



登仕路

选登仕路 走成功路

登仕路教育图书之“仕”系列

国家和地方公务员考试通用**2012最新版**

公务员面试

90

分突破

曹生民 张现龙 刘伟/编著

- ☆ 一线专家执笔
- ☆ 独家预测考点
- ☆ 快速提升技巧
- 攻克面试难关
- ☆ 100%真题解析
- ☆ 超值好礼赠送



中国书籍出版社



登仕路

选登仕路 走成功路

登仕路教育图书之“仕”系列

国家和地方公务员考试通用**2012最新版**

公务员面试

90

分突破

曹生民 张现龙 刘伟/编著



中国书籍出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

公务员面试 90 分突破 / 曹生民, 张现龙, 刘伟编著.
—北京: 中国书籍出版社, 2011. 5
ISBN 978 - 7 - 5068 - 2458 - 3

I. ①公… II. ①曹… ②张… ③刘… III. ①公务员
—招聘—考试—中国—自学参考资料 IV. ①D630. 3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 092203 号

策划编辑 / 原娟

责任编辑 / 原娟 贺原平 李建红

责任印制 / 孙马飞 张智勇

封面设计 / 3A 设计工作室

出版发行 / 中国书籍出版社

地址: 北京市丰台区三路居路 97 号 (邮编: 100073)

电话: (010) 52257142 (总编室) (010) 52257154 (发行部)

电子邮箱: chinabp@vip.sina.com

经 销 / 全国新华书店

印 刷 / 三河市李旗庄少明装订厂

开 本 / 850 毫米 × 1168 毫米 1/16

印 张 / 18.5

字 数 / 448 千字

版 次 / 2011 年 6 月第 1 版 2011 年 6 月第 1 次印刷

定 价 / 32.00 元

版权所有 翻印必究

序

促成本书写作的是一件小事。“我回答的挺流畅的，面试前也参加了辅导班，回答的内容也达到了‘名师’所要求的高度，只是在回答问题过程中被考官打断，一句‘你只需要简单的说一下如何做就可以了’断送了我的梦想。”一位在“著名”机构参加培训的报考中央某国家机关的应试者怅然若失地诉苦。他无助，我无语。

无独有偶，悲剧轮番上演，蹊跷层出不穷，何故？模式化之祸也。今年是“十二五”规划的开局之年，更是经济转型、社会发展的重要机遇期，值此关键时刻，国家公务员面试题也以迅雷不及掩耳之势发生剧变，面试测评全面走向个性化时代。但当前市面上的面试教材，普遍存在着模式化痕迹，秉承“八股文”的“优良传统”，固守因循守旧藩篱，囿于循规蹈矩窠臼，倡导所谓“戴着镣铐跳舞”思路，专事巧舌如簧之能事，在教条主义、经验主义作祟下，武断地把面试的成功与否建立在侥幸之上，寄望于涉险过关，禁锢思维，封杀想象，着实有“误导”之嫌。

随着时代创新的进一步深入，张扬个性，让自己成为生活的主角，摆脱思维上的桎梏，应当成为年轻人秉持的基本原则。考场上依靠老气横秋的语气、世故圆滑的表情、刻板模式的套路、空洞无物的内容所铸就的“马奇诺防线”，只能成为应试者的“滑铁卢”。作为负责任的培训机构，有义务肩负起改变现状的责任，本教材的编写就是期望通过努力，挽狂澜于既倾，还面试以真颜。

本教材的功过是非，在此不敢妄言，“真金不怕火炼”，相信经过实践检验考生会做出公允的评价。

本书编写组

2011年5月18日于中关村

目 录

序.....	1
第一编 面试之本	1
第一章 面试本质详述	2
第二章 试题本质详解	6
第二编 面试之形	17
第三章 面试的测评形式	18
第四章 面试的组织实施	22
第一节 面试考场设置	22
第二节 面试流程详解	24
第三节 考官与评分原则	26
第四节 考官追问的陷阱	29
第五章 面试真题重现	32
第一节 试题编制和使用说明	32
第二节 面试试题与参考评分标准	33
第三编 面试之的	39
第六章 人事部门之的	40
第七章 用人单位之的	42
第八章 考官之的	43
第九章 应试者之的	45
第四编 面试之策	46
第十章 面试思维与作答原则	47
第十一章 尽展个人魅力	58
第一节 提升仪态仪表	58
第二节 展现精神面貌	62

第十二章	提升言语表达能力	66
第十三章	结构化半结构化面试高分之策	70
第一节	求职动机与拟任职位匹配类试题高分之策	70
第二节	计划组织协调协调能力试题高分之策	89
第三节	人际交往的意识和技巧类试题高分之策	112
第四节	综合分析能力类试题高分之策	135
第五节	漫画类试题高分之策	172
第六节	编故事类试题高分之策	174
第七节	即兴演讲与现场发言试题高分之策	180
第八节	给定材料题高分之策	196
第九节	模拟法庭控辩面试高分之策	202
第十四章	无领导小组讨论高分之策	207
第一节	无领导小组讨论详解	207
第二节	无领导小组讨论高分之策	218
附录	最新真题及参考答案	227
一、	2011 年国家公务员考试外交部面试真题	227
二、	2011 年 2 月 19 日国家公务员面试真题	229
三、	2011 年 2 月 20 日国家公务员面试真题	230
四、	2011 年 2 月 21 日国家公务员面试真题	232
五、	2011 年 2 月 23 日国家公务员面试真题	234
六、	2011 年 2 月 23 日国家公务员面试真题	235
七、	2011 年 2 月 24 日国家公务员面试真题	237
八、	2011 年国家公务员面试真题	238
九、	2011 年 2 月 27 日国家公务员面试真题	240
十、	2011 年 2 月 28 日国家公务员面试真题	242
十一、	2011 年国家公务员面试真题	243
十二、	2011 年国家公务员面试真题	245
十三、	2011 年 3 月 1 日国家公务员面试真题	248
十四、	2011 年国家公务员面试真题	250
十五、	2011 年 2 月 23 日国家公务员面试真题	252
十六、	2011 年 2 月 23 日国家公务员面试真题	254
十七、	2011 年 2 月 24 日国家公务员面试真题	256
十八、	2011 年国家公务员面试真题	257

十九、2011 年 2 月 23 日国家公务员面试真题	260
二十、2011 年国家公务员面试真题	262
二十一、2011 年 2 月 24 日国家公务员面试真题	267
二十二、2011 年 3 月 9 日国家公务员考试吉林国税面试真题	269
二十三、2011 年 3 月 8 日国家公务员面试真题	271
二十四、2011 年 2 月 26 日国家公务员考试铁路公安机关面试真题	272
二十五、2011 年 3 月 29 日江西招警面试真题	274
二十六、2011 年 3 月 28 日江西招警面试真题	277
二十七、2011 年 3 月 27 日江西招警面试真题	280
后 记	284

第一编 面试之本

笔试、面试、考核审查是公开考录选拔公务员工作中测试与考查应试者知识素质、能力素质和业务素质的不可或缺三个阶段，面试是其中间环节。就选拔性考试的性质而言，面试环节是在“海选”基础上的“精选”，在整个考录环节中处于承上启下的作用。同时，面试是测评公务员与拟任职位是否匹配的最直接、最有效的途径，其关键性是显而易见的。应试者欲在面试环节取得理想的战绩，实现自己的理想和价值，必须把握面试规律，认识面试本质，最终实现“不战而屈人之兵”的目标。

第一章 面试本质详述

一、面试的定义

面试是组织人事部门根据用人单位招录岗位的性质、特点，在特定场景下面对面考查应试者素质的测评方法，不同的专家、学者，国家和各省、自治区、直辖市的组织、人事部门，都从不同的角度下给面试下了不相同的定义。笔者从应试者的角度，把面试定义为：面试就是指应试者在规定的的时间和规定的地点，通过口头语言和肢体语言的交流，向考官表达自己是该职位最合适人选的证明行为；从考官的角度，把面试定义为：通过对应试者外在形象、内在气质、言语表达和作答内容的评判，考查应试者是否具备岗位所要求的能力素质和个性特征的评判形式。

【登仕路面试研究中心提示】对于定义的不同理解，决定了应试者回答问题的方式。面试似乎是应试者的“独角戏”，实际上，他们并不孤单，考官一直在和他们“并肩战斗”，只要应试者的表现不是过于挑战考官的智慧，就会得到较为客观的评价。所谓的挑战智慧，主要表现在两个方面：一方面是应试者过于以自我为中心，“风恢恢而过远，流洋洋而满溢”，把面试现场变成了自己的工作表彰会；另一方面，应试者刻意雕饰，把自己和考官的关系定位为“猫鼠关系”，甚至“主仆关系”，阿谀奉承、曲意逢迎。这两种表现都是对面试性质曲解造成的，其后果很可能是为自己又创造了一次下年度公务员考试面试的机会。

（一）“双规”

“双规”指规定的时间、规定的地点。根据面试种类或试题设置的不同，规定的时间长短各不相同。在结构化面试中，规定的时间是指自考生进场敲门始，到考试回答完毕、退场后结束，而不单单是回答问题的那段时间。因为该段时间中应试者所有的仪态仪表、言行举止、能力表现都会纳入考官考察的视野。在无领导小组讨论面试中，规定的时间则从与竞争对手见面时就开始了，因为要给竞争对手以好感，以期在场上得到支持。

【登仕路面试研究中心提示】95%以上的应试者认为，面试就是坐在考场上回答、讨论问题，这种想法是严重错误的。面试更多体现的是沟通与交流，不是知识测验或记忆力的考察。

就面试期间本身而言，又可分前期、中期和后期三个小阶段。前期是从应试者进场开始，到考官宣读完导入语结束，因为应试者的外在形象、内在气质、自信心、仪态仪表、应变能力和灵活性等是重点考察对象，所以，这一段时间要给考官留下良好的第一印象。中期是从应试者开始回答问题到所有问题回答完毕，这段时间要充分表现自己的综合分析、求职动机与职位匹配、计划组织协调、人际交往等能力。后期是从应试者所有问题回答完毕到应试者退出考场，主要表现出良好的情绪控制能力、自信心等。

【登仕路面试研究中心提示】前期和后期一般不计在给定的答题时间之内，所以请应试者表现沉稳；中期是考官在“导入语”中所说的“答题时间”。

根据面试文件的规定，规定的地点绝大多数都在专门设置的考场中，但也有少数非结构化面试的考试地点设在其他指定场所。

（二）语言交流

这里的语言包括口头语言和肢体语言。众所周知，语言是思维工具和交际工具，同思维有密切的联系，是思维的载体和表现形式。就大脑来说，语言又可分为“脑语”和“嘴语”。“脑语”就是时时在我们大脑里产生的被称为或思考、或思想、或思维的东西，被嘴表达出来的有声信息就叫“嘴语”。但“脑语”和“嘴语”并非一一对应的关系：

第一，“脑语”在用“嘴语”表达时有失真现象，也就是很多应试者所说的“能想得到，但是表述不出来”、“只可意会，不可言传”。

第二，“嘴语”并不是“脑语”的唯一表达方式，因为“脑语”还可以通过肌肉群来表达，即我们常说的“肢体语言”。肢体语言是指经由身体的各种动作，从而代替语言藉以达到表情达意的沟通目的。肢体语言能表达一个人的性格和情绪，如正视对方表示友善、诚恳、自信、外向等，避免目光接触则表示冷漠、逃避、不关心、恐惧、紧张等；鼓掌表示兴奋，顿足则代表生气；搓手表示焦虑，垂头代表沮丧，摊手表示无奈，捶胸代表痛苦等等。所以，应试者的肢体语言能向考官传递一种心情和性格。

【登仕路面试研究中心提示】 面试中的语言表达作为测评要素，一般是占面试总成绩的 20% 左右；但是，由于受“首因效应”或“晕轮效应”的影响，语言往往左右考官的价值判断，所以，面试时，应试者必须注意流畅的口头语言表达和保持肢体的优雅、大方、沉稳。

（三）证明行为

在面试过程中，应试者有一明确的目的：即顺利通过面试，进入公务员队伍，实现自己的公务员之梦。为达到这个目的，应试者就必须设法向考官证明，与其他应试者相比，自己最适合该岗位，是这一职位上的不二人选。

一是证明什么问题。证明自己符合职位特点，具备面试测评要素中要求具备的能力和素养。

二是怎样证明的问题。可以用直接证明法（如通过自我介绍）和间接证明法（即通过对试题的回答或在考场中的言行举止，让考官予以直观评价）。

【登仕路面试研究中心提示】 直接证明法又有 STAR 法则、SWOT 法则和 SMART 法则等。间接证明法又有主体分析法、利益分析法、最终目的法等。具体证明方法，详见本书第四章第一节。

三是用什么证明的问题。报考省部级的应试者，可以适当引用党和国家的路线、方针、政策、领导人讲话等进行证明。报考基层公务员的应试者，可以用具体的事例、事实、名言警句等进行证明，

二、面试的特点

责任政府、服务政府、法治政府理念的贯彻，对公务员的素质、能力提出了更高要求，毋庸置疑，如果要真正实现政府职能的转变，在行政机关内部必须“以公务员为主”。选拔和任用高素质人才进入干部队伍的现实需要，决定了面试研究及面试技术的与时俱进。因此，作为面试最基本的特征不断被强化，以确保面试环节的信度和效度、强调面试政策的连续性。

1. 面试程序的规范性。面试是中央国家机关、地方各级国家机关公务员考试的重要环节，各级组织人事部门及用人单位对此都极为重视，为了达到在选拔人才上做到公开、公平、公正，制定

了严格的面试流程，并将其全面公开。面试流程大致如下：

(1) 在公务员招考公告中，各招录机关都提前明确各个职位的面试比例以及面试人选确定方法，面试的比例一般为中央国家机关为 1:5，地方各级国家机关一般要求 1:3，面试人员确定方法一般是由招录机关按照笔试合格总成绩（含照顾加分）从高分到低分按比例确定。其中进行专业科目笔试的人员笔试合格总成绩 = 公共科目笔试合格成绩（含照顾加分） + 专业科目笔试成绩。

(2) 公共科目笔试成绩公布后，根据面试比例，确定各职位参加每年国家公务员招考面试人选名单，并在人力资源和社会保障部门网站上予以公布。具体的面试时间往往由各招录机关自行确定。

(3) 公布调剂职位资格条件，对不符合进入面试环节要求的职位由各级招录机关、组织人事部门按有关规定组织实施。面试人选名单网站上公布，同时通过书面或电话方式通知进入面试的人员。

(4) 确定公务员考试面试考官组成。考官都必须经过培训，具备相应素质。

(5) 严格验证制度。进入面试的报考者须按规定携带全部报名手续原件，经招录机关验证无误后才能进入面试。验证时，要认真核对报考者在报名表上提供的各项信息与提供的证件材料原件是否相符，证件及材料原件必须真实可靠。公务员考试招录机关必须告知应试者本人面试成绩，这样确保了应试者的知情权。

2. 面试形式的双向性。面试是考官和应试者之间的一种双向交流沟通过程。只不过应试者是通过口头语言、肢体语言等全方位的交流手段展示其与拟任职位的匹配度，而考官则以分数来表达对应试者的理解，所以，应试者如何化被动为主动，充分发挥主观能动性，通过考官的行为来判断考官的判断标准、价值偏好、对自己表现的满意度等，以调节自己在面试中的行为表现。

【登仕路面试研究中心提示】 应试者在面试过程中往往存在误区，认为自己面试的过程无非就是回答考官的几个问题，把面试的问题当成问答题，其形式陷入“你符合我们拟招职位的要求吗？”“我符合”诸如此类的简单、重复、无谓的循环中，殊不知考官在考查应试者时恰恰要求的是举一反三、问一答十的能力。这就要求应试者要对个人目标及拟录用职位有充分的了解。

3. 面试题型的实践性。各级组织人事部门及用人单位不但重视对优秀的、适合在党政机关工作的人员的选拔过程，而且注重选出来的人员能否在最短的时间内适应机关工作，迅速融入工作环境、独当一面。所以，各招考单位在面试阶段大多设置贴近岗位、注重实践的面试题。具体表现在题目上无非是考查应试者做人、做事两方面的能力以及对于政治的敏感度。

【登仕路面试研究中心提示】 对于面试实践性一定要有正确的认识，不是一提到实践性就习惯性的言必称“考上公务员以后如何如何”，公务员岗位所要求的基本素质条件是从从事任何工作所必须具备的做人的最基本准则，即所谓的“常识、常情、常理”。

4. 面试内容的灵活性。根据《公务员录用规定（试行）》，招录机关录用公务员，必须在规定的编制限额内，并在有相应的职位空缺的情况下，提出招考的职位、名额和报考资格条件，拟定录用计划，报经相应层级的人事主管部门批准后才能进行。所以，招录机关为适应空缺职位所需要的基本能力诉求，在应试者报考条件方面是经过全面衡量、慎重考虑的，在面试环节常表现为不同的拟录用职位，考查不同的素质能力，例如：即使同一单位录用不同职位人员时，考查的侧重点也有所不同，综合管理类职位常考查沟通协调能力，专业技术类职位更热衷于职位匹配能力的考查，当

然，也不能一概而论。

【登仕路面试研究中心提示】从应试者的角度看，面试的内容常因个人经历、背景不同有不同理解，这彰显了面试环节的魅力所在，即所谓的“横看成岭侧成峰，远近高低各不同”。面试面对的并不是冷冰冰的试题，而是活生生的人，所以，从本质上而言，面试更像是一次“游说”，当然也一定要清醒地认识到这是不具有对称性的“社交活动”，应试者既要充分表现自己的才华，又不能信马游缰、海阔天空地随意发挥。

5. 面试过程的直观性。面试是组织人事部门（当然，绝大多数的面试，考官中至少一位是拟录用单位的工作人员）与目标人员进行正面接触的一项活动，这种接触既博弈又谅解，考官在复杂矛盾的心态下对面试者形成直观的印象，这种印象甚至会对用人单位的录用结果产生决定性的影响。所以，笔试优胜者最终因“一面之缘”被淘汰出局的情形也是屡见不鲜的。

【登仕路面试研究中心提示】这有点像是在自由市场上卖菜，应试者应把最光鲜的一面放在上面，争取目标客户的“一见钟情”。

三、面试的功能

面试测评与笔试相比，具有以下特殊功能：

1. 查漏。笔试是背对背的考查，反映的是应试者的文字表达能力和知识储备，对于公务人员所应具备的计划组织、沟通协调、仪态仪表等素质显然无法通过该种方式反映。所以，笔试考查具有片面性的特点。面对面的交流方式可以通过观察应试者的口头语言以及肢体语言全面判断其自信心、性格、情绪等素质特征。

2. 补缺。面试还有弥补笔试环节中可能出现的失误的功能，某些应试者综合素质较高，但由于身体等诸方面的原因，水平未能正常发挥，仅依据笔试，可能会错失机会，对于用人单位及应试者本人都将是无可弥补的损失，笔试、面试相结合的考查方式，可以有效避免此类事件的发生。

3. 矫正。近年来，随着公务员招考的规范，再加之对作弊应试者处罚力度的加大，“公平、公正、公开”的原则在招录过程中得到贯彻，但局限性依然存在，诸如笔试成绩奇高，但面试时却表现的认知肤浅等与笔试表现明显不符的“高分低能”等现象并不鲜见，该环节可以有效矫正。

第二章 试题本质详解

一、面试试题命题原则

命题原则是在试题命制过程中应当遵循的准则，是在命题过程中抽象出来的，正确反映命题客观规律的指导性要求。面试试题的命制遵循的原则有很多，最具代表性的有以下七种：

（一）为用而考、考用一致原则

面试试题充分反映拟补充职位的主要特点和要求。从招录职位的职能、职责对人员的素质要求出发确定测评项目。

（二）试题多样性原则

面试试题要能全面测试能力和水平，避免与报考资格审查、笔试、体检、考核等环节的测评项目重复。为此，在试题的设计上应力争全面多样。

（三）代表性原则

面试内容不能过于简易，也不能太过繁琐，应在某一方面或某一环节上具有一定的代表性，足以测试某一特定素质。

（四）可行性原则

面试是时间很短的测评，不可能面面俱到，要从选拔职位和应试者的实际情况出发，确实收到预期的效果。因此，不同的选拔职位在内容项目的权重分配上应有所区别。

（五）针对性原则

面试命题应根据应试者拟任职位的实际需要设计试题内容，要充分体现不同职类、职位工作要求的特点，突出需测试内容的重点，使测试内容具有针对性；同时面试命题的难易程度要根据应试者身心负荷强度的实际，不能让应试者对面试试题感到恐慌。

（六）灵活性原则

根据不同测评要素的可测程度和与招录职位的关联程度，确定其分数权重比例；命题工作由国家、省级人事部门组织，或由国家、省级人事部门委托市、县人事部门组织；面试测评分值一般为 100 分，有关公务员主管部门可在面试前设定面试成绩合格分数线。

（七）保密性原则

命题工作按绝密级管理，试题使用为机密。

二、面试试题命制的质量要求

面试试题尽管类型繁多，性质不同，功能各异，但在设计、编制时都有一个共同的质量要求，即面试试题要有鉴别力。鉴别力体现在两个方面：一是指能将所要测评的内容与其他内容区分开；

二是指能将不同素质水平的应试者区别开来。

(一) 难度适中

难度是否合适，除试题本身外，还要考虑到应试者的素质水平及完成指令所需要的客观条件。因此，难度适宜的试题应是应与应试者的素质水平和客观条件相匹配的题目。难度适当也是保障题目有鉴别力的重要指标。

(二) 科学性与可测性相统一

面试题不仅应该是正确的、科学的，而且从达到面试目的而言应该是实用的、有效的。并不是任何表述科学、严密的问题都可以用在面试之中，用逻辑类试题来考察应试者的思维能力，其效果往往并不好，因为这类题目在面试的压力情况下，常令应试者张口结舌，无话可说，使面试无法进行下去；而我们请应试者就某一社会现象自由地发表自己的看法，常能使应试者有话可说，于自然表述中体现出其思维水平。

(三) 共性和个性相统一

从面试的重点内容看，除“仪表风度”一项不必编制题目外，其余各项均要编制相应的题目，以便面试时有针对性地提问、考查。另外，由于报考人的经历不同，不可能对每个人都用同一套题目依序一问到底。同类岗位的面试题目可分为个性问题和共性问题两大类。

个性问题，要针对报考人的不同经历和岗位要求提出，而且问题必须非常明确具体，能紧紧抓住个人经历和岗位要求中有代表性的东西，提问不在多而在精。个性问题事先要经过周密考虑，基本上是定型的，但并不排斥根据临场情况做必要的变通。

共性问题，主要指围绕岗位所需专业知识所提出的问题，对各个应试对象提问的范围和重点应基本相同，故称为共性问题。但要注意，所谓共性，是指提问的范围、类型、性质和难易程度等具有一致性，而不是对所有报考人都使用同一套试题。

(四) 可评价性和透视性相统一

问题要有可评价性和透视性是指问题能够拓展开应试者的素质，问题制作一定不可“直来直去”，即正面提问、正面回答、正面评价，这种试题是没有任何作用的。好试题是具有可评价性和透视性的。例如：

【例题 1】 房改是目前社会普遍关注的问题之一。对于房改绝大多数人欢迎，但对房改具体措施的实施又各执己见，特别是买房，现在对大多数人来说是可望不可及的事情。请结合你自己的住房情况谈一谈你对房改的看法。

这类题目的着眼点不是让应试者发表什么专业性意见，而是看应试者观察问题的能力，思考问题的深度，有没有独立见解，思想是否成熟，思路是否清晰，是否言之成理。此题的测试目标是综合分析能力、言语表达能力。测试点为思维的逻辑性、严密性，思维的广度和深度，分析比较能力，推理判断能力，综合概括能力，观察力和知识面，言语表达的逻辑性、流畅性和准确简洁程度。

【例题 2】 众所周知，机关工作会议多，效率较低，你认为怎样才能提高会议效率？

此题的测试目标是计划组织能力。测试点有制订计划能力、协调配合能力、组织实施能力，以及如何处理好行政首长层层负责制与充分发挥每个人的积极性的关系。

【例题 3】在你生活和工作的环境中，你经常要接触哪些人？你是如何处理同这些人的关系的？如果其中有你不喜欢又不得不与之打交道的人，你如何应付这种情况？

这道题的测试目标是人际关系的合作意识与技巧，特别是难处关系的处理能力。测试点有沟通能力，原则性和灵活性，处理问题的方式，主动性和适应能力、应变能力。

（五）形式规范

第一，试题要新颖性与启发性结合。试题要新颖，要紧跟时代步伐，特别要紧跟社会热点。为提高试题的效度，出题人都注意材料新、视角新、观念新、表述新、形式新，避免重复特别是简单重复，以便于测评应试者的真实水准。但这种新颖、新异、新鲜是与富于启发性相结合的，要能促使应试者的相似联想和对比联系进入活跃状态，摆脱拘束与紧张，切实探掘其潜力而表现潜在素质。

第二，试题要有开放性、启发性。试题的宗旨不是“问难、考倒”应试者，而是给应试者一个展示自己的机会，能触发应试者的思想火花，启发应试者思路，并运用自己的实践经验作答。如辩论、演讲的题目，就要有争议性，利于思辩，应试者愿谈、可谈。

第三，题目要有开放性、启发性，能够引起应试者的思辩，使之发挥出自己的能力和特长，并且愿意回答、有所回答。

第四，试题的内容和材料要贴近实际工作的需要，便于了解应试者过去的经验和预测其在将来工作中的适应性。同时，也要贴近实际生活，使应试者感到熟悉，能够轻松自如地回答问题，使考官能了解到应试者的真实情况。

第五，试题在表述上要语言精练、明确，清晰易懂，题目不宜过长。

第六，问题要有针对性和明确的意图。

第七，试题制作要注意政策，不可提侵犯人权的问题，凡涉及个人隐私、家庭范围的问题，要尽可能回避。

第八，试题着眼点的大小要适度，过大的题目显得空洞，回答会无从下手，过小的题目则显得琐碎。

三、面试试题的测评要素

（一）面试通用测评要素

测评要素是指要对应试者进行测评的项目。根据国家和各省市面试实施指导细则或通知的规定，面试测评要素一般包括八项内容。

1. 综合分析能力

（1）一般定义

综合是在头脑中将事物的各个部分或各种特征联合为整体。分析则是在头脑中将事物的整体分解为部分。综合和分析在思维活动中起着重要作用，是思维的智力操作的重要组成部分。在公务员的日常工作中，经常涉及对问题的宏观理解把握和事物间矛盾关系的理解把握，综合分析能力十分重要。

(2) 操作定义

- ①对事物能从宏观方面进行总体考虑;
- ②对事物能从微观方面对其各个组成成分予以考虑;
- ③能注意整体和部分之间的相互关系及各部分之间的有机协调组合。

【登仕路面试研究中心提示】在日常工作和学习过程中,综合分析能力具有举足轻重的作用,作为一名公务人员,可能会面临纷繁复杂的事项,如何透过现象发现问题的本质,提纲挈领地解决问题,是必备的素质。所以,应试者在回答问题时应当体现出应有的洞察力,做到全面、客观、准确、清晰。

2. 言语表达能力

(1) 一般定义

以言语的方式针对不同的听众采用不同的方式、风格将自己的思想、观点明确无误地表达出来,并试图让听众接受的过程。

(2) 操作定义

- ①理解他人的意思;
- ②口齿清晰,具有流畅性;
- ③内容有条理、富有逻辑性;
- ④他人能理解并具有一定的说服力;
- ⑤用词准确、恰当、有分寸。

【登仕路面试研究中心提示】把自己的思想观点明确无误地表达出来,并且达到让听众接受的效果,就要做到说实话、说新话、说管用的话,避免套话、官话、虚话。另外,在此强调的是言语表达能力,而非语言表达能力,是因为语言表达能力包括口头语言、肢体语言和书面语言,应试者在面试过程中要准确领会测评要素的要求,避免不必要的肢体语言表达。

3. 应变能力

(1) 一般定义

在有压力的情境下,思考、解决问题时能够迅速而灵巧地转移角度、随机应变、触类旁通,作出正确的判断和处理。

(2) 操作定义

- ①有压力状况;
- ②思维反应敏捷;
- ③情绪稳定;
- ④考虑问题周到。

【登仕路面试研究中心提示】“举一反三、问一答十”是面试成功的关键所在,如何做到不被最后一根“稻草”压垮?如何化压力为动力?关键要有“跳出来”的思维,不要囿于问题的“牢笼”,善于换一个角度思考问题。

4. 计划、组织、协调能力

(1) 一般定义

对自己、他人、部门的活动作出计划、排出日程、调配资源,并对冲突各方的利益根据一定的

标准进行协调。

(2) 操作定义

- ①根据部门目标，预见未来的要求、机会和不利因素，并做出计划；
- ②看清相互依赖的冲突各方面的关系；
- ③根据现实需要和长远效果作出适当选择；
- ④及时作出决策；
- ⑤调配、安置人、才、物等有关资源。

【登仕路面试研究中心提示】摆脱模板套路，针对活动性质、目的任务、时间周期，进行统筹安排，科学组织，纠偏扶正，资源协调。

5. 人际交往的意识与技巧

(1) 一般定义

建立和维持自己与他人、团体的关系，这些关系是有目的的、与工作相关的，包括与他人的沟通，以及组织中的服从、合作、协调、指导、监督活动。

(2) 操作定义

- ①人际合作的主动性；
- ②对组织中权属关系的意识（包括权限、服从、纪律等意识）；
- ③人际间的适应；
- ④有效沟通（传递信息）；
- ⑤处理人际关系的原则性与灵活性。

【登仕路面试研究中心提示】“每个人都是自己生活的主角”，在面试过程中既要遵循原则性，同时又要注重方式方法的灵活性。结合给定身份，依据工作性质，围绕目标任务，创造宽松和谐的工作氛围。注意：杜绝趋炎附势、阿谀奉承、曲意逢迎的陈词滥调。

6. 自我情绪控制

(1) 一般定义

在受到较强刺激或处于不利的情境中时，能保持自己情绪的稳定，并约束自己行为反应的能力（主要是根据面试当时应试者对一定问题的反应预测应试者日常生活中的表现）。

(2) 操作定义

- ①在较强刺激情境中，表情和言语自然；
- ②在受到有意挑战甚至有意羞辱的场合，能保持冷静；
- ③为了长远或更高的目标，抑制自己当前的欲望。

【登仕路面试研究中心提示】具备良好的心理状态是保持饱满的精神面貌、稳定的情绪状态的基础，应试者在准备面试的过程中做好两方面的准备，一方面要丰富知识储备、把握面试技巧，另一方面要通过科学的训练方法锤炼个人意志，自信满满地面对考验。

7. 求职动机与拟任职位的匹配性

(1) 一般定义

求职动机是指在一定需要的刺激下直接推动个体进行求职活动以达到求职目的的内部心理活动；个人的求职目的与拟任职位所能提供的条件相一致时，个体胜任该职位工作并稳定地从事该工