

公选考试：面试的作用 PDF转换可能丢失图片或格式，建议  
阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/20/2021\\_2022\\_\\_E5\\_85\\_AC\\_E9\\_80\\_89\\_E8\\_80\\_83\\_E8\\_c25\\_20933.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/20/2021_2022__E5_85_AC_E9_80_89_E8_80_83_E8_c25_20933.htm)

面试与笔试相比，具有以下几个作用：1、可以考察到笔试人员甄选手段难以考察到的内容 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。有些素质特征虽然可以通过文字形式来表达，但因为应试者的掩饰行为或其他原因没能表达，但却可以通过面试来考察。例如，对某些隐情，应试者往往不愿表露，对这些不愿表露的东西，在文字性的笔试、问卷等测试中，可以做到天衣无缝，但在面对面、眼对眼的面试中，就很难做到了，因为我们的身体不容易撒谎。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，但面试的主动权还是控制在主考官手里，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。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，就给这些人再次表现的机会。沈阳市在一次干部录用考试中发现，有些人虽然笔试成绩不算很高，但在面试中对答如流，表现极佳，显示出了很大的发展潜力，从而成为理想人选。笔试还存在一定局限性，笔试中难免有高分低能者甚至冒名顶替者。在一些省市的干部录用考试中，有些

人笔试成绩很高，但面试时却言语木讷，对所提的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。4、面试可以测评应试者的多方面素质 从理论上讲，面试只要精心设计、时间充足、手段得当，可以准确地测评出应试者的任何素质。如果说心理测验中的许多问卷是测评应试者的智力、心理、品德等的有效手段，那么把这些心理测验中的问题以口头问答的形式表现出来，往往会收到与笔试不同的效果，由于信息量利用的高频率，其测评质量会更高。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，就应试者的身体状况，通过面试也可获取大量信息。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

[www.100test.com](http://www.100test.com)