2013

中央机关及其直属机构考试录用
公务员学习用书（新大纲版）

面试

学习考试用书研发中心

编著

清華大學出版社

需要全本请访问 www.ertongbook.com

中央机关及其直属机构考试录用公务员学习用书

面　试

学习考试用书研发中心

清华大学出版社
北　京

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。
版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

面试/学习考试用书研发中心编著. —北京:清华大学出版社,2012.9
中央机关及其直属机构考试录用公务员学习用书(新大纲版)2013
ISBN 978-7-302-29552-5

Ⅰ.①面… Ⅱ.①学… 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(2012)第 170637 号

责任编辑:金 娜
封面设计:和中创意工作室
责任校对:宋玉莲
责任印制:

出版发行:清华大学出版社
网 址:http://www.tup.com.cn,http://www.wqbook.com
地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084
社 总 机:010-62770175 邮 购:010-62786544
投稿与读者服务:010-62776969,c-service@tup.tsinghua.edu.cn
质量反馈:010-62772015,zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn
印 刷 者:
装 订 者:
经 销:全国新华书店
开 本:185×260 **印张**:19.75 **字数**:471 千字
版 次:2012 年 9 月第 1 版 **印次**:2012 年 9 月第1 次印刷
印 数:1~4000
定 价:00.00 元

产品编号:

丛书前言

中央机关及其直属机构考试录用公务员的工作，已经波澜壮阔地开展了十余年。十年来，从中央到地方，从高层到基层，通过国家公务员录用公开招聘考试，为各级政府机构择优选拔了大批具有较高学力的各类人才，为公务员队伍补充了新鲜血液，增添了能量活力。这在提升政府形象，优化政府管理，强化政府工作效率、效益等方面，着实功不可没。

而这一过程所建立并在逐步健全、升级的公务员考录制度、方式方法以及考试内容、技术手段的不断进化，也显示出应试者能力素质的与日俱增，预示着公务员队伍的总体水平将保持上升的趋势。

值得一提的是，随着公务员考试制度的确立和持续发展，将为全社会每一位立志投身于公共管理的有为之士，营造出高效能的激励机制和上行的发展空间。基于这样的发展背景，每年报考全国公务员录用公开考试的人数达百万之多。

针对国家公务员这一精英群体的学习、再造、培训及备考需求，我们聘请了相关领域的专家学者对考试大纲、考试内容、应试方法等进行了切磋交流；对部分高校、培训机构乃至参试者进行了采访咨询，组织编写了《中央机关及其直属机构考试录用公务员学习用书（新大纲版）》。

新版学习用书的编写出版将遵循以读者为本的原则，严格按照招、考、录标准，从知识化、效率化、人性化出发，由基础知识、专业知识、应用技能等方面入

手，本着以知识为基石，能力为支撑，创意为路径，应用为宗旨的编写思路，尝试改进与更新。

学习用书的总体定位以学科知识为基础，理出支脉，提取要义，浓缩重点，补充新题；基础知识力求丰富多元，专业知识力求系统精要，真题习题力求集中要点；答案解析力求准确简明；在编写体例、版式、装帧设计方面力求以方便阅读为基准。

从本套学习用书的内容和功能定位来看，它不仅仅适用于中央机关及其直属机构考试录用学习用书，同时适用于事业单位招聘考试、“村官”考试、公安干警、军转干、“三支一扶”等相关性较强的考试用书；从丛书内容的综合度、丰富性来看，广大读者完全可以将其作为提升素养，增强能力的日常学习用书。

本丛书由学习考试用书研发中心策划编写，参编人员有：海樟、王树生、张慧光、刘伟、王鑫、李学来、王元凤、李婷婷、黄秀华、王美荣、宋明军、张磊、王松、黄启来。本丛在策划组稿、出版发行的过程中，得到了作者、广大读者和经营者的大力支持。在此，致以衷心的谢意！

衷心祝福每一位应试者都能创出人生的高境界！

学习考试用书研发中心

2012 年 2 月于清华园

需要全本请访问 www.ertongbook.com

目　录

第一部分　考试录用公务员面试的构成要素

第一章　面试概述 …… (3)
第一节　面试的概念、特点及作用 …… (3)
第二节　面试的构成要素、内容及形式 …… (7)
第三节　面试命题的基本原则和要求 …… (12)
第四节　面试的高频题及命题趋势 …… (14)
第五节　面试的考查内容 …… (19)
第六节　面试的评分标准 …… (24)
第二章　无领导小组讨论面试详解和能力提升 …… (28)
第一节　无领导小组讨论面试概述 …… (28)
第二节　无领导小组讨论题型及应对方案 …… (30)

第二部分　结构化面试技巧和实战详解

第三章　掌握结构化面试 …… (35)
第一节　结构化面试的概念及特点 …… (35)
第二节　结构化面试的流程及注意事项 …… (38)
第三节　结构化面试的评分方式 …… (39)
第四节　结构化面试的具体应对策略 …… (40)
第四章　综合认知能力 …… (45)
第一节　个人经历 …… (45)

第二节　个性特征 …… (58)
第三节　报考动机与职位匹配 …… (66)
第四节　现场压力型问题 …… (73)
第五节　专业性问题 …… (78)
第五章　综合分析能力 …… (91)
第一节　题型的特点与要求 …… (91)
第二节　题型分类及应答方法 …… (93)
第三节　综合分析类题型分类详解 …… (94)
第四节　串词与演讲 …… (102)
第五节　实战真题汇集 …… (107)
第六章　人际关系与沟通能力 …… (110)
第一节　人际关系类题型 …… (110)
第二节　沟通协调能力题型 …… (117)
第七章　热点问题 …… (122)
第一节　“十二五”规划方面的热点问题 …… (122)
第二节　关于党的建设和改革开放的问题 …… (133)
第三节　文化、教育方面的热点问题 …… (146)
第四节　政府改革、公共治理的热点问题 …… (158)
第五节　医疗卫生、公共安全方面的热点问题 …… (163)
第六节　社会现象解读型热点问题 …… (170)
第七节　其他近几年热点问题 …… (182)

第三部分　其他面试方法详解及能力提升

第八章　面试的情境模拟与文件筐检测 …… (189)
第一节　情境模拟面试的特点、作用和主要方式 …… (189)
第二节　面试的情境模拟题目编制及实施 …… (192)
第三节　文件筐测验的概念及特点 …… (194)
第四节　文件筐测验的题目编制 …… (197)
第五节　文件筐测验的实施步骤和示例 …… (199)

第四部分　考场实战演练

第九章　面试准备 …… (203)
第一节　面试准备方法及技巧 …… (203)

第二节　面试礼仪及注意事项……（206）
第十章　答题策略 ……（211）
第一节　面试答题原则及技巧……（211）
第二节　面试禁忌……（219）

第五部分　近几年中央机关及其直属机构考试录用公务员《面试》真题精选及试题模拟

第十一章　近几年中央机关考试录用公务员《面试》真题及参考答案 ……（223）
第一节　中央机关考试录用公务员《面试》真题及参考答案 ……（223）
第二节　中央直属机构考试录用公务员《面试》真题及参考答案 ……（247）
第十二章　中央机关及其直属机构考试录用公务员《面试》模拟试题……（259）
第一节　行政管理问题……（259）
第二节　社会热点问题……（260）
第三节　工作态度问题……（261）
第四节　个人需求问题……（263）
第五节　为人处世问题……（264）
第六节　日常工作问题……（265）
第七节　时事政治问题……（267）
第十三章　近期社会热点及关键词……（268）
第一节　中央新政策解读……（268）
第二节　经典理论与政策……（277）
附录 ……（290）
附录1　中华人民共和国公务员法 ……（290）
附录2　中央机关及其直属机构考试录用公务员报考条件 ……（300）
附录3　中央机关及其直属机构考试录用公务员报考时间及程序 ……（302）
附录4　全国各省、市、自治区相关考试中心通信录 ……（304）

第一部分

考试录用公务员面试的构成要素



第一章

面试概述

第一节　面试的概念、特点及作用

一、面试的概念

公务员面试是指由国家机关用人部门综合设计，通过多种方法，在特定情境下面对面地科学测评应试者的基本素质、发展潜力、实际技能等，展现面试者各方面素质，并为聘用单位提供重要依据的考试。面试与笔试等其他考试形式主要有以下不同：

（1）面试不同于谈话和交谈，它是一种考试活动，而不是简单的或一般性的没有明确目的的谈话行为。面谈与交谈，强调的只是面对面的直接接触形式与情感沟通的效果。

（2）面试不同于笔试，它以谈话和观察为工具，以语言和动作为媒介。

（3）“在特定情境下”使面试与日常的观察、考查等测评方式不同。

（4）面试作为笔试的一种有效的补充形式，主要考查应试者笔试难以测定的内容。

（5）面试不同于口试，它具有模拟操作的特点，面试突出“问”、“听”、“察”、“析”、“判”的综合性特色，使面试与一般的口试、笔试、操作演示、背景调查等人员素质测评的形式也区别开来了。

在公开选拔公务员的工作中，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。

二、面试的特点

面试与其他笔试、心理素质测评等考试环节相比，具有显著的特点。笔试和面试作为最

需要全本请访问 www.ertongbook.com

常用的人才测评方式，有其各自的特点和作用。笔试和面试相对独立，又相互联系。笔试的目的是测评应试者是否具备职位所要求的知识与能力素质，以及在此职位上提高、发展的潜力，而面试是对应试者的能力和个性品质的测评。

1. 面试的直观性

直观性面试主要是通过对应试者的外部行为观察和过去行为的考查来评价其素质。

一个人的气质、能力、性格往往通过外部行为特征表现出来。也就是说，人的心理世界是看不见、摸不着的，但我们可以通过个体的外部行为表现去推断其内在的心理特征。

在面试中，考官通过运用自己的感官，特别是视觉，观察应试者的非语言行为。国外一项研究表明，在求职面试中，从应试者面部表情中获得的信息量可达50%以上。

主考官可以借助对应试者面部表情的观察与分析，判断应试者的自信心、反应能力、思维的敏捷性、性格特征、情绪、态度等素质特征。用应试者的行为来预测其未来的行为，也是面试的一个重要特点。

2. 面试的针对性

针对性面试采用面对面的交流方式，其所具有的直观性对应试者的最终成绩起着重要作用。从主考官角度看，面试内容既要事先拟定，以便提问时有的放矢，又要因人因“事”（岗位）而异，灵活掌握；既能让应试者充分展示自己的才华，又不能完全让应试者海阔天空地自由发挥，最好在半控制、半开放的情况下灵活把握面试内容。

面试是用人单位与应试者直接接触的一项活动，通过面试，用人单位会对应试者形成一个直观的印象，这种直观的印象对用人单位的最终录用决策具有很重要的影响。应试者也可以通过主考官的行为判断主考官的价值判断标准、态度偏好、对自己面试表现的满意度等，以此调节自己在面试中的行为表现。同时，应试者也可借此机会了解自己应聘的单位、职位情况等，以便决定自己是否可以接受这一工作等。所以面试不仅是主考官对应试者的一种考查，也是主客体之间的一种沟通、情感交流和能力的较量。

3. 面试的灵活性

灵活性面试是一种很容易变通的测评方法，面试的方式和内容具有较大的灵活性，主要体现在以下几点：

（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。面试可以根据不同的职位对个人的要求，不同职位的不同特点，灵活地采用不同的方式去考查应试者。

（2）面试内容因工作岗位不同而无法固定。面试的问题可以是事先设计好的，但是对于不同的工作岗位，其工作内容、职责范围、任职资格条件等都对应试者提出了不同的要求，面试实施中并不是对所有应试者都一定要按同样的内容来进行（严格的结构化面试除外），所以考官可以针对应试者的具体情况，根据所获得的信息来决定面试问题的多少。

例如，国家公安部的有关技术监督岗位和国家林业局的考录岗位，无论是工作性质、工作职责，还是任职资格条件等，都有很大差别。

因此，其面试的考查内容和考查形式都不能做统一规定，面试题目及考查角度都应各有侧重，灵活而不固定。

（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。定好的题目毫无变化地逐一提问，一问到底，毫无变化，而是要主考官根据应试者的某些回答，因人因“事”（岗位）而异，灵活掌握面试内容，既要让应试者充分表现自己的才华，又不能完全让应试者海阔天空地自由发挥。

如果应试者回答问题时引发出与拟定的题目不同的问题，主考官还可顺势追问，不必拘泥于拟定的题目；如果应试者的回答已经充分地显示了某方面的信息，那么面试过程可以缩短；如果应试者的回答不足以显示某方面的信息，或者主考官觉得对应试者的有关情况还把握不清楚，就可以多追问应试者一些相关的其他问题。

4. 面试的真实性

真实性面试中主考官与应试者的接触、交谈、观察也是相互的，是面对面进行的信息交流，这种直接的交互作用提高了相互沟通的效果和面试的真实性。

5. 面试的主观性

主观性有两个方面：

（1）考生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，而且没有确定的标准答案，这就要求考生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。

（2）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，而考生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，很难完全排除自身阅历经验、价值判断的影响。所以，面试评价的主观性似乎就是面试的一大弱点。

6. 面试的重复性

公务员面试是政府部门向社会公开、公平招聘职员的考试，因此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重复性。这种重复性表现在两个方面：

（1）考试试题的结构、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，就意味着试题的设计本身是失败的，而且对于考生是有失公平的。

（2）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、考生退场到最后公布成绩，都是按照预先设定的形式来完成的。每一个考生都必须要经历这样的程序，不会有任何变化。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工作的，这将给我们的面试复习与准备带来较大的便利。也正是基于面试的重复性特征，考生的表现切忌千篇一律，要体现出自己的特色，因地制宜，根据实际情况做巧妙处理。

三、公务员面试的作用

1. 可以确认个人简历中的有关信息

招聘单位在面试之前一般都有应试者的个人简历，但简历中所提供的个人信息是否存

在水分通常是无法直接看出来的，只有通过面试才能检验。

我们经常说“百闻不如一见”也正说明了这个道理，只有亲自与应试者见上一面，才会形成对应试者的直观的判断和把握。

在现代社会激烈的竞争中，少数应试者为了达到目的，在履历表中将自己的过去“描写”得很辉煌，这种人在面试中就很难再次蒙混过关。

曾经有位应聘者在应聘简历中声称自己是“某公司业务部总经理，全面负责公司的业务销售工作，年营业额在100万元”，可一经面试才知道他所谓的公司就他自己一个人，他的一位朋友投资3万元，他具体负责“经营业务”，年“收益”也才5万元，公司一年的赢利还不够其生活费用支出……显然，这样的公司“老总”并不涉及对人员的管理，所以与主管一个有几十人甚至几百人的公司是有本质区别的。由此看来，如果不经过面试，根本无法得知这些信息。

2. 笔试以答案为依据评定成绩，面试依据现场表现，对其素质作出评定

它不仅分析考生的回答是否正确，更重要的是看考生回答问题的灵活性、逻辑性、应变性。考生面试结果的评定，不把观点正确与否作为第一位的指标，而是看考生的整体素质，其中，主要包括以下内容：

（1）考生的口语表达能力，主要考查应考者表达是否清晰、明确、简洁，是否富有逻辑性；

（2）考生的应变能力，主要考查应考者在有压力的情境中反应是否灵活、敏捷、快速；

（3）考生的分析综合能力，主要考查应考者的逻辑思维是否有条理，是否善于分析、判断和概括问题；

（4）考生的仪表、风度、举止，主要考查应考者的言行举止是否端庄、稳重、得体，是否有充沛的精力；

（5）考生的有关实际工作能力，主要考查应考者是否具备与工作相关的能力；

（6）考生的个性特征，主要考查应考者是否具备与工作相关的个性特征。

3. 可以灵活、具体地考查应试者的知识经验、能力和个性品质等，弥补笔试的不足

在笔试中，经常会产生一种“高分低能”的现象，笔试成绩很好但实际能力却很低，这是笔试的一个缺陷，通过面试可以对应试者的实际能力方面进行比较有效的全方位考查，从而弥补笔试的不足。

另外，有的应试者在笔试中可能会由于准备时间不够或身体不适、紧张等因素而发挥不好，如果仅以笔试为依据，这些人将没有被录用的机会。而在面试中，这些应试者就有了再次表现自己的机会。

笔试是以文字媒介来考查一个人的素质水平，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。有些素质特征不能够通过文字形式来表达，但却可以通过面试者的面部表情和身体语言就可判断其自信心、性格特征、情绪素质

特征。

在公务员招考中，有的应试者笔试成绩较一般，但在面试中对答如流，能力很强，从而可以成为理想的人选。

4. 可以考查应试者综合素质

由于面试是一种考官与应试者之间的互动可控的测评方式，测评的主动、变通权主要控制在考官手里，测评要浅即浅，要深即深，要专即专，要广即广，具有很大的灵活性、调节性和针对性。

通过面试，可以考查应试者的价值理念、工作态度、进取意识、求职动机、业余兴趣爱好等多个方面的情况，而笔试等其他测评手段在这方面均不如面试的效果。

第二节　面试的构成要素、内容及形式

一、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。面试要素有十个，即面试目的、面试内容、面试方法、面试考官、面试考生、面试试题、面试时间、面试考场、面试信息、面试评定。这些要素是任何一项面试活动都不可缺少的，它们的有机构成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。合理地配置和使用这些要素，是做好面试工作的基础。

1. 面试目的

面试目的，是指面试想要达到的境地，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需要出发，实现对考生素质的有效测评，选拔出德才兼备的高素质人才。

2. 面试内容

面试内容，也叫测评项目或测评要素，指面试需要测评的考生的基本素质内容。在面试时一般把考生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指标进行测评。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。

3. 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。不同的面试方法对考生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，如面谈法、情境模拟法、无领导小组讨论法等。

4. 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影响。面试考官的任务是提出试题，了解考生在面试中的行为表现并进行素质评定。

5. 面试考生

面试考生，是面试试题的直接承受者。在面试中，考生通过对面试试题的“反应”或作答，达到被测试的目的。

6. 面试试题

面试试题，主要指面试考官向考生提出的各种不同的行为要求。面试方法不同，提出的要求也不相同。在自由式面谈中，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”；在小组讨论面试中，它表现为“讨论的议题”；在情境测评中，试题则体现为具体问题情境中的各种要求。

7. 面试时间

面试时间，是面试活动在时间维度上的体现。一般而言，面试时间越长，面试结果可信度越高。但是，受各种因素影响，面试时间往往比较短。因此，如何在较短时间内得到全面准确的考生信息是一个值得研究的问题。

8. 面试考场

面试考场，是面试活动在空间维度上的体现。面试时，场地的大小、温度的高低、光线的明暗以及噪声、干扰等问题对面试都有很大影响，不可忽视。

9. 面试信息

面试信息，指面试测评过程中考官所发出的信息。最主要的考官信息，是考官对考生下达的测评指令，以及对考生的行为反应所表现的态度等。考生信息，指面试测评过程中考生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。最主要的考生信息是对考官的测评指令所作出的行为反应，即作答情况。

10. 面试评定

面试评定，指面试考官对考生素质能力情况进行评分或评价。

二、面试测评的主要内容

在人员甄选实践中，我们并不是以面试去测评一个人的所有素质，而是有选择地用面试去测评它最能测评的内容。

1. 仪表风度

这是指应试者的体型、外貌、气色、衣着举止、精神状态等。国家公务员对仪表风度的要求较高，因此，仪表风度是公务员录用面试的一项重要内容。研究表明，仪表端庄、衣着整

洁、举止文明的人，一般做事有规律、注意自我约束、责任心强。

2. 专业知识

了解应试者掌握专业知识的深度和广度，其专业知识是否符合所要录用职位的要求，作为对专业知识笔试的补充。面试对专业知识的考查更具灵活性和深度，所提问题也更接近空缺岗位对专业知识的需求。

3. 工作实践经验

一般根据查阅应试者的个人简历或求职登记表的结果，作些相关的提问，查询应试者有关背景及过去工作的情况，以补充、证实其所具有的实践经验。通过工作经历与实践经验的了解，还可以考查应试者的责任感、主动性、思维能力、口头表达能力及遇事的理智状况等。

4. 口头表达能力

面试中应试者是否能够将自己的思想、观点、意见或建议顺畅地用语言表达出来。考查的具体内容包括：表达的逻辑性、准确性、感染力、音质、音色、音量、音调等。

5. 综合分析能力

面试中，应试者是否能对主考官所提出的问题通过分析抓住本质，并且说理透彻、分析全面、条理清晰。

6. 反应能力与应变能力

主要看应试者对主考官所提的问题理解是否准确贴切，回答的迅速性、准确性等。对于突发问题的反应是否机智敏捷、回答恰当。对于意外事情的处理是否得当、妥当等。

7. 人际交往能力

在面试中，通过询问应试者经常参与哪些社团活动，喜欢同哪种类型的人打交道，在各种社交场合所扮演的角色，可以了解应试者的人际交往倾向和与人相处的技巧。

8. 自我控制能力与情绪稳定性

自我控制能力对于国家公务员及许多其他类型的工作人员（如企业的管理人员）显得尤为重要。一方面，在遇到上级批评指责、工作有压力或是个人利益受到冲击时，能够克制、容忍、理智地对待，不致因情绪波动而影响工作；另一方面，工作要有耐心和韧劲。

9. 工作态度

一是了解应试者对过去学习、工作的态度；二是了解其对现报考职位的态度。在过去学习或工作中态度不认真，做什么、做好做坏都无所谓的人，在新的工作岗位也很难说能勤勤恳恳、认真负责。

10. 上进心、进取心

上进心、进取心强烈的人，一般都确立有事业上的奋斗目标，并为之而积极努力。表现在努力把现有工作做好，且不安于现状，工作中常有创新。上进心不强的人，一般都是安于现状，无所事事，不求有功，但求能敷衍了事，因此对什么事都不热心。

需要全本请访问 www.ertongbook.com