

公务员考试面试与日常交谈-公务员考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/23/2021_2022__E5_85_AC_E5_8A_A1_E5_91_98_E8_c26_23278.htm 面试虽然在各类组织的人员筛选中应用极为广泛，但人们对面试的确切定义，至今众说纷纭。有人认为，面试就是谈谈话、见见面而已；有人认为，面试就是口试，口试就是主考官与应试者交谈，应试者以口头答询问题的考试形式；有人认为，面试是通过外部行为（语言的与非语言的）的观察与评价，来实现对人员内在心理的素质进行测评的目的；有人认为，面试即面谈加口试，是通过主考官与应试者直接见面、边提问边观察分析与评价应试者的仪表气质、言谈举止、体质精力以及相关素质能力，权衡是否与职位要求相适应的考试方式。如果把面试定义为面对面的交谈，那么面试就无法与一般性的日常交谈区别开来，没有反映出面试的素质测评特点。如果把面试定义为口试，虽然反映了面试是一种以口头语言交流为中介的考试，但没有反映出面试观察和推理判断的特点。面试是一种在特定场景下，经过精心设计，通过主考官与应试者双方面对面地观察、交谈等双向沟通方式，了解应试者素质特征、能力状况及求职动机等的人员筛选方式。“在特定场景下”是面试的主要特征，这一特征与与日常的观察、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的观察与交谈，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”，不但

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试评的形式区别开来。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。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