

国家公务员录用考试

面试考官入门

人事部考试录用司组织编写

刘嘉林 主编



中国商业出版社

国家公务员录用考试

面试考官入门

人事部考试录用司组织编写

主 编 刘嘉林

副主编 李金城 毕雪融

中国商业出版社

图书在版编目(CIP)数据

面试考官入门/人事部考试录用司组织编写.

—北京:中国商业出版社,1998.8

ISBN 7-5044-3732-8

I. 面… II. 人… III. 国家行政机关-口试-工作人员-基本知识 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(98)第 21944 号

责任编辑 陈朝阳

*

中国商业出版社出版发行

(100053 北京广安门内报国寺1号)

新华书店总店北京发行所经销

北京星月印刷厂印刷

*

1998年8月第1版 1998年8月第1次印刷

787×1092毫米 32开 5印张 80千字

定价:8.80元

*

*

*

*

(如有印装质量问题可更换)

前 言

实行考试录用制度是干部人事制度的一项重大改革。1980年，邓小平同志在《党和国家领导制度的改革》重要讲话中提出，要勇于改革不合时宜的组织制度、人事制度，要健全包括招考制度在内的一系列干部人事制度，并明确指出：“将来很多职务、职称，只要考试合格，就应当录用或者授予”。1982年，原劳动人事部在《吸收录用干部问题的若干规定》中，首次提出了“考试录用”的要求，即国家机关、企事业单位吸收录用干部“实行公开招收，自愿报名，进行德、智、体全面考核，坚持考试，择优录用”的办法。1989年1月，中央组织部、人事部联合下发了《关于国家行政机关补充工作人员实行考试办法的通知》，要求县以上国家行政机关补充非领导职务的工作人员，要按照德才兼备标准，公开考试、严格考核，择优录用。经过几年的实践探索，1993年8月14日，国务院正式颁布了《国家公务员暂行条例》，根据暂行条例，人事部于1994年6月7日颁布了《国家公务员录用暂行规定》，它标志着考试录用工作开始进入法制化、规范化的轨道。

从1993年《条例》颁布到现在，考试录用制度的推行取得了显著进展。考试录用工作全面

推进，中央国家机关连续组织了6次大规模面向社会和应届毕业生的公开招考，31个省区市举行了省直机关首届招考，18个省举行了省地县乡四级统考。据不完全统计，全国四年（1994至1997年）累计计划录用7.8万人，69万余人报考。考录力度加大，部分中央部委，广东、上海、海南、河北等地打破地域限制面向全国招考公务员，全国跨地域录用664人；福建、北京、吉林、辽宁、甘肃、浙江、西安等地打破身份限制全方位招考公务员，全国从工人、农民中分别录用10631人和2636人。五年的考录实践，扩大了选人视野，为各级政府机关增添了新鲜血液。各地各部门普遍反映，考录的公务员政治素质、文化水平高，业务能力、敬业精神强，他们也很快成为单位的骨干。推行考录制度遏制了机关进人上的不正之风，树立了政府廉政的新形象。

国家公务员录用考试与教育考试等其他考试有明显区别，它强调“为用而考”，核心是选拔胜任职位要求的高素质公务员。它要采取资格审查、笔试、面试、体检、考核、试用期考察等多种方法，重点考察人的基本素质、适应能力和实际工作能力。面试是公务员录用考试的一个重要环节，主要考察应试者的基本素质和能力，组织好面试对于提高公务员录用考试的科学水平，对于保证新录用公务员的素质都具有重要作用。五

年来，面试日益受到考录主管机关、用人单位、应试者和社会有关方面的重视和支持。据不完全统计，全国已有 16 个省区市以不同层次的法规形式印发了正式或试行的录用面试实施细则或办法，面试工作初步做到了有章可循；在全国范围内，确定了以结构化面谈为基础，情境模拟、无领导小组讨论等多种面试手段相结合的面试测评技术模式，得到了实际应用部门和有关专家的广泛认可；面试赢得了良好的声誉，广大应试者和群众对面试由怀疑到信服，吉林等省在面试中邀请新闻记者和家长旁听，落选的考生和家长心服口服。

面试成功与否的关键在考官。近几年，各地各部门普遍重视面试考官的组织、培训工作，初步建立了一支多层次的面试考官队伍。1997 年我司成功举办了第一期面试考官师资培训班，各地普遍举办了各种类型的面试考官培训班，据不完全统计，全国经省一级培训的考官人数已超过 2 万人。湖北省制定了 2000 年在全省建立起一支高素质、正规化的面试考官队伍的规划，并已着手实施。福建、广东、辽宁、河北、江西等十几个省区市开始探索面试考官资格管理制度，凡担任面试考官者必须经过培训、考核，持证上岗。一大批领导干部和从事人事管理工作的同志经过培训和实践成为面试工作的行家，保证了面试工作的科学、规范。

面试实践的深入发展，对面试考官提出了越来越高的要求。为了进一步提高面试测评水平，加大面试考官培训的广度和深度，确保面试工作的可持续发展，我司在总结近几年面试实践经验的基础上，组织有关人员编写了国家公务员录用考试《面试考官入门》一书。本书着眼于面试技术的发展趋势，立足于当前面试工作的现实，以对面试考官的基本要求为依据，具有知识面宽、重点突出、内容精炼等特点。本书编写遵循了以下原则：一是突出系统性。从国家公务员制度、录用制度、录用考试特点，面试基本原理、功能、方法、技术、管理等多方面进行系统论述。二是突出实践性。认真总结了近几年面试实践中出现的新理论、新方法和新技术，在原理运用、案例分析上尽量联系面试实际，以提高考官运用面试知识处理面试中各种实际问题的能力。三是突出操作性。在原理、方法、技术的阐述中，有具体的操作步骤，便于考官掌握和运用。

本书由人事部考试录用司司长刘嘉林任主编，副司长李金城、毕雪融任副主编。作者主要是考试录用司和国务院部委、地方、高校从事考录管理及研究的同志，他们是：卢绍武（福建省人事厅），于漫（辽宁省人事厅），才尚库、李鹏忠、韩瑜（吉林省人事厅），蔡兰杰（甘肃省人事厅），郭小军、张锋善（西安市人事局），李阳（国家税务总局），陈海平（北京师范大学），杨

立谦、刘丽杰、张志红、陈伟（考试录用司）。全书初稿完成后，由傅兴国、杨立谦、陈伟修改、统稿。

我国的公务员考试录用制度正在实践中发展，作为公务员录用考试重要环节的面试更需要在实践中发展，在实践中完善。编写《面试考官入门》，既是面试工作的需要，也是面试工作进一步发展的标志。为建立适合中国国情的公务员考试录用制度，为进一步增强面试测评的科学性、规范性和有效性，还需要在实践中继续探索，不断研究新情况，解决新问题。本书也需要经过面试实践，不断修改提高，因此，期望得到各级领导、面试考官、专家学者和人事管理者的批评指正。

人事部考试录用司

1998年5月

目 录

前言	(1)
一、国家公务员考试录用制度基本内容	(1)
1. 什么是国家公务员	(1)
2. 公务员考试录用的含义	(1)
3. 公务员考试录用制度建立的过程	(2)
4. 公务员录用考试的特点及功能	(3)
5. 公务员录用考试的基本程序	(6)
6. 公务员录用考试的总体设计	(9)
7. 公务员录用考试笔试的内容	(11)
8. 行政职业能力倾向测验	(12)
二、面试概述	(15)
1. 面试的概念及特点	(15)
2. 面试由哪些要素构成	(16)
3. 公务员录用考试为何采用面试	
方法	(19)
4. 面试的基本程序有哪些	(21)
5. 面试有哪些基本要求	(22)
6. 面试要遵循哪些原则	(24)
三、面试考官	(26)
1. 为什么说考官在面试中起关键性	
作用	(26)
2. 考官应具备哪些基本素质	(27)
3. 如何培训考官	(28)

4. 面试考官的职责是什么	(29)
5. 考官小组考评委员会的职责是什么	(29)
四、面试内容	(31)
1. 确定面试内容的基本原则	(31)
2. 面试的主要内容是什么	(32)
3. 面试试题的主要类型有哪些	(33)
4. 设计面试试题的基本要求	(37)
5. 设计面试试题的基本程序	(40)
6. 面试试题举例	(41)
五、面试方法	(48)
(一) 面谈法	(48)
1. 什么是面谈法	(48)
2. 抽签答辩式面谈的涵义	(48)
3. 结构化面谈的特点及实施	(52)
4. 运用面谈法要注意哪些问题	(56)
(二) 情景模拟方法	(58)
1. 什么是情景模拟	(58)
2. 情景模拟测验的特点、作用及实施	(59)
3. 无领导小组讨论的特点、应用及实施要求	(63)
4. 文件筐测评讨论及实施要求	(74)
(三) 选择面试方法应遵循的基本原则	(84)
1. 针对性原则	(85)

2. 系统性原则	(85)
3. 适用性原则	(86)
六、面试评分	(88)
1. 什么是面试测评标准	(88)
2. 如何制定面试测评标准	(88)
3. 如何设计面试评分表	(94)
4. 面试成绩的评定方法	(95)
5. 如何确定面试总成绩	(96)
6. 如何填写面试评语	(100)
7. 如何把握面试评分的客观公正	(101)
七、面试的组织管理	(105)
1. 面试的准备工作	(105)
2. 面试的组织实施工作	(107)
3. 面试的收尾工作	(109)
4. 面试监督	(109)

附录

一、人事部考试录用司结构化面谈 模拟面试题本	(111)
二、中央国家机关面试考官综合培 训测试题	(128)
三、××省 1997 年度各级机关录用 国家公务员和机关工作人员面试 方案	(130)
四、××部 1997 年度录用面试参考 套题举例	(142)

一、国家公务员考试录用 制度基本内容

1. 什么是国家公务员

国家公务员，是指依法行使国家权力，执行国家公务的人员。

根据《国家公务员暂行条例》规定，我国公务员是指各级国家行政机关中除工勤人员以外的工作人员。这里包括各级政府的组成人员以及在政府机关中从事党务、社团组织工作的专职人员。

在当前，还有一些使用事业编制却行使国家行政职能、从事行政管理活动的单位工作人员，除工勤人员以外，也划入公务员的范围。

公务员制度，是通过制定法律和规章，依法对国家公务员进行科学管理的各种制度的总称，它包括职位分类、考试录用、考核、奖惩、职务升降、任免、培训、交流、回避、工资、保险、福利、辞职、辞退、退休、申诉、控告等项制度。

2. 公务员考试录用的含义

公务员考试录用是指国家行政机关按照有关法律和法规的规定，采用考试和考核的办法从公

务员系统以外的人员中选拔优秀人才到政府机关担任主任科员以下非领导职务的公务员。公务员考试录用主要有以下两方面的含义：

(1) 录用的适用范围只限于录用担任主任科员以下非领导职务的公务员，即主任科员、副主任科员、科员和办事员。行政机关以外的其他人员进入公务员队伍担任领导职务或者助理调研员以上非领导职务的，不采取录用方式，属于调任范畴。

(2) 录用公务员必须按照法定的条件和程序进行。这里的法定条件，既有对有关人员的条件要求，也有对用人单位的条件要求。对人员的条件要求，主要包括政治条件、业务条件和自然条件（如健康状况等）。对用人单位的条件要求，主要指职位空缺等条件。录用公务员的法定程序，包括从发布招考公告、进行资格审查，到考试（含笔试、面试）、考核（含体检），提出拟录用名单报批等。

3. 公务员考试录用制度建立的过程

1980年，我国改革开放的总设计师邓小平同志明确提出：“要勇于改革不合时宜的组织人事制度，关键是要健全干部的选举、招考、任免等制度”，并明确提出：“将来很多职务职称，只要考试合格，就应当录用或授予。”这是建立考试录用制度的重要理论依据。

1982年，原劳动人事部在《吸收录用干部

问题的若干规定》中，首次作出了实行公开招收，坚持考试，择优录用的规定。1987年，党的十三大决定建立国家公务员制度，并强调录用公务员要通过法定考试，公开竞争。1989年，中央组织部、人事部联合发布了《关于国家行政机关补充工作人员实行考试办法的通知》，要求县及县以上国家行政机关补充工作人员，要贯彻公开、平等、竞争的原则，通过考试考核，择优录用。考试正式进入国家行政机关补充干部的程序之中。1993年8月14日，国务院颁布了《国家公务员暂行条例》，1994年6月7日，人事部颁布了《国家公务员录用暂行规定》，至此，我国国家公务员考试录用工作开始步入规范化、法制化的轨道。

4. 公务员录用考试的特点及功能

公务员录用考试同其他考试相比，具有其显著的特点。

(1) 公务员录用考试是用人考试

公务员录用考试是为了选拔胜任职位要求的公务员，这就要求录用考试必须根据各级国家行政机关的具体要求，科学地、具体地、合理地设计考试的种类、科目、内容和方法，使应试者的知识、能力、专业水平与职位的要求相符，做到“因事择人”、“为用而考”，实现“人”与“事”的最佳配合。

(2) 公务员录用考试是入口考试

公务员录用考试的应试者身份不同，层次不一，有的是在职干部，有的是应届大专和大专以上毕业生，有的是全民企事业的工人，有的是农村知识青年，有的是复转军人等等。不论什么层次、身份的应试者，在公务员录用标准面前人人平等，通过者则被录用为国家公务员，进入公务员队伍；没有通过者则被淘汰。因此，录用考试带有很强的竞争性，它要优中选优。

(3) 公务员录用考试是能力考试

录用考试与一般的学校考试不同，学校考试着重考查学生掌握知识的情况，录用考试不只是测试应试者的知识，更重要的是要测查应试者的实际能力。录用考试以能力测试为主要内容，主要测查应试者运用观点、原理分析问题、解决问题的能力，文字表达能力，逻辑思维能力，综合能力，应变能力，协调能力和理解能力等等。

(4) 公务员录用考试是综合考试

录用考试的另一个突出特点是全面测查应试者的德、智、能、体等方面的素质。它要采取资格审查、笔试、面试、体检、考核、试用期考察等多种方法。它不仅注重应试者的知识能力水平，而且重视应试者的思想品德、工作实绩；既要德才兼备，又要优中选优。

公务员录用考试具有以下几方面的功能：

(1) 选才甄别功能

选才甄别功能，是指录用考试能够测量、评

价应试者在知识、能力、心理素质、思想品德等方面是否达到了公务员录用的水平和标准。公务员录用考试的程序是按有关法规进行的，考试内容是根据公务员职位所必备的知识和能力等素质要求设计的。应试者在同一标准要求下，进行公开、平等的竞争，优劣高下自然能区分开来。

(2) 人才调节功能

人才调节功能，是指录用考试能促进人才合理流动，优化公务员队伍结构。由于种种原因，我国有许多专业人才学非所用，用非所学，浪费现象十分严重；再加上人才为部门、单位所有的现象，人才很难流动，限制了人才积极性、创造性的发挥。公务员录用实行面向社会、公开考试的办法，能大范围地促进各级各类专业人才重新选择自己感兴趣、能发挥专长的单位和专业。同时，它能根据各级国家行政机关对公务员的需求，有针对性地从社会上挑选合适的优秀人才，从而保证国家公务员队伍数量恰当、质量优秀、搭配合理、人尽其才、效率较高。

(3) 预测功能

预测功能，是指录用考试能够在一定程度上预测应试者的能力倾向和发展潜力，有利于合理安排、使用人才。通过录用考试，可发现应试者各自不同的特点：有的人能言善辩；有的人知识面广，善于思考；有的人文章写得好，表达能力强等。应试者的特点往往会成为他们今后发展方

向和将来在该方面取得更大成绩的表征。通过录用考试可评价应试者的潜在能力，预测其未来经过实践锻炼后可能取得的成绩。

(4) 激励功能

激励功能，指的是录用考试能够建立一种奋发进取的机制，激励应试者和广大青年更加努力学习，勇于实践。公务员的大门向社会敞开，给每个符合条件的公民创造了公开、平等、竞争的机会。这就有利于激发青年的进取心，促使他们勤奋学习，通过各种途径，培养、提高自身素质，成为对国家、社会的有用人才。同时，录用考试竞争激烈，能够促进竞争意识在全社会的普及。

(5) 反馈功能

通过考试及其对考试结果的分析、评价，一方面能发现考试中存在的问题，从而采取有效的对策，使考试更科学、有效；另一方面能在一定范围内和一定程度上，掌握人才资源的分布、结构，发现潜在人才，为人才的合理流动、使用、培训提供依据，提高整个人事管理工作的主动性和计划性。

5. 公务员录用考试的基本程序

公务员考试录用程序是指根据考试录用的运转规律而编制的考试录用工作的先后程序，一般包括：编制录用计划、发布招考公告、报名与资格审查、考试、考核、体检、录用。