

面试专家谈公务员考试面试的六大显著特点
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_ti2020/552/2021_2022__E9_9D_A2_E8_AF_95_E4_B8_93_E5_c26_552635.htm 面试作为一种人才甄选方式同其他方式如笔试、试用、心理测试等有明显不同，它拥有自身独特的显著特点：一、手段呈现多样形式 面试手段特指在面试过程中，考官用以测评应试者素质所采用的不同方法，同一种方法在不同的面试中或者同一面试的不同阶段也会有不同的表现形式，这种多样化的特点是其他人才测评方式所不具备的。通常而言，面试手段有最为重要的两种：一是谈话，二是观察。谈话并不同于日常的面对面交谈，而是由考官向应试者提出各种不同问题，由应试者应答。考官在进行提问时需掌握不同的提问技巧，同时对整个面试过程进行全盘驾驭，并营造良好宽松的面试氛围。比如针对应试者的特长，提出一些启发性的问题，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”，这对于表现应试者的才华，引发新的思路，转移话题都有益处.当应试者过于紧张时，可以适度转到轻松话题，放松应试者心理.当应试者对问题实质进行回避或夸夸其谈时，可予以深层追问，以探测应试者对所提问题的真正理解程度。而且在倾听应试者谈话时，可以边听边思索，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，语言表达是否有逻辑性，层次性、准确性如何等。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。比如声音粗犷、音量较大者多为外向性格之人。讲话速度较快者，多为性格急躁之人。爱用时髦、流行词汇者大多虚荣心较强等。通过不同的谈话内容与形式，考官可以大致对应试者的学识、素质、理解力、分析力、性格特征等作出一个初步的全面评价。观察作为面试过程中的另一项重要手段，与谈话同等重要。与“言为心声”一样，应试者的行为举止、身体语言、面部表情等同样会反映应试者的内在及深层心理，考官在面试中可以充分使用自己的视觉对应试者的非语言行为进行观察，以求寻找其中的内在信息并据此作出评判。一般而言，观察应试者行为举止、面部表情、身体语言可以有效判断人的仪表风度、文化素养、心理素质乃至应试者的自信心、反应力、思维敏捷性、性格特征、情绪、态度等。例如：在面试过程中，一个情绪低沉的人，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，常常会无休止地快速运动手脚，双手还可能不断颤抖。一个缺乏自信和创新的人，会始终使自己的双手处于与身体紧密接触的部位，头部下垂。再比如：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的问题时，应试者可能目光黯淡、双眉紧皱、局促不安。如果应试者手势频繁、有力、能有效配合言语表达，表明此人属于外向型人，性格活泼，社交、说服能力强。而如果应试者不用手势或很少用手势，则表明此人自信心不足或者性格内向，不善交际，喜欢稳定、安静的工作等。

二、过程注重双向沟通

面试虽然

由用人单位操控和主持，但参加面试者并不完全处于被动地位，交流的双向性意味着考生一方面在被动地接受考官的观察和测试，另一方面也可主动地对考官的价值取向、审美情趣、态度偏好进行判断，进而不断调整自己在面试中的行为表现，最终求职成功。同时，考生在接受面试过程中还可以借机了解自己应聘单位、职位、薪金待遇等基本情况，以最终决定自己是否接受这一工作。面试不仅是一个单纯的考试环节，主客体之间的沟通、了解及相互融合，甚至于双方之间的情感交流也在这种测试中得以完成。没有面试这个过程，双方的互相理解程度肤浅、感情融合水平低下，既不利用用人单位招聘需要的实现，也不利于应聘者就业机会的把握。

三、内容安排灵活多变 不同的面试、不同的面试对象、不同的招聘计划、不同的面试进程对面试内容都有不同的影响，考官在实际中可以灵活安排面试内容，以求在最短的时间内对岗位所需的考生素质作出公正、合理的测评。面试内容的灵活性主要表现在如下方面：

- 1.面试内容随面试岗位的不同而不同 不同的工作岗位对应试者的素质能力、性格特征等各方面特征要求有很大不同，这是因为工作岗位不同，则工作内容、职责范围、任职资格条件不同。例如：应聘审计局有关审计的工作岗位，与应聘宣传部的办事员岗位在面试内容上就应有很大差别，前者应当侧重于对应聘者思辨能力、综合分析能力的考查，而后者则应注重对社交能力、言语表达能力的测试。据此，在面试中应采用不同的试题结构和内容。
- 2.面试内容随面试对象的不同而不同 由于面试采取的是逐个测评的方法，因此针对不同的面试对象应当选择最有利于体现其优点、素质的面试内容，否则对人才的评价就会出

现偏颇，影响到适合岗位人才的录用。例如：在全国新闻工作者协会举行办事员的招聘面试中，应聘者一个从事过多年记者实务工作，另一个则刚刚从大学新闻专业毕业，那么对这两名应聘者的测试就会运用不同的面试内容来测评，对前者主要是考查其工作经验及实践能力，后者则主要询问了解其对专业基础知识掌握情况及在校学习经历。

3.面试内容随不同的招聘计划而出现不同 同一单位因预期工作任务或者发展方向的变更也可能制定不同的招聘计划，这样同一个岗位可能会需要不同素质的人，这样，面试内容也会随之发生改变。例如：在中央纪律检察委员会招聘计划中，需要两名办事员，其中一名要求外出办案，另一名要求负责材料归类、档案管理，那么在面试中，就会设计面试内容不同的试题来对应聘者进行考查，前者侧重于对思辨能力、体质潜能、工作承压能力等的考查，后者则要求具备相应的文字处理能力、计算机操作能力、统计分析能力等。

4.面试内容随着面试进程的不同发展阶段而有不同 通常在一场面试开始前，面试试题都是事先拟定好的，以供提问时参照，但事实上，由于在面试过程中，考生不可能按照某个标准答案进行回答，使得具有某种逻辑性的双向交流，因这种变化而偏离原先设定的轨道，进而引起面试内容的变化。例如：在某次面试中，预先设定好的题目是“请介绍自己的家庭情况”、“谈谈父母对自己成长的影响”。但某个考生在回答第一问时，讲到自己从小父母双亡，而是由奶奶抚养大的，那么第二问就应相应地改为“谈谈你奶奶对自己成长的影响”，否则，如果拘泥于原问题，就会出现荒谬可笑场景，甚至引起对方不快。

四、测试对象单行独立 面试的形式有单独面试和集体面

试。在集体面试中，多位应试者可以同时位于考场之中，但主考官不是同时向所有的应试者发问，而是逐个提问，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的表现。面试的问题一般要因人而异，测评的内容应侧重个别特征，同时进行的话，会相互干扰。

五、时间持续因人而异

同笔试有一个显著的不同特点就是笔试是同时进行，而面试则是逐个测试的，而且在同一时间段中，每个人对该时间段的分配也是不同的，这跟面试独特的测试方法相关。

首先，面试因人而异，不同的面试对象，考查内容也不相同，通常既要考查应试者的专业知识、工作能力和实践经验，又要考查其仪表风度、反应力、口头表达能力等方面，只有在不同的时间分别进行，方能避免相互间的影响。

其次，面试是由用人单位计划主持的，不同用人单位的工作性质、工作内容、招聘计划、实际工作情况不同，反映到时间上也会出现显著不同。

再次，每一位面试者都会体现出个体特点和差异，因此对于面试时间无法作出硬性规定，应视其面试表现而定。如果应试者对所提的问题对答如流、条分缕析，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的回答含含糊糊，需要进一步追问，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。

最后，主考官情绪的变化也会对面试时间差异性的形成产生作用。一般而言，主考官在面试初期都比较认真、负责，对考生测评比较全面，时间也比较长。而到中期，则往往会出现疲倦心理。这将在无形中放大时间速度，使主考官在未达预定时间时就匆匆决定面试结束，从而在实际上减少面试时间。

六、交流形式直接互动

面试是考官与应试者面对

面的直接交流，考官可以根据应试者当场的语言和行为表现直接对其评判，中间无任何中介形式。而考生对考官及用人单位的印象也是直接获取的，无需通过其他渠道。而且双方的交流是互动的，考生根据考官所提问题及要求进行言语表达和行为表现，而考官根据考生的反应和行为特征不断更换试题内容，积极引导考生最大程度地展现自我。这种直接互动性大大提高了主客双方间沟通的效果和面试的真实性。对近几年国家和地方公务员的面试实践进行分析发现，面试出现了以下新的特点：面试测评应用普遍化。面试测评作为一种考察人才的手段，最初只是在公司(企业)招聘中使用，现在已成为普遍适用于国家行政机关、事业单位选拔人才的必经程序。面试测评内容的全面化。面试的测评内容已不再局限于仪表举止、口头表达、知识面等，而是逐渐发展到对思维能力、行政应用能力、政治理论理解能力、反应能力、心理素质、求职动机、进取精神、身体素质等全方位的测评。且已由以一般素质为测评依据发展到主要以拟任职位要求为依据，包括一般素质与特殊素质在内的综合测评。面试形式的多样化。面试早已突破那种两个人面对面，一问一答的模式，而呈现出多种多样的形式，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、无领导小组讨论等情景面试。面试程序的结构化。以前对面试的过程缺乏有效的把握，面试的随意性大，面试效果也得不到保证。目前许多面试的操作过程已逐步规范起来。从主考官角度来看，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。评判结果公开化。以前许多面试的评判结果基本上处于保密状态，一般是面试后才公布成绩。现在面试评判结果一般都是当场公布。提问的随机化。以前许多面试基本上等同于口试，主考官提出的问题都事先拟定好，应试者只需抽取其中一道或几道题来回答即可，主考官也不再根据应试者对问题的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。现在面试中主考官的提问虽源于事先拟定的思路，但却是为适应面试过程的需要、围绕测评的情景与测评的目的而提出的。最后的评分不仅依据内容的正确与否，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。面试标准格式化。以前面试的评判方式与评判结果没有具体要求，缺少可比性。近年来，面试结果的处理逐渐标准化、规范化，基本上趋于表格式、等级标准与打分形式等。面试参与主体多样化。以前面试主要由组织人事部门的人专门主持，现在逐步实现由组织人事部门、具体用人部门和人力资源测评专家共同组成面试考评小组，纪检、监察部门组成监督小组。面试知识丰富化。面试知识点已不仅局限于报考动机、个人情况、时事政治、为人处事、工作组织、活动安排，还扩展到管理原理(法则)、名言、名句、谚语、成语、典故等。更多信息请访问：[百考试题公务员网校](#) [公务员论坛](#) [公务员在线题库](#) [相关链接](#)：[2009年湖南公务员报名专题](#) [2009年山东省公务员|2009年江苏省公务员|2009年广西公务员|2009年内蒙古公务员辅导专题](#)"#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