

# 公务员面试中的心理表现及其调适研究

郑双玲 骆晓玲

(甘肃警察职业学院 甘肃 兰州 730046)

【内容摘要】国家公务员考试录用制度是国家公务员制度的重要组成部分,面试是公务员考录过程中的重要环节。由于中国公务员考录制度确定比较晚,因此,对面试的研究相对较少,尤其对公务员面试中的心理表现及其调适的研究则更为少见。目前,国内的相关研究大多只停留在应用的水平,所应用的研究成果基本上也是国外的研究成果。本文针对公务员在面试中的具体心理表现,拟通过加强公务员面试中心理素质测评工作的规范化研究,进一步提高结构化面试的信度和效度,提升公务员录用面试的区分度,进而加强对应试者心理调适的研究。力求在公务员面试中尽量减少应试者和考官不良心理效应对面试成绩的影响,从而提高面试的效度和信度。

【关键词】公务员 面试 心理表现 调适

中图分类号:D922.11

文献标识码:A

文章编号:1007-9106(2010)07-0083-05

面试是国家公务员录用考试中一个十分重要的环节,所谓面试就是通过考官与考生面对面地观察、问答等双向沟通方式,了解考生能力素质、心理素质及报考动机的一种测评技术。测评就是通过一定限制的题目去考核,评价就是对测量结果进行价值判断,面试中的测评就是运用心理学的原理和方法,按照事先拟定的测验题目作为刺激,以引起考生各方面的外显行为,进而进行观察、分析和评价。由于面试成绩所占比例较高(一般占总分的50%至70%),考生对此都比较重视。尤其在职位少、报考人数多、竞争异常激烈的情况下,参加面试的考生要想取得成功,除了具有丰富的知识、良好的语言表达能力等基本功以外,还必须具备平静的心态、化解焦虑及充满自信等较强的心理调适能力。

## 一、公务员面试中的主要心理表现

### (一)与生俱来的心理障碍

#### 1. 戒备心理

指应试者与面试考官之间因彼此陌生而出现的心理上的距离感,具体表现为应试者过于拘谨、防范、疏远、不愿说心里话,或很少开口说话,即使说了也很简短,回答问题不够深入等。这种人往往先天存在心理缺陷,常常自我封闭。日常表现为自闭、孤独,不愿与人接触和沟通。

#### 2. 畏惧心理

面试畏惧表现为三种形式:(1)陌生畏惧,一见陌生人便脸红、紧张、说不出话,感到浑身不自在;(2)群体畏惧,应试者进入面试现场,发现七八双目光都投向自己,便会感到一阵紧张,不自在;(3)身份畏惧,面试时应试者知道对方是

面试专家,亦或领导干部,一见面就会紧张和不安。

#### 3. 自卑心理

自卑感较强的人往往多愁善感、自惭形秽,觉得自己一无是处,各方面都不如别人。为了不使自己的自尊心受到伤害,往往实行自我封闭,不愿同别人进行较多的接触和交往<sup>[1]</sup>。在面试中这类应试者往往会习惯于拿自己的短处同对方的长处比,会出现脸红、出冷汗、喉头战栗、发音吐字不清等,无法正常发挥水平。

#### 4. 羞怯心理

每个应试者都存在不同程度的羞怯心理,性格较内向、平时不太喜欢社交的应试者表现得更加明显。在面试中羞怯心理较强的应试者往往比较在意自己的一言一行,尽量使之符合以前所学的各种规范和要求,目的是为了给考官留下好印象。羞怯心理产生的实质原因在于信心不足,其中包括对于自身的外部形象、内在素质及能力缺乏自信,这种情况女性出现的概率较大,女性在重大面试场合获得的成绩往往低于她们的实际水平。

### (二)自我评估不足的心理

#### 1. 负重心理

应试者因对面试期望过高而产生的心理负担过重的倾向,具体表现为心理压力,急躁、焦虑、思想不集中,以至面试考官的提问根本听不进去,一片茫然,严重者甚至出现晕场现象。

#### 2. 掩饰心理

应试者企图掩饰自身缺陷的倾向,应试者掩饰心理在

\* 本文为2010年度甘肃警察职业学院本科课题“公务员面试中的心理表现研究”阶段性研究成果。

\* 作者简介:郑双玲(1965-),女,甘肃警察职业学院法律部副教授;骆晓玲(1974-),女,甘肃警察职业学院法律部副教授。

言行举止上表现为神色不安、抓耳挠腮,在心理上与两试考官保持一定距离,对面试考官的提问持一种防范状态。

#### 3. 怀疑心理

应试者对面试过于敏感和多虑的倾向,表现为对面试考官的警惕性,对面试过程的敷衍态度以及对面试得分过于关注。其原因主要是对面试过程的公正性,以及对面试评价结果的客观性和可靠性持怀疑态度。

#### 4. 紧张心理

紧张心理往往表现为应试者在面试前出现的一些忐忑不安的状态,或对面试的可信度发生猜疑,或冥思苦想对策,或焦虑不安地到处打听,严重者会导致失眠<sup>[3]</sup>。适当的紧张可以促使应试者更加集中注意力投入面试,过度紧张会使应试者注意力不集中,甚至可能将事先准备好的内容忘得干干净净,头脑一片空白。

#### 5. 焦虑心理

焦虑主要是生理层面的内容,在面试时过度焦虑会出现不良的情绪反应,如心烦意乱、喜怒无常、无精打采等;不良的生理反应,如肠胃不适、原因不明的腹泻、多汗、尿频、头痛、失眠等;不良的智力反应,如记忆力减退、注意力不能集中、思维迟钝。面试焦虑与个人的认识能力息息相关,调整好心态能有效控制焦虑。

### (三) 投机取巧心理

#### 1. 趋同心理

指应试者一味迎合考官的倾向,具体表现为对面试考官言听计从,甚至言行举止都愿与面试考官保持一致。趋同心理的根源在于缺乏应有的个性品质。如缺乏自信、盲从模仿、无主见等<sup>[3]</sup>。

#### 2. 迎合心理

也称逢迎心理,这类应试者特别注意面试考官对自己的看法,面试中会根据面试考官的好恶,轻易改变自己的观点,不失时机地恭维面试考官,以希博得好评,由于自己没有比较稳定而客观的评价,因而容易受到各种外界因素的影响。

#### 3. 侥幸心理

心存侥幸的应试者在面试前一般不做太充分的应试准备,却常常只做一些猜题押宝工作,聊以自慰。

### (四) 追求完美的心理

#### 1. 期望过高

一些应试者对社会缺乏认识,看问题过于理想化,自我估价太高,居功自傲,目空一切,不能正确对待自己与周围环境。这类应试者一般个性鲜明,或家庭条件优越,或过去多受奖励。过于自负的应试者往往事与愿违。

#### 2. 求全心理

一方面应试者希望用最精辟的语言,将自己最优秀的部分充分展示,以期望得到面试考官的认可,另一方面,应试者又怕讲话太多暴露自己的弱点。这种两面性一直在脑海矛盾着,以至影响正常水平的发挥<sup>[4]</sup>。

#### 3. 完美心理

绝对的完美主义者即意味着永远的自我否定者,因为他永远达不到他为自己所定的任何一个目标;绝对的完美

主义者也意味着不知轻重、不分主次,他会强迫自己在每一个细节上做着过分的不必要的停留。面试中,完美主义者会尽量地掩饰、遮盖自己的不足之处。然而,却忽略了面试的根本目的——全面而准确地展现自己的风采。

### 二、加强公务员面试中的心理调适研究

#### (一) 加强公务员面试中心理素质测评工作规范化研究

##### 1. 加强公务员面试考官队伍建设,增强面试测评科学性

目前我国,考官队伍的构成通常来自用人单位的各级领导,对考生能够进行的心理素质测评操作也往往只停留在最直观的经验判断上,但因为缺乏对评定结果在质量、可比性、针对性等量化方面的分析,缺乏对心理素质测评内容、测评手段的了解,选拔的人才在进入工作角色后,部分人还是会出现一些工作适应性不良、角色转化迟钝等心理问题。建设一支具有一定心理学专业素养,掌握必要的心理测评技术和相应职业道德的考官队伍是当务之急。

##### 2. 编制、修订评估工具,实现心理测量表的本土化

心理素质测评的一个很重要的手段是通过心理测量来获取反应考生心理状况的量化指标。比如我国的公务员面试中,SCL-90、EPQ、16PF等量表已经得到相对广泛的使用,但这些心理测验量表大多来自对国外量表的修订,很多题目并不符合我国的文化背景和公务员的职业特点,因此,必须加强对量表的本土化修订。同时,考虑到不同的公务员岗位对考生的个性品质、能力倾向、调适能力的要求有不同的侧重,我们更需要加强对相应量表的自编和完善工作。

##### 3. 对考生内在心理素质结构进行直接测评

在公务员心理素质测评中必须加强对与公务员职业密切相关的动机、信念、价值观测评和职业性格测评。对公务员而言,不同的需要决定了将来对工作的不同态度,不同岗位的公务员对职业性格的要求也是有所不同的,而不同的职业性格就会带有不同的心理动力特征。所以对性格品质、心理动力的测评应结合特定的职业心理素质进行。

##### 4. 加大情境性、开放性问题的比例,注重以思维品质和创造能力为核心的公务员心理能力测评

心理能力是心理素质的直接体现,决定了心理素质对工作绩效的主要影响。传统的公务员心理测评更加注重对晶体智力的考察而很少对流体智力进行考察,因此,在面试中必须创设摆脱先前学习经验定势影响的题目,以此考察考生在新情境下的思维的流畅性、发散性和变通性,必须加大情境性、开放性问题的比例。需要注意的是在设置这类问题时,问题的题干最好包含两难或多难的选择,甚至可以说在对答案的选择上并没有正确与错误之分的题目,以此来考察考生的思维反应特点和对问题理解的开放性。

##### 5. 采用压迫提问的方式,加强对考生人际反应和挫折耐受力的测评

心理适应能力是个体性格品质和心理能力的综合体现,是心理素质在社会生活中的综合表现。而对公务员岗位而言,在良好的人际协调能力和压力面前的耐受能力是构成其心理适应能力的重要内容。通过压迫提问的方式,甚至是苛刻的提问方式,往往可以从考生的外显反应中看出他的人际关系能力和对挫折的耐受性。

#### 6.对考生心理素质外化指标进行间接测评

构建有针对性面试与心理健康测试结果相结合的互动式测评方式,可以在面试中引入具体的心理健康标准,作为主观判断的一个依据。重视面试中的心因性行为的测评,分辨是心因性行为还是被动服从行为,是判断考生心理素质水平的一个很重要的指标。在具体操作评价过程中,需要注意两点,一是看行为是否适应社会及环境要求;二是考生自觉的行为表现是否适合其年龄及所处角色,也就是说考生的行为必须符合其心理年龄和社会角色的规范。

#### (二)进一步提高结构化面试的信度和效度研究

结构化面试是指在针对特定工作的所有面试中,始终如一地使用事先确定了评价标准的一系列与工作有关的问题的一种人才测评技术。其试题的设计、编制、实施、评价、结果都是有结构的。

##### 1.增加工作分析,提高结构化面试的效度和信度

加强对职位的工作分析,确保测评指标和测评题目有针对性,提高测试的效度。现在的工作分析是建立在对公务员宏观上具备的能力分析,并不是针对每一个岗位的,因此,要想测评更加与工作适应,就应该确保工作分析是建立在各个岗位的基础上的。同时,题目的设计应更加科学,努力提高测试的信度和区分度。长远看,面试命题问题应依靠广大考官水平的提高来解决,而不是通过题库来解决。

##### 2.面试形式的多样化

结构化面试仍将是今后公务员录用面试的主要方法,但是为了真正反映考生的实际能力,应在方法上有所创新。比如在结构化面试中加入情境测试,但在情境测试的评价标准、分数上应加以标准化。国外的一些公务员面试已经在这方面有了发展,比如:美国的公务员在结构化面试后,还要接受评价中心的测试,如:文件筐测验、现场模拟作业等。

##### 3.实行面试考官资格制

面试是精确测评与模糊测评相结合并以模糊测评为主的一种考试模式。在评价过程中,考官凭自己的知识水平和经验为应试者评分,主观因素投入较多,把握不准,就不易做到客观公正。必须提高评分者即考官的评价水平。这就需要首先要增加持证上岗考官的比例,实行面试考官资格制。考官应比拟录岗位高一级,考官之间最好以同级为主,这样避免讨论时一言堂。其次要加强对面试考官的培训,不断提高面试考官的评鉴水平。培训内容包括:(1)熟悉面试知识、方法、技巧;(2)了解测评方案、理解要素、指标;(3)了解岗位要求、熟悉岗位;(4)了解考生对象。

##### 4.考生分组科学化

目前考生的分组是以报考单位为分组标准,大部分考题要照顾到全部职位。考生分组科学化,就是旨在希望通过以职位进行分组,这样使试题更加科学、有针对性。

#### (三)提高公务员录用面试区分度的研究

区分度是指试题对不同应试者的知识、能力水平的鉴别程度。如果一个题目的测试结果使水平高的应试者答对(得高分),而水平较低的应试者答错(得低分),它的区分能力就很强。题目的区分度反映了试题这种区分能力的高低。一般认为,区分度的数值达到了0.3便可以接受,低于0.3

的题目区分能力差。区分度是反映得分高低与实际能力水平高低之间的关系。区分度的估计方法主要有项目鉴别指数、方差法、项目与总分相关、项目的组间相关和项目与外部准则的相关等。

##### 1.完善面试职能设置提高区分度

在组建面试命题小组的同时,按照建立面试命题小组同样的要求,组建与面试命题小组平行的面试命题评估小组,负责对面试题本评估,提出调整意见。组建的面试命题评估小组由录用面试研究人员、相应学科的专家学者及具有相关实践经验的人员组成,包括高校行政学专家、人力资源专家和熟悉面试技术的多学科专家。面试命题评估小组负责面试题本评估,提出调整意见。具体包括初评、预测、评价三个方面。

##### 2.面试题开发中把握区分度

(1)多角度进行职位分析。分析所需职位要求,分析所需职位的结构,分析报考人员的状况。

(2)提高面试与笔试测试要素的非相关性。公务员录用面试是在报名资格审查后,笔试合格的基础上,进一步测试应试者在能力素质和个性特征等方面与选拔岗位的匹配程度。在设计面试试题时考虑测试要素与笔试测试要素的非相关性,避免重复测试,提高面试效率,增强面试对应试者的鉴别。

(3)加强面试测试要素针对性。根据以往研究和面试测评经验,在一般面试中采用综合分析能力、言语表达能力、应变能力、计划、组织、协调能力、人际交往的意识与技巧、自我情绪控制、求职动机与拟任职位的匹配性、举止仪表等八项要素作为面试中需要测评的通用要素。要逐步提高面试的区分能力,我们可以随着录用国家公务员面试的发展,通过加强考试测评目标研究,做好面试目标调整、增强专业性考试、组织适当的分类考试,并在此基础上适当设置基于胜任特征的面试测试要素。

(4)提升面试题科学性。按照面试的标准化程度,一般将面试分为非结构化面试、结构化面试和半结构化面试。目前公务员录用面试广泛采用结构化面试,在形式上大致归结为自我简介题、职位匹配题、分析辩论题、模拟操作题、专业知识题、即兴发挥题六种题型<sup>[9]</sup>。为了使国家公务员录用面试有较好的区分度,更符合实际的需要,要增大行为面试在面试中的比例;开发背景性、智能性和意愿性题型。创新公务员面试方法,通过多种面试方法的组合和变换来确保面试的有效性。

(5)适当采用心理测量测验技术。心理测量是根据一定法则用数字对人的行为加以确定,依据一定的心理学理论,使用一定的操作程序,给人的行为和心理属性确定出一种数量化的价值。在招录公务员面试中,可以在职位分类和岗位分析的基础上,将心理测量和测验的方法穿插到面试中。比如将气质测量的一些问题转化成面试问答的一部分,然后把应试者作答情况转换成心理测量量表分值,根据量表分值对应的气质类型,做出相应的岗位适应性的判断。

##### 3.通过面试过程控制提高面试区分度

(1)制定详尽的面试工作手册。围绕公务员结构化面试



操作程序流程,制订不同人员的工作手册,明确其面试前、面试中、面试后的任务及完成任务的程序和要求。

(2)创造良好的面试环境。面试环境与面试效果紧密相关,面试环境不合适、不科学会引起考官和应试者不良心理反映,影响考官的观察、判断和评分,也影响应试者正常、真实发挥水平。面试环境安排的不一致,会从形式上造成应试者的不平等竞争。这些都会影响到录用公务员面试的区分度,因此,要把握好面试环境的营造。

(3)提高考官把握面试区分度能力。考官的面试区分度能力十分重要,是面试中能否鉴别甄选优秀人才的关键因素,因此在组织公务员录用面试中,要高度重视、多投精力,提高考官把握面试区分度能力,克服考官不良心理倾向的影响,发挥好考官在面试中的主导作用。考官必须紧紧围绕面试测评要素来考察应试者,通过“倾听”获取更多信息,克服心理差异,并提高考官交流比例。

#### 4.设计面试评价体系提升区分度

(1)面试评价体系确定。首先,建立面试前评估机制。按照命题小组构成要求,成立平行的面试试题评估小组,由该评估小组对面试题本进行测试要素全面性和针对性、测试题目合理性以及测试题型科学性进行评估、预测,提出修改调整意见。其次,建立科学的面试中评分机制。在继续采用科学统计方法的基础上,实行要素评分和题目评分双重测评,制定启用面试修正系数的办法,对考官因素造成评分偏差、各组考官评分起评标准不一致造成的误差进行修正。再次,建立面试后评价机制。面试后评价机制可以逐步涵盖试题评估、考官评估、已录用公务员跟踪评估等各个方面。如通过抽样分析,估计全体应试者测评结果的总体特征,达到对区分度的客观评价,对考官提问、打分情况进行跟踪统计和评估,对公务员录用后组织专家进行评价和跟踪。

(2)评估结果的反馈。录用面试评估通过对录用人员的绩效、实际能力、工作潜力的评估即通过录用人员质量的评估,检验录用面试工作成果与方法的有效性,有利于录用面试方法的改进。在录用面试程序中增加成本效益、数量与质量、人员的行政绩效评估及反馈机制,用权变的思想,优化录用面试各个环下,提高录用面试的效果。

#### (四)加强对应试者心理调适研究

##### 1.发挥语言沟通的技巧,引导应试者情绪

(1)自然、亲切、渐进、聊天式地导入。在导入阶段中的提问,自然、亲切,聊天式地进行,提问和蔼、可亲、轻松,以此消除应试者过度紧张情绪和不安状态<sup>[5]</sup>。

(2)通俗、简明、准确地提问。面试考官的提问和谈话,力求做到通俗、简明、准确,不给应试者带来误解,不用生僻字,尽量少用专业性太强的词汇。一个问题叙述的时间最好在45秒以下、半分钟左右为宜,不能超过1分钟,超过这个限度,将会影响面试效果<sup>[9]</sup>。

(3)提问先易后难。遵循先易后难,先具体后抽象,先微观后宏观,由浅入深的原则,特别是对面试开始就有些过度紧张、拘谨的应试者,先提容易回答的问题。

(4)坚持问准问实原则。除压力面试外,做到问准问实,而不是问难问倒。

(5)提供弥补缺憾的机会。对难度大的问题,适当启发或给以适当思考时间,面试结束前,给予应试者补充阐述的机会。

##### 2.运用非语言行为,调适应试者心理变化

在沟通中,信息的内容部分往往通过语言来表达,而非语言则作为提供解释内容的框架,来表达信息的相关部分。非语言沟通常被错误地认为是辅助性或支持性角色。有研究表明非语言信息占了94%,如果我们单纯重视语言沟通,将无法保证面试的全面性和正确性<sup>[6]</sup>。

(1)发挥身体语言作用。一是发挥目光和点头的作用,在室内两人目光相距一般在1-1.5米,考官目光大体在应试者嘴、头顶和脸颊两侧这个范围活动,同时伴有和蔼的表情、柔和的目光和微笑,听应试者回答问题时选择伴有适当的点头,点头选择在与答案无关紧要处。二是运用“微笑语”,心理学家曾做过这样一个实验,找100人作为受试者,让他们根据陌生人的照片进行判断,说出对哪些人的印象最好,哪些人的品德和能力更强,结果90%的受试者指出面带微笑的人的能力、品行最好,给人留下最好的印象<sup>[7]</sup>。面试中考官把微笑贯穿于面试全过程,向应试者传递友善、关注、尊重、理解,建立面试考官在应试者心目中的良好形象,增加应试者正常发挥的概率。三是注意臂腿语言的运用,将双臂放在桌面上,双腿自然放在桌面下。

(2)发挥类语言作用。类语言是指人体发出的类似语言的非语言信号,如笑声、哭声、叹息,还包括说话时的语音、语调、音调、音速、音响等<sup>[8]</sup>。面试中,考官通过表达句子时采用的语音和语调向应试者传递所问之点,用语速表示情感,用中速提问,适当采用“嗯”“哦”等声音向应试者表示自己在注意倾听对方的讲话,来调节应试者的心理。

(3)发挥形象语言作用。形象语言指通过相貌、穿着、打扮等来传递信息、表达感情的非语言符号。作为一种非语言符号,形象语言具有交际功能,能够表明主体的身份、地位和职业,而且可以表现情感和价值观<sup>[9]</sup>。面试考官选用深色制服、套装、套裙给应试者成熟、稳重、权威的感觉,向应试者传递面试考官是一支公道正派、工作负责、素质整齐、有高度责任心的队伍,帮助应试者在面试中消除对考官能力、水平的种种不良猜测。

(4)注意空间性非语言运用。空间性非语言符号指通过人际距离、空间布置传达信息的非语言符号。美国西北大学人类学教授爱德华·T·霍尔(Edward Hall)博士有个著名的论点是“空间能说话”,一语道破了非语言符号的个人空间机制<sup>[10]</sup>。根据他的论断结合公务员面试实际,应试者与面试考官之间的距离较宜采用社交距离,即3-4米。面试场所的选择、桌椅的选择、桌椅的摆放位置和摆放角度,运用空间性非语言符号理论,营造出宽松、融洽的交流氛围。

总之,国家公务员录用面试是一项系统工程,当前公务员录用面试已经发展到了一个新阶段。我们要在不断加强面试规范性研究基础上,加大科学性研究,在研究面试效度、信度的同时,充分研究、把握好面试的区分度,降低甚至避免考官和应试者不良心理因素对面试成绩的影响,尽量做到公平、公正,把真正适合公务员职位(下转第100页)

并僧虔子。”王慈被时人称作“书圣”，传世有《柏酒帖》，王志有《一日无申帖》留世。

这一时期的书法，时段上看，从东晋后期到齐梁，近二百年，形式上看，是王氏家族书法的继承延伸，但书法风格缺少创新，笼罩在二王的光环之下，已有下滑的趋势。

#### (四)衰落期 智永书法回光返照

早在梁陈之际，王氏家族家道中落。到南北朝，书史有载者仅智永一人。

智永，生卒年不详。何延之《兰亭记》说他百岁乃终，是由陈入隋的人。《宣和书谱》将他列为隋人。俗名王法极，羲之七世孙，王徽之的后代。宋代米芾称其书法“秀润圆劲，八面俱备”，苏东坡评他“骨气深稳，体兼众妙，精能之至，反造疏淡。如观陶彭泽诗，初若散缓不收，反复不已，乃识其奇趣”。<sup>[7][P54]</sup>他的草书用笔凝练，结体严谨，应规入矩，笔画肥劲，而气韵生动。楷书方圆互参，骨力内蕴，结构茂密，体态闲雅，多存晋人法度。据《宣和书谱》记载，当时宋内府曾收藏智永的真迹二十三件，其中草书十三件，楷书十件。

智永书法，有如回光返照，使王氏家族书法在彻底衰落前又出现一个高峰。此后，王氏家族书法后继乏人。唐代刘禹锡有诗云：“朱雀桥边野草花，乌衣巷口夕阳斜。旧时王谢堂前燕，飞入寻常百姓家。”正佐证了王氏家族日后的萧条。

#### 三、王氏家族书法对后世的影响及启示

王氏家族书法虽然在隋代以后走向销声匿迹，但是，家族书法自身内部发展的停止，并不意味着整个家族书法对社会影响的停止。相反，在智永以后，王氏家族书法经唐太宗等人的大力提倡，地位日益增高。

史载，智永将王氏书法传给虞世南，虞世南是唐太宗的书法老师，特别偏好王书。唐太宗将《兰亭序》推举为“天下第一行书”，死后还带入昭陵殉葬。曾让人取王羲之的字拼帖剪集而成一部《圣教序》。又悬出高价，大肆收购二王书法，共收了二千多张。一时间，王氏之书，名重天下，文人学士，莫不心追手摹。这种风气延至整个唐代乃至宋、元、明等朝代。“世人但学兰亭面，欲换凡骨无金丹”，可见王氏家族书法是具有何等的影响力。

从西晋算起到隋代结束，王氏家族书法前后历时三百五十年之久。这三百多年间，王氏家族出现了数以百计的书法家，在正史上确切记载有名有姓的书家就达一百五十多人。同时，这个家族为后世留下了许许多多的经典法帖，为

百代书法树立了典范。后世学习书法，便以此为圭臬。米芾云：“书不入晋人格，徒成下品。”

在信息与科学技术迅猛发展的时代，书法的发展，已打破了地域性、家族性等封闭自我的发展模式。因此，家族书法的发展模式必然被历史遗弃。但是，研究家族书法，特别是研究王氏家族书法，具有极其重要的现实意义。

在特定的历史时期，家族书法能较为完整系统保留与传承中国书法艺术的技法精髓，家族内部成员比较亲近，接触较多，容易口传亲授，也比较符合书法艺术的学习规律，对于推动书法历史的发展起到了不可替代的作用。

然而，我们也应看到，在非常注重伦理秩序的封建社会，家族内部的后辈对前辈常怀崇仰敬畏之心，奉笔法如家法，不敢越雷池一步，更毋庸谈创新，对书法的阻碍作用也是显而易见的。在王氏家族书法中，王羲之无疑是一面大旗。其子子孙孙学习他，尤其是智永潜心学习王羲之，一心想学得惟妙惟肖，甚至是王羲之第二，但他终究没能超过王羲之。而王羲之的儿子王献之，广泛吸收，打破常规，能够学习父亲但后来走与父亲不相同的一条审美道路，甚至劝父改体，终于与王羲之在书风上迥异，超脱了其父的框缚。虽然后世有贬其狂妄不羁，声讨其“自称胜父”，但能与王羲之比肩者也仅有子敬一人而已。纵观王氏家族书法的兴衰史，我们发现一条规律——书法的历史只会承认创新者。

#### 参考文献：

- [1] (东晋)王羲之.笔势论十二章[A].历代书法论文选[C].上海:上海书画出版社,1979.
- [2] (唐)张怀瓘.书断[A].历代书法论文选[C].上海:上海书画出版社,1979.
- [3] (清)刘熙载.书概[A].历代书法论文选[C].上海:上海书画出版社,1979.
- [4] (南朝)羊欣.采古今能书人名[A].历代书法论文选[C].上海:上海书画出版社,1979.
- [5] (唐)张怀瓘.书议[A].历代书法论文选[C].上海:上海书画出版社,1979.
- [6] (南朝)萧衍.古今书人优劣评[A].历代书法论文选[C].上海:上海书画出版社,1979.
- [7] (北宋)苏轼.评书[A].历代书法论文选续编[C].上海:上海书画出版社,1993.

(上接第86页)的人才选拔出来。

#### 参考文献：

- [1] 彭聃龄.普通心理学[M].北京:北京师范大学出版社,2001.
- [2] 青岛滨海学院就业指导中心.面试心理与面试技巧[EB].网络材料.
- [3] 江苏省人才考试中45.面试考官培训班讲义[Z].2006(4).
- [4] 刘东辉.公务员面试题型透析[M].
- [5] 郑日昌.时勘,肖鸣政.人才测评师[J].人事部全国人才

流动中,2004(9).

- [6] 许晓梅.非语言沟通研究的进展[J].浙江社会科学院,2002(4).
- [7] 王晓红.人际交流中的体语初探[J].西安外国语学院学报,2004(6).
- [8] 曾剑平.论人体语言.赣南师范学院学报[J].1997(4).
- [9] 刘泽民.试论人际关系中的体语.西北民族学院学报[J].1998(2).
- [10] 冯文洁.论人体语言的个人空间机制[J].内蒙古民族师范学院学报,1995(4).