

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试专用辅导教材系列丛书

2007最新版

党政领导干部公开选拔 和竞争上岗考试

面试过关300题及详解

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试教材编写组

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试命题研究组

特别提示

- ◆ 严格依据中共中央组织部最新考试大纲精心编写
- ◆ 展现历年命题规律,把握最新命题趋势
- ◆ 体例科学合理,迅速提高考生应试能力
- ◆ 命题研究专家倾力打造,试题结构科学,预测权威,命中率高
- ◆ 考点涵盖全面,难度与真题相当
- ◆ 试题新颖、专业,全部题目均附有详细解析
- ◆ 随书赠送学习卡,凭卡可获考前冲刺密卷
- ◆ 免费下载最新考试资讯、历年真题、专业试题、时政热点等海量资料

HZ 华政
HUA ZHENG

中共党史出版社

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试专用辅导教材系列丛书

2007最新版

党政领导干部公开选拔 和竞争上岗考试

面试过关 300 题及详解

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试教材编写组
党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试命题研究组

中共党史出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试面试过关 300 题及详解/
张国良主编. —北京:中共党史出版社,2006.8

(党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试专用辅导教材系列丛书)

ISBN 7-80199-510-4

I. 党... II. 张... III. 国家行政机关—领导干部—招聘—考试
—中国—习题 IV. D630.3-44

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 086509 号

责任编辑:贾京玉

出版发行:中共党史出版社

社 址:北京市海淀区芙蓉里南街 6 号院 1 号楼

邮 编:100080

经 销:新华书店

印 刷:北京昌平百善印刷厂

开 本:185mm×260mm

字 数:350 千字

印 张:14

印 数:1—5000 册

版 次:2006 年 12 月第 1 版

印 次:2007 年 4 月第 2 版第 3 次印刷

ISBN 7-80199-510-4

定 价: 150.00 元(共五册)

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试

教材编写组

主 任：中共中央党校 周永平
常务主任：中共中央党校 邵泌妍
副 主 任：中共中央党校 王春水
 中共中央党校 李春燕

编 委(按姓氏笔画排序)：

马飞跃	马 晶	马圣林	马梓琪	于晓哲	井 森
牛洪亮	王 飞	王焕龙	王俊杰	王仁远	王瑞军
王文强	王 月	王云会	王之宇	卢泉水	任秀杰
毕岩冰	成 琳	江洪凌	吉继祥	刘 俊	刘 明
刘培荣	刘文华	齐 坤	齐艳辉	齐 毅	孙海杰
孙衍明	闫 冰	仲春祥	陈 军	陈慧娟	陈彦斌
李富亮	李浩然	李江华	李京龙	李 娜	李 明
连志波	张俊峰	张立国	张灵辉	张鹏宇	张 琦
张瑞芬	张世文	张 星	张 颖	张 越	张泽毅
邹维汉	房 亮	杭杰盛	季 冰	金 凤	邵开理
庞胜杰	祈长远	杨 晖	郑 雪	周祺鑫	周 燕
胡德敏	姜 成	姜鸿宇	姚汉华	钟晓云	党云云
郭艳春	徐 飞	徐梦飞	徐幼华	徐云深	曹德臻
崔会安	崔丽艳	谢 伟	智 利	雷 刚	管 辉

读者意见调查表

亲爱的读者：

非常感谢您购买和使用《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试专用辅导教材》系列丛书，并预祝您顺利通过本次考试！

本丛书自推出以来，收到了来自不同部门广大读者的来信来电，广大读者提出的宝贵意见和建议促使我们不断的完善和进步。为了使我们的质量和服务得到更高的提升，我们精心设计了“读者意见调查表”，希望通过本调查表架起与您沟通的桥梁。

请您将填写后的《读者意见调查表》回寄给我编写组，我们会为您提供更多优质服务：

1. 优惠的网上购书价格(指定网上书店 www.jxbook.com.cn)。
2. 学习卡增值至 68 元，使您拥有更多考试资讯。
3. 如果您的意见合理，并被采纳，本教材编写组还将予以适当奖励！

以下是我们的联系地址：

北京 100080—067 信箱 党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试教材编写组(收)

邮编:100080

书名： 试题精编四合一

购买日期：_____

个人情况	姓名：_____ 性别：_____ 年龄：_____ 学历：_____
	电话：_____ E-mail：_____
	单位：_____ 职务/职称：_____
	以下三项请准确填写，否则无法对您的学习卡进行增值：
	用户名：_____ 密码：_____ 学习卡上的充值码：_____
购书信息	您如何知道本书的： ☐ 书店推荐 ☐ 书店宣传 ☐ 媒体广告 ☐ 他人推荐 ☐ 网络宣传 ☐ 其他_____
	购买本书的时间： ☐ 报名前 ☐ 报名时 ☐ 报名后 ☐ 快考试时
	本书吸引你的因素： ☐ 封面设计 ☐ 版式设计 ☐ 内容介绍 ☐ 内容结构 ☐ 印刷质量 ☐ 目录 ☐ 良好口碑 ☐ 其他_____
	如果您选购图书，主要从哪些方面进行比较：(请根据选择的先后顺序标上序号)
	()封面设计 ()封面上的内容介绍
	()纸张质量 ()厚度
	()定价 ()出版社
	()询问书店售货员 ()从目录中看哪一本结构更好
	()版式设计 ()快速翻阅图书，看某一部分具体内容
	()作者 ()其他理由_____

本书调查	指导性	☐ 很好	☐ 较好	☐ 一般	☐ 差	☐ 很差
	针对性	☐ 很好	☐ 较好	☐ 一般	☐ 差	☐ 很差
	预测性	☐ 很好	☐ 较好	☐ 一般	☐ 差	☐ 很差
	准确性	☐ 很好	☐ 较好	☐ 一般	☐ 差	☐ 很差
	封面设计	☐ 很好	☐ 较好	☐ 一般	☐ 差	☐ 很差
	印刷、装订	☐ 很好	☐ 较好	☐ 一般	☐ 差	☐ 很差
	版式设计	☐ 很好	☐ 较好	☐ 一般	☐ 差	☐ 很差
	正文结构	☐ 很好	☐ 较好	☐ 一般	☐ 差	☐ 很差
	题目数量	☐ 很多	☐ 较多	☐ 一般	☐ 少	☐ 很少
	价格	☐ 很高	☐ 较高	☐ 一般	☐ 低	☐ 很低
	难易度	☐ 很容易	☐ 容易	☐ 有点难	☐ 难	☐ 很难
您的意见	您对本书的看法:哪些内容特别好? 哪些内容不太好? 哪些需要删除? 哪些需要补充?					
	本书有无不足或错误? 如有,请指正:					
	如果重新编写本书,您认为本书应怎样调整?					
您来策划	理想化的网站应该具备哪些功能?					
	您希望编写组出版何种党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试用书? 包括哪些重点内容?					

(本表格如不够,请另附信纸)

再次祝您在考试中取得理想成绩,也欢迎您将自己的学习心得和考试体会,在“中国公务员考试中心”网上与广大考生分享。(07.01)

(销售支持热线:010-62574388

联系人:巫正玲)

前言

PREFACE

公开选拔党政领导干部的人事制度改革具有深远的意义。它不仅是为了建设中国特色社会主义事业的新要求,促使更多优秀人才脱颖而出,拓宽领导干部选拔任用渠道的重大举措,而且通过多种因素的制约,有效地遏制了选人、用人上的不正之风,对于贯彻人才强国战略起到了关键作用。因此,党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试的重要性越发凸显。

笔试和面试是党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试工作的两个关键环节。其中面试的主要测评内容为:综合分析能力、语言表达能力、人际沟通能力、决策能力、创新能力、应变能力、激励能力、选拔职位的特殊能力和个性特征。

为了使广大中青年干部有针对性地、高效率地做好应试准备,在面试这一最后环节中稳操胜券,本书编写组在紧密结合《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》面试部分的具体要求,认真总结近年来考试经验和特点的基础上,针对面试对应试者的诸种能力要求,精心策划和编写了《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试面试过关 300 题及详解》。

作为一部专业的面试过关必备书目,本书具有如下几大特点:

1. **经典回顾,权威预测。**本编写组搜集、精选了全国不同地区、不同专业领域的党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试面试各类最新试题 100 题,历年经典面试试题 100 题以及由专家预测的面试试题 100 题,寓最新的考试思想、命题动向于精挑细选的 300 题之中。从而帮助考生在有限的面试备考时间里,既全面把握面试的总体命题特点与最新的命题趋势,又能在练习过程中轻松领会面试的应试技巧,顺利过关。

2. **讲练结合,解析详尽。**本书除了精选的 300 题,还对重点、难点内容进行精细的讲解,引入了相关的典型例题,并附有参考答案、专家点评,帮助考生在复习过程中领会考试的实质,举一反三,重点培养应试能力。

3. **透析热点,指导性强。**本书编写组还根据对命题趋势的预测编写了相关热点资料汇总,加入了建设社会主义新农村、践行社会主义荣辱观等最新时政及社会热点,具有极强的导向性和参考性。

具有中国特色的公开选拔和竞争上岗制度,为全面建设小康社会造就一支高素质的领导干部队伍将起到重要作用。我们衷心希望有才华、有志

于成为领导干部的各路才俊,在本系列丛书的指导下,在公开选拔和竞争上岗考试中脱颖而出,并勤于学习、善于创造、努力实践、甘于奉献,成为一名合格的、群众满意的领导干部。

我们衷心希望本书能为广大考生朋友的复习备考带来实质性的帮助。同时,对于本书可能存在的不足之处也敬请各位专家、读者及同仁不吝指正。

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试教材编写组

目 录

CONTENTS

第一部分 大纲及知识要点详解

第一章 最新党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试 大纲(面试部分)	3
第二章 面试基础知识	5
第一节 面试的概念及特点	5
第二节 面试的基本原则	9
第三节 面试的程序	10
第四节 面试的测评要素	11
第五节 面试题目的设置	27
第六节 面试的意义	31

第二部分 面试方法及策略

第一章 面试的方法	35
第一节 面试方法概述	35
第二节 面试方法之一——结构化面试	35
第三节 面试方法之二——无领导小组讨论	46
第四节 面试方法之三——文件筐测验	52
第五节 面试方法之四——情景模拟面试	61
第六节 面试方法之五——答辩式面试	66
第七节 面试方法之六——竞岗(聘)演说	68
第二章 面试的策略	86
第一节 面试前的准备	86
第二节 面试中的技巧	89
第三节 面试后的处理	95

第三部分 面试试题集粹与热点预测

第一章 面试试题集粹	99
第一节 各地最新面试 50 题	99
北京市公开选拔副局级领导干部面试试题	99
2005 年广东省公开选拔副厅长领导职位竞争上岗面试试题(选)	100
2005 年山东省某市副局级职位竞争上岗面试试题(选)	101
2005 年福建省某市公安局正、副处级职位竞争上岗面试试题(选)	101
2005 年湖北省某县副县长职位竞争上岗面试试题(选)	102
2005 年江苏省某市人民政府秘书长职位竞争上岗面试试题(选)	102
2005 年辽宁省某市正局级职位竞争上岗面试试题(选)	103
2005 年安徽省某市正处级职位竞争上岗面试试题(选)	104
2005 年某省副处级职位竞争上岗面试试题(选)	105
2005 年某省副厅级职位竞争上岗面试试题(选)	105
2005 年某省副厅级职位竞争上岗面试试题(选)	106
2005 年某自治区副厅级职位竞争上岗面试试题(选)	106
2005 年某省正处级职位竞争上岗面试试题(选)	107
2005 年某省副厅级职位竞争上岗面试试题(选)	107
2005 年某省某县人大主任职位竞争上岗面试试题(选)	108
2005 年某省组织部副部级竞争上岗面试试题(选)	109
2005 年某省副处级职位竞争上岗面试试题(选)	109
2005 年某省某县副县长职位竞争上岗面试试题(选)	110
第二节 专业面试 50 题	111
农业类面试试题	111
文化类面试试题	111
医药卫生类面试试题	113
土地资源管理类面试试题	113
金融类面试试题	114
党史宣传类面试试题	114
企业类面试试题	115
教育类面试试题	116
司法类面试试题	117
科技类面试试题	118
统计类面试试题	118
计生类面试试题	119

经贸类面试试题	120
监督类面试试题	120
体改类面试试题	121
新闻出版类面试试题	122
人事管理类面试试题	122
宏观调控类面试试题	122
第三节 经典面试 100 题	123
第四节 预测面试 100 题	150
第二章 面试热点专题资料汇总	176
第一节 2007 年两会政府工作报告、计划报告点评	176
第二节 关注弱势群体	178
第三节 2007 年政府工作报告解读	179
第四节 从郭德纲代言“藏秘排油”被曝光说开去	183
第五节 构建社会主义和谐社会	184
第六节 建立、健全惩治和预防腐败体系	190
第七节 加大产业结构调整	191
第八节 促进区域协调发展	194
第九节 修订义务教育法	197
第十节 行政许可法规范政府权力	200
附 录	205
第一节 心理测评概述	205
第二节 心理测评组题	206

第一部分

大纲及知识要点详解

本部分分为两个章节,其中第一章是最新党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试面试部分的大纲,第二章是根据大纲中的知识要点对面试基础知识的详细讲解。

第一章

最新党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲(面试部分)

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲 (第四章 面试部分)

第十三条 面试是在公共科目和专业科目笔试基础上,进一步测试应试者在领导能力素质和个性特征等方面与选拔职位的匹配程度。

第十四条 在面试环节中,可使用结构化面试方法,根据需要也可使用无领导小组讨论、公文筐测验、角色扮演、演讲等其他测评方法。有条件的可采用评价中心技术以多种方法进行测评。

(一)结构化面试。该方法要求对试题构成、测评要素、评分标准、时间控制、考官组成、实施程序和分数统计等各环节,必须事先按结构化要求进行规范性设计。考官在与应试者以问答方式当面交谈的互动过程中,根据应试者的言语、行为表现,对其相关能力和个性特征作出相应的评价。

(二)无领导小组讨论。该方法要求一组应试者(一般五至七人)在不指定组长的情况下,围绕给定的问题展开讨论。考官根据应试者在讨论中的言语、行为表现,对其相关能力和个性特征作出相应的评价。

(三)公文筐测验。该方法要求应试者在规定时间内对各种与特定领导工作有关的文件、报表、信件、电话记录等公文进行处理。考官根据应试者处理公文的方式、方法、结果等情况,对其相关能力和个性特征作出相应的评价。

(四)角色扮演。该方法要求应试者扮演某一领导角色,在特定的工作情境中对一系列人际关系和工作问题进行处理。考官根据应试者的言语、行为表现,对其相关能力和个性特征作出相应的评价。

(五)演讲。该方法要求应试者在规定时间内围绕与选拔职位工作有关的某一主题进行即席发言。考官根据应试者的言语、行为表现,对其相关能力和个性特征作出相应的评价。



第十五条 结构化面试及其他测评方法的程序如下:

(一)结构化面试的程序:对应试者进行身份确认;应试者抽签排出面试顺序;考务人员宣布规则;应试者入场;主考官宣读指导语;主考官提问,应试者回答问题;考官追问;考官独立评分;考务人员统计评分结果并存档。

(二)无领导小组讨论的程序:对应试者进行身份确认;考务人员宣布规则;主考官根据需要对参加小组讨论的人员进行角色的随机分派;主考官将有关资料发给应试者;主考官宣读指导语;应试者按给定的时间准备;应试者进行自由讨论;考官独立评分;考务人员统计评分结果并存档。

(三)公文筐测验的程序:对应试者进行身份确认;考务人员宣布规则;考官向应试者发放材料;主考官宣读指导语;应试者在给定时间内完成规定的任务;考官根据需要进行讨论;考官根据需要对应试者进行提问;考官独立评分;考务人员统计评分结果并存档。

(四)角色扮演的程序:对应试者进行身份确认;考务人员宣布规则;考官对角色要求进行说明;主考官宣读指导语;应试者在给定时间内完成规定的任务;考官根据需要进行讨论;考官独立评分;考务人员统计评分结果并存档。

(五)演讲的程序:对应试者进行身份确认;考务人员宣布规则;考官向应试者宣布演讲题目;主考官宣读指导语;应试者按给定的时间准备;应试者即席演讲;考官根据需要进行讨论;考官独立评分;考务人员统计评分结果并存档。

第十六条 面试测评要素主要有:

(一)综合分析能力。通过分析、综合、归纳与概括、判断与推理,揭示事物的内在联系、本质特征及变化规律的能力。

(二)言语表达能力。清楚、流畅、准确地表达自己的思想和观点的能力。

(三)组织协调能力。围绕工作任务,对人财物等资源进行合理配置,协调各方面关系,保证工作顺利完成的能力。

(四)人际沟通能力。通过情感、态度、思想、观点的交流,建立良好协作关系的能力。

(五)决策能力。面临问题和机遇,及时准确地进行分析、判断,并作出科学决断的能力。

(六)创新能力。发现新问题、产生新思路、提出新观点和找出新办法的能力。

(七)应变能力。面对变化的情况和突发事件,迅速作出反应,采取适当方法和措施予以妥善解决的能力。

(八)激励能力。依据人的行为活动规律,采取有效的方法,充分调动和发挥人的工作积极性的能力。

(九)选拔职位需要的特殊能力。该测评要素根据选拔职位的特殊要求,经职位分析确定。

(十)个性特征。应试者表现出来的气质风度、情绪稳定性、责任心、自信心、成就动机、自我认知等特征。

具体测评要素及比例根据选拔职位要求,经职位分析确定。

第二章

面试基础知识

第一节 面试的概念及特点

面试是公开选拔党政领导干部考试的一个重要环节。它主要测试应试者在领导能力素质、个性特征等方面对选拔职位的适应程度。应试者要在公开选拔中获得成功,就必须在面试中取得好成绩。了解面试及其特点,是面试成功的重要条件。

一、面试的概念

面试是公开选拔党政领导干部能力素质测评的一个主要方法,是测评党政领导干部能力素质的最直接、最有效的途径。在公开选拔工作中,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。因此,面试越来越受到人们的重视。同时,经过近几年的实践,面试逐渐被社会所接受和认同。

面试不是简单的面对面谈话,也不是完全凭借经验和阅历就能洞悉一切的带有神秘色彩的“相面”,它需要有科学的测评标准、方法以及组织形式。

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。

与其他测评形式相比,面试具有的相对独特之处在于:

(一)面试具有全面性

传统笔试只限于纸笔作答,考查面试者掌握的知识维度及其思维水平,考查范围受到限制。而面试突破了笔试的局限,通过面对面进行的问答和其他多种方式的反映,对面试者的语言表达能力、社会交往能力、实际工作能力、应变能力,以及举止仪表、气质风度、兴趣爱好、脾气秉性、道德品质等各个方面做全面的考查。

从实质上说,面试是一种综合性很强的考试。如:

【典型例题】

1. 如何看待“干部出数字、数字出干部”现象?

【参考答案】

(1)这是一种不正之风,与实事求是相违背。



(2)原因有两方面:主观上,通过编造数字,夸大政绩,达到个人目的。客观上,为完成任务,应付上级检查而弄虚作假。

(3)危害是严重的,容易给党和政府制定政策、决策提供不真实情况,造成失误,给人民事业带来损失,败坏社会风气。

(4)不靠实绩靠数字来提拔任用干部,损害了党在群众中的形象。

(5)克服这种现象,解决这些问题,一要靠教育,提高思想认识;二要靠法制,堵塞制度漏洞;三要靠改革,完善选人用人机制,使这样的干部得不到提拔重用。

【典型例题】

二、面试的特点

2. 作为一名领导干部,你认为应当如何创造性地开展工作?

【参考答案】

(1)创新是一个民族发展不竭的动力,也是实现领导干部职责的基本要求。只会照本宣科、照抄照搬,原封不动地拿前人的理论或别人别地的经验硬套,是根本无法适应新形势下的工作要求的。

(2)创造性地开展工作,是领导干部有所作为的必要前提,是实事求是思想路线在实际工作中的具体体现,是时代的要求,也是检验和衡量领导干部领导水平和工作水平的重要尺度。

(3)领导干部创造性地开展工作,必须具有开拓进取、勇于创新的精神;培养起勇于负责、敢担风险的精神;培养起吃苦耐劳、探索不止的精神。

(4)要坚持一切从实际出发,反对本本主义;尊重群众的首创精神,反对官僚主义;坚持在继承中创新,反对狭隘的经验主义。

(5)要认真学习 and 掌握马克思主义的方法论,学习和掌握各种创造性思维方式,努力使自己博学多识,并注重实践。

(二)面试具有有效性

笔试测验的是应试者对知识的拥有量,考查的是记忆能力,不能反映应试者的实际工作能力,“高分低能”现象正是这种考试弊端的反映。而面试却可以通过对实际操作的操作,直接考查出面试者的专业能力和技术水平,提高了人才选拔的有效性。面试还可以根据不同的面试者,提出各种有针对性的问题,从而使得考查更全面、更具体。科学合理的面试可以大大降低人员选拔中的盲目性。

在考查人的能力这个角度,面试比笔试要有效得多。如:

【典型例题】

1. 假如你主持制定的某项决策实施一段时间后,发现实施起来难度比较大,且效果不理想。对此,你将采取什么对策?

【参考答案】

(1)调查研究,查明原因。

(2)采取相应对策。如强化执行、修改决策、追踪决策、取消决策等。

【典型例题】

2. 市政府定于9月下旬举办一次规模较大的招商活动,决定由你负责组织。请谈谈你如