

主编 汪玉凯

2010 最新版

公务员录用考试教材 通用版

面试方略

公务员考试专家编写组
编

- 面试主要测评应试人员适应职位的基本素质和实际工作能力，包括与拟任职位有关的知识、经验、能力、性格和价值观等基本情况。
- 面试内容分为若干测评要素：主要包括综合分析能力、言语表达能力、应变能力、计划组织协调能力、人际交往的意识与技巧、自我情绪控制、求职动机与拟任职位的匹配性、举止仪表和专业能力。必要时，根据职位要求，面试内容可以增加其它测评要素。

——《国家公务员录用面试暂行办法》



中共中央党校出版社

The Central Party School Publishing House

2010 公务员录用考试教材 通用版

面试方略

汪玉凯 主编

图书在版编目 (CIP) 数据

面试方略：通用版/汪玉凯主编. —北京：中共中央党校出版社，2009.7

2010 公务员录用考试教材

ISBN 978-7-5035-4164-3

I. 面… II. 汪… III. 公务员—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 109339 号

中共中央党校出版社出版发行

社址：北京市海淀区大有庄 100 号

电话：(010) 62805800 (办公室) (010) 62805818 (发行部)

邮编：100091 网址：www.dxcbs.net

新华书店经销

北京四季青印刷厂印刷 河北省三河丰华装订厂装订

2009 年 7 月第 1 版 2009 年 7 月第 1 次印刷

开本：880 毫米×1230 毫米 1/16 印张：22.75

字数：539 千字 印数：1—5000 册

定价：43.00 元

中央机关及其直属机构 2009 年度考试 录用公务员公共科目考试大纲

为了便于应试者了解、准备和参加中央机关及其直属机构 2009 年度考试录用公务员的公共科目笔试，人力资源和社会保障部人事考试中心组织有关专家编写了《中央机关及其直属机构 2009 年度考试录用公务员公共科目考试大纲》，供应试者参考。

一、公共科目笔试内容

中央机关及其直属机构 2009 年度考试录用公务员公共科目笔试分为行政职业能力测验和申论两科。全部采取闭卷考试方式。

行政职业能力测验为客观性试题，考试时限 120 分钟，满分 100 分。

申论为主观性试题，考试时限 150 分钟，满分 100 分。

二、作答要求

（一）行政职业能力测验

应试者务必携带的考试文具包括黑色字迹的钢笔或签字笔、2B 铅笔和橡皮。应试者必须用 2B 铅笔在答题卡上作答。作答在试题本上或其他位置的一律无效。

（二）申论

三、行政职业能力测验介绍

（一）测试内容

行政职业能力测验主要测查与公务员职业密切相关的、适合通过客观化纸笔测验方式进行考查的基本素质和能力要素，主要包括常识判断、言语理解与表达、判断推理、数量关系和资料分析等内容。

常识判断测查的内容涵盖法律、政治、经济、管理、历史、自然、科技等方面，侧重考查应试者的法律知识运用能力。

言语理解与表达主要测查应试者运用语言文字进行交流和思考、迅速而又准确地理解文字材料内涵的能力。它包括根据材料查找主要信息及重要细节；正确理解阅读材料中指定词语、语句的准确含义；概括归纳阅读材料的中心、主旨；判断新组成的语句与阅读材料原意是否一致；根据上下文合理推断阅读材料中的隐含信息；判断作者的态度、意图、倾向、目的；准确、得体地遣词用字等。

判断推理主要测查应试者对各种事物关系的分析推理能力，涉及对图形、语词概念、事物关系和文字材料的理解、比较、组合、演绎和归纳等。

数量关系主要测查应试者理解、把握事物间量化关系和解决数量关系问题的技能，主要涉及数字和数据关系的分析、推理、判断、运算等。

资料分析主要测查应试者对各种形式的文字、图形、表格等资料的综理解与分析加工的能力，这部分内容通常由数据性、统计性的图表数字及文字材料构成。

（二）题型介绍

第一部分：常识判断

例题：下列关于法律体系的表述中，不正确的是：

- A. 法律体系由法律部门组成
- B. 我国社会主义法律体系尚不完备
- C. 中华法系也即我国的社会主义法律体系
- D. 法律体系是一国法律有机联系的统一体

（解答：C）

例题：尽管我们关于太阳能的研究和议论已经相当多，但今天对太阳能的利用还是非常有限的。其最主要的原因是：

- A. 难以将阳光有效地聚焦
- B. 尚未开发出有效的收集和储存太阳能的系统
- C. 核能仍然更为有效
- D. 太阳能系统尚不安全

（解答：关于太阳能的利用可能很多人都没有系统的知识，但是仔细考察四个选项，你可以依据常识看出 A、C、D 三个理由都不恰当，只有 B 选项所说的原因更为准确，故正确答案为 B。）

第二部分：言语理解与表达

一般包含一段话或一个句子，要求应试者选出与所提要求最相符合的一项。

例题：对一篇规范的论文，因版面限制而去砍综述、删注释，实在是_____的不智之举。

填入划横线部分最恰当的一项是：

- A. 削足适履
- B. 扬汤止沸
- C. 矫枉过正
- D. 舍本逐末

（解答：A）

例题：在古典传统里，和谐的反面是千篇一律。“君子和而不同，小人同而不和”，所以和谐的一个条件是对多样性的认同。中国人甚至在孔子之前就有了对于和谐的经典认识与体现。中国古代的音乐艺术很发达，特别是一些中国乐器，像钟、磬、瑟等各种完全不同的乐器按照一定的韵律奏出动听的音乐，但如果只有一种乐器就会非常单调。

对这段文字概括最准确的是：

- A. 和谐观念源于中国古代音乐
- B. 差异是和谐的一个必要条件
- C. 中国人很早就产生了和谐观念

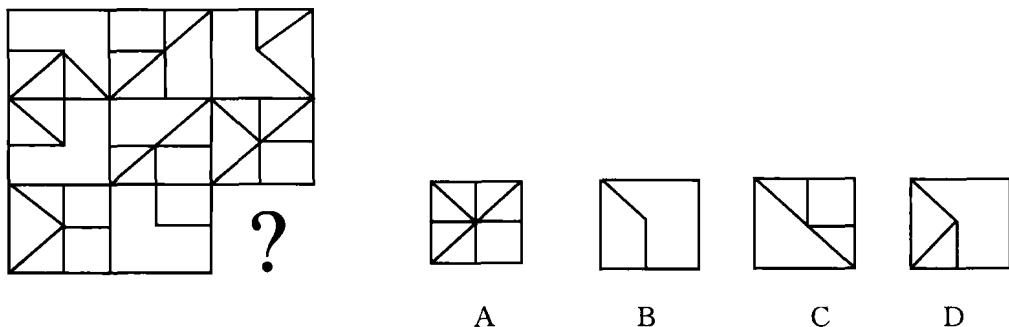
D. 音乐是对和谐的经典认识与体现

(解答: B)

第三部分: 判断推理

第一种题型: 图形推理。每道题给出一套或两套图形, 要求应试者认真观察找出图形排列的规律, 选出符合规律的一项。

例题:



(解答: 每行前两个图形叠加后, 不同的部分就是第三个图形。因此, 正确答案是 D。)

第二种题型: 定义判断。每道题先给出一个概念的定义, 然后分别列出四种情况, 要求应试者严格依据定义选出一个最符合或最不符合该定义的答案。

例题: 职业枯竭是指人们在自己长期从事的工作重压之下, 产生身心能量被工作耗尽的感觉。

根据上述定义, 下列属于职业枯竭状态的是:

- A. 老周不能胜任自己现有的工作, 每天都会忙得焦头烂额
- B. 刚参加工作的小李觉得这份工作太累, 产生了跳槽的念头
- C. 刘经理每天工作繁忙, 缺乏充足的休息, 情绪也越来越糟糕
- D. 在从事过许多不同的职业之后, 老王觉得所有工作都索然无味

(解答: 根据题干所给定义, 正确答案为 C。)

第三种题型: 类比推理。给出一对相关的词, 然后要求应试者仔细观察, 在备选答案中找出一对与之在逻辑关系上最为贴近或相似的词。

例题: 阳光: 紫外线

- A. 电脑: 辐射
- B. 海水: 氯化钠
- C. 混合物: 单质
- D. 微波炉: 微波

(解答: 阳光与紫外线、海水与氯化钠的关系都是整体与组成部分的关系, 故正确答案为 B。)

例题:

() 对于 梨 相当于 服装 对于 ()

- A. 苹果——毛衣
- B. 水果——衬衣
- C. 书包——鞋帽
- D. 果汁——衣橱

(解答：梨是水果的一种，衬衣是服装的一种，因此，正确答案是 B。)

第四种题型：逻辑判断。每道题给出一段陈述，这段陈述被假设是正确的，不容置疑的。要求应试者根据这段陈述，选择一个最恰当答案，该答案应与所给的陈述相符合，应不需要任何附加说明即可以从陈述中直接推出。

例题：科学家对 76 位心脏病患者进行了研究，他们分别采用“一名志愿者带一只狗前去探望病人”、“一名志愿者前去探望病人”以及“没有志愿者”三种方法分别测试这些病人的反应。结果发现第一种情况下病人的焦虑程度下降了 24%，第二种情况下病人的焦虑程度只下降了 10%，第三种情况下病人的焦虑程度仍保持原来水平。因此科学家认为，狗能帮助心脏病病人降低焦虑情绪。

下面哪一项最能削弱科学家的论点？

- A. 带狗和不带狗探视的实验分别选在两个不同的时间段
- B. 在带狗的志愿者中，绝大多数喜欢并自己饲养宠物狗
- C. 在被探望的病人中，绝大多数喜欢并自己饲养宠物狗
- D. 志愿者带去探望病人的大多数狗都是性情比较温顺的

(解答：观察 A、B、C、D 四个选项，似乎都能削弱科学家的论点：狗能帮助心脏病病人降低焦虑情绪。但选项 C “在被探望的病人中，绝大多数喜欢并自己饲养宠物狗”直接说明研究对象（心脏病病人）的样本太特殊（绝大多数被研究的心脏病人喜欢并自己饲养宠物狗），不具有代表性，因此 C 最能削弱科学家的论点。故 C 是正确答案。)

第四部分：数量关系

第一种题型：数字推理。每道题给出一个数列，但其中缺少一项，要求应试者仔细观察这个数列各数字之间的关系，找出其中的排列规律，然后从四个供选择的答案中选出最合适、最合理的一个来填补空缺项，使之符合原数列的排列规律。

例题：1 2 2 4 8 ()

- A. 16
- B. 24
- C. 32
- D. 36

(解答：前两项之积等于第三项，故正确答案为 C。)

第二种题型：数学运算。每道题给出一道算术式子，或者表达数量关系的一段文字，要求应试者熟练运用加、减、乘、除等基本运算法则，利用基本的数学知识，准确、迅速地计算出结果。

例题：X、Y 两地相距 42 公里，甲乙两人分别同时从 X、Y 两地步行出发，相向而行，甲的步行速度为 3 公里/小时，乙的步行速度为 4 公里/小时，问甲乙步行几小时后相遇？

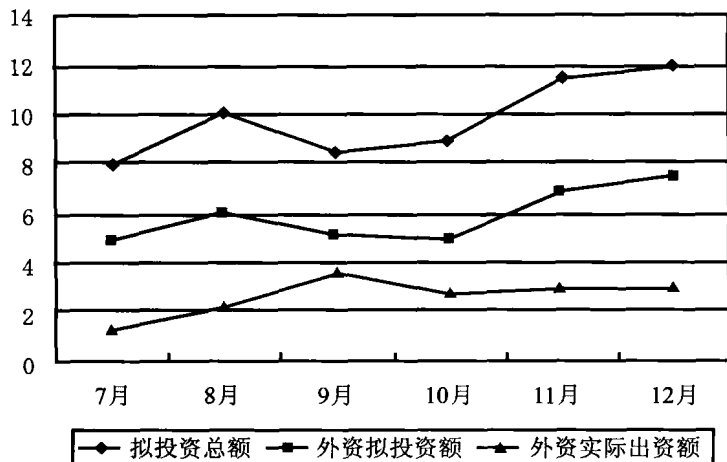
- A. 3
- B. 4
- C. 5
- D. 6

(解答：正确答案为 D。用 X、Y 两地距离除以甲乙两人的步行速度之和即可得出答案。)

第五部分：资料分析

针对一段资料一般有1~5个问题，应试者需要根据资料所提供的信息进行分析、比较、计算，从四个备选答案中选出符合题意的答案。

例题：根据下图提供的信息回答问题。



某市2006年下半年投资情况图

1. 该市2006年下半年中，哪一个月的外资实际出资额在当月外资拟投资额中所占比重最高？

- A. 8月 B. 9月 C. 10月 D. 11月

(解答：B)

2. 下列说法中正确的是：

- Ⅰ. 2006年第四季度外资实际出资额总计约达9亿元
Ⅱ. 该市拟投资总额在2006年9月份为下半年最低
Ⅲ. 2006年下半年该市外资拟投资额达到拟投资总额40%以上
- A. Ⅱ B. Ⅲ C. Ⅱ、Ⅲ D. Ⅰ、Ⅲ

(解答：D)

四、申论介绍

申论主要通过应试者对给定材料的分析、概括、提炼、加工，测查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、提出和解决问题能力和文字表达能力。

申论材料通常涉及某一个或某几个特定的社会问题或社会现象，要求应试者能够准确理解材料所反映的主要内容，全面分析问题所涉及的各个方面，并能在把握材料主旨和精神的基础上，形成并提出自己的观点、思路或解决方案，准确流畅地用文字形式表达出来。

目
录

CONTENTS

第一章 面试决定成败	1
一、面试的基本内涵和特点	1
二、面试在公务员录用过程中的功能	4
三、把握当今面试大趋势	8
四、面试的构成要素和面试类型	9
五、面试测评的主要内容	14
六、面试的基本要求	15
七、面试的组织实施和程序安排	15
第二章 面试的基本方式与方法	18
一、结构化面试	18
二、无领导小组面试讨论	27
三、面谈法	39
四、问答法	40
五、情景模拟法	41
六、管理游戏	45
七、抽签答辩法	47
八、演讲法	49
九、公文筐测验	52
第三章 面试测评的主要内容	58
一、公务员必须具备的一般能力	58
二、公务员必须具备的特殊能力	70
三、公务员的个性特征	89
第四章 面试试题设计与评价标准	101
一、面试试题设计基本程序和要求	101
二、面试题目类型	103
三、命题的技术问题	106
四、面试测评标准的内涵和特征	110
五、面试测评标准的分类	111
六、面试测评标准的设计原则与制定	114
七、面试评分表的设计	116





第五章 面试准备	119
一、知识结构和能力结构	119
二、掌握公务员录用面试程序的基本结构	121
三、对应聘单位的情况要有一定的了解	122
四、面试的心态准备	123
五、面试的形象准备	126
六、面试临近的准备	130
附录一 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	132
附录二 一个完整的面试过程	135
附录三 某市选拔高级管理人才面试试题(1)	152
附录四 某市选拔高级管理人才面试试题(2)	155
第六章 面试经典试题练习精选与解析	158
一、自我认识与背景	158
二、逻辑思维	164
三、决策能力与处理问题	167
四、应急处理	173
五、综合分析	176
六、协调和组织	189
七、人际关系处理	197
八、情绪控制力和性格	202
九、串词和漫画题	210
附录一 2004 年国家机关公务员考试面试题	212
附录二 2006 年某省公务员考试面试真题(1)	217
附录三 2006 年某省公务员考试面试真题(2)	218
附录四 2006 年某省公务员考试面试真题(3)	220
附录五 2006 年某省公务员考试面试真题(4)	221
第七章 必须通晓的常用面试策略	223
一、从近年国家机关公务员面试暴露考生哪些不足谈起	223
二、你的语言就是你的武器：如何回答问题	225
三、语言与肢体语言的运用技巧	234
四、考官就是你的裁判：如何面对考官	241
五、面试中的几个关键问题	246
第八章 近年来“国考”和“省考”公务员面试题精选	251
一、2003 年“国考”和“省考”公务员面试真题参考	251
二、2004 年“国考”和“省考”公务员面试真题参考	254



三、2005 年“国考”和“省考”公务员面试真题参考	269
四、2006 年“国考”和“省考”公务员面试真题参考	272
五、2007 年“国考”和“省考”公务员面试真题参考	285
六、2008 年“国考”和“省考”公务员面试真题参考	306
七、2009 年“国考”和“省考”公务员面试真题参考	320
附录一 中央、国家机关考试录用公务员结构化面试题本	334
附录二 2008 年国家公务员面试心理素质测试题	342



第一章 面试决定成败

面试是参加公务员录用考试笔试的考生在笔试成绩合格后，由招录机关组织的一种考试。考生能否最终敲开公务员大门，关键在此一举。

一、面试的基本内涵和特点

面试，也可以称口试。它是对通过笔试的报考者进行的，是考官与考生的直接交流，主要考察考生：综合分析能力、组织计划协调能力、语言表达能力、应变能力、运用专业知识能力、举止仪表等。《国家公务员录用面试暂行办法》第二条规定：“本办法适用于国家行政机关录用主任科员以下非领导职务公务员的面试。”第三条规定：“面试必须贯彻公开、平等、竞争、择优原则，按规定程序进行。”第八条规定：“面试主要测评应试人员适应职位要求的基本素质和实际工作能力，包括与拟任职位有关的知识、经验、能力、性格和价值观等基本情况。”根据拟任职位的工作性质、职责任务、难易程度、责任大小对人员的要求，面试内容分为若干测评要素，主要包括综合分析能力、言语表达能力、应变能力、计划组织协调能力、人际交往的意识与技巧、自我情绪控制、求职动机与拟任职位的匹配性、举止仪表和专业能力。必要时，根据职位要求，面试内容可以增加其他测评要素。

面试是与笔试同样重要的公务员录用考试方式之一，而且是必须进行的考试形式。《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，测试考生的公共基础知识、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。”《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。

其实，考试无非是写和说，一动手，一动口，动手就是笔试（包括电脑作答），笔试就是通过对指定考题的答写，反映考生具备的文化知识和能力，而面试就是通过说来反映其运用知识的能力。二者可以说是形式不同，但殊途同归。关于面试的内涵，在学术界是仁者见仁，智者见智，有认为面试就是见面谈话，有认为是面对面考试，有认为面试就是口试，有认为面试是对考生以问答式、命题演作式、实际操作式和集体讨论式等方法进行的一种考试。国内学者有关面试概念的界定更是众说纷纭，其中影响面较大的有如下几种：萧鸣政认为，“面试，可以说是一种经过精心设计，在特定场景下，以面对面的交谈与观察为主要手段，由表及里测评考生有关素质的一种方式。”而刘嘉林则指出：“面试是考官通过与考生直接交谈或置考生于某种特定情景中进行观察，从而对考生的知识、能力、经验、气质和性格等基本素质进行测评的考试活动。”“面试是一种在特定场景下，经过精心设计，通过主考官与考生双方面对面地观察、交谈等双向沟通方式，了解考生素质特征、能力状况及求职动机等的人员甄选方式。”

在国外，学术界关于面试的概念也是众说纷纭，如日本学者认为，所谓面试，“广义地来说，是在两个人或两个人以上的人与人之间的有目的的交谈”，或者说，“是考生与雇用机构的代表之间面对面的交流，是一种彼此传达或引出彼此的态度、实质关系、感



情、想法、希望等的过程。”

具体到公务员录用考试来说，面试的内涵，可以这样概括：在一种特定场景下，经过精心设计，通过主考官与考生双方面对面的观察、交谈等双方沟通方式，了解考生素质特征、能力状况以及求职动机等的人员甄选方式。“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、面谈相区别，交谈与面谈，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。可以说，公务员面试比口试、命题演说、具体操作、集体讨论式更加全面和综合，其中不乏有这几种考试的成分，但已经是经过综合的了。

因此，我们认为，公务员面试的内涵是：

- (1) 精心和科学设计的考试形式；
- (2) 以谈话和观察为工具，以语言和行为为媒介；
- (3) 特定的场景和特定的人员；
- (4) 综合的考察目的。

无论是笔试也好，面试也好，每一种考试方法既然能够存在，自然具有其不可取代的优点或特点。从测评的技术角度来看，对考生的基本素质评估大体可采用五种方法：一是观察法；二是面试法；三是调查法；四是测验法；五是作品分析法。面试与其他方法相比，其主要特点在于它是一种直接的沟通过程。在这种直接的沟通过程中，可以填补其他评估手段的信息空白和不足。同时，面试还能评估那些只有通过面对面的相互作用才能测量的素质（如仪表、口才、体态语言提供的信息、人际交往能力等）。评估者（面试考官）可以凭借自己的知识、经验和有关的测评标准对被评估者形成基本的直观印象，而这种直观印象通过其他手段是很难得到的。

总起来看，与其他考试形式相比，面试具有以下几个方面特点：

（一）面试是一种综合、全面的考试形式，能够达到对考生全方位的考察和了解

与笔试相比，面试突破了笔试的限制，笔试完全以纸质或机器上的答案为依据评定考生的成绩，只要考生的答案与标准答案一致，不论考生是真的解答对了还是猜对的，也不论考生的解答方法是否巧妙、熟练，花费的时间是多还是少，都得给分。面试则是依据考生现场的全部表现，对其素质状况作出评定。它不仅分析考生的回答是否正确，更重要的是看考生回答问题的灵活性、逻辑性、应变性。

通过考生的语言表达能力，主要考查考生表达是否清晰、明确、简洁，是否富有逻辑性；

通过考生的应变能力，主要考查考生在有压力的情景中反应是否灵活、敏捷、快速；

通过考生的分析综合能力，主要考查考生的逻辑思维是否有条理，是否善于分析、判断和概括问题；

通过考生的仪表、风度、举止，主要考查考生的言行举止是否端庄、稳重、得体，

是否有充沛的精力；

通过考生的有关实际工作能力，主要考查考生是否具备与工作相关的能力；

通过考生的个性特征，主要考查考生是否具备与工作相关的个性特征。

因此，这样的综合测验，是可以真正选拔到真才实学人才的。

（二）面试是考官与考生之间的双向交流

如果说笔试是考生面对卷子（或电脑）单向输出的话，面试则是考官与考生之间的一种双向沟通。在面试过程中，作为被考者的考生也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，来调节自己在面试中的行为表现。考生也可借此机会了解自己应聘的单位、职位情况、待遇高低等，也可以就一些问题提出自己的不同看法。这样，双向的、互动的交流，使考生的水平和能力得到充分的发挥，同时也是考官能够从多个角度观察、评价考生。

（三）面试具有直观性

传统的笔试是间接地考查考生对知识的记忆和理解，不能进一步反映考生的实际工作能力或者运用知识的能力。在升学考试中，不要求考生对知识的运用，只是考察考生拥有知识的量。而作为担负重任的各级公务员来说，仅仅拥有一定的知识量是显然不够的。因此，间接的笔试不能全面考查一个考生的文化素质和能力，还必须通过面试——这种近距离的直观考试来考察。面试是用人单位与考生直接接触的一项活动，在面试中，考官正是通过观察考生的语言行为（考生所说的）和非语言行为（考生的表情、行为举止等），来推测和判断考生的能力和个性品质的。实际上，在面试前，既然是“精心设计”的，用人单位实际上已经有了自己的答案，已经有了自己的人选，已经知道哪些人适合这个职位，哪些人不适合。这样的面试，打个不恰当的比喻：好像是猎人设计的一个陷阱，等着猎物往里跳。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。考官通过对考生的外表举止、言谈风度、思维判断、反应快慢、特长爱好、动机愿望等直接观察，可以得出一个比较准确的判断，对是否录用考生形成了一个比较可靠的依据。

（四）面试是一种形式灵活、别具一格的考试

面试是一种很灵活的测评方法，其方式和内容都具有较大的变通性。面试以能够准确测评考生身心素质水平为目标，考官的提问既要紧扣面试的目的要求，又要结合测评的现场情况，针对不同岗位、不同经历考生的特点及应试过程中不同行为表现的实际测评需要，灵活把握提问的内容与方式。诚然，问答式面试在规范化程度上有结构化、半结构化和非结构化之别，尤其结构化面试，其测评内容、提问方式、测试程序、时限、评判标准等，在试前已经过严密设计，测试过程中考官应按既定规程依据确定的内容提问。但面试的结构化并不等于僵固化，同样可根据测试过程中的实际情况，对必须作进一步深入了解的内容，可灵活设置少量提问，以获取客观评判考生素质所需要的足够信息。在非结构化面试中，考官的提问灵活性更大，在测试过程中提什么内容的问题，以何种方式提问，以及提问的多少、范围的大小、程度的深浅等，完全由考官根据测评的实际情况灵活掌控，以有利于测评目的实现为原则。如果考生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。至于面试中考生



的应答则更无刻板的模式，只要不违规逾矩，考生对问题的回答，可根据自己的理解自由阐述其观点，充分展现自己的才华，真实反映自己的个性特征，其灵活程度远非纸笔测验可比。当然，面试中提问的灵活性决不是无原则的灵活，必须从实际需要出发、符合面试活动规律和考生的身心发展特点。能否真正做到灵活高效，还要取决于主试者的经验和水平。

（五）面试对象具有单一性

面试的形式有单独面试和集体面试两种。在集体面试中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考生表现的。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。即便是无领导小组讨论，面试考官也是在逐个聆听和观察的。

（六）面试时间的持续性

面试与笔试的一个显著区别：面试不是在同一段时间展开，而是逐个地持续进行。笔试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，例如我国每年6月份的高考，尽管报考人数达数百万，且分布在各个地区，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，考生针对问题进行回答，考察内容不像笔试那么单一，既要考察考生的专业知识、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，每一位考生的面试时间，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，需进一步追问，或需要进一步了解考生的某些情况，则可适当延长面试时间。

（七）面试评价的主观性

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、知识和经验等许多因素的影响，不同的考官对同一位考生的评价往往会有差异，而且各有各的评价依据。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价值。同时，要经过对考官的认真培训和严格选拔，使考官能够公正、高水平地识别、选拔人才。

二、面试在公务员录用过程中的功能

公务员录用考试与学业考试、升学考试、资格考试有很大不同，它是一种选拔性考试，主要测评考生对未来职位的适应性；同时，它是一种面向未来的考试，这种考试不单纯强调考生的知识素质或某种能力素质，而是强调考生要全面发展自己的知识、能力、技能和个性品质；另一方面，虽然这种考试也检验考生已经取得的成绩和已经达到的水



平,但更强调考生之间的优劣差异的比较,更着眼于考生的领导能力、基本能力、技能和潜力。而对这些素质的测量是笔试方法难以实现的,仅靠笔试一种形式无法有效地测量考生的素质和能力,所以必须借助面试方法才能更好地完成对考生素质的全面综合的测量,以及对考生能力素质的重点测量。

前面已经讲了面试的特点,其实,这也是面试的优点。我们知道,在用人问题上,有通过考试(笔试)的,如我国古代的科举制度,只要四书五经背得滚瓜烂熟,只要会做八股文,就有可能及第中举,成为“领导干部”;也有进行殿试的,有点类似今天的“面试”,皇帝或丞相亲自坐堂,当场提出问题,进行回答,考官满意或回答正中其下怀,即可当庭委任;也实行推荐的,有群众推荐,也有基层推荐,也有领导推荐。至于公务员考试,开始时主要倚重笔试,如升学考试一样,只要卷子答的好,就可以了。其实,我们认真对比一下,在选拔人才上,特别是选拔官员上,这几种考试,都有缺陷。那么,有什么办法来弥补这几种特别是笔试的缺陷呢?这就是现代面试(与过去那种比较随便的口试或面试不同)。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

笔试是以文字为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。面试由于交替使用多种测评方法和交互媒体,考官在特定时空及场景条件下所获信息具有“复合性”,而不是通过单一的信息渠道获得,考官通过观察考生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) 可以灵活地考查考生的知识、能力、工作经验及其他素质特征

笔试在考查考生时受到种种限制,这种背靠背的见物不见人的考试,虽然相对公平,就如我国今天的高考一样,但考查的只能是考生一方面的水平或能力。而面试则不然,虽然面试是主考官和考生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) 可以弥补笔试的一些失误

事实证明,单纯靠一张卷子来选拔人才,是有弊端的,而且隐患比较大。这里有三种情况:其一,“低分高能”,因为笔试是在特定的时间、特点的环境进行的,如果考生或因工作太忙、仓促应考,或恰好因身体不适、心绪不畅,或因临场发挥不好等种种原因,造成笔试成绩与实际能力不符;其二,“高分低能”,一些考生专注于死记硬背,考分虽高,能力水平其实比较差,在现实生活中善写不善说,善说不善做大有其人;其三,有可能“冒名顶替”,参加面试者并非笔试成绩获得者。倘若仅凭笔试成绩决定取舍,就有可能漏选真才、误录庸才。面试较之笔试更贴近工作实际,可对考生的行为作多视角的全程观察,大部分笔试已测试的知识、能力和素质,仍可在面试中从现实能力素质的层面再行检测。所以,通过面试既为笔试失误者提供了补救的机会,也可再次鉴别笔试高分者是否真正高能,并能有效防止笔试中的冒名顶替者侥幸取得参加考核的资格。

(四) 面试对考生的考察是全方位的

面试侧重于对考生进行素质评定。面试结果的评定,不把考生阐述的观点的正确与否作为第一位的指标,而是看考生的整个素质。而笔试完全以答案为依据评定考生的成





绩，只要考生的答案与标准答案一致，不论考生是真的解答对了还是猜对的，也不论考生的解答方法是否巧妙、熟练，花费的时间是多还是少，都得给分。面试则是依据考生现场的全部表现，对其素质状况作出评定。它不仅分析考生的回答是否正确，而且更重要的看考回答问题的灵活性、逻辑性、应变性。

面试对考生的考查无论是从理论上，还是从实际上，设计都是比较合理的。从实际上看，对一个有经验的面试考官小组来说，几个问题问下去，就可以对考生的能力和水平做出基本判断，是心领神会、胸有成竹，还是不懂装懂、夸夸其谈，一清二楚，做不得任何掩饰。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，还可直接考查考生的组织能力、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考生的实际工作能力。甚至，对考生的身体状况，通过面试也可获取大量信息。

（五）面试的重点是要考查考生是否适合从事公务员工作

从实战的角度出发，公务员面试大致是从以下六个角度考察考生是否适合从事公务员工作：

一是考生的反应速度。公务员大多是在政府的各级行政机构工作，直接与社会接触，也可以说是社会的管理者。公务员在实际工作中经常将面对各种突发情况，而公共管理工作牵涉面大，如果对突发情况处理不善，将有可能造成严重的社会后果。因此在选拔公务员的过程中，考官绝对会倾向于选择反应速度较快的考生，这本身也是于公务员的职业特点是相匹配的。

考生反应速度的表现领域：答题思考时间的长短。一般来说，考官在问完问题之后，对考生的“计时”也就开始了，如果考生是经过了很多时间的“深思熟虑”之后再开始答题的话，无疑是不会得到考官青睐的。考官很多时候看问题都是很辩证的。举个简单的例子，如果考官问：“如何解决医疗改革过程中存在的各种问题？”一个考生思考两分钟后想出了3个对策，而另一个考生思考了10分钟后想出了6个对策。这个时候，考官会选择哪一位考生？考官只会选择前面那位思考了两分钟后就回答出答案的考生。为什么？因为在实际的行政工作中，很多时候都是要“当场做出决定或反应”的，不大可能让你回去思考一下或去网上搜索一下再给答案的。所以，我们常常可以感觉到，一个优秀公务员其实不一定需要学历很高，但他的思维速度一定是很快的。因为行政工作和司法最大的不同在于，行政工作更强调“效率”。

二是考生的思想。公务员是从事公共管理工作，为国家 and 人民服务，代表的是“国家”这个整体，而不是个人。所以公务员的工作和言行体现的是“公共性”，而不是“个体性”。所以，在思考问题上不能从自己的感情或偏见爱好出发，不能以“自我为中心”，在面试答题过程中从社会角度看问题，一定要维护公共利益，思想内容就绝对需要与国家政策相一致，所以答案的思想内容就显得很重要了。

答案思想内容的表现领域：分为正反两面，正面是“给出的答案有没有支持国家的政策”，反面是“有没有反对国家的政策实施”。举个简单例子，考官问：“请问你对医疗