

2011-2012

福建省 公务员

严格按照最新公务员录用考试大纲编写

福建省 公务员录用考试专用教材

面试攻略及全真试题

2011-2012
升级版

光华公务员考试研究中心 李 进 主编

本书适用于福建省公务员、大学生村官、选调生、
事业单位、军转干、招警考试

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

2011-2012

福建省 公务员

严格按照最新公务员录用考试大纲编写

福建省 公务员录用考试专用教材

面试攻略及全真试题

2011-2012
升级版

光华公务员考试研究中心 李 进 主编

本书适用于福建省公务员、大学生村官、选调生、
事业单位、军转干、招警考试

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

面试攻略及全真试题/李进主编. —北京:中国
铁道出版社, 2011. 2

福建省公务员录用考试专用教材

ISBN 978-7-113-12547-9

I. ①面… II. ①李… III. ①公务员—招聘—考试—
中国—自学参考资料 IV. ①D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 015014 号

书 名: 福建省公务员录用考试专用教材
面试攻略及全真试题
作 者: 李 进 主编

责任编辑: 王淑艳 电话: 010-51873457
封面设计: 崔丽芳
责任校对: 张玉华
责任印制: 李 佳

出版发行: 中国铁道出版社 (100054, 北京市宣武区右安门西街 8 号)

网 址: <http://www.tianlugk.com>

印 刷: 三河市文昌印刷装订厂

版 次: 2011 年 2 月第 1 版 2011 年 2 月第 1 次印刷

开 本: 850 mm×1 168 mm 1/16 印张: 17.75 字数: 519 千

书 号: ISBN 978-7-113-12547-9

定 价: 36.00 元

版权所有 侵权必究

凡购买铁道版的图书, 如有缺页、倒页、脱页者, 请与本社读者服务部调换。

打击盗版举报电话: 010-63549504

致 读 者

由光华公务员考试研究中心研发编写、中国铁道出版社出版的福建省公务员录用考试专用教材正式与大家见面了。

光华的信念是：一定要用最优秀的研发团队、下真功夫、编写真正的好书，这是光华存在的价值所在，也是光华教学研发团队呕心沥血的动力来源！

什么是一套真正的好书？什么样的书能真正帮助大家开阔视野、启迪思维、提高能力，在实战中取得好成绩？

一、对不断变化的考试题型和难度做提前研究

2006 年之前的真题对于目前的考试基本无任何参考价值，随着竞争人数的增加，考试难度在逐年增加，大纲表面上看不出变化，但实际上题型已经发生巨大的变化。

一套真正能够帮助大家提高成绩的书，必须在内容上真正符合这种考试变化趋势，而一般图书出版较早，考试大纲颁布和考试命题的时间较为靠后，有的达大半年之久，考生使用一本“马后炮”式的书，实际上只能把握到去年考试的难度，而对新一年度的考试，特别是其题型和难度的更新发展，其实是没有准备的。为此本书研发团队披肝沥胆，开全国同类书籍之先河，采取追根溯源式研究，力图确保本套教材在内容上打出提前量，做好预测性，确保本套教材成为同类书籍中真正的新版图书！

二、坚持理论和方法原创

光华团队一贯坚持原创性，坚决反对弥漫公考图书界多年的抄袭模仿之风。我们认为，抄袭是缺乏职业品德和研究能力的表现，光华团队独创秒杀理念，行测全系列图书均建立在快速解题的方法基础上，除使用部分已考真题外，大量题目完全独创，这些题目代表未来考试的可能和方向，也是光华研发实力的集中体现。

三、提供持续的网络更新和服务

通常书籍一旦出版，研发团队后续的研发成果就只能等下一版本再做更新，但广大应试者在应对考试的时候，往往缺乏最新的武器。为此，光华教学研发团队在全国率先创立了网络更新服务，光华核心教学团队和研发团队自新书上市后到考试前，通过光华专用的网络直播和点播平台陆续提供系列课程和最新研发成果，这些课程包括：

1. 备考战略和时间规划以及学习方法课
2. 申论热点精讲课(约 110 个专题)

3. 行测最新研发试题精讲课(约 50 个专题)
4. 最新国考、各省、事业单位等真题解析课(约 20 套真题)
5. 考试公告大纲分析课
6. 报名指导课
7. 考前模拟卷
8. 面试热点知识和试题精讲课

篇幅所限,其他课程不一一列出,总之,对于信任光华的读者,我们一定会用最真诚的书籍质量和附加课程回报大家。

光华公务员考试研究中心
2011 年 2 月

出版前言

随着《中华人民共和国公务员法》的贯彻落实和国家干部人事制度的不断完善,福建省公务员录用考试工作亦日趋制度化和规范化。这不仅有利于优秀人才脱颖而出,有利于造就一支高素质、专业化的公务员队伍,也给社会上有知识、有能力、有志向加入公务员队伍的人员提供了在平等基础上凭真才实学竞争上岗的机会。

近几年来,随着希望加入公务员队伍人数的逐年攀升,公务员录用考试的竞争也越来越激烈。为了帮助广大应试者在考试之前尽快熟悉福建省公务员录用考试的内在规律,了解 2011~2012 年福建省公务员录用考试的命题思路和考试范围,从而达到更积极、更有效的复习效果,中国铁道出版社邀请光华公务员考试研究中心的专家,精心组织编写了这套结构严谨、内容翔实、捕捉考点、重点突出、把握时政、紧贴考纲,为福建省公务员录用考试量身打造的专用辅导教材。

为此,光华公务员考试研究中心在过去数版畅销教材的基础上,总结经验,全面升级,汇集了多名在公考面试领域有深入研究的专家学者的经验,以及历年来数千名成功应试者的心得体会,推出了公务员面试系列教材,希望能对广大应试者有所裨益。

本书具有以下几个特点与优势。

一、能够快速上手

公务员面试因为具有一定的“信息壁垒”,初次进入面试的应试者大都对看似神秘的形式与内容感到困惑,而市面上的许多教材出于各种原因,都没有将面试的相关内容条分缕析地进行整理,应试者在面对数百页的新知识的时候,常常感到无从下手。本书对公考面试的本质、形式、应对策略等方面的内容进行了科学的归纳,讲述深入浅出,逻辑层次明确。尤其是对于不同程度的读者,都能够使其快速找到有用的内容进行研读,可以说是一本理论性与实用性高度结合的“实战手册”。

二、内容准确翔实

本书从策划及编写初期开始,完全针对公考面试环节而设计,不同于其他书籍混杂着大量的非面试内容,本书指向性更强,指导性更强。在此基础上,内容翔实具体,并融合了理论与实战经验,完全适用于广大初学者甚至是“零基础”的应试者。同时读者还能通过本书附赠的学习卡,在光华网站上学习到更多的后续课程,得到全面的提升。

三、符合最新公考面试发展趋势

随着公务员考试近年来的飞速发展,面试无论在形式上还是内涵上,都有了质的改变与飞跃。不同于其他一些教材在内容上、思想上的抱残守缺,本系列教材完全贴合了面试发展的新趋势,在选取的素材上唯新唯精,在实战技巧上打破早已陈旧的套路,以为读者提供切实有效的指导。

四、原创性

光华教育历来强调教学内容的原创性、实战性、科学性。数年来,每当光华教材推向市场,都会被迅速跟风模仿,导致市面上同类教材照猫画虎,内容雷同。而本系列教材的内容虽难免再次被抄袭的命运,但我们真诚地希望广大应试者都能从中得到原汁原味的内容,学到正确的知识,因为这也符合光华

教育“传承思想,改变人生”的治学理念。

衷心希望本套教材能为广大应试者的复习备考带来实质性的帮助,同时也敬请广大读者对书中的疏漏不当之处提出宝贵意见。

最后,祝愿广大应试者取得优异成绩,早日加入公务员行列!

编者

2011年2月

目 录

致读者

第一章 面试基础知识	(1)
第一节 面试概述	(1)
一、面试的概念	(1)
二、公务员面试特点	(1)
三、面试方法的分类	(2)
四、面试的作用	(3)
第二节 面试的构成要素	(4)
第三节 面试测评要素	(5)
一、自我认知与拟任职位的匹配性	(5)
二、计划、组织、协调能力	(6)
三、人际关系处理能力	(6)
四、应变能力与情绪自我控制	(6)
五、综合分析能力	(7)
六、联想与拓展	(7)
七、言语表达能力	(7)
八、综合气质	(8)
第二章 面试的实施	(9)
第一节 面试的命题	(9)
一、公务员面试试题命制情况	(9)
二、面试命题的基本原则	(9)
三、面试命题的要求	(10)
四、面试试题的特点	(11)
五、面试题本	(13)
六、面试试题命制的程序	(16)
第二节 应试者面试流程	(17)
一、确定为面试对象	(17)
二、资格复审	(18)
三、面试报到抽签	(18)
四、候考	(18)
五、进入考场	(18)
六、答题	(19)
七、退场	(19)
八、公布成绩	(19)

九、面试结束·····	(19)
第三节 面试评分·····	(19)
一、面试评分的观测要素·····	(19)
二、面试评分的标准·····	(21)
三、面试评分表·····	(22)
第四节 面试考官·····	(25)
一、面试考官的构成·····	(26)
二、两点重要说明·····	(26)
三、面试考官的能力要求·····	(27)
四、面试考官评分的心理活动·····	(28)
五、面试考官评分的注意事项·····	(28)
第五节 面试考场·····	(29)
一、面试考场的选择·····	(29)
二、面试考场的布置·····	(29)
三、熟悉考场·····	(30)
第三章 结构化面谈法测评要素、适用题型及答题技巧·····	(31)
第一节 自我认知与拟任职位的匹配性·····	(31)
一、概述·····	(31)
二、个人背景介绍·····	(32)
三、求职动机介绍·····	(34)
四、自我经验分析·····	(37)
五、负面评价·····	(38)
第二节 计划组织能力·····	(39)
一、概述·····	(39)
二、组织活动·····	(40)
三、组织调查·····	(48)
四、工作计划·····	(51)
第三节 人际关系处理能力·····	(55)
一、概述·····	(55)
二、常规型·····	(55)
三、挫折型·····	(58)
四、两难型·····	(61)
第四节 应变能力与情绪自我控制·····	(64)
一、概述·····	(64)
二、紧急事务处理·····	(64)
第五节 综合分析能力·····	(69)
一、概述·····	(69)
二、社会现象分析型·····	(69)
三、漫画分析型·····	(75)
四、言辞分析型·····	(78)
第六节 联想与拓展·····	(81)
一、概述·····	(81)

二、联想与拓展·····	(81)
第四章 无领导小组讨论面试的应对策略 ·····	(96)
第一节 无领导小组讨论面试概述 ·····	(96)
一、什么是无领导小组讨论·····	(96)
二、无领导小组讨论的功能·····	(96)
三、无领导小组讨论的特点·····	(96)
第二节 无领导小组讨论面试的实测程序 ·····	(97)
一、实施前的准备·····	(97)
二、开始阶段·····	(98)
三、讨论阶段·····	(99)
四、总结汇报阶段·····	(99)
五、整理记录、评议、评分阶段·····	(99)
六、分数整合及最终结果的判定 ·····	(100)
七、应试者得分的确认与保存 ·····	(100)
第三节 无领导小组讨论的命题要求 ·····	(100)
一、无领导小组讨论题目的一般要求 ·····	(100)
二、无领导小组讨论题目的编制步骤 ·····	(100)
三、无领导小组讨论题目指导语的基本要求 ·····	(101)
四、无领导小组讨论题目的主要类型 ·····	(101)
五、无领导小组讨论题目内容的基本要求 ·····	(103)
六、编制无领导小组讨论题目时的其他注意事项 ·····	(103)
第四节 无领导小组讨论的结果判定 ·····	(104)
一、结果判定的原则 ·····	(104)
二、结果判定的一般过程 ·····	(104)
三、结果判定的测评要素 ·····	(105)
四、考官在评判中的注意事项 ·····	(105)
第五节 无领导小组讨论的评分标准 ·····	(106)
一、无领导小组讨论的计分方式 ·····	(106)
二、无领导小组讨论的计分内容 ·····	(106)
第六节 无领导小组讨论应试策略及技巧 ·····	(107)
一、无领导小组讨论应试注意问题 ·····	(107)
二、无领导小组讨论应试十八大技巧 ·····	(108)
第七节 无领导小组讨论面试真题及实例点评 ·····	(110)
一、无领导小组讨论题目分类 ·····	(110)
二、无领导小组讨论真题实例 ·····	(110)
第五章 其他常用面试方法的应对策略 ·····	(115)
第一节 情景模拟 ·····	(115)
一、情景模拟的概念与特点 ·····	(115)
二、题目编制 ·····	(116)
三、情景模拟的实施 ·····	(118)

四、情景模拟的结果评定	(118)
五、情景模拟的试题类型及答题套路	(118)
六、情景模拟的应对策略	(118)
第二节 文件筐测验	(119)
一、文件筐测验的概念与特点	(119)
二、文件筐测验的题目编制	(121)
三、文件筐测验的实施	(122)
四、文件筐测验的结果评定	(123)
五、文件筐测验的试题类型及答题套路	(125)
六、公文注意事项	(127)
第六章 面试准备与实战技巧	(131)
第一节 面试形象准备	(131)
一、面试服饰准备	(131)
二、面试仪容准备	(134)
三、面试举止仪表	(139)
第二节 面试实战准备	(144)
一、考试前一天	(144)
二、考试当天去考点之前的准备	(145)
三、进入考场候考区前	(145)
四、在考场候考区期间	(145)
五、进入考场	(146)
六、开始答题	(147)
七、离开考场	(148)
第三节 面试考场言语技巧	(148)
一、“我”字的使用	(148)
二、发表意见的技巧	(148)
三、怎样做恰当的解释	(149)
四、如何提升面试语言的逻辑性	(150)
五、借“口”说话	(150)
六、面试用语的“禁忌”	(151)
第四节 如何缓解面试前焦虑、紧张情绪	(151)
一、焦虑的症状及产生原因	(152)
二、一般缓解紧张焦虑的方法	(157)
三、用专业心理咨询方法缓解焦虑	(162)
第七章 心理素质测评	(165)
第一节 心理素质测评概述	(165)
一、什么是心理素质测评	(165)
二、公务员心理素质测评的作用	(165)
三、心理素质测评的方式	(166)
四、正确对待心理素质测评	(166)

第二节 心理素质测评试题举例.....	(166)
第三节 公务员考试中常用的其他心理测试形式.....	(181)
一、能力测评	(181)
二、焦虑情绪测量	(181)
三、情绪稳定性测试	(182)
四、工作记忆广度测试	(182)
五、暗示性测试	(182)
六、投射测验	(182)
 第八章 历年面试培训学员心得体会	(183)
 第九章 中央国家机关及福建省公务员录用考试面试真题及解析	(210)
第一节 中央国家机关公务员录用考试面试真题及解析.....	(210)
第二节 福建省公务员录用考试面试真题及解析.....	(230)
 附录	(249)
中华人民共和国公务员法.....	(250)
国家公务员行为规范.....	(260)
国家公务员通用能力标准框架.....	(260)
国家公务员录用面试暂行办法.....	(261)
国务院工作部门面试考官资格管理暂行细则.....	(263)
人事部、卫生部关于印发《公务员录用体检通用标准(试行)》的通知	(265)
公务员录用体检通用标准(试行).....	(266)
公务员录用规定(试行).....	(267)

第一章 面试基础知识

第一节 面试概述

公务员考试分为笔试和面试两个环节,分别承担不同的测试职能。相对于笔试而言,面试更倾向于测试应试者的综合素质。因此,应试者必须首先对公务员面试的概念、特点、种类、作用等有一个基本的认识与了解,才能够有的放矢,高效地准备应试。

一、面试的概念

面试,是一种通过精心设计,以交流和观察为主要手段,以了解应试者的综合素质及相关信息为目的的测试方式。在面试过程中,考官可以根据应试者当场对所提问题的回答,考查他的综合分析问题的能力、求职动机、人际交往能力、应变能力、自我情绪控制能力、计划组织协调能力、语言表达能力以及举止仪表和气质修养等。

公务员面试测评与笔试考试共同构成了科学、实用的公务员录用人才测评工具体系。

二、公务员面试特点

与企业招聘面试相比,公务员面试由于其独特的职业背景和能力要求,而具有以下几个特点。

(一)去专业性

公务员面试采用人事部门统一命题的方式,对各个不同岗位的面试大都采用同样的程序和规则,出题的风格也大同小异,以此来保证面试的公平性,并最终取得效率与公平的最佳平衡。这就要求公务员考试中的面试具备去专业性的特点,以此来避免面试过程中明显的专业倾向所导致的潜在不公平。

(二)强综合性

与去专业性相联系的是,公务员考试中的面试具有很强的综合性。它不强调单一的专业背景或者能力素质,而是强调应试者应当在强刺激的环境下,能够充分展现其自身良好的综合素质。一般而言,公务员面试的综合素质可以拆分为八大测评要素。

(三)一定的主观性

主观性有两个意思:一是应试者所面临的测试题目具有很强的主观性,是主观题目而非客观题目,部分题目甚至没有确定的标准答案,这就要求应试者在回答问题的过程中必须准确把握政府机关选择公务员的偏好;二是考官在评分的过程中具有较强的主观性。一般而言,由于试题的主观色彩比较浓,而应试者在考场上的主观意识又比较强烈,因此考官在根据既定测评要素、测评标准进行标准化打分的过程中,又不可避免地带有较强的主观性,往往难以完全排除自身阅历经验、价值判断的影响。

(四)强规范性

与企业面试较强的随意性相比,公务员面试具有很强的规范性。这是由于公务员面试是由公共权力机关——政府部门所组织的、面向社会公众的招聘考试。因此必须具备很强的规范性,才能有效避免面试过程中的不规范操作,才能有利于选拔高素质的人才进入公务员队伍,才能实现公务员面试设计的初衷。这种规范性体现为在面试程序、规则纪律、考官组成、试题难度、题本结构等各个方面都尽力做到制度化、程序化、规范化。唯有如此,才能保证不同的考场、不同的考官、不同的试题、不同的入场顺序等

所有个性变量,都不会影响公务员面试的公平性。

(五)可重复性

为了保证整个面试过程的公平性与规范性,面试就必须具有极强的可重复性。这种可重复性表现在两个方面:第一,试题的结构、难度、风格具有可重复性。一旦试题结构、难度、风格出现了明显的区别,就意味着整套题的设计本身是失败的,而且对应试者是有失公平的。第二,考试的所有程序具有可重复性。整个面试的流程,从下发面试通知、政审、抽签候考、入场面试、考官评分、应试者退场到最后公布成绩,都是按照预先设定以流水作业的形式来完成的。面试就是不断地将这些程序在每一个应试者身上进行重复的过程。公务员面试的可重复性就意味着面试本身是可以破解的,是可以预先加以训练的,是可以有针对性地进行准备的。这给我们的面试复习与准备带来较大的便利。

(六)有限互动性

企业面试也具有强烈的互动性,往往是以交谈的方式来进行的,也就是双方一问一答,这不仅仅是考官不断地追问应试者,而且包括应试者向考官提问,以便双方能够尽快加深彼此之间的认识与了解。与之相比,公务员面试的互动性水平比较低,一般情况下是考官按照预先设定的规范对应试者提出问题。在一定意义上,考官只不过是简单的面试工具而已。但实际上,由于公务员面试具有一定的主观性,尤其是考官在打分的时候很难完全排除自身因素的影响,很难百分之百地从客观、中立的角度对应试者进行评分。因此公务员面试有限的互动性对应试者的综合素质与临场发挥水平提出了更高的要求。应试者借用公务员面试的平台和考试题目,把自身的优点充分地展现出来,与考官进行高效、良好的沟通。这无疑是广大应试者所欠缺的。如果应试者做不到这一点,公务员面试的成功率就变得很低了。

(七)科学性

面试仅仅是公务员录用考核的一个手段,其最终目的是以公平、公正、公开的方式,选拔出德才兼备的高素质人才,以提高公务员队伍的整体素质。这就要求公务员考试中面试的设计必须具备较强的科学性。这种科学性体现在以下几个方面。第一,在题目内容的选择上,必须能够反映公务员岗位的独特要求,必须能够考查出应试者对社会的关注程度、基本的人文素养以及是否符合公务员岗位要求的潜质。第二,在题目难度的选择上,必须符合正态分布,题目过于简单,面试对总成绩的影响就微乎其微,面试也就失去了自身的意义;难度过大,同样会造成分数普遍比较低,相互之间分不开层次,在折算之后,面试成绩对于总成绩的影响同样很小。因此,面试题目的难度直接关系到公务员面试是否成功。第三,在测试的手段上,也必须符合科学性的要求。面试要给应试者一个强刺激的环境,在这种强刺激环境下,应试者往往能够表现出内心最深处的想法,个人的素质也就往往能够得到最充分、最客观的展现。

三、面试方法的分类

面试模式可分为结构化面试、半结构化面试和非结构化面试三种,按照公务员面试相关规定,根据面试对象和招考职位的要求,公务员面试可以采取不同模式。从过去几年的面试实例来看,结构化面试占据主流位置,半结构化面试最近少量出现,非结构化面试则没有被采用过。

1. 结构化面试

所谓结构化面试,是指面试题目、面试实施程序、时间安排、评价标准、考官构成等方面都在统一明确的规范下进行的面试。正规的公务员面试一般都为结构化面试。所谓结构化,包括三个方面的含义:一是面试过程把握(面试程序)的结构化。在面试的起始阶段、核心阶段、收尾阶段,主考官要做些什么、注意些什么、要达到什么目的,事前都会进行相应的策划。二是面试试题的结构化。在面试过程中,主考官需要考查应试者哪些方面的素质,围绕这些考查角度主要提哪些问题,在什么时候提,怎样提,都会做出准备。三是面试结果评判的结构化。从哪些角度来评判应试者的面试表现,等级如何区分,甚至该如何打分等,在面试前都会有相应规定,并在众考官之间统一尺度。结构化面试的模式非常固定,就像

一份口头化的考卷。

需要注意的是,结构化面试中的面谈法是近年来中央国家机关公务员考试、以及全国大多数省份公务员考试、事业单位招聘等大型选拔性考试普遍采取的面试方法,结构化面谈法与其他面试方法相比,更适应大型人才选拔考试。它更加科学、正规、系统,程序更严密,更便于组织实施,且测评结果的效度和信度得到普遍认可。

从理论上讲,结构化面试中的无领导小组讨论法具有更好的效度与信度,更有利于考官对考生的综合素质做出合理的评定。无领导小组讨论也在实践中不断完善自身的设计,以便更好地考察考生的综合素质,因此也需要引起考生足够的重视。有鉴于此,本书特地专辟一章,根据实际辅导与实战经验,指导考生高效应对无领导小组讨论面试。

2. 半结构化面试和非结构化面试

半结构化面试,是指只对面试的部分因素有统一要求、而另一部分由考官自主把握的面试模式。比如可以规定统一的程序和评价标准,但面试题目允许根据面试对象有所变化。一种变化是指考官当场在题目范围内指定若干题目,另一种变化是指考官可以就考生的回答进行追问。非结构化面试,是对与面试有关的因素不作任何限定的面试,也就是通常没有任何规范的随意性面试。

半结构化面试最近在部分地方的公务员考试中出现,引起一定关注。这种模式可以看作是对结构化面试的修正,因为结构化面试的内容较为固定,容易被考生掌握,容易使答案成为“模板”。而且,考官的主动性难以发挥、收集信息的有限性等不足也比较明显。为了对结构化面试稍加改进,保证面试的公平性和灵活性,部分考试加入了自由提问的部分。考官通过对应试者进行深入的追问来了解应试者在特定情况下是如何处理问题的。这样能比较有效地避免应试者伪装自己,从而提高面试的区分度,体现了因人施测与发挥主考官主观能动性的特点。这种模式在所有的跨国企业面试中都是核心考试方式,将来也可能有少数地区的公务员考试继续采用,但不是公务员考试的主流,应试者稍加注意即可。

非结构化面试比较特殊。在这种模式中,面试的组织是随意的,关于面试过程的把握、面试中要提出的问题、面试的评分角度与面试结果的处理办法等,主考官事前都没有精心准备与系统设计。非结构化面试颇类似于人们日常非正式的交谈。除非面试考官的个人素质极高,否则很难保证非结构化面试的效果。非结构化面试模式迄今为止没有出现在公务员考试中,未来也不太可能出现。

四、面试的作用

面试与笔试相比,具有以下几个作用。

1. 可以考查到笔试等人员甄选手段难以考查到的内容

笔试是以文字为媒介,考查一个人的知识水平、素质能力,但很多素质特征很难通过文字表现出来。比如一个人的仪表风度、口才、反应的敏捷性等。有些素质特征虽然可以通过文字形式来表达,但因为应试者的掩饰行为或其他原因没能表达,而这些特征却可以通过面试来考查。例如,对某些隐情,应试者往往不愿表露。对这些不愿表露的东西,在文字性的笔试、问卷等测试中,可以做到天衣无缝,但在面对面、眼对眼的面试中,就很难做到了,因为我们的身体不容易撒谎。

2. 可以综合考查应试者的知识、能力、工作经验及其他素质特征

面试是主考官和应试者之间的一种双向沟通活动,但面试的主动权还是控制在主考官手里。面试测评时主考官要专即专,要广即广,要深即深,要浅即浅,具有很大的弹性和灵活性。笔试和心理测验等在这方面均不如面试。

3. 可以弥补笔试的不足,并有效地避免高分低能者和冒名顶替者

有人在笔试过程中没发挥好,如果仅以笔试成绩作为录用依据,那么这些人就没有机会被录用了。但如果再辅之以面试形式,就给这些人再次表现的机会。在公务员录用考试中,有些人虽然笔试成绩不算很高,但在面试中对答如流,表现极佳,显示出了很大的发展潜力,从而成为理想人选。此外,笔试还

存在一定局限性,笔试中难免有高分低能者甚至冒名顶替者。有些人笔试成绩很高,但面试时却言语木讷,对所提问题的回答观点幼稚、没有深度;有的则只能背书本知识,分析问题和解决问题的能力很差。

4. 面试可以测评应试者的多方面素质

从理论上讲,面试只要精心设计、时间充足、手段得当,就可以准确地测评出应试者的任何素质。如果说心理测验中的许多问卷是测评应试者的智力、心理、品德等素质的有效手段,那么把这些心理测验中的问题以口头问答的形式表现出来,往往会收到与笔试不同的效果,由于信息量利用的频率高,其测评质量会更高。如果在面试中引入无领导小组讨论、角色扮演、管理游戏等情景模拟的人员甄选手段,还可考查应试者的组织能力、领导能力等;如果引入工作演示的方法,还可直接考查出一些应试者的实际工作能力。甚至,对应试者的身体状况,通过面试也可获取大量信息。

第二节 面试的构成要素

面试要素,是指构成面试的一些基本的必要因素。面试要素有 10 个,这些要素是任何一项面试活动都不可缺少的,它们的有机结合是面试活动成立的前提条件。在不同的面试活动中,这些要素的表现形式和作用是不同的。合理地分配这些要素,是做好面试工作的基础。

(一) 面试目的

面试目的,是指面试想要达到的目标,希望实现的结果。在公务员录用考试中,面试的目的是从职位出发,实现对应试者综合素质的有效测评,选出德才兼备的高素质人才。

(二) 面试内容

面试内容也叫测评项目或测评要素,指面试需要测评的应试者的基本素质。在面试时一般把应试者的素质结构划分为许多具体的素质指标,施测时,只选择部分重要的和相关的素质进行测评。因此,如何恰当地、有针对性地选择与岗位要求密切相关的素质进行测评,是十分重要的问题。

(三) 面试方法

面试方法是指面试活动的组织方式,是影响面试效果的重要因素之一。不同的面试方法对应试者素质测评的侧重点也不同,在面试时存在一个面试方法的选择问题。常见的面试方法很多,如结构化面谈法、情景模拟法、无领导小组讨论法等。结构化面试一般采用面谈法。

(四) 面试试题

面试试题主要指面试考官向应试者提出的各种不同的行为要求。面试方法不同,提出的要求也不同。在自由面谈中,这种要求表现为“随意的话题”;在结构化面谈中,这种要求表现为精心设计的一个个具体的“问题”;在无领导小组讨论面试中,它表现为“讨论的议题”;在情景测评中,试题则表现为具体问题情境中的各种要求;在文件筐测评中,试题又往往表现为一堆待处理文件,需要应试者根据题目限定的条件与要求,做出最佳选择。

(五) 面试应试者

面试应试者是面试试题的直接考查对象。在面试中,应试者通过对面试试题的“反应”,即作答,达到被测试的目的。

(六) 面试考官

面试考官是面试的直接组织者,在面试中扮演着十分重要的角色,面试考官的素质如何对面试结果有很大的影响。面试考官的任务是提出问题,了解应试者在面试中的行为表现并进行素质测评。以浙江省公务员面试为例,考官一般由 7 人组成,其中 1 至 2 人为用人单位官员,其余为来自人事部门的专业考官,一般均有三级以上面试考官证书。

(七) 面试时间

面试时间是面试活动在时间维度上的体现。一般来说,在其他条件不变的情况下,面试的时间越

长,面试结果的可信度越高。但是,在实际面试中受多种因素的影响,面试时间往往不可能太长。因此,如何在较短时间内得到全面准确的应试者信息是一个值得研究的问题。近年来公务员考试的面试时间一般为12分钟或15分钟。

(八)面试考场

面试考场是面试活动在空间维度上的体现。面试考场的布置是影响面试实施效果的关键因素。面试场地的大小、考官与应试者位置的安排、光线的明暗,以及噪声干扰等问题对面试都有一定的影响,这些都是布置面试考场时需要考虑的因素。

(九)面试信息

面试信息主要包括考官信息和应试者信息两种。考官信息是指面试测评过程中考官所发出的信息。最主要的考官信息是考官对应试者下达的测试指令,以及对应试者的行为反应所表现出的态度等。应试者信息,是指面试测评过程中应试者所表现出的行为反应信息,包括自觉发出的和不自觉发出的、语言的和非语言的信息。最主要的应试者信息是对考官的提问所发出的行为反应信息。

(十)面试评定

面试评定是指面试考官利用事先拟定的测评标准,根据应试者的行为表现对其相关素质进行评分或评价。

后面章节将对结构化面试的内容、方法、程序、考官、应试者、试题、时间、考场、信息、评定等方面详细论述,以便应试者对公务员面试各个环节均有深刻认识,做到了如指掌,知己知彼。详细了解面试各个环节和要素,对应试者树立强烈的自信心有很大帮助!

第三节 面试测评要素

测评要素是指要对应试者进行测评的项目。测评要素分为通用测评要素和部门自设要素。通用要素是必考内容,所占比重超过60%。公务员录用面试中,在通用测评要素和部门自设要素比例分配上,有的部门全部采用通用测评要素对应试者进行面试;有的部门采用通用测评要素和部门自设要素相结合来对应试者进行面试。

通用测评要素主要包括:自我认知与拟任职位的匹配性、计划组织能力、人际关系处理能力、应变能力与情绪自我控制、综合分析能力、联想与拓展能力、言语表达能力、举止仪表。具体的面试测评要素由录用主管机关确定。确定面试测评要素的基本原则是:

第一,根据拟任职位的工作性质、职责任务、难易程度、责任大小对人员的要求,确定要素项目;

第二,选择面试测评要素,应当适应和发挥面试功能,避免与资格审查、笔试、考核等环节的测评内容重复;

第三,根据不同测评要素的可测程度及与拟任职位要求的关联程度,确定其分数权重。

根据以往研究和面试测评经验,考虑到面试测评的功能特点及其局限,通常公务员面试采用下列八项要素,作为面试中需要测评的通用要素。现分别予以说明:

一、自我认知与拟任职位的匹配性

(一)一般定义

自我认知是自我评价的结果,在自我评价的基础上对自我的需要、兴趣、态度、价值观、能力、气质、性格等有一个全面的了解,同时,结合职业分析,认清自己的职业适应性。在一定程度上,自我认知直接决定了一个人的求职动机和对待工作的态度。

(二)操作定义

(1)现实性需要(解决住房、户口迁移、专业对口等)与岗位情况;