

公务员及事业单位招聘面试指导

面试考生指南

《公务员及事业单位招聘面试指导》编委会 编

公务员及事业单位招聘面试指导

面试考生指导

《公务员及事业单位招聘面试指导》编委会 编

公务员及事业单位招聘面试指导

面试考生指导

编委会编《公务员及事业单位招聘面试指导》

主编：王树军 副主编：王树军 王树军 王树军

责任编辑：王树军

出版：北京出版集团公司

地址：北京市东城区东直门内大街167号

邮编：100013 电话：010-64031138

印刷：北京印刷厂

开本：787毫米×1092毫米 1/16 印张：41.25 字数：250千字

ISBN 978-7-309-12911-0 定价：38.00元（含邮费）

（CIP数据）

（CIP数据）

责任编辑：王树军 副主编：王树军 王树军 王树军

红旗出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

公务员及事业单位招聘面试指导·面试考生指导

《公务员及事业单位招聘面试指导》编委会 编

—北京：红旗出版社，2008.4

ISBN 978 - 7 - 5051 - 1591 - 0

I. 公…

II. 公…

III. ①公务员—招聘—考试—中国—自学参考资料

②行政事业单位—招聘—考试—中国—自学参考资料

IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 032225 号

**公务员及事业单位招聘面试指导
面试考生指导**

《公务员及事业单位招聘面试指导》编委会 编

责任编辑：雷铎 责任校对：李娟 封面设计：陈建军

红旗出版社出版发行

邮政编码：100727 地址：北京市沙滩北街2号

E-mail: hqpbs@publica.bj.cninfo.net

编辑部：64037138 发行部：64037154

印刷：北京市铁成印刷厂

2008年4月北京第1版 2008年4月北京第1次印刷

开本：787毫米×1092毫米 1/16 印张：31.25 字数：720千字

ISBN 978 - 7 - 5051 - 1591 - 0

定价：68.00元（共两册）

版权所有 翻印必究·印装有误 负责调换

前 言

公务员录用考试制度自建立以来得到了稳步的发展和规范,各种配套制度日趋完善,为国家选拔了大量的的高素质人才。在事业单位方面,随着人事制度改革的进一步深入,2005年11月国家人事部令第6号发布了《事业单位公开招聘人员暂行规定》,在全国事业单位全面推行公开招聘制度,使事业单位的进入程序更趋规范,保证了客观公正地选用高素质人才。

面试无论对于公务员录用考试还是事业单位公开招聘都有着十分重要的作用,无论是人事部门还是广大应试者都越来越清楚地认识到这一点。对于人事部门及录用单位来说,通过面试可以考查应试者通过笔试甄选难以考查的内容,弥补笔试的不足,获取应试者的全面信息,有效避免高分低能的现象,保证录用人员的质量;对应试者而言,面试可以说是录用竞争过程中最后也是决定性的一关,如果应试者不能在面试中胜出,即使笔试成绩优异,最终也不会被录用单位录取。

在公务员录用招考及事业单位的公开招聘中,面试相对来说又是一个较薄弱的环节。为使大家能够更好地进行面试,我们组织了具有丰富面试工作经验的专家精心编写了《公务员及事业单位招聘面试指导》。本书是公务员录用面试及事业单位招聘面试的专业性指导用书,也适用于领导干部竞争上岗等面试指导,其最大的特点是内容实用、全面、新颖。书中全面介绍了各种不同的面试方法及面试过程,针对不同的面试方法和分类,安排了大量最新的面试标准试题及面试真题范例,并做了详细的讲解,便于大家理解和掌握。

本书的编写得到了国家人事考试中心及多个省、自治区和市人事考试中心领导的支持与帮助,在此表示衷心感谢。由于时间仓促,书中难免存在一些不足,欢迎大家纠谬指正,提出宝贵的意见和建议。您可以直接发送电子邮件到:mianshibook@163.com,我们将及时给予回复。

编 者

2008年4月

目 录

第一部分 面试透析

第一章 面试的内涵	3
第一节 面试的含义	3
第二节 面试的特点	4
第二章 面试的作用及其形式	7
第一节 面试的作用	7
第二节 面试的形式	8
第三章 面试的测评内容	10
第一节 面试测评要素包含的三方面内容	10
第二节 具体要素测评试题举例	12
第四章 面试的构成要素及分类	20
第一节 面试构成的十要素	20
第二节 面试的分类	22
第五章 面试的基本要求及实施程序	24
第一节 面试的基本要求	24
第二节 面试的组织实施程序	25
第六章 面试的发展趋势	27

第二部分 面试方法详解及应试技巧

第一章 结构化面试	31
第一节 结构化面试的含义	31
第二节 结构化面试的特点	32
第三节 结构化面试的测评要素	33
第四节 结构化面试的一般程序	37
第五节 结构化面试典型问题详解	38
第六节 结构化面试真题详解	41
第二章 无领导小组讨论	49
第一节 无领导小组讨论的含义	49
第二节 无领导小组讨论的程序和功能	50
第三节 无领导小组讨论的主要类型	51
第四节 无领导小组讨论的评分	52
第五节 无领导小组讨论应试技巧	54
第六节 无领导小组讨论实例	56
第三章 情景模拟测验	60
第一节 情景模拟测验的含义特点	60
第二节 情景模拟测验的作用	61
第三节 情景模拟测验的主要方式	62
第四节 情景模拟测验的答题技巧	63
第五节 情景模拟测验试题及分析	64
第四章 文件筐测验	67
第一节 文件筐测验的含义	67
第二节 文件筐测验的优缺点	68
第三节 文件筐测验的程序	69
第四节 文件筐测验指导语示例	71
第五章 抽签答辩及演讲	73
第一节 抽签答辩	73
第二节 演讲	74

第三部分 面试全程应对策略

第一章 如何做好面试的准备	79
第一节 报考职位调研	79
第二节 面试心理准备与调控	81
第三节 面试形象的准备	89
第二章 面试过程应对策略	96
第一节 面试初期的应对措施	96
第二节 面试中的语言技巧	98
第三节 化解危机的技巧	104
第四节 自我介绍的技巧	106
第五节 面试后期的应对措施	109
第三章 应对面试考官的技巧	111
第一节 面试考官的心理特征分析	111
第二节 如何对付不同类型的考官	114

第四部分 面试试题分类详解

第一章 个人概况类面试题	119
第二章 求职动机类面试题	125
第三章 兴趣爱好类面试题	128
第四章 人际关系类面试题	132
第五章 压力危机应对类面试题	137
第六章 计划组织类面试题	145
第七章 综合分析类面试题	151
第八章 串词类面试题	179
第九章 教育专业类面试题	182
第十章 医药卫生专业类面试题	185

第十一章 农林专业类面试题	187
---------------------	-----

第五部分 面试真题及答案详解

黑龙江省面试题及参考答案	191
国税系统公务员面试题及参考答案	193
内蒙古自治区国税公务员面试题及参考答案	194
天津市公务员考试面试题及参考答案	197
湖北省公务员考试面试题及参考答案	200
福建省公务员考试面试题及参考答案	202
广州市公安招警面试题及参考答案	207
江苏省公务员面试题及参考答案	209
辽宁省国家公务员面试题及参考答案	212
安徽省公务员面试题及参考答案	215
重庆市公务员面试题及参考答案	217
广东省公务员面试题及参考答案	220
四川省公务员考试面试题及参考答案	230
宁夏回族自治区公务员面试题及参考答案	235
山西省公务员面试题及参考答案	237
上海市公务员面试题汇总及参考答案	238
河南省公务员面试题及参考答案	242

第一部分

面试透析

第一章 面试的内涵

第一节 面试的含义

面试是由用人单位精心设计,通过多种方法,在特定场景下面对面地科学测评应试者的基本素质、发展潜力、实际技能以及其与拟录用职位的匹配性,展现应试者各方面素质,并为人员聘用提供重要依据的考试。

面试是各级各类组织选拔人才时普遍采用的测评手段。目的是为了测评应试者的综合素质。面试包括以下重要要素:

(1)面试不同于面谈和交谈,它是一种精心设计的考试活动,而不是简单的或一般性的没有什么明确目的的谈话行为。

(2)面试以谈话和观察为工具,以语言和行为为媒介,区别于笔试以文字为媒介。

(3)面试是在特定场景下进行的,这一特点使它有别于日常的观察、考查和测评等方式。

(4)面试主要考查应试者素质、技术能力等笔试难以测定的内容。它作为笔试的一个有效的补充形式而存在。

(5)面试不同于口试,它具有模拟操作的特点。面试是在特定场景下,以考官对应试者的面对面交谈与观察为主要手段,由表及里测评应试者的知识、能力、经验等有关素质的一种经过组织者精心设计的考试活动。

在公开招考工作中,笔试、面试、考核是测试与考查应试者知识素质、能力素质和工作业绩的三个不可缺少的组成部分,而面试是其中间环节,同时也是关键环节。面试是考录公务员及事业单位工作人是能力素质测评的一个主要方法,是测评考生能力素质的最直接、最有效的途径。因此,面试越来越受到人们的重视。同时,经过近几年的实践,面试逐渐被社会所接受和承认。

第二节 面试的特点

作为录用考试的重要环节之一,面试与其他笔试、心理素质测评等考试环节相比,具有显著的特点。笔试和面试作为最常用的人才测评方式,有其各自的特点和作用。笔试和面试相对独立,又相互联系,对笔试与面试关系处理得好坏,将直接影响着测评的质量。笔试的目的是测评应试者是否具备职位所要求的知识与能力素质,以及在此职位上提高、发展的潜力,而面试是对应试者的能力和个性品质的测评。随着面试研究及面试技术的不断发展,对面试信度和效度的要求不断被强调,传统的自由化面试逐渐被结构化面试所替代,面试的效果也不断得到改进。

一、内容灵活

面试内容对于不同的应试者来说是相对变化的、灵活的,具体表现在以下几个方面:

(1) 面试内容因应试者的个人经历、背景等情况的不同而无法固定。例如,有两位应试者同时应聘档案管理岗位,一位有多年从事档案工作的经历,另一位是档案管理专业的应届本科毕业生,那么,主考官在面试中对前者应侧重于询问其多年来从事档案管理方面的实践经验及工作中的有关情况,对后者则应侧重了解其对专业基础知识掌握的情况以及在校期间的学习情况。

(2) 面试内容因工作岗位不同而无法固定。不同的工作岗位,其工作内容、职责范围、任职资格条件等都有所不同。例如,国家技术监督局的有关技术监督岗位和国家人事部的有关考录岗位,无论其工作性质、工作对象,还是其任职资格条件,都存在着很大差别。事业单位因其职能不同,职位的条件、要求差别则更为悬殊。因此,其面试的考查内容和考查形式都不能做统一规定,面试题目及考查角度都应各有侧重,灵活而不固定。

(3) 面试内容因应试者在面试过程中的表现不同而无法固定。面试的题目一般应事先拟定,以供提问时参考。但这并不意味着必须按事先拟定好的题目逐一提问,一问到底,毫无变化,主考官会根据应试者的某些回答,因人因“事”(岗位)而异,灵活掌握面试内容,既要让应试者充分表现自己的才华,又不能完全让应试者信马由缰、海阔天空地自由发挥。

二、双向沟通,直接互动

面试是考官和应试者之间的一种双向沟通过程。在面试过程中,应试者并不是完全处于被动状态。考官可以通过观察和谈话来评价应试者,应试者也可以通过考官的行为来判断主考官的价值判断标准、态度偏好、对自己面试表现的满意度等,以调节自己在面

试中的行为表现。面试不仅是考官对应试者的一种考查,也是主客体之间的一种沟通,是情感的交流和能力的呼应。考官应通过面试,从应试者身上获取尽可能多的有价值的信息。应试者也应抓住面试机会,获取那些关于应聘单位及职位等自己关心的信息。同时,应试者也可借此机会了解自己应聘的单位、职位以外的情况,以此决定自己是否可以接受这一工作。

与笔试、心理测验等人员甄选方式不同,面试中应试者的语言及行为表现,与考官的评判是直接相连的,中间没有任何中介形式。面试中考官与应试者的接触、交谈、观察也是相互的,是面对面进行的。主客体之间的信息交流与反馈也是相互作用的。而在笔试、心理测验中,一般对命题人、评分人严加保密,不让应试者知道。面试的这种直接性提高了考官与应试者之间相互沟通的效果。

三、对象单一

面试的常见形式主要有单独面试和集体面试两种。面试的问题一般要因人而异,测评的内容主要应侧重个别特征,同时进行则会相互干扰。所以在集体面试中即便多位应试者可以同时位于考场之中,但主考官不是同时面向所有的应试者,而是逐个提问、逐个测评,即使在面试中引入辩论,评委们也要逐个观察应试者的表现。

四、时间的持续性

面试与笔试的一个显著区别是面试不是在同一时间展开,而是逐个地持续进行的。而笔试则不论应试者人数多少,均可在同一时间进行,甚至不受地域的限制。同时,笔试侧重知识考查,考查内容具体,答案标准客观,主观随意性较小。而面试则不同,面试是因人而异逐个进行的,主考官提出问题,应试者针对问题进行回答,考查内容灵活多变。面试既要考查应试者的专业知识、工作能力和实践经验,又要考查其仪态仪表、反应力、应变力等。面试一般由用人部门主持,根据各部门、各岗位的工作性质、工作内容和任职资格条件等不同,面试内容也有所不同,所以,无法在同一时间进行。每一位应试者的面试时间都不能做硬性规定,而应视其面试表现而定。如果应试者对所提问题对答如流,阐述清楚,主考官很满意,在约定时间甚至不到约定时间即可结束面试;如果应试者对某些问题回答不清楚,主考官则要进一步追问,进一步了解应试者的某些情况,适当延长面试时间。

五、主观因素强

面试的评价往往带有较强的主观性,不像笔试那样有明确的客观标准。正因为这样,面试考官的评价往往受到个人主观印象、情感和知识经验等许多因素的影响,使得不同考官对同一位应试者的评价往往会有差异,而且可能各有各的评价依据。所以,面试评价的主观性似乎是面试的一大弱点,但另一方面,由于人的素质评价是一项非常复杂的工作,考官可以把自己长期积累的经验运用到面试评价中。从这个角度来说,面试的这种主观性也是有其独特价值的。

六、直观性

面试是用人单位与应试者直接接触的一项活动,通过面试,用人单位会对应试者形成一个直观的印象,这种直观的印象对用人单位的最终聘用决策具有很重要的影响。这就有点儿像买房子,房地产老板把房子描绘得再好,如果你没有亲临现场考查房子,了解其所在的位置、周边的环境、房子的设计和布局等具体情况,你是不可能拍板买下房子的。由此可见,面试的这种直观性为用人决策提供了“可靠”的依据。在录用招考中,一位应试者的条件再好,笔试成绩再高,而在面试中表现不好的话,也很可能被淘汰出局。

第二章 面试的作用及其形式

第一节 面试的作用

一、综合素质测评

从理论上讲,面试只要精心设计、时间充足、手段得当,就可以准确地测评出应试者的任何素质。如果说心理测验中的许多问卷是测评应试者的智力、心理、品德等的有效手段,那么把这些心理测验中的问题以口头问答的形式表现出来,往往会收到与笔试不同的效果,由于信息量利用的高频率,其测评质量会更高。如果在面试中引入无领导小组讨论、角色扮演、管理游戏等情景模拟的人员甄选手段,还可考查应试者的组织能力、领导能力等;如果引入工作演示的方法,还可直接考查出一些应试者的实际工作能力。甚至,就应试者的身体状况,通过面试也可获取大量信息。

二、有效避免高分低能者和冒名顶替者

有人在笔试过程中没发挥好,如果仅以笔试成绩作为录用依据,那么这些人就没有机会被录用了。但如果再辅之以面试形式,就相当于给这些人再次表现的机会。某市在一次干部录用考试中发现,有些人虽然笔试成绩不算很高,但在面试中对答如流,表现极佳,显示出了很大的发展潜力,从而成为理想人选。一些省市的干部录用考试中,有些人笔试成绩很高,但面试时却言语木讷,对所提问题的回答观点幼稚、没有深度;有的则只能背书本知识,分析问题和解决问题的能力很差。

三、考查笔试难以测查的素质

笔试是以文字为媒介,考查一个人的知识水平和素质能力,但很多素质特征很难通过

文字表现出来。比如一个人的仪表风度、口才、反应的敏捷性等。有些素质特征虽然可以通过文字形式来表达,但因为应试者的掩饰行为或其他原因没能表达,却可以通过面试来考查。

第二节 面试的形式

一、单独面试

单独面试是指考官与应试者单独面谈,是面试中最常见的一种形式。单独面试又有两种情况,一是只有一个考官负责整个面试的过程。二是由多位考官参加整个面试过程,公务员及事业单位面试大多属于这种形式。个人面试的优点是能够提供一个面对面的机会,让面试双方较深入地交流。

二、集体面试

集体面试主要用于考查应试者的人际沟通能力、洞察与把握局面的能力、组织领导能力等。在集体面试中,通常要求应试者做小组讨论,相互协作解决某一问题,或者让应试者轮流担任领导主持会议、发表演说等。无领导小组讨论是最常见的一种集体面试方法。

三、常规面试

所谓常规面试,就是我们日常见到的考官和应试者面对面以问答形式为主的面试。在这种面试形式中,考官处于积极主动的位置,应试者一般是被动应答的姿态。考官根据应试者对问题的回答以及应试者的仪表仪态、身体语言、在面试过程中的情绪反应等对应试者的综合素质状况作出评价。考官提出问题,应试者根据面试考官的提问作出回答,以展示自己的综合素质。

四、情景面试

情景面试是面试形式发展的新趋势。情景面试突破了常规面试即面试考官和应试者一问一答的模式,而引入了公文处理、角色扮演、演讲、答辩、案例分析等情景模拟方法。在这种面试形式下,面试的具体方法灵活多样,面试的模拟性、仿真性强,应试者的素质能得到更充分、更全面的展现,考官对应试者的素质也能作出更全面、更深入、更准确的评价。

五、其他面试形式

如餐桌面试法、会议面试法、问卷面试法、电话面试法和间谍式面试法等。餐桌面试法,就是应试者会同该单位各部门的主管一起用餐,席间大家与应试者一边吃一边谈。餐桌面试法一般在测评高级或重要职员时使用。会议面试法,就是让应试者参加会议,就会议的议题展开讨论,确定方案,得出结论。问卷面试法,就是运用问卷形式,将所要考查的问题列举出来,由考官根据应试者在面试中的行为表现对其特征进行评定,并使其量化。