

本书编写组 审定

安徽省各级机关（公务员）、事业单位公开招聘考试



（适合各大型企业公开招聘考试）

本教程集面试知识、面试类型、面试技巧、
面试题型及解析、面试热点预测等为一体。

全国百佳图书出版单位



时代出版传媒股份有限公司
安徽人民出版社

安徽省各级机关（公务员）、事业单位公开招聘考试

MIANSHI JIAOCHENG

面试教程

（适合各大型企业公开招聘考试）

本书编写组 审定

干 005: 2003

元 00

全国百佳图书出版单位



时代出版传媒股份有限公司
安徽人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

面试教程/本书编写组审定. —合肥:安徽人民出版社,2011.5

ISBN 978-7-212-04132-8

I. ①面… II. ①本… III. ①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(2011)第 064483 号

面 试 教 程

本书编写组 审定

出 版 人:胡正义

责任编辑:王光生 胡小薇

出版发行:时代出版传媒股份有限公司 <http://www.press-mart.com>

安徽人民出版社 <http://www.ahpeople.com>

合肥市政务文化新区翡翠路 1118 号出版传媒广场八楼

邮编:230071

营销部电话:0551-3533258 0551-3533292(传真)

印 制:合肥杏花印务股份有限公司

(如发现印装质量问题,影响阅读,请与印刷厂商联系调换)

开本:880×1230 1/32

印张:10.5

字数:260 千

版次:2011 年 5 月第 1 版 2011 年 5 月第 1 次印刷

标准书号:ISBN 978-7-212-04132-8

定价:20.00 元

版权所有,侵权必究



前 言

面试是各类公开招聘录用考试的关键环节,是对考生各种能力的全面检验。要考好面试,光靠临场发挥是绝对不行的。必须要了解面试相关知识、掌握面试技巧、积累面试实战经验(模拟面试)。而要达到上述目标,一本好的面试教程是必不可少的。本教程以安徽省公务员考试最新大纲为依据,集面试知识、面试类型、面试技巧、面试题型及解析等为一体,帮助考生全面解决面试中的各种疑难问题。与同类教材相比,本书的特色如下:

一、内容全面。本教程涉及公务员面试的所有内容,包括面试基础知识、面试类型、面试技巧、面试题型解析等。考生一本教程在手,基本能解决公务员面试考试的各种知识性问题。

二、注重实战。本教程从基础知识到附录,处处体现注重实战的基本理念。理论从实战中提炼出来,技巧从实战中磨砺出来,题型从实战中总结出来。面试理论来源于面试实践,面试理论指导面试实践。

三、权威专家编写。本教程由安徽省内最权威的面试专家精心打造而成,理论深入浅出,思路新颖独特,语言言简意赅。

四、强调实用价值。本教程设专章对2005年以来的公务员录用考试面试真题进行了细致分析,并在附录中又加入了时政热点及常见面试试题库等内容。正因为如此,本教程具有很强的实用价值。





总之,本教程希望能够成为考生面试考试的指南,帮助考生全面提高面试成绩。另外,由于时间紧迫,书中错误在所难免,敬请广大读者批评指正。

本书编写组

2011年4月20日



目 录

第一部分 基础知识篇

第一章	面试概述	2
第二章	面试的类型	18
第三章	面试试题的编制与面试成绩的评价	31

第二部分 面试类型篇

第一章	面试类型概述	44
第二章	结构化面试	49
第三章	无领导小组讨论面试	57
第四章	情景模拟面试	64
第五章	文件筐测验	70

第三部分 面试技巧篇

第一章	面试的准备	78
第二章	面试的应对技巧	93

第四部分 面试题型解析篇

第一章	结构化面试题型解析	148
第二章	无领导小组讨论面试题型解析	181
第三章	情景模拟面试题型解析	194
第四章	文件筐测验面试题型解析	200



第五章 抽签答辩与演讲式面试题型解析	203
--------------------------	-----

第五部分 历年面试真题选析篇

第一章 2005 年中央和地方公务员面试真题选析	214
第二章 2006 年中央和地方公务员面试真题选析	220
第三章 2007 年中央和地方公务员面试真题选析	226
第四章 2008 年中央和地方公务员面试真题选析	235
第五章 2009 年中央和地方公务员面试真题选析	241
第六章 2010 年中央和地方公务员面试真题选析	247
第七章 安徽省公务员面试历年真题	256

附录一

时政热点

第一部分 经济工作	270
第二部分 党的建设	279
第三部分 民生建设	285
第四部分 自然灾害	293

附录二

第一部分 常见题型题库	297
第二部分 面试热点预测	324

第一部分 基础知识篇



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

公务员面试是一种经过组织者精心设计,在特定场景下,以考官对应试者面对面的交谈与观察为主要手段,由表及里地对考生素质特征、能力状况、求职动机、经验等进行科学测评的考试活动。面试是测评考生能力素质最为直接、有效的途径和主要方法之一。面试与其他考查方式有所区别。面试“特定的场景”和“精心设计”的特点使面试区别于一般性的交谈,面试中“面对面交谈与观察”的特点,既表现出面试与一般口试、笔试等素质测评形式的区别,还突出了面试“问”、“听”、“察”、“析”、“判”的综合性特色。

二、面试的特点

1. 面试测评的直观性

公务员面试的直观性是指它是用人单位与考生直接接触的一项活动,通过面试,用人单位会对考生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。面试的这种直观性为用人决策提供了“可靠”的依据。一位应试者的条件再好,笔试成绩再高,如果面试中表现不佳的话,也很可能最终不被用人单位所聘用。

2. 面试测评以谈话和观察为主要工具,着重评测考生整体素质,具有全面性

一个人的心理特征是看不见、摸不着的东西,但一个人的能力、气质、性格却可以通过外部行为特征表现出来,因此我们可以



通过个体的外部行为表现去推断其内在的心理特征。在公务员面试中,考官正是通过观察可以对考生的多方面素质进行有效测评,重点测评以下内容:

一是考生口语表达能力(是否简洁清晰、富有逻辑性);二是考生应变能力(是否灵活敏捷、当机立断);三是考生的综合能力(是否善于分析归纳、总结归纳);四是考生的仪表举止(是否端庄稳重、干练得体);五是考生的实际工作能力;六是考生的交往能力和性格特征;等等。

在笔试中,考生无论采用何种方式、花费多少时间做出答案,只要与标准答案一致,就可以得到相同的分数,但在面试中,考官通过观察,可以了解考生的答题过程,并了解考生的综合素质,就算考生的答案与标准答案一致,但是分数也许会大不相同。所以面试可以更加全面地考查考生的整体素质。

3. 面试是一个双向沟通的过程,具有平等性

公务员面试具有平等性,它是指面试是一个平等的双向选择的过程,考生与考官是平等的。在传统观念中,面试双方似乎总是不平等的。考官总是掌握着主动权,考生则总是抱着小心翼翼的、被选择的心态,处于被动的境地。这样的面试并不能取得良好的效果。在面试中,考官可以通过观察和谈话来评价考生,考生也可以通过考官的行为来判断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,考生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。简而言之,面试是考生与考官之间的一种双向沟通过程,它不仅是考官对考生的一种考查,也是主客体之间的一种沟通、情感交流和能力的较量。因此,考生应在面试中充分展现自己的个性,真诚自信应对,和考官之间形成一种平等的对话,这才是一个成功考生正确的做法。



4. 面试具有规范性和可重复性

由于公务员考试是由政府部门所组织的面向社会公众的正式招聘考试,所以公务员面试作为其中的一部分,要求具有很强的规范性。这就要求面试程序、规则纪律、考官组成、试题难度、题本结构等各个方面都尽力做到制度化、程序化、规范化,以保证不同的考场、不同的考官、不同的试题、不同的入场顺序等所有个性变量都不会影响公务员面试的公平性。

公务员面试的规范性,代表了公务员面试 also 具有很强的可重复性,以达到科学衡量考生成绩的目的。这种重复性主要体现在两个方面:一是考试试题的结构、难度、风格具有可重复性;二是考试的所有程序具有可重复性。整个面试流程的每一环节都是按照预先设定的形式来完成,并且每一位考生都必须经历这样的程序,不会有任何的变化。

5. 面试对象具有单一性

公务员面试的对象具有单一性,它是指不管在单独面试还是集体面试中,即使在面试中引入辩论、讨论的情况下,主考官也不是同时面向所有考生(虽然在集体面试中有多位考生同时位于考场之中),而是对考生逐个提问、逐个测评、逐个观察。这样做不仅避免因同时回答问题而产生的相互干扰,还可以对考生的个别特征进行科学有效的测评。

6. 面试方式和内容灵活多变

公务员面试的灵活性主要是针对面试的方式和内容而言的。公务员面试对于不同个人经历、不同背景情况的应试者,不同工作岗位的情况,有不同的面试内容。从主考官的角度,面试内容既要事先拟定,以便提问的时候有的放矢,又要让应试者能充分展示自己的才华,使面试不至于陷入死板的提问之中,最好是在一种半控制、半开放的情况下进行面试。



7. 面试时间的持续性

公务员面试的持续性主要是针对其时间而言的,它是指在公务员面试中,对每一位面试者的测评并不是在同一时间内进行,而是逐个进行考查。这是由于:第一,面试是因人而异的,考察内容并不像笔试那么单一,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、工作内容和任职条件都不同,面试差异大,无法在同一时间进行。第三,对每一位考生的面试时间并没有作硬性规定,而是视其面试表现而定。如果考生对所提问题,对答如流,阐述清楚,主考官很满意,在约定时间甚至不到约定时间即可结束面试;如果考生对某些问题回答不清楚,需进一步追问,或者进一步了解考生的某些情况,则可适当延长面试时间。

8. 面试评价的主观性

公务员面试的评价不像笔试那样有明确的客观标准,而且考生在考场上又各抒己见,所以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,不可避免地会有一定的主观性,很难完全排除自身阅历经验、价值判断的影响,对于同一考生,不同考官的评价往往存在不同程度的差异,而且各有各的评价依据。这一看似是面试弱点的主观性,其实也是有其独特价值的。考官可以把自己长期积累的经验运用到面试评价中,更好地完成对考生的素质评价这一非常复杂的工作。随着面试的发展,面试测评的主观性会相对减弱,但并不会消失。

三、面试的作用

1. 可以考查到笔试手段难以考察到的内容

笔试是以文字为媒介,考查一个人的知识水平素质能力,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。

2. 面试的灵活性强

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。笔试和心理测验等在这方面均不如面试。

3. 可以弥补笔试的失误,并有效地避免高分低能者和冒名顶替者

有的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,就给这些人再次表现的机会。沈阳市在一次干部录用考试中发现,有的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。

笔试还存在着一定的局限性,笔试中难免有高分低能者甚至冒名顶替者。在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、观点幼稚、没有深度;有的人则只能背书本知识,分析问题和解决问题的能力很差。

4. 面试可以测评应试者的多方面素质

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。

第二节 面试的构成要素、内容及流程

一、面试的构成要素

1. 面试考官

面试考官即面试的测评者,是对考生进行评价的主体。面试考官在面试中十分重要,其素质的高低对面试结果具有很大影响。面试考官大多是经过培训的专业人员,他们的主要职责就是实施面试,包括对考生提出面试问题,观察和点评考生在面试中的行为表现,以对考生进行评定。

2. 面试考生

面试考生即面试测评的对象,是面试题目的直接承受者。面试考生与面试考官共同构成面试活动的主体,两者之间是被测评者与测评者的关系,但两者的地位是相等的,所以考生不要畏首畏尾,而要落落大方,展现自己的才华、能力和个性品质。

3. 面试目的

面试目的,是通过面试要达到的预期效果。在公务员考试中,面试的目的是从拟录取职位需要出发,通过对考生素质的有效测评,选拔出德才兼备的合适人才。对于考生来说,参加面试的目的是向考官展现自己的优点和能力,以此获得被录用的资格。

4. 面试内容

面试内容,即面试测评项目或测评要素,是指面试需要测评的应试者的能力、个性等方面的具体内容。不同的职位需要不同的人才,不同的人才具有不同的素质能力,为了要录取到最适合职位



的人才,不同的面试针对职位的要求具有不同的内容和侧重点。

5. 面试方法

面试方法,是实施面试的具体方式方法,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不同,根据不同的拟录取职位需求所选择的面试方法也不同。常见的面试方法包括结构化面试法、情景模拟面试法、无领导小组讨论面试法等,公务员面试采用的主要是结构化面试法。

6. 面试试题

面试试题,主要是指面试考官对考生提出的一定的行为反应的要求。面试方法不同,提出的要求也不相同。另外,面试的试题具有多种多样的表现形式,同样的问题在不同的面试方法中往往有不同的考查方式。

7. 面试时间

面试时间的长短影响着面试的结果。通常,在其他条件不变的情况下,面试时间越长,面试结果的可信度越高。但在实际考试中,公务员面试的时间不可能太长。这就要求用人单位(部门)精心设计考题,以达到在短时间内较为准确、全面、客观地得到面试测评需要的信息。

8. 面试场所

人的行为在不同环境中有不同的表现,所以面试场所的布置对面试效果具有关键性的影响。考场的布置要配合不同的面试方法,以达到面试的目的。

9. 面试信息

面试的信息包括两个方面,一是考官信息,即考官在面试过程中所发出的信息,主要包括考官对考生下达的测评指令,以及对考生行为反应所表现的态度等。二是考生信息,即考生在面试过程中表现出来的行为反应,包括自觉发出的和不自觉发出的,语言的和非语言的。



10. 面试评定

面试评定是指考官根据事先拟定的评分标准,以考生临场所表现出的相关素质,对考生的素质能力进行评分或评价的过程,它是关系面试结果的重要构成要素。

二、面试内容

面试测评的主要内容有:

1. 仪表风度

仪表风度是指应试者的外貌、气色、衣着举止、精神状态等。对国家公务员仪表风度的要求较高,因此,仪表风度是公务员录用面试中的一项重要内容。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。在面试过程中,仪表风度并没有专门的题目,而是通过考官的观察给予考生一个综合印象评定。所以考生在面试过程中要尽量保持良好的仪表风度。

2. 专业知识

面试对专业知识的考查比笔试更灵活、更有深度,所以问题也更接近空缺岗位对专业知识的需求。面试时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,是对专业知识笔试的补充。

3. 口头表达能力

口头表达能力是指面试中应试者能否将自己的思想、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。

4. 工作实践经验

主考官一般根据查阅应试者的个人简历或求职登记表,做些相关的提问,查询应试者的相关背景及过去工作的情况,以证实其所具有的实践经验。通过对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



应变能力等。

5. 反应能力

这种能力主要看应试者对主考官所提问题的理解是否准确贴切,以及回答的迅速性、准确性等;对于突发问题的反应是否机智敏捷、回答恰当;对于意外事件的处理是否妥当等。

6. 综合分析能力

综合分析能力指面试中应试者对主考官所提出的问题,能否通过分析抓住本质,并且说理透彻、分析全面、条理清晰。

7. 自我控制能力

自我控制能力对于国家公务员显得尤为重要。一方面,它是指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;另一方面是指工作时要有耐心和韧劲。

8. 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、喜欢同哪些人打交道、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。

9. 工作态度

一是了解应试者对过去学习、工作的态度;二是了解其对现在报考职位的态度。在过去学习或工作中态度不认真,做什么都无所谓的人,在新的工作岗位上也很难勤勤恳恳、认真负责。

10. 求职动机

了解应试者为何希望来本单位工作,对哪类工作最感兴趣,在工作中追求什么,来判断本单位所能提供的职位或工作条件是否满足其工作要求和期望。

11. 上进心、进取心

上进心、进取心强烈的人,一般都有事业上的奋斗目标,并为之积极努力。表现在:努力把现有工作做好,且不安于现状,工作