



国家公务员录用考试教材

新坐标系列

2008版

# 面试全程攻略

主编:伍景玉/公务员考试研究专家

审定:华图公务员考试研究中心

## 专业团队

本书由伍景玉与华图面试专家共同编写,讲解清晰到位,专业性强

## 内容详实

含结构化、演讲法、情景模拟、文件筐测试、无领导小组讨论等面试方法

## 适用范围

适用于国家及各省市公务员录用考试,同时适用于各类企业、事业单位面试使用

## 随书赠送

“双网”学习卡

京华出版社



# 国家公务员录用考试教材

新坐标系列

2008版

# 面试全程攻略

主 编

伍 景 玉

编委会成员

主 任 易定宏博士 华图公务员考试研究中心主任  
编 委 (按姓氏笔画排列)

孟国碧 厦门大学博士

谭 强

袁 强

张协云 北京大学光华管理学院

郭言中 北京大学光华管理学院

黄 铉 北京大学光华管理学院

于洪泽 华图华东地区大区校长

京 华 出 版 社

## 图书在版编目(CIP)数据

面试全程攻略/伍景玉主编. —北京:京华出版社,2007.5

国家公务员录用考试教材

ISBN 978-7-80724-373-1

I. 面… II. 伍… III. 公务员—招聘—考试—中国—教材 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 057808 号

## 面试全程攻略

著 者:伍景玉 主编

出版发行:京华出版社

(北京市朝阳区安华西里一区 13 楼 2 层 100011)

(010)64243832 34241642(发行部) 64258473(传真)

(010)64255036(邮购、零售)

(010)64251790 64258472 64255606(编辑部)

E-mail:jinghuafaxing@sina.com

印 刷:华晨印刷厂

开 本:194mm×255mm 1/16

字 数:442.7 千字

印 张 数:18.25 印张

版 次:2007 年 5 月第 1 版

印 次:2007 年 5 月第 2 次印刷

书 号:ISBN 978-7-80724-373-1

定 价:39.00 元

京华版图书,若有质量问题,请与本社联系



## 前言

面试是公务员考试最为关键的环节之一,有别于侧重考查考生书面知识和思维能力的笔试,它要求的是考生现实的和显性的能力,要求的是考生临场的急性的思维,这对于一般人而言都是一种困难,而对于大多数长期蛰居于象牙塔之内“寻章摘句”的学子们而言,就更是一种前所未有的挑战。但是,令人遗憾的是,现实情况并不如大多数人想象的那样,很多考生并不关注面试,也不为面试做准备,他们对面试要么有一种盲目的自信和乐观,要么存在深深的畏惧和自卑。前者认为面试不过是走过场,笔试成绩高才是硬道理。后者则认为,面试对于内向型的人来说是不公平和可怕的,性格决定了自己在面试中很难取胜。两种心理导致了一个共同的结果:本需要在平时加以系统、全面、有效训练的面试,却被大多数的考生漠视,有幸在笔试中取得高分的考生却浑浑噩噩地面对面试考官,浑浑噩噩地失败,令人甚觉惋惜。

基于此状,华图公务员考试研究中心的诸位专家普遍认为:面试是考生真正走上公务员道路的必经步骤,每一位考生都应当以审慎的态度来对待面试,既不可耽于自傲,也不能妄自菲薄,而应当将面试的日常训练视为与笔试训练同等重要。而训练的标准与方法提供就成为每位专家应尽的社会责任。由此,各位专家博采众长、取精弃粗,历经数月,打造此书以飨读者。

本书采用“新坐标”的概念,其含义之一即为整个公务员面试教材市场确立新的定位、新的起点,规范并引领现有公务员面试类图书的编纂模式与方向。本书以2007年中央、国家机关公务员考试及部分重点省市公务员面试真题为蓝本,结合公务员面试方面的最新研究成果,分别对中央、国家机关和地方公务员面试中常见的问题做出详细阐述,准确引导考生预知面试技巧、方法、题型、难度等,切实把握公务员考试面试命题趋势与方向,最终使考生能够在激烈的竞争中脱颖而出。

“新坐标”的含义之二在为处于“十字路口”的众多考生指点公务员之路的方向,并开启辉煌人生的入口。每一位参加面试的考生在本书面前都处于同等的起点,每一位考生都必须付出足够的汗水和努力去学习,而每一位持有本书的考生如果能够通过科学的方法善用本书,则他们必将获得满意的回报。大浪淘沙,在林林总总的公务员考试类图书中,华图版教材始终紧随考生需求,恪守考生即是上帝的理念,不断自我反省、自我鞭策、取长补短,在创新中求精细,在精细中见水准,将思、学、练紧密结合,充分调动学习者的积极性、主动性,实现“无师自通”的自学效果。

特别需要说明的是,本书不仅仅适用于公务员考试的面试之用,而且其中所包含的大量理论

与实例都与其他种类面试有密切联系,因此对于大中小型企业、事业单位以及其他单位、机构的面试工作也具有突出的指导性意义,因而也完全适合有志于在上述单位贡献青春和力量的各界人士使用。

本书是诸位学者、专家智慧与汗水的结晶,在此编者向诸位撰稿人员表示衷心感谢。由于时间所限,书中可能会有未尽之处,欢迎各位读者来电、来函,予以批评指正。

答疑网站: [www.htexam.com](http://www.htexam.com)

E-mail: [htexam2003@163.com](mailto:htexam2003@163.com)

电话: 010-82621299

编 者

2007 年 5 月

## 版 权 声 明

由华图公务员考试研究中心编写、京华出版社出版的新坐标系列自上市以来,深受读者欢迎和喜爱,销量一直高居同类图书前列。在帮助广大考生顺利走上公务员道路的同时,也激起了许多不法分子的觊觎之心。为牟取暴利,他们不惜以身试法,在未通过本单位同意和授权的情况下,以抄袭、剽窃、盗版等方式侵害我单位所编图书的正当权利,并威胁到众多考生的切身利益;也有一些单位打着与“华图”相同或者近似名称的招牌,出产粗制滥造的公务员考试用书,不仅未能满足考生实际需求,还严重误导了考生的学习方向。

根据《中华人民共和国民法通则》、《中华人民共和国著作权法》、《中华人民共和国著作权法实施条例》、《中华人民共和国反不正当竞争法》等相关法律,上述行为已经构成侵犯著作权、不正当竞争行为,也构成对华图所有专家、学者及京华出版社工作人员心血的亵渎。对此等违法行为,我们将保留通过法律手段来维护自己的合法权益的权利。

特此声明。

京华出版社

华图公务员考试研究中心



## 第一篇 理论指导

|                          |    |
|--------------------------|----|
| 第一章 面试概述、考查内容及特点 .....   | 3  |
| 第一节 面试概述 .....           | 3  |
| 一、面试基本概念 .....           | 3  |
| 二、面试十大要素 .....           | 3  |
| 三、面试一般程序 .....           | 4  |
| 四、面试发展趋势 .....           | 5  |
| 第二节 面试考查内容 .....         | 6  |
| 一、思辨能力 .....             | 6  |
| 二、言语表达能力 .....           | 7  |
| 三、专业知识掌握程度 .....         | 8  |
| 四、突发情况处理能力 .....         | 8  |
| 五、工作及实践经验 .....          | 8  |
| 六、仪表风度 .....             | 8  |
| 七、社交能力 .....             | 8  |
| 八、自控能力及情绪稳定性 .....       | 9  |
| 九、工作态度与上进心和进取心 .....     | 9  |
| 十、求职动机 .....             | 9  |
| 十一、业余兴趣及爱好 .....         | 9  |
| 十二、其他测评项目 .....          | 9  |
| 第三节 面试特点 .....           | 9  |
| 一、手段呈现多样形式 .....         | 9  |
| 二、过程注重双向沟通 .....         | 10 |
| 三、内容安排灵活多变 .....         | 10 |
| 四、测试对象单行独立 .....         | 11 |
| 五、时间持续因人而异 .....         | 11 |
| 六、交流形式直接互动 .....         | 12 |
| 第二章 面试典型形式、题型及测评要素 ..... | 14 |
| 第一节 面试典型形式 .....         | 14 |
| 一、结构化面试 .....            | 14 |



|                     |    |
|---------------------|----|
| 二、情景模拟面试 .....      | 17 |
| 三、无领导小组讨论面试 .....   | 19 |
| 四、文件筐测验面试 .....     | 23 |
| 五、演讲法面试 .....       | 29 |
| 第二节 面试题型及测评要素 ..... | 32 |
| 一、面试题型 .....        | 32 |
| 二、面试的测评要素 .....     | 35 |

## 第二篇 实战剖析

|                    |    |
|--------------------|----|
| 第一章 面试准备阶段 .....   | 41 |
| 第一节 内部准备 .....     | 41 |
| 一、精确预知考官心理 .....   | 41 |
| 二、准确评价自我优劣 .....   | 42 |
| 三、努力克服紧张焦虑 .....   | 43 |
| 第二节 外部准备 .....     | 48 |
| 一、精心塑造外部形象 .....   | 48 |
| 二、细心考察应聘职位 .....   | 51 |
| 三、用心推测面试试题 .....   | 53 |
| 第二章 面试应对 .....     | 64 |
| 第一节 掌握基本应对策略 ..... | 64 |
| 一、快速融入考场环境 .....   | 64 |
| 二、随时保证彬彬有礼 .....   | 65 |
| 三、注重展现初见魅力 .....   | 67 |
| 四、有效倾听对方言谈 .....   | 68 |
| 五、充分表明坚定自信 .....   | 69 |
| 六、恰当运用体态语言 .....   | 71 |
| 七、正确显示任职资格 .....   | 73 |
| 八、诚恳表达求职意愿 .....   | 75 |
| 九、妥善进行面试收尾 .....   | 76 |
| 第二节 坚决远离面试禁忌 ..... | 77 |
| 一、不良用词用句 .....     | 78 |
| 二、不良提问及回答 .....    | 79 |
| 三、不良动作习惯 .....     | 80 |
| 四、不良情绪 .....       | 80 |
| 五、不良行为表现 .....     | 81 |
| 第三节 巧妙应用答辩技巧 ..... | 84 |
| 一、谨记答辩八原则 .....    | 84 |
| 二、巧用答辩三技巧 .....    | 87 |



|                        |     |
|------------------------|-----|
| 第四节 典型试题应对分析 .....     | 88  |
| 一、结构化面试的应对技巧 .....     | 88  |
| 二、情景模拟面试的应对技巧 .....    | 108 |
| 三、无领导小组讨论面试的应对技巧 ..... | 112 |
| 四、答辩的应对技巧 .....        | 116 |
| 五、竞聘演说的应对技巧 .....      | 123 |

### 第三篇 题目演练

|                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| 第一章 模拟训练 .....                  | 135 |
| 第一节 百题练习 .....                  | 135 |
| 第二节 经典试题 .....                  | 160 |
| 第二章 真题展示 .....                  | 177 |
| 第一节 部分 2006 年公务员面试真题及解答思路 ..... | 177 |
| 第二节 部分省市公务员面试真题集锦 .....         | 194 |

### 第四篇 经验杂谈

|                 |     |
|-----------------|-----|
| 准备+自信=成功 .....  | 215 |
| 广州公务员面试经过 ..... | 217 |
| 不到最后,不要放弃 ..... | 218 |
| 思路要清晰 .....     | 219 |
| 心态和知识都重要 .....  | 220 |
| 平常对待,随机应变 ..... | 224 |
| 平时关注,提前准备 ..... | 225 |
| 信心十足,沉着应对 ..... | 226 |
| 熟悉面试程序 .....    | 227 |
| 事前准备,清晰认识 ..... | 229 |
| 准备充足、坦诚交流 ..... | 230 |
| 中联部的面试经历 .....  | 231 |

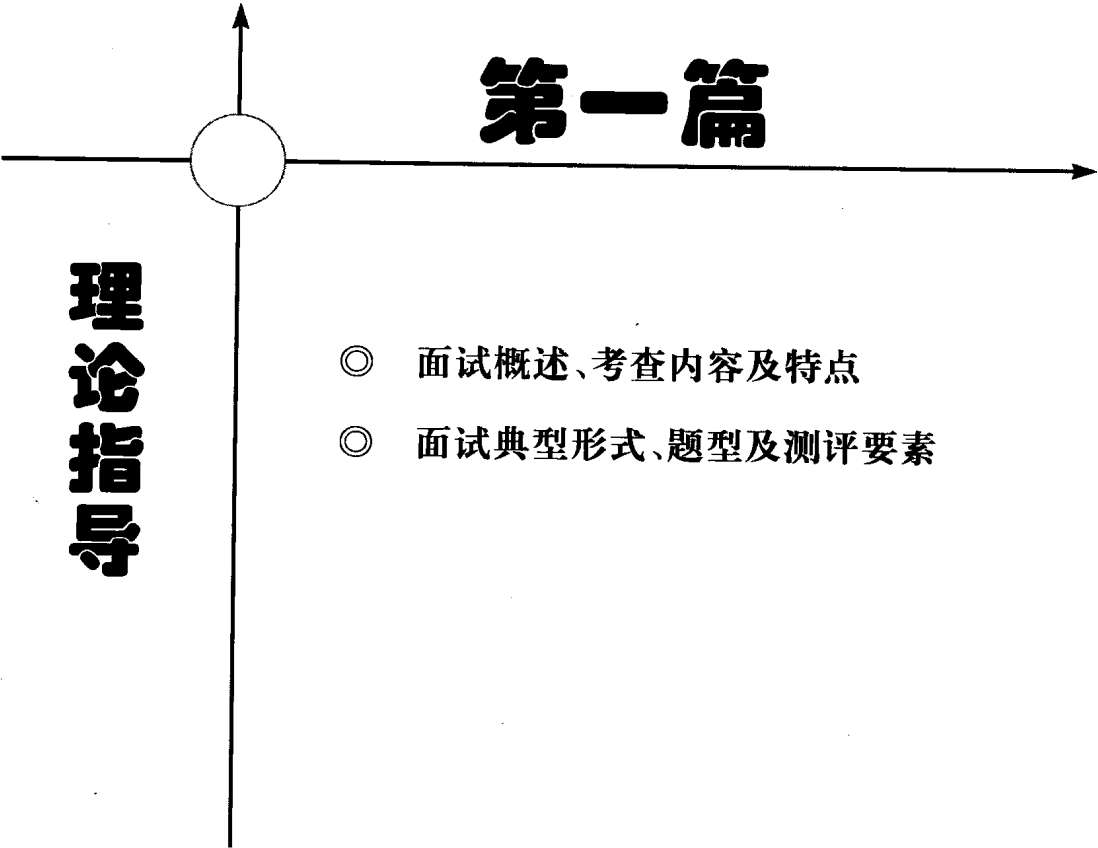
### 第五篇 时事热点

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| 一、怎样理解社会和谐是中国特色社会主义的本质属性 ..... | 235 |
| 二、中央经济工作会议在北京召开 .....          | 236 |
| 三、坚持把“三农”问题放在发展全局的突出位置 .....   | 238 |
| 四、2007 年必须成为房价调控“政策执行年” .....  | 239 |
| 五、站在全局看医改 .....                | 241 |
| 六、安全生产要落实“两个负责制” .....         | 243 |
| 七、落实科学发展观要观念“六变革” .....        | 245 |
| 八、建设创新型国家 .....                | 246 |

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| 九、土地征用中的若干问题及其对策 .....        | 248 |
| 十、把节能摆在更加突出的战略位置 .....        | 249 |
| 十一、如何看待过度消费 .....             | 250 |
| 十二、我国对外开放面临新形势 .....          | 252 |
| 十三、以科学发展观为指导促国民经济又好又快发展 ..... | 253 |
| 十四、物权法和企业所得税法解读 .....         | 257 |

## 附 录

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| 2007 年应届毕业生面试必读 ..... | 261 |
| 中华人民共和国公务员法 .....     | 273 |



# 第一篇

## 理论指导

- ◎ 面试概述、考查内容及特点
- ◎ 面试典型形式、题型及测评要素

# 第一章

一、本节的目的是要说明，在数学中，我们常常遇到一些

问题，它们虽然看起来很简单，但实际上却包含着深刻的道理。

二、在这一章中，我们将介绍一些基本的数学概念和方法。

三、通过这些例子，我们将看到数学是如何帮助我们理解世界的。

四、本章的内容是后续章节的基础，希望大家能够认真学习。

五、本章的结束并不意味着学习的结束，希望大家能够继续探索。

六、本章的结束并不意味着学习的结束，希望大家能够继续探索。

七、本章的结束并不意味着学习的结束，希望大家能够继续探索。

八、本章的结束并不意味着学习的结束，希望大家能够继续探索。

九、本章的结束并不意味着学习的结束，希望大家能够继续探索。

十、本章的结束并不意味着学习的结束，希望大家能够继续探索。

# 第一章 面试概述、考查内容及特点

## 第一节 面试概述

### 一、面试基本概念

面试是相对于笔试而言的,从字面意思可理解为“当面测试”,其实质是用人者(或用人单位负责招纳人才者)与求职者之间进行面对面的双向交流与观察,以期通过外表仪容、言语表达、行为举止等方面来初步判断后者是否符合任用条件的一种人才测评方法,其理论基础在于“观其外而知其内,见其表而知其里”的科学思想,虽然也存在类似于孔子“以言取人,失之宰予;以貌取人,失之子羽”这种典型事例的反驳,但从概率上讲这种测评的有效性还是大于其由于片面、偶然所形成的弊端性的,就如同很多其他考试一样,虽未必是测评人才、考较个人能力的最准确标准,但却是操作性相对较强、公平度相对较高的方法。

现代面试与具有很大随意性、随机性的古代面试相比较已经形成了相对固定的模式,具有了程序化、可预测的特点。虽然每次面试在具体内容上有所差异,但操作形式上却大同小异,而在目的上却完全相同,即通过面试过程,通过交流与观察,考查应聘者的思辨能力、言语表达能力、运用专业知识分析问题和解决问题的能力、情绪控制能力以及个人修养、风度气质等各个方面。

面试的作用在于弥补单纯笔试的不足,避免出现“高分低能”的现象,尽量排斥通过欺骗、作弊等不正当手段获取笔试高分或虽擅于笔试、实际能力却不足的应聘者,以最大限度保证加入公务员队伍人员的高素质、高能力。

### 二、面试十大要素

面试作为一个过程,必有其构成要素,熟悉各个要素的特点,不仅仅是理论上的问题,还能为实践提供帮助。每个人的每次面试都不能脱离这些要素中的任何一个,故其重要性不言而喻。

#### 1. 面试目标

指通过面试将要达到的效果、希望实现的结果,对于用人者来说面试的目的在于能够通过该过程对应聘者素质进行有效测评,选出德才兼备的高素质人才;而对于应聘者来说,面试的目的在于成功获得其意图应聘的职位,以实现自己的求职愿望、工作愿望和发展事业的愿望。

#### 2. 面试内容

面试内容在第二节有详细讲述,此处不再赘述。总的来看,面试内容即用人单位希望通过面试来对应聘者进行考查的各项素质的总和,它是用人单位用以判断应聘者是否符合任用条件的标准。

### 3. 面试方式

不同的用人单位、不同的应聘职位都可能采取不同的面试方式。不同的面试方式可以使用用人单位根据自我需求最大程度地考查应试者的素质是否适合本单位、本职位。

### 4. 面试考官

考官是面试过程中的一方参与人,他的任务是提出问题,了解考生在面试中的行为表现并进行素质测评。在面试中,他起引导作用,其素质高低会很大程度影响到面试的效果。

### 5. 面试考生

面试考生是面试过程的承受者,是面试的另一方参与人,也是面试的主导者和面试结果的承受者。

### 6. 面试试题

面试试题是进行面试的工具,“工欲善其事,必先利其器”,工具的优劣,设计方式的不同,都会对面试效果产生影响。一般来说,不同的面试方式,采取的面试试题也迥异,考生应当掌握不同的面试工具。

### 7. 面试时间

面试时间对面试结果虽然不存在决定性影响,但其长短还是对考生的心理承受能力、意志力提出挑战。一般来说,考官方希望时间能长一点,以增加可信度,而考生方则希望时间较短,以求尽量减少暴露自我缺点的机会。但由于客观条件的限制,面试时间往往会折中到一个双方较为可以接受的时间范围。

### 8. 面试考场

通常情况下不同的环境氛围会对面试的实施效果产生影响。具体而言,面试场地的的大小、考官与应聘者的位置安排、周边噪声的有无等等各方面都是考场要素的组成部分。

### 9. 面试信息

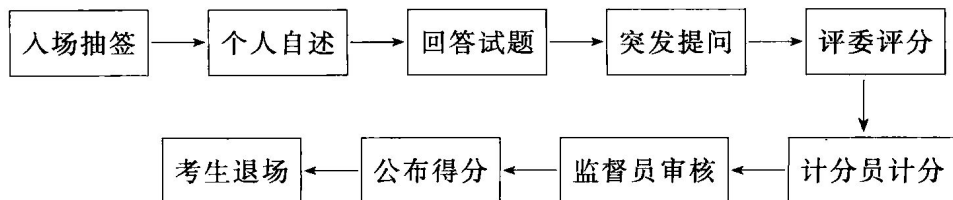
面试信息是考官信息与应聘者信息的统称,前者主要是考官对考生发出各种测试指令以及对考生的行为、反应进行反应,后者则主要指应聘者根据考官的提问进行反应以及对考官的各种不同的反应体现出不同的态度。

### 10. 面试评定

面试评定是指考官利用事先拟定的测评标准,根据应聘者的行为表现对其各项素质进行评分或评价。

## 三、面试一般程序

由于现代面试都遵循一定的程序与模式,因此,我们可以用以下面试的基本构成形式来表现面试的一般过程:-



这是一个相当完整的面试过程。而在实践中,不同单位、不同批次的面试,并不会严格遵守这



一基本程序而是略有变通,考生应当在掌握这一基本程序的基础上,在实际面试中随机应变,最大程度抵御程序变动带来的干扰,真正展现自己的实力。

#### 四、面试发展趋势

面试是一个动态的发展过程,必然会随着时间的发展而趋向完善和科学化,因此,把握面试的发展趋势将有利于即将参加面试者了解自己所处的和将要处于的面试境况,提前做好心理准备,以更加积极的心态去应付未来可能遇到的各种面试变动。面试的发展趋势主要表现为:

##### 1. 面试形式的多样化

传统的面试是面对面进行一问一答的模式,形式呆板、单调、测评水平低、测评效果差,而现代的面试则从单独面试到集体面试、从一次性面试到分阶段面试、从非结构化面试到结构化面试,从常规面试到引入情景模拟面试、角色扮演面试等其他面试形式,已呈现出多样化的特点,可以预见,未来面试必然会随着人们实践经验的丰富而不断创新并突破原有形式,使面试这种测评人才的方法最大程度地扬长避短、科学合理。

##### 2. 面试程序的结构化

传统的面试是一种随意性和随机性的行为,虽然方便,却使测评效果难以得到保证,容易受主控者主观好恶、心理情绪及个体素质的影响。而现代面试则日趋结构化,面试前一般要对面试的各阶段进行预估并提出草案,考官在面试过程中基本会按照草案中所设定的流程和注意事项进行操作,这样对面试的过程和结果都具有了一定的可控性。而对于考生来讲,也可以通过前人例证进行分析、预测,并作出相应准备,变纯粹盲目为有备而来。

##### 3. 面试提问的随机化

传统的面试在提问上是按照事先设定好的问题逐一提问,考官不会再设定新问题,考生也只需要按问题逐一回答即可,面试成绩也只是看答题内容是否与标准答案一致,双方缺乏互动性、交流性,事实上等同于笔试的一个延伸而已,并不能对考生的真正素质作出标准评判。而现代面试则强调双方的互相依赖性,考官的提问会随着考生的回答而变化,面试成绩也不用正误来评判,而看考生在答题时的综合表现,这增加了面试的难度,却极大提高了面试结果的有效性,便于人才的真正发现和聘用。

##### 4. 面试结果的标准化

传统面试对评判方式和评判结果无具体要求,使面试成绩水分较大,评判盲目性的制约也影响着成绩的公正,而现代面试对于面试结果的处理则逐渐标准化、规范化,在主观评判的基础上加入客观的量化标准,将很大程度上减轻人为因素的影响,使评判结果真实、高效。

##### 5. 面试考官的专业化

传统面试考官主要由用人单位的组织部门负责人或指定的人员担任,对于面试技巧、面试专业知识的掌握缺乏系统性、科学性;而现代面试则实行组织人事部门、具体用人部门和人事测评专家共同组成面试考评小组参加面试。许多单位对用人部门人员培训面试测评技术,对人事部门人员培训业务知识,从而使得面试考官的素质有了很大提高。这种变化极大地提高了面试的有效性和面试的质量,能够从更为专业的角度为用人单位选择适合的人才。参加面试的考生也可以通过多了解这种变化来增加对面试过程的信心和理解度。

## 第二节 面试考查内容

面试考查内容指通过面试需要测评的内容。面试由于用人单位、用人者的不同,具体的测评内容也有很大差别,但总体而言,却具有相当程度的共性,即所有细化后的测评内容大都可以概括为下面所分的几个类别,这一点是与面试目的的一致性相辅相成的。一般来说,对于应聘者,用人单位无法通过一次面试而准确、清晰、客观地把握其对工作的适合程度,但却可以通过对他的某些素质的测评进行综合、有效的推导与判断,从而得出一个基本符合事实的结论。那么,进行推论所赖以存在的各项前提就构成了一般面试所考查的基本内容,它主要包括:

### 一、思辨能力

思辨能力即分析判断能力,也就是通过了解问题,然后思考问题进而得出一个恰当、合理结论的能力。应当说,每个人均具备一定的思辨能力,但在程度上却高下迥异。通常来看,所受教育程度越高、对事物观察越细腻、百科知识掌握越丰富、日常思考分析问题越频繁者,其思辨能力也越高。衡量思辨能力的高低主要看以下几个方面:

#### 1. 分析思考问题的深度

即能否透过现象看本质以及看到的本质的层次有多深。分析思考问题有一定的深度,而不能肤浅地停留在表面。仅仅着眼于表象而不去挖掘更深入的内核,所得出的结论很可能是错误的、机械的或者是唯心的,当然更不可能正确推导、印证其他结论。

#### 2. 分析思考问题的广度

每个问题、每个事物都不是孤立存在、与世隔绝的,而是与其他事物、现象有着客观的、必然的联系。所以,仅仅局限于所思考问题本身而不能与其他现象、问题相关联,所得出的结论也只能是就事论事,难以保证正确性、全面性。

#### 3. 辨析及综述能力

一个问题如果从纵向(即深度层次)和横向(即广度方面)全面展开将意味着与很多其他现象、问题相共存,但真正解决问题却未必需要,因为全面中必有重点,抓主流才能提高解决问题的效率,这就需要对各种材料、问题去粗取精、去伪存真,进行分析筛选、重新整合,最终以“精粹”的面貌得出正确结论。

#### 4. 分析思考问题的逻辑性

分析思考问题进而得出正确结论,必须有严密的逻辑,不能天马行空,自由阐述。逻辑性最基本的表现即是能根据正常逻辑程序自圆其说,阻却自相矛盾在分析问题过程中的干扰。良好的逻辑性不仅直接影响到结论的正确性,而且是衡量一个人思辨能力的最重要指标,同时也是体现思维过程科学性的标准。

#### 5. 分析思考问题的敏捷度

这个指标是从反应力方面考查思辨能力的,一般而言,在同等知识储备和相同给定条件下,得出结论越迅速,思辨能力就越高,特别是在应对面试的过程中,由于时间较短,不可能进行细斟慢酌的推理、演绎。因此,在具备相当理论水平和学识基础的情况下,提高分析思考问题的速度就是提高自己的思辨能力。



## 6. 结论的新颖度

真理的相对性意味着很多问题仁者见仁、智者见智,因而单纯地拾人牙慧不仅不能促进理论、科学的进一步发展,而且对自我思辨能力的表现也是一种打击。有所突破、有所创新的结论才能真正体现出解放思想,不受经验主义、教条主义束缚的思维发展进程。

## 7. 思辨过程及结论是否符合理性

理性并不等同于正确性,而是强调在思辨过程中必须依据真实材料冷静、客观地分析、总结,杜绝主观臆断或者偏激推理,更不能为追求新颖度或体现自己理论的独树一帜而创造假现象、假材料。能否将整个思辨过程纳入理性之光并排除感情用事和武断猜测,正是思辨能力高低的深层次体现。

思辨能力的考查,从根本上说是对应聘者知识素养、理论水平、思维快慢等方面的综合测试,因而是面试内容中最为重要的一项,尤其在文职类工作中,工作者思辨能力的高低将直接影响到用人单位的工作效率和工作成果。因此在公务员面试中,此项能力是重中之重。

## 二、言语表达能力

言语表达能力即应试者通过口头语言顺畅、准确地表达自己思想、观点、意见、建议,以求信息接受者能够理解、明白、认知的能力。言语表达能力在外向型工作职位中非常重要,因为要与形形色色、种类不同的对象进行交流。故此,良好的言语表达能力能够使对方轻松、明确地把握自己思想观点的内核,并因此可以避免因辞不达意造成理解偏差,甚至产生误会的现象。衡量言语表达能力的指标主要包括:

### 1. 表达的逻辑性

这个指标是思辨能力逻辑性的外在表现,要求表达者在表达中必须按照通常的逻辑表达方式或言语信息接受者所能接受的逻辑表达方式进行表达,由于人的思维过程要比口头表达的速度快很多,所以要尽量实现思维与语言的同步化,而不能根据“跳跃式”思维而做出“跳跃式”表达,必须明白的是:逻辑化的思维是为了使自己明白,而逻辑化的口头语言表达则是为了使他人明白。

### 2. 表达的准确性

由于思维过程是一个内省过程,故可以忽略、跳过遣词造句这种外部依托而直接把握观点、思想的实质性内容,而在言语表达中是以对方的准确、清晰接受为目的,因此严密、准确的遣词造句是必然和必须的,而且优秀的遣词造句在表达自我观点的同时还能增强表达的感染力,体现表达者的精神内涵。

### 3. 表达的感染力

表达的感染力是一个较难量化却隐含其他言语表达指标的概念,其他言语表达指标的程度高低、性质优劣都可能构成对感染力的影响。感染力在一些不仅要求收听者接受、认同,而且要求引起收听者情感共鸣的表达中尤为重要,丰富的感染力将有效化解听众通常情况下以自我观点为中心,而难以接受对方意见的“排异”心理惯性,从而提高自己观点的接受率。

### 4. 表达的音质、音色、音量、音调

这是言语表达能力的物理学指标,虽然具有很大程度的先天因素,但是如果进行有意识的训练以及控制、调整,则可以祛除先天中的不足部分,从而能够在表达中抑扬顿挫、音质优美、富有“磁性”,增强语言感染力。

### 5. 表达的态度适当性

言语表达是一种有意识的行为,必有情感因素掺杂其中,而接受者也带有某种情感来倾听,因此适当的表达态度极为重要,如果在应当慷慨激昂的场合使用了温文尔雅的表达态度,会给人以软弱无能的感觉,从而引起听众对所表述观点正确性的怀疑。反之,如果在应当轻声慢语的场合使用了“豪言壮语”式的表达态度,则会给人以粗鲁傲慢、飞扬跋扈的印象。除此例子外,其他不同的环境如果采用与之不相符的表达态度,也一样会影响表达效果,引起听众反感。

言语表达能力在面试中是容易被量化测评的指标,因而许多面试都会对此进行测试。当然,单纯地以言语表达能力衡量人才是不科学的,因为有不少人是讷言敏行或有思想而无口才,也有不少人善于纸上谈兵、夸夸其谈。但所有应聘者必须正视的一个现实是:现代社会人际交流的扩大化使得言语表达能力日益被看重,尤其在公务员职业中,优良的言语表达能力是十分重要的,应聘者不应盲目自信,认为只要自己有内涵就不需要有多高的言语表达能力,这种思想是不利于适应现代竞争机制的。

### 三、专业知识掌握程度

专业知识的掌握程度反映了应聘者的学习能力。虽然从目前的就业情况来看,跨专业选择工作或跨专业招聘人才是相当普遍的现象,这似乎意味着专业知识并非绝对重要,因为实际工作中很可能不需要专业知识。但实际情况是,不同的专业对于应聘者性格的养成、实践中惯用工作方法的形成、思考分析问题的着眼点等方面有重要影响,对知识进行适度考查正是为了辨别、挖掘应聘者因所学专业所形成的潜在能力。

### 四、突发情况处理能力

突发情况处理能力的高低是建立在思辨能力、反应力、敏捷度的高下基础上的,所不同的是它比后者更侧重于快速地提出应急方案或突变情况处理策略,而不仅仅是停留于迅捷分析、辨别问题本身。它是由理论分析能力向实际处理能力过渡的一个标志,是考验应聘者能否将所掌握的理论知识恰当、快速付诸实践的能力。

### 五、工作及实践经验

工作及实践经验并不是每个应聘者都可能具有的,对于大多数应届毕业生而言,学习任务的繁重导致工作及实践机会少之又少。但不能回避的事实是就业竞争程度的加剧,使具有丰富工作和实践经验的应聘者有更大几率获取所需职位。因此,一般单位在招聘过程中都会或多或少对此进行提及,以考查应聘者是否拥有实践经验或者所拥有的实践经验是否适应未来的工作岗位。

### 六、仪表风度

仪表风度指应试者的体型、外貌、气色、衣着、举止、精神状态等体现其气质的外在表现。不同的行业需要不同的仪表风度。某些行业(例如公务员、教师、公关人员、企事业单位负责人等)对仪表风度的要求很高,传统、正规的着装,端庄、优雅的举止,温和、文明的语言等都是该类职业的通常要求,因为它们标示着做事谨慎、严密,自我约束和控制能力及责任心强等该类工作人员所应当具备的素质。良好的仪表风度需要的是平常良好习惯的养成,只有如此,仪表风度的展现才能自然而然,不露斧凿之痕。

### 七、社交能力

人际交往范围及频率的扩张必然要求社交能力的全面提升。社交能力不仅要求与非单位人