



# 面试培训

MIANSHI PEIXUN  
BAODIAN

# 宝典

田亚东 刘配书 编著



中国人事出版社

# 面试培训宝典

田亚东 刘配书 编著

中国人事出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

面试培训宝典/田亚东,刘配书编. —北京:中国人事出版社,2006.11

ISBN 7-80189-558-4

I. 面... II. ①田...②刘... III. 职业选择-基本知识 IV. C913.2  
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 138765 号

## 面试培训宝典

责任编辑 姚松柳

出 版 中国人事出版社

地 址 北京市朝阳区育慧里 5 号

邮政编码 100101

经 销 全国新华书店

印 刷 湖南邵阳市顺发印务有限公司

版 次 2006 年 12 月第 1 版

印 次 2006 年 12 月第 1 次印刷

开 本 787 × 980 毫米 1/16

印 张 20

印 数 1 - 3000 册

字 数 452 千字

定 价 38.00 元

## 前言(代序)

应该说,《面试培训宝典》的出版发行,凝聚了我们的心血和智慧,见证了我们的面试培训历程和成果,也填补了面试培训教材市场的空白。

《面试培训宝典》既不是闭门造车的“应试”之作,也不是隔靴搔痒的“拼凑”之文。《面试培训宝典》是我们长期“摸爬滚打”在面试培训的第一线,经过反复探索、研究面试培训学员心理变化和心理需求而逐渐成熟的面试培训力作,是经不知多少面试培训学员使用并赢得大家首肯和赞誉的面试培训教材,是融合与创新的一个典范。比较市场流通的面试书籍,《面试培训宝典》至少有四大亮点与优势:

素材丰富、知识全面是《面试培训宝典》主要的特点。该书稿与目前市场上的面试书籍有着根本的不同。目前市场上大部分的面试图书,其内容都是汇集或罗列历年各地各类面试题,以这些考题作为案例进行解析,或是常见错误举例。而这本教材则是针对面试考生在短时间内普遍抓不住知识要点复习的问题,围绕考生必须掌握的面试知识要点和要领,进行深刻论述和深入浅出的讲解。例如,本书《为人知识篇》《社会知识篇》《名言警句寓言哲理篇》等,收集、整理了200则对人生有深刻启迪性的哲理、寓言故事,400则有极富教育意义的名言警句,系统地归纳和整合了一些社会政策和现象,极大地丰富了考生的相关面试知识,夯实了面试基础环节,能够使考生有的放矢、厚积薄发,从而促使考生真正做到思接千载、视通万里、古今中外、天南地北、旁征博引、滔滔不绝。

思路清楚、逻辑分明是《面试培训宝典》另一个特点。针对考生在答题中普遍存在思路不清、层次不明、要点不突出、阐述不深入的毛病,本书专门在《面试解题篇》中对面试中经常出现的12种试题类型进行了条分缕析,通过解剖“麻雀”,帮助应考者拓宽面试思路、理清面试脉络、汲取面试精髓,使考生真正达到“运用之妙,存乎一心”的境界。

试题多样、解析清晰是《面试培训宝典》再一个特点。教材收集、整理、编制了800道面试真题及600道模拟试题,并针对300道典型试题进行了精辟分析和解答,帮助考生熟悉面试题型,掌握面试方法,预测面试趋势,从而使其在考场中能够从容不迫,游刃有余。

科学指导、注重实战是《面试培训宝典》第四个特点。该教材开篇便从面试培训对象的角度,深入浅出地介绍了面试理论方面的相关知识和操作环节,使考生了解面试的主要内容和应试方法,明确面试目的和意义;同样能够很好地指导一些面试培训老师采取科学的培训模式和培训方法,从而在培训上达到事半功倍的效果。

实事求是地说,《面试培训宝典》对于开展公务员面试培训的专家、老师来说,应该是一本极具参考价值的培训教材;对于面临各类面试的考生来说,无疑是一本很好的辅导教材。一册在手,良师益友。

面试培训是一个需要不断探索、不断丰富、不断完善的科学体系。在几年的面试培训实践中,我们坚持“对考生尽心、对社会尽力、对国家尽责”的原则,兢兢业业,精益求精,为提高公务员考生的整体素质做不懈努力。首先是培养了考生的“人性美”。在培训的过程当中,我们自始至终给考生灌输做人的道理和内涵,教会考生做一个有度量、有道德、有情操、有爱心、有责任心、有事业心、有创新思维以及能够立党为公、执政为民的人;其次是教会了考生怎么去关注社会、关注民生、关注民权、关注身边的人和事,要“睁眼看世界”,做到“家事、国事、天下事,事事关心”,做一个始终挺立时代潮流的观察者、思考者、实践者;第三是培养了考生的张扬力和自信心,帮助考生充分挖掘自己丰富的潜能,塑造自己完美的形象,提升自己整体的素质,更好地适应将来复杂多变的工作环境。

应该说,我们在面试培训这条道路上走得艰难而曲折,坚韧而执著。这本面试培训教材从无到有,面试培训学员从少到多,正常休息时间从少到无,无一不见证我们在面试培训历程上付出的艰辛和努力。但我们用汗水、智慧、热情、毅力创造了培训的面试考生考试通过率超过80%的优异“战绩”!培训的面试考生这几年来几乎囊括了本地区所有类别面试考试的桂冠!“待到山花烂漫时,她在丛中笑”。也许,我们只是默默摆渡的船夫;也许,我们只是默默攀爬的登山者……但我们见证和分享着面试学员的进步、成熟和快乐。留下的,是我们欣慰的笑容;留下的,是我们继续跋涉的脚步!

“千金之裘,非一狐之腋;庙廊之材,非一木之枝”。面试培训这片广阔的领域,需要很多“摆渡”者和攀登者付出自己的心血和努力。我们衷心希望与全国所有致力于面试培训探索与研究的同仁并肩作战,共同努力,共同提高,真正做好公务员面试考生的领航人、指路灯。

《面试培训宝典》的问世和出版,我们感谢所有关心和支持我们工作的领导和同事,感谢所有支持和理解我们的亲人和朋友,感谢所有信任和帮助我们的学员和考生,感谢一些为我们提供素材和试题的网站和同仁,感谢该书的责任编辑姚松柳老师和封面设计张云飞老师……正因为有了大家的关心、支持、理解和帮助,我们的书稿才能和广大公务员面试考生见面,才能得到大家的青睐和肯定!

在本书的编写过程中,尽管我们已经尽心、尽力、尽责,但书中难免存在错误和有待商榷之处,恳请读者批评指正。广大考生如有经验交流或者参考建议,请登陆 <http://gwy.citysy.cn> 或发 E-mail: [tydsyrs@sohu.com](mailto:tydsyrs@sohu.com),我们将竭诚携手与您前行!

本书作者

2006年12月20日

## 作者简介

### 田亚东

1974 年出生,1997 年大学毕业,在读经济管理学研究生,目前供职于湖南省邵阳市人事局。近几年来,作者潜心研究中央国家机关公务员考试及地方公务员考试,长期担任公务员考生的申论及面试培训老师,积累了丰富的培训实践经验,编写了多本公务员面试及申论培训资料。尤其在公务员面试培训上形成了自己独特而完整的培训理念,总结了一套真正有效应对公务员面试的深度辅导培训模式,真正体现了科学性、指导性、针对性、实用性。经过作者系统而科学地面试训练,学员无论在知识体系、仪表气质、答题思路、面试感觉上都会有极大的收获和提高,在各种面试考场上都能够挥洒自如、纵横驰骋、问鼎桂冠。“桃李不言,下自成蹊”。接受作者各类培训的学员每年都达到了上千人,作者讲课条理清晰、内容翔实、生动幽默、激情澎湃、求真务实、勇于创新,深受学员的欢迎,赢得了学员的好评。

### 刘配书

1945 年出生,毕业于上海复旦大学新闻系,正高职称(高级编辑、高级记者)。退休前供职于中国人事出版报刊社,现为北京社教文化信息中心总编辑。历任沈阳军区《前进报》编辑、《中国煤炭报》主任编辑、《中国人事报》高级编辑、《中国公务员》高级编辑、《中国人才》高级编辑。作者勤于耕耘,主要著作有《大报大刊名家名作错别字辨析》、《典型错别字辨析手册》、《常见别字辨析》、《汉语新词新义》、《行政机关公文写作与处理》、《行政主管手册》、《新时期党支部工作指导丛书》、《纪念中国共产党成立 80 周年丛书》、《今日中国农村》、《〈贞观政要〉全译》等。

# 目 录

## 前言(代序)

|                      |      |
|----------------------|------|
| <b>第一章 培训心得篇</b>     | (1)  |
| 第一节 面试培训概述           | (1)  |
| 第二节 学员心理探觅           | (2)  |
| 第三节 培训形式探求           | (3)  |
| <b>第二章 面试理论篇</b>     | (7)  |
| 第一节 无领导小组讨论面试        | (7)  |
| 一、无领导小组讨论的含义         | (7)  |
| 二、无领导小组讨论的程序和特点      | (8)  |
| 三、无领导小组讨论试题的主要类型     | (9)  |
| 四、无领导小组讨论的评分         | (10) |
| 五、应试者参加无领导小组讨论应掌握的技巧 | (11) |
| 第二节 结构化面试            | (13) |
| 一、面试基本模式             | (13) |
| 二、面试操作步骤             | (15) |
| 三、面试测评要素             | (16) |
| 四、面试发展趋势             | (17) |
| 五、面试题目编制             | (18) |
| 六、面试体态语言             | (22) |
| 七、面试心态调节             | (27) |
| 八、面试形象设计             | (29) |
| <b>第三章 面试解题篇</b>     | (31) |
| 第一节 背景及职位匹配型试题       | (31) |

|                                   |       |
|-----------------------------------|-------|
| 第二节 为人处世型试题 .....                 | (35)  |
| 第三节 知识理解型试题 .....                 | (39)  |
| 第四节 沟通协调型试题 .....                 | (41)  |
| 第五节 情景处理型试题 .....                 | (44)  |
| 第六节 计划组织型试题 .....                 | (49)  |
| 第七节 应变能力型试题 .....                 | (51)  |
| 第八节 哲学思考型试题 .....                 | (53)  |
| 第九节 社会现象型试题 .....                 | (60)  |
| 第十节 政策理解型试题 .....                 | (62)  |
| 第十一节 公文写作型试题 .....                | (66)  |
| 第十二节 拓展型试题 .....                  | (69)  |
| <b>第四章 试题分类解析及训练篇</b> .....       | (77)  |
| 第一节 为人处世型试题解析及训练 .....            | (77)  |
| 第二节 逻辑思维型试题解析及训练 .....            | (82)  |
| 第三节 沟通协调型试题解析及训练 .....            | (91)  |
| 第四节 情景处理型试题解析及训练 .....            | (98)  |
| 第五节 组织活动型试题解析及训练 .....            | (103) |
| 第六节 故事型试题解析及训练 .....              | (107) |
| 第七节 社会现象型试题解析及训练 .....            | (112) |
| 第八节 政策理解型试题解析及训练 .....            | (118) |
| <b>第五章 面试真题篇</b> .....            | (121) |
| 第一节 中央国家机关录用公务员面试真题 .....         | (121) |
| 第二节 2006 年部分省市录用公务员面试真题 .....     | (124) |
| 第三节 2001—2006 年湖南省录用公务员面试真题 ..... | (136) |
| <b>第六章 模拟试题篇</b> .....            | (147) |
| <b>第七章 领导艺术篇</b> .....            | (169) |
| 第一节 领导者应具备的基本素质 .....             | (169) |
| 第二节 领导科学与艺术 .....                 | (171) |
| 第三节 案例故事解析 .....                  | (177) |
| 第四节 各省市领导干部公开招考试题解析及训练 .....      | (179) |

|                            |       |
|----------------------------|-------|
| 第五节 部分省市领导干部公开招考面试真题 ..... | (211) |
| 第六节 领导干部公开招考模拟面试试题 .....   | (213) |
| 第八章 为人知识篇 .....            | (217) |
| 第一节 建立健康的人际关系 .....        | (218) |
| 第二节 公务员做人修养的基本标准 .....     | (221) |
| 一、爱国主义 .....               | (221) |
| 二、民为邦本 .....               | (222) |
| 三、崇尚科学 .....               | (223) |
| 四、热爱劳动 .....               | (224) |
| 五、团结协作 .....               | (225) |
| 六、诚实守信 .....               | (226) |
| 七、遵纪守法 .....               | (227) |
| 八、勤劳节俭 .....               | (228) |
| 九、注重气节 .....               | (229) |
| 十、忧患意识 .....               | (229) |
| 十一、秉公执法 .....              | (230) |
| 十二、清正廉明 .....              | (231) |
| 十三、求真务实 .....              | (232) |
| 十四、助人为乐 .....              | (233) |
| 十五、忠于职守 .....              | (234) |
| 十六、尊老爱幼 .....              | (235) |
| 十七、知错而改 .....              | (235) |
| 十八、自强不息 .....              | (236) |
| 十九、终身学习 .....              | (237) |
| 二十、谦虚谨慎 .....              | (238) |
| 二十一、厚德载物 .....             | (238) |
| 二十二、淡泊名利 .....             | (239) |
| 二十三、笑对成败 .....             | (240) |
| 二十四、志存高远 .....             | (241) |
| 二十五、自信进取 .....             | (243) |

|                            |       |
|----------------------------|-------|
| 二十六、乐观豁达 .....             | (244) |
| 二十七、贵在行动 .....             | (245) |
| 二十八、锲而不舍 .....             | (246) |
| 二十九、勇于竞争 .....             | (247) |
| 三十、自主创新 .....              | (248) |
| <b>第九章 社会知识篇</b> .....     | (251) |
| 第一节 建设社会主义新农村 .....        | (251) |
| 第二节 树立社会主义荣辱观 .....        | (259) |
| 第三节 建设节约型社会 .....          | (263) |
| 第四节 构建和谐社会 .....           | (265) |
| 第五节 建设法治社会 .....           | (267) |
| 第六节 树立科学的发展观 .....         | (269) |
| 第七节 树立科学的人才观 .....         | (271) |
| <b>第十章 名言警句寓言哲理篇</b> ..... | (273) |
| 第一节 名言警句篇 .....            | (273) |
| 第二节 寓言哲理故事 .....           | (285) |

## 第一章 培训心得篇

### 第一节 面试培训概述

古人说：“一言之辩，重于九鼎之宝；三寸之舌，强于百万之师。”通观古今中外，凡是有作为的人，都把口才作为必备的修养之一。如“完璧归赵”的蔺相如，享誉中外的周恩来，叱咤风云的美国总统林肯等等无一不具备出类拔萃的口才。口才是知识的标志之一，是事业成功的阶梯。中国有句古语：“一言知其贤愚。”口才是一个人的思想、智慧、知识、见识、性格、气质等综合素质的反映。口才的重要性在当今社会越来越体现出它独特的魅力。市场竞争，是人才的竞争；人才的竞争，口才更能展示其魅力！人们常常免不了“以貌取人”，但更多时候是“以言取人”。西汉末年刘备经徐庶走马荐诸葛以后，对诸葛亮文韬武略将信将疑，于是带领关羽和张飞三顾茅庐。“隆中一席话，天下三分”。刘备即刻拜诸葛为军师，授以军权。

公务员面试从某种意义上说就是口才的展示，口才的竞争。面试，成为了选拔公务员必不可少的手段和途径。在构建和谐社会的今天，公务员队伍需要众多的高素质复合型人才。面试是一种精心组织的考官与考生的直接见面与对话，通过面试，能够测试出考生求职动机和综合分析能力、组织协调能力、人际交往意识、应变能力、口语表达能力、仪表气质以及心理、品质、个性等笔试难以测试的素质，能够进一步了解考生的潜在能力和对职位的匹配性，能够淘汰部分高分低能的考生，从而选拔出更加适合岗位要求的高素质人才。随着选才民主化进程的推进，面试在现代人才测评中的独特作用也越来越得到社会重视。就其发展趋势而言，面试将随着形式多样化、内容全面化、试题顺应化、程序规范化、考官内行化和结果标准化的方向发展。这对于考生的面试水平有独特的严格要求。

公务员面试是对考生综合素质的全面考察，既是口才的展示，也是知识的表露，更是面试力的张扬。如果缺乏相关知识的学习，面试技巧的提升，很多优秀的人才可能难以淋漓尽致地发挥其水平，可能也是“养在深闺人未识”。但是科学的面试培训，在一段时间内完全可以提升他们的面试水平，从而帮助他们从容应对，取得佳绩。面试培训通过对考生的声音训练、目光训练、肢体语言等基本功的练习课程，授予学员面试知识、说话技巧，在心理上给予学员指导。通过模拟各种面试场景，让学员身临其境，帮助学员突破心理障碍，从而有效地进行训练，达到提高面试成绩的目的。通过培训，学员

能迅速克服影响表达的紧张怯场、手心冒汗、大脑空白、思维混乱、语无伦次、缺乏感染力等各种毛病,更好地发挥个人口才魅力,建立当众讲话时的自信,能顺其自然地表达自己的想法,出众地展现自己,给听众留下良好的印象,铺就面试成功之路。

十年磨一剑。为了帮助考生更好地应对面试,本书作者在长期的公务员面试培训实践中,积累了丰富的面试相关知识,并在深入研究各类面试试题的基础上,编著了一本有科学性、针对性和实践性的面试培训教材。一册在手,良师益友。

## 第二节 学员心理探觅

面试培训学员来自不同专业、不同领域、不同层次。不同的应考心态,不同的知识体系,不同的家庭环境,不同的心理素质,导致学员的心理变化形形色色、千人千面。面试培训的过程,其实就是不断探究学员心理变化,不断帮助克服其心理障碍的过程。总的说来,学员普遍的心理是紧张、焦虑、不自信。一个考生要想在面试场上“力克群雄”,良好的心理素质、轻松而豁达的应试心情是必不可少的。否则即使拥有再丰富的知识、再巧妙的技巧、再优雅的仪表,也是“无奈春水向东流”。因此,探究不同学员不同阶段的心理变化,加以适当的疏导和调整,真正做到“因材施教,扬长避短”,是面试培训老师必须注意的一个问题。

第一种类型是“不自信,无所欲,无所谓”。培训这种学员的难度相对较高,一般而言,他们存在笔试成绩靠后,口头表达能力欠缺,知识底蕴不丰富,主动、创新、开拓精神不强的问题。这种心态影响了他们的面试发挥。对于这些学员,培训的重点在于怎样树立他们的自信、乐观和面对困难的勇气。对于这些学员,要多点关心、理解和沟通,更多的是需要对他们的肯定和表扬,“良言一句三春暖”,有时候就可以化腐朽为神奇了。

第二种类型是“基础较差,期望值很高”。这种类型的学员在培训学员中占据的比例是很高的。一般的情况是学员都想通过自己的努力实现自己的“公务员梦”。但由于笔试成绩一般,甚至非常靠后,但平时的口才和知识面又不是很理想,却又想通过面试培训提高面试成绩来实现自己的目的。这类学员刚开始来的时候一般缺乏自信。针对这类学员,首先是提高他们的自信,克服怯弱的心理,树立奋斗的目标。其次是传授相对多的知识,使其“腹中自有千千竹”。第三是强调自强不息的精神,要求刻苦训练,敢于表现自我,达到“勤能补拙”、“笨鸟先飞”目的。有两个女学员,原来都有过面试失败的经历,她们渴望成功,但面试的水平让她们对成功又望而却步。在面试培训过程中,老师鼓励她们树立清晰目标,并帮助她们进行了适度的心理调整。慢慢地,她们变了,变得执著而坚定,自信而乐观。她们学习精神让人感动,除了班级正常训练以外,她们坚持和同学们天天进行模拟考试,朝着

自己预定的目标一步一个脚印地迈进。“皇天不负苦心人”，她们终于脱颖而出，最终如愿以偿。这应验了一句古语：“天道酬勤。”

第三种类型是“基础较好，自信心不足”。有部分学员其实基本功不错，但缺乏对自己的认可，因此在培训期间不能充分发挥自己的优势和潜质。对于这些学员，一方面充分肯定他们自身存在的优势，一方面帮助他们分析考试形势，分析对手的基本情况，树立他们的自信。例如，有一个学员因为笔试成绩比较靠后，所以开始来的时候压力很大，对这次面试信心不足。但他的基础不错，在培训过程当中，老师充分肯定他的优势和口才，帮助他寻找到适合自己的表现模式，对于存在的问题加以梳理和辅导。很快，他的个性特征表现了出来，变得成熟与自信了，最后取得了面试第一名。这种类型的学员在培训当中也占了一定比例，经过系统的培训以后，加上自己刻苦努力，基本上都可以在各自的面试领域中脱颖而出，把自己的优势充分发挥出来。

第四种类型是“基础很好，自信很足，面试知识与技巧欠缺”。这类学员就是一块块璞玉，只要精雕细刻，再加上艰苦而系统的面试培训，就会独占鳌头。

实事求是地说，经过系统的知识学习、科学的模拟训练、独特个性的张扬和展示、艰苦的不断自我磨炼，每个人都会在面试训练以后有长足的进步，效果是相当明显的。学员们的进步是看得见、摸得着的，用参加湖南省检察系统公开招考并获面试第一名的学员伍某的一句话说“可以起到脱胎换骨的作用。”几年来，经培训出来的当地面试考生通过率达到了80%！不少学员在任何面试场上都能够独领风骚、技压群芳。当然，这种进步也因人而异。但是，不管是谁，只要经过紧张而系统的面试培训，他的仪表、气质、谈吐、思维以及回答问题的气势与层次感，都比参加培训以前要好得多，这一点是不容置疑的。对于很多学员来说，面试训练甚至对他们的今后工作和人生都影响颇大，获益匪浅。因为他们从面试培训中不仅学到了丰富的面试知识、正确的为学之道、理性的逻辑思维、娴熟的面试技巧，最重要的是克服了怯弱、增强了自信、锤炼了意志、树立了目标。这是一笔丰厚的人生财富，受益终生。

### 第三节 培训形式探求

面试不是一种静止的、固定的考试，它是流动的、生动的和富有精神内涵的。面试培训也就没有固定的模式，应该根据不同专业、不同性质的考试制定相应的培训计划。掌握基本的面试技巧和面试知识以及娴熟的解题技巧，只是应付面试考试的“敲门砖”，只是最基础的内容。面试的真正内涵应该是面试“控制力”和面试“张扬力”，即使是简单的面试题目也可以赋予生动而张扬的力量，复杂的题目同样可以驾轻就熟、随意驰骋，从而赢得考官的青睐和肯定。这才是一种真的境界。这需要磨

炼、需要厚积薄发、需要整体素质的提高。很多学员通过艰苦的培训达到了这种境界,并且将长久地影响他们的工作和学习,这是一笔宝贵的人生财富。为了全面提高学员的面试成绩,可以从以下三个阶段加强培训:

## 第一阶段 面试入门训练

千里之行,始于足下。九层之台,起于垒土。任何事情都需要夯实基础,加强基本功的训练。面试培训也需要从基础抓起,帮助学员逐渐走向成熟。培训老师可以通过“上台展示、自我介绍、熟悉程序、心理调适、仪表仪态、声音训练”等培训程序帮助学员找到自信,克服弱点,寻找面试感觉。经过多种形式的训练,要帮助学员达到“上台答题不怯场、声音铿锵显激昂、目光交流很充分、表情丰富不僵硬”的初步境界。

### (一) 礼仪训练

采取多种方法训练考生的走姿、坐姿、站姿,使考生的体态语、微笑语、目光语得到淋漓尽致的展示,在形的方面实现突破。

### (二) 心理训练

大凡不善于在众人面前讲话的人,在其诸多原因之中,最主要、最根本的原因是存在心理上的障碍,是由于缺乏临场的心理训练。下面介绍一套简单易行的训练方法:

第一步:站立不语练习(练心)。练习者站在高于听众之处,目视听众而不开口。此时练习者要进入讲话的心理感受之中,进行心理体验。这一步是练心不练口。每次站立5~10分钟,直到练习者不觉得十分紧张为止。

第二步:随便说话练习(练口)。练习者在人前站立心理上已适应之后,即可进入说话训练。这时的讲话从内容和形式上,不要给予任何规定和限制。练习者要随心所欲,讲自己最熟悉的话。这时的练习者虽然心理上初步适应,但开口讲话还缺乏适应性锻炼,此时大脑或紧张或混沌一片,所以这一步练习只要求练习者能开口讲话就可以了,至于内容则可非常随意。这一步是在练“心”的基础上练“口”,讲话时间以3~5分钟为宜。练习者和听众可现场交流对话,轮流演练,直到练习者能在人前自如流利地讲话为止。

第三步:命题演讲练习(表达练习)。在前两步训练的基础上,练习者即可进入命题演讲练习。练习者和听众之间要反复交流,推敲练习者的有声语言、态势语言的力度、速度、表情等。此步练习以练习者在“台”上让听众听不出练习者是在背讲稿,也不是以“演”为目的,要求练习者达到能够真实自如、从容不迫地讲自己的心里话的地步。

第四步:即兴演讲练习(全面练习)。练习者的临场心理和讲话能力都有了一定的提高后,便可进行较高层次的即兴演讲练习。练习者以抽签来确定演讲的题目和内容,抽签决定后给予10分钟时

间打腹稿。此时练习者的思维处于调整运转状态,这对于提高练习者的谋篇布局、遣词造句能力都是很必要的。

## 第二阶段 面试系统训练

这个阶段是整个培训环节的核心。培训形式采取讲练结合、以点带面、点面结合。要求学员融会贯通、举一反三,掌握面试精髓。

**一是夯实面试知识。**德、识、才、学是面试的必备四要素。德、识、才、学四因素奠定了面试的基础,所以你要想在面试场上叱咤风云,必须“浇筑”好德、识、才、学这四大支柱。德是面试的灵魂,识是面试的方向,才是面试的核心,学是面试的基础。

作为一种对综合能力运用的面试,首先要有讲话的内容,亦即知识。当前,很多渴望提高面试表达水平的人,都不太懂得知识积累是面试学习入门的“敲门砖”,没有养成勤于积累的习惯,这样当然难进面试之门。许多时候,面试表现不佳并不在开口表达之时,而是在开口之前。这是因为知识底蕴的不足,知识储备的贫乏,一开始就限制住了表达者的思路和视野,使表达者不能浮想联翩、思绪万千、思接千载、视通万里,不能很好地发挥“调动”的才能,这就削弱了表达者的才情,使表达者丧失了说话的兴味,语言表现力也随之降低,说出的话自然就显得平庸、空洞。常言道:“工欲善其事,必先利其器。”要想会说话,说好话,首先必须充实知识,掌握这一利器。因为知识是面试的基础,没有知识就肯定没有面试中的优异发挥。要想把话说好,必须有丰富的知识。只有具备了多方面的知识,才能在说话时得心应手,上下几千年,纵横数万里,古今中外,天南地北,旁征博引,滔滔不绝。因此,作为面试培训老师,要把面试牵涉到的各类知识系统进行讲解,包括为人知识、社会知识、沟通协调知识、组织活动知识、情景处理知识、面试理论知识等各个不同层次。本书在这方面进行了系统归纳和分类。

**二是提高思维能力。**要通过精选试题的讲解,培养学员缜密的逻辑思维、宽阔的思维意境、清晰的思维脉络、成熟的思辨能力,让其能够面对各种试题都能从容不迫、游刃有余。其实在面试场上,只要思路清晰、层次分明,表情就会自然轻松,表达就会酣畅淋漓。

**三是提高表达能力。**良好的表达能力是取得优异成绩的关键,是超越对手的根本。通过答题、模拟训练,把学员培训成为具备良好的语言习惯,做到发音清晰、语调得体、声音自然、音量适中、语速适宜,从而措词得当、口齿清晰、用语规范、表达准确。

**四是培养人的整体素质。**无论从面试考试本身还是从公务员本身要求出发,都对人的基本素质要做基本的测试和提出基本的要求。做好一个人是做好一个公务员的基础和根本。在培训的过程中要始终坚持一条“如何做好人”的主线,学员只有真正懂得了怎样去做一个人,才能真正应付和适应面试及人生中的各种考验。这是培训老师的社会责任和历史责任,是必须坚持的底线。

### 第三阶段 面试巩固训练

面试巩固训练是一个关键环节,也是一个保障阶段。培训老师要在第二阶段训练的基础上让学员的状态得到延续和加强。要通过形式多样的分组、分专题、逼真模拟考试等“魔鬼”般的训练,使学员真正达到面试极致状态。内容翔实、思路清楚、表情丰富、交流自然、激情澎湃的优秀考生形象就会呈现在考官面前。

社会在发展,面试模式也随之发生变化。面试培训也需要不断提高、不断完善、不断创新,这是对教学的负责,也是对学员的负责,更是对社会的负责。在培训的过程当中,应该让学员真正感受丰富知识、提高能力、开拓思路、增长见识、树立信心、取胜面试的无穷魅力。这样,学员对面试不再畏惧,而更多的是一种艺术的修炼,激情的张扬,个性的展示。

## 第二章 面试理论篇

万丈高楼平地起。任何一项伟大的事业都是建立在一定基础之上的,公务员面试也是如此。在本章,主要为考生介绍公务员面试的主要形式、基本要求、试题的编制及测评依据。掌握了这些基础知识,考生才能在脑海中形成对公务员面试的清楚轮廓,这是备考的第一步。

随着公务员考试的规范和普及,面试的理念在不断更新,面试的模式在不断变化,面试的内容在不断丰富,面试的难度在不断加大。面试考察的是考生的综合素质,包括专业知识、社会知识、政策理论、思维能力、表达水平以及面试者心理素质和应变能力等。因此,从考题本身来说,它的涵盖面很宽,形式丰富多样、千变万化。很多没有参加过公务员面试的考生,对于公务员面试知之甚少,根本不能从整体上把握与熟悉,就会出现茫然与焦虑的心理,进而影响考试的发挥。知己知彼,方能百战不殆。掌握一些面试中的基本规律和基本技巧,对你在面试的优秀表现肯定是有积极作用的。

公务员面试的典型方法主要包括结构化面试、情景模拟、无领导小组讨论、文件筐测验等等。目前公务员面试主要采取无领导小组讨论和结构化面试这两种模式,其中结构化面试更为普遍。因此,本节将就无领导小组讨论面试模式进行简单归纳,主要就结构化面试模式为考生提供比较详尽的分析与介绍。

### 第一节 无领导小组讨论面试

#### 一、无领导小组讨论的含义

无领导小组讨论是人才评价中心技术中经常使用的一种测评技术,是采用情景模拟的方式对考生进行集体的面试。它通过给一组考生(一般是5~7人)一个与工作相关的问题,让考生们在一定时间(一般是1小时左右)内进行讨论,来检测考生的组织协调能力、口头表达能力、辩论能力、说服能力、情绪稳定性、处理人际关系的技巧、非言语沟通能力(如面部表情、身体姿势、语调、语速和手势