



OFFICIAL EXAMINATION
TEXTBOOK

国家公务员录用考试通用教材

面试

适用中央及地方各类公务员招考

总主编 原国家公务员录用考试命题组组长/周 盈

审 定 国家公务员录用考试教材编委会

随书赠送
高效学习
计划书



国家公务员录用考试通用教材

面试

总主编 原国家公务员录用考试命题组组长/周 盈

审 定 国家公务员录用考试教材编委会

〔适用中央及地方各类公务员招考〕

名师编写 突出实用 内容系统
突出重点 体例新颖 突出严谨

责任编辑 / 刘 琛

封面设计 / 大象工作室 潘 峰

图书在版编目 (CIP) 数据

国家公务员录用考试通用教材/周盈主编. —北京: 中国档案出版社, 2005. 7
ISBN 7-80166-556-2

I. 国… II. 周… 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 (2005) 第 054113 号

国家公务员录用考试通用教材
面 试

出 版 / 中国档案出版社 (北京市西城区丰盛胡同 21 号)

发 行 / 新华书店北京发行所

印 刷 / 北京泰山兴业印务有限公司

规 格 / 787 × 1092 1/16 印张 / 171 字数 / 2560 千字

版 次 / 2005 年 7 月第 1 版 2005 年 7 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 7-80166-556-2

建立和推行公务员考试录用制度，是建立公务员制度的必然要求，是我国干部人事制度改革的重要内容，是建立与社会主义市场经济体制相配套的人事管理体制的关键环节。它自建立以来，在国家公务人员的录用和考核上发挥了巨大的作用。为进一步完善这种人事录用制度，国家人事部在总结近年来中央、国家机关录用考试工作的基础上，提出了从2002年起国家公务员录用考试遵循“分类考试、突出能力、方便考生、定时定期”的原则，进一步创新考试内容和方法，改革考试的组织、管理方式，严格考试、考核，提高录用工作的科学化、规范化水平，确保新录用人员的政治和业务素质，促进中央、国家机关人员的优化。

从1994年6月颁布的《国家公务员暂行条例》到2005年4月通过的《中华人民共和国公务员法》，我国公务员考试录用制度的推行与实践取得了显著的进展。“凡进必考”的机制已基本建立，以“公平、平等、竞争、择优”为原则，打破了身份、地域界限，坚持录用政策、录用计划、资格条件、考试成绩和录用结果五公开，增加了选人的透明度，取得了良好的社会效益，为人才脱颖而出和党政机关选贤任能创造了良好的环境。

《公务员法》的制定，对贯彻依法治国方略，实现干部人事依法管理的需要具有重要意义。它以维护公务员职位公共性为导向，强化公务员的考试录用制度，严格录用，加大违背录用考试制度的相关责任人的行政责任与法律责任，强调“凡进必考”的录用考试制度。《公务员法》有四大特点：1. 突出“凡进必考”，优化更新机制；2. 打破单一化的管理模式，创新职位分类制度；3. 塑造公务员“公共”精神，健全激励保障机制；4. 权利与义务相平衡，完善监督机制。

从1994年至今，公务员录用考试制度经过了十余年的积极探索和逐步完善，公务员的考试内容、结构、方法等也在不断变化。最初的考试科目为《行政职业能力倾向测验》和《公共科目》，2001年，《公共科目》经过几番修正，改为《公共基础知识》，并增加了《申论》科目的考试，2002年，公务员考试进行了重大调整，取消了《公共基础知识》，把相关内容全部纳入《行政职业能力测验》的常识部分，《行政职业能力测验》的考试内容也进行了调整，2005年，对考试科目再一次进行调整，把原有的按职位分为《行政职业能力测验》A类和B类改为《行政职业能力测验一》和《行政职业能力测验二》，并且取消了言语理解与表达部分的“听力理解”



题型；常识判断部分主要侧重法律知识运用；判断推理部分新增加了“事件排序”题型。随着公务员考试内容、结构的不断调整，因此更加科学合理。

在总结历年考试内容的基础上，需要提醒考生注意的是，有些省市《公共基础知识》不在单独命题考试，但并不是说它的内容不考，而是融合到《行政职业能力测验》的常识判断部分。目前许多地方在公务员录用考试科目中仍规定《公共基础知识》是笔试科目。有鉴于此，随着《公务员法》的通过和即将颁布，依据此法对《公共基础知识》部分章节进行了重大调整和补充，内容更加新颖，知识更加完善，结构更加合理。

从全国各地的考试情况来看，地方的国家公务员录用考试内容与中央、国家机关录用考试大纲要求基本一致，但各地方国家公务员录用考试科目和时间又有所不同。一般都分笔试和面试。笔试科目各有不同，有的地方考《行政职业能力测验》和《申论》，也有地方考《公共基础知识》和《行政职业能力测验》。

综上所述，应系统掌握《行政职业能力测验》、《申论》及《公共基础知识》三门笔试科目的内容。为了指导考生有针对性的复习，快速高效地掌握必考常考内容，北京大学政府管理学院、中国人民大学公共管理学院、国家行政学院、人事部人事与人才研究所四大权威机构的知名教授经过反复论证，精心编写了本套丛书。

本套丛书与其它丛书相比，具有以下鲜明特点：

- ★ **实用性：**全书严格按照最新大纲要求编写，并根据《公务员法》对相关章节进行修正，内容更新，重点突出，注重培养考生解决实际问题的能力，提高自身素质，在理解知识的基础上，加强能力的训练与培养。
- ★ **系统性：**教材部分每章节设置了考点透视、命题图系、教材串讲、真题解析等项，不仅可以指导考生复习方向，而且可以引导考生从真题中探究命题规律，从解析中学习答题技巧，使考生能够举一反三，触类旁通。
- ★ **实践性：**公共科目均配以《标准预测试卷》，给考生以演习的平台，除此之外还为考生量身定做了《5日强化冲刺试卷》，试题在难度上略高于标准预测试卷，是给考生的最后助推剂。
- ★ **最为惠赠：**考虑到广大考生学习紧张、时间紧迫，为按时完成学习任务，保证学习质量，专家们经过深入研究和跟踪分析，非常人性化的设计了《高效学习计划书》（具体使用方法详见本书），考生在最后的学习冲刺中，严格按照此学习计划进行，对增强考生自信，提高考试成绩具有意想不到的效果。

本套丛书由原国家公务员考试命题组组长周盈教授亲自担纲，由北京大学政府管理学院白智利教授、原人事部人事与人才研究所所长、原中国人事出版社总编宋桂选教授等知名专家任编委。

本套丛书编写过程中，参考了大量的文献和资料，由于篇幅限制，不能一一列举，谨此表示感谢！

由于时间仓促，对于本套丛书存在的问题和不足，诚望广大读者提出批评指正，以待再版修订。最后，祝愿所有奔波在公录考试线上的考生马到成功！

编 者

2005年6月

国家公务员录用考试专用教材

目 录

CONTENTS

第一部分 考试须知

- 一、2005 年中央、国家机关录用考试公共科目考试大纲 / 3
- 二、中共中央组织部、人事部 2005 年中央、国家机关公务员录用考试公告 / 9
- 三、2005 年中央、国家机关招考公务员政策、技术、考务问答 / 13
- 四、国家公务员录用暂行规定 / 19
- 五、国务院工作部门面试考官资格管理暂行细则 / 23

第二部分 面试指南

► 内容导读

第一章 面试概述..... 27

第一节 面试的含义、特征及作用 / 27

一、面试的含义 / 27

二、面试的特征 / 28

三、面试的作用 / 31

第二节 面试的内容、形式及原则 / 32

一、面试的内容 / 32

二、面试的形式 / 33

三、面试的基本原则 / 35

第三节 面试的构成要素和类型 / 37

一、面试的构成要素 / 37

二、面试的类型 / 38

第四节 公务员面试的方法 / 41

- 一、面试的要求与程序 / 41
- 二、面试的组织实施 / 42
- 三、面试工作应遵循的原则 / 45
- 第五节 面试的测评要素 / 45
 - 一、能力分类 / 46
 - 二、个性特征 / 51

第二章 面试试题的命制 54

- 第一节 面试命题内容与编制要求 / 54
 - 一、面试命题内容的依据与选择 / 54
 - 二、编制面试试题的基本要求 / 56
- 第二节 面试试题编制的程序和原则 / 59
 - 一、编制面试试题的程序 / 59
 - 二、编制面试试题的基本原则 / 60
- 第三节 面试试题的类型与设计技术 / 62
 - 一、面试试题的类型 / 62
 - 二、面试试题的设计技术 / 64
 - 三、面试试题的提问方式 / 68

第三章 考官与面试成绩评定 73

- 第一节 面试考官 / 73
 - 一、考官在面试中的作用 / 73
 - 二、考官应具备的基本素质 / 73
 - 三、面试考官的职责 / 74
 - 四、考官小组或考评委员会的职责 / 75
- 第二节 面试评分表 / 75
 - 一、面试评分表的构成 / 76
 - 二、面试测评标准 / 76
 - 三、面试测评指标及表达形式 / 78
 - 四、面试评分表的格式 / 82
- 第三节 面试成绩评定 / 84
 - 一、面试成绩的评定 / 84
 - 二、面试总成绩确定 / 85
 - 三、填写面试评语 / 86
 - 四、面试评分的客观公正 / 86
- 第四节 面试评分中应注意的问题 / 88

一、严格把握评分标准的客观统一	/ 88
二、克服“第一印象”的影响	/ 88
三、避免“顺序效应”	/ 89
四、避免“联想效应”	/ 89
五、避免情境压力	/ 89
六、保持旺盛的精力	/ 89
第五节 面试的发展趋势	/ 89
一、面试形式的多样化	/ 90
二、面试程序的结构化	/ 90
三、提问的随机化	/ 90
四、面试结果的标准化	/ 90
五、面试测评内容的全面化	/ 90
六、面试考官的内行化	/ 91
第四章 几种典型的面试形式	92
第一节 结构化面试	/ 92
一、结构化面试含义	/ 92
二、结构化面试的特点	/ 92
三、结构化面试在选拔人才中的应用	/ 94
四、结构化面试的组织实施程序	/ 94
五、结构化面试题本及评分实例	/ 96
第二节 无领导小组讨论面试	/ 100
一、无领导小组讨论的含义	/ 100
二、无领导小组讨论的程序和特点	/ 101
三、无领导小组讨论试题的主要类型	/ 102
四、无领导小组讨论的评分	/ 104
五、无领导小组讨论的技巧	/ 104
第三节 文件筐测验面试	/ 106
一、文件筐测验的概念	/ 107
二、文件筐测验的特点	/ 107
三、文件筐测验的构成	/ 108
四、文件筐测验的功能	/ 108
五、文件筐测验的步骤	/ 108
六、文件筐测验的设计	/ 109
第四节 情境模拟面试	/ 113
一、情境模拟测试的含义	/ 113

- 二、情境模拟测试的作用 / 114
- 三、情境模拟测试的方式 / 114
- 四、应试者须掌握的三个要领 / 115
- 第五节 答辩与演讲式面试 / 116
 - 一、答辩的特点 / 116
 - 二、答辩的技巧 / 117
 - 三、给演讲开一个好头 / 118
 - 四、演讲时常用的四种手势 / 118

第三部分 面试应对策略及技巧

► 内容导读

第一章 面试准备策略 121

- 第一节 心理准备 / 121
 - 一、具备充足的自信心 / 121
 - 二、消除完美主义心理 / 122
 - 三、具有顽强意志 / 123
 - 四、具有竞争意识 / 123
 - 五、人人都有焦虑的心理 / 124

- 第二节 形象准备 / 129
 - 一、有效的仪表服饰 / 130
 - 二、仪容 / 131
 - 三、服饰 / 132
 - 四、15 个衣着服饰通病 / 133

- 第三节 职位调研 / 134
 - 一、调研的目的 / 134
 - 二、调研的内容 / 134
 - 三、调研的方法 / 135

- 第四节 面试的内容准备 / 136
 - 一、自我认知 / 136
 - 二、自我完善 / 138

- 第五节 面试材料的准备 / 140
 - 一、写一份言简意赅的简历 / 140
 - 二、别忘了关键的自荐书 / 145
 - 三、搜集相关资料 / 147

- 第六节 面试问题准备与面试水平自测 / 148

一、问题准备 / 148	
二、水平自测 / 150	
第七节 上场前的准备 / 153	
第二章 面试过程中的应对策略	155
第一节 面试三个阶段的应对策略 / 155	
一、面试开始阶段的应对策略 / 155	
二、面试核心阶段的应对策略 / 157	
三、面试结束阶段的应对策略 / 166	
第二节 面试过程中的其他策略 / 168	
一、消除紧张情绪的策略 / 168	
二、树立良好形象的策略 / 169	
三、处理尴尬局面的策略 / 169	
四、“以退为进”的策略 / 171	
五、应对主考官的策略 / 172	
第三节 面试过程中应注意的问题与禁忌 / 175	
一、面试中应注意的问题 / 175	
二、面试禁忌 / 178	
三、面试中的误区 / 181	
四、公务员面试中的 12 种“高级”错误 / 182	
第三章 面试技巧	185
一、发问的技巧 / 185	
二、倾听的技巧 / 188	
三、赢得考官的技巧 / 188	
四、克服面试不良心理的技巧 / 189	
五、化解面试危机的技巧 / 190	
六、面试技巧汇总：15 个经典面试问题回答思路 / 198	
第四章 面试艺术	202
第一节 面试中的语言艺术 / 202	
一、口才素质的基础 / 202	
二、口才是知识的积累 / 202	
三、面试答辩中的口才艺术 / 203	
四、良好的语言习惯 / 204	
五、交谈称呼 / 207	



六、面试交谈措词 / 208	
七、交谈敬辞 / 209	
八、面试交谈语句 / 210	
九、交谈结束 / 211	
第二节 面试中的体态语言艺术 / 211	
一、体态语言 / 212	
二、面试中的姿势语言 / 212	
三、面试中的表情语言 / 214	
第三节 树立积极的面试风格 / 215	
第五章 心理素质测评	223
第一节 心理素质测评综述 / 223	
一、心理素质测评的含义和作用 / 223	
二、心理素质测评的种类 / 224	
三、心理素质测评的方式 / 224	
四、测评的标准化 / 225	
五、正确对待心理素质测评 / 226	
六、公务员心理素质测评的操作程序 / 226	
第二节 中国成人职业心理素质测评系统 / 227	
一、系统简介 / 227	
二、系统特点 / 228	
三、系统构成 / 228	
四、模块介绍 / 229	
第三节 能力测验 / 229	
一、能力概念 / 229	
二、能力及其分类 / 230	
三、能力测验举例 / 230	
第四节 人格测验 / 238	
一、人格的概念 / 238	
二、人格测验的分类 / 238	
三、人格测验举例 / 239	
第五节 兴趣测验 / 242	
一、潜在兴趣测验 / 242	
二、经营倾向与社交倾向测验 / 243	
三、择业倾向测验 / 245	
第六节 人际关系测验 / 246	

- 一、公关能力测验 / 246
- 二、合群性测验 / 248
- 三、人际交往能力测验 / 251

第四部分 面试典型例题及点评

► 内容导读

第一章 面试试题类型解析 255

- 第一节 综合分析能力 / 255
- 第二节 求职动机与拟任职位的匹配性 / 256
- 第三节 应变能力及自我情绪控制 / 264
- 第四节 计划、组织、协调能力 / 267
- 第五节 人际交往的意识与技巧 / 270
- 第六节 举止仪表 / 272
- 第七节 言语表达能力 / 273
- 第八节 面试试题答案解析 / 274

第二章 2004 年公务员面试最新考题荟萃 279

- 第一节 2004 年国家及地方部门公务员面试试题 / 279
 - 一、中央国家某机关 2004 年公务员面试试题及透析 / 279
 - 二、国家知识产权局 2004 年 2 月 25 日公务员面试试题 / 283
 - 三、农业部 2004 年公务员面试试题 / 284
 - 四、湖南、浙江国税局 2004 年 3 月公务员面试试题 / 284
 - 五、上海法院 2004 年公务员面试试题 / 284
 - 六、广州海关公务员面试试题 / 285
 - 七、长春市海关 2004 年 2 月 23 日公务员面试试题 / 285
 - 八、沈阳海关 2004 年 2 月 22 日公务员面试试题 / 285
 - 九、青岛海关 2004 年 2 月 24 日公务员面试试题 / 285
- 第二节 2004 年全国部分省市公务员面试试题 / 286
 - 一、浙江省 2004 年 5 月公务员面试试题 / 286
 - 二、天津市 2004 年 3 月 28 日公务员面试试题 / 287
 - 三、广东省 2004 年 4 月公务员面试试题 / 288
 - 四、江苏省 2004 年 4 月公务员面试试题 / 289
 - 五、福建省 2004 年 2 月 24 日公务员面试试题 / 289
 - 六、江西省 2004 年 2 月公务员面试试题 / 289
 - 七、辽宁省 2004 年 4 月公务员面试试题 / 290

- 八、安徽省2004年8月公务员面试试题 / 290
- 九、上海市2005年2月24日公务员面试部分试题 / 290
- 十、江西省2005年2月20日公务员面试试题 / 291
- 十一、广东省2005年1月15日公务员面试题 / 291

第五部分 2005年公务员面试热点素材与面试成功经验

► 内容导读

第一章 2005年公务员面试热点素材 295

- 一、2004年“两会”出题要点 / 295
- 二、“十六大”及“三个代表”出题要点 / 296
- 三、修“宪”面试要点 / 299
- 四、人才外流问题 / 302
- 五、马加爵案诱发话题大学生心理问题引人关注 / 303
- 六、嘉禾事件的社会反思 / 304
- 七、中国发展载人航天事业面试要点 / 306
- 八、雅典奥运面试热点回答 / 307
- 九、诚信危机 / 308
- 十、提倡节俭 / 309
- 十一、构建和谐社会意义重大 / 310

第二章 面试成功经验 312

- 一、公务员考试的全程接触 / 312
- 二、稳扎稳打步步为“赢”——我的公务员考试经验 / 315
- 三、抱有一颗平常心 / 316
- 四、湖北省地税系统面试——我的经历 / 317
- 五、公务员面试：猜透考官的用意 / 319
- 六、体验上海市公务员考试 / 321

国家公务员录用考试专用教材

第一部分 考试须知

kaoshixuzhi

一、2005 年中央、国家机关 录用考试公共科目考试大纲

（一）公共科目考试内容及结构

本次公共科目笔试分为《行政职业能力测验》和《申论》两个科目。中央党群机关、中央国家行政机关及部分中央垂直管理机构中的省级机关和直属机构，部分依照公务员制度管理的国务院直属事业单位的招考职位的公共科目为《行政职业能力测验一》、《申论》两科。中央垂直管理机构地（市）以下所有机关及部分中央垂直管理机构中的省级机关和直属机构，部分依照公务员制度管理的国务院直属事业单位的招考职位的公共科目为《行政职业能力测验二》一科。

1. 行政职业能力测验

主要测查应考者从事国家机关工作必须具备的潜能。

考试结构包括言语理解与表达、常识判断（侧重法律知识运用）、数量关系、判断推理和资料分析等五个部分。全部为四择一的客观性试题，考试时限 120 分钟，满分 100 分。

《行政职业能力测验一》与《行政职业能力测验二》在题型、题量、难度等方面会有所不同。

2. 申论

主要通过应考者对给定材料的分析、概括、提炼、加工，测查应考者解决实际问题的能力，以及阅读理解能力、综合分析能力、提出问题能力和文字表达能力。全部为主观性试题，考试时限 150 分钟，满分 100 分。

要求应考者：

- A. 认真阅读给定资料
- B. 按题目要求进行作答

（二）作答要求

1. 行政职业能力测验

务必携带的文具有：签字笔或钢笔（最好为黑色签字笔）、2B 铅笔和橡皮。

《行政职业能力测验》要求应考者必须用 2B 铅笔在机读答题卡上作答。作答在题本上或其他位置的一律无效。

2. 申论

务必携带的文具有：签字笔或钢笔（最好为黑色签字笔）、2B 铅笔和橡皮。答案

作答在指定位置上，在非指定位置作答的一律无效。

（三）《行政职业能力测验》题型介绍

1. 言语理解与表达

言语理解与表达着重考察考生对语言文字的综合分析能力。所给的文字材料较长，主要是对词和句子一般意思和特定意义的理解；对比较复杂的概念和观点的准确理解；对语句隐含信息的合理推断；在干扰因素较多的情况下，能比较准确地辨明句义，筛选信息。

例题：阅读下文，回答题后的问题。

板块的边界并不就是海陆的边界，大部分板块既有陆地又有海洋。作为板块边界的活动构造带，有裂谷、俯冲带、碰撞带这三种类型。大洋中绵延数万千米的大洋中脊，中间就是裂谷。地幔物质从这里流出，形成新的洋底岩石，并把两边的板块不断推向两侧，裂谷是洋底的诞生地。某些陆上裂谷（如东非裂谷）可能会产生新的海洋。与裂谷相反，位于大洋边缘的海沟是海洋板块的消亡带。洋底岩石圈在这里俯冲到大陆岩石圈之下，并潜入软流圈而消失。另外，如果边界两边都是陆地，这就成为碰撞带。随着碰撞角度的不同，这里或因挤压而隆起高山，或因剪切而形成断层，或者兼而有之。

板块构造说是大陆漂移说和海底扩张说的合理引申。大陆的漂移是板块移动的表现之一。板块运动是地震、火山等事件及岛弧、陆缘山、海沟等地形特征的形成原因。

①大陆漂移是板块移动的表现之一，从全文看，这句话是说：

- A. 板块移动是大陆漂移的动力
- B. 板块移动表现为大陆漂移
- C. 板块移动和大陆漂移的本质是相同的
- D. 板块移动造成了大陆漂移

②下列判断与文意相符合的一项是：

- A. 板块运动的形式有三种：碰撞、俯冲和裂谷
- B. 板块边界的碰撞或俯冲，和裂谷的情形相反
- C. 裂谷位于海洋中或海洋与陆地的交接处
- D. 碰撞带和俯冲带位于大洋边缘或陆地之上

解答：题①的答案是 D；题②的答案是 B。

2. 数量关系

数量关系主要有两种类型的题目。

第一种题型：数字推理。给你一个数列，但其中缺少一项，要求你仔细观察这个数列各数字之间的关系，找出其中的排列规律，然后从四个供选择的答案中选出你认为最合适、合理的一个，来填补空缺项，使之符合原数列的排列规律。

例题：2 9 16 23 30 ()

- A. 35
- B. 37
- C. 39
- D. 41

解答：这一数列的排列规律是前一个数加 7 等于后一个数，故空缺项应为 37。正