

深度教材系列

2011^年

国家公务员录用考试**专用**教材

面 试

李永新◎主编



- ★ 精准把握命题趋势
- ★ 深度点拨解题技巧
- ★ 涵盖全部考试题型
- ★ 详解重、难、疑点

2011 年国家公务员录用考试专用教材

深度教材系列

面 试

主 编：李永新

主要撰稿人：李永新 张永生 邓湘树

李 琳 刘 彦 于天笑

王振东 吴鸿民 张 晗

法 律 出 版 社

图书在版编目(CIP)数据

面试/李永新主编. —北京:法律出版社,
2010.3

2011 年国家公务员录用考试专用教材
ISBN 978-7-5118-0450-1

I. ①面… II. ①李… III. ①公务员—招聘—考试—
中国—教材 IV. ①D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 031641 号

©法律出版社·中国

责任编辑/张瑞珍

装帧设计/乔智炜

出版/法律出版社

编辑统筹/独立项目策划部

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/北京中科印刷有限公司

责任印制/沙磊

开本/787×1092 毫米 1/16

印张/18.75 字数/545 千

版本/2010 年 3 月第 1 版

印次/2010 年 3 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782 西安分公司/029-85388843 重庆公司/023-65382816/2908
上海公司/021-62071010/1636 北京分公司/010-62534456 深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978-7-5118-0450-1

定价:40.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

编写说明

面试作为必考科目之一,在各级各类公职人员录用考试中占有极其重要的地位。中央、国家机关公务员考试中,面试成绩(含专业科目)与笔试成绩各占50%;在地方公务员考试中,面试成绩占到40%—60%。俗话说,“百闻不如一见”,通过纸上阅卷获得对于一个人素质与能力的评价,远不如面试“阅人”获得的印象直接而深刻,因此,笔试只是“资格赛”,面试才是实质意义上的“决赛”,是决定考生命运的最后的一仗,打好这一仗,对于考生走下独木桥、闯过考试关、获得录用至关重要。

成功近在咫尺,胜败在此一战。然而,通过笔者者岂是等闲之辈,谁不是各怀绝技,具备一定的素质基础?高手对高手,精英对精英,没有几下法宝和绝招,是不可能脱颖而出的。“工欲善其事,必先利其器。”取得面试决战的胜利,既需要剑器优于人,也需要剑法高于人。即使不能做到满腹经纶,字字珠玑,至少也要知己知彼,准确应对面试考查要求,力争出口成章,先声夺人,建立相对于竞争对手的优势。

2009年为中公创业十年,中公团队已积累了8年以上的公务员面试研究与授课辅导经验,“面试”系列教材使用者累计超过300万人,听取中公面试讲座和接受培训辅导的学员达35万人次,中公旗下集聚了逾百名具有各类面试应试经验、担任面试考官资历的专家和编辑人员,对公务员录用考试面试从理论到实践,进行了专业、全面、深入的研究,从理论、解题思路、语言表达到礼仪姿态、心理调试各个环节,给予应试者最权威、最准确、最实用的指导,研发智慧与辅导力量浓缩于新版《面试》教材中。摆在应试者面前的2011年法律版《面试》教材,就是中公团队为考生打造的一份质量最优的利器、一套战力最强的剑法,让考生高起点备考、高起点应对,决胜面试关键战役。

2011年法律版《面试》教材,背靠研发,立足创新,实现了对市面上已有面试辅导材料的超越:

一、七大知识板块,筑牢面试之基

2011年法律版《面试》教材,对应面试相关的知识重点,革新教材结构,将主体内容分为七篇,分别阐述面试理论、结构化面试、无领导小组讨论(LGD)、面试礼仪、面试技巧、面试心理解析、面试经典真题,使考生全面了解人事测评方法、面试的基本结构和测评要素、真题特点,掌握新颖、实用的面试问题应答方法,从而牢固构筑起应对面试的理论基础和认知基础,从思想上、理论上保证应试者的求职动机、综合分析能力、言语表达能力、应变能力、计划、组织、协调能力、人际交往能力、情绪的自我控制能力、举止仪表等与报考的公共事务管理职位相匹配,实现“站在前人肩膀上”、事半功倍的备考效果。

二、理清解题思路,传授解题技巧,点拨面试之策

2011年法律版《面试》教材,对数以千计的公务员录用考试面试真题进行深入研究,科学分类,详细划分试题类目,深刻阐述每种题型的理论渊源与核心要点,由理清命题思路进而理清解题思路,观点翔实、有理有据、脉络分明、纲举目张,归纳了结构化面试的20种题型、分组讨论的5种模式,总结了12大应考原则、15大解题技巧,全面、透彻、准确解析了面试的重点、难点、新趋势、新动向,解析合理,点拨到位,使考生对面试题型变化了然于胸,在准确把握考试要求的基础上,达到“题型任你变,方法我自有”的境界。

三、塑造礼仪细节,点亮面试之睛

2011年法律版《面试》教材,通过面试礼仪知识的详细讲解,使考生明确,仪表礼节对于顺利通

过面试具有画龙点睛的作用,在面试中“细节决定成败”,形式大于内容。面试过程,是应考者与考官的“短兵相接”,是考官由外到内考察一个备选工作人员最直接的“阅人”过程,考生的一举一动、一言一行,都与考官对被考察人的认识和评价密切相关。本书详细解说仪表、服饰、举止、礼节等各方面考生需要熟知的公务员面试礼仪知识,指导考生充分认识“第一印象”的重要性,从性格情绪、道德品质、心理素质、礼仪知识、语言能力的调节和修养入手,自觉有意识地对自身进行全方位形象设计和包装,完善细节塑造,打造完美“准公务员”,增添形象的光彩和魅力,增强形象的说服力和打动力,从形象细节上压倒对手、征服考官。

四、强化心理调适,打造面试之安

2011 年法律版《面试》教材,针对面试决胜的关键因素和考生的薄弱环节,提出公务员面试是四分实力测试,六分心理测试,“面试赢在心理”。本书给予考生强化心理调适的全面指导,就如何进行考前自我调适、保持一颗“平常心”,如何减轻压力、排除不良情绪,如何适当放松、保持心态平稳乐观,在答题过程中保持正常的呼吸频率和心理节奏,如何建立正确的心理暗示,保持高昂的自信心、饱满的情绪和旺盛的体力,从而保证在心理上安然度过考试、战胜对手做出了详细具体的提示。

五、详析经典真题,厘清面试之源

2011 年法律版《面试》教材,对中央和地方公务员录用考试 29 套面试真题进行了深度解析,指出了测评要素、解题要点,给出了参考答案,通过精细入微的分析,鞭辟入里的逆向推导,还原了试题的命制过程,使考生能够清楚、透明地看到试题渊源,明确命题原理和思路,从而把握规律,举一反三,触类旁通,为有效复习、准确应答提供了依据。

六、提升综合素质与能力,回归面试之本

2011 年法律版《面试》教材,澄清市面培训机构的欺骗性宣传,指出:“对考生综合素质与能力的考查是面试的根本,考生是否具备公务员或公共事务管理职位所需的综合素质与能力,是决定面试成败的根本因素,而过硬的能力和素质,永远为自信之源,强化综合素质,才是应对面试的根本之道。”犹拉·曼丁格说过:“机遇永远等待有准备的人。”一切面试技巧都是建立在认真学习、全面掌握有关知识的基础上,离开全面、认真、深入、细致的学习,一切面试技巧都是无源之水、无本之木,扎实的理论基础知识、熟练的情景模拟练习是最根本的面试应考条件。我们都知道,2008 年 8 月 9 日北京奥运会射击场上,如果不是埃蒙斯最后一枪那令人不可思议的 4.4 环,中国运动员邱健完全没机会拿到这块金牌;但是如果不是邱健在比赛场上一枪一枪地坚持,如果不是他射击场上 18 年不懈的坚守,如果不是他在国家队 8 年默默无闻的苦涩,如果不是他改练三姿 3 年无人能知的艰辛,埃蒙斯也根本没机会把唾手可得的金牌抛给这位 33 岁的中国老将。基于此,本《面试》教材始终贯穿着中公教育的基本观点:考生切不可怀任何程度的侥幸心理,到考场上去碰运气,应回归面试之本、坚持务本培原,把“增强公务员素质和能力”作为应试训练的根本,端正对自身职业取向和考试的认识,加深对社会问题的理解,将过硬的素质和能力化为自信心的来源,化为决战决胜、顺利通过面试的可靠基础。

2011 年法律版《面试》教材,为中公教育十年厚积薄发的经验所得,在此愿与广大有志于公务员面试的考生分享,让考生身怀利器走进考场,以经验点拨结合自身努力,最大限度地增加“过关”可能,为应考成功助一臂之力。

中公教育,成就你的未来!

编者

作者简介

李永新 中公教育首席研究与辅导专家

毕业于北京大学政府管理学院,具有深厚的公务员考试核心理论专业背景,极其丰富的公务员考试实战经验,对中央国家机关和各省公务员招考有博大精深的研究,主持研发自成体系、独具特色、效果显著的公务员考试辅导课程和全系列教材。讲授深刻、系统、精彩,极受考生欢迎。

张永生 中公教育首席研究与辅导专家

中公教育资深专家、顶级辅导教师。多年来潜心致力于公务员考试的教学研究。参与编撰了中央国家机关及各省公务员录用考试专用教材,实践中充分体现了培训针对性强、真题命中率高的特点,是深受考生信赖的实力派讲师。

邓湘树 中公教育首席研究与辅导专家

北京大学政府管理学院博士,曾在组织部门工作多年,熟悉公务员考试录用工作,对中央国家机关和各省公务员招考有博大精深的研究,具有丰富的公务员考试面试经验。辅导课程思路清晰,条理清楚,深入浅出,幽默生动,深受广大学员欢迎。

李琳 中公教育首席研究与辅导专家

北京知名大学硕士,对行政职业能力测验和面试有深入系统的研究,授课严谨、幽默,是中公教育研发团队的核心成员,参与编写中公教育全系列教材,对公务员考试相关科目的研究具有强大的独创性。

刘彦 中公教育首席研究与辅导专家

中公教育资深讲师,毕业于北京大学政治学与行政管理系,从教多年,积累了丰富的教学经验,辅导课程思路清晰,条理清楚,深入浅出,出版著作2部,发表学术论文40余篇。

吴鸿民 中公教育首席研究与辅导专家

中公教育首席研究与辅导专家,北京大学政府管理学院硕士,对申论和面试有深入系统的研究,具有丰富的教学经验和授课艺术,是中公网研发团队的核心成员,参与编写中公网全系列教材,对公务员考试相关科目的研究具有强大的独创性。

田亚东 中公教育首席研究与辅导专家

中公教育研发团队核心成员。在人事部门工作十二年,潜心研究公务员考试达九年时间,为业内顶级专家,在申论和面试方面取得多项研究成果,极具个性思维和强大的研发能力。教学经验丰富,授课严谨,善于沟通,激情磅礴。一直深受学员欢迎与推崇,人称“魔力老师”。

李国斌 中公教育资深研究与辅导专家

从事多年高等教育数学教学工作,对行政职业能力测验科目有深入系统的研究,尤为擅长逻辑推理部分教学。具有丰富的教学经验和授课艺术,对公务员考试相关科目具有独到的研究,授课逻辑思路严谨,语言生动幽默。其对面试体系的研究,同样也取得了令人瞩目的成果。

张 晗 中公教育资深研究与辅导专家

美国哥伦比亚大学政治科学硕士,毕业于北京大学政府管理学院,具有深厚的公务员考试核心理论专业背景,从教多年,积累了丰富的教学经验,讲课幽默生动,深入浅出,备受学员欢迎。

宋 震 中公教育首席研究与辅导专家

副教授,兼职律师,北京大学政府管理学院博士,公务员辅导与公共管理课程授课专家。多年来从事公务员考试的辅导与研究,具有丰富的公务员面试命题与辅导经验,课程讲授深入浅出,生动幽默,深受学员欢迎。

于天笑 中公教育首席研究与辅导专家

法学硕士,副教授,毕业于中国青年政治学院,在高校从事法学教学工作12年,教学经验丰富,注重学生能力培养,知识讲解深入浅出,深受学生欢迎。

戴立兴 中公教育首席研究与辅导专家

中公教育研发团队核心成员,中央党校博士,清华大学博士后,曾任职于北京市朝阳区组织部、中国社会科学院。对公务员考试申论、面试等有深入系统的研究,厚重的理论基础加之多年教学积累的丰富经验,使其在公务员考试培训领域后来居上。

翟庆海 中公教育首席研究与辅导专家

中公教育资深讲师,毕业于北京大学政治学与行政管理系,从教多年,积累了丰富的教学经验,辅导课程思路清晰,条理清楚,深入浅出,出版著作2部,发表学术论文40余篇。

王学永 中公教育首席研究与辅导专家

北京大学政府管理学院公共管理硕士,理论基础扎实。有着丰富的备考经验和技巧,受到各地学员的欢迎和认可,特别是对公务员考试的难点(演绎推理部分)有深入的研究,将理论与实战很好地结合起来,形成了最新成果,能让学员在考试过程中得到显著提高。

.....

版 权 声 明

本书全部内容是作者多年来对公务员考试潜心研究的成果,作者未授权任何单位以任何形式转载本书的任何内容,任何与本书相同的内容都是非法抄袭。我们将对任何侵害作者著作权的违法行为依法起诉!!

特此声明!

目 录

第一篇 理 论 篇

第一章 公务员考试与人事测评	(1)
第一节 人事测评理论概述	(1)
一、人事测评的概念	(1)
二、人事测评的分类	(1)
第二节 人事测评方法	(2)
一、古代识人的基本方法	(2)
二、现代人事测评的基本方法	(2)
第二章 面试概述	(10)
第一节 面试简介	(10)
一、面试的概念	(10)
二、面试的特点	(10)
三、面试的种类	(11)
四、面试的作用	(12)
第二节 面试构成要素	(13)
一、面试目的	(13)
二、面试内容	(13)
三、面试试题	(13)
四、面试考生	(13)
五、面试考官	(13)
六、面试时间	(14)
七、面试考场	(14)
八、面试信息	(14)
九、面试评定	(14)
第三章 公务员所需的胜任力	(15)
第一节 胜任力理论概述	(15)
一、胜任力的概念	(15)
二、胜任力研究的历史沿革	(15)
三、胜任力模型	(16)
第二节 面试测评要素详解	(17)

一、综合分析能力	(18)
二、言语表达能力	(19)
三、应变能力	(20)
四、计划、组织、协调能力	(20)
五、举止仪表	(21)
六、人际交往的意识与技巧	(21)
七、自我情绪控制	(21)
八、求职动机与拟任职位的匹配性	(22)

第二篇 结构化面试

第一章 结构化面试的背景内容	(25)
第一节 结构化面试的命题	(25)
一、公务员考试面试试题命制情况	(25)
二、面试命题的基本原则和要求	(25)
三、面试试题的特点	(27)
四、面试题本	(28)
五、面试试题命制的程序	(32)
第二节 结构化面试流程	(33)
一、确定面试对象	(33)
二、资格复审	(33)
三、面试报到抽签	(34)
四、候考	(34)
五、进入考场	(34)
六、答题	(34)
七、退场	(34)
八、公布成绩	(34)
九、面试结束	(34)
第三节 结构化面试评分	(35)
一、面试评分的观测要素	(35)
二、面试评分的标准	(37)
三、面试评分表	(39)
第四节 结构化面试考官	(41)
一、面试考官的构成	(41)
二、面试考官的能力要求	(42)
三、面试考官评分的心理活动	(43)
四、面试考官评分的注意事项	(43)
第五节 面试考场	(44)
一、面试考场的选择	(44)
二、面试考场的布置	(44)

三、熟悉考场	(45)
第二章 结构化面试题型分类	(46)
第一节 智能分析类题目	(47)
一、正心——世界观类	(47)
二、修身——优秀品格类	(48)
三、齐家——团队合作类	(49)
四、治国——政府职能类	(50)
五、平天下——热点现象类	(52)
六、其他	(53)
第二节 行为能力类题目之一——求职动机与拟任职位的匹配性	(60)
一、概述	(60)
二、个人背景类问题	(60)
三、和专业相关的知识性问题	(63)
四、意愿性问题	(64)
第三节 行为能力类题目之二——计划组织协调能力	(65)
一、概述	(65)
二、会议组织类问题	(66)
三、接待类问题	(69)
四、比赛竞技类问题	(71)
五、调研类问题	(72)
六、旅游参观类问题	(74)
七、考察学习	(75)
八、培训类问题	(76)
九、专项整治	(77)
十、宣传(展销)类问题	(78)
十一、慰问类问题	(79)
十二、突发事件	(81)
十三、排序类问题	(81)
第四节 行为能力类题目之三——人际关系的意识与技巧	(82)
一、人际关系概要	(82)
二、人际关系的 ABC	(82)
三、基本分析方法与应对框架	(85)
四、问题与领导的人际关系处理	(86)
五、面对合作	(90)
第五节 压力处理能力类题目	(92)
一、压力处理类题目概述	(92)
二、压力处理类题目解题思路	(93)
三、典型例题解析	(94)

第三篇 无领导小组讨论(LGD)

第一章 无领导小组讨论概述	(100)
第一节 无领导小组讨论简介	(100)
一、无领导小组讨论的概念	(100)
二、无领导小组讨论面试的发展	(100)
三、无领导小组讨论面试的功能	(100)
四、无领导小组讨论的特点	(101)
第二节 无领导小组讨论面试的施测程序	(102)
一、施测前的准备	(102)
二、开始阶段	(102)
三、讨论阶段	(103)
四、总结汇报阶段	(104)
五、整理记录、评议、评分阶段	(104)
六、分数整合及最终结果的判定	(104)
七、应试者得分的确认与保存	(104)
第三节 无领导小组讨论的基本分类	(105)
一、开放式问题	(105)
二、两难问题	(105)
三、多项选择问题	(105)
四、资源争夺问题	(105)
五、操作性问题	(106)
第四节 无领导小组讨论的评分标准	(106)
一、语言方面	(106)
二、非语言方面	(106)
三、个性特点	(107)
第二章 无领导小组讨论的技巧及应试策略	(109)
第一节 无领导小组讨论的实战技巧	(109)
一、入场阶段	(109)
二、讨论前准备阶段	(109)
三、个人陈述阶段	(109)
四、自由讨论阶段	(110)
五、总结陈词阶段	(114)
六、附加阶段	(115)
第二节 无领导小组讨论应试策略	(115)
一、选择适当的时机发言	(115)
二、奠定良好的人际关系基础	(115)
三、把握说服对方的机会	(115)
四、言词要真诚可信	(115)

五、要抓住问题的实质,言简意赅	(116)
六、善于利用别人的观点	(116)
七、不要冷落他人	(116)
八、不要我行我素	(116)
九、保持正确的体态	(116)
十、学会倾听别人的谈话	(116)
十一、善用外部技巧——表现出良好的礼仪修养	(116)
十二、提前精心准备	(117)

第三章 无领导小组讨论真题及实例点评 (118)

第一节 无领导小组讨论真题	(118)
第二节 无领导小组讨论实例点评	(122)
一、真题	(122)
二、解析	(123)
三、七位考生全真测评过程	(123)

第四篇 礼 仪

第一章 礼仪概述 (134)

一、礼仪	(134)
二、面试礼仪	(134)
三、公务员面试礼仪	(135)

第二章 仪容仪表 (136)

第一节 仪容礼仪	(136)
一、仪容	(136)
二、清洁	(136)
三、化妆	(138)
四、克服不良习惯	(141)

第二节 发型礼仪 (142)

一、发型与职业	(142)
二、发型与脸型	(142)
三、发型与体型	(144)
四、发型与发质	(145)

第三节 服饰礼仪 (145)

一、服饰与色彩	(146)
二、服饰与性别	(149)
三、袜子礼仪	(155)
四、佩饰礼仪	(156)
五、面试着装禁忌	(157)

第三章 行为举止 (159)

第一节 见面礼仪	(159)
----------	-------

一、放松心情	(159)
二、敲门礼仪	(159)
三、问候礼仪	(160)
四、鞠躬礼仪	(161)
第二节 举止礼仪	(162)
一、站姿	(162)
二、坐姿	(163)
三、行姿	(164)
四、表情	(164)
五、举止与思想	(165)

第五篇 面试技巧

第一章 面试准备技巧	(167)
第一节 面试内容准备	(167)
一、掌握部门职位情况	(167)
二、了解考试信息	(168)
三、面试高分复习策略	(168)
第二节 面试形象准备	(169)
一、面试服饰准备	(170)
二、面试仪容准备	(174)
第二章 面试实战技巧	(176)
第一节 面试言语技巧	(176)
一、称呼的使用	(176)
二、提问中的技巧	(176)
三、恰当的解释	(176)
四、提升语言的逻辑性	(177)
五、加强语言的说服力	(177)
六、面试用语的禁忌	(178)
七、运用辩证法打造语言“亮点”	(178)
第二节 临渊一跃——考前要点回放	(181)
一、面试前三天	(181)
二、面试当天去考点之前的准备	(183)
三、到达考场后到进入考场候考区前	(183)
四、在考场候考区期间	(183)
五、进入考场	(183)
六、开始答题	(184)
七、离开考场	(184)
八、领取成绩	(184)

第六篇 面试心理解析

第一章 别有洞天——换个角度看面试	(185)
一、认识层面	(186)
二、操作层面	(197)
第二章 明志致远——自我心理素质测评	(219)
一、内控性、有势力的他人及机遇量表——你是内控性的还是外控性的？	(220)
二、焦虑自评量表——你对考试感到焦虑吗？	(221)
三、贝克(Beck)抑郁问卷——你是否感到抑郁？	(222)
四、得克萨斯社交行为问卷——测测你的自尊	(225)
五、应付方式问卷——你实际的应对突发事件的方式	(226)
六、人际信任的马氏量表——你的人际交往策略	(228)

第七篇 经典真题解析

第一章 中央国家机关面试真题及解析	(231)
一、2009年1月18日国家外交部面试真题	(231)
二、2009年2月8日国家国税局面试真题	(232)
三、2009年2月9日国家国税局面试真题	(234)
四、2009年2月10日国家面试真题	(236)
五、2009年2月11日国家海关面试真题	(236)
六、2009年2月12日国家国税局面试真题	(238)
七、2009年2月13日国家面试真题	(240)
八、2009年2月14日国家面试真题	(242)
九、2009年2月15日国家保监局面试真题	(243)
十、2009年2月16日国家面试真题	(244)
十一、2009年2月17日国家面试真题	(244)
十二、2009年2月21日国家国税局面试真题	(245)
十三、2009年2月22日国家国税局面试真题	(245)
第二章 各省市公务员录用考试面试真题及解析	(247)
一、2009年2月19日广东省面试真题	(247)
二、2009年2月20日广东省面试真题	(248)
三、2009年2月24日吉林省国税面试真题	(248)
四、2009年2月25日吉林省国税面试真题	(249)
五、2009年2月26日吉林省国税面试真题	(249)
六、2009年2月28日江西省面试真题	(250)
七、2009年3月1日江西省面试真题	(250)
八、2009年3月4日辽宁省国税面试真题	(252)
九、2009年3月6日辽宁省国税面试真题	(252)

十、2009年2月22日山西省国税面试真题	(253)
十一、2009年2月25日上海市面试真题	(253)
十二、2009年2月26日上海市面试真题	(254)
十三、2009年2月27日上海市面试真题	(255)
十四、2009年4月11日浙江省宁波市面试真题	(256)
十五、2009年4月19日浙江省狱警面试真题	(258)
十六、2009年3月1日山东省选调生面试真题	(258)
附 录	
一、中华人民共和国公务员法	(260)
二、国家公务员行为规范	(270)
三、国家公务员通用能力标准框架(试行)	(271)
四、国家公务员录用面试暂行办法	(272)
五、国务院工作部门面试考官资格管理暂行办法	(274)
六、公务员录用体检通用标准(试行)	(276)
七、公务员录用体检表	(277)
八、公安机关录用人民警察体检项目和标准	(281)

第一章

公务员考试与人事测评

第一节 人事测评理论概述

公务员考试属于职业选拔考试,通过考试为国家机关选拔、输送人才。毛泽东曾经说过:“路线确定之后,干部就是决定的因素。”因此公务员队伍的选拔意义重大。选拔出合适的人才需要一定的技术和方法,而这正是现代人事测评理论研究的重大课题。因此,讲解公务员面试之前,我们有必要对人事测评理论做一个基本的了解。

一、人事测评的概念

人事测评,又叫人才测评、人员测评、人员素质测评,是以现代心理学、管理学为基础,通过心理测量、情景模拟等客观化方法,对相关人员的智力因素、非智力因素、综合能力等实施测量与评估的人事管理活动。

“测评”一词包括了两层含义,即“测”和“评”。“测”是指测量、测试,是以量化的方式对人的能力水平及倾向、个性特点和行为等进行分析 and 表示;“评”是指评价、评定,是以定性化的方式对人的能力水平及倾向、个性特点和行为特征等进行评价和评定。因此,测评这一概念将定量的方法和定性的方法紧密地结合在一起,形成了一整套科学的、客观的、系统的人事测评方法。

二、人事测评的分类

人事测评按目的和用途可以分为选拔性测评、诊断性测评、配置性测评和开发性测评。

选拔性测评是一种以选拔优秀人才为目的的素质测评。其特点为:一是整个测评特别强调测评的区分功能;二是测评标准的刚性最强,测评的标准无论合理不合理,一旦实施绝不允许有丝毫变动;三是测评过程特别强调客观性,测评过程需要不断客观化,这种客观化的明显标志就是对测评方法的数量化与计算机化的追求;四是测评指标具有选择性;五是选拔性测评的结果不是分数就是等级。公务员考试便属于选拔性的人事测评。

诊断性测评是以了解素质现状或素质开发问题为目的的素质测评。其特点为:一是测评内容或者十分精细,或者全面广泛;二是测评过程寻根问底;三是测评结果不公开;四是测评具有较强的系统性。

配置性测评是以人员合理配置为目的的测评。人力资源最佳发挥的前提是人事相匹,人适其事,事得其人,人尽其才,才尽其用。其特点是:针对甲职位的配置性测评结果不能运用到乙职位。

开发性测评是以开发人员素质为目的的测评,具有勘探性、配合性、促进性等特点。勘探性,是指开发性测评对人力资源带有调查性,主要了解总体素质结构中哪些是优势素质,哪些是短缺素质,哪些是潜在素质,哪些是开发素质等;配合性,是指开发性测评一般是与素质开发相配合而进行的,是为开发服务的;促进性,是指开发性测评的目的不在于评定哪种素质好,哪种素质不好,而在于通过测评激励与促

第二节 人事测评方法

一、古代识人的基本方法

古语云“知人者智，自知者明”、“智莫大乎知人”、“知人方能善任”，知人是用人的基础，而“人事之最难在于知人”。人事测评这个概念是近现代的产物，但实质上的人事测评古已有之，并且通过不断探索，总结出一些经验规律。有些方法在现代的人事测评中，包括公务员考试中有所体现。

(一)面相法

“相随心生，口乃心之门户”，人的面部包含着极为丰富的信息，人的每一个笑靥、每一泓眼波似乎都透露着个人的某些特质。从一个人面部可以看出其阅历、感觉、态度等，特别是长期从事某种工作的人都会显示出某种特定的气质和风貌。因此，通过长期的经验积累，人们总结出一种相面的方法。相面法中包含着一定科学合理的成分，并不能简单以迷信对其加以拒斥。如我国古代的“八格”，即田、由、国、用、目、甲、风、申八种脸型；“五行”，即金型人、木型人、水型人、火型人、土型人。古书上还对每一种面相的人的特点进行了经验性的描述。

(二)交往法

这种方法注重在交往的过程中认识和了解一个人。无论是国家机关还是企业选人往往都会设定一定的试用期，其目的之一就是通过双方的交往增进彼此的了解，从识人方法的角度来讲就是交往法，即在实际工作中通过一定的实践来真正认识一个人。

(三)赛马法

这种方法是指用人单位通过竞争或比赛来选拔所需要的优秀人才。与相面法的被动性相比，赛马法更具有主动性，鼓励真正的人才积极主动地参与比赛，来展示自己的才能。在公务员考试的面试环节一般都实行2:1到5:1不等的差额面试，在候选考生中选拔最优秀的，这就体现出了赛马法的特点。特别是在“无领导小组讨论”这种面试形式中，体现得最为明显。因为无领导小组讨论采用的是集体面试的形式，给受测者一个平等的互动的机会。在互动的过程中，受测者的特点会得到更加淋漓尽致的表现，同时也给评价者提供了在与其他受测者进行对照比较的背景下对某个受测者进行评价的机会，从而给予更加全面、合理的评价，体现出了一种赛马的效应。

随着时代的不断发展和人们对自身认识的不断深入，认识自身的方法层出不穷。例如，基于心理测量学的人才测评方法，像量表法、投射法等，它们愈来愈完善，科学性不断增强，逐渐成为认识人自身的主要工具。接下来将对这些方法进行介绍。

二、现代人事测评的基本方法

现代的人事测评方法丰富多彩，主要有履历分析、笔试、心理测验、面试、情景模拟等，而且还发展出了综合性的评价中心技术。

(一)履历分析

个人履历档案分析是根据履历或档案中记载的事实，了解一个人的成长历程和工作业绩，从而对其人格背景有一定的了解。使用个人履历资料，其形式既可以是初审时个人简历的筛选，迅速排除明显不合格的人员，也可以是根据与工作要求相关性的高低，事先确定履历中各项内容的权重，把申请人各项得分相加得总分，根据总分确定选择决策。

研究结果表明，履历分析对申请人今后的工作表现有一定的预测效果，个体的过去总是能从某种程度上表明他的未来。这种方法用于人员测评的优点是较为客观，而且成本低，但也存在以下几方面的问题：履历填写不一定真实；履历分析的预测效度随着时间的推进会越来越低；履历项目分数的设计是纯实证性的，除了统计数字外，缺乏合乎逻辑的解释原理。