

面试几个显著特点 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__E9_9D_A2_E8_AF_95_E5_87_A0_E4_c25_20936.htm 与求职资格审查、笔试、工作演示、试用等人员甄选方式相比，面试具有以下几个显著特点：一、面试以谈话和观察为主要手段 谈话是面试过程中的一项在非常重要的手段。在面试过程中，主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，主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。比如针对应试者的特长，提出一些启发性问题，使应试者进一步思索，展示其才华；当应试者的回答文不对题时，可利用提问调整话题；当应试者讲完后，可以通过短暂的沉思或补充性的追问，形成一个“缓冲区”。这对于振奋应试者的谈吐，引发新的思路，转移话题都有益处。观察是面试过程中的另一个主要手段。在面试中，要求主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。它不仅要求主考官在面试中要善于观察应试者的非语言行为，而且要能指明应试者的行为类型，进而借助于人的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，主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，目光不敢与主考官对视，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，反映其内心的矛盾或正在思考。当主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，主考官可以借助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。在面试过程中，除面部表情外，身体、四肢等在信息交流过程中也发挥着重要作用。比如手势，它具有说明、强调、解释或指出某一问题、插入谈话等作用，它是很难与口头语言分开的。在面试过程中，具有不同心理素质的人，其身体语言的表现形式各不相同。一个情绪抑扬的人，他可能两肩微垂，双手持续地做着某个单调的动作，身体移动的速度相对较慢。而一个性格急躁的应试者，常常会无休止的快速运动手脚，双手还可能不断颤抖。一个缺乏自信和创新精神的人，会始终使他自己的双手处于与身体紧密接触的部位，头部下垂。一个人紧张或焦躁不安时，往往会出现膝盖或脚尖有节奏地抖动，手指不停地转动手里的东西，摆弄衣服，乱摸头发等。在面试过程中，听觉的运用也十分重要，主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，比如是否听懂了主考官的提问，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。二、面试是一个双向沟通的过程 面试是主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。主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。同时，应试者也可借此机会了解解除自己应聘的单位、职位情况等，以此决定自己是否可以接受这一工作等。所以面试不仅是主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。主考官应通过面试，从应试者身上获取尽可能多的有价值信息。应试者也应抓住面试机会，获取那些关于应聘单位及职位、自己关心的信息。三、面试内容灵活性 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，两位应试同时应聘档案管理岗位，一位有多年从事档案工作的经历，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、任职资格条件等都各不相同，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。总之，从主考官角度看，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。

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