

国家公务员录用考试规划教材

面 试

国家公务员录用考试教材编写组
国家人事部原副部长 张汉夫/主编

中共中央党校出版社

责任编辑:井琪

图书在版编目(CIP)数据

国家公务员录用考试规划教材 / 张汉夫主编. —北京:
中共中央党校出版社, 2006. 8

ISBN 7-5035-3521-0

I. 2... II. 张... 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(2006)第081448号

中共中央党校出版社出版发行

社址:北京市海淀区大有庄100号

电话:(010)62574388 (010)62574988(发行部)

邮编:100080 网址:www.gongwuyuan.com.cn

新华书店经销

北京昌平百善印刷厂印刷

2006年10月第1版第2次印刷

开本:16开 字数:340千字 印张:16.5

总定价:227.00元

国家公务员录用考试教材编写组

主 编：张汉夫

副 主 编：张国良 贾云娇

编委(按姓氏笔画排序)：

于 淇	于学敏	王山山	王 宁
王 颀媛	方美秀	关晓杰	孙亚姿
吴维汉	沙林波	李果果	李 娜
李晓杰	李 颖	张丽静	张美美
张 娜	张荣国	张晓明	张治亮
张玲玲	沈 丹	肖宇波	迟晓春
赵云冲	赵胜军	赵 露	沈海涛
杨 希	杨晓鹏	杨伟竞	单云飞
吴 迪	吴燕妮	周亚楠	范国明
宫亚东	律 威	胡 岩	涂兰敬
殷洪菊	郝 欣	唐 静	葛 玲
满 永	董庆党		

前 言

PREFACE

2006年1月1日起,新的《中华人民共和国公务员法》正式实施。公务员录用考试的组织工作与命题工作日趋制度化、规范化和标准化,考试科目也日趋稳定。本套丛书是编写组成员在深入研究考试大纲,分析总结历年真题,掌握最新命题动向,并在广泛征求专家和读者的意见的基础上倾力编就的。本套丛书包括有:《行政职业能力测验》、《行政职业能力测验》(学生适用)、《行政职业能力测验》(在职考生适用)、《申论》、《公共基础知识》、《面试》。

本套丛书具有以下鲜明特色:

●权威导向性

本套丛书编写组成员均是一直致力于研究公务员考试与命题的专家,有丰富的经验和较强的分析能力,能准确把握公务员最新的考试动向和命题趋势。特别是主编人事部原副部长张汉夫,在人事系统工作多年,具有丰富的经验,对人事考试有深入的研究。

●独一无二的教材

本系列丛书创造性的将行政职业能力测验分为在职版和学生版并有配套试卷。《行政职业能力测验》(在职考生适用)面向已经工作的读者,由于在职人员具有空闲时间相对较少、备考精力有限、长时间脱离书本知识、基础知识不够牢固等特点,本书侧重讲解,且讲解细致、深入、透彻,强调例题练习题的典型性、针对性,在具体内容编排上,我们在言语理解与表达、数量关系、常识判断方面更强调提高基础、扩大知识面、深入讲解。

《行政职业能力测验》(学生适用)面向在校即将毕业的考生,由于学生时间较多、经常参加考试、基础知识较好,但理论联系实际和动手解决问题的能力相对较差,因此本书更侧重新题型及理论联系实际能力的训练,具体内容编排上,我们强调对学生的引导、启发及举一反三的训练。

●内容丰富 结构科学

丛书在教材中设置了知识框架图、知识点概述、知识精讲、考点提示、真题链接、专项强化训练、本章总结等栏目,环环相扣、层层深入,使考生可以完全独立复习,系统准确地掌握相关知识,迅速捕捉考试要点。在配套试卷中设置了难易程度不一的大量习题,使考生既夯实了基础,又逐渐增强了解决难题的技巧和能力。

●针对实用性 追求高质量

丛书编写过程中,特别注意试题的原创性,且对每道题都进行了详细、独到的解析,让考生不仅仅可以掌握一道题的解法,还可以掌握一种题型的解法。同时,编写组结合2007年命题的新趋势,教材题目题型完全按照最新趋势编写,加大编辑审读校对力度、全面提升质量,力求做到讲解的科

学性、例题的典型性、习题的针对性。

为使考生更好的自我检测,我们突破性地对习题进行分等级设置(基础训练、提高训练),使考生使用本书时能更好的自我演练。

●强大的在线学习功能

为了回馈广大考生的信任和支持,我们随书赠送网上学习卡给考生提供学习支持,为考生提供最完善、贴心的一流服务。读者可凭学习卡,随时登录中国公务员考试网就学习中的问题向命题研究专家进行咨询、在“考试经验交流区”与其他考生进行沟通,可以在下载专区实现历年考试试卷下载、模拟试卷下载、最新时政下载、考前冲刺密卷下载等精彩内容。同时,考生可以在网站真实体验考试,实现在线模拟演练。

为了让考生更直观的倾听考试专家的讲课,通过登陆中国公务员考试网(www.gongwuyuan.com.cn),考生可以下载专家的视频课堂,直接倾听专家的点拨。

丛书编写组

目 录

CONTENTS

第一部分 面试概述

第一章 面试的概念与特点/3

第二章 面试的作用与基本原则/5

第一节 面试的作用/5

第二节 面试的基本原则/6

第三章 面试测评的主要内容和程序/8

第一节 面试测评的主要内容/8

第二节 面试的测评程序/9

第四章 面试的分类与题型/11

第一节 面试的分类/11

第二节 面试题/13

第五章 面试考官/15

第一节 考官应具备的基本素质/15

第二节 考官在面试中的作用/16

第二部分 面试基础知识

第一章 面试准备/19

第一节 面试的基本准备和自我判断/19

第二节 最佳面试状态的调整/23

第三节 需要准备的有关问题/25

第四节 主要针对应届大学毕业生的面试问题解析/28

第五节 面试中常见的效应/29

第二章 面试的组织和实施/31

第一节 面试组织和实施的基本内容/31

第二节 面试试题遵循的基本原则/37

第三章 面试的基本类型及模拟试题/39

第一节 结构化面试/39

第二节 结构化面试的设计和 implementation 步骤/44

第三节 情景模拟面试/46

第四节 无领导小组讨论/50

第五节 答辩与演讲式面试/54

第六节 文件筐测验/65

第七节 面试五大类型模拟试题及案例/74

第三部分 面试技巧

第一章 公务员面试的一般技巧与对策/103

第一节 面试阶段的一般技巧/103

第二节 十七类经典考题的应答技巧/111

第二章 面试制胜技巧/116

第一节 树立积极的面试风格/116

第二节 克服面试不良心理的技巧/119

第三节 公务员面试中的万能用语及禁忌/120

第四节 巧解面试危机/122

第五节 怎样应对各种各样的考官/126

第六节 常见面试问题的巧妙回答/128

第三章 面试后的细节把握/135

第一节 把握面试结束的最佳时间/135

第二节 面试后的礼仪“三注意”/136

第三节 面试结束后禁止的行为/137

第四部分 公务员普通话测评及心理 素质测评

第一章 公务员普通话测评/141

第一节 公务员普通话测评综述/141

第二节 公务员普通话测试等级评分标准/143

第三节 普通话水平测试样卷/145

第二章 心理素质测评/148

第一节 心理素质测评概述/148

第二节 公务员心理素质测评内容/150

第三节 心理素质自测/152

第五部分 经典历年考题

- 2004 年国家公务员考试录用面试真题/189
- 2006 年山东省公务员考试面试真题/193
- 2006 年 4 月河北省公务员考试面试真题/194
- 2006 年深圳市面试真题/196
- 2006 年四川公务员考试面试真题/197
- 2006 年宁夏面试真题/198
- 2006 年北京面试真题/200
- 2006 年某省面试真题/201
- 2005 年湖南面试真题/203
- 2005 年辽宁省公务员面试真题及评析/205
- 2001 年某省考录公务员面试题/206
- 2001 年某省考录公务员面试题/208

第六部分 模拟考场及热点问题预测

第一章 模拟考场/215

- 2007 年面试模拟试卷(一)/215
- 2007 年面试模拟试卷(二)/217
- 2007 年面试模拟试卷(三)/219
- 2007 年面试模拟试卷(四)/220
- 2007 年面试模拟试卷(五)/221
- 2007 年面试模拟试卷(六)/223
- 2007 年面试模拟试卷(七)/225
- 2007 年面试模拟试卷(八)(教育部门)/227
- 2007 年面试模拟试卷(九)(农业部门)/228
- 2007 年面试模拟试卷(十)(卫生部门)/230

第二章 热点问题预测/232

第一节 解读党的十六届六中全会/232

第二节 分配体制改革专题/234

第三节 贫富差距的原因及对策/236

第四节 改善弱势群体的社会保障/238

第五节 全面推进医疗体制改革/240

第六节 重构住房保障体系/245

第七节 解读个税改革/246

第八节 青藏铁路专题/248

附录 国家公务员录用面试考试暂行办法/251

第一部分

面试概述

- ◆第一章 面试的概念和特点
- ◆第二章 面试的作用与基本原则
- ◆第三章 面试测评的主要内容和程序
- ◆第四章 面试的分类与题型
- ◆第五章 面试考官

面试的概念和特点

一、面试的概念

面试是通过主试与应试者双方面对面地观察、交谈等双向沟通方式,了解应试者的能力特征和个性品质的一种人事选拔方法。广义的面试包括面谈法、答辩法、情景模拟法、无领导小组讨论法、有领导小组讨论法、文件筐作业等多种测评手段;狭义的面试指面谈法的面试。

二、面试的特点

与其他资格审查、笔试等人员甄选方式相比,面试具有以下几个显著特点:

1. 面试以谈话和观察为主要工具

谈话是面试过程中的一项非常重要的手段。在面试过程中,主考官通过向应试者提出各种问题,应试者要对这些问题进行回答,主考官可以直接地、有针对性地了解应试者某一方面的情况或素质。

观察是面试过程中的另一项主要手段,在面试中,它不仅要求主考官要善于观察应试者的非语言行为,而且要能指明应试者的行为类型,进而借助于人的表象层面推断其深层心理。对应试者非语言行为的观察,主要有面部表情的观察和身体语言的观察。

国外一项研究表明:从应试者面部表情中获得的信息量可达50%以上。在面试过程中,除面部表情外,身体、四肢等在信息交流过程中也发挥着重要作用。比如手势,它具有说明、强调、解释或指出某一问题、插入谈话等作用,它是很难与口头语言分开的。

在面试过程中,听觉的运用也十分重要。主考官在倾听应试者的谈话时,应边听边思索,及时归纳整理,抓住关键之处。对应试者的谈话进行分析,比如是否听懂了主考官的提问,是否抓住了问题的要害,语言表达的逻辑性、层次性、准确性等。还可根据应试者讲话的语音、语速、腔调等来判断应试者的性格特征等。

2. 面试是一个双向沟通过程

面试是主考官和应试者之间的一种双向沟通过程。在面试过程中,应试者并不是完全处于被动状态。主考官可以通过观察和谈话来评价应试者,应试者也可以通过主考官的行为来判断主考官的价值判断标准、态度偏好、对自己表现的满意度等,来调节自己在面试中的行为表现。同时,应试者也可以借此机会了解自己拟任职位的情况等。所以面试不仅是主考官对应试者的一种考察,也是主客体之间的一种沟通、情感交流和能力的较量。

3. 面试内容的灵活性

面试内容的灵活性是指面试内容对于不同的应试者来说是相对变化的、灵活的,具体表现在以

下几个方面:

(1) 面试内容因应试者的个人经历、背景等情况的不同而无法固定。例如,有两位应试者同时应聘档案管理岗位,一位有多年从事档案工作的经历,另一位是应届档案管理专业的学毕业生。在面试中对前者侧重于询问其多年来从事档案管理方面的实践经验,对后者则侧重了解其对该专业基础知识掌握的情况以及在校学习期间的有关情况。

(2) 面试内容因工作岗位不同而无法固定。不同的工作岗位,其工作内容、职责范围、任职资格条件等都有所不同,例如国家技术监督局的有关技术监督岗位和国家人事部的考录岗位,无论其工作性质、工作对象,还是任职资格条件,都有很大差别。因此,其面试的内容和形式都有所不同,面试题目及考察角度都各有侧重。

(3) 面试内容因应试者在面试过程中的面试表现不同而无法固定。面试的题目一般应事先拟定,以供提问时参照,但这并不意味着考官必须按事先拟定好的题目逐一提问,毫无变化,而要根据应试者回答某一问题的情况,灵活处理。

4. 面试对象的单一性

面试的形式有单独面试和集体面试两种。在面试中多位应试者可以同时位于考场之中,但主考官不是同时面向所有的应试者,而一般是逐个提问逐个测评,即使在面试中引入辩论、讨论,评委们也是逐个观察应试者的表现的。

5. 面试时间的持续性

与笔试不同的是,面试不是在同一时间展开,而是逐个进行。而笔试则不论报考人数的多少,均可在同一时间进行,甚至不受地域的限制。

第一,面试是因人而异,主考官提出问题,应试者针对问题进行回答,考查内容不像笔试那么单一,既要考查应试者的专业知识、工作能力和实践经验,又要考查其仪表、反应力、应变力等,因此只能因人而异、逐个进行。

第二,面试一般由用人单位主持,各部门、各岗位的工作性质、工作内容和任职资格条件等不同,面试差异大,无法在同一时间进行。

第三,每一位应试者的面试时间,应视其面试表现而定,如果应试者对所提问题对答如流,主考官很满意,在规定时间内甚至不到规定时间即可结束面试;如果应试者对某些问题回答不清楚,需进一步追问,或需要进一步了解应试者的某些情况,则可适当延长面试时间。

面试的作用与基本原则

第一节 面试的作用

面试与笔试相比,具有以下几个作用:

第一,可以综合考查应试者的多种素质特征

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,可以综合考察应试者的知识、能力、工作经验等多种素质和水平状况。

第二,可以考查到笔试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和素质能力,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,但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。

第三,面试可以测评应试者的综合素质

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,由于信息量利用的高频率,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,就应试者的身体状况,通过面试也可获取大量信息。

第四,可以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,就相当于给这些人再次表现的机会。某市在一次干部录用考试中发现,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。一些省市的干部录用考试中,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。

第二节 面试的基本原则

在参加公务员考试面试中,需要掌握三个原则:实事求是,随机应变,自圆其说。其中后两者主要体现了灵活性的特点,但必须以实事求是为前提和基础。

1. 实事求是的原则

实事求是是指在面试中应试者回答考官提问时要从本人的实际情况出发,不夸大,不缩小,正确对待和处理考官的发问。

比如,当考官问及你的家庭情况时,你应如实简单相告,即便是你家庭中超生了一个妹妹,也不妨说出。如果问及你在大学本科或研究生阶段都学过多少门课程时,你若记得清楚,就如实报告,如果记得不太准确,就说个大概数,切不可随意编出个数字来。当问及你的优点与缺点时,要简明扼要地叙述:“我政治上要求进步,努力学习邓小平理论和党的基本路线,正在争取加入中国共产党;学习刻苦,认真读书;团结同学,热情助人;生活上简朴,这是我的主要优点。”有这几条就够了,切不可谈得过多(如列十几条)、过高(如说学习上异常刻苦,对专业书百读不厌)。缺点主要指的是气质等方面的不足,要抓主要的,如有时急躁或有时粗心大意等,既不可罗列过多,也不可夸张形容,更不能把不属于缺点范畴的现象也说成是缺点,搞个“胡子眉毛一把抓”,像有的应届毕业生将缺乏社会工作经验也算在缺点之列,还没有参加工作,怎么会有社会工作经验呢?

在面试中涉及到专业知识时,更要实事求是地回答,即使你对考官所提的问题回答不出来也无妨。如考官问道“我国政府机构的名称一般包括哪几项内容”时,你如不知道就坦率地承认“不知道”,并表示歉意。一个人的知识面总是有限的,如果在不知道的情况下妄说,反倒会影响你的录用。当问到你熟悉的问题时,你应尽量发挥得充分些。

2. 随机应变的原则

是指面试考官要考查应试者能否随着情况的变化掌握时机,具有灵活应付的多变能力。当你进入面试考场之后,如遇考官们都不发问,而是面带微笑地看着你,使你不知所措,心里紧张。这时候,你可“主动出击”,以改变这种被动局面。你可以先作自我介绍,并逐渐把重点转移到自己所精通的专业知识上,甚至可以向考官们提出一些问题,以显得自己是位谈吐清楚、头脑灵活、反应敏捷、能够随机应变的人。

当然,上面的情况是不常见的,但要有所准备,常见的是下面一些情况。

比如,考官知道你报考的是计算机操作员职位,会问你在校时喜欢哪几门功课。如果你的“线性代数”、“高等数学”、“C语言程序设计”等几门课的成绩都是优秀的话,你可说:“对这三门课我都喜欢,尤其是C语言程序设计。”考官如追问为什么,你可回答:“计算机是把数学的思维方式运用到程序设计中去,比简单地应用数学公式更能发挥我的聪明才智。”

又比如,考官问:“你注意到没有,首长接见外宾时,除了录音以外还有个人在速记。你认为,有了录音机,速记还有用吗?”这是个基于生活常识的应变能力考题,你可简要回答:“我认为是有用的。因为录音机与速记可以功能互补。录音机只能解决声音的记录,需要书面材料时,就要靠速记了。当需要经过特定整理的信息时,采用录音机,就只能事后整理,而速记可现场加工整理。”

3. 自圆其说的原则

参加面试时,主考官所问的问题并不一定有什么标准答案,只要能回答得近乎“自圆其说”,便算是成功。

比如有一次在一家企业工作的小伙子去面试,当时主考官问了一个问题:“你为什么要离开现在的企业?”他回答:“在这家企业没有前途。”“那么怎么样才算有前途?”主考官接着问。“企业蒸蒸日上,个人才能得到不断提高和发展。”“你们单位的产品在市场上的占有率名列前茅,员工收入也很高,这是有口皆碑的,怎么能说在这个企业没有前途呢?”这位求职者所犯的错误是他不清楚随着问题的不断深入,他先前的论点将无法成立,这样就不能“自圆其说”了。

最常见和突出的两个问题是:“你最大的优点是什么”和“你最大的缺点是什么”。这两个问题看似简单,其实很难答好。因为接下来主考官有可能会问:“你的这些优点对我们的工作有什么帮助?”或“你的这些缺点会对我们的工作带来什么影响?”然后还可以层层深入,“乘胜追击”,求职者是很容易陷入不能“自圆其说”的尴尬境地的。

几乎所有的面试问题都有可能被主考官深化和挖掘,因此回答问题前要尽可能想得周到些,才能不至于被动。