

第一篇 面谈简介

第一节 面试概述

一、概念

面谈是指面试构成要素中有的内容作统一的要求，有的内容则不作统一的规定，也就是在预先设计好的试题（结构化面试）的基础上，面试中主考官向应试者又提出一些随机性的试题；面谈是介于非结构化面试和结构化面试之间的一种形式。

二、特点

1. 有明显的结构化元素

面谈是在结构化面试的基础上设计组织的，因此，其评分标准、考官组成面试程序均为标准化。在结构化面试中，所有应试者回答的问题是相同的，而在面谈中，考官会对应试者提出相同的首问，然后根据应试者的回答提出相应的追问，追问的问题是根据应试者的回答有针对性地提出的，而不是事前准备好的。

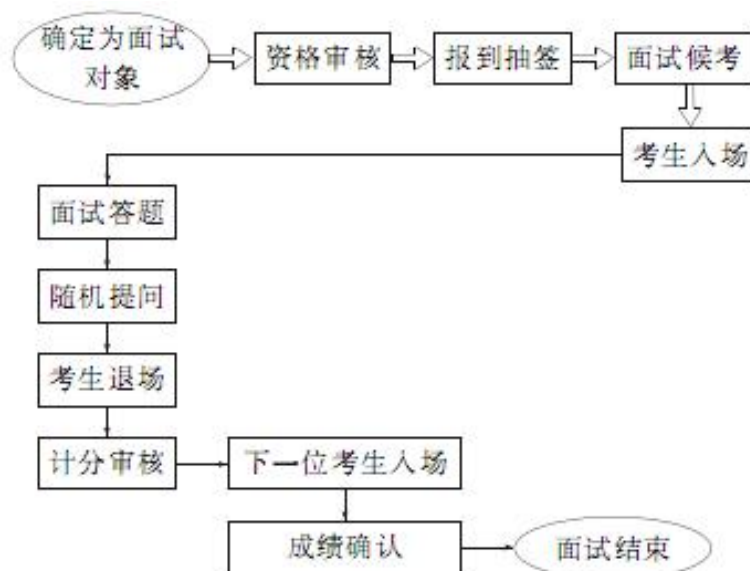
2. 追问较多

面谈中追问较多，且追问是针对前一题的回答内容，或是针对应试者个人简历涉及的内容提问。追问是面谈的显著特点，但并不是区分结构化面试和面谈的唯一标准。结构化面试中，也可能出现追问的情况，所不同的是，结构化面试的追问是针对问题提出的，也是事先设计好的，不会根据应试者的回答内容而改变。而面谈中的追问，往往是对应试者的回答内容提出的，因此每位应试者的追问问题可能是不同的。

3. 形式灵活

半结构化操作形式灵活，面试的题目可以根据应试者的不同而灵活变化，而且每位应试者需要回答的问题数量也是不固定的，提问问题的数量通常由面试总时间决定。

三、面试流程



面谈流程图

四、考查题型

面谈中，对各测评要素的考查贯穿于各个具体的面试题目中，一道题目可能包含多个测评要素，而不同题目的考查要素也有不同的侧重。因此，面谈的测评要素与面试题目之间并非一一对应。基于面谈的考查重点，通过对历年面试真题进行分析可以发现，面谈的测评要素与题目的结合，主要体现在以下四个方面：

1. 自我认知——“我是什么样的人”和“我做过什么”
2. 职业认知——“我想做什么”和“我要怎么做”
3. 能力素质——“我能做什么”
4. 自我介绍

第二节 面试心态

1. 备考要乐观

- (1) 笔试领先者要抱有必胜的心态。
- (2) 笔试落后者要抱有破釜沉舟的逆袭心态。
- (3) 无论怎么样，面试是一种经历，凡事尽最大努力，无怨无悔。

2. 候考需平静

- (1) 候考时候深呼吸，调整情绪。
- (2) 想让自己轻松愉悦的事情，放松心情。

3. 考场表真情

- (1) 面对考官追问，直接回答问题，做到问什么答什么。
- (2) 语言精练，言简意赅，能说明白即可。

第二篇 考试分析

一、面试考试特点

从测评要素来看，岗位匹配性考查是重中之重，综合分析能力、应变能力、计划组织协调能力、人际交往意识与技巧和言语理解与表达能力是常规考查能力。

二、面试题目展示

海南遴选面试题目

1. 请你结合岗位谈谈你的优劣势。

2. 习近平强调要牢固树立“四个意识”，请你结合工作实际谈谈如何在工作中践行“四个意识”。

三、作答指导

1. 自我认知

自我认知考查对自我的认识与评价，即可以考查考生个性特征、价值观、兴趣爱好等也可以针对性了解兴趣爱好、知识储备、行为经历等。

【例题】你如何评价你自己？

【参考答案】

各位考官，大家好。我是一个自信、阳光、充满活力的青年，这里我通过三个方面进行自我评价：

首先，生活上，我热情、开朗。生活之中难免会遇到各种挫折、困难，但是我认为这都是人生最好的财富，可以磨练我们的意志。同时，如果生活中都能够以积极乐观的态度面对，世界就会更加美好一些。

其次，学习中，我向上、多元。除了日常学校的学习生活，我尤其喜欢读书。书中自有黄金屋，书中自有颜如玉。从各类书海中，可以探寻世

界的奇妙。从科技发展到人文色彩，从古代文人到外国名著，从神仙眷侣到武林外传……书目丰富了知识，扩展了视野。每每重读旧史，我就会翻阅自己的读书笔记，收获颇丰。

再次，工作时，我积极、认真。学生会组织的经历，让我的大学生生活更加精彩。大学期间参加了多次志愿者活动，从策划到组织，四年的台前幕后工作，既让我对学生工作充满感激，也让我从一个稚嫩的学生蜕变为处事沉稳、有原则的青年。老师、同学的高度评价让我的内心更加丰盈，以更好的行动去不断强化组织、沟通等各方面的能力。

古语有云：“人无完人”，作为一名应届毕业生，我亦如此。生活上的“强迫症”有时会附加在工作中，以致于工作效率有时反而降低。因此，必须要在以后的工作学习中通过各种渠道不断丰富自己的工作经验，更好的做好相应职责。

2.职业认知

职业认知考查考生职业价值观念以及对报考部门、岗位的认识和评价，以测查应试者对未来工作的内容、性质、能力等方面的了解程度和职业理念，进而判断与岗位的契合度。

【例题】有人说责任是担当、是付出。请结合自身情况和所报考的岗位谈谈对责任的理解。

【参考答案】

我认为责任是由五个部分组成的，包括责任意识、责任能力、责任行为、责任成果和责任心。其中责任意识是“想干事”；责任能力是“能干事”；责任行为是“真干事”；责任成果是“干成事”。责任心就是关心别人，关心整个社会。它表现在对整体，对个人的关怀。就是主动性。责任能使你在工作中严谨、认真、仔细。最大程度上避免出现失误，更好的完成工作。

就我自己来说，大三实习时被分配到法院刑庭，我们法官交代我去三楼的办公室给判决书上都盖上法院的公章。由于对这个工作的轻视，就没有询问具体的要求就去了，后来在盖章时，发现老是只能盖到一半，另一半

不明显，当时也没有仔细去思考原因是什么，只是按照自己的经验判断应该没什么事情，就这样盖完了一沓的判决书，等交给法官之后，法官也没怎么说我，只是告诉我法院的章一定要盖清楚，法院的文件依靠的就是法院的公章，还有国徽一定要盖正，之后又把盖错的文件用碎纸机全部碎了，去打印室重新打印了判决书，告诉我再去盖一次。让我不懂的就问办公室的姐姐，她会帮我。后来我才知道法官打电话批评了那个姐姐，说她工作不认真。这件事让我非常的愧疚。因为自己的错误，让无辜的人受到了批评。我也去反思了自己，发现如果我可以更有责任一些，不懂就多问那个错误其实是可以避免的。在这之后，我就有意思的树立责任意识，培养自己不懂多问的习惯，一直到现在已经取得的不错的成果。一直到现在我都会事前主动思考，事中注重落实；最后认真检查，保证结果。

而在以后的工作中，因为我报考的是法检系统，工作本身就要求具有严谨细致的工作态度，因为我的工作直接关系到当事人的利益。所以我会以更高的标准要求自己：

首先，我会仔细学习单位的规章要求，熟悉单位的情况，做到心中有数，严格按照规定办事，坚决不会出现按照经验乱做决定的事情，避免领导交办的事情不知道要按照什么样的流程做的情况。节省领导与自己的时间。

其次，在做具体的工作时，我也会认真做到事前主动思考，不懂主动向老同事询问；事中注重落实，及时寻求帮助；事后认真检查保证工作结果，并且在整件事情结束后做好总结工作不断进步尽快独挡一面。

最后，责任不仅仅包括认真的做好一件事情，还包括在事情没做好之后，主动承担责任，所以在工作中我会主动承担责任，及时反思问题，总结经验教训，避免同样的问题再次出现。

3.能力素质

能力素质考查范围很广泛，重点考查应试者是否具备与岗位工作相关的能力素质，如专业能力、团队合作意识、思维认知能力、计划统筹能力等。

【例题】英国经济学家哈比森在《国民财富的人力资本》中写道“人力资本是国民财富的最终基础。请你简述人力资本六大板块分别是什么？”

其中你印象最深刻的是什么？入职之后你觉得今后工作中会遇到最大的困难是什么？

【参考答案】

六大板块的简述：人力资源管理六大模块，是通过模块划分的方式对企业人力资源管理工作所涵盖的内容进行的一种总结。具体是指：人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、员工关系管理。其中，人力资源规划是人力资源管理起点，相当于组织的血液，为组织提供营养，解决组织人员配置、人岗匹配的问题；培训与开发，其主题是“育人”；绩效管理是六大模块的核心，是其他各模块的主要输入，主旨在于帮助人、提高人，解决组织如何用人的问题；薪酬福利，旨在激励人，解决企业留人的问题；最终，劳动关系管理，旨在管理人、裁人，帮助企业形成合理化人力资源配置的有效循环。

印象最深的板块：我印象最为深刻的是招聘与配置，人力资源人员最重要的一件事就是把合适的人放在合适的位置上。招聘工作的前提是双向的自由选择，但选择也应建立在相互尊重、相互信任的基础上。一旦不能按约履行，至少应做到友好的告知义务，当然，其中包括两个方面，一是公司对被面试者的被录用或未被录用的告知，二是应试者对公司愿意加入或另有选择的告知。作为公司人力资源工作人员，应具备一定的风险意识，提前做好防范工作，如：通知面试人选时，告知应聘者公司的具体位置、大概车程及简单介绍一下办公环境，预留应聘者第一联系方式；实施面试时，详细了解应聘者更换工作的强烈程度、离职原因，考虑该应聘者与岗位之间的匹配度、与企业文化的融合度；当被录用者逾期未回复时，人力资源工作者应主动耐心询问其思想发生变动的真正原因，发现公司存在的不足和劣势等，提高人岗匹配度和到岗入职率等工作效率。

最大的困难：在入职后，我觉得最大的困难就是如何培训出单位需要的人才。人力资源作为单位的战略部门，承载的是人力开发的战略职能，培训自然也就是人力资源开发的最主要手段。所以，为了做好培训工作我会做到以下：

首先自身先去尽快了解公司各项体制，需要建立适合公司的培训体系。我个人认为在整个培训体系过程中，涉及到四个重要的板块：①建立完整的培训制度、确保培训的推行、落地；②建立讲师团队，可以内外结合，打造属于自己的讲师授课团队，真正做好传帮带的作用③开发适合公司及员工需求的课件；④让合适的人来参与合适的培训，定位好培训的学员。

其次是培训的落实。制定年度的培训计划及费用预算并分解至月度，培训计划的来源有以下几个方面：①公司的年度培训需求及人才建设规划；②部门的培训规划；③员工的培训需求调查统计；④绩效考核过程中梳理出来的问题；⑤日常管理过程当中发现的问题。

4.自我介绍

自我介绍是对考生整体情况的了解，也是考生展现自我的重要方式。

【例题】请做一个自我介绍。

各位考官，你们好！我是XX号考生。我是一名法学专业的大学应届毕业生。我将从学业、工作和生活三个方面介绍我自己，以便各位考官对我有进一步了解。

在学习上，我勤奋刻苦，喜欢挑战。曾先后获得校级三等奖学金和校级二等奖学金。在学好本专业的同时，我又自修了会计学双学位，并且因论文和答辩成绩较高，获得了双学位答辩奖学金。除此之外，我又考取了调查分析技术资格证书及会计从业资格证书等。

在学生工作方面，我先后担任院学生会生活部部长和院学生会副主席。在担任生活部部长期间，我负责组织、执行各类与同学生活相关的主题活动。任职期间，我策划组织了“我炫我家”宿舍文化月系列活动，获得“校级十大优秀活动”称号。担任学生会副主席期间，我主要负责制定、完善学生会章程及干部考评表，并负责学生会干部绩效考核。在校运会期间，我负责策划的运动入场方案中所提出的“环保”主题方案，获得全校13个院系的第一名。另外，在班级担任班长至今，我对班级工作高度负责，多次组织丰富多彩的主题班会并带领班级获得全校唯一的“省级先进班集体”称号。无论是学生干部的经历还是社团活动的经历，都培养了我良好

的合作精神、沟通能力和极强的责任感，我相信我能够在自己所应聘的岗位上实现自己的职业目标。

生活方面，我热爱生活，兴趣广泛。曾有八年学习书法的经历，不管学习或者工作压力再大，只要我练习半小时书法，就能让自己在短时间内沉下心来，继续投入到学习工作之中。我还喜欢游历各地，曾经一个人深入藏区旅行一个月，从甘南藏区到川西藏区，再进入西藏自治区。一个月的时间，让我感受到了世界的博大，也懂得了生活中需换位思考，需要尊重和包容。

以上就是我对自己学业、工作和生活的简单回顾，希望在未来能有机会，让我进一步发挥自己所长，获得新的平台，新的成长。