



国家公务员录用考试应试指导系列丛书

面试

应试指导

主编 马德顺



机械工业出版社

<http://www.cmpbook.com>



国家公务员录用考试应试指导系列丛书

面试应试指导

主编 马德顺



机械工业出版社

《国家公务员录用考试应试指导系列丛书》是依据《国家公务员暂行条例》和《国家公务员录用暂行规定》，以及最新《国家公务员录用考试方案》和《国家公务员录用考试复习大纲》，借鉴国家公务员录用考试历年试卷及命题思路编辑而成。它以“最新考试趋势”为基准，以考生“实现最佳能力结构”为设计依据，就考什么、如何备考、怎样考好达到国家公务员录取标准等问题展开阐述，从而解决广大考生面试应对的根本问题。《面试应试指导》是一本帮助考生顺利过关，引导考生面试正确应答，完善考生综合能力的实用性很强的参考书。

图书在版编目（CIP）数据

面试应试指导/马德顺主编. —北京：机械工业出版社，2004.5

（国家公务员录用考试应试指导系列丛书）

ISBN 7-111-14462-7

I.面... II.马... 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（2004）第 042994 号

机械工业出版社（北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037）

策划编辑：边 萌 责任编辑：边 萌

版式设计：边 萌

责任印制：李 妍

北京蓝海印刷有限公司印刷·新华书店北京发行所发行

2004 年 6 月第 1 版第 1 次印刷

1000mm×1400mm B5·5.5 印张·209 千字

定价：21.00 元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社发行部调换

本社购书热线电话（010）68993821、88379646

封面无防伪标均为盗版

《国家公务员录用考试应试指导系列丛书》

编委会

主任： 马德顺
副主任： 吴士良 梁启东 张清恕 张庆祝
委员： 安 平 任铁斌 朱向雷 韩序新 姜兴久
王立明 康 凯 曲德祥 赵茹香 牛 睿
苏永玲 王 钧 于永华 李贵强 马蔚然
马甫生

《行政职业能力测验应试指导》(A、B类)作者

主 编： 马德顺
副主编： 王立明 赵茹香
编 者： 宋孝慈 任铁斌 康 凯 姜兴久 安 平
张清恕 曹瑞明 朱向雷 牛 睿 曲德祥
苏永玲 王 钧 马蔚然 朱欣舒 梁启东
张 丽

《面试应试指导》作者

主 编： 马德顺
副主编： 康 凯 张清恕
编 者： 姜兴久 王立明 曲德祥 王 涛
李庆祝 韩序新 于永华 李贵强
王 钧 赵茹香 梁启东

《申论应试指导》作者

主 编： 马德顺
副主编： 姜兴久 吴士良
编 者： 王立明 康 凯 曲德祥 安 平 张清恕
苏永玲 牛 睿 马蔚然 朱向雷 朱欣舒
梁启东 赵茹香 何晓波 马甫生

前 言

国家公务员录用考试，自 1994 年国家人事部组织首次“中央国家行政机关公务员录用考试”开始，至今已 10 年了。10 年来，它经历了一个边实践、边摸索、边完善、边规范的过程。现行的国家公务员录用考试，无论是考试形式，还是考试内容和考查方向均发生了很大变化。

一、行政职业能力测验（A、B 类）

1. 原“行政职业能力倾向测验”，已改为“行政职业能力测验”。
2. 原“言语理解与表达”部分，追加了“听力理解”（含录音）。
3. 原“公共基础知识”单独考试，已并入“行政职业能力测验”称“常识判断”。
4. 原“常识判断”部分，现改为“基础知识”（含“公共基础知识”）。
5. B 类“判断推理”部分，已取消“机械推理”，与 A 类同考“定义判断”。

二、面试

1. 在结构化面试的基础上，采用了“心理测评”、“情景模拟”等先进的手段。
2. 针对不同岗位的素质要求，考核内容更富有个性化。

三、申论

1. 原概括题、对策题和论述题，已改为两题合一或三题合一的“综合性试题”。
2. 写作文体与公务员的实际工作更为贴近，注重了实际能力的考查。

鉴于此，我们依据“国家公务员录用考试”最新考试方案及大纲，编写了这套《国家公务员录用考试应试指导系列丛书》，旨在为广大考生提供方便、快捷、实用的指导，帮助考生在最短的时间内提高应试能力。

本书的编写，集教材编辑、面试考官、人力资源管理专家、人事部门负责同志及公务员培训教师等从事国家公务员录用考试研究工作多年之经验；融最新考试信息、最近考试真题、最贴近真题的模拟试卷、最富有启发式和前瞻性的评析于一体；采用全新体例和视角的一套专门为应试者编写的系列丛书，可让每位读者耳目一新。

由于本书编写时间仓促，书中难免有不妥之处，敬请读者和考生批评指正。

编 者

目 录

第一部分 应试者须知

第一章 了解面试	1
一、什么是面试	1
(一) 何谓面试	1
(二) 面试的方式	1
(三) 面试的主要特征	1
二、为什么要面试	1
(一) 面试机构要达到的目的	1
(二) 应试者面试要达到的目的	2
三、面试解决什么	2
(一) 通过面试解决的问题	2
(二) 通过面试工具解决的问题	3
(三) 通过面试形式解决的问题	3
四、面试的类型	4
(一) 按面试内容分类	4
(二) 按主考官和应试者的数量分类	5
(三) 按面试方式分类	6
五、各类面试的程序及方法	6
(一) 结构化面试	6
(二) 文件筐测验	7
(三) 无领导小组讨论	9
(四) 面试情景模拟中的角色扮演	11
(五) 面试答辩法	13
(六) 模拟面谈	13
六、面试成绩评定标准的设定	14
(一) 面试成绩的评定	14
(二) 面试考评小组	17
七、国家公务员面试题命制的思路	18
(一) 面试命题内容的依据与选择	18

(二) 面试的主要内容	20
(三) 面试试题的标准设计	22
(四) 面试试题的题型设计	23
(五) 面试试题的方法设计	24
八、面试的评定方法	25
(一) 面试的尺度标准	25
(二) 面试成绩的加权	26
(三) “体操”打分法	26
第二章 准备面试	27
一、考前调整	27
(一) 专业调整	27
(二) 素质结构的调整	29
(三) 心理调整	30
二、个人资料的准备	31
(一) 本人简历	31
(二) 求职信	32
(三) 准备面试的相关资料	32
三、面试前的信息收集方法	33
(一) 访谈法	33
(二) 专家咨询法	33
(三) 资料收集法	33
四、面试临场前的准备	34
(一) 身体调整	34
(二) 形象准备	34
(三) 面试前应做的几件事	35

第二部分 考试应对

第三章 面试过程的应对	36
一、面试开始阶段	36
(一) 适应面试环境	36
(二) 注意面试开始阶段的几个环节	38
二、面试进行中	41
(一) 面试中的有效沟通	41
(二) 面试阶段回答问题的方法	44

(三) 考场上发问和提问	45
(四) 各种面试问题的应对	46
三、面试收尾阶段	49
(一) 与考官配合默契结束面试	49
(二) 重申求职动机和意愿	50
(三) 向在场的工作人员表示谢意	50
(四) 礼貌告辞	50
第四章 面试实战技巧	51
一、与面试考官的交流技巧	51
(一) 面对严肃认真的考官	51
(二) 面对热情随和的考官	52
(三) 面对直言不讳的考官	52
二、应对“意外”的问题	52
(一) 在面试过程中, 突然“卡壳”时	52
(二) 当考官对你的职业建议与你的求职动机发生矛盾时	53
(三) 遇到“知情”的考官时	53
(四) 遇到“考官有意误导”时	54
(五) 当面试出现“空隙”时	54
(六) 女性遇到敏感问题时	54
(七) 面试中常用的语句格式	55
(八) 面试过程中应当少用和不用的语句和语气	56
(九) 非语言交流的不规范动作	56

第三部分 应试答题技巧

第五章 面试题例	57
一、题型	57
(一) 面试提问问题的内容与结构	57
(二) 面试提问提纲	61
二、面试时的 100 个关键问题	63
第六章 题解	67
一、通用测评要素的说明	67
(一) 综合分析能力	67
(二) 语言表达能力	67
(三) 应变能力	67

(四) 计划、组织、协调能力	68
(五) 人际交往的意识与技巧	68
(六) 自我情绪控制能力	68
(七) 求职动机与拟任职位的匹配性	68
(八) 举止仪表	69
二、面试题及其解析	69
(一) 面试题及其解析 (I)	69
(二) 面试题及其解析 (II)	76
第七章 心理测试	82
一、公务员心理素质测试的内容	82
(一) 心理素质测试的基本内容	82
(二) 心理测试的一般结构	82
二、公务员心理测试题	83
三、心理素质自测	102
(一) 关于人际应对能力	102
(二) 公关能力自测题	104
(三) 适应能力测验	106
(四) 管理才能测验	109
(五) 领导能力测验	112
(六) 创造能力测验	113
(七) 成就动机检测	116
(八) 关于兴趣与职业定向	118
(九) 气质测验	123
(十) 职业形象测验	126

第四部分 真题、套题、模拟题

一、面试真题举例	129
公务员录用面试真题 (一)	129
公务员录用面试真题 (二)	129
公务员录用面试真题 (三)	130
公务员录用面试真题 (四)	131
公务员录用面试真题 (五)	132
公务员录用面试真题 (六)	132
公务员录用面试真题 (七)	133

公务员录用面试真题（八）	134
二、国家某部委公务员面试题	135
（一）举止仪表测试	135
（二）必测题	135
（三）思维与语言表达能力测试	136
（四）计划与组织能力测试	137
（五）应变能力与情绪稳定性测试	137
（六）责任感与进取心测试	138
（七）个性稳定性测试	138
（八）总体印象测试	139
三、国家人事部公务员面试套题举例	139
第一套	139
第二套	142
四、中央、国家机关公务员录用考试面试结构化面谈标准题本	145
五、面试模拟题	152
公务员面试模拟考试（一）	152
公务员面试模拟考试（二）	154
公务员面试模拟考试（三）	157
公务员面试模拟考试（四）	158
公务员面试模拟考试（五）	160
参考文献	164

第一部分 应试者须知

第一章 了解面试

一、什么是面试

(一) 何谓面试

面试是测评应试者能力、素质最直接、最有效的途径，是测查和评价应试者能力、素质的一种考试活动，是主考官与应试者之间进行有目的的、面对面的、双向互动的、信息交流的过程。

(二) 面试的方式

面试是在特定场景下经过精心设计的一种考核方式是通过主考官与应试者双方面对面观察、交谈和沟通的过程。

(三) 面试的主要特征

“在特定场景下”是面试的主要特征，它与日常的观察、考查有很大区别。日常生活中人与人之间也经常会面对面地进行观察与交谈，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、面谈不同，面谈与交谈强调的只是面对面的直接接触的形式与情感沟通的效果，它并非经过精心设计；而面试通过“面对面地观察、交谈等双向交流方式”，不但突出了面试“问、听、察、析、看”的综合性特点，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区分开来。口试强调的是口头语言的测评方式及特点，而面试还包括了非口头语言的综合分析、推理与判断。应试者必须了解和掌握这个特征。

二、为什么要面试

从面试的目的看，它要达到两个目的。

(一) 面试机构要达到的目的

1. 对应试者素质进行有效地测评

通过采用特定的方法和手段，从德、勤、绩、能多种角度对应试者进行综合

测评，并对进入面试阶段的应试者给予全面、准确、公正、客观的评价。

2. 保证信度和效度

所谓面试的信度就是在面试过程中，通过精心的设计，使考核的标准趋于一致性。有信度的面试对于同一应试对象，考官的评价都有相当程度的一致性。由于考核的标准是稳定的，因此，面试的评定结果也是相对稳定的。所谓面试的效度是指测评方法的有效性。总之，通过运用信度和效度的标准使面试处于科学、准确及有效的过程之中。

3. 选择工作岗位需要的人员

选择适合的人才才是面试要达到的目的和希望实现的结果。在公务员录用考试中，面试的主要目的是选拔出德才兼备的高素质人才。

（二）应试者面试要达到的目的

1. 充分展示自己所具备的素质

面试是笔试的延续，应试者通过参加面试，把其他形式不能表达的个人信息展现出来。

2. 收集有关工作岗位和组织的信息

通过面对面的接触交谈，有利于面试者对应聘的工作岗位和信息做进一步了解，有利于岗前的适应性准备工作。

3. 根据所得到的信息做出自己的决策

应试者通过面试，可以对有关的工作岗位和组织信息进行咨询、沟通和交流，据此分析自己是否适合应聘的岗位，并做出取舍的决定。

三、面试解决什么

（一）通过面试解决的问题

1. 通过面试实现双向交流

在面试中，参加的对象主要是招聘组织委派的考官和应试者。一方面考官可以通过观察和对话来评价应试者，应试者也可通过考官的行为来判断招聘组织的选择倾向及价值判断标准，从而调整自己的行为。另一方面应试者还可以进一步了解自己所要应聘岗位的有关信息，决定是否应聘这一岗位。面试过程不仅是对应试者的考查，还是一种工作目标、职业目标的双向交流。

2. 通过面试完成考核工作目标

面试的时间、内容、方式、详略由主考单位设计，面试过程由主考官主持。但以面试的工作目标来看，还是以应试者的表现为主。成功的面试应体现上述两者关系的协调平衡。没有一个完整的和有效的面试过程，考核工作很难达到和实

现目标。

（二）通过面试工具解决的问题

面试是以观察和谈话为主。主考官通过观察一个人的外部行为特征，了解应试者的素质、性格和能力。人的外部行为特征主要是由一个人的语言行为和非语言行为来表现的。面试是通过语言行为和非语言行为做考核标准的和工具的。

1. 语言行为

通过应试者的言词表达（包括言词运用的逻辑结构与层次，言词表达的感染力和影响力，言词表达的清晰性、准确性），衡量并考查应试者的表达能力。

2. 非语言行为

非语言行为，也称为肢体语言，通过应试者在表达意识情感和交流思想时的表情及身体动作（包括一个人的仪表、风度、手势、体态变化、眼神、面部表情等），考官有目的、有计划地直接观察应试者的非语言行为，并将结果系统地记录、研究和分析，判别应试者的行为类型，进而分析其素质特征。

（三）通过面试形式解决的问题

面试的形式是一对一、面对面，因此通过面试形式更能体现完整性、灵活性、真实性。

1. 获得完整信息

面试是谈话者双方交互作用的过程。面试收集到的资料具有较高的可靠性。由于面试是面对面进行的，如果出现应试者不理解或曲解的问题，或者考官已断定应试者误解了考评真实用意，那么考官就会及时地予以说明和纠正，以使面试过程按面试组织的设计目标正常地进行。

2. 使考评具有灵活性

笔试内容一般都由主考机构事先统一规定，因而是固定的，同一专业的应试者所面对的试题没有差异。虽然大多数情况下面试的内容也是事先拟定的，但考官在考试过程中可以随机提问，应试者即兴作答，而且考官还可根据考试的需要灵活提问，不必拘泥于既定的试题，因此应试者成绩也比较真实。

3. 考查真实能力

面试是因人而异的，既要考查应试者的专业知识、工作能力和实践经验，又要考查应试者仪态、仪表、适应力以及应变力，因此只能因人而异，逐一进行。面试的形式有单独面试和集体面试两种，在集体面试中可以同时对多位应试者进行面试，但提问的方式也一定是逐一进行的。即使在面试中引入辩论、讨论，考官们也是要逐一观察应试者的表现，因此，通过面试能较为准确地识别应试者的真实能力。

四、面试的类型

(一) 按面试内容分类

1. 计划式面试

计划式面试是指在面试前，用人单位都有明确的面试目的，所以都会拟就一个详细的面试计划。这种面试的计划是建立在一个假定最有效的基础上，每一相关细节都必须事先拟定。这种面试要利用一套特定的提问内容，这些提问内容一般包含以下三方面：以职务说明书和人事规范为提问内容；从应试者申请表格和有关证明资料中获取的信息为提问内容；从过去面试的经验中找出有用的提问为提问内容。因此应试者应结合计划式面试的特点，寻找应对的方法。

2. 启发式面试

在这样的面试中，应试者不必受所提出问题的拘束，因此比回答规定的问题更能表现出真实的自我。回答规定的问题，应试者往往会做出对方所希望得到的回答，或只回答有利的一面而不管它们是否真实。而采用启发式面试，将能通过应试者的回答揭示许多有价值的信息。因此，应试者要很好地把握有关信息，掌握其方式和要领。

3. 压力式面试

压力式面试往往是在开始时主考官就给应试者以意想不到的一击，通常是敌意的或具有攻击性，主考官以此观察应试者的反应。少数有经验的应试者在压力式面试前表现得从容不迫，而多数则不知所措。主考官用这种方法主要是考查应试者承受压力、调整情绪的能力，同时也测试了应试者的应变能力和解决紧急问题的能力。因此，应试者要稳住情绪，调整心态，从容应答。

4. 行为描述式面试

行为描述是基于行为的连贯性原理发展起来的。主考官通过行为描述式面试要了解两个方面的信息：一是应试者过去的工作经历，判断他选择本组织的原因，预测他未来在本组织中发展的行为模式；二是了解他对特定行为所采取的行为模式，并进行比较分析。

在面试过程中，主考官往往要求应试者对其某一行为的过程进行描述。如主考官会提问：“你能否谈谈你过去的工作经历与离职原因？”“请你谈谈你向原单位领导辞职的经过？”

行为描述式面试在提问过程中所提的问题还经常与应试者过去的工作内容及绩效有关，且提问方式更有诱导性。例如，对于与同事的冲突或摩擦，“你与你的同事有过摩擦吗？”举例说明的提问显然不如“告诉我与你工作中接触最少的同事的情况，以及你们之间关系最紧张的情况”。

行为描述式面试中所提的问题，都是从工作行为分析中得到的。这种分析可以确定在与工作有关的情况下，应试者所做的事情，什么是有效的，什么是无效的，既确定期望的行为模式，也通过应试者的回答来判断他的行为模式是否符合需要。因此，应试者应注意在描述过去工作时行为模式的逻辑性，增强说服力，至少要做到能够言之有物，并能自圆其说。

5. 能力面试

能力面试是继行为描述式面试之后的又一研究成果。与注重应试者以往取得的成绩不同，这种方法关注的是他们如何去实现所追求的目标。在能力面试中，主考官要试图寻找——情景、任务、行动和结果。其大致过程如下：先确定空缺职位的责任和权力，明确它们的重要性，应试者是否处于类似的“情景”，一旦主考官发现应试者有类似的工作经历，则再确定他们过去负责的“任务”，进一步了解一旦出现问题他们所采取的“行动”，以及“行动”的“结果”究竟如何。

（二）按主考官和应试者的数量分类

1. 单独面试

单独面试是指一个主考官对一个求职者的一对一面试。单独面试一般分初试和复试两个阶段，而初试和复试的主考官不是同一个人。因此，单独面试的成功与否，考官并不十分重要，关键在于应试者能力的发挥。

2. 综合面试

综合面试是指用人部门与人事部门同时参加的面试。人事部门负责了解应聘者的背景和非智力素质，用人部门负责了解应试者的专业知识和岗位技能。因此，应试者应如实陈述个人情况。

3. 合议制面试

合议制面试一般将初试和复试统一在一次进行。面试人员有人事部门负责人、用人部门负责人、用人部门专业人员及决策人员。合议制面试提问较多，时间较长，但录用决策迅速，时间短。合议制面试适合人员需求紧急的情况下使用。因此，应试者应注意把握机会。

4. 集体面试

集体面试包括两种情况：一个主考官同时对若干应试者和多个主考官对若干名应试者。主考组织采取集体面试的目的是根据不同应试者对同一问题的回答进行比较，从而了解应试者的表达能力、思维能力、组织领导能力、解决问题的能力以及交际能力等。因此，应试者在个人能力的提高上要提前训练，充分准备，以便考试时充分发挥。

（三）按面试方式分类

1. 结构化面试

结构化面试是在面试之前，已有一个固定的框架，考官根据框架控制整个面试过程，严格按照这个框架分别对每个应试者作相同的提问。这种面试的优点在于，对所有应试者均按同一标准进行，可以提供结构与形式相同的信息，便于分析、比较。结构化面试是一个大的结构系统，由过程、内容、考官、时间控制、评价标准等一系列结构内容组成。其与普通面试存在的差别主要表现在测评的各个要素都有不同的结构体系。结构化面试由多名考官按照预先设计的试题向应试者提问，根据应试者的回答，给出应试者在各个测评要素上的得分，各个测评要素的得分总和就是应试者结构化面试的最后成绩。成绩的高低根据应试者回答中反映出来的综合分析能力、语言表达能力、应变能力等要素测评结果来决定。

2. 非结构化面试

这种面试无固定的模式。非结构化面试主要考查应试者的服务意识、人际交往能力、进取心等非智力素质。在面试中往往提一些开放式的问题，如“谈谈你对某件事情的看法”，“你有何兴趣爱好”等等。这种面试的主要目的在于给应试者充分发挥自己能力与潜力的机会。由于这种面试有很大的随意性，主考官所提问题的真实目的往往带有很大的隐蔽性，因此要求应试者有很好的理解能力与应变能力。

3. 半结构化面试

半结构化面试就是在预先设计好的试题（结构化面试）的基础上，面试中主考官向应试者又提出一些随机性的试题。也可以说它是综合了结构化面试和非结构化面试两个方面。这种面试可以使用用人单位全面考查应试者的人际能力和沟通能力。所以，半结构化面试越来越得到广泛使用。

五、各类面试的程序及方法

（一）结构化面试

结构化面试是当前面试实践中应用最广泛的一种面试方法，公务员录用考试、公开选拔党政领导干部面试、竞争上岗等都把它作为一种主要方法。

1. 结构化面试的组织实施程序

结构化面试是被广泛采用的一种面试测评方法，它的组织实施程序主要包括建立考官、考务及监督队伍、命制试题、选择和布置面试考场、实施面试等五个环节。

结构化面试考官人数一般是5人以上、10人以下，其中一名为主考官。在考

官组成上,会根据性别、年龄、专业结构、职务作适当搭配。为了确保结构化面试的公正、公平,根据实际需要可选择纪检监察或公证部门的同志担任监督员,参与整个面试过程。同时根据工作量大小配备一定数额的考务人员。

结构化面试命题前,用人单位已对用人岗位做过深入的工作分析,明确该岗位需要什么样的素质,以及怎样通过结构化面试考评出这些工作素质。命制好的试题,经测试,摸清并了解其适用性和区分性,进行反复修改完善。每一测评要素,命制 2~3 道题。随同试题一同制定的还有《结构化面试评分表》、《测评要素操作定义或观察要素》及《结构化面试成绩汇总表》。

2. 结构化面试的具体步骤(见图 1-1)

(1) 对进入面试的应试者讲解本次面试的整体计划安排、注意事项、考场纪律。

(2) 以抽签的方式确定应试者面试顺序,并依次登记考号、姓名。

(3) 面试开始,由监考人员或考务人员依次带领应试者进入考场,并通知下一名应试者准备。

(4) 每次面试 1 人,由主考官或其他考官按事先的分工依据面试题本向应试者提问,根据应试者答题情况,其他考官可追问、插问,并在评分表上按不同的要素打分。

(5) 向应试者提出的问题一般为 6~7 个,对每个应试者的面试时间大约在 30 分钟左右。

(6) 面试结束,主考官宣布应试者退席。由考务人员收集每位考官手中的面试评分表交给记分员,记分员在监督员的监督下统计面试得分,并填入面试成绩汇总表。

(7) 记分员、监督员、主考官依次在面试成绩汇总表上签字,结构化面试结束。

3. 结构化面试测评要素

对于不同类别、级别的公务员,测评其能力要素、能力结构是不一样的。以下是人事部和国家行政学院联合组织,以公务员任职培训需求调研结果,确定的公务员能力结构(见图 1-2)。

(二) 文件筐测验

文件筐测验,是面试测评最常用的核心技术之一。文件筐测验也叫公文处理测验,通常用于管理人员的选拔、考查授权、计划、组织、控制和判断等能力素

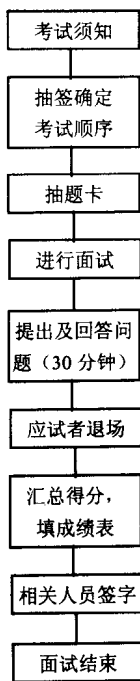


图 1-1 结构化面试的具体步骤