



2005 年国家公务员录用考试用书

面试 及历年考题精选

MIANSHI
JI LINIAN KAOTI JINGXUAN

主编 程连昌



国家行政学院出版社



2005 年国家公务员录用考试用书

面试 及历年考题精选

MIANSHI
JI LINIAN KAOTI JINGXUAN

国家公务员录用考试用书

主编 程连昌

（国家公务员录用考试用书）

国家行政学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

面试及历年考题精选 / 程连昌主编. —北京: 国家行政学院出版社, 2003

国家公务员录用考试用书

ISBN 7-80140-315-0

I. 面... II. 程... III. 公务员—招聘—考试—中国—自学参考资料 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 088357 号

敬告读者

本书封面贴有防伪标识, 揭下表层后可见阴阳相对镂空的“行政学院”字样, 无此者均为盗版。

国家公务员录用考试用书

面试及历年考题精选

主编 程连昌

*

国家行政学院出版社出版发行

(北京市海淀区长春桥路 6 号 100089)

新华书店总经销

北京云浩印刷有限责任公司印刷

*

787mm×960mm B4 开本 印张:17.25 千字:325

2005 年 3 月第 2 版 2005 年 3 月第 1 次印刷

ISBN 7-80140-315-0/C·13

定价:25.00 元

永做人民公仆

江泽民

一九九三年九月八日

前言

建立国家公务员考试录用制度是按照邓小平理论进行的干部人事制度改革的重要内容。经过 20 余年的实践探索,国家公务员考试录用制度不断完善,考试的科学化水平不断提高,录用考试的社会影响不断扩大。2004 年 11 月 27 日,全国 31 万人竞考公务员,平均录用比例为 37:1。11 月 20 日,上海市国家公务员录用考试网上报名结束,约有 3 万人报名,录用比例为 15:1;12 月 2 日,广州市公务员招考报名结束,有 16575 人竞争 423 个职位,录用比例为 40:1。公务员录用考试坚持公开、平等、竞争、择优的原则,体现了以人为本和公平公正,为每一个有志于当公务员的青年提供了施展才华的竞争舞台。

广大青年参加公务员录用考试的竞争,很神圣,也很光荣。为了在考试中脱颖而出,必须做好准备。一是要了解笔试特点、科目、内容和答题要领;二是要特别熟悉《行政职业能力测验》和《申论》试卷的结构、测试点、答题技巧,并要有针对性地练习;三是要把握面试的方法、试题特点、测评要素、应答技巧等,并要进行模拟演练。根据 2004 年取消 A 类、B 类考试这一重大变化,为了使广大青年有针对性、高效率地做好应试准备,并在考试中稳操胜券,国家行政学院出版社组织人事部、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“2005 国家公务员录用考试用书”系列,包括:《公共基础知识快速过关》、《公共基础知识标准化命题库》、《行政职业能力测验快速过关》、《行政职业能力测验标准化命题库》、《行政职业能力测验解析》、《申论快速过关》、《申论解析及命题预测》、《面试及历年考题精选》、《公共基础知识考前预测试卷》、《行政职业能力测验考前预测试卷》、《申论考前预测试卷》。

这套考试用书,特别针对 2005 年的新趋势新变化,认真分析了历年录用考试笔试和面试试题的内容分布、测试要点;总结了考试成功者应试准备的经验;研究了录用考试试题今后的测试方向,具有以下鲜明特点:

一是针对性。全书针对应试者最关心的问题,从试题题型、测试重点、复习策略、应答技巧、模拟实例等各个方面做了介绍,特别加大了法律知识应用的分量。

二是实践性。全书的作者很有经验,多是一直从事考试大纲编写和考试录用工作

的专家,有的多年做过考试辅导,有的是考试成功者。全书的内容紧密联系考试实际,非常典型,有代表性,广大青年读时会有逼真、实战的感觉。

三是系统性。这套复习用书针对公务员录用考试的特点,从笔试的总体要求到《行政职业能力测验》、《申论》、《公共基础知识》;从面试的结构到面试试题、结构化面试方法、考官打分;从试题分析到应答技巧、模拟演练等各个方面进行了系统的介绍。

四是实用性。全书充分考虑到广大青年学习、工作很忙的特点,在内容选择上突出了重点、要点,在编排形式上有提示、例题解析和模拟题,特别精心命制了全真模拟试卷,有利于应试者高效准备。这套书,特别是面试指南,对青年参加企业、事业单位的招聘考试和以后的竞争上岗也大有裨益。

这是一套适应取消 A 类、B 类考试后,面向中央、国家机关和各省、自治区、直辖市公务员录用考试的学习用书;这是一套集 23 年来干部录用考试和公务员录用考试经验教训之大成的学习用书;这是一套以公务员录用考试专家为主,录用考试成功者广泛参与,精心组织编写的公务员录用考试学习用书;这是一套真正为广大应试者服务,助其考试成功的学习用书。

广大有志选择国家公务员职业的各位朋友,在复习应考前,还非常有必要了解以下情况:

一是公务员考试录用制度的诞生与发展。建立公务员考试录用制度是按照邓小平理论进行的干部人事制度改革的重要内容,是国家公务员制度的重要组成部分。1980 年,邓小平同志在《党和国家领导制度的改革》重要讲话中指出:要勇于改革不合时宜的组织制度、人事制度,大力培养、发现和破格使用优秀人才,关键是要健全干部的选举、招考、任免、考核、弹劾、轮换制度。并强调,将来很多职务、职称,只要考试合格,就应当录用或者授予。这一系列重要指示,为干部人事制度改革指明了方向,为建立和推行考试录用制度奠定了重要的理论基础。

1982 年,原劳动人事部制定下发了《吸收录用干部问题的若干规定》,首次做出了“考试录用”的规定,即国家机关、企业、事业单位吸收录用干部“实行公开招收,自愿报名,进行德、智、体全面考核,坚持竞争考试、择优录用”的办法。从此,考试进入选拔干部的程序之中。1987 年,党的十三大决定建立国家公务员制度,要求在选拔任用方面尽量增加透明程度、开放程度和群众参与程度,要求引入竞争机制,在更大范围内创造一种有利于人才脱颖而出的局面。这为考试录用制度的建立创造了一个历史契机。1988 年,七届人大一次会议明确提出,今后各级政府录用公务员,要通过公开考试,择优选拔。1989 年,人事部在监察部、审计署、统计局、环保局、建材局、税务局等六个部门进行了公务员考试录用试点,计划录用 156 人,通过资格审查报名的有 1334 人,经考

试考核最后录用了144人。在点上试验的同时,中组部、人事部于1989年1月下发了《关于国家行政机关补充工作人员实行考试办法的通知》,政府机关补充工作人员开始进行考试录用的探索。1993年8月14日,国务院颁布了《国家公务员暂行条例》。根据暂行条例,人事部于1994年6月7日下发了《国家公务员录用暂行规定》,要求录用国家公务员,贯彻公开、平等、竞争、择优的原则,按照德才兼备的标准,采取考试与考核相结合的方式进行。这标志着国家公务员考试录用制度的正式建立,从此,经过十余年探索的考试录用工作进入法制化、规范化、科学化的轨道。

二是国家公务员录用考试的实践。1994年7月30日,人事部在京举行新闻发布会时宣布,人事部将组织中央国家行政机关公务员录用首届招考,以此带动全国。参加首届招考的有国务院办公厅、原国家计委、建设部、人事部、水利部等30个部门,计划录用490人。有1万多人咨询,被新闻界称之为“万人赶考公务员”。这次招考成了社会的一个热点,它表明国家公务员考试录用制度已正式进入推行阶段。继中央、国家行政机关首届招考后,1994年11月20日,辽宁省率先拉开了首届省直机关公务员录用考试的帷幕,从5257名考生中录用了262人。之后,公开招考的方式在全国各地普及。在招考中,多数地方还打破地域和身份限制,拓宽了人才选拔的渠道。从1994年以来,中央国家行政机关及垂直管理系统连续九次面向社会公开招考,共录用公务员3万余人;全国31个省、自治区、直辖市均实行了公开招考,从2000年到2002年底,全国地方共录用公务员43.9万人。据不完全统计,10年来,全国从农民中录用公务员5000余人,从非国有单位录用4万人,从待业人员中录用近万人。

三是实行考试录用制度的重大意义和效果。实行考试录用制度是干部人事制度改革的突破口,是推行公务员制度的一面旗帜。各地在考录实践中,坚持公开、平等、竞争、择优,打破身份、地域限制,不拘一格选人才;坚持公开考录政策,录用计划、资格条件、考试成绩和录用结果,人们形象地把“五公开”称为“玻璃房子里的竞争”。实行“凡进必考”,有力地遏制了机关进人上存在的不正之风,树立了党政机关选贤任能、公正廉洁的新形象。“凡进必考”已成为社会共识,赢得了民心,表现出了旺盛的生命力。考试录用制度的推行,开阔了机关选人视野,一大批素质好、年纪轻、学历高的优秀人才脱颖而出,为机关补充了新鲜血液,注入了新的活力。一些地区和部门对录用人员的跟踪调查表明,用人单位的满意率达98%。它建立了一种奋发向上的机制,鼓励、引导广大青少年认真学习、勇于实践、不断进取,促进全社会形成一种重才、爱才、惜才、用才的良好风气。

四是公务员录用考试的要点。《国家公务员录用暂行规定》明确指出,公务员录用考试采取笔试和面试的方式,测试应试者的公共基础知识、专业知识水平,以及其他适

应职位要求的一般素质和能力。公务员录用考试是一种能力考试,主要测试应试者运用理论原理分析问题和解决问题的能力、文字表达能力、逻辑思维能力、综合分析能力、应变能力、协调能力、理解能力等。公务员录用考试也是一种综合考试,它采取资格审查、笔试、面试、体检、考核等多种方法,测试应试者的知识、能力水平,了解应试者的思想品德、实际表现等情况。公务员录用考试更是一种选拔考试,有很强的竞争性,它要优中选优。

中国特色的公务员考试录用制度,对于吸引优秀人才从事行政管理,建设廉洁、勤政、务实、高效的政府将起到重要作用。

祝愿中国的公务员录用考试制度与时俱进,日臻完善!

衷心希望有志于成为国家公务员的广大青年,在公务员录用考试竞争中脱颖而出,并勤于学习,努力实践,成为一名合格的、人民群众满意的公务员。

编者

2005年3月

目录

●第一章 面试基础知识 /1

- 第一节 面试的内涵与特点 /1
- 第二节 面试的种类 /4
- 第三节 面试的构成要素与主要内容 /7
- 第四节 面试的基本程序与基本要求 /10
- 第五节 面试基本方法 /12

●第二章 公务员录用面试及其组织实施 /28

- 第一节 公务员录用考试的关键环节 /28
- 第二节 公务员录用面试的内容与形式 /32
- 第三节 公务员录用面试组织实施程序 /36
- 第四节 公务员录用面试试题的编制设计 /39
- 第五节 公务员录用面试考官 /50
- 第六节 公务员录用面试成绩的评定 /63

●第三章 公务员录用面试试题分类解析 /82

- 第一节 应试者个人背景资料问题 /82
- 第二节 求职动机及与拟任职位的匹配性问题 /91
- 第三节 人际关系处理与协调能力等方面问题 /98
- 第四节 组织协调能力等方面问题 /103
- 第五节 知识性问题 /105
- 第六节 综合分析能力等方面问题 /109
- 第七节 应变能力和自我认识控制能力等问题 /113

●第四章 公务员录用面试备考策略 /117

- 第一节 参考前的各项准备工作 /117
- 第二节 临考前的现场准备 /136

●第五章 公务员录用面试应对策略 /144

- 第一节 公务员面试开始阶段的应对策略 /144
- 第二节 公务员面试核心阶段的应对策略 /152
- 第三节 公务员面试结束阶段的应对策略 /163

●第六章 公务员录用面试实践技巧 / 168

- 第一节 面试实战制胜要略 /168
- 第二节 应对各种考官的技巧 /179
- 第三节 面试心理偏差及其克服 /182
- 第四节 面试语言表达实用技巧 /190
- 第五节 面试中的禁忌 /194
- 第六节 化解面试危机的实用技巧 /200
- 第七节 避开面试陷阱的实用技巧 /207

●第七章 应付特殊类型面试的策略与技巧 /211

- 第一节 情景模拟面试 /211
- 第二节 无领导小组讨论面试 /216
- 第三节 文件筐测验 /227
- 第四节 答辩 /232
- 第五节 演讲 /236

●第八章 公务员录用面试试题精选与解析 /249

- 一、中央国家机关录用公务员面试题及解析 /249
- 二、广东省2003年录用公务员面试题及解析 /258
- 三、2003年福建省录用公务员面试题 /259
- 四、2003年湖北省录用公务员面试题 /259
- 五、2003年江苏省录用公务员面试题 /260
- 六、2003年中纪委录用公务员面试题 /260
- 七、2003年国家审计署驻地方特派办录用公务员面试题 /261
- 八、2004年最新中央机关录用公务员面试题 /261
- 九、2004年辽宁省录用公务员面试题 /263
- 十、2004年浙江省录用公务员面试题 /263
- 十一、2004年江苏省录用公务员面试题 /263
- 十二、2004年海关系统公务员面试题 /264

第一章 面试基础知识

第一节 面试的内涵与特点

一、面试的内涵

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,用应考者当时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。而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景中反应是否灵活、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,面试评价的主观性似乎是面试的一大弱点,但另一方面,由于人的素质评价是一项非常复杂的工作,考官可以把自己长期积累的经验运用到面试评价中。从这个角度来说,面试的这种主观性也是有其独特价值的。

7. 面试对象的单一性

面试的形式有单独面试和集体面试两种。在集体面试中多位应试者可以同时位于考场之中,但主考官不是同时面向所有的应试者,而一般是逐个提问逐个测评,即使在面试中引入辩论、讨论,评委们也是逐个观察应试者表现的。这是因为面试的问题一般要因人而异,测评的内容主要应侧重个别特征,同时进行会相互干扰。

8. 面试时间的持续性

面试与笔试的一个显著区别是面试不是在同一段时间展开,而是逐个地持续进行。笔试不论报考人数的多少,均可在同一时间进行,甚至不受地域的限制,例如每年七月的高考,尽管报考人数达数百万,且分布在全国几十个省、市、自治区,均可根据事先编制好的试卷在同一时间内完成对所有报考人员的考试。这是因为笔试的内容有统一性,且侧重于知识考察,考察内容具体,答案客观标准,主观随意性较小。

面试则不同。首先,面试是因人而异,主考官提出问题,应试者针对问题进行回答,考察内容不像笔试那么单一,既要考察应试者的专业知识、工作能力和实践经验,又要考察其仪态仪表、反应力、应变力等,因此只能因人而异、逐个进行。其次,面试一般由用人单位主

持,各部门、各岗位的工作性质、工作内容和任职资格条件等不同,面试差异大,无法在同一时间进行。第三,每一位应试者的面试时间,不能作硬性规定,而应视其面试表现而定,如果应试者对所提问题,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;如果应试者对某些问题回答不清楚,需进一步追问,或需要进一步了解应试者的某些情况,则可适当延长面试时间。

第二节 面试的种类

一、结构化面试与非结构化面试

根据面试的结构化(标准化)程度,面试可以分为结构化面试、半结构化面试和非结构化面试等三种。所谓结构化面试,是指面试题目、面试实施程序、面试评价、考官构成等方面都有统一明确的规范进行的面试;半结构化面试,是指只对面试的部分因素有统一要求的面试,如规定有统一的程序和评价标准,但面试题目可以根据面试对象面随意变化;非结构化面试,是对与面试有关的因素不作任何限定的面试,也就是通常没有任何规范的随意性面试。

正规的面试一般都为结构化面试,公务员录用面试即为结构化面试。所谓结构化,包括三个方面的含义:一是面试过程把握(面试程序)的结构化。在面试的起始阶段、核心阶段、收尾阶段,主考官要做些什么、注意些什么、要达到什么目的,事前都会相应策划。二是面试试题的结构化。在面试过程中,主考官要考察应试者哪些方面的素质,围绕这些考察角度主要提哪些问题,在什么时候提出,怎样提,在面试前都会作出准备。三是面试结果评判的结构化。从哪些角度来评判应试者的面试表现,等级如何区分,甚至如何打分等,在面试前都会有相应规定,并在众考官间统一尺度。

在非结构化的面试条件下,面试的组织非常“随意”。关于面试过程的把握、面试中要提出的问题、面试的评分角度与面试结果的处理办法等,主考官事前都没有精心准备与系统设计。非结构化面试颇类似于人们日常非正式的交谈。除非面试考官的个人素质极高,否则很难保证非结构化面试的效果。目前,非结构化的面试愈来愈少。

二、单独面试与集体面试

根据面试对象的多少,面试可分为单独面试和集体面试。

所谓单独面试,指主考官个别地与应试者单独面谈。这是最普遍最基本的一种面试方式。单独面试的优点是能提供一个面对面的机会,让面试双方较深入地交流。单独面试又有两种类型。一是只有一个主考官负责整个面试过程。这种面试大多在较小规模的单位

录用较低职位人员时采用。二是由多位主考官参加整个面试过程,但每次均只与一位应试者交谈。公务员面试大多属于这种形式。

集体面试又叫小组面试,指多位应试者同时面对面试考官的情况。在集体面试中,通常要求应试者作小组讨论,相互协作解决某一问题,或者让应试者轮流担任领导主持会议、发表演说等。这种面试方法主要用于考察应试者的人际沟通能力、洞察与把握环境的能力、领导能力等。

无领导小组讨论是最常见的一种集体面试法。在不指定召集人、主考官也不直接参与的情况下,应试者自由讨论主考官给定的讨论题目,这一题目一般取自于拟任工作岗位的专业需要,或是现实生活中的热点问题,具有很强的岗位特殊性、情景逼真性和典型性。讨论中,众考官坐于离应试者一定距离的地方,不参加提问或讨论,通过观察、倾听为应试者进行评分。

三、压力性面试与非压力性面试

根据面试目的的不同,可以将面试区分为压力性面试和非压力性面试。

压力性面试是将应考者置于一种人为的紧张气氛中,让应考者接受诸如挑衅性的、非议性的、刁难性的刺激,以考察其应变能力、压力承受能力、情绪稳定性等。典型的压力式面试,是以考官穷究不舍的方式连续就某事向应考者发问,且问题刁钻棘手,甚至逼得应考者穷于应付,考官以此种“压力发问”方式逼迫应考者充分表现出对待难题的机智灵活性、应变能力、思考判断能力、气质性格和修养等方面的素质。

非压力性面试是在没有压力的情景下考察应考者有关方面的素质。

四、一次性面试与分阶段面试

根据面试的进程来分,可以将面试分为一次性面试和分阶段面试。

所谓一次性面试,是指用人单位对应试者的面试集中于一次进行。在一次性面试中,面试考官的阵容一般都比较“强大”,通常由用人单位人事部门负责人、业务部门负责人及人事测评专家组成。在一次面试情况下,应试者是否能面试过关,甚至是否被最终录用,就取决于这一次面试表现。面对这类面试,应试者必须集中所长,认真准备,全力以赴。

分阶段面试又可分为两种类型,一种叫“依序面试”,一种叫“逐步面试”。

依序面试一般分为初试、复试与综合评定三步。初试的目的在于从众多应试者中筛选出较好的人选。初试一般由用人单位的人事部门主持,主要考察应试者的仪表风度、工作态度、上进心、进取精神等,将明显不合格者予以淘汰。初试合格者则进入复试,复试一般由用人单位主管主持,以考察应试者的专业知识和业务技能为主,衡量应试者对拟任工作岗位是否合适。复试结束后再由人事部门会同用人单位综合评定每位应试者的成绩,确定最终合格人选。

逐步面试,一般是由用人单位的主管领导、处(科)长以及一般工作人员组成面试小组,

按照小组成员的层次,由低到高的顺序,依次对应试者进行面试。面试的内容依层次各有侧重,低层一般以考察专业及业务知识为主,中层以考察能力为主,高层则实施全面考察与最终把关。实行逐层淘汰筛选,越来越严。应试者要对各层面试的要求做到心中有数,力争每个层次均留下好印象。在低层次面试时,不可轻视大意,不可骄傲马虎,在面对高层次面试时,也不必胆怯拘谨。

五、常规面试、情景面试与综合性面试

根据面试内容设计的重点不同,可将面试分为常规面试、情景面试和综合性面试等三类面试。

所谓常规面试,就是我们日常见到的、主考官和应试者面对面以问答形式为主的面试。在这种面试条件下,主考官处于积极主动的位置,应试者一般是被动应答的姿态。主考官提出问题,应试者根据主考官的提问作出回答,展示自己的知识、能力和经验。主考官根据应试者对问题的回答以及应试者的仪表仪态、身体语言、在面试过程中的情绪反应等对应试者的综合素质状况作出评价。

在情景面试中,突破了常规面试考官和应试者那种一问一答的模式,引入了无领导小组讨论、公文处理、角色扮演、演讲、答辩、案例分析等人员甄选中的情景模拟方法。情景面试是面试形式发展的新趋势。在这种面试形式下,面试的具体方法灵活多样,面试的模拟性、逼真性强,应试者的才华能得到更充分、更全面的展现,主考官对应试者的素质也能作出更全面、更深入、更准确的评价。

综合性面试兼有前两种面试的特点,而且是结构化的,内容主要集中在与工作岗位相关的知识技能和其他素质上。

六、鉴别性面试、评价性面试和预测性面试

依据面试的功能,可以将面试分为鉴别性面试、评价性面试和预测性面试。

所谓鉴别性面试,就是依据面试结果把应考者按相关素质水平进行区分的面试;评价性面试则是对应考者的素质作出客观评价的面试;而预测性面试是指对应考者的发展潜力和未来成就等方面进行预测的面试。

七、目标参照性面试和常模参照性面试

依据面试结果的使用方式,可以将面试区分为目标参照性面试和常模参照性面试。

所谓目标参照性面试,就是面试结果须明确应考者的素质水平是否达到某一既定的目标水平,通常分为合格与不合格两种;而常模参照性面试,则是根据面试结果对应考者按素质水平高低进行排序,从而进行优胜劣汰决策的面试,结果往往分为若干档次。

第三节 面试的构成要素与主要内容

一、面试的构成要素

面试要素,是指构成面试的一些基本的必要因素。面试要素有十个,即面试目的、面试内容、面试方法、面试考官、面试考生、面试试题、面试时间、面试考场、面试信息、面试评定。这些要素是任何一项面试活动都不可缺少的,它们的有机构成是面试活动成立的前提条件。在不同的面试活动中,这些要素的表现形式和作用是不同的。合理地配置和使用这些要素,是做好面试工作的基础。

1. 面试目的

面试目的,是指面试想要达到的境地,希望实现的结果。在公务员录用考试中,面试的目的是从职位需要出发,实现对考生素质的有效测评,选拔出德才兼备的高素质人才。

2. 面试内容

面试内容,也叫测评项目或测评要素,指面试需要测评的考生的基本素质内容。在面试时一般把考生的素质结构划分为许多具体的素质指标,施测时,只选择部分重要的和相关的素质指标进行测评。因此,如何恰当地有针对性地选择与岗位要求密切相关的素质进行测评,是十分重要的问题。

3. 面试方法

面试方法,是指面试活动的组织方式,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也不同,在面试时存在一个面试方法的选择问题。常见的面试方法很多,如面谈法、情景模拟法、无领导小组讨论法等。

4. 面试考官

面试考官,是面试的直接组织者,在面试中扮演着十分重要的角色,面试考官的素质如何对面试结果有很大影响。面试考官的任务是提出试题,了解考生在面试中的行为表现并进行素质评定。

5. 面试考生

面试考生,是面试试题的直接承受者。在面试中,考生通过对面试试题的“反应”,即作