从理论上讲，面试可以测评应试者任何素质，但由于人员甄选方法都有其长处和短处，扬长避短综合运用，则事半功倍，否则就很可能事倍功半。因此，在人员甄选实践中，我们并不是以面试去测评一个人的所有素质，而是有选择地用面试去测评它最能测评的内容。  
面试测评的主要内容如下：  
1、[仪表](http://www.288job.com/person/NewJob.asp?CID=8)风度这是指应试者的体型、外貌、气色、衣着举止、精神状态等。像国家公务员、教师、公关人员、企业[经理](http://www.288job.com/person/NewJob.asp?CID=2)人员等职位，对仪表风度的要求较高。研究表明，仪表端庄、衣着整洁、举止文明的人，一般做事有规律、注意自我约束、责任心强。  
2、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，作为对专业知识笔试补充。面试对专业知识的考察更具灵活性和深度。所提问题也更接近空缺岗位对专业知识的需求。  
3、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，作些相关的提问。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，通过工作经历与实践经验的了解，还可以考察应试者的责任感、主动性、思维力、口头表达能力及遇事的理智状况等。  
4、口头表达能力面试中应试者是否能够将自己的思想、观点、意见或建议顺畅地用语言表达出来。考察的具体内容包括：表达的逻辑性、准确性、感染力、音质、音色、音量、音调等。  
5、综合分析能力面试中，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。  
6、反应能力与应变能力主要看应试者对主考官所得的问题理解是否准确，回答的迅速性、准确性等。对于突发问题的反应是否机智敏捷、回答恰当。对于意外事情的处理是否得当、妥当等。  
7、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。  
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](http://www.288job.com/person/NewJob.asp?CID=22)类型的工作人员（如企业的[管理](http://www.288job.com/person/NewJob.asp?CID=2)人员）显得尤为重要。一方面，在遇到上级批评指责、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。  
9、工作态度一是了解应试者对过去学习、工作的态度；二是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、做好做坏者无所谓的人，在新的工作岗位也很难说能勤勤恳恳、认真负责。  
10、上进心、进取心上进心、进取心强烈的人，一般都确立有事业上的奋斗目标，并为之而积极努力。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。上进心不强的人，一般都是安于现状，无所事事，不求有功，但求无过，对什么事都不热心。  
11、求职动机了解应试者为何希望来本单位工作，对哪类工作最感兴趣，在工作中追求什么，判断本单位所能提供的职位或工作条件等能否满足其工作要求和期望。  
12、业余兴趣与爱好应试者休闲时爱从事哪些运动，喜欢阅读哪些书籍，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常有好处。  
另外，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。

我们都有思考，分析、储存大量的知识、发展智慧、评估、将知识做各种组合的能力，但这些能力，并没有得到真正的开发，据科学家证实，像爱因斯坦、苏格拉底和爱迪生这些天才，他们也只用了不到10%的脑力。  
如何运用和发展你的思考能力呢？以下方法可以供你尝试：  
1.清洗你的思想。把所有不定和自我失败的思想过滤掉，并一直以积极，肯定的方式来思考问题。  
2.警觉训练。你的思想会因训练而成熟，使你的“思维雷达”不断工作。  
3.培养你的理解力，让自己去做一些新的组合游戏。  
4.“喂饱”你的思想，读、听和观察一切事情，要确定你的脑子一直有东西在输入。  
5.培养好奇心。提出你不懂的问题并进行研究，发展你的想象力。  
6.组织你的思想。实践你已知道的事，发现你所不知道的事。  
7、要有开放的新，绝不视任何主意为己用。倾诉跟你观点不同的人的建议，任何人都有让你去学的东西。  
8.客观地实践，永远肯去查明一个跟你的意见不同的意见。  
9.训练你的思想来为你工作。让你的脑子做你要他做的事，而且当你要它做的时候它才做。  
10，培养常识，真正的智慧是学以致用的。

热乎的目的其实是掩护，也是创造冷战必胜的条件。冷战的杀伤力 是体现在沉默打击之中的，那么沉默打击为什么如此有效？  
人们都希望自己成为焦点，并得到更多的瞩目。原因就是人是社会 性动物。换言之，每个人都离不开集体，所有人都希望在众人面前找到 安全的地位和角色。这种“渴望得到他人承认”的“自我认同感”是最基本的人性需求。只有建立了基本的自我认同，才会产生最起码的存在 感和安全感。而只要被群体孤立或者被众人冷落，便会找不到自己的角 色地位，人就会沮丧、望，而在某些极端的情况下，甚至还会怀疑人 生。   
这就是人的“自我认同感”在遭遇破坏后产生的结果。   
不过值得注意的是:沉默打击的巧妙之处，并不在于使用激烈的方式进行对抗，而是主动制造出许多小的“分享事件”，然后用暗示的手法取缔摆老资格者的分享机会。如此一来，就会强化对方不受重视的地位。如此便可以在不动声色中搅乱其自我认同的良好感觉，使其意志消 沉，他必然会自动收敛飞扬跋底的态度。   
我认识一个人，就很善于运用“沉默的打击”来有效地瓦解在其面 前摆老资格的家伙。那个家伙因为业绩好而异常自负，同时也喜欢独来 独往。有一次，在部门聚会的时候，我认识的那个人就端着酒杯跟这个 家伙谈，但绝对不跟他真正干杯。、他的重点在另一个方面，那就是依次 地评价周围每一个同事的优点，以至于谈到某些具体事情的时候，还会 不由自主地赞赏表扬、感慨万千。   
他的声音别人都能听见，自然经常能得到各方的回应，一时场面非 常热闹。   
但是，说了一圈又一圈，他却唯独对谈话对象不作任何评价。   
于是，这个自负的家伙便开始怀疑:自己为什么不能得到别人的肯 定呢?又为什么不能融人集体之中呢?最后他不得不在我这个朋友面前渐渐收起了自高自大的嘴脸。   
不理不睬的负面强化，是针对一个人的社会性需要进行“高强度的破坏。”从以上的例子就能看出，用这赫式给那些摆老资格的人一个教训，其效果相当显著。   
再比如某大企业的下位骨干在对付一个令他讨厌的同事时，也用了 相似的方法。   
他用的方法就是在开会的时候进行点名表扬，强调每一个同人对自 己的帮助，并由衷地表示感谢，最后还告诉大家自己将奖励这些被他点 名的人。可是他就是对那个讨厌的向事豆孚木提。这一方法的结果是， 所有人都感到被他晾在一边的那个同事反应有些怪异，其威信在领导和 同事眼里也都大打折扣。看到了吧?这一方法立刻就达到了“沉默打 击”的效果。   
面对面的责骂是一种负激励，也是绝对不能做的。因为这样做容易 使人把关注点落实到对对方敌意的情绪中，不仅不能阻止对方的可恶行 径，甚至还会放大和刺激对方继续发作，最终造成两败俱伤，自然也就 达不到真正的打击目的。所以说，学会做一个“沉默的打击者”才是你 的目标，因为这种方法更有效，既不露声色，效果又持久。