

公务员录用考试的面试心理与调节-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_E5_c26_23848.htm

一、主考官的心理与心理偏差 在面试过程中，主考官因处于主动、支配地位，故产生一种心理上的优越感。这种优越感有利于主考官主动性、能动性的发挥，但把握不好也容易形成极端化倾向。面试实践表明，主考官易出现以下心理特征及心理偏差：1愿当“伯乐” 主考官是带着任务来参加面试的，他们大都希望自己能够做一名公正的考官，希望自己就是慧眼识千里马的伯乐，能够从众多应试者中挑选出自己需要的人才。如果任务完成不好，挑选的人到单位正式工作后不合乎要求，他们的脸面不免难堪。因而，主考官对面试工作大多认真对待，尽职尽责。2择优心理 主考官面试应试者，虽不能等同于人们在商场中选商品，然而其心理特征有相似之处。买东西时，人人都想挑个价廉物美。面试时，主考官就想从应试者中优中择优。面对主考官的谨慎考核和细致询问，应试者应有充分的思想准备，实事求是，耐心诚实，以赢得主考官的信任。3注重第一印象 从心理学角度讲，第一印象在主考官心目中非常重要。因为，同陌生人第一次见面，对方的仪表、言谈、举止、气质、反应力等等，往往给人们留下一种最初的感觉印象。由于是“最初的”，所以新鲜、深刻、引人注目，容易记住。又由于是以观察的感觉形象为主，所以很容易引起人们情绪上的反应喜欢或不喜欢。在喜欢或不喜欢的第一印象支配下，对应试者的进一步认识，也常常不自觉的受第一印象的影响。这种影响有时虽然是错误的，但要克服和剔

除却绝非易事。在主考官面前，应试者应建立什么样的第一印象呢？自卑怯懦，狂妄自大，自我封闭，计较多疑，虚伪势利都是不可取的。应试者的形象应该是诚实而不虚伪，自信而不自负，热情而不孤僻，根据自身条件，不卑不亢，实事求是地和主考官面谈。惟有以真诚的态度与主考官沟通信息，交流感情，一个良好的第一印象，才会自然而然地出现在主考官的脑海里。

4优势心理 指主考官因处于主导地位而产生的居高临下的心理倾向。表现为面试谈话中的随意性、分析判断上的主观性和对面试结果评定上的个性倾向性。

5自炫心理 指主考官的优势心理所产生的自我表现倾向。自炫心理因考官个性差异而有不同表现。此外，应试者的自我炫耀也容易激起表现型考官的发难心理，以难倒考生而后快。

6疲劳心理 指面试过程的重复性操作所引起的考官懒散、困倦倾向。面试工作是一种复杂而繁重的劳动。它要求考官在有限的时间内完成大量重复性操作活动，并始终保持高度注意力。因此，主考官不仅要求具有较高的心理能力，也要具备较强的体力、精力和意志力。否则，就容易出现打呵欠、吐长气、坐姿不端等疲劳现象，从而影响面试气氛。

7定势心理 指考官以自己的思维惯性来判断、评价考生的倾向。思维惯性指人在思想认识、思维方式和兴趣爱好等方面的习惯行为。定势心理往往让主考官判断带上个人色彩，降低评价的客观性。

8“喧宾夺主”倾向 指主考官角色混淆，以自我为中心，言语过多，由“导演”变成“演员”，占去面试大部分时间。高明的主考官总是用最少的話引起应试者最多的話。因为一个人讲得越多，他的优缺点暴露得越充分。

9专业化倾向 指主考官过多使用专业术语、职业行话或方言俚语

的倾向。这是主考官背离面试要求，主观随意的具体表现。专业化倾向往往让应试者扑朔迷离，不知所云。10 标准化倾向指主考官以自己理想标准衡量考生的倾向。表现为主考官标准过严，肆意挑剔，求全责备的评价倾向。

二、应试者的心理与心理偏差

在面试过程中，应试者处于一种接受提问与考察，同时又要自我表现的角色。这种角色往往让应试者出现两种极端倾向，或者因过于拘谨而表现不足，或者因表现过分而卖弄做作。这两种倾向都会影响面试成绩。应试者的心理与心理偏差可以归纳为以下几个方面：

- 1 期望过高 有些应试者看社会过于理想化，不能正确估价自己与周围环境，常常对自己期望过高。在面试过程中，这类应试者表现出居功自傲、盛气凌人、目空一切、舍我其谁的态势。他们一般个性鲜明，或某方面有专长，或过去多受奖励。但期望值过高、过于自负的应试者往往事与愿违。克服期望过高的办法是，有意识地参与社会生活，拉近自己与现实生活的距离，提高自己的自我评价能力与适应社会的能力。
- 2 求全心理 一方面，应试者希望自己选择的工作单位待遇高，福利好，工作舒服；另一方面，又希望能专业对口，能发挥自己的特长，能得到领导的重用。这种求全心理在初出茅庐的大学毕业生身上体现得较为明显。
- 3 趋同心理 指应试者一味迎合、顺从主考官的倾向。具体表现为对考官言听计从，甚至言行举止都愿与主考官保持一致。趋同心理的根源在于缺乏应有的个性品质。如缺乏自信、盲从模仿、无主见等。
- 4 表现心理 指应试者主动展示自我的倾向。表现心理强的应试者可能主动与考官握手，回答问题时可能抢每件事，自我表白，言语过多等。应试者的适度表现是正常的，但过分表现就可能给

主考官留下相反的印象。此类应试者多属外向型性格。

5负重心理 指应试者因对面试期望过高而产生的心理负担过重的倾向。具体表现为心理压力大，急躁、焦虑、思想不集中，甚至出现晕场现象。

6戒备心理 指应试者与主考官之间因彼此陌生而出现的心理上的距离感，具体表现为应试者过于拘谨、防范、疏远、不愿说心里话等。

7掩饰心理 指应试者企图掩盖自身缺陷的倾向。表现在回答问题时，支吾搪塞、答非所问；表现在言行举止上，神色不安，抓耳挠腮，避开主考官视线等。此类应试者或者虚荣心较强，或者有明显的缺陷和弱点。

8怀疑心理 指应试者对面试过于敏感和多虑倾向。表现为对考官的警惕性，对面试过程的敷衍态度以及对面试得分过于关注。其原因主要是对面试本身的公正性持怀疑态度，或是个性原因，如对自身能力缺乏信心，性格内向，顾虑多多等。

9完善心理 一个全国性的大公司的老板说，他之所以拒绝考虑一个在各方面都合格的面试者，是因为此君在仪表方面太注重装饰细节。“我承认，良好的修饰是必要的”，老板解释说，“但是，这个伙计的仪表完美得令人望而生畏。他的衣着是完美的，他的头发是完美的，他的指甲是完美的，连他的牙齿也完美无缺。他简直是塑造的。我可不希望如此。没有人是完美的。”绝对的完美主义者即意味着永远的自我否定者，因为他永远达不到他为自己所定的任何一个目标；绝对的完美主义者亦意味着不知轻重、不分主次，他会强迫自己在每一个细节上做着过分的不必要的停留。一般的完美主义者只是希望别人把他看成是一个无可挑剔的人。他认为，如果在日常工作中老板发现了不完美之处，自己就会坐失良机。于是，他平时不轻易讲话，开会时坐

在后排，尽可能地不引人注目，惟恐人他人发现自己的缺点。面试前，完美主义者最愿干的，是自己给自己制造数不清的想像中的心理压力；面试中，完美主义者会尽量地掩饰、遮盖自己的不足之处，然而，却忽略了面试的根本目的全面而准确地展现自己的优点。心理学研究指出，一个人的缺点必然是越抹越黑，一个人的优点则是越擦越亮。

10恐惧心理

(1)面试恐惧心理的表现形式有：第一，陌生恐惧。一见陌生人便脸红、紧张、说不出话，感到浑身不自在，这便是陌生恐惧。其实，别人在你的眼里是陌生的，你在别人眼里也是陌生的，所以大可不必恐惧。第二，群体恐惧。当你去某单位人事部门应聘，而办公室里有许多人时，你发觉众人的目光都在投向你，便会感到一阵紧张，很不自在。因为对方是一群人，而你是独自一人，自然而然就产生一种群体恐惧。这时，就应该这样想：我是来应聘的，而我各方面的能力水平都不错，正是他们理想的人选。第三，高位恐惧。当去某单位应聘时，面试的主持人如果是高级领导干部，则往往会被他们的赫赫名声吓倒，一见面就会莫名其妙地紧张和不安，这就是高位恐惧。其实，应当这样想：对方地位高，名声大，但他们不是神，地位和头衔不过像一个人的衣帽罢了，从人格上说，人人都是平衡的。这样便会增加自己的勇气，建立与对方平等的新关系，使面试顺利进行。

(2)消除恐惧的方法：第一，应聘面试时的服装，已不是件普通的衣服，同时也是一件保护心灵的外套。穿上相应档次的服装，提高自信心。适当提高服装档次，穿得整洁大方，与对方建立起平等关系，就不会胆怯了。要是穿得太随便，看着对方西装革履，自感相形见绌，就会信心不足，站在别人面前，心理上

就已比别人低了一等。第二，公开说出自己的紧张，让对方帮你放松。当面对众人或陌生人感到紧张时，不妨干脆说出自己的感受，自嘲可以缓解紧张的情绪，使自己轻松起来。第三，亲切有神地与对方进行目光交流，消除紧张情绪。应聘者在与招聘者会见时，要尽量建立平等的关系，当觉得心理害怕，很可能会被对方压倒时，最好鼓起勇气，抬起头来注视对方，用亲切有神的目光与对方交流，会消除紧张情绪。第四，发现对方的弱点，减轻心理压力。如果感到心理上有压力，面试时不妨仔细观察对方的仪容、服装以及谈吐等，借以发现对方的缺点，这时就会产生一种宽松感，自觉不自觉地增强了自己的勇气，建立起与对方平等的新关系，这样就自如得多了。第五，深呼吸能使你增添勇气。如果在步入面试大门之前，认真做几次深呼吸，心情肯定会平静得多，使勇气倍增。与陌生人第一次会面，特别是在关系应聘成败的面试时，心理胆怯、情绪紧张是可以理解的。另外，把拳头握紧、放松，反复几次，也有助于情绪的安定。

11自卑心理 自卑感往往产生在自我表现的过程中，要克服自卑感还必须学会恰如其分地表露自己的才能。专家们建议，自卑感强的人，不妨多做些把握较大的事情，因为任何成功都会增加人的自信，循序渐进地锻炼自己的自我表现能力，是克服自卑的根本途径。比如学会如何平静地与人交谈、如何接近陌生人、如何同别人握手寒暄、如何进行开场白、如何使谈话继续和终止等。参加面试的人都有或强或弱的自我意识和自尊心，他们会较多地考虑自己的社会地位和未来的发展，注意别人对自己的评价。当他们发现自己的某些缺点，特别是求职面试过程中受到挫折后，为了维护自尊心，就会在面

试中采取退避三舍的态度，表现出一种自卑的倾向。如果你在求职面试过程中感到信心不足，在日常交往活动中不妨试着从以下几方面来强化自己的自信心，为成功的面试做准备。

第一，在陌生人面前，你不了解对方，但对方也不了解你，要充分意识到自己的有利条件，不可妄自菲薄。第二，保持与对方谈话中的沉默间隔，不要急不可待。这样会使你有更多的思考时间，也使对方感到你是一位充满自信的人。第三，如果对方声音超过你，你可以突然把声音变轻，这种音量差会给对方造成心理压力，使对方更想细心地听你说。第四，盯住对方的眼睛讲话，如果对方回避你的目光，说明你比他坚强。第五，经常考虑这样一个问题：人各有长短，都存在着有求于人和被人所求的可能，不能因为有求于别人就感到自己低人一头，也不能因为被人所求而趾高气扬。一般说来，缺乏自信的人，多是性格内向、勤于反思而又敏感多疑的人。他们的自尊心很强，但不懂得如何积极地获取自尊，而是采取消极退避的方式以保护自尊。正是为了追求一种不使自尊心受到伤害的安全感，为了不在别人面前暴露自己的弱点，于是不敢坦率地介绍自己，不敢大胆地推销自己。他们惟恐别人瞧不起自己，实际上正是由于自己低估了自己，而别人对他们的轻视态度，常常是由于他们自己的自卑和退避所造成的。在面试过程中，有的求职者也希望给对方留下好印象，可又总是怀疑自己的能力，不相信自己能够做到，仿佛自己的一举一动都是在公众面前演出，所以只要置身于陌生人面前，便会产生不知所措的惊慌。有的人会出现脸红、低头、干笑、出冷汗等笨拙的动作，有的人还会出现喉头颤抖、发音吐字不清，甚至嗓子突然失音、全身发软等现

象。这些缺乏自信的表现，往往给对方缺乏生气、能力低下、适应性差的感觉，从而导致面试失败。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