

公务员面试的发展趋势公务员考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/507/2021_2022__E5_85_AC_E5_8A_A1_E5_91_98_E9_c26_507215.htm

1、形式的丰富化 面试早已突破那种两个人面对面一问一答的模式，而呈现出丰富多彩的形式。从单独面试到集体面试，从一次性面试到分阶段面试，从非结构化面试到结构化面试，从常规面试到引入了演讲、角色扮演、案例分析、无领导小组讨论等的情景面试。关于面试的形式，我们将在下节中作进一步介绍。

2、程序的结构化 以前，对面试的过程缺乏有效把握，面试的随意性大，面试效果也得不到有效保证。为了改进这一点，目前许多面试的操作过程已逐步规范起来。从主考官角度，面试的起始阶段、核心阶段、收尾阶段要问些什么、要注意些什么，事先一般都有一个具体的方案，以提高对面试过程和面试结果的可控性。

3、提问的弹性化 以前许多面试基本等同于口试。主考官提问的问题一般都事先拟定好，应试者只需抽取其中一道或几道回答即可，主考官一般不再根据问题回答情况提出新问题。主考官评定成绩仅依据事先拟定的具体标准答案，仅看回答内容的正确与否来评分。实际上这只不过是笔试简单地口述形式而已。现在则不同，面试中主考官问题的提出虽源于事先拟定的思路，但却是适应面试过程的需要而自然提出的，也就是说后一个问题与前一个问题是自然相接的，问题是围绕测评的情景与测评的目的而随机出现的。最后的评分不是仅依据回答内容的正确与否，还要综合总体行为表现及整个素质状况评定，充分体现了因人施测与发挥主考官主观能动性的特点。

4、面试结果的标准化

以前，许多面试的评判方式与评判结果没有具体要求，五花八门，可比性差。近年来，面试结果的处理方式逐渐标准化、规范化，基本上都是趋于表格式、等级标度与打分形式等。

5、面试测评内容的全面化 面试的测评内容已不仅限于仪表举止、口头表达、知识面等，现已发展到对思维能力、反应能力、心理成熟度、求职动机、进取精神、身体素质等全方位的测评。且由一般素质为测评依据发展到主要以拟录用职位要求为依据，包括一般素质与特殊素质在内的综合测评。

百考试题网站整理 6、面试考官的内行化 以前的面试，主要由组织人事部门的人专门主持。后来实行组织人事部门、具体用人部门和人事测评专家共同组成面试考评小组。现在，许多单位实行用人部门人员培训面试测评技术，人事部门人员培训业务专业知识，进行面试前的集中培训，面试考官的素质有了很大提高。“一流的伯乐选一流的马”，面试考官的素质对于提高面试的有效性、保证面试的质量起着极为关键的作用。

"#F2F7FB" 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