

第一节 公务员面试概述

一、面试的概念

面试是由用人部门精心设计,通过多种方法,在特定场景下面对面地科学测评应试者的基本素质、发展潜力、实际技能等,展现面试者各方面素质,并为聘用人员提供重要依据的考试。

面试与笔试等其他考试形式主要有以下不同。

(1) 面试不同于谈话和交谈,它是一种精心设计的考试活动,而不是简单的或一般性的没有明确目的的谈话行为。

(2) 面试不同于笔试,它以谈话和观察为工具,以语言和行为为媒介。

(3) 面试不同于日常观察、考查和测评等方式,它是在特定场景下进行的。

(4) 面试作为笔试的一种有效的补充形式,主要考查应试者素质、技术能力等笔试难以测定的内容。

(5) 面试不同于口试,它具有模拟操作的特点,面试在特定场景下,以考官对应试者的面对面交谈与考查为主要手段,由表及里地测评应试者的知识、能力、经验等相关素质。

在公开选拔公务员的工作中,笔试、面试、考核是测试与考查应试者知识素质、能力素质和工作业绩的三个不可缺少的组成部分,而面试是其中间环节,同时也是关键环节。

二、面试的特点

1. 直观性

面试主要是通过对应试者的外部行为观察和过去行为的考查来评价其素质。一个人的气质、能力、性格往往通过外部行为特征表现出来。也就是说,人的心理世界是看不见摸不着的,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。

在面试中,考官通过运用自己的感官,特别是视觉,观察应试者的非语言行为。国外一项研究表明,在求职面试中,从应试者面部表情中获得的信息量可达 50% 以上。面试过程中,应试者的面部表情会有许多变化。例如,应试者面部涨得通红,鼻尖出汗,目光不敢与主考官对视,便反映其自信心不足,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或窘迫的问题时,应试者可能目光暗淡,双眉紧皱,带着明显的焦急或压抑的神色。总之,主考官可以借助对应试者面部表情的观察与分析,判断应试者的自信心、反应能力、思维的敏捷性、性格特征、情绪、态度等素质特征。用应试者的行为来预测其未来的行为,也是面试的一个重要特点。

2. 针对性

面试采用面对面的交流方式,其所具有的直观性对应试者的最终成绩起着重要作用。从主考官角度看,面试内容既要事先拟定,以便提问时有的放矢,又要因人因“事”(岗位)而异,灵活掌握;既能让应试者充分展示自己的才华,又不能完全让应试者海阔天空地自由发挥,最好在半控制、半开放的情况下灵活把握面试内容。面试是用人单位与应试者直接接触的一项活动,通过面试,用人单位会对应试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录用决策具有很重要的影响。

应试者也可以通过主考官的行为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,以此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,以便决定自己是否可以接受这一工作等。所以面试不仅是主考官对应试者的一种考查,也是主客体之间的一种沟通、情感交流和能力的较量。

在公务员招考中,一位应试者的条件再好,笔试成绩再高,在面试中表现不好的话,也很可能被淘汰出局。这就像你买房子,房地产老板把房子描绘得再好,如果你没有去亲临现场考察,不了解其所在的位置、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。

3. 灵活性

面试是一种很容易变通的测评方法,面试的方式和内容具有较大的灵活性,主要体现在以下几点。

(1) 面试内容因应试者的个人经历、背景等情况的不同而无法固定。

面试可以根据不同的职位对个人的要求,不同职位的不同特点,灵活地采用不同的方式去考查应试者。例如,两位应试者同时应聘技术管理岗位,一位具有多年从事某项技术工作的经历,一位是这门技术专业的应届大学本科毕业生。在面试中对前者应侧重于询问其多年来从事技术管理方面的实践经验,对后者则应侧重于了解其对该专业基础知识的掌握程度以及在校学习期间的某些情况。

(2) 面试内容因工作岗位不同而无法固定。

面试的问题可以是事先设计好的,但是对于不同的工作岗位,其工作内容、职责范围、任职资格条件等对应试者都有不同的要求,面试实施中并不是对所有应试者都一定要按同样的内容来进行(严格的结构化面试除外),所以考官可以针对应试者的具体情况,根据所获得的信息是否足够决定面试问题的多少。例如,国家公安部的有关技术监督岗位和国家林业部的考录岗位,无论是工作性质、工作职责,还是任职资格条件等,都有很大差别。因此,其面试的内容和形式都有所不同,面试题目及考查角度都应各有侧重。

(3) 面试内容因应试者在面试过程中的面试表现不同而无法固定。

面试的题目一般应事先拟定,以供提问时参照。但并不意味着必须按事先拟定好的题目毫无变化地逐一提问,而是根据应试者回答问题的情况决定下一个问题问什么,怎么问?如果应试者回答问题时引发出与拟定的题目不同的问题,主考官还可顺势追问,不必拘泥于预定的题目。如果应试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;如果应试者的回答不足以显示某方面的信息,或者考官觉得对应试者的有关情况还把握不清楚,就可以多追问应试者一些相关的其他问题。

4. 真实性

面试中主考官与应试者的接触、交谈、观察也是相互的,是面对面进行的信息交流,这种直接的交互作用提高了相互沟通的效果和面试的真实性。面试的这种直接性提高了主考官与应试者间相互沟通的效果与面试的真实性。面试中考官和应试者之间有互动的信息交流,这一点是面试与笔试的一个重大区别。

在笔试和心理测验中,一般对命题人、评分人严加保密,不让应试者知道。而面试与笔试、心理测验等人员甄选方式是有所不同的。面试中应试者的语言及行为表现,与主考官的评判是直接相连的关系,中间没有任何中介形式。面试中,考官会随时根据应试者的问题回答、表情和行为举止等情况,不断地变换面试问题或积极地追问;与此同时,应试者也会根据考官的提问,充分发挥自己的能动性。应试者的表现时时影响着考官的评价,而考官的信息反馈又会影响到应试者的表现。应试者应充分利用面试的互动性,积极主动地回答有关问题。

5. 主观性

面试的评价往往带有较强的主观性,正因为面试不像笔试那样有明确的客观评定标准,面试中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试者的评价存在差异,而且可能各有各的评价依据。所以,面试评价的主观性似乎就是面试的一大弱点。但是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。

6. 局限性

笔试是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,因为笔试的内容有统一性,且侧重于知识考查,考查内容具体,答案客观标准,主观随意性较小。面试则不同,面试不是在同一个人时间展开,而是逐个地进行。面试差异大,无法在同一时间进行。面试一般由用人单位主持,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。这是面试与笔试的一个显著区别。对每一位应试者的面试时间,不能作硬性规定,而应视其面试表现情况确定,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信息情况,则可适当延长面试时间。

三、面试的功能

与笔试等其他测评方法相比,面试有以下几点特殊功能。

1. 可以确认个人简历中的有关信息

招聘单位在面试之前一般都有应试者的个人简历,但简历中所提供的个人信息是否存在水分通常是无法直接看出来的,只有通过面试才能检验。我们经常说“百闻不如一见”也正说明了这个道理,只有亲自与应试者见上一面,才会形成对应试者的直观的判断和把握。

在现代社会激烈的竞争中,少数应试者为了达到目的,在履历表中将自己的过去“描写”得很辉煌,这种人在面试中就很难再次蒙混过关。

曾经有位应聘者在应聘简历中声称自己是“某公司业务部总经理,全面负责公司的业务销售工作,年营业额在 100 万元”,可一经面试才知道他所谓的公司就他自己一个人,他的一位朋友投资 3 万元,他具体负责“经营业务”,年“收益”也才 5 万元,公司一年的赢利还不够其生活费用支出……显然,这样的公司“老总”其实就是一个个体小老板,并不涉及对人员的管理,所以与主管一个有几十人甚至几百人的公司是有本质区别的。如果不经面试,根本无法得知这些信息。

2. 可以考查笔试中难以考查的素质

笔试是以文字为媒介来测评人的素质,然而许多素质是无法通过文字来表述的,如行为举止、仪表风度、口头表达能力、反应快慢等等。因为某些应试者的掩饰行为等某些素质情况,通过笔试的文字形式是无法表达出来的,但却可以通过面试来测评。例如,对于某些隐情,应试者往往不愿意表露真相,对这些不愿意表露的东西,在文字性的测验回答中可以做到天衣无缝,但在面对面的面试交谈中就很难做到了。

3. 可以灵活、具体地考查应试者的知识经验、能力和个性品质等,弥补笔试的不足

在笔试中,经常会产生一种“高分低能”的现象,笔试成绩很好但实际能力却很低,这是笔试的一个缺陷,通过面试可以对应试者的实际能力方面进行比较有效地全方位考查,从而弥补笔试的不足。另外,有的应试者在笔试中可能会由于准备时间不够或身体不适、紧张等因素而发挥不好,如果仅以笔试为依据,这些人将没有被录用的机会。而在面试中,这些应试者就有了再次表现自己的机会。在公务员招考中,有的应试者笔试成绩较一般,但在面试中对答如流,能力很强,从而可以成为理想的人选。

4. 可以考查应试者综合素质

由于面试是一种考官与应试者之间的互动可控的测评方式,测评的主动、变通权主要控制在考官手里,测评要浅即浅,要深即深,要专即专,要广即广,具有很大的灵活性、调节性和针对性。通过面试,可以考查应试者的价值理念、工作态度、进取意识、求职动机、业余兴趣爱好等多个方面的情况,而笔试等其他测评手段在这方面均不如面试的效果。

四、面试的程序

公务员录用面试程序的基本结构如下:

- (1) 进入考场,工作人员核实身份;
- (2) 入场抽签决定面试顺序,在休息室等待;
- (3) 进入面试室,落座。考官宣读导语,3 分钟时间看题;

(4) 开始答题,计时开始;

(5) 答题完毕,应试者等待计分审核。提问完后,主考官请计时员从评委手中收回《评分表》,交计分员计分;

(6) 公布得分:主考官重申应试者得分;

(7) 应试者退场:主考官宣布“请应试者退场”,同时工作人员通知下一名应试者入场。

这一程序设计,包括了工作人员传唤应试者入场、应试者抽签确定试题、应试者自述等。公务员录用面试一般不少于 30 分钟。

第二节 公务员面试命题介绍

一、面试中出现频率最高的命题依据

1. 业余兴趣与爱好

应试者休闲时喜欢从事哪些运动,喜欢阅读哪类书籍,喜欢什么样的电视节目,有什么样的嗜好等,可以了解一个人的兴趣与爱好,这对录用后的工作安排会有好处。

2. 反应能力和语言表达能力

应试者的应变能力:主要考查应试者在有压力的情境中反应是否灵活、敏捷、快速,看应试者对主考官所问的问题理解是否准确,回答的迅速性、准确性等。公务员在处理公务过程中,会遇到许多事先未料到的事,这就要求公务员反应灵敏,能够灵活、快捷地处理紧急、突发事务。对于所提突发事件问题的反应是否机智敏捷,回答是否恰当,对于意外事件的处理意见是否得当等,是衡量公务员是否合格的重要方面。

应试者的口语表达能力:主要考查应试者语言表达是否清晰、明确、简洁,是否富有逻辑性。面试中应试者是否能够将自己的观点、思想、意见或建议顺畅地用语言表达出来,直接反映了应试者的语言能力。政府机关的许多工作都是通过语言交流方式完成的。例如请示、汇报,解决问题纠纷,宣传、解释党的路线方针政策等,这就要求国家机关公务员语言表达要清楚,简洁有条理,有逻辑性,有说服力。考查的具体内容包括:语言表达的准确性、逻辑性、感染力,声音的音质、音量、音调等。

3. 实际业务知识和工作实践经验

一般根据查阅应试者的个人简历或求职登记表,做出相关的提问。查询应试者有关背景及过去工作的情况,以补充、证实其所具有的实践经验,考查应试者是否具备与工作相关的能力。通过对应试者工作经历与实践经验的了解,既可以确认其有关实际工作能力,还可以考查应试者的责任感、主动性、思维能力、口头表达能力及遇事的理智状况等。

每个机关每个部门都有自己的业务知识要求。比如银行要求懂经济、金融,司法部要求懂法律知识,并且一般都要求能熟练操作电脑、电器等设备,这些都可以在面试中综合考查。

4. 人际交往能力

在面试中,通过询问应试者经常参与哪些社团活动,喜欢同哪种类型的人打交道,在各种社交场合所扮演的角色,可以了解应试者的人际交往倾向和与人相处的技巧。面试还可以反映出应试者的个性特征,可以考查出应试者是否具备与工作相关的个性特征。

5. 专业知识

了解应试者掌握专业知识的深度和广度,其专业知识更新是否符合所要录用职位的要求。面试对专业知识的考查更具灵活性和深度,所提问题也更接近空缺岗位对专业知识的需求,面试可以作为对专业知识笔试的补充。例如,机关公务员在处理公务时,常常会遇到许多材料,需要加以归纳、整理、分析,这需要深厚的专业知识和广博的知识面,这样才能分清主次和轻重缓急,把握好“度”。

6. 工作态度与分析综合能力

通过面试可以了解应试者对过去学习、工作的态度,了解其对现报考职位的态度。在过去学习或工作中态度不认真,做什么、做好做坏都无所谓的人,在新的工作岗位也很难说能勤勤恳恳、认真负责。有较强上进心、进取心的人,一般都能确立事业上的奋斗目标,并为之而积极努力。其表现在努力把现有工作做好,且不安于现状,工作中常有创新。上进心不强、没有进取心的人,一般都是安于现状,不求有功,但求无过,无所事事,对什么事都不热心。

考查应试者的分析综合能力主要考查应试者的逻辑思维是否有条理,是否善于分析、判断和概括问题的主要原因。面试中,可以观察、判断应试者是否能对主考官所提出的问题通过分析抓住本质,并且说理透彻、分析全面、条理清晰等。

7. 求职动机

可以了解应试者为何希望来本单位工作,对哪类工作最感兴趣,在工作中追求的是什么,判断本单位所能提供的职位或工作条件等能否满足应试者的工作要求和期望。面试时主考官还会向应试者介绍本单位及拟聘职位的情况与要求,讨论有关工薪、福利等应试者关心的问题,以及回答应试者可能问到的其他一些问题等。

8. 自我控制能力与情绪稳定性

自我控制能力对于国家公务员及许多其他类型的工作人员(如企业的管理人员)尤为重要。一方面,在遇到上级批评、工作有压力或是个人利益受到冲击时,能够克制、容忍、理智地对待,不致因情绪波动而影响工作;另一方面工作要有耐心和韧劲,戒骄戒躁,顺利完成相关工作任务。

9. 组织协调能力

组织协调能力主要考查应试者对工作任务进行结构分解、对资源进行合理配置、有效地组织关系和人际关系、控制群体活动过程的能力。领导干部在工作中经常遇到的需要组织协调的棘手事情,包括对上级、对同事、对下属、对本单位、对外单位等各方面。这类问题首先要具有典型性和针对性,因为各个级别、各个层次的领导干部遇到和需要解决的问题有所不同,或同一问题需要解决的深度不同;其次,问题的形式必须以情景场面出现,描述应有情景、应有事件,把应试者放到模拟事件中去,以考查其解决问题的能力。

二、面试命题遵循的原则

1. 针对性

针对性原则是指面试试题是根据面试的具体情况,围绕岗位要求、应试者的状况和面试本身的特点来设计的。主要原因有几个方面:①面试总是为特定的岗位选人,所以面试试题设计通常要紧密围绕招考岗位在能力素质上对应试者的具体要求(包括哪些素质要求是重要的、决定性的,哪些素质要求是附带的),要充分体现出不同职类、不同职位的工作特点和要求,突出需要测试的重点内容。②面试题目设计会考虑到应试者群体的状况,包括应试者群体的受教育程度、专业背景、工作经验的情况等,如果试题背离了应试者群体的实际状况,那么题目设计得再好也难以达到选拔的目的。③面试具有与笔试不同的特点,面试题目设计一般与笔试有较大的区别,如在面试中一般不会涉及一些纯知识性的问题,而是会更侧重考查职位所要求的能力、潜力和个性品质。

2. 求索性

求索性原则指的是国家公务员考试的面试命题应根据应试者拟任职位的实际需求,通过拟任职位的专业知识、技能及工作能力、心理素质设计试题,要充分体现不同职类、不同职位工作要求的特点,突出需要测试的重点内容,使测试内容具有针对性;同时面试命题的难易程度要根据应试者身心负荷强度的实际情况设计。无论是应考动机、职业取向、教育背景、工作经历、思维品质的口试,还是责任心、进取意识、反应知觉、工作动机、工作潜能、推理判断等方面的心理素质测试,以及主持会议、处理公务、技能表演等操作性测试,命题的难度都要适合应试者的生理机制和心理负荷程度,不能让应试者对面试试题感到恐慌,不知其意,对所设情境无所适从。

3. 灵活性

面试是为了弥补笔试的不足,面试一般都是通过笔试之后进入考试的第二个阶段,因此,公务员录用考试面试的命题在内容形式的设计上,必须与笔试所要弥补的缺陷保持指向上的一致,做到面试的考查内容就是公务员录用考试必须检测但又为笔试所未能测到的内容,为应试者个别差异的准确判别提供更全面的依据。面试题目从命题角度和形式上都具有灵活性,并留有发挥余地,使应试者有充分显示自己才能的机会。

4. 代表性

所谓代表性原则,是应在某一方面或某一环节上具有一定的代表性,可以测试出某一特定素质。面试内容不能过于简单,也不要过于繁杂。以面谈方式为例,如果应试者的思维敏捷性对完成工作十分重要,为测评应试者的思维能力,可以出一些能够测试这方面能力的题目。

5. 可行性

短时间的面试抽样测评是不可能面面俱到的。灵活性、应变性的题目不宜过多过杂,难以评定的题目,如政治立场、道德品质最多可以列为参考题目。可行性原则也包含从应试者所在地实际情况出发的原则,有些地方高素质公务员应试者竞争激烈,有的地方却不然。为此,内容深浅难易程度要顾及应试者的整体水平,不宜一味标新立异只求难。

如果录用缺乏实际工作经验的应届大中专毕业生,应着重一般素质(尤其是发展潜力)的测评。如应试者有一定的工作经验或专业工龄,可着重进行特殊素质的测评。因此,对不同类型的应试者在项目的权重分配上应适当考虑面试题目的难易。

三、面试的四种基本形式

按照国家公务员面试相关规定,根据面试对象和招考职位的要求,可以采用结构化面试、无领导小组讨论、现场操作和文件筐作业等方法进行。采用两种以上方法面试的,应事先合理确定各种方法在面试成绩中所占得分比例。

1. 结构化面试法(即普通面谈法)

结构化面试是近年来中央国家机关公务员考试以及黑龙江、江苏、上海、福建、安徽、江西、广东、山东、北京、河北、浙江、吉林、辽宁、四川、贵州、湖北、湖南、山西、宁夏、云南、广西等地公务员考试普遍采取的面试方法,结构化面试与其他面试方法相比,更为适应大型人才选拔考试,更科学、正规、系统,程序更严密,更便于组织实施,且测评结果的效度和信度得到普遍认可。

(1) 问答式。由考官按面试题要求提问,应试者在规定时间内解答。一般采用必答、选答、顺应式解答三种形式。

例如:大学四年中,你擅长的课程是哪些? 不擅长的科目是哪些?

【点评】这个问题的意图在于了解应试者擅长的方面及如何发挥这种优势;应试者所不擅长的方面及他是如何努力克服的。有不擅长的课程,并不意味着“能力不够”,无论谁都会有优势和劣势,坦率地承认不足要比过分掩饰强。但对自己所学的专业,不可回答“不擅长”。另外,一定要将自己对不擅长的课程所做的努力表达出来,这才是积极的态度。

(2) 答辩式。应试者就某种理论、意见或行为回答考官的质询、质疑。

例如:假如你是一位乡镇党委秘书,让你组织一次会议,你如何进行?

【点评】该题考查应试者的组织协调能力,比较常见,应试者基本上没有太多发挥的余地。

2. 无领导小组讨论法

将应试者按相同或相近的报考职位分组,每个小组在无人组织的情况下,就某个问题进行无领导(无考官)讨论,各自提出自己的见解。

3. 现场操作法

主要是设计某种工作环境,在模拟中运用各种手段测试应试者的专业技术、操作能力和对某种业务技能掌握的熟练程度。

【点评】此类面试形式主要是考查应试者的组织协调能力,在实际的面试过程中并不经常出现,但因为要求应试者根据某种工作环境行事,考查应试者的反应能力,所以应试者在应试过程中有很大的自由发挥空间,但一定注意把握好“火候”,适可而止!

4. 文件筐作业法

布置一批待处理文件或提供一定的素材,应试者根据这些素材和考官的要求,处理文件,并回答有关问题。

面试过程中各种面试种类均要根据一套严格的理论论证,考查应试者对生活、对工作、对关系处理等各种方面的处理能力,而此中的面试种类主要的形式就是上面列出的几种考查形式。

四、面试命题的程序

1. 制订出命题计划

命题计划一般包括:面试的目的,测评的项目,取材范围,试题的质量,数量要求,面试的对象,面试的方式、题型,工作程序、进度等。

2. 制作面试题卡

面试题卡一般应包括以下内容:①试题:包括“给定条件”和“作答要求”。②答案:客观性试题要标明正确答案,主观性试题要标明答案要点、参考答案,可接受答案和答案要求等。③用途:明确题目测评的项目、意图和预定测评效果。④使用方法:对试题中各种事项给予说明。

3. 对试题进行评价、分析

试题编制完成后,通常找一些具有典型性的人员对试题进行模拟面试,从而验证试题的鉴别性和难易程度等是否符合命题的要求。

五、面试内容的分数分配及评分标准

各部分面试内容的分数分配和面试内容的评分标准都必须科学地确定。由于面试一般是采取“多人打分”原则,主观性较大,只有在命题中科学地分配各部分面试内容的分数比例,严格评分标准,才可有效克服主观因素的影响,评出客观成绩。

1. 面试内容的分数分配

分数分配一般与面试内容的重要性成正比。由于重点的内容之中依然存在着“重点”和“一般”之分,所以,还要针对各职位的具体能力、素质等方面的要求,确立各种能力素质的恰当分数。为了能让应试者熟悉面试内容分数分配的情况,结合有关部委单位面试情况和一般岗位面试内容的分数分配形式,列出分数分配情况的大体轮廓,仅供大家参考,以便在考试中灵活应对。

(1) 语言表达能力、综合分析能力、实践经验是任何机关单位面试重点测评的内容,一般各占15%左右的分值。

(2) 专业知识与岗位工作需要接近;反应能力能看出应试者灵活处理紧急公务的能力;自我控制能力强,一般能善于处理复杂问题,稳重;进取心强则能创造性地工作。专业知识、反应能力、自我控制能力、进取心是面试中比较重要的环节,因此,这四项可各占10%左右的分值。

(3) 一般岗位对仪表方面并无严格要求。工作态度很重要,但此项具有很大的隐蔽性,不易测出。所以这两项在总分中各占5%左右的分值。

(4) 综合印象占5%的分值。

以上这些只是一般岗位的普遍要求,特殊的岗位可有其侧重方面。比如,外事翻译对专业知识要求高,外交部对仪表风度就很看重,占分比例相对就大。

2. 命题的评分标准

由于面试很难有统一、标准的答案,所以评分标准就只能按照各项回答划定一个大致的得分范围,使得分有个框架可循。

(1) 按成绩高低划分等级。在确定评分标准时可分为 A、B、C、D 或者优、良、中、差。如“应变能力”这项,优秀是反应敏锐,良好是反应较灵活,中等是反应一般,差等则是反应迟钝。

(2) 将各等级进行量化。将“优”、“良”、“中”、“差”各个等级评定为具体数字。如在“综合分析能力”这一项,标准分为 15 分,那么,“优”可量化为 13~15 分,“良”可量化为 10~12 分,“中”可量化为 6~9 分,“差”可量化为 1~5 分。这样比较客观且利于操作。

3. 列举具体的应试者面试作答以及相应的分级评析

(1) 你为自己的人生设定了一个怎样的目标? 你觉得在我部门工作能实现自己的目标吗?

【题目评析】背景性问题。

【优秀】表达清楚、有条理。其人生目标与拟任职位匹配。

【良好】表达比较清楚。其人生目标的定位与拟任职位基本匹配,但知识结构及经历与拟任职位的要求有差距。

【一般】表达不清,人生目标及条件与拟任职位不匹配。

(2) 如果今天面试结束后我们决定不录取你,你认为主要原因会是什么? 为什么?

追问的问题:你认为我们今天的面试使你的能力都展现出来了吗? 为什么? 你认为这种面试有何改进之处?

【题目评析】情境性问题。此问题主要是让应试者对自己的劣势做出分析。通过应试者对自己在面试中表现的分析,可以判断应试者是否符合拟任职位。

【优秀】应试者对自己的认识和分析客观、合理,其劣势对于拟任职位基本没有什么影响。

【良好】应试者对自己的认识和分析基本上合理,其劣势对于拟任职位有影响。

【一般】应试者对于自己的认识和分析不到位,其劣势对于拟任职位有重大影响。

(3) 请你谈谈所学与所用的关系,你认为自己在学校所学的内容适合我们单位工作的需要吗? 为什么?

【题目评析】背景性问题。

【优秀】能客观地分析自己在学校学习的优势和不足,所学的知识与拟任职位匹配。

【良好】对自己在学校学习的优势和不足做了一些分析,所学的知识与拟任职位有一些差距。

【一般】分析不到位,所学的知识与拟任职位差距很大。

(4) 有人认为“善意的说谎不是谎言”,你怎么看待这句话,为什么?

【题目评析】背景性问题。对这句话持何种观点并不重要,只要应试者能结合自己或社会上的情况自圆其说并有说服力即可。

【优秀】对于自己的观点能结合自己或社会的实际做出论证,论点鲜明,论据充分,论证严密,考虑问题有深度且有独到的见解,言之成理。