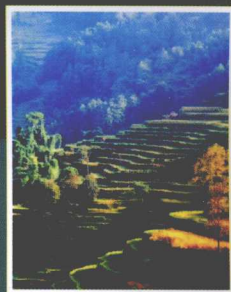


云南省公务员、事业单位、法检系统招录考试面试必备



面试指南

马慧娟 段海峰 李正彪 等 编著



科学出版社
www.sciencep.com

云南省公务员、事业单位、法检系统招录考试面试必备

面 试 指 南

马慧娟 段海峰 李正彪 等 编著

科 学 出 版 社

北 京

内 容 简 介

本书共分十二章,主要内容包括国家公务员面试的基本理论阐释、主要方式,结构化面试的测评要素与分析,面试前的准备,面试的策略要点及具体运用,面试过关技巧,面试中常见的各类题型解答对策。本书列举大量面试真题,实战性强。

本书可供广大报考国家公务员的考生参考。

图书在版编目(CIP)数据

面试指南/马慧娟等编著. —北京:科学出版社,2009

(云南省公务员、事业单位、法检系统招录考试面试必备)

ISBN 978-7-03-025267-8

I. 面… II. 马… III. ①公务员-招聘-考试-中国-自学参考资料②行政事业单位-招聘-考试-中国-自学参考资料 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 144106 号

责任编辑:童安齐 任加林 / 责任校对:耿耘

责任印制:吕春珉 / 封面设计:耕者设计工作室

科学出版社出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

骏主印刷厂印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2009 年 8 月第 一 版 开本:787×1092 1/16

2009 年 8 月第一次印刷 印张:18 1/4

印数:1—5 000 字数:421 000

定价:49.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换〈环伟〉)

销售部电话 010-62134988 编辑部电话 010-62137026(BA08)

前 言

公务员考试以及法检“两院考试”包括笔试和面试两部分。公务员考试笔试部分分为“行政职业能力测验”和“申论”两个科目。而云南省法检“两院考试”笔试部分分为“公共科目考试”和“专业科目考试”两类。法检“两院考试”的“公共科目考试”同公务员考试的考核相同,强调应试者的政治素质,主要测查应试者从事国家机关工作必须具备的政治素质及其工作潜能。面试是公务员考试、法检“两院考试”中最为关键的环节之一,是应试者真正走上公务员、“法检两院”工作人员岗位的必经程序。面试与笔试考核的内容要点、“知识点”有着重要的区别。面试是进行动态的、全方位、多角度的“立体”的考察。它主要考察应试者在现实实践中的、外显的综合素质和行动的能力,涉及应试者的心理素质特点;待人接物、人际交往的素质能力;协调协调能力与素质;理解、表达能力与素质;还包括交往礼仪等方面的素质能力。这就要求每一位应试者都应当以审慎的态度来对待面试,并且必须将面试考核的“知识点”作为日常积累进行训练,并将其放在与笔试训练同等重要的地位来对待。

1995年1月6日,原人事部录用司在昆明召开全国考试录用工作会议,提出了“整体推进、重点突破、强化监控、稳步发展”的工作方针,要求在中央、省、地(市)、县、乡五级政府机关全面推进考试录用制度,真正做到平等竞争、择优录用行政机关公务员;并且在1996年,云南省省级和部分地县机关首次向社会公开招考国家公务员。

2002年,人事部在总结了公务员考试录用工作的基础上,提出从2002年起公务员录用考试遵循“分类考试、突出能力、方便考生、定时定期”的原则,进一步创新考试内容、方法,改革考试组织和管理,严格考试、考核,提高考录工作的科学化、规范化水平,确保新录用公务员的政治和业务素质,促进中央、国家机关工作人员结构优化。

在行政机关公开招考、择优录用公务员的工作基础上,为进一步推进我省各级人民法院、人民检察院考试录用工作的科学化、规范化和制度化建设,根据《中华人民共和国公务员法》和中共中央组织部、最高人民法院、最高人民检察院《关于进一步加强地方各级人民法院、人民检察院录用工作的通知》(组通字[2004]50号)等有关规定,中共云南省委组织部、云南省高级法院、云南省检察院2005年4月15日下发了《关于印发〈云南省各级人民法院、人民检察院录用工作人员实施办法〉的通知》(云组发[2005]7号),总结了法院、检察院近年来考试录用公务员工作的经验,结合我省法检系统干部队伍建设实际情况,于2005年起单独开展了法检系统录用考试工作(简称“两院考试”)。至今,云南省已经连续三年顺利并且单独开展了法检系统录用工作人员考试工作。

本书就是在结合云南省公务员以及“法检两院”考试特点的前提下为应试者构建一个平台,开阔应试者的视野,给广大应试者提供一些训练、积累面试知识的新视点、新方法和新理论,力争为每一位应试者,乃至有其他各类面试需要的朋友提供有益并富有成效的面试知识和面试技能。能够帮助他们提高面试成绩,是我们的最大心愿。

本书具有以下特点:

(1) 针对性与相对广泛性。本书针对公务员考试和法检“两院考试”, 包括公安类(含监狱系统)考试中通过笔试进入了面试的应试者; 同时, 本书包含了大量理论及实例, 并与其他面试相联系, 所以对各事业单位面试, 各公司、企业招聘工作人员面试, 各社会组织、团体的面试等, 都具有突出的指导意义及应用价值。

(2) 权威性与相对灵活性。本书由云南师范大学等资深公务员培训与教材编写专家、教授主笔, 其内容全面, 紧扣考试内容, 力争做到理论与实践相结合; 面试理论再辅之以大量的实践考题, 让广大应试者有“身临其境”的感觉。同时, 本书选编了近年一些面试真题, 并根据各种题型和难度系数, 准备了多角度的参考答案, 供应试者参考使用。

(3) 新颖性与相对统一性。因考试内容更新快, 所以本书力求反映公务员考试和法检“两院考试”, 包括公安类(含监狱系统)考试中的新特点、新信息; 在内容上, 亦兼顾了中央与地方考试、公务员考试与法检“两院考试”内容、公务员考试与公安类(含监狱系统)考试信息。在此基础上, 本书也突出各类考试中一些重要的、统一的、重复多次考察的考核点及知识点, 并提供不同角度的参考答案, 供应试者实践和应用。

本书由云南财经大学、云南师范大学、云南省警官学院、昆明世纪精英职业培训中心的马慧娟、段海峰、李正彪、杜爱萍、马才华、褚俊英、严励、陶思宇、张琳、王秋俊、姜平、欧阳彬、张睿等编著, 还含有众多专家、学者及其工作人员智慧与汗水的结晶。由于资料多, 时间紧, 未尽、疏漏之处在所难免, 恳请各方批评指正。

目 录

前言

第一章 面试基本理论阐释	1
第一节 面试基本理论.....	1
第二节 面试的内容及分类.....	8
第三节 面试试题的命制	15
第四节 面试的组织及实施	24
第五节 面试成绩的评定	26
第二章 面试的主要方式	36
第一节 结构化面试	36
第二节 无领导小组讨论面试	47
第三节 抽签演讲、答辩式面试.....	55
第四节 情景模拟面试	57
第五节 文件筐测验面试	61
第三章 结构化面试的测评要素与分析	65
第一节 测评要素的含义	65
第二节 有关测评要素的例题分析	68
附录 2003 年某省考录公务员面试题	82
第四章 面试前的准备	86
第一节 面试前的资料收集	86
第二节 面试前的临场准备	87
第五章 面试的策略要点	98
第一节 把握面试的三个基本原则	98
第二节 了解非常规面试的招法	99
第三节 面试时可能犯的“高级”错误.....	102
第四节 面试中的语言陷阱.....	104
第五节 避免使用面试忌语.....	107
第六节 进行必要的模拟测试.....	108
第六章 面试策略的具体运用	110
第一节 面试起始阶段的应对之策.....	110
第二节 面试进行中的应对之策.....	111
第三节 面试结尾阶段的应对之策.....	121
第七章 面试过关技巧	124
第一节 面试常用的技巧.....	124

第二节	如何化解面试时的“打压”	128
第三节	如何巧妙回答涉及个人的问题	130
第四节	如何提高讲话策略与口才水平	134
第五节	巧妙应对不同类型的考官	137
第八章	面试中常见的各类题型解答对策	144
第一节	五大面试难题的样板回答	144
第二节	面试中常见问题的制胜回答	145
第九章	公务员面试考题举例及解答	158
第一节	综合类考题举例及解答	158
第二节	组织、协调类考题举例及解答	165
第三节	社会现象类考题举例及解答	169
第四节	观点论述类考题举例及解答	172
第五节	应急事件类考题举例及解答	176
第六节	公务员考试面试真题精选	179
第十章	事业单位和企业单位面试真题精选	207
第一节	云南省事业单位面试真题	207
第二节	企业类面试真题	209
第十一章	公安类(含监狱系统)面试考题举例及解答	212
第一节	公安类面试情况说明	212
第二节	公安类面试背景材料	212
第三节	公安类面试考题举例及解答	215
第十二章	法律专业知识面试题举例及解答	231
第一节	职业倾向类考题举例及解答	231
第二节	法律、法规类考题举例及解答	232
第三节	法院检察院面试控辩式案例试题举例	235
附 件		245
附件一	中华人民共和国公务员法	245
附件二	中华人民共和国人民警察法	257
附件三	中华人民共和国法官法	263
附件四	中华人民共和国检察官法	270
附件五	公务员录用规定(试行)	276
附件六	国家公务员通用能力标准框架(试行)	281
主要参考文献		284

第一章 面试基本理论阐释

本章阐释了公务员、事业单位、法检录用考试等面试的基本理论和面试的基本内容；对面试的主要形式、面试的方法、面试的组织和实施，以及程序进行了基本的阐述。

第一节 面试基本理论

《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的要求分别设置。另据研究表明，80%以上的组织，在其人员的招聘与录用工作中，都是借助于面试这一甄选手段来完成的。可见，面试是相对于笔试而言的一种测试方式，其在公务员的录用考试和其他单位的人员选聘中，都发挥着极为关键的作用。

一、面试的概念及特征

（一）面试的概念

所谓面试，是在特定场景下，通过精心设计，以考官与应试者双方面对面地观察、交谈等双向沟通形式，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。其中，“在特定场景下”是面试的主要特征，这一特征与日常的观察、考察有很大的区别。日常生活中人与人之间也经常会面对面地观察与交谈，但那是在自然场景下进行的。“精心设计”使面试与一般性的交谈、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；“面对面地观察、交谈等双向沟通方式”，不仅突出了面试“问、听、察、析、判”的综合性特点，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区别开来。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。

面试是各级各类组织选拔人才时普遍采用的测评手段，目的是为了测评应试者的综合素质。面试包括以下构成要素。

1. 面试目标

面试目标，是指面试将要达到的效果。对于用人单位来说，面试的目标在于能够通过面试过程对应试者素质进行有效测评，选拔出德才兼备的高素质人才；而对于应试者来说，面试目标在于成功地获得其意图应聘的职位，以实现自己的求职愿望、工作愿望和发展事业的愿望。

2. 面试内容

面试内容，也叫测评项目或测评要素，即用人单位希望通过面试来对应试者进行考

察的各项素质的总和, 是用人单位用以判断应试者是否符合任用条件的具体项目和测评要素。

3. 面试方法

面试方法, 是指面试活动的组织方式。它是影响面试效果的重要因素之一。不同的面试方法对应试者素质测评的侧重点也不同, 常见的面试方法很多, 如面谈法、情景模拟法、无领导小组讨论法等。

4. 面试考官

面试考官, 是面试过程中的一方参与人, 在面试中扮演着十分重要的角色, 考官的素质如何对面试结果有很大影响。面试考官的任务是提出试题, 了解应试者在面试中的行为表现, 并进行素质评定。

5. 面试考生(应试者)

面试考生, 是面试的另一方参与人, 也是面试试题的直接承受者。在面试中, 考生通过对面试试题的“反应”, 即作答, 达到被测试的目的。

6. 面试试题

面试试题, 主要指面试考官向应试者提出的各种不同的要求。面试方法不同, 提出的要求也不相同。在自由式面试中, 这种要求表现为“随意的话题”; 在结构化面试中, 这种要求表现为精心设计的一个个具体的“问题”; 在小组讨论面试中, 它表现为“讨论的议题”; 在情景模拟面试中, 试题则体现为具体问题情景中的“各种要求”。

7. 面试时间

面试时间, 是面试获得在时间维度上的体现。一般而言, 面试时间越长, 面试结果可信度越高。但是, 受各种要素影响, 面试时间往往比较短。因此, 如何在较短时间内得到全面准确的应试者信息是面试考官应准确把握的问题。

8. 面试考场

面试考场, 是面试活动在空间维度上的体现。面试时, 场地的大小、温度的高低、光线的明暗, 以及噪声、干扰等因素对面试都有很大影响, 不可忽视。

9. 面试信息

面试信息, 是考官信息与应试者信息的统称。前者主要指考官对应试者下达的测评指令, 以及应试者的行为反应所表现的态度等; 后者则主要指在面试测评过程中, 应试者根据考官的提问进行反应, 以及对考官各种不同的反应表现出的不同态度。

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, 根据应试者的行为表现对其各项素质进行评分或评价。

(二) 面试的特征

作为人员录用环节中的重要一环, 面试与求职资格审查、笔试、工作演示、试用等人员甄选方式相比, 具有以下几个显著特征。

1. 内容灵活性

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,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学本科毕业生。在面试中,对前者应侧重于询问其多年来从事档案管理工作方面的实践经验,对后者则应侧重于了解其对该专业基础知识掌握的情况以及在校学习期间的情况。

(2) 面试内容因工作岗位不同而无法固定。不同工作岗位,其工作内容、职责范围、任用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人事部的考录岗位,无论其工作性质、工作对象,还是任职资格条件,都有很大差别,因此,其面试的内容和形式都有所不同,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。但并不意味着必须按事先拟定好的题目逐一提问,毫无变化,而要根据应试者回答问题的情况,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,考官还可顺势追问而不必拘泥于预定的题目。

总之,从考官的角度看,面试内容既要事先拟定,以便提问时有的放矢,又要因人、因“事(岗位)”而异,灵活掌握;既能让应试者充分展示自己的才华,又不能完全让应试者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。

2. 过程双向沟通性

面试是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。考官可以通过观察和谈话来评价应试者,应试者也可以通过考官的行为来判断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。因此,面试不仅是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。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、职位及自己关心的信息。

3. 手段多样性

面试手段特指在面试过程中,考官用以测评应试者素质所采用的不同方法,同一种方法在不同面试中或者同一面试的不同阶段也会有不同的表现形式,这种多样化的特点是其他人才测评方式所不具备的。在所有的面试手段中,谈话与观察是最重要的两种形式。

谈话是面试过程中的一个非常重要的手段。在面试过程中,考官通过向应试者提出各种问题,应试者要对这些问题进行回答,考官能否正确地把握提问技巧十分重要。他不仅可以直接地、有针对性地了解应试者某一方面情况或素质,而且对于驾驭面试进程,营造良好的面试心理氛围,都有重要影响。

观察是面试过程中的另一个主要手段。在面试中,要求考官善于运用自己的感官,特别是视觉,观察应试者的非语言行为。它不仅要求考官在面试中要善于观察应试者的非语言行为,而且要能明确应试者的行为类型,进而借助于表象层面推断其深层心理。

对应试者非语言行为的观察, 主要有面部表情的观察和身体语言的观察。国外一项研究表明, 在求职面试中, 从应试者面部表情中获得的信息量可达 50% 以上。面试过程中, 应试者的面部表情会有许多变化, 考官必须能观察到这种表情的变化, 并能判断其心理。例如, 应试者面部涨得通红、鼻尖出汗, 目光不敢与考官对视, 便反映其自信心不足, 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, 反映其内心矛盾或正在思考。当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, 带着明显的焦急或压抑的神色。总之, 考官可以借助对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。

此外, 在面试过程中, 听觉的运用也十分重要, 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。在倾听应试者谈话时, 应边听边思索, 及时归纳整理, 抓住关键之处。对应试者的谈话进行分析, 比如是否听懂了考官的提问, 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。

4. 对象单一性

面试的形式有单独面试和集体面试。面试的问题一般因人而异, 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, 即便在集体面试中多位应试者可以同时位于考场之中, 但考官不是同时向所有的应试者发问, 而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。

5. 时间持续性

面试与笔试的一个显著区别在于, 面试不是在同一时间展开, 而是逐个地进行, 而笔试却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。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, 而面试则不同。

首先, 面试是因人而异逐个进行的, 考官提出问题, 应试者针对提问进行回答, 因此, 其考察内容灵活多变。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。

再次, 每一位应试者的面试时间, 不能做硬性规定, 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, 考官很满意, 在约定时间结束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时, 则可适当延长面试时间。

6. 评价主观性

与笔试那样有明确的客观标准不同, 面试的评价标准往往带有较强的主观性。面试

官的评价往往受个人主观印象、情感、知识、经验等许多因素的影响,使不同的考官对同一位应试者考察的评价往往会有差异,而且可能各有各的评价依据。所以,面试评价的主观性是面试的一大弱点。但另一方面,由于对人的素质评价是一项十分复杂的工作,考官可以把自己长期积累的经验运用到面试评价中。在这个意义上,面试的这种主观性有其独特的价值。

二、面试的作用及发展趋势

(一) 面试的作用

与笔试相比,面试具有以下作用。

1. 可以考察到笔试难以测查到的内容

笔试是以文字为媒介,考察一个人的知识水平素质能力,但一个人的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,因此可以通过面试测查该部分内容。

2. 可以综合考察应试者的知识、能力、工作经验及其他素质特征

面试是主考官和应试者之间的一种双向沟通活动,但面试的主动权主要控制在主考官手里,面试测评时主考官所提问题具有很大的弹性和灵活性。如果在面试中引入无领导小组讨论、角色扮演等情景模拟的人员甄选手段,还可考察应试者的组织能力、领导能力等;如果引入工作演示的方法,还可直接考察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。

3. 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

有人在笔试过程中没发挥好,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,这些人将得到再次表现的机会。

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,有些人笔试成绩很高,但面试时却言语木讷,对所提问题的回答观点幼稚、没有深度;有的则只能背书本知识,分析问题和解决问题的能力很差。

(二) 面试的发展趋势

从近些年的面试实践来看,面试呈现出了以下几个发展趋势。

1. 形式的丰富化

面试早已突破两个人面对面一问一答的模式,呈现出了丰富多彩的形式。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,从常规面试到引入演讲、角色扮演、案例分析、无领导小组讨论等情景面试。

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。从主考官角度而言,面试的起始阶段、核心阶段、收尾阶段要问些什么,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考官主观能动性的特点。

4. 结果的标准化

以前, 许多面试的评判方式与评判结果五花八门, 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. 测评内容的多样化

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. 考官的专业化

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, 许多单位实行用人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, 并在进行面试前集中培训, 使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。

7. 面试的理论和方法不断有所突破

在面试的理论和方法方面, 不再一味地沿袭传统的做法, 对传统的方法不断进行分析、总结和提高。一些专业领域的人员大力开展研究工作, 提出一些新的面试方法和观念, 并在实践中尝试应用这些新的方法。

三、面试的原则、程序

(一) 面试的原则

一般而言, 面试应遵循以下几个原则。

1. 面试考官小组组成的合理性原则

面试考官一般由 7~9 人组成, 在年龄上, 最好是老、中、青结合; 在专业上, 应吸收有业务实践、业务理论研究且面试技巧方面经验丰富的权威人士参与。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组成为宜; 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、业务骨干等组成为宜。

2. 应试者机会均等的原则

在面试中公平性和公正性显得尤为重要。公平性体现在对应试者用“一把尺子”衡量，机会均等；公正性体现在考官评分要客观、公正，克服主观随意性。

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，面试时应予回避。

4. 监督原则

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的方式了解和报道面试工作的情况。三是应试者监督。应试者是最好的监督者，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，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。

（二）面试的程序

面试程序可以按如下步骤进行。

1. 入场抽签

工作人员叫考生入场，并由考生从试题箱内抽签确定试题，把抽中的试题交主考人当场开封。

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，然后考生回答试题。

4. 临时追问

考生答完规定试题后如果尚有时间，主考人可请评委临时提问。

5. 计分审核

提问完后，主考人请计时员从评委手中收回《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××分，去掉一个最低分××分，最后得分××分”，再亮记分牌，主考人重申考生得分。

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，包括工作人员请考生入场、考生抽签确定试题、考生自述、考生回答试题、评委临时追问、评委评分、计分员计分、监督员审核、评委与主考人公布得分、考生退场等环节，相当完整。一般而言，面试录用程序不少于30分钟。

第二节 面试的内容及分类

一、公务员面试的主要内容

面试内容指通过面试需要测评的具体项目。面试时, 由于用人单位、用人者的不同, 具体的测评内容也有很大差别, 但总体而言, 却具有相当程度的共性, 即所有细化后的测评内容大都可以概括为下面几个类别, 这一点是与面试目的的一致性有密切关系的。一般来说, 对于应聘者, 用人单位无法通过一次面试而准确、清晰、客观地把握其对工作的适合程度, 但却可以通过对他的某些素质的测评进行综合、有效的推导与判断, 从而得出一个基本符合事实的结论。

另外, 人事部发布的《国家公务员通用能力标准框架(试行)》中列举的有关内容, 构成了公务员一般面试的基本内容。它主要包括如下几方面。

(一) 思辨能力、创新能力

思辨能力即分析判断能力, 也就是通过了解问题, 然后思考问题, 进而得出一个恰当、合理结论的能力。应当说, 每个人均具备一定的思辨能力, 但在程度上却有差别。通常来看, 受教育程度越高、对事物观察越细腻、百科知识掌握越丰富、日常思考分析问题越频繁者, 其思辨能力也越高。

创新能力, 体现在思想解放, 视野开阔, 与时俱进, 具有创新精神和创新勇气; 掌握创新方法、技能, 培养创新思维方式; 对新事物敏感, 善于发现、扶植新生事物; 善于总结新经验分析新情况, 提出新思路, 解决新问题, 结合实际创造性地开展工作。

衡量思辨能力、创新能力的高低主要看以下几个方面:

1. 分析思考问题的深度

分析思考问题的深度, 即能否透过现象看本质以及看到的本质的层次有多深。分析思考问题有一定的深度, 而不能肤浅地停留在表面。仅仅着眼于事物表象而不去挖掘其深刻的内涵, 所得出的结论很可能是错误的、机械的或者是唯心的, 当然更不可能正确推导、印证其他结论。

2. 分析思考问题的广度

每个问题、每个事物都不是孤立存在的, 而是与其他事物、现象有着客观的、必然的联系。所以, 仅仅局限于所思考问题本身而不能把它与其他现象、问题联系起来进行分析, 所得出的结论也只能是就事论事, 难以保证结论的正确性、全面性。

3. 辨析及综述能力

一个问题如果从纵向(即深度层次)和横向(即广度方面)全面展开将意味着与很多其他现象、问题相共存, 但真正解决问题却未必需要面面俱到, 因为全面中必有重点, 抓主要矛盾才能提高解决问题的效率, 这就需要对各种材料、问题去粗取精、去伪存真, 进行分析筛选、重新整合, 最终才能得出正确结论。

4. 分析思考问题的逻辑性

分析思考问题进而得出正确结论, 必须有严密的逻辑, 不能“天马行空”。逻辑性

最基本的表现即是能根据正常逻辑程序自圆其说,避免自相矛盾。良好的逻辑性不仅直接影响到结论的正确性,而且是衡量一个人思辨能力的最重要的标准。

5. 分析思考问题的敏捷度

分析思考问题的敏捷度是从反应力方面考察思辨能力的。一般而言,在同等知识储备和相同给定条件下,得出结论越迅速,思辨能力就越高。特别是在应对面试的过程中,由于时间较短,不可能进行细斟慢酌的推理、演绎。因此,在具备相当理论水平和学识基础的情况下,提高分析思考问题的速度就是提高自己的思辨能力。

6. 结论的创新、新颖度

真理的相对性意味着很多问题仁者见仁、智者见智,因而单纯地拾人牙慧不仅不能促进理论、科学的进一步发展,而且对自我思辨能力的表现也是一种打击。有所突破、有所创新的结论才能真正体现出解放思想,不受经验主义、教条主义束缚的思维发展进程。

7. 思辨过程及结论是否符合理性

理性并不等同于正确性,而是强调在思辨过程中必须依据真实材料进行冷静、客观地分析、总结,杜绝主观臆断或者偏激推理,更不能为追求新颖度或体现自己理论的独树一帜而创造假现象、假材料。能否将整个思辨过程纳入理性的范畴并排除感情用事和武断猜测,正是思辨能力高低的深层次体现。

思辨能力的考察,从根本上说是对应试者知识素养、理论水平、思维快慢等方面的综合测试,因而是面试内容中最为重要的一项,尤其在文职类工作中,工作者思辨能力的高低将直接影响到用人单位的工作效率和工作成果。因此在面试中,对此项能力的考察是面试的重中之重。

(二) 言语表达能力

言语表达能力即应试者通过口头语言顺畅、准确地表达自己思想、观点、意见、建议,以求信息接受者能够理解、明白、认知的能力。言语表达能力在外向型工作职位中非常重要,因为从事这类职业要与形形色色、不同类型的对象进行交流。故此,良好的言语表达能力能够使对方轻松、明确地把握自己思想观点的内核,并因此可以避免因词不达意造成的理解偏差,甚至产生误会的现象。衡量应试者言语表达能力的指标主要包括以下几方面。

1. 表达的逻辑性

表达的逻辑性是思辨能力逻辑性的外在表现,要求应试者在表达中必须按照通常的逻辑表达方式或言语信息接受者所能接受的逻辑表达方式来表达,由于人的思维过程要比口头表达的速度快很多,所以要尽量实现思维与语言的同步化,而不能根据“跳跃式”思维而做出“跳跃式”表达。必须明白的是,逻辑化的思维是为了使自己明白,而逻辑化的口头语言表达则是为了使他人明白。

2. 表达的准确性

由于思维过程是一个内省过程,故可以忽略、跳过遣词造句这种外部依托而直接把握观点、思想的实质性内容。在言语表达中,是以对方能准确、清晰地接受为目的的,

因此严密、准确的遣词造句是必需的, 而且准确、清晰的遣词造句在表达自我观点的同时还能增强表达的感染力, 体现表达者的精神内涵。

3. 表达的感染力

表达的感染力是一个较难量化的指标概念, 其他言语表达指标的程度高低、性质优劣都可能构成对表达的感染力的影响。感染力在一些不仅要求收听者接受、认同, 而且要求引起收听者情感共鸣的表达中尤为重要, 丰富的感染力将能有效化解听众通常情况下以自我观点为中心而难以接受对方意见的“排异”心理惯性, 从而提高自己观点的接受率。

4. 表达的音质、音色、音量、音调

表达的音质、音色、音量、音调是言语表达能力的物理学指标, 虽然它们具有很大程度的先天因素, 但是如果进行有意识的训练以及控制、调整, 则可以去除先天的不足部分, 从而能够在表达中做到抑扬顿挫、音质优美、富有“激性”, 增强语言表达的感染力。

5. 表达的态度适当性

言语表达是一种有意识的行为, 必有情感因素掺杂其中, 而接受者也带有某种情感来倾听, 因此适当的表达态度极为重要, 如果在应当慷慨激昂的场合使用了温文尔雅的表达态度, 会给人以软弱无能的感觉, 从而引起听众对所表述观点正确性的怀疑。反之, 如果在应当轻声慢语的场合使用了“豪言壮语”式的表达态度, 则会给人以粗鲁傲慢、骄横跋扈的印象。除此例子外, 其他不同的环境如果采用与之不相符的表达态度, 也一样会影响表达效果, 引起听众反感。

言语表达能力在面试中是容易被量化测评的指标, 因而许多面试都会对此进行测试。当然, 单纯地以言语表达能力衡量人才是不科学的, 因为有不少人是讷言敏行或有思想而无口才, 也有不少人善于纸上谈兵、夸夸其谈, 但所有应聘者必须正视的一个现实是: 现代社会人际交流的扩大化使得言语表达能力日益被看重, 尤其公务员, 优良的言语表达能力是十分重要的, 应试者不应盲目自信, 认为只要自己有内涵就不需要有多高的言语表达能力, 这种思想是不利于适应现代竞争机制的。

(三) 专业知识掌握程度

专业知识的掌握程度反映了应试者的学习能力。虽然从目前的就业情况来看, 跨专业选择工作或跨专业招录人才是相当普遍的现象, 这似乎意味着专业知识并非绝对重要, 因为实际工作中很可能不需要专业知识。但实际情况是, 不同的专业对于应试者性格的养成、实践中惯用工作方法的形成、思考分析问题的着眼点等方面有重要影响, 对知识进行适度考察正是为了辨别、挖掘应试者因所学专业所形成的潜在能力。

(四) 突发事件处理能力或应对突发事件能力

突发事件处理能力的高低是建立在思辨能力、反应力、敏捷度的高下基础上的, 所不同的是它比后者更侧重于快速地提出应急方案或突变情况处理策略, 而不仅仅是停留于迅捷分析、辨别问题本身。它是由理论分析能力向实际处理能力过渡的一个标志, 是