

公务员考试面试的内涵与特点 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/489/2021_2022__E5_85_AC_E5_8A_A1_E5_91_98_E8_c26_489199.htm 一、面试的内涵 面试是测查和评价人员能力素质的一种考试活动。具体地说，面试是一种经过组织者精心设计，在特定场景下，以考官对考生的面对面交谈与观察为主要手段，由表及里测评考生的知识、能力、经验等有关素质的一种考试活动。“在特定场景下”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”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。二、面试的特点 与其他测评手段相比，面试具有以下特点：1、主要通过观察考生的外部行为来评价其素质 一个人的能力、气质、性格往往是通过外部行为特征表现出来的。也就是说，人的心理特征是看不见摸不着的东西，但我们可以通过个体的外部行为表现去推断其内在的心理特征。比如，假如我们经常看到某个人爱说爱笑，好交朋友，我们才推断说这个人的性格比较开朗(外向)。在面试中，考官正是通过观察应考者的语言行为(应考者所说的)和非语言

行为(应考者的表情、行为举止等),来推测和判断应考者的能力和个性品质的。同时,用应考者当时的行为来预测其未来的行为,也是面试的一个重要特点。

2、直观性 面试是用人单位与应考者直接接触的一项活动,通过面试,用人单位会对应考者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。这就有点像买房子,房地产老板把房子描绘得再好,如果你没有亲临现场考察房子,了解其所在的位置、周边的环境、房子的设计和布局等具体情况,你是不可能拍板买下房子的。由此可见,面试的这种直观性为用人决策提供了“可靠的”依据。在公务员招考中,一位应考者的条件再好,笔试成绩再高,而在面试中表现不好的话,也很可能被淘汰出局。

3、灵活性 面试是一种很灵活的测评方法,面试的方式和内容具有较大的变通性。一方面,由于不同的职位对人有不同的要求,面试可以根据不同职位的特点,灵活地采用不同的方式去考察应考者。另一方面,尽管面试的问题可以是事先设计好的,但在面试实施中并不是对所有应考者都一定要按同样的内容来进行的(严格的结构化面试除外),考官可以针对应考者的具体情况,根据所获得的信息是否足够来决定面试问题的多少。如果应考者的回答已经充分地显示了某方面的信息,那么面试过程可以缩短;而如果应考者的回答不足以显示某方面的信息,或者考官觉得对应考者的有关情况还把握不清,那么就可以多追问应考者一些相关的问题。这样,面试的时间就可长可短,不过一般不会少于20分钟,长也不会多于一个小时。

4、着重测评整体素质 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。考生面试结果的评定，不把观点正确与否作为第一位的指标，而是看考生的整体素质，其中，主要包括以下内容：

(1)应考者的口语表达能力，主要考察应考者表达是否清晰、明确、简洁，是否富有逻辑性；(2)应考者的应变能力，主要考察应考者在有压力的情景中反应是否灵活、敏捷、快速；(3)应考者的分析综合能力，主要考察应考者的逻辑思维是否有条理，是否善于分析、判断和概括问题；(4)应考者的仪表、风度、举止，主要考察应考者的言行举止是否端庄、稳重、得体，是否有充沛的精力；(5)应考者的有关实际工作能力，主要考察应考者是否具备与工作相关的能力；(6)应考者的个性特征，主要考察应考者是否具备与工作相关的个性特征。

5、互动性 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。所以说，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等自己关心的信息。

6、

主观性 面试的评价往往带有较强的主观性，不像笔试那样有明确的客观标准。正因为这样，面试考官的评价往往受到个人主观印象、情感和知识经验等许多因素的影响，使得不同考官对同一位应考者的评价往往会有差异，而且可能各有各的评价依据。所以，面试评价的主观性似乎是面试的一大弱点，但另一方面，由于人的素质评价是一项非常复杂的工作，考官可以把自己长期积累的经验运用到面试评价中。从这个角度来说，面试的这种主观性也是有其独特价值的。

7、面试对象的单一性 面试的形式有单独面试和集体面试两种。在集体面试中多位应试者可以同时位于考场之中，但主考官不是同时面向所有的应试者，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应试者表现的。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。

8、面试时间的持续性 面试与笔试的一个显著区别是面试不是在同一时间展开，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，例如每年七月的高考，尽管报考人数达数百万，且分布在全国几十个省、市、自治区，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，应试者针对问题进行回答，考察内容不像笔试那么单一，既要考察应试者的专业知识、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，面试一般由用人部门主持，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，每一位应试者的面试时间，不能作硬性规定，而应视其面试表现而定，如果应试者对所提问题，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；如果应试者对某些问题回答不清楚，需进一步追问，或需要进一步了解应试者的某些情况，则可适当延长面试时间。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