

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试专用辅导教材系列丛书

2008最新版

党政领导干部公开选拔 和竞争上岗考试

面试指导及过关400题详解

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试教材编写组

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试命题研究组

特别提示

- ◆ 严格依据中共中央组织部考试大纲精心编写
- ◆ 命题研究专家倾力打造，命中率高
- ◆ 总结历年命题规律，把握最新命题趋势
- ◆ 考点涵盖全面，重点突出，预测权威
- ◆ 精选模拟考场，试题结构合理，难度与真题相当
- ◆ 试题新颖、专业，全部试题均有解析
- ◆ 体例科学合理，迅速提高考生应试能力
- ◆ 随书赠送学习卡，凭卡可获考前冲刺密卷
- ◆ 免费下载最新考试资讯、历年真题、时政热点等海量资料

HZ

华政
HUA ZHENG

中共党史出版社

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试专用辅导教材系列丛书

2008最新版

党政领导干部公开选拔 和竞争上岗考试

面试指导及过关 400 题详解

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试教材编写组
党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试命题研究组

中共党史出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试面试指导及过关 400 题详解/张国良主编. —北京: 中共党史出版社, 2006. 8

(党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试专用辅导教材系列丛书)

ISBN 7—80199—510—4

I. 党... II. 张... III. 国家行政机关—领导干部—招聘—考试—中国—习题 IV. D630.3—44

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 086509 号

书 名: 党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试专用辅导教材系列丛书
面试指导及过关 400 题详解

主 编: 张国良

责任编辑: 贾京玉

出版发行: 中共党史出版社

社 址: 北京市海淀区芙蓉里南街 6 号院 1 号楼

邮 编: 100080

经 销: 新华书店

印 刷: 北京昌平百善印刷厂

开 本: 16 开

字 数: 386 千字

印 张: 15.5

印 次: 2008 年 3 月第 3 版第 2 次印刷

ISBN 7—80199—510—4

定 价: 165.00 元(共四册)

前言

PREFACE

党政领导干部公开选拔和竞争上岗的人事制度改革具有深远的意义。它不仅适应建设中国特色社会主义事业的要求,使许多优秀人才脱颖而出,拓宽了领导干部的选拔任用渠道,而且通过多种因素的制约,有效地遏制了选人用人上的不正之风,对于贯彻人才强国的战略起到了关键的作用。因此,党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试的重要性越发凸显。

经过修订后的《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》(以下简称《考试大纲》),是领导干部考试与测评工作的标准和依据。《考试大纲》以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导,按照中央关于加强党的执政能力建设、实施人才强国战略、深化干部人事制度改革和建设高素质干部队伍的要求,总结和吸收了近年来领导干部考试与测评工作的成功经验,进一步规范了党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试的内容、测评要素和方式方法。因此,正确把握和全面贯彻实施《考试大纲》,对规范党政领导干部选拔与测评,引导广大干部加强学习、增强本领、提高素质,推进公开选拔和竞争上岗制度的实施意义重大。

经过多年的广泛实践和积极探索,党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试的组织命题工作呈现出一些新的特点和趋势,如命题趋向标准化、难度加大、针对性增强,纯记忆性的试题比重下降,试题难度依据不同职位的需要设定,以及更加注重思考能力和实务操作能力的考核,等等。

为了让广大考生更加深入地认识党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试的形式和命题方向,更好地把握测评的知识点,本教材编写组在严格按照《考试大纲》要求、认真总结近年来选拔考试经验和特点的基础上,精心策划和编写了《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试专用教材系列丛书》。

本套丛书具有以下特点:

1. 编写组成员分别来自中共中央党校、国家行政学院、北京大学政府管理学院、中国人民大学公共管理学院,有多年从事党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试的命题研究工作的经验,能够全面地把握考试特点和最新动向。

2. 结构合理,栏目实用。书中设置了考点透视、命题线索图、标准化测试、重难点评析、历年真题回放、考点精要专栏。其中,考点透视和命题线索

图的设置有利于广大考生把握命题动向;同时,每章都配置涉及考试基本题型的同步自测(标准化测试),并给出参考答案,方便学习的巩固提高;重难点评析和考点精要专栏的设置则使考点突出,有利于广大考生在学习中把握重点;历年真题回放选取了部分经典真题,加以详细评析,让考生从真题中加强考试技巧、把握考试方向。

3. 紧扣大纲,突出时效。本丛书紧密结合大纲,涵盖了最新考试知识点,如“十七大”、构建社会主义和谐社会等内容。既体现大纲精神,又有所创新,体现了党政干部选拔考试关注国计民生的特点。

4. 考虑到广大考生平时工作的繁重、学习时间有限的因素,编写组有针对性地在全国通用题库中精心挑选出典型试题,确保每道试题合理、实用,使广大考生的学习事半功倍、更加高效。

5. 本套丛书还通过“中国公务员考试中心”(www.gongwuyuan.com.cn)为广大考生提供网上答疑、考试资料下载、考生经验交流、考试信息查询等多项服务,便于广大考生在平时学习中遇到的困惑可以及时地得到解决。

我们的宗旨是充分发挥本套丛书的导向作用,帮助广大干部切实提高能力以顺利通过党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试。

我们衷心希望本套丛书能为广大考生朋友的复习备考带来实质性的帮助,使您在选拔考试中脱颖而出,并在岗位上积极发挥才能,成为一名优秀的党政领导干部。同时,本书的不足之处也敬请各位专家、读者及同仁不吝指正。

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试教材编写组

目 录

CONTENTS

第一部分 面试基础知识

第一章 面试知识概述	3
第一节 面试的概念及特点	3
第二节 面试的基本原则	7
第三节 面试的程序	8
第四节 面试的测评要素	9
第五节 面试题目的设置	25
第六节 面试的意义	29
第二章 考试大纲(面试部分)	31

第二部分 面试的基本方法及应对策略

第一章 面试的基本方法	35
第一节 面试方法概述	35
第二节 面试方法之一——结构化面试	35
第三节 面试方法之二——无领导小组讨论	46
第四节 面试方法之三——文件筐测验	52
第五节 面试方法之四——情景模拟面试	61
第六节 面试方法之五——答辩式面试	66
第七节 面试方法之六——竞岗(聘)演说	68
第二章 面试的应对策略	85
第一节 面试前的准备	85
第二节 面试中的技巧	88
第三节 面试后的处理	94

第三部分 面试过关 400 题详解

第一章 面试应对能力专项训练	99
第一节 透视现象类	99
第二节 应对压力类	116
第三节 领导决策类	125
第四节 人际关系类	133
第五节 组织能力类	141
第六节 个人喜好类	146
第二章 历年真题精萃	162
第一节 公开选拔领导干部面试真题试卷(综合类)	162
北京市公开选拔副局级领导干部面试试题	162
广东省公开选拔副厅长领导职位竞争上岗面试试题(选)	163
山东省某市副局级职位竞争上岗面试试题(选)	164
福建省某市公安局正、副处级职位竞争上岗面试试题(选)	164
湖北省某县副县长职位竞争上岗面试试题(选)	165
江苏省某市人民政府秘书长职位竞争上岗面试试题(选)	165
辽宁省某市正局级职位竞争上岗面试试题(选)	166
安徽省某市正处级职位竞争上岗面试试题(选)	167
某省副处级职位竞争上岗面试试题(选)	168
某省副厅级职位竞争上岗面试试题(选)	168
某省副厅级职位竞争上岗面试试题(选)	169
某自治区副厅级职位竞争上岗面试试题(选)	169
某省正处级职位竞争上岗面试试题(选)	170
某省副厅级职位竞争上岗面试试题(选)	170
某省某县人大主任职位竞争上岗面试试题(选)	171
某省组织部副部级竞争上岗面试试题(选)	172
某省副处级职位竞争上岗面试试题(选)	172
某省某县副县长职位竞争上岗面试试题(选)	173
第二节 公开选拔领导干部面试真题试卷(专业类)	174
农业类	174
文化类	174
医药卫生类	176
土地资源管理类	176

金融类	177
党史宣传类	177
企业类	178
教育类	179
司法类	180
科技类	181
统计类	181
计生类	182
经贸类	183
监督类	183
体改类	184
新闻出版类	185
人事管理类	185
宏观调控类	185

第四部分 面试热点话题预测

热点一 十七大专题	189
热点二 2007 年中共中央、国务院召开的中央经济工作会议	192
热点三 行政机关公务员处分条例问题	196
热点四 公共财政为贫困生铺设求学路	199
热点五 国家土地政策的新规定	201
热点六 《突发事件应对法》专题	204
热点七 《劳动合同法》的实施	207
热点八 人与自然的和谐发展	211
热点九 构建社会主义和谐社会	214
热点十 建立、健全惩治和预防腐败体系	220
热点十一 促进区域协调发展	222
热点十二 行政许可法规范政府权力	225

附录一 心理测评概述	229
附录二 心理测评组题	230

第一章

第一部分

面试基础知识

本部分分为两章,其中第一章是面试知识概述;第二章是最新党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试面试部分的大纲。

第一章

面试知识概述

第一节 面试的概念及特点

面试是公开选拔党政领导干部考试的一个重要环节。它主要测试应试者在领导能力素质、个性特征等方面对选拔职位的适应程度。应试者要在公开选拔中获得成功,就必须在面试中取得好成绩。了解面试及其特点,是面试成功的重要条件。

一、面试的概念

面试是公开选拔党政领导干部能力素质测评的一个主要方法,是测评党政领导干部能力素质的最直接、最有效的途径。在公开选拔工作中,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。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认同。

面试不是简单的面对面对话,也不是完全凭借经验和阅历就能洞悉一切的带有神秘色彩的“相面”,它需要有科学的测评标准、方法以及组织形式。

面试是测查和评价人员能力素质的一种考试活动。具体地说,面试是一种经过组织者精心设计,在特定场景下,以考官对考生的面对面交谈与观察为主要手段,由表及里测评考生的知识、能力、经验等有关素质的一种考试活动。

与其他测评形式相比,面试具有的相对独特之处在于:

(一)面试具有全面性

传统笔试只限于纸笔作答,考查面试者掌握的知识维度及其思维水平,考查范围受到限制。而面试突破了笔试的局限,通过面对面进行的问答和其他多种方式的反映,对面试者的语言表达能力、社会交往能力、实际工作能力、应变能力,以及举止仪表、气质风度、兴趣爱好、脾气秉性、道德品质等各个方面做全面的考查。

从实质上说,面试是一种综合性很强的考试。如:

【典型例题】

1. 如何看待“干部出数字、数字出干部”现象?

【参考答案】

(1)这是一种不正之风,与实事求是相违背。



(2)原因有两方面:主观上,通过编造数字,夸大政绩,达到个人目的。客观上,为完成任务,应付上级检查而弄虚作假。

(3)危害是严重的,容易给党和政府制定政策、决策提供不真实情况,造成失误,给人民事业带来损失,败坏社会风气。

(4)不靠实绩靠数字来提拔任用干部,损害了党在群众中的形象。

(5)克服这种现象,解决这些问题,一要靠教育,提高思想认识;二要靠法制,堵塞制度漏洞;三要靠改革,完善选人用人机制,使这样的干部得不到提拔重用。

【典型例题】

二、面试的特点

2. 作为一名领导干部,你认为应当如何创造性地开展工作?

【参考答案】

(1)创新是一个民族发展不竭的动力,也是实现领导干部职责的基本要求。只会照本宣科、照抄照搬,原封不动地拿前人的理论或别人别地的经验硬套,是根本无法适应新形势下的工作要求的。

(2)创造性地开展工作,是领导干部有所作为的必要前提,是实事求是思想路线在实际工作中的具体体现,是时代的要求,也是检验和衡量领导干部领导水平和工作水平的重要尺度。

(3)领导干部创造性地开展工作,必须具有开拓进取、勇于创新的精神;培养起勇于负责、敢担风险的精神;培养起吃苦耐劳、探索不止的精神。

(4)要坚持一切从实际出发,反对本本主义;尊重群众的首创精神,反对官僚主义;坚持在继承中创新,反对狭隘的经验主义。

(5)要认真学习 and 掌握马克思主义的方法论,学习和掌握各种创造性思维方式,努力使自己博学多识,并注重实践。

(二)面试具有有效性

笔试测验的是应试者对知识的拥有量,考查的是记忆能力,不能反映应试者的实际工作能力,“高分低能”现象正是这种考试弊端的反映。而面试却可以通过对实际操作的操作,直接考查出面试者的专业能力和技术水平,提高了人才选拔的有效性。面试还可以根据不同的面试者,提出各种有针对性的问题,从而使得考查更全面、更具体。科学合理的面试可以大大降低人员选拔中的盲目性。

在考查人的能力这个角度,面试比笔试要有效得多。如:

【典型例题】

1. 假如你主持制定的某项决策实施一段时间后,发现实施起来难度比较大,且效果不理想。对此,你将采取什么对策?

【参考答案】

(1)调查研究,查明原因。

(2)采取相应对策。如强化执行、修改决策、追踪决策、取消决策等。

【典型例题】

2. 市政府定于9月下旬举办一次规模较大的招商活动,决定由你负责组织。请谈谈你如



何组织这次活动。

【参考答案】

(1)对前期筹备工作,要从组织班子、项目、宣传等重点入手,做好设计和安排。

(2)对招商活动本身的设计、安排要做到有条不紊。

(3)对对外开放工作的几个主要环节、相关部门的工作职能要有一定的了解。

(三)面试具有直观性

笔试对人的观察是间接的,人的很多特点从笔试中不能反映出来,如对人的性格特点的考查,笔试就无能为力。面试的特点在于它的直接性,招聘者可以面对面地与面试者直接交谈,通过面试者的一言一行,举手投足,直接对面试者的个性、爱好、特长、动机、愿望以及各种基本能力作出综合判断。如:

【典型例题】

1. 请你介绍一下你的基本情况,请你谈谈你的兴趣和爱好。

【参考答案】

(1)简要介绍自己的姓名、年龄、毕业院校、所学专业、现工作单位、现任职务和任职时间等;

(2)在介绍兴趣和爱好时,要把兴趣和爱好同它们对你的生活、工作的影响结合起来加以说明;

(3)所介绍的情况不要与个人简历上的材料不符。

【典型例题】

2. 秋风扫落叶会让你联想到什么?

【参考答案】

(1)首先会想到雷锋日记的话:对待同志要像春天般的温暖,对待敌人要像秋风扫落叶一样。

(2)一个人无论是在工作还是在生活中,都应该明辨是非美丑,要有自己坚定的立场和鲜明的态度,既要有春风化雨的温暖关爱,又要有咬定青山不放松的正义感,特别是对待假恶丑的东西要敢于抵制,勇于铲除。

(四)面试具有直接的互动性

面试是一个双向沟通的过程。在面试中,考官通过观察和交谈来对面试者作出评价,面试者并不是完全处于被动状态,他也可以借此机会了解自己应聘的单位、职位情况,并通过考官的言行来判断主考官的价值判断标准、态度偏好和对自己面试表现的满意程度等。因此,面试是一种双向沟通,这种面对面的沟通又使面试交流具有直接的互动性。如:

几年前某市市委宣传部公开招考干部。A君怀着一份向往报名了,并且顺利地通过了两轮笔试。第三轮是面试,考场设在市委宣传部部长办公室,由市委常委宣传部长亲自主考。这是A君第一次面对面接触市级领导干部,但他还是极力保持了镇定自若。部长坐在A君对面的长条沙发上,面部表情和蔼中透露着威严。

考试开始了。

问:“你在单位做什么工作?”

答:“教过语文课,做过文字秘书,后来在党委宣传科做宣传工作,一直到现在已有两年多了。”

问:“同样是做宣传工作,为什么要来这儿?”



答：“可以接受更高层次的锻炼。另外我报考的是文艺处，我觉得这份工作更适于自己发挥。”

问：“那么你有什么特长？”

答：“其实也算不上什么特长，只是对文艺工作的兴趣更浓厚一些，平时喜欢写一些东西。”说完他下意识地抚弄了一下手中事先准备好的个人作品剪辑册。部长伸手示意，他立即递了上去。

问：“市委机关收入少，又没有住房，这些情况你知道吗？”

答：“知道。收入会随着时间的延续逐渐增长；住房不成问题，可以继续住原单位的。”

问：“第二轮写作考试谈生产力的问题，我觉得你谈得并不是很理想，为什么？”

答：“您说得对，我也认为没谈透，因为我是学中文的，有关经济方面的知识还不够，不过如果是工作需要，我会努力去学习的。”

部长停下提问，又一次翻弄 A 君那本作品剪辑。看上去他此时此刻更像是在思考什么问题。

大约过了两分钟，部长抬起头：“如果你通过了考试，你们单位不肯放你走怎么办？”

“这的确是个重要问题，原单位重点培养了我三四年，而我却要‘跳槽’，他们很可能不同意。”

A 君稍思索了一下，答道：“如果部长认为我还能符合这里的要求的话，您也就能想办法帮助我解决这个难题。”听了这个回答，一直保持严肃的部长微微地笑了。

半个月后，A 君被通知“录取”了。果然遇到了原单位不答应他调走的问题。市委宣传部分人到 A 君单位协调解决了这个问题，于是他成功地迈进了市委机关的大门。

（五）面试内容具有灵活性

面试的内容可以根据面试者的个人经历、家庭背景等情况的不同而提出不确定的问题，它因工作岗位的不同而有所变化，因面试者的不同表现而不拘泥于预定的题目。因此，主考官常常在半控制、半开放的情况下灵活地把握面试内容，有时可以根据需要，随机发问。如：

【典型例题】

1. 假如你上任后，市里准备出台有关方面的政策，需要你提供一些分管工作的情况，你给下属安排后，所提供的资料不够准确，而这时有关部门催要又比较急，你该怎么办？

【参考答案】

（1）在向上级说明情况的同时，本着实事求是和对工作认真负责的态度，加班加点重新组织材料；

（2）认真查找资料不准确的原因；

（3）对有关人员提出批评，并抓紧组织业务人员纠正错误，提供准确情况；

（4）以此为鉴，重视教育和指导下属今后从根本上提高工作质量，或改进不适宜的工作程序，以负责的态度和科学的方法对待工作。

【典型例题】

2. 据反映某市儿童失学率非常高，政府派你领导一个工作组下去调研，看看是否属实，你将如何开展工作？如果调查过程中有几个乡镇进行阻挠，你如何进行协调？

【参考答案】

（1）向市教育局局长传达领导精神，表达自己想要实地调查的意愿；

（2）若教育局长不同意，让同事去他指定的地区，自己微服私访；



(3)如确实存在中小学生流失严重的情况则向领导汇报,并深入调查原因。如因为贫困等原因使得一些学生失学,则要和当地希望工程联系,让学生尽快返回学校。

(六)面试对象的单一性和时间的持续性

这是由面试内容的灵活性所决定的,虽然也有集体面试的形式,但主考官不得同时面向所有的面试者,而一般是逐个提问,持续进行。在同一时间内测评只针对一个对象,即使在面试中引入辩论、讨论,评委们也是逐个观察面试者的表现。因此,面试对象是单一的。

【典型例题】

我想问三个问题:第一,你为什么想到我们单位来;第二,到我们单位后有何打算;第三,你报到工作几天后,发现实际情况与你原来想象不一致,你怎么办?

【参考答案】

(1)回答问题时要明确自己的身份,并从自己的角度出发,紧密结合问题所给定的情境作答。

(2)因为问题所针对的对象是单一的,要想在面试中取得好成绩,回答问题就要有层次性和递进性,条理清晰地阐释原因、展开工作计划,并委婉地表达自己克服困难、适应环境的决心。

第二节 面试的基本原则

根据公开选拔领导干部面试的目的、性质、特点和运行机制,其设计与实施,应在坚持德才兼备标准的前提下遵循以下基本原则。

1. 导向性原则

以考试、考核相结合的方式公开选拔领导干部,是我国干部选拔任用制度的重大改革,其影响所及是整个领导干部队伍及其后备群体,乃至社会各界。所以,公开选拔领导干部面试,应以科学导向为首要原则。导向性原则的贯彻落实关键在于三点:一是思想导向。面试的目的要求、内容设计、标准确定和结果使用,必须正确体现党和国家的干部路线、政策和方针,以及党中央关于建设高素质干部队伍的要求,使之有利于党的执政地位的巩固,有利于党政管理工作效能的提高。二是舆论导向。通过面试的实施,不仅要为准确选拔德才兼备的领导干部提供真实可靠的依据,而且要使面试成为传播党和国家的干部路线、政策、方针和新时期干部素质要求的媒介,成为督促广大干部自觉更新知识、不断提高领导能力素质的一种机制,为干部队伍知识能力结构的优化及整体素质的提高,创造良好的社会氛围。三是目标导向。公开选拔领导干部面试的考试内容和选拔标准,应有积极的导引作用,能为领导干部后备群体的培养及在职领导干部自身的积极进取,提供明确的努力方向和奋斗目标,使之与党中央建设高素质干部队伍的要求和国家意志的指向保持高度的一致。

2. 针对性原则

针对性原则,是有效发挥和强化面试测评功效的重要原则,也是面试在公开选拔领导干部考试中所负职能和所处地位的客观需要。这一原则的贯彻,要求面试内容、标准的确立及测评方法的选择,必须注重以下几方面的实际情况:首先,必须注重不同行业、不同职位对领导者身心素质要求的特殊性,力求做到因需设考、考以致用,使面试测评真正服务于拟选拔职位应试者身心发展水平的特殊性,坚持因人施考,即对报考不同职级领导职位的应试者,应根据不同年龄应试群体的身心发展特点确定面试测评内容的长度和难度,规定测评的时限,并有针对性



地选择测评方法;其次,必须注重应试者工作、生活及文化背景的特殊性,同一职级领导干部的选拔,在不同地区有着不同背景的应试者来源,差异性客观存在,若忽略应试者在背景方面存在的实际差异,按整齐划一的面试内容和标准要求进行测评,就难免出现面试与公开选拔领导干部考试目的不一致的现象。

3. 互补性原则

公开选拔领导干部考试,是多种考试内容、不同测评方法有机结合的综合性测评。它之所以由公共科目考试、专业科目考试、面试三部分组成,并非为了追求考试形式的多样化,其根本原因在于,只有通过几种测评方法在测评功效上的优势互补,才能较为全面准确地检测拟选领导者所应具备的知识水平、能力素质和个性特征。

4. 现实性原则

面试之所以为领导能力素质和个性特征测评所必用,主要是因为其测评的内容、场景等现实性较强。然而,公开选拔领导干部面试的最大难题之一,也就在于如何使面试的测评内容、场景等更贴近现实生活,以便通过面试能获得更多、更真实的信息资料,进而能更为准确地推断应试者在现实工作和生活中的应有角色状态。面试要遵循现实性原则,就需着重把握两点:一方面,要尽可能把间接测评变为直观性测评,使测评内容、测评程序、测评环境等与现实生活和工作的实际境况接近,让应试者能在自然状态下真实地表现自我。另一方面,还必须考虑面试实施的现实可能性,有关测评内容的设计,测评程序的安排,测评方法的选择等,应以能在现实条件下顺利实施为前提,可有效控制测评过程中无关因素的干扰,保证测评结果的真实性和可靠性。

5. 机会均等原则

在面试中公平性和公正性显得尤为重要。公平性体现在对应试者用“一把尺子”衡量,机会均等;公正性体现在考官评分要客观、公正,克服主观随意性。

6. 回避原则

根据有关规定,凡与考生有直接利害关系的人员,面试时应予回避。例如:面试考官或组织者与应试者中有夫妻关系、直系血亲关系、夫妻双方的近亲属关系、儿女姻亲关系等,都应回避。

7. 监督原则

监督的目的是保证面试在平等竞争的条件下进行。对面试全过程实施监督,是顺利完成面试工作的保证。监督的形式主要有三种:一是组织监督,在面试中,请纪检、监督、公证等部门参加;二是新闻舆论监督,新闻舆论部门的工作人员有权以适当方式了解和报道面试工作情况;三是应试者监督,应试者是最好的监督者,因其亲身经历了面试的全过程,对面试的组织程序、考官水平及试题等情况有申诉控告权,主考部门应设立相应的机制(如举报、意见箱等),认真听取他们的意见并根据有关规定和程序做出适当处理。

第三节 面试的程序

面试有很多方法,而且各种方法都有操作的基本程序,归纳起来,面试的程序一般包括五个步骤:

1. 根据职位要求确定面试测评要素

面试前的首要工作是对拟任的岗位、职位进行分析,有针对性地提出应该测评的几项要素内容。



2. 根据测评要素选择面试方法

每种具体的面试方法都有其自身特点和功能。要根据职位测评要素来选择恰当的面试方法,力戒千篇一律、一个模式。如文字综合职位的面试,可利用审讯笔录、案例分析的方法;政策法规制订职位的面试可选择对社会热点问题进行无领导小组讨论的方法;信息处理职位可选择上机操作的方法;外语翻译职位可采用笔试、口试、对话等方法;文秘职位可选择“文件筐作业”的方法等。每个职位根据测评要素内容的不同,可采用一种方法,也可采用几种方法同时进行。

3. 命制面试试题

由于面试方法不同,试题的形式也各有差异。有的是具体问题,有的是实施方案。无论采用哪种方法,都要围绕测评要素(内容),组织专家进行命题或提出方案。如写调查报告,就要事先确定到哪里去,调查什么,写什么,以及相应的准备工作。又如无领导小组讨论,就要组织命题人员对问题进行筛选提炼,编制讨论题和评价标准。

4. 选择培训面试官

目前常见的有两种面试考官组织形式:一种是由人事部门负责组织,考官由人事部门干部和有关专家组成;一种是由人事部门和用人部门联合组成,考官由本部门选派。无论采取哪种组织方式,考官都是主角。面试前必须对考官进行全员培训,提高他们的操作水平。

5. 根据面试方案具体组织实施

根据面试具体方案或实施意见,进行面试前的准备工作,包括面试考场、候考室、考务用品、通知考生面试时间、事先抽签决定面试顺序等。这些工作完成之后,面试便可以正式开始了。

第四节 面试的测评要素

在公开选拔领导干部面试中,如何确定测评要素或测评内容,各种不同的测评要素采用什么方法进行测试,都是有规律可循的。首先,在测度、甄别人的身心素质、个别差异方面,每一种测评方法的有效性都有特定的使用范围,而不是对任何素质的测评都有效,只有有针对性地选用,才能扬长避短,充分发挥其效能。再者,测评内容的确定应以胜任拟选拔职位的素质条件为依据。《全国公开选拔党政领导干部考试大纲(试行)》将这些内容从“一般能力”、“领导能力”、“个性特征”三方面归并为下列十种测评要素。

一、综合分析能力

【含义及表现】

综合分析能力,是指公务员在分析问题、判断问题方面是否能系统、全面、准确地分析事物,从而解决问题的能力。它是以人的智力水平为基础,反映出人的目光是否敏锐,思想是否严密,能否系统、全面、准确地分析事物,判断是非,解决难题。从公务员的工作来看,一名公务员每天都要接触大量事物,如果缺乏分析综合能力,是难以顺利完成各项工作任务。

具体表现在三个方面:

(1)要能够在纷繁复杂的事物中,透过现象看清本质,抓住主要矛盾,运用逻辑思维和全方位立体思维,进行科学地归纳、概括、判断和评价,找出问题的关键。

(2)要将上下、左右、内外、四面八方的信息资料进行综合、加工、整理,站在宏观总体目标