



公安机关录用人民警察考试推荐用书

MIANSHI

面试

主编/程连昌 李文燕



中国人民公安大学出版社



THE UNIVERSITY OF THE SOUTH PACIFIC

MIANSHT

面世

1988-1989



公安机关录用人民警察考试推荐用书

面 试

主编 程连昌(原国家人事部常务副部长)
李文燕(中国人民公安大学副校长)

中国人民公安大学出版社

· 北 京 ·

图书在版编目(CIP)数据

面试/程连昌,李文燕主编.—北京:中国人民公安大学出版社,2003.7

公安机关录用人民警察考试推荐用书

ISBN 7-81087-346-6

I.面... II.①程...②李... III.警察-招聘-考试-中国-自学参考资料 IV.D631.13

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 057464 号

敬告读者

本书封面粘有策划者专用防伪标识,凡有防伪标识的为正版图书,请读者注意识别。

面 试

MIAN SHI

主编 程连昌 李文燕

出版发行:中国人民公安大学出版社

地 址:北京市西城区木樨地南里

邮政编码:100038

经 销:新华书店

印 刷:北京慧美印刷有限公司

版 次:2003年7月第1版

印 次:2003年7月第1次

印 张:18.25

开 本:787毫米×960毫米 1/16

字 数:348千字

书 号:ISBN 7-81087-346-6/D·322

定 价:26.00元

本社图书出现印装质量问题,由发行部负责调换

联系电话:(010)83903254

版权所有 翻印必究

E-mail: cpep@public.bta.net.cn

前 言

公安机关是人民民主专政的重要工具,是武装性质的国家治安行政力量和刑事司法力量。建设高素质的公安机关人民警察队伍是依法治国,实现国家长治久安的重要保证。为了提高公安机关人民警察队伍的素质,改善公安队伍的知识结构,提高公安队伍的战斗力,1996年9月10日,人事部和公安部联合下发了《公安机关人民警察录用办法》,对公安机关人民警察录用的原则、程序、考试科目作了明确规定;2000年5月25日,人事部、公安部联合下发了《关于地方公安机关录用人民警察实行省级统一招考的意见》,强调地方各级公安机关录用人民警察,要坚持“凡进必考”的原则,地方各级公安机关录用主任科员以下的人民警察,要做到以省(自治区、直辖市)为单位组织统一招考,其他部门或省级以下地区不再组织人民警察的录用考试。少数尚不具备条件的地方,要积极创造条件尽快实行省级统一招考。人事部、公安部负责制定有关政策规定,确定考试内容、教材,制定体能、心理素质测评、体检和考核等标准,指导、检查各地的考录工作。2001年1月,公安部政治部参照国家公务员录用考试公共科目《考试大纲》的要求,结合公安专业科目考试特点,组织编制了公安机关人民警察录用考试专业科目《考试大纲》,对公安专业科目考试的内容、范围作了明确规定,使考试标准规范化、具体化。

公安机关录用人民警察实行面向社会公开考试的办法,贯彻“公开、平等、竞争、择优”的原则,坚持德才兼备的标准,有利于推进公务员制度的实施和完善,深化公安机关人事制度改革,加强廉政建设,扩大选人范围,有效地杜绝进人、用人上的不正之风;有利于确保公安机关新录用的人民警察具有良好的政治素质、文化业务素质和良好的道德品质,建设一支高素质的人民警察队伍。

《公安机关人民警察录用办法》和《关于地方公安机关录用人民警察实行省级统一招考的意见》下发后,各省、自治区、直辖市的人事、公安机关高度重视,精心部署,大力推进了省级统一招考公安机关人民警察的工作,取得了良

好效果,受到了社会各界的赞扬。为了给广大有志于成为公安机关人民警察的考生提供应试帮助,提高复习效果,提高考生素质,我们组织中国人民公安大学、国家行政学院、中央党校、北京大学、中国人民大学等单位的有关专家、学者精心编写了系列“公安机关录用人民警察考试推荐用书”,本套丛书包括:《公安基础知识学习指导》、《公共基础知识》、《行政职业能力测验》、《申论》、《面试》、《标准化试卷》。全书具有以下特点:

一是权威性。该书的作者都一直从事公安专业领域的教学、研究和公务员录用考试的研究与探索,经验非常丰富。同时,紧扣公务员录用考试公共科目《考试大纲》和公安机关人民警察录用专业科目《考试大纲》,权威性强。

二是针对性。针对公务员录用考试,特别是针对公安机关人民警察录用考试的特点,分析了以往考试试题的内容分布和侧重点,对考试复习内容进行了合理取舍,突出了重点、要点,针对性强。

三是高效性。广大应试者不论是应届毕业生,还是社会在职青年,学习和工作都很忙,同时,公安机关人民警察录用考试从发布招考公告到笔试、面试的时间较短。这套丛书充分考虑到这些特点,内容简练,精选了过去的典型试题,征选了有代表性的模拟题,贯穿了考试成功者的复习策略,能大大提高复习效率。

四是适用性。本书除了有利于应试者复习外,对于在职的公安机关人民警察自学,提高自身素质,参加竞争上岗等也很有帮助,有广泛的适用性。

全书在编写、出版过程中,得到了有关专家和有关部门、单位的大力支持;并参考、引用了部分著作、文件资料。仅在此一并致谢!

希望全书能给应试者的复习备考带来一些实实在在的帮助,并衷心祝愿有志成为公安机关人民警察的广大应试者顺利通过考试,真正成为一名光荣的人民警察。

编者
2003年7月

目 录

重要提示	(1)
国家公务员录用面试暂行办法	(1)
公安机关录用人民警察面试工作暂行规定	(5)
第一章 面试常识	(7)
第一节 面试概述	(7)
第二节 面试基本方法	(19)
第二章 公务员录用面试及其组织实施	(37)
第一节 公务员录用面试概述	(37)
第二节 公务员面试组织实施程序	(46)
第三节 面试试题的编制设计	(49)
第四节 面试考官的选任与培训	(62)
第五节 面试成绩的评定	(77)
第三章 公务员录用面试题分类解析与自我测试	(97)
第一节 针对应试者个人背景资料问题的回答要领	(97)
第二节 涉及求职动机与拟任职位的匹配性问题的应答要点	(107)
第三节 如何回答人际关系处理与协调能力等方面的问题	(115)
第四节 应答组织协调能力等方面问题的关键点	(120)
第五节 如何回答面试中的知识性问题	(123)
第六节 应对综合分析能力等方面问题的策略	(127)
第七节 对应变能力和自我认识控制能力等问题的应答技巧	(131)
第四章 公务员录用面试备考策略	(136)
第一节 参考前的各项准备工作	(136)



第二节 临考前的现场准备·····	(157)
第五章 面试过程及其应对策略·····	(166)
第一节 面试开始阶段的应对策略·····	(166)
第二节 面试核心阶段的应对策略·····	(175)
第三节 面试结束阶段的应对策略·····	(188)
第六章 面试实战策略与应试技巧·····	(193)
第一节 面试实战制胜要略·····	(193)
第二节 应对各种考官的技巧·····	(205)
第三节 面试心理偏差及其克服·····	(209)
第四节 面试语言表达实用技巧·····	(218)
第五节 竞聘面试中的禁忌·····	(223)
第六节 化解面试危机的实用技巧·····	(229)
第七节 避开面试陷阱的实用技巧·····	(236)
附录一 公务员录用面试试题精选与解析·····	(241)
一、中央国家机关录用公务员面试题本解析·····	(241)
二、广东省 2003 年录用公务员（包括人民警察）面试题及解析·····	(250)
三、某省司法系统录用公务员面试题本解析·····	(252)
四、某市 2001 年公务员面试题本解析·····	(257)
五、某省 2002 年录用公务员面试题·····	(261)
六、铁道部首次录用公务员面试部分试题·····	(265)
附录二 公务员录用面试相关法律文件·····	(269)
中华人民共和国人民警察法·····	(269)
国家公务员录用暂行规定·····	(276)
国务院工作部门面试考官资格管理暂行细则·····	(281)
某市党政机关公开招考机关工作人员和国家公务员面试实施方案·····	(283)

重要提示

国家公务员录用面试暂行办法

(2001年7月2日人事部印发)

第一章 总则

第一条 为了规范国家公务员录用面试工作,提高面试水平,根据《国家公务员暂行条例》和《国家公务员录用暂行规定》,制定本办法。

第二条 本办法适用于国家行政机关录用主任科员以下非领导职务公务员的面试。

第三条 面试必须贯彻公开、平等、竞争、择优原则,按规定程序进行。

第二章 面试管理机构

第四条 国务院人事部门是国家公务员录用的主管机关,负责全国国家公务员面试的政策制定、管理与监督,负责国务院各工作部门录用国家公务员面试的组织工作。

第五条 省、自治区、直辖市政府人事部门是本行政辖区国家公务员录用的主管机关,负责本行政辖区内公务员面试的管理与监督,负责省级政府各工作部门录用国家公务员面试的组织工作。

第六条 市(地)级以下政府人事部门按照省级政府人事部门的规定,负责本行政辖区内公务员面试的有关管理工作。

第七条 各级政府工作部门按照同级政府人事部门的要求,承担本部门公务员面试的有关工作。

第三章 面试内容、方法与程序

第八条 面试主要测评应试人员适应职位要求的基本素质和实际工作能力,包括

与拟任职位有关的知识、经验能力、性格和价值观等基本情况。

第九条 面试内容分为若干测评要素,主要包括综合分析能力、言语表达能力、应变能力、计划组织协调能力、人际交往的意识与技巧、自我情绪控制。求职动机与拟任职位的匹配性、举止仪表和专业能力。必要时,根据职位要求,面试内容可以增加其他测评要素。

第十条 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:

(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。

(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。

(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。

第十一条 面试试题一般由录用主管机关组织的命题小组编制,也可委托用人部门编制。

第十二条 编制面试试题必须贯彻以下原则:

(一)政治思想性原则。试题内容健康,符合党的方针、政策和国家的法律法规。

(二)科学性原则。试题具有科学性,编排、评分要求规范。

(三)针对性原则。试题编制要贯彻“为用而考”和“因岗择人”的原则,体现测评要素的要求,同时要符合应试者的特点。

(四)灵活性原则。试题的内容设计、提问、追问、评分要点等要给考官和考生留有发挥的余地。

第十三条 编制面试试题的基本程序:

(一)根据测评要素和测评对象,确定题目类型;

(二)科学、合理地取材;

(三)命题小组讨论;

(四)形成试题,包括题干、出题思路、参考答案、评分要点;

(五)组合题目。

第十四条 面试测评方法由录用主管机关规定,主要采用结构化面谈和情境模拟相结合的方法,也可根据拟任职位要求采用其他测评方法。

第十五条 面试按照以下程序进行:

(一)制定面试实施方案;

(二)编制面试试题及相关测评材料;

- (三)成立面试考官小组;
- (四)培训面试考官;
- (五)实施面试;
- (六)公布面试结果。

第四章 面试考官

第十六条 实施面试由面试考官小组进行。面试考官小组一般由用人单位内部相对固定并具备面试考官资格的5名或者7名人员组成,也可根据录用主管机关的要求组成。面试考官小组设主考官1名。

第十七条 面试考官必须具备以下基本条件:

- (一)热爱祖国,拥护中国共产党的领导;
- (二)遵纪守法,严守工作秘密;
- (三)具有良好个人修养,公道正派,心理健康;
- (四)具有大专以上学历;
- (五)一般应从事人事管理、相关业务管理或人才测评等工作3年以上;
- (六)了解国家公务员考试录用制度和相关政策;
- (七)具有较强的分析概括能力、判断能力与言语表达能力;
- (八)具备录用主管机关规定的其他条件。

第十八条 面试考官必须由取得面试考官资格的人员担任,实行持证上岗。授予面试考官资格按以下程序办理:

- (一)本人申请或组织推荐;
- (二)所在单位审核;
- (三)接受市(地)以上政府人事部门组织的考官培训;
- (四)面试考官资格管理委员会评审;
- (五)录用主管机关颁发资格证书。

第十九条 面试考官应当定期参加由录用主管机关组织的面试培训和业务考核。

第二十条 录用主管机关成立面试考官资格管理委员会,负责面试考官的资格管理。

第二十一条 面试考官资格有效期3年,期满由面试考官资格管理委员会审核,审核合格者继续授予其面试考官资格;不合格者,取消其面试考官资格。

第二十二条 经录用主管机关批准,也可聘请其他有关人员担任特邀考官。特邀考官应当接受必要培训。特邀考官在每一考官小组中不超过2人。

第五章 回避、监督与违纪处理

第二十三条 面试考官及面试工作人员凡与应试人员有《国家公务员暂行条例》第六十一条所列亲属关系的,实行回避。

第二十四条 各级政府人事部门在面试工作中应接受纪检、监察和考录监督巡视员监督,受理群众的检举、申诉和控告。

第二十五条 对违反工作纪律的面试考官及相关工作人员,根据有关规定,严肃处理。

第二十六条 应试人员在面试中有违纪行为,由考试组织实施部门按有关规定处理;必要时,报录用主管机关处理。

第六章 附则

第二十七条 国务院工作部门面试考官资格管理细则由国务院人事部门另行制定。

第二十八条 省级政府人事部门根据本办法制定本行政辖区内录用面试实施细则。

第二十九条 本办法由国务院人事部门负责解释。

第三十条 本办法自发布之日起施行。

公安机关录用人民警察面试工作暂行规定

(2001年12月10日公安部政治部印发)

第一条 为进一步规范公安机关录用人民警察工作,根据《公安机关人民警察录用办法》、《关于地方公安机关录用人民警察实行省级统一招考的意见》,制定本规定。

第二条 本规定适用于公安机关录用人民警察面试工作。

第三条 面试必须贯彻公开、平等、竞争、择优的原则,按照规定的程序进行。

第四条 面试工作由省级公安机关和省级录用主管机关统一组织实施。一般情况下,按照总成绩从高到低的顺序,按照计划录用名额2倍以上的比例确定面试人选。

第五条 面试工作程序主要包括:

- (一) 制定面试实施方案;
- (二) 准备面试试题及其他测评材料;
- (三) 成立面试测评小组;
- (四) 培训面试考官;
- (五) 实施面试;
- (六) 公布面试结果。

第六条 面试主要测评应试人员适应人民警察职业要求的基本素质。包括个人基本情况、知识、经验、技能、能力、性格、气质、仪表、求职动机和价值观等方面。

第七条 面试测评要素、面试题本和面试测评方法等由省级公安机关与省级录用主管机关协商确定。

第八条 面试测评主要采用结构化面谈法和情境模拟法,特殊情况下也可根据拟任职位要求采用其他测评方法。面试时间一般每人不超过20分钟。

第九条 面试测评由若干面试测评小组负责实施。每个面试测评小组一般由7名考官组成,设主考官1名。考官主要从公安机关和录用主管机关内部产生。

第十条 面试评分采用“体操计分法”,去掉一个最高分和一个最低分,其余分数之和的平均值为最后得分。考官在统一印制的《面试评分表》上打分,另设专人负责成绩统计汇总,并当场向应试者宣布成绩。

第十一条 面试合格分数线由省级公安机关与省级录用主管机关协商确定。

第十二条 面试的考点选定、考场设置、考场警戒、监督检查等考务工作由省级公安机关和省级录用主管机关共同承担。

第十三条 面试的题本、测评标准等属绝密材料,在制题、印制、运送和使用等过程

中必须严格遵守国家有关保密法律、法规和公安部有关保密工作规定。

第十四条 面试考官必须由具备面试考官资格的人员担任。公安机关面试考官必须具备以下基本条件：

- (一) 热爱祖国、拥护中国共产党的领导；
- (二) 遵纪守法，严守工作秘密；
- (三) 具有良好的个人修养，心理健康，公道正派；
- (四) 具有大专以上学历或中级以上专业技术职称；
- (五) 熟悉公安工作及有关专业知识，具有从事人事管理、招考职位相关业务管理或人才测评等方面工作经验；
- (六) 具有较强的分析概括能力、判断能力及语言表达能力。

第十五条 面试考官及工作人员与应试人员有亲属关系的，应当回避。

第十六条 面试工作应当接受上级公安机关以及本地区录用主管机关、纪检、监察等部门的监督。各级公安机关应当认真受理群众和考生的检举、申诉和控告，并按照规定的管理权限处理。对违反工作纪律的人员，应当根据有关规定追究责任。

第十七条 本规定自发布之日起施行。

第一章 面试常识

第一节 面试概述

一、面试的内涵

面试的历史源远流长,在古代,面试就是一种重要的选人用人办法,在当前,面试更是各级各类组织选拔人才时普遍采用的测评手段。令人遗憾的是,人们至今未对面试的概念形成一致的看法。尽管每个人都知道面试大概是怎么回事,但究竟什么是面试,未必有多少人能说清楚。许多人以为,面试就是面对面地交谈,在这样一种指导思想下,面试就是一种人人皆会的交谈,面试也就没什么技巧可言,顶多就是口才好的人可能面试成绩会好些而已。其实只要我们再问一句,面试中交谈的目的是什么?我们就会发现,其目的是为了考察应试者是否具备了任职所需的素质,而不是为交谈而交谈,这也是面试与通常的交谈之间的根本区别。

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。

“在特定场景下”使面试与日常的观察、考察等测评方式相区别。日常的观察、考察,虽然也少不了面对面的观察与交谈,但那是在自然场景下进行的。“精心设计”使面试与一般性的交谈、面谈、谈话相区别。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,它并非经过精心设计;“面对面地观察、交谈等双向沟通方式”,不但突出了面试“问”、“听”、“察”、“析”、“判”的综合性特色,而且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。口试强调的只是口头语言的测评方式及特点,而面试还包括对非口头语言行为的综合分析、推理与判断。

二、面试的特点

与其他测评手段相比,面试具有以下特点:

1. 主要通过观察考生的外部行为来评价其素质

一个人的能力、气质、性格往往是通过外部行为特征表现出来的。也就是说,人的心理特征是看不见摸不着的东西,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,比如,假如我们经常看到某个人爱说爱笑,好交朋友,我们才推断说这个人的性格比较开朗(外向)。在面试中,考官正是通过观察应考者的语言行为(应考者所说的)和非语言行为(应考者的表情、行为举止等),来推测和判断应考者的能力和个性品质的。同时,用应考者过去的行为来预测其未来的行为,也是面试的一个重要特点。

2. 直观性

面试是用人单位与应考者直接接触的一项活动,通过面试,用人单位会对应考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聘用决策具有很重要的影响。这就有点像买房子,房地产老板把房子描绘得再好,如果你没有亲临现场考察房子,了解其所在的位置、周边的环境、房子的设计和布局等具体情况,你是不可能拍板买下房子的。由此可见,面试的这种直观性为用人决策提供了“可靠的”依据。在公务员招考中,一位应考者的条件再好,笔试成绩再高,而在面试中表现不好的话,也很可能被淘汰出局。

3. 灵活性

面试是一种很灵活的测评方法,面试的方式和内容具有较大的变通性。一方面,由于不同的职位对人有不同的要求,面试可以根据不同职位的特点,灵活地采用不同的方式去考察应考者。另一方面,尽管面试的问题可以是事先设计好的,但在面试实施中并不是对所有应考者都一定要按同样的内容来进行的(严格的结构化面试除外),考官可以针对应考者的具体情况,根据所获得的信息是否足够来决定面试问题的多少。如果应考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;而如果应考者的回答不足以显示某方面的信息,或者考官觉得对应考者的有关情况还把握不清,那么就可以多追问应考者一些相关的问题。这样,面试的时间就可长可短,不过一般不会少于20分钟,长也不会多于一个小时。

4. 着重测评整体素质

笔试完全以答案为依据评定考生的成绩,只要考生的答案与标准答案一致,不论考生是真的解答对了还是猜对的,也不论考生的解答方法是否巧妙、熟练,花费的时间是多还是少,都得给分。面试则是依据考生现场的全部表现,对其素质状况作出评定。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) 应考者的口语表达能力,主要考察应考者表达是否清晰、明确、简洁,是否富有逻辑性;

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

(3) 应考者的分析综合能力,主要考察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) 应考者的仪表、风度、举止,主要考察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) 应考者的有关实际工作能力,主要考察应考者是否具备与工作相关的能力;

(6) 应考者的个性特征,主要考察应考者是否具备与工作相关的个性特征。

5. 互动性

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、对自己面试表现的满意度等,来调节自己在面试中的行为表现。同时,应试者也可借此机会了解自己应聘的单位、职位情况等,以此决定自己是否可以接受这一工作等。所以说,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。主考官应通过面试,从应试者身上获取尽可能多的有价值信息。应试者也应抓住面试机会,获取那些关于应聘单位及职位等自己关心的信息。

6. 主观性

面试的评价往往带有较强的主观性,不像笔试那样有明确的客观标准。正因为这样,面试考官的评价往往受到个人主观印象、情感和知识经验等许多因素的影响,使得不同考官对同一位应考者的评价往往会有差异,而且可能各有各的评价依据。所以,面