

国家公务员录用考试教材
GUOJIA GONGWUYUAN LUYONG KAOSHI JIAOCAI

OFFICIAL EXAMINATION
TEXTBOOK

报考与面试

【精华版】

公务员录用考试教材编写组

实用 · 权威 · 考试必备

- 紧扣大纲
- 考点透析
- 内容全面
- 题型新颖
- 专家编著
- 讲练结合



中国和平出版社

国家公务员录用考试教材
GUOJIA GONGWUYUAN LUYONG KAOSHI JIAOCAI

OFFICIAL EXAMINATION
TEXTBOOK

报考与面试

【精华版】

公务员录用考试教材编写组

- 紧扣大纲
- 考点透析
- 内容全面
- 题型新颖
- 专家编著
- 讲练结合

中国和平出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

国家公务员录用考试教材/《国家公务员录用考试教材》编写组编. —北京: 中国和平出版社, 2003. 10

ISBN 7-80154-656-3

I. 国… II. 国… 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 (2002) 第 089307 号

国家公务员录用考试教材

报考与面试

国家公务员录用考试教材编写组

出版发行: 中国和平出版社

(北京市西城区鼓楼西大街 154 号 邮编: 100009 电话: 84026019)

经 销: 全国新华书店

印 刷: 北京泰山兴业印务有限责任公司

开 本: 787 × 1092mm 1/16

字 数: 3120 千字

印 张: 125

版 次: 2006 年 3 月第 3 版

印 次: 2006 年 3 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 7-80154-656-3/G · 642

定 价: 225.00 元

前言

国家行政机关公务员录用考试制度，是我国人事制度改革的重要举措，是进一步与发达国家公务员录用管理接轨的具体体现。我国公务员考试是在学习借鉴发达国家先进经验的基础上，结合我国的实际情况，并在形式上按照国际标准设计的，在内容上体现了中国特色，同时注重对应试人员从事行政机关工作和岗位职责所需要的能力素质的考查，这将促进我国公务员考核制度的不断完善和发展，而且对更加准确有效地选拔人才，实现人与职业的双向选择具有重要的意义。国家公务员行政职业能力测验考核，已经过多年的探索，现已日臻成熟，被用人单位和应考人员广泛认可。

本套《国家公务员录用考试教材》自上市以来，受到广大考生的热烈欢迎，为了更好的服务考生，我们在听取了广大考生的诸多宝贵意见的基础上，针对最新考试大纲，重新出版了《国家公务员录用考试教材》的精华版，这套丛书浓缩了考点考题的全部精华，抓住了中央国家机关和地方公务员录用考试的最新动向，便于考生在最短的时间内迅速掌握考试要点，取得优异成绩。

本书分为两部分，上篇为报考，向考生简单介绍了最新报考信息。下篇为面试，系统介绍面试的全过程和各种类型面试的应对情况，重点是面试过程的应对，并对各方面案例进行了综合解答和评析，加上许多成功面试的技巧，定会让考生在面试中脱颖而出。

本书在编撰过程中尽量采用举例与说明相结合的方式，重在解答和分析，让考生在最短时间内有所收获。既有一线专家的鼎力编撰，又有最新情况的发布，具有权威性。另外，本书短小精悍，语言简明扼要，条目和逻辑清晰明了，以最小的篇幅反映了最准确的全面的内容。

同时，本书与无忧考网强强联手，随书赠送超值上网学习卡，便于考生快速地查询最新考试信息。

在此，衷心地希望我们精心编写的这套教材能为广大考生的复习备考带来一些实实在在的帮助。同时也敬请广大读者对书中的疏漏或不当之处提出宝贵意见。

最后，预祝广大考生顺利通过考试！

目 录

上篇 报考

第一章 报考须知	3
第一节 国家公务员招考简介 / 3	
第二节 招考时间新规定 / 4	
第三节 国家公务员招考录用机构 / 4	
第四节 国家公务员招考条件及程序 / 5	
第五节 国家公务员录用考试的改革方向及命题思想 / 8	
第二章 公务员报名的准备	11
第一节 做好报名前的准备工作 / 11	
第二节 报名注意事项 / 12	

下篇 面试

第一章 面试概述	15
第一节 面试的概念及特点 / 15	
第二节 面试的构成要素 / 16	
第三节 面试的分类和基本形式 / 18	
第四节 面试的基本程序 / 21	
第五节 面试的基本要求 / 23	
第六节 面试遵循原则 / 23	
第二章 面试的试题	25
第一节 面试试题的命制 / 25	
第二节 面试试题的主要类型 / 32	
第三节 面试试题的提问 / 34	

第三章	面试的基本方法	55
第一节	结构化面试 / 55	
第二节	无领导小组讨论面试 / 70	
第三节	情景模拟测试 / 78	
第四节	答辩式面试 / 93	
第五节	文件筐测试 / 97	
第四章	面试试题详答	107
第一节	常见面试试题分析 / 107	
第二节	录用面试试题及评析 / 121	
第三节	面试中常见问题及解答评析 / 129	
第四节	常规面试试题案例分析 / 131	
第五节	英语面试举例 / 139	
第五章	面试技巧	143
第一节	成功面试准备 / 143	
第二节	常用面试技巧 / 156	
第三节	面试方法突破 / 171	
第六章	面试成绩评定	183
第一节	面试考官 / 183	
第二节	面试成绩评价 / 184	
第三节	面试评分注意事项 / 189	
第七章	心理素质测评	191
第一节	中国成人职业心理素质测评系统 / 191	
第二节	中央、国家机关公务员录用考试心理素质测评题目 / 193	
第八章	面试历年真题精粹	204
第一节	2003 年各部公务员录用考试面试试题 / 204	
第二节	2004 年各部公务员录用考试面试试题 / 205	
第三节	2005 年上海市公务员录用考试面试试题 / 205	
第四节	2005 年深圳公务员录用考试面试试题 / 206	
第五节	2005 年广东公务员录用考试面试试题 / 206	
第六节	2005 年江西公务员录用考试面试试题 / 206	
第七节	2005 年湖南省市直机关招考公务员面试试题 / 207	

第九章 面试热点问题	208
第一节 十六届五中全会精神问答精选 / 208	
第二节 中国共产党第十六次代表大会及“三个代表”面试问题 精选（要点） / 210	
第十章 公务员普通话测试	214
第一节 普通话水平测试概说 / 214	
第二节 关于公务员普通话测试的动态导向 / 214	
第三节 普通话水平测试等级标准 / 216	
第四节 学好普通话的主要方法 / 217	
第五节 普通话水平测试样卷及评分标准 / 218	
附录一 中华人民共和国公务员法	225
附录二 国家公务员录用面试暂行办法	237
附录三 国家公务员录用暂行规定	240

上篇

B A O K A O Y U M I A N S H I



报 考

报考与面试

第一章

报考须知

第一节 国家公务员招考简介

一、国家公务员招考与报考情况简介

我国经济体制改革的深入和社会主义现代化建设的快速发展，要求我们渐进式推进行政体制改革。推行国家公务员考试录用制度，是干部人事制度的一项重大改革。人事部于1994年6月颁布了《国家公务员录用暂行规定》并主持召开了全国考试录用工作会议。要求在中央、省、地（市）、县、乡五级政府机构全面推行考试录用制度，要在冲破地区、身份界限等方面进行试点，真正做到平等竞争、择优录用，并加强对考试录用各个环节的指导和监督，保证考录工作的公正性。

国家公务员考试录用制度已施行12年，约有80多万人通过考试走上“仕途”。从1995年起到1997年，中央国家机关连续3年举行招考，计划录用1722名，咨询报名的多达48000名，通过资格审查正式报名的有18120名。地方28个省、自治区、直辖市已经组织了首届省（市）直机关公开招考，其余省、自治区、直辖市也正在准备公开招考。这些省（市）直机关招考涉及700多个工作部门，计划录用总数2万余人，共有21万余人报名竞考。在招考中，各地各部门普遍打破了身份限制。福建有3个农民考上了省直机关，17个农民考上了地、县级机关；吉林省有141个农民考上了地、县、乡级机关；西安有79个农民被乡镇机关录用；中央国家机关从京外录用60名公务员；深圳、海南、上海等省市把选人的目光放到全国，面向全国招考。

近几年来，中央、国家机关每次招考公务员都在社会上引起较大影响，不仅招考人数逐年增加，报名人数也在持续增长。2006年中央、国家机关及其派驻机构、垂直管理系统所属机构考试录用担任主任科员以下非领导职务的公务员和机关工作人员约1万余人。报名者接近100万，共有50万余人通过了招考部门的资格审查，报考与录取比例达到48.6:1。

二、国家公务员招考的原则和意义

《中华人民共和国公务员法》和《国家公务员录用暂行规定》中规定，国家公务员招



考必须贯彻公开、平等、竞争、择优的原则。

公开原则是指录用国家公务员必须面向社会公开招考。包括招考政策公开，招考时间、地点、对象、条件公开，用人部门、职位、人数、任职资格公开，考试科目、时间、地点、办法、程序公开，考试成绩、排名顺序、录用结果公开，应考人对考试评分结果、考试和录用程序可以提出疑问，要求复核和依法裁决。平等原则是指公民报考国家公务员的法律地位平等、报考机会均等和在分数面前人人平等。凡具有报考资格的均可参加应试，任何人不因民族、性别、家庭出身、个人成分、宗教信仰、婚姻状况等原因而在录用方面受到歧视。竞争原则是指主考机关通过让报考者竞争的方式选拔最优秀的公务员，通过笔试、面试等环节从文化基础知识、专业水平、工作能力、思想政治素质等方面选拔人才。择优原则是指在竞争的基础上选择德、智、体、能（能力）等最优秀的应试者进入国家机关担任公务员。

贯彻“公开、平等、竞争、择优”原则招考国家公务员，能开阔用人部门选择公务员的视野，给社会上有知识、有能力、愿成为公务员的人提供在平等基础上凭真才实学竞争的机会，有利于优秀人才脱颖而出，有利于造就高效、廉洁、精干的国家公务员队伍。它能鼓励、引导青少年认真学习专业知识，培养多方面技能，并促进社会形成一种“尊重知识、尊重人才”的优良风气。它增加了选人的透明度，将选人置于社会、群体和舆论的监督下，促进了政府机关的廉政建设，从机制和制度上防止了进入中的不正之风，有助于行政效率的提高和国家的政治稳定。

第二节 招考时间新规定

从2002年起，中央、国家机关国家公务员招录工作的时间基本被固定下来。2002年报名时间是当年11月的第一个星期六，考试时间是12月的第三个星期六。从2003年起，报名时间是每年10月的第三个星期六，考试时间是11月的最后一个星期六。

地方的公务员考试时间差异很大，而且每年的招考时间会有一些变动，一些省份一年还有春、秋两次考试。除了省里的考试，各个城市不定期也会有一些零散的考试。

第三节 国家公务员招考录用机构

国务院人事部门是国家公务员录用的主管机关，负责全国国家公务员录用的综合管理工作。包括：拟定国家公务员录用法规；制订有关的具体政策；指导与监督地方国家行政机关国家公务员录用的管理工作；负责组织国务院各工作部门录用国家公务员的考试和备案工作，某些考试工作可以委托省级政府人事部门承担。

省、自治区、直辖市政府人事部门是本行政辖区国家公务员录用的主管机关，负责本行政辖区内国家公务员录用的管理工作。包括：根据国家的公务员录用法规，制定本行政

辖区国家公务员录用的有关规定；贯彻执行国家有关的方针政策；指导和监督市（地）级以下国家行政机关国家公务员录用的管理工作；负责组织省级政府各工作部门录用国家公务员的考试和审批工作；规定市（地）以下国家行政机关录用考试的组织办法；承办国务院人事部门委托的有关考试工作。

市（地）级以下政府人事部门按照省级政府人事部门的规定，负责本行政辖区内国家公务员录用的有关管理工作。

各级政府工作部门按照同级政府人事部门的要求，承担本部门国家公务员录用的有关工作。

国家公务员录用考试的服务机构受政府人事部门委托，承担某些录用考试具体操作工作。

第四节 国家公务员招考条件及程序

一、国家公务员招考的条件

1. 具有中华人民共和国国籍；
2. 年龄为18周岁以上、35周岁以下；
3. 拥护中华人民共和国宪法；
4. 具有良好的品行；
5. 具有正常履行职责的身体条件；
6. 具有大专以上文化程度和符合职位要求的工作能力；
7. 具备拟任职位所需资格条件。其中，招考职位明确要求有基层工作经历的，报考者必须具备相应的基层工作经历；
8. 公务员主管部门规定的其他条件。

二、国家公务员招考的程序

（一）国家公务员招考程序

公务员招考按照各级人事部门的统一部署开展，一般有以下一些步骤，具体细节上各地及各部门会有差异，要以主管招考的相关部门的规定为准。一般来说，公务员招考有以下一些步骤：

1. 发布招考公告（简章）

公告（简章）内容包括：

- （1）招考的职位、职类及其录用人数；
- （2）招考对象、报考资格；
- （3）报名时间、报名地点、报名手续；
- （4）考试科目、考试程序、考试时间、考试地点；



(5) 发榜公布合格者的时间与方式;

(6) 考试实施的组织管理, 以及主考机关要求的其他有关事项。

招考公告必须通过网络、报刊、广播、电视、电台、政府公报等新闻媒介发布, 达到既广泛动员人们参与竞争, 在更大范围选拔人才, 又增强录用考试工作的透明度, 争取社会监督。国务院、中央机关各部门面向全国招考公务员, 应在全国性的媒体发布招考公告; 地方行政机关招考公务员, 相应地在省、市(地) 县级网络、报刊、电台等媒体发布招考公告。

2. 报名

采用网络的报名方式的, 须先在网上填写相关资料。然后在规定的时间内上传报考者本人近期免冠电子照片, 并在网上缴纳有关费用而进行网上报名确认。

采用现场报考方式的, 报考者到指定的报名点办理报名手续。考生一般应持以下材料: 应届毕业生持本人的身份证、学生证、《应届毕业生就业推荐表》、成绩单、近期正面免冠照; 其他人员持本人身份证、户口本、学历证和有关证明材料以及本人近期正面免冠照片。

3. 考试

考试包括笔试(公共科目、专业科目)和面试。

笔试一般都统一命制试卷、统一考试时间, 并统一组织阅卷评分。

对笔试合格的考生, 依笔试总成绩由高到低的顺序, 按招考职位拟录用人数的 3~5 倍的比例确定参加面试的人选。面试时间会有差异, 届时会有通知, 并在相关网站公布。

4. 体检和考核

对面试合格的考生, 招录机关根据考试的总成绩确定考察人选, 并对其进行报考资格复审、考察和体检。体检的项目和标准根据职位要求确定。具体办法由中央公务员主管部门会同国务院卫生行政部分规定。

5. 公示与录用

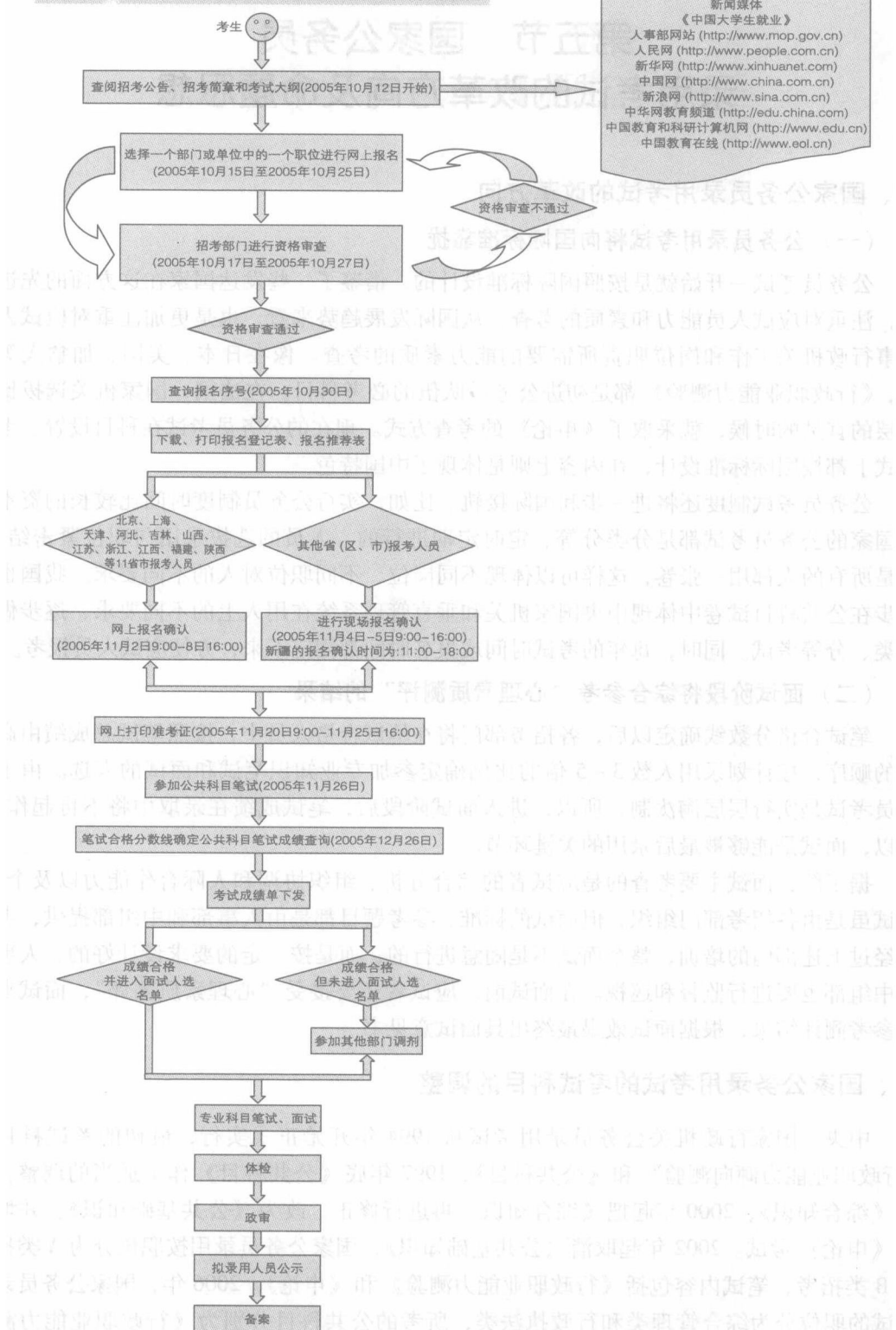
招录机关根据考试成绩、考察情况和体检结果, 提出拟录用人员名单, 并予以公示。公示期满, 中央一级招录机关将拟录用人员名单报中央公务员主管部门备案; 地方各级招录机关将拟录用人员名单报省级或者设区的市级公务员主管部门审批。

6. 试用期

新录用的国家公务员试用期为 1 年。试用期满合格, 予以任职; 不合格, 取消录用。

下面列出 2006 年中央、国家机关考试录用公务员和机关工作人员流程图, 以供考生参考。

中央、国家机关2006年考试录用公务员和机关工作人员流程图



第五节 国家公务员 录用考试的改革方向及命题思想

一、国家公务员录用考试的改革方向

(一) 公务员录用考试将向国际标准靠拢

公务员考试一开始就是按照国际标准设计的,借鉴了一些发达国家在这方面的先进经验,注重对应试人员能力和素质的考查,从国际发展趋势来看,也是更加注重对应试人员从事行政机关工作和岗位职责所需要的能力素质的考查。像在日本、美国、加拿大等国家,《行政职业能力测验》都是初进公务员队伍的必考科目。在法国,国家机关选拔比较高层的官员的时候,就采取了《申论》的考查方式。现在的公务员考试在科目设置、考试形式上都按国际标准设计,在内容上则是体现了中国特色。

公务员考试制度还将进一步和国际接轨。比如,实行公务员制度时间比较长的资本主义国家的公务员考试都是分类分等、定时定期进行的,人员的选拔录用与职位紧密结合,不是所有的人都用一张卷,这样可以体现不同岗位、不同职位对人的不同要求。我国也将逐步在公共科目试卷中体现中央国家机关和垂直管理系统在用人上的不同要求,逐步做到分类、分等考试。同时,每年的考试时间或报名时间都固定下来,方便应试人员报考。

(二) 面试阶段将综合参考“心理素质测评”的结果

笔试合格分数线确定以后,各招考部门将在笔试合格人员中,按照笔试总成绩由高到低的顺序,按计划录用人数3~5倍的比例确定参加专业知识笔试和面试的人选。由于公务员考试是实行层层淘汰制,所以,进入面试阶段后,笔试成绩在录取中将不再起作用,所以,面试是能够被最后录用的关键环节。

据了解,面试主要考查的是应试者的综合分析、组织协调和人际交往能力以及个性。面试虽是由各招考部门组织,但面试的标准、参考题目都是由人事部和中组部提供,考官也经过上述部门的培训,整个面试不是随意进行的,而是按一定的要求设计好的,人事部和中组部也要进行监督和巡视。在面试前,应试者还要接受“心理素质测评”,面试考官会参考测评结果,根据面试效果最终出具面试意见书。

二、国家公务员录用考试的考试科目的调整

中央、国家行政机关公务员录用考试从1994年开始正式实行,最初的考试科目是《行政职业能力倾向测验》和《公共科目》,1997年底《公共科目》作了适当的调整,改为《综合知识》,2000年起把《综合知识》再进行修正,改为《公共基础知识》,并增加了《申论》考试。2002年起取消《公共基础知识》,国家公务员录用按职位分为A类招考和B类招考,笔试内容包括《行政职业能力测验》和《申论》。2006年,国家公务员录用考试的职位分为综合管理类 and 行政执法类,所考的公共科目分别为《行政职业能力测验》

一》《申论》和《行政职业能力测验二》《申论》。

《行政职业能力测验》考查应试者从事国家行政机关工作的潜能，内容涉及言语理解与表达、常识判断、数量关系、判断推理、资料分析五个部分，其中，原《公共基础知识》部分考查的内容，如政治、经济、法律、行政管理、公文写作以及科学技术、国情国力和人文知识等内容作为基本常识包含在行政职业能力测验的常识部分。考试时间为120分钟，满分100分。

《申论》主要通过考生对给定材料的分析、概括、提炼、加工，测查考生解决实际问题的能力，以及阅读理解能力、综合分析能力、提出和解决问题能力和文字表达能力。申论，取自孔子的“申而论之”，即申述、申辩、论述、论证之意。它既有别于古代科举考试中要求就给定题目论证某项政策和对策，撰写论文的策论形式，也有别于以往公务员考试中的作文形式。但申论考试的内容、手法及其要达到的测评功能，实际涵盖了策论和作文这两种考试形式的基本方面。申论考试的时间是150钟，满分100分。

三、国家公务员录用考试的命题思路

公务员考试的命题思路是在认真总结历年考试的改革情况，广泛听取中央有关部门、广大考生和外国专家的意见之后确定的，主要指导思想是更注重以能力素质的测查为主，在此基础上改进题型、题量和结构，完善《申论》材料的选择和评分，确保所录用人员的政治和业务素质，为优化中央、国家机关工作人员的结构作贡献。

上述命题思路在中央、国家机关公务员录用考试公共科目中都得到了落实。

1. 《公共基础知识》考试实现了主观性试题的客观化测试。以前的《公共基础知识》既有判断对错、选择题等客观性试题，也有案例分析、论述题等主观性试题，现在《公共基础知识》全部是可以在机读答题卡上填涂的客观题。实现客观化的测试可以起到两方面的作用：一是扩大了测查的知识面，过去试卷的容量只能考查80个知识点，而现在则达到了130个知识点；二是减少了记忆的比重，考生过去参加公务员考试时会感觉到，书中的很多内容还是需要记忆和背诵。而改革后的考试更注重考查考生在熟悉、掌握所学知识基础上的分析和解决问题的能力。

虽然实现了客观化，但《公共基础知识》试题仍然保留了主观性试题的功能。尽管都是以选择题的形式出现，但试题中仍保留了案例题、公文改错题的考查内容，只不过作答形式不一样了，过去的案例分析要求考生写出对案例的判断和理由，现在是每一个案例后面都带着几个问题，每个问题都需要考生从备选答案中选出选项。

2. 《行政职业能力测验》考试经过十多年探索，已经是比较成熟的一项考试，考生对这项考试的满意度也是最高的，效果也是最好的。公务员考试为测量应试人员对法律、政治、经济、管理、人文、科技等方面常识的了解程度，增加了常识判断的内容。但总体难度是持平的。

3. 按照考试的题目设计和功能要求，《申论》考试主要在材料的选择、申论的具体要求方面进一步体现对应试人员提出问题、分析问题和解决问题能力及表达能力的考查。在设计上，一要做到材料是应试人员生活、工作中经常接触到、或是社会中的热点问题，不

能太偏；二要做到材料既不能偏重于文科，也不能偏重于理科，没有学科、性别上的歧视。另外，申论的题目区分度较强。

公务员考试的三科中，《公共基础知识》和《行政职业能力测验》都是客观试题，可以机读阅卷，没有评分误差。而《申论》是主观性试题，很多考生担心阅卷老师的主观喜好会影响打分。

从2004年起，中央国家机关公务员考试的《申论》科开始采用无纸化阅卷方式，阅卷工作全部实行电子化管理。其中，答题卡将分别由两台不同的机器进行读取，保证了考生成绩的准确公正。同时，试卷的主观题部分全部扫描至电脑，并自动编号，通过程序随机分发给阅卷人员，考生信息全部自动隐藏，阅卷人员通过电脑进行阅卷。

为保证考生成绩的准确公正公平，试卷主观题部分阅卷实行双评机制。即考生的试卷随机分发给至少两个以上的阅卷人员进行评阅，计算机对两人给出的分数进行统计，如分数差别在系统控制误差之外的，计算机将自动派发给第三甚至第四名阅读卷员。核心专家组专家将进行最后评阅。

而许多地方公务员考试《申论》仍是采用老师阅卷，每一道题目都实行双人复核阅卷制，如果两人作出的评价不一致，就请第三者再做复核。为避免阅卷人在每一道题之间产生的印象关联，阅卷规定每一个老师只能看一份卷上的一道题目，不是一评到底，也就是说，一份《申论》试卷将由6个人评阅，这样可以尽量减少评卷误差。