



华图教你 **赢** 面试系列丛书

**2016** 最新版

# 公务员面试

## 华图专家详解1000题

编著：华图教育 审定：华图公务员考试研究院

面霸是“题”炼而成的



• 最新题、易考题、精解题

中国社会科学出版社



华图教你 **赢** 面试系列丛书

**2016 最新版**

# 公务员面试

## 华图专家详解1000题

编著：华图教育 审定：华图公务员考试研究院

中国社会科学出版社

图书在版编目(CIP)数据

公务员面试华图专家详解 1000 题/华图教育编著. —北京:  
中国社会科学出版社, 2015.7  
(华图教你赢面试系列丛书)  
ISBN 978-7-5161-6681-9

I. ①公… II. ①华… III. ①公务员—招聘—考试—  
中国—题解 IV. ①D630.3-44

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 166959 号

出版人 赵剑英  
责任编辑 黄 山  
责任校对 张 敏  
责任印制 王 超

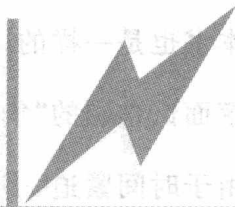
出版发行 中国社会科学出版社  
社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号(邮编 100720)  
网 址 <http://www.csspw.com.cn>  
中文域名:中国社科网 010-64070619  
发 行 部 010-84083658  
门 市 部 010-84029450  
经 销 新华书店及其他书店

印刷装订 三河市金元印装有限公司  
版 次 2015 年 8 月第 1 版  
印 次 2015 年 8 月第 1 次印刷  
开 本 850×1168 1/16  
印 张 20.75  
字 数 664 千字  
定 价 50.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书,如有质量问题请与本社联系调换

电话:64036155

版权所有 侵权必究



2016年的国家公务员考试即将到来,而笔试和面试是考生必须迈过的“两道坎儿”。相对于笔试这一“资格赛”,面试这一终极PK赛更有看点,更为广大考生充分地展示自身的综合能力和素质提供了广阔舞台。那么该如何对待面试呢?笔者根据多年的教学和教研经验,总结了以下几点,供大家参考。

第一,面试是结果和过程的高度统一,这就需要考生从内容和形式上双重审视面试,而且必须将内容放置首位。有的考生注重礼仪着装等形式上的东西,这本无可厚非,但是如果给予过度的重视,必然使更为重要的“内容”备受冷落。大家要切记,面试的核心一定是要通过试题来考核你是否具备公务员应具有的多项测评要素,因此内容丰富深刻才是王道。

第二,面试的最佳技巧肯定是严密的答题逻辑与个性化的答题语言的完美结合。现在社会上流行对个性化语言的追求,认为其是克服答题模板化的不二法门,这其实是一种误解。我们必须区分答题逻辑和答题模板两者之间的界限,不能将之混淆甚至等同。答题逻辑是科学的思维过程,而答题模板是简单的“按图索骥”。因此,严密的答题逻辑和个性化的答题语言非但不相克,反而是紧密结合的。大家需要先内化为严密的答题逻辑,再外化为个性化的答题语言。

第三,面试的最高境界是“天下无题”,即随着面试技能的不断提升,应感觉面试题目越少。对于沟通协调类题目,大家最终掌握的无外乎是几种人际维度;对于组织管理类题目,最终掌握的无外乎是几种活动类型;对于应急应变类题目,最终掌握的无外乎是几种假设条件情况;对于综合分析类题目,最终掌握的无外乎是几个社会热点和哲学原理命题……

如上所言,笔者基于这些心得,撰写了这本《公务员面试华图专家详解1000题》。马克

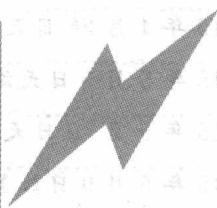
思在研究相关文献的基础之上最终用叙述的方法写出了《资本论》这部鸿篇巨制，而笔者撰写这本书也是一样的，在研究历年国家及各省(市、区)面试真题的基础之上，总结出了一系列破解面试难题的“华图之道”，希望能对广大考生的备考有所裨益。

由于时间紧迫，书中难免存在瑕疵，欢迎大家对其中的问题进行批评指正。

邮箱:htbjb2008@163.com

编者

2015年8月



## 绪论 透过真题看命题

一、面试命题的基本原则·····	1
二、面试命题的基本要求·····	2
三、面试的答题原则·····	3
四、面试的基本流程·····	8

## 第一篇 2014—2015 年国家及各省(市、区)公务员面试真题详解

第一章 2015 年国家公务员面试真题详解·····	9
2015 年 2 月 2 日下午国家公务员面试真题(外交部)·····	9
2015 年 2 月 4 日下午国家公务员面试真题(中央办公厅老干部局)·····	13
2015 年 3 月 2 日上午国家公务员面试真题(湖北法官助理)·····	16
2015 年 3 月 7 日下午国家公务员面试真题(发改委、广电总局、水利委员会等)·····	18
2015 年 3 月 7 日国家公务员面试真题(海关)·····	21
2015 年 3 月 7 日国家公务员面试真题(边防检查总站)·····	24
2015 年 3 月 8 日国家公务员面试真题(海关)·····	27
2015 年 3 月 8 日国家公务员面试真题(出入境检验检疫)·····	31
2015 年 3 月 9 日国家公务员面试真题(铁路公安)·····	34
2015 年 3 月 10 日国家公务员面试真题(广东国安厅)·····	36
2015 年 3 月 12 日国家公务员面试真题(国税系统)·····	41
2015 年 3 月 13 日国家公务员面试真题(国税系统)·····	44
2015 年 3 月 14 日国家公务员面试真题(国税系统)·····	46
2015 年 3 月 14 日上午国家公务员面试真题(吉林银监会)·····	49
2015 年 3 月 17 日国家公务员面试真题(国税系统)·····	53
第二章 2015 年各省(市、区)公务员面试真题详解·····	56
2015 年 4 月 25 日天津市公务员考试法检机关面试真题·····	56
2015 年 4 月 26 日天津市公务员考试法检机关面试真题·····	59



2015年4月25日天津市公务员考试市直机关面试真题 .....	62
2015年4月26日天津市公务员考试市直机关面试真题 .....	66
2015年5月9日天津市公务员考试区县机关面试真题 .....	69
2015年5月10日天津市公务员考试区县机关面试真题 .....	72
2015年5月9日江苏省公务员考试面试真题 .....	75
2015年5月10日江苏省公务员考试面试真题 .....	77
2015年5月15日上午广东省公务员考试面试真题 .....	80
2015年5月16日上午广东省公务员考试乡镇面试真题 .....	83
2015年5月16日上午广东省公务员考试地市级面试真题 .....	84
2015年5月17日下午广东省公务员考试地市级面试真题 .....	86
2015年5月17日下午广东省公务员考试乡镇面试真题 .....	89
2015年5月18日上午广东省公务员考试乡镇面试真题 .....	90
2015年5月18日下午广东省公务员考试地市级面试真题 .....	92
2015年5月19日上午广东省公务员考试地市级面试真题 .....	95
2015年5月23日下午广东省公务员考试面试真题 .....	97
2015年5月26日上午广东省公务员考试面试真题 .....	99
2015年5月27日上午广东省公务员考试面试真题 .....	102
<b>第三章 2014年国家公务员面试真题详解 .....</b>	<b>106</b>
2014年2月10日国家公务员面试真题(国家安全局) .....	106
2014年2月19日上午国家公务员面试真题(铁路、公安) .....	109
2014年2月19日国家公务员面试真题(海南海事局) .....	113
2014年2月19日上午国家公务员面试真题(出入境检验检疫局) .....	115
2014年2月19日国家公务员面试真题(广东出入境边防检查) .....	118
2014年2月20日上午国家公务员面试真题(公安部办公厅、国家保密局、气象局) .....	120
2014年2月20日海关面试真题(北京、西安、河北、广州、深圳) .....	124
<b>第四章 2014年各省(市、区)公务员面试真题详解 .....</b>	<b>127</b>
2014年6月21日上午辽宁省公务员面试真题 .....	127
2014年6月21日下午辽宁省公务员面试真题 .....	129
2014年6月24日上午辽宁省公务员面试真题 .....	131
2014年6月16日上午吉林省公务员面试真题 .....	134
2014年7月12日四川省公务员面试真题 .....	136
2014年7月13日四川省公务员面试真题 .....	138
2014年7月14日四川省公务员面试真题 .....	140
2014年4月20日天津市公务员面试真题 .....	143
2014年5月24日上午河北省公务员面试真题 .....	146



2014年6月1日上午河北省公务员面试真题 .....	148
2014年6月2日上午河北省公务员面试真题 .....	150
2014年6月8日上午河北省公务员面试真题 .....	153
2014年6月15日上午河北省公务员面试真题 .....	156
2014年6月15日下午河北省公务员面试真题 .....	159
2014年7月9日上午内蒙古公务员面试真题 .....	162
2014年7月10日上午内蒙古公务员面试真题 .....	165
2014年7月11日上午内蒙古公务员面试真题 .....	167
2014年2月20日上午北京市公务员面试真题 .....	168
2014年2月20日下午北京市公务员面试真题 .....	171
2014年2月23日上午北京市公务员面试真题 .....	175
2014年2月23日下午北京市公务员面试真题 .....	178
2014年5月10日江苏省公务员面试真题 .....	181
2014年5月11日江苏省公务员面试真题 .....	184
2014年4月24日上午广东省公务员地市级面试真题 .....	187
2014年5月19日湖南省公务员面试真题 .....	190
2014年6月7日上午福建省公务员面试真题 .....	192
2014年6月7日下午福建省公务员面试真题 .....	195
2014年6月14日上午福建省公务员面试真题 .....	197
2014年6月15日上午福建省公务员面试真题 .....	200

## 第二篇 公务员面试真题分类详解

第一章 自我认知与职位匹配类真题 .....	203
一、高分攻略简图 .....	203
二、经典真题详解 .....	205
三、经典真题分析 .....	208
第二章 沟通协调类真题 .....	217
一、高分攻略简图 .....	217
二、经典真题详解 .....	218
三、经典真题分析 .....	221
第三章 组织管理类真题 .....	227
一、高分攻略简图 .....	227
二、经典真题详解 .....	228
三、经典真题分析 .....	231





<b>第四章 综合分析类真题</b> .....	<b>238</b>
一、高分攻略简图 .....	238
二、经典真题详解 .....	238
三、经典真题分析 .....	241
<b>第五章 应急应变类真题</b> .....	<b>249</b>
一、高分攻略简图 .....	249
二、经典真题详解 .....	249
三、经典真题分析 .....	252
<b>第六章 其他面试题类型真题详解</b> .....	<b>257</b>
一、演讲类真题 .....	257
二、编故事、串词类真题 .....	261
三、图画、漫画类真题 .....	264
四、情景模拟类真题 .....	267
五、材料类真题 .....	272

### 第三篇 无领导小组讨论面试真题详解

一、无领导小组讨论面试的使用范围 .....	283
二、无领导小组讨论面试的出题规范 .....	283
三、无领导小组讨论面试的评分要素 .....	284
四、无领导小组讨论面试的应对策略 .....	285
五、经典真题详解 .....	287
六、经典真题分析 .....	293

## 绪论 透过真题看命题

坚持“干什么、考什么”，是公开选拔录用国家及地方公务人员必须遵循的一项重要原则，是引导广大基层公务员务实干事、了解实际的重要导向，同时也是提高公务员录用考试测评工作科学化水平的内在要求，而这层考查主要是通过面试这一环节加以体现的。现代人力资源管理的一个重要理念，就是人职匹配、人岗相适。在公开选拔、竞争上岗考试测评中坚持“干什么、考什么”，即通过考试不仅要选拔出优秀的人才，更要从中选拔出最适合特定岗位需要的人才，做到职得其人、人适其岗。目前，公务员录用考试争议的主要焦点之一就是“高分低能”。一些地方和部门的面试考试内容设置不够科学，新录用人员岗位职责的能力素质检测针对性较差，导致部分岗位选拔结果不被大家认可。要解决这一问题，归根到底就是要坚持“干什么、考什么”原则，把岗位需要和实际能力摆在突出位置，增强考试测评工作的针对性。

### 一、面试命题的基本原则

面试是许多考试或者聘用的一个必经程序，国家及地方公务人员公开选拔和竞争上岗考试同样重视这一程序。面试的命题内容要求科学化、合理化，所以在面试试题设置过程中要遵循一定的原则。应试者只有对面试命题的基本原则有了深刻的理解，才能做好面试的准备工作，做到有的放矢。一般来讲，国家及地方机关在确定面试的考查内容时都遵循以下原则：

#### （一）典型性原则

面试内容不能过于简单，当然也不能过于烦琐，而应在某一方面或某一环节上具有一定的典型性，足以代表某一类问题，这样才能测试应试者某一特定素质。如果应试者的思维敏捷性对所招录岗位十分重要，为测评应试者的思维能力，就可以命制有一定推理性质的题目。

#### （二）灵活性原则

由于面试题目大都属于主观性题目，模拟操作中也有不少非标准化部分，应试者的解答或操作又因人而异。因此，考官应灵活应变，及时提出顺应式题目，而不能一成不变。

#### （三）操作性原则

面试是短时间的考查，不可能面面俱到。涉及灵活性、应变性的题目不宜过多；难以评估的项目，如政治立场、思想品德，可列为参考项目。要命制在实际工作中具有可行性的题目，而且要从应试者实际情况出发，内容的深浅难易要顾及应试者的实际情况，不宜一味求新、求异、求难。

#### （四）求实性原则

面试命题应根据应试者拟任职位实际需要的专业知识、技能和素质及工作能力、心理素质来设计。要充分体现不同职类、不同职位工作要求的特点，突出测试内容的重点，使测试内容具有针对性；同时面试命题的难易程度要依据应试者的实际情况而定。无论是应试动机、职业取向、教育背景、工作经历的口试，还是处理公务、主持会议、演讲答辩等操作性测试，以及性格气质、责任心、进取意识、工作潜能、反应





知觉、推理判断方面的心理素质测试,命题的难度都要适合应试者的生理机制和心理负荷程度,不能让应试者感到紧张、有压力。

### (五)弹性原则

弹性原则要求在设计、编制面试题时,除少量客观性试题外,尽量做到一题多义、一题多解,给应试者以充分的施展空间,让他们能够运用自身知识和工作经验,给考官一个全面观察的机会。如果试题内容涉及面窄,答案唯一,凭死记硬背就能完成,则会极大地影响面试测评的有效性,使面试变成笔试的延续。

但是,具有弹性的面试题,并不意味着题量大或是由多个小问题组合而成。好的弹性试题可能就是精练的一句话,或一个简短的案例。它提供给应试者更多的是思考问题的多维性、创造性和联想性,而不是用一大堆偏题、怪题难住应试者,让其疲于、难于应答,从而无力展示自己多方面的能力。

## 二、面试命题的基本要求

面试有多种方式,试题也具有多样性。不同领域、不同岗位对试题的侧重点会有所不同,但在命制试题时还是会遵循一些共同的要求。应试者对这些要求有了初步认识,才能把握作答的要点。

### (一)直接体现面试目的

面试的目的是要进一步考查应试者的能力水平、工作经验、体质精力以及其他方面的情况,以弥补笔试的不足,为选择合适人才提供充分依据。面试内容如果不明确、不具体,则面试的目的难以达到,进而将影响录用考试总体目标及录用计划的实现。面试要从面试目标出发来命制试题。

### (二)科学性与可测性相统一

面试题不仅应该是正确的、科学的,从达到面试目的而言还应该是实用的、有效的。并不是任何表述科学、严密的问题(如笔试中的问题)都可以用在面试之中。单一通过逻辑类题目来考查应试者的思维能力,效果往往并不好,因为这类题目在面试的压力下,常令应试者张口结舌,无话可说,使面试无法进行下去;而如果请应试者就某一社会现象自由地发表自己的看法,应试者一般都有话可说,于自然表述中就可体现其思维水平。面试中考官若能深刻领会出题思路,加以变通追问,试题的有效性就可以得到充分保障了。

### (三)题目围绕面试重点

编制题目是为了完成对重点内容的考查,进而实现面试的目的。所以,题目所问必须是面试所要考查的重点。否则,面试时就会出现主考官海阔天空、漫无边际的提问,而应试者不得要领或者跑题的现象。

### (四)共性和个性相结合

同类岗位的面试题目可分为个性问题和共性问题两大类。个性问题,要针对应试者的不同经历和岗位要求提出,而且问题必须非常明确具体,能紧紧抓住个人经历和岗位要求中具有代表性的东西,提问不在多而在精。个性问题事先要经过周密考虑,基本上是定型的,但并不排斥根据临场情况做必要的变通。共性问题,主要指围绕岗位所需专业知识提出的问题,对各个应试者提问的范围和重点应基本相同。但要注意,所谓共性,是指所提问题的范围、类型、性质、难易程度等相似,而不是对所有应试者都使用同一套试题。



### (五)新颖性与启发性相结合

一份好的面试题应该注意材料新、视角新、观念新、表述新、形式新,避免重复,特别是简单重复,以便于测评应试者某些素质的真实水准。但这种新颖要与富于启发性结合起来,从而促使应试者的相似联想和对比联想进入活跃状态,帮助其摆脱拘束与紧张,切实挖掘其潜力,从而表现其潜在素质。

### (六)面试题要有内涵

内容要有价值,与目的内在联系紧密,可以实现面试目的;另外,进入面试的一般不止一位应试者,因而面试内容要有可比性,即通过对应试者按规定内容进行面试,不仅可以探知应试者某方面的情况,还可对所有应试者进行比较,以定优劣。

### (七)问题要有可评价性和透视性

问题要有可评价性和透视性是指问题能够拓展应试者的素质,问题命制一定不可“直来直去”,即不可“正面提问,正面回答,正面评价”,因为这种试题的考查效果是很不明显的。好试题是具有可评价性和透视性的。如下面几个例子:

**例1:**众所周知,机关工作会议多,效率较低,你认为怎样才能提高会议效率?

此题的测试目标是计划组织能力。测试点包含制订计划能力、协调配合能力、组织实施能力,以及如何处理好行政首长层层负责制与充分发挥个人积极性的关系。

**例2:**房价是目前社会大众普遍关注的问题之一。虽然政府采取了多种措施调控房价,但效果并不明显,买房对大多数人来说依然是可望而不可即的事情。请结合你自己的住房情况,谈一谈你对房价调控的看法。

这类题目的着眼点不是让应试者发表什么专业性的意见,而是考查应试者观察问题的能力、思考问题的深度,有没有独立的见解、思路是否清晰。此题的测试目标是思维能力、言语表达能力。测试点为思维的逻辑性、严密性,思维的广度和深度,分析比较能力,推理判断能力,综合概括能力。

**例3:**在你生活和工作环境中,你经常要接触哪些人?你是如何处理与这些人的关系的?如果其中有你不喜欢又不得不与之打交道的人,你如何应付这种情况?

这道题的测试目标是人际关系的合作意识和技巧,特别是复杂关系的处理能力。测试点是沟通能力、处理问题的方式、应变能力。

### (八)试题命制的其他要求

- 1.语言要精练、明确,不能模棱两可。模棱两可会给应试者带来思考障碍,让应试者不能充分发挥。
- 2.问题不可过长,过长的问题本身会造成应试者理解上的障碍,一般提问时间不可超过40秒。
- 3.问题要有针对性和目的性。
- 4.凡涉及家庭、个人隐私等问题,应尽可能回避。
- 5.提问的宗旨不是“问难、问倒”应试者,而是给应试者一个展示自己的机会,应试者的全部素质展现出来了,考官才能够发现问题,因此,“问好、问巧”是出题的宗旨。

## 三、面试的答题原则

面试答题必须遵循一定的原则。因为只有遵循一定的原则,才有可能保证答题沿着正确的方向进行,从而保证面试的成功。





### (一) 紧扣问题原则

面试必须根据问题的要求作答,需要怎么回答,就怎么回答,不能答非所问,也不能随意扩大或缩小问题的内容或范围。

**例 1: 如果你担任教材采购服务中心经理,怎样保证教材的到位率?**

答:保证教材的到位率是教材采购服务中心的核心工作之一,也是评价采购质量和服务质量的关键指标。具体买什么教材由各院、系、部及教务处决定,而保证教材及时到位则完全由教材采购服务中心负责。为了保证教材及时到位,不影响教学工作的正常开展,我准备采取如下几条切实可行的措施:

(1)教材采购全面实行电脑化管理,配置科学的教材采购信息管理系统。

(2)制定严格的采购管理制度和切实可行的采购计划,提前三个月落实订购工作,并且分配有关人员具体负责,定期检查采购计划的实施情况,发现问题及时解决。对于本校教师自编教材,中心与其签订按时到位的合同书,并督促其与出版社签订和落实合同。

(3)主动加强与各教学单位和教务处有关领导的沟通,争取他们的支持和配合,并定期向他们汇报教材到位的情况,提供教材供应和出版方面的信息。

(4)与出版社、新华书店和兄弟院校教材管理部门建立广泛的联系和合作关系,一旦遇到特殊情况,及时与合作单位联系,做好教材调剂工作,确保教材到位。

该例中的应试者先简单地概述了教材到位的重要意义,然后说明了保证教材到位率的四条具体措施。回答紧扣题意,逻辑十分严密,完全符合题目的要求。

相反,如果应试者在作答过程中脱离题目,就是答非所问,从逻辑上说就是犯了转移话题的错误。

**例 2: 你如果担任人事处长,怎样做好干部的调配工作?**

答:我担任人事处长后,首先要做好干部的政治思想工作。政治思想工作是党的法宝,任何时候都不能离开政治思想,尤其是我们现在处于改革开放攻坚时期,更加不能离开政治思想工作。如果离开了政治思想工作,我们的干部就可能在社会主义市场经济的大潮中迷失方向。其次是要关心干部的生活。我不但要了解干部的思想状况,也要了解干部的生活状况,对有生活困难的干部要及时给予生活补助,解决他们的生活困难。这样,才能最大限度地调动广大干部的工作积极性,保证广大干部有旺盛的精力干好工作。

稍加分析,就会发现这位应试者所回答的不是试题所规定的内容范围。试题要求回答“怎样做好干部的调配工作”,而他回答的是“怎样做好干部工作”这个问题,因而答非所问,犯了转移话题的逻辑错误。这种回答无疑是失败的,考官一般都会给出不及格的分数,甚至可能记零分。

答辩若超出了题意的范围,就不符合题目的要求,势必造成逻辑上的不严密,削弱答辩的力量。

**例 3: 如果你担任副局长,你怎样配合局长的工作?**

答:如果我担任副局长,一定当好局长的助手,具体来说要做到如下几点:

(1)尊重局长领导,服从局长安排,听从局长指挥。局长是一局之长,负责全局工作,副局长应该尊重他的领导,服从他的安排,听从他的指挥,维护他的威信。

(2)积极认真做好分管工作。每个副局长都会协助局长分管一个方面或几个方面的工作。我一定要认真做好自己分管的工作,并且定期向局长汇报,接受局长的指导。





(3)不与局长争权。从实践来看,有些局长注重权力,不给副局长权力;有些副局长则与局长争权,我一定淡化权力意识,不与局长争权。

不难看出,该应试者作答中的第一点和第二点符合题旨,属于配合局长工作的内容,第三点则与题目意思无关,即第三点没有围绕试题的内容范围答辩,因而,从逻辑上看是不够严密的。

应试者如果在答辩中缩小了题意的范围,会造成答辩的不全面,同样也会影响答辩的效果。

**例4:如果你任市教育局副局长,对最近发现的个别中学生吸毒现象,并出现蔓延的趋势,你如何处理?应采取哪些措施抑制这种现象的蔓延?**

答:如果我担任市教育局副局长,我将采取如下措施抑制吸毒现象的蔓延趋势。

(1)建议局长召开局务会议,统一认识,研究在全市中学生中开展禁毒教育的措施。

(2)加强对中学生的法制教育和禁毒教育,在全市中学开设法制教育和禁毒教育课程,使中学生提高守法意识,并充分认识毒品的危害,从而提高中学生对抗毒害的预防能力。

(3)争取社会和家长的积极支持,提倡社会和家长都来对学生开展禁毒教育,从而形成良好的社区环境和禁毒教育氛围。

(4)加强对法制教育和禁毒教育的领导,各中学确定一名副校长主管法制教育和禁毒教育,使法制教育和禁毒教育列入学校的议事日程。

(5)编写禁毒教育通俗读本,举办禁毒教育展览,以生动活泼的形式开展中学生禁毒教育。

该应试者从五个方面回答了对吸毒现象蔓延的抑制措施,应该说是比较具体和全面的,也是切实可行的。但遗憾的是他没有回答对个别中学生吸毒的问题如何处理,只是针对禁毒教育和法制教育展开阐述,因而缩小了题意的范围,所以也影响了自己答辩的成绩。

总之,要遵循紧扣试题或题意答辩的原则,既不扩大,也不缩小。

## (二)旗帜鲜明原则

在国家及地方公务人员公开面试中,应试者必须旗帜鲜明地回答问题,不能模棱两可、含糊其辞。因为模棱两可、含糊其辞,就会使考官不明白你的观点,面试就会归于失败。

**例1:你与王某同时竞争副处长这个岗位,请问你们两个谁更具有优势担任这个职务?**

答:王某大学本科毕业,担任科长职务已有5年,具有比较丰富的领导工作经验。我也是大学本科毕业,担任科长职务5年,我同样具有比较丰富的领导工作经验。另外王某在科长岗位上荣立三等功一次,我也荣立三等功一次。王某在群众中基础好,我在群众中也有很高的威信。因此,我与王某比较,两人都可担任这个职务。

这位应试者回答问题从表面上看来是非常聪明的,他害怕突出自己会得罪王某,而过分谦虚说自己不如王某,则又会丧失自己竞争的机会。因此,他采取了模棱两可、含糊其辞的答辩方法,而采取这种方法是不合乎题意的。按照题意的要求,通过比较,要么说明自己更具优势担任这个职务,要么说明王某更具优势担任这个职务。总之,只要自己坚持实事求是的原则,客观地回答这个问题,既旗帜鲜明,符合题意的要求,又会得到大家的理解,同时也不会得罪王某。由此可见,在答辩中,应试者一定要旗帜鲜明地进行答辩,即大胆地表明自己的观点,这样才有可能取得较好的答辩效果。





## 例 2: 你与李某比较, 谁更适合担任副校长?

答: 李某是一位非常优秀的人, 工作吃苦耐劳, 并且有一定的工作经验, 但是他的思想有点保守, 这点大家都是了解的。而我与他比较, 更具开拓精神, 这一点也是众所周知的。因此, 我认为, 同李某比较, 我更适合担任副校长职务。

这位应试者话音刚落, 全场便响起了热烈的掌声, 评委们给了他高分。不难看出, 这是他不回避问题, 旗帜鲜明地答辩的结果。因此, 在答辩中, 不该回避的问题一定不要回避, 而且要十分明确地亮出自己的观点, 这样才有可能达到竞争的目的。

### (三) 实事求是原则

所谓实事求是, 是指老老实实在地回答问题, 一就是一, 二就是二, 既不缩小, 也不扩大, 更不能说假话。只有这样的答辩, 才能彰显应试者诚实的品格。而诚实的品格也正是用人单位所看重的一个方面。

《青年文摘》刊载了这样一则真实的故事:

美国环球广告代理公司中国办事处因业务发展的需要在中国招聘一名高级职员。当时报名人数多达几十名, 竞争相当激烈。通过初试, 有 10 名青年进入复试阶段。某青年十分荣幸地成为复试者。在复试前, 这位青年做了充分准备。复试是单独面试。复试那天, 这位青年进入了公司的小客厅。公司董事长贝克先生马上站起来, 走到这位青年面前, 十分惊讶而又兴奋地握住他的手说: “原来是你, 我找你找了很长的时间。”然后贝克先生转过身来, 向在场的几位外国人介绍说: “先生们, 这就是救我女儿的那位年轻人。”

说完, 贝克先生把这位年轻人拉到沙发旁坐下继续说道: “我划船的技术太差了, 把女儿掉进了昆明湖中, 要不是这位年轻人就麻烦了。真抱歉, 当时我只顾看女儿了, 没来得及向你致谢!”

青年说: “很抱歉, 贝克先生, 我从未见过您, 更没有救过您女儿。”

青年说得非常坚决, 贝克先生为之一愣。忽然他又笑了: “年轻人, 我很欣赏你的诚实。我决定了, 录取你为我公司职员。”

这位年轻人实事求是地回答贝克先生所说的事实, 正是他诚实的品质, 获得了贝克先生的欣赏, 成了这家公司的高级职员。

在应试中如果不诚实, 那么就会在竞争中落败。某人应聘一领导岗位, 面试中考官问其有几年工作经历, 他脱口而出“6 年”, 考官立刻提出疑问: “你 1998 年 7 月大学毕业, 现在是 2002 年 5 月, 有 6 年了吗?”此人顿时哑口无言。原来, 考官早已阅读了他的简历和有关证件, 故他一说假话, 就被揭穿了。

由此可见, 应试者在答辩中一定要坚持实事求是的原则, 老老实实在地回答问题。如果对某个问题不能回答, 则干脆说明不能回答的原因, 也许这样更能获得用人单位的好感。因为诚实的品质往往能够赢得考官的好感。

### (四) 文明礼貌原则

国家及地方公务人员公开选拔和竞争上岗面试的应试者一般都要求具有较高的思想文化素质, 因而在答题中就要充分地显示出这种素质。而这一素质, 不但体现在答题内容上, 同时也体现在对考官、评委和听众的礼貌上。应试者在答辩中要充分尊重考官、评委和听众。答辩的语言要谦逊, 遇到难以回答的问题要不急不躁, 不要有怨恨情绪, 更不能恶语伤人, 否则就有可能引起考官的反感, 进而影响成绩。





例:你为什么竞聘该领导岗位?

答:这还用问吗?待遇高、工作环境好、受人尊敬,具有吸引力嘛!

这位应试者刚说完,考官就讲“祝你好运,您另谋高就吧”。为什么这位应试者一开始答辩就落败了呢?原因就出在他的不礼貌上,“这还用问吗”这个反问,语气中带着不屑一顾的味道,显然这是对考官不尊重的表现,于是他失去了竞争的机会。由此可见,应试者在面试中讲究文明礼貌是非常重要的。

#### (五)沉着冷静、随机应变原则

面试考官会考查应试者能否随着情况的变化掌握时机、灵活应变的能力。例如,当你进入面试考场之后,如果考官们都不发问,而是面带微笑地看着你,使你不知所措,心里紧张。这时候,你可以“主动出击”,改变这种被动局面。你可以先自我介绍,甚至可以向考官们提出一些问题,以显示自己是个头脑灵活、反应敏捷、能够随机应变的人。

一般来说,在面试过程中当考官提出问题之后,应试者应稍作思考,不必急于回答。即便是所提问题与你事前准备的题目有相似性,也不要立即答题,否则可能给考官的感觉是你没有用心答题,而是在背事先准备好的答案。如果是以前完全没有接触过的题目,则更要冷静思考。磨刀不误砍柴工,匆忙答题可能会文不对路、东拉西扯或是没有条理性、眉毛胡子一把抓。经过思考,理清思路后抓住要点、层次分明地答题,才会给考官留下较好的印象。

回答压力型试题时,尤其注意要表现得遇事不慌乱,回答问题过程中注意坚持原则和大局意识。

#### (六)简明扼要原则

答题在时间上有严格的规定性,在内容上有严格的限定性。因此,应试者答题一定要简洁,否则既浪费时间,又会使评委和其他听众产生厌烦情绪,必然会影响答题效果。

#### (七)审时度势原则

做任何事情,既要坚持原则,又要头脑灵活,审时度势。国家及地方公务人员公开选拔和竞争上岗面试更是如此。精彩的答辩不仅是应试者灵感的迸发和知识的展示,而且也是其机智的充分体现。

#### (八)坚持客观、公正、全面、一分为二原则

在面试过程中,应试者会遇到各种类型的题目,在答题时,务必要客观、公正、全面,辩证、一分为二地看问题,不要偏激,言语也不要绝对化。要始终清醒地认识到任何事物都利弊共存、优劣同在,关键是如何兴利除弊、扬长避短。

#### (九)组织观、大局观、全局观、系统观、团结合作原则

党政机关是个职能明确、分工合作且有严密程序、操作规范、有机运行的整体。这条原则适用于处理个人与组织、下级与上级、全局与局部、部门之间、同事之间的关系。

#### (十)轻重缓急原则

适用于处理公私、工作与学习等发生矛盾、冲突时的关系,适用于处理突发事件。

例:作为一名公务员,在救灾现场发现自己的亲人和一名陌生群众同时处于险境之中。这时,你怎么办?

答此题时要注意把握三点,即营救成本、营救效率、营救队伍。

#### (十一)扬弃原则

扬弃原则适用于在不顺利情况下认识、分析、解决问题。扬弃还蕴含一种哲学原理,指将好的发扬光



大、继续保持,差的改进克服,不断完善。要求继往开来,承前启后,以发展的眼光看问题。

#### 四、面试的基本流程

现阶段,各地在国家及地方公务人员公开选拔和竞争上岗面试过程中会采取不同形式,如结构化面试、无领导小组讨论面试、常见角色扮演面试等,各种面试形式的操作流程不尽相同,但归纳起来,其一般程序中都会包括以下 5 个步骤:

##### (一)根据职位要求确定面试测评要素

面试题目编制前的首要工作是对拟任职位进行分析,有针对性地提出应该测评的几项要素,同时根据各测评要素与拟任职位的关联性确定其相应的权重。简单的工作分析包含对拟任职位的相关人员(包括任职者及其直接领导)进行访谈,澄清职位的主要工作职责及其对任职者的素质要求。更全面深入的工作分析还需要利用关键事件法、日志法、问卷调查法等对任职者的工作进行剖析。

##### (二)根据测评要素选择面试方法

每种具体的面试方法,都有其自身特点和功能。要根据职位测评要素来选择恰当的面试方法,力戒千篇一律、一种模式。如文字综合职位的面试,可采用社会调查、提交调查报告的角色扮演方法;政法职位的面试,可利用审讯笔录、案例分析的方法;政策法规制订职位的面试可选择对社会热点问题进行无领导小组讨论的方法;信息处理职位可选择上机操作的方法;外语翻译职位可采用笔试、口试、对话等方法;文秘职位可选择文件筐作业方法,等等。每个职位根据测评要素内容的不同,可采用一种方法,也可同时采用几种方法。

##### (三)命制面试题

由于面试方法不同,试题的形式也各有差异。有的是提出具体问题,有的是制订实施方案。无论采用哪种方法,都要围绕测评要素(内容),组织专家进行命题或提出方案。如写调查报告,就要事先确定调查地点、调查内容以及做好相应的准备工作。又如无领导小组讨论,就要组织命题人员对问题进行筛选提炼,编制讨论题目和评价标准。

##### (四)选择培训面试考官

目前常见的有三种面试考官组织形式:一种是由人事部门负责组织,考官由人事部门干部和有关专家组成;一种是由人事部门和用人部门联合组成,考官由两家单位分别按一定比例指派;第三种是用人部门自行组织,考官由本部门选派。无论采取哪种组织方式,考官都是主角。面试前必须对考官进行全员培训,提高他们的操作水平。

##### (五)根据面试方案具体组织实施

根据面试具体方案或实施意见,进行面试前的准备工作,包括面试考场、候考室、考务用品、通知应试者面试时间、事先抽签决定面试顺序,等等。这些工作完成之后,面试便可以正式开始了。

