

内容的全面化2007年公务员面试九大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_ti2020/573/2021_2022__E5_86_85_E5_AE_B9_E7_9A_84_E5_c26_573419.htm

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发展趋势：

- 1、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，成为国家行政机关、事业单位选拔人才的必经程序。
- 2、面试测评内容的全面化 面试的测评内容已不仅局限于仪表举止、口头表达、知识面等，现已发展到对思维能力、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。且以由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。
- 3、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。
- 4、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，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。
- 5、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。

6、提问的随机化 以前许多面试基本等同于口试，主考官提出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。

7、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。

8、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。

9、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，还扩展到对管理原理（法则）、名言、名句、谚语、成语、典故等。

"#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