中可以调整或部分可以自由确定的面试。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。

(二)“大学生村干部”面试的结构及形式

“大学生村干部”面试程序基本结构如下:

(1)入场抽签:主考人请工作人员叫考生入场,并由考生从题箱内抽签决定试题,把抽中的试题交由主考人当场开封。

(2)个人自述:主考人请考生自述个人经历(个人基本情况、简历、工作经历、实绩等),同时宣布时间不超过5分钟。

(3)回答试题:主考人宣读考生抽中的试题,宣布答题时间不超过15分钟,考生回答。

(4)突发提问:考生答完规定试题后尚有时间,主考人可请评委临时提问。

(5)计分审核:提问完后,主考人请工作人员从评委手中收回《评分表》和《试题答案》,《评分表》交计分员计分,《试题答案》交监督员(由党委、纪委、监察部门代表组成);计分完毕后,主考人请监督员审核。

(6)公布得分:监督员审核后宣布“得分审核无误”,主考人请计分员亮分,先宣布“去掉一个最高分 $\times$ 分,去掉一个最低分 $\times\times$ 分,得分 $\times\times$ 分”,再亮计分牌,主考人公布考生得分。

(7)考生退场:主考人宣布“请考生退场”,同时工作人员通知下一名考生入场。

这一程序设计,包括了工作人员叫考生入场、考生抽签决定试题、考生自述、考生回答试题、评委突发