

公务员考试面试十二种提问方式解析 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/649/2021_2022__E5_85_AC_E5_8A_A1_E5_91_98_E8_c26_649909.htm 在面试中，主考官要获得关于应试者的不同方面的情况，如心理特点、行为特征、能力素质，由于要测评的内容是多方面的，这就要求主考官根据评定内容的不同来采取相应的提问方式。面试中常用的提问方式有以下几种：1、连串式提问。即主考官向面试者提出一连串相关的问题，要求应试者逐个回答。这种提问方式主要是考察面试者的反应能力、思维的逻辑性和条理性。例如："你在过去的工作中出现过什么重大失误？如果有，是什么？从这件事本身你吸取的教训是什么？如果今后在遇到此类情况，你会如何处理？" 回答这个问题，首先要保持镇静，不要被一连串的问题吓住，要听清主考官问了哪些问题，这些问题一般都是相关，要回答后一个必须以前一个问题的回答为基础，这就更要求应试者听清题目及其顺序，逐一回答。2、开放式提问 所谓开放式提问，就是指提出的问题应试者不能使用简单的"是"或"不是"来回答，而必须另加解释才能回答圆满。因此，主考官提出的问题如果能引发面试者给予详细的说明，则符合"开放式提问"的要求。面试的提问一般都应该用开放式的提问，以便引出应试者的思路，真实考察其水平。那么，什么样的题目是开放式的题目，以下举几个的例子：你在大学期间，从事过那些社会工作？你的专业课开了多少门？你认为这些课将对工作有什么帮助吗？什么原因促使你在二年内换了三次工作？这类提问的目的是为了从应试者那里获得大量丰富的讯息；并且鼓励应试者回答

问题，避免被动。提问方式常用“如何……”“什么……”“为什么……”“哪个……”等。回答这类问题，应试者应该开阔思路，对主考官提出的问题尽量给予圆满的回答，同时要注意做到条理清晰、逻辑性强，说理透彻，充分展现各方面的能力。这样才能让主考官尽可能多的了解自己，这是一个被录用的前提条件，如果应试者不能被主考官所了解，就根本谈不上被录用。

3、非引导式提问 对于非引导式提问，应试者可以充分发挥，尽量说服自己心中的感受、意见、看法和评论。这样的问题没有“特定”的回答方式，也没有“特定”的答案。例如，主考官问：“请你谈一谈担任学生干部时的经验。”这就是“非引导式”谈话。主考官提出问题之后，便可静静的聆听对方的叙述，而不必再有其他的表示。与引导式谈话相比，非引导式谈话中，应试者可以尽量多说，该说什么就说什么，因此可以提供丰富的资料。应试者的阅历、经验、语言表达能力、分析概括能力都得到了充分的展现，这样有利于主考官作出客观的评价。这是一种可以得到具体回答问题。

这类问题比较简单、常规，涉及范围较校关于下面的一些情况常用封闭式提问：工作经历：包括过去的工作职位、成就、工作成绩、个人收入、工作满意与否以及调动原因。学历：包括专业、学习成绩、突出的学科、最讨厌的学科、课程设置等。早期家庭状况：包括父母的职业、家庭收入、家庭成员等。个性与追求：包括性格、爱好、愿望、需求、情绪、目标设置与人生态度等。

5、引导式提问 引导式谈话中，一方问的是特定的问题，另一方只能做特定的回答。主考官问一句，应试者答一句。这类问题主要用于征询面试者的某些意向、需要一些较为肯定的回答。举例来说，主考官：“

你担任车间主任期间，车间有多少工人？主要生产什么产品？”这就是典型的引导式提问，应试者只要回答一个数字，说出产品名称即可，而不必发表其他任何解释。

6、清单式提问 这类提问中，主考官除了提出问题外，还给出几种不同的可供的选择的答案。目的是鼓励应试者从多种??；比如，“你所在的企业中最主要的问题是什么？营业额、缺勤、产品质量差还是其他？”这样就为应试者提供了思考问题的参考，使问题易于回答，不致让应试者错误理解主考官意图，不至于让应试者回答离题万里。

7、假设式提问 在这种提问中，主考官为应试者假设一种情况，让应试者在这种情况下作出反应，回答提出的问题。进而来考察应试者的应变能力、解决问题的能力、思维能力。如：“如果你是那个肇事的司机，你会怎样处理？”“如果你是办公室主任，你将如何处置这个秘书？”回答这些问题，应试者首先应该把自己置身于主考官为其设定的一个特定环境，然后用这个环境中的人的身份来思考主考官的提问，所以这种提问要求应试者具备一定的想象能力。

8、压迫式提问 一般来说，主考官要尽力为应试者创造一个亲切、轻松、自然的环境，以使应试者能够消除紧张、充分发挥。但有些情况下，主考官会故意制造一种紧张的气氛，给应试者一定压力，通过观察应试者在压力情况下的反应，来测定其反应能力、自制力、情绪稳定性等等。例如：“这次公务员考试，很多人都托了关系，听说你也走后门了。”“从你的专业来看，你似乎不适合这项工作，你认为呢？”这个问题你没有给我们满意的答复，你被录用的可能性很校”只要你明白了这是主考官故意对你施加压力，就能够迅速调整自己的心态，泰然的应付主考官的提问。另外，千万不能

面对主考官的"刁难"的而发怒，甚至指责主考官。最近的某个电视剧的一个情节就是一个很精彩的压迫式提问：女主角误拿了男主角的手机，男主角很生气。女主角还没来得及解释就赶去参加一个重要的面试，面试进行得顺利，女主角的外语水平很快折服了当场的的所有主考官，这时，男主角推门而入，他恰好是女主角所要征聘职位的顶头上司并且是主考官之一，女主角一阵惊慌，有些张口结舌，但她很快就镇静下来，她试图向男主角做解释，但男主角绷着铁青的脸，粗暴地用手式阻止了她的话（开始施加情绪压力），说："这个问题没有必要解释，下面开始面试提问，如果你回答上来可以获得这个职位，否则另谋高就。听好了：德国作曲家巴赫的第一任妻子的名字是什么？"（压迫式提问信手拈来，并巧妙融入场景）女主角回答："我不知道，但这与我应聘的职位有关系吗？"男主角说："不用多说了，你不适合这项工作。"（其实男主角对女主角很有好感），话音刚落，女主角再也按捺不住，厉声指责男主角公报私仇，气冲冲摔门而去……先前的淑女形象荡然无存

9、重复式提问 重复式提问是主考官向应试者返回信息以检验其是否是对方真正意图；或检验自己得到的信息是否准确。例如："你是说……" "根据我的理解，你的意思是……" "对于这类问题，应试者可以给出简单的回答"是"或"不是"。如果主考官有误解，应试者应该再说明一遍。

10、确认式提问 确认式提问表达出主考官对应试者提供的信息的关心和理解，目的在于鼓励应试者继续与之进行交流。比如，"我明白了，这很有趣。"之类的话。对于这类问题应试者可以不直接作出反应，按原来的话题继续往下讲。

11、投射式提问 投射式提问式让应试者在特定条件下对各

种模糊情况作出的反应。这种方式又可以分两种：一是图片描述式，对面试者展示各种图片，然后让应试者说出他们个人的反应。由于这些图片形象朦胧，主体模糊，应试者对图片的感受、想象和反应各有差异，任何描绘都可能，这样就可以从应试者的描述中，分析出人格特性。二是句子完成式。完成式是指呈现给应试者仅有句首而没有句尾的句子，让应试者按照自己的感觉、思维来完成整个句子。例如：我们希望……我不相信……我最难容忍的是……对于陌生人，我通常的态度是……由于应试者的心理素质各有差异，因此完成的句子也彼此不同，通过对应试者??心理特征。

12、案例分析式提问

这种提问方式是给应试者提供一个案例，要求有应试者对案例进行分析判断，进而测定应试者的思考、分析和解决问题的能力等等。下面是一个例子：年轻的吉内斯很得意，他终于如愿以偿，被任命为公司的代理总经理，弥补了因出国考察而空缺的总经理职位。虽然前面加了的代理二字，但毕竟董事会给自己提供了一个升迁的机会，在这个人才济济的公司里，自己算是幸运的了。可是当了代理总经理没几天，吉内斯就遇到了一件头疼的事情。事情还得从头说起，为了鼓励销售人员提高销售额，公司决定采用高奖励制度，其中规定一年销售任务超过3000000元的人，一律获得超额奖，其奖金额为超过部分的百分之七，这一规定从来没有人打破。可是这一次，汤姆却完成了320万元的销售任务。对此，总经理有些后悔，便决定暂时不兑现奖金，提出如果明年的汤姆又超额完成任务才能兑现。汤姆知道以后很气愤，他的情绪也深深影响了其他员工，公司变得士气低落。令吉内斯为难的是，自己如果给汤姆兑现奖金，那么过一段时间总

经理回来，自己无法交待。如果不兑现，自己也很难管理这一公司。终于，吉内斯想出了处理的办法，决定开一个表彰会，对汤姆发放奖章，表彰他的成就，同时设立了一个销售部经理助理职位让汤姆担任。吉内斯非常得意，他认为员工对晋升的欲望会超过对奖金的欲望，因此汤姆一定会非常满意。没想到表彰会后，汤姆冲到总经理办公室，向吉内斯喊到："你少来这一套，我根本看不上那个徒有虚名的销售经理助理，我要你按制度办事，兑现属于我的14000元钱。（申明：本文来源于网络，如发现侵犯著作权，请联系我们，本站将会在24小时内删除。）相关推荐：#0000ff>2011年公务员面试热点汇总 #0000ff>2011年公务员面试热点预测试题汇总 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