

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试研究课题组 组织编写

原 人事部常务副部长 程连昌 主编
国家行政学院副院长

最新版

党政领导干部公开选拔 和竞争上岗考试指定用书

面试

MIANSHI

权威:中央党校、国家行政学院、中国人民大学、中央组织部、人事部等单位考试专家联合编写。

实用:考虑到在职公务员、领导干部学习工作忙的特点，内容选择重点突出、简炼，试题命制力求全真。



中国人事出版社

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试研究课题组 组织编写

原人事部常务副部长 程连昌 主编
原国家行政学院副院长

最新版

党政领导干部公开选拔 和竞争上岗考试指定用书

面试

MIANSHI

中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试面试/程连昌主编.

—北京:中国人事出版社,2004.7

ISBN 7-80139-666-9

I. 全… II. 程… III. 国家机构-干部-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 10408 号

敬告读者

本书封面粘有策划者专用防伪标识,
凡有防伪标识的为正版图书,请读者注意
识别。

中国人事出版社出版

(100101 北京市朝阳区育慧里 5 号)

新华书店经销

北京工商大学印刷厂印刷

*

2004 年 7 月第 1 版 2004 年 7 月第 1 次印刷

787×1092 毫米 1/16 印张:20

字数:302 千字 定价:40.00 元

前言

贯彻人才强国战略,开创中国特色社会主义事业新局面,需要建设一支高素质的党政人才队伍。公开选拔、竞争上岗既是干部选拔任用制度改革的重要成果,又是深化干部人事制度改革的重要举措,它对于拓宽选人视野,促进优秀人才脱颖而出,防止用人上的不正之风具有重要意义。2002年7月,中央颁布《党政领导干部选拔任用工作条例》,明确规定竞争上岗是党政领导干部选拔任用方式之一,并且规范了竞争上岗的适用范围和程序。

目前,公开选拔领导干部工作的区域,从沿海到内地、从地方到中央与国家机关逐步拓展;公开选拔的职位,从党政职能部门副职,逐步推广到党政职能部门正职、一些选任制领导干部提名人选和企事业单位领导干部;公开选拔领导干部的报名对象,从本地区、本系统逐步发展到面向全省、全国,乃至在国外的留学生;公开选拔领导干部的数量逐年增长。竞争上岗工作也已在全国范围内广泛开展。实践表明,公开选拔和竞争上岗工作意义深远、重大。它坚持公开竞争,优胜劣汰,变“伯乐相马”为“赛场选马”,形成了优秀人才脱颖而出的运行机制和环境氛围,出现了人才涌现、群贤毕至的局面;它打开了面向社会选人用人的大门,冲破了人才地区所有、部门所有、单位所有的束缚,为广大干部创造了施展才华的广阔空间;它在干部队伍中确立了一种正确、健康的选人用人导向,使大家认识到这样一个问题:政治素质要强,才干要突出,没有真才实学不行,有了真才实学不能在实践中很好运用、多创业绩也不行。这对于激励广大年轻干部“刻苦学习,勤奋工作,勇于创造,自觉奉献”,靠自身的德才素质、工作能力及工作业绩走上领导岗位,而不是靠拉关系、走后门,跑官要官,搞不正之风走上领导岗位,将起到良好的导向作用。

公开选拔和竞争上岗工作的一个突出特点,是把考试与民主测评和考察有机地结合起来,达到了定性分析与定量分析的结合,进而提高了领导干部考察选用的科学化程度。笔试和面试是公开选拔和竞争上岗工作的两个关键环节。笔试分为公共科目笔试和专业科目笔试。公共科目笔试的内容主要包括政治、经济、法律、管理、科技、历史、国

情国力、公文写作与处理等,主要测评理论素养、公共知识素养、政策法规水平、分析解决问题能力和文字表达能力;专业科目笔试的内容根据职位要求具体确定,主要测评专业知识素养、专业政策法规水平、专业管理能力和选拔职位需要的其他相关能力;面试则主要测试应试者在领导能力素质和个性特征等方面与选拔职位的匹配程度,主要测评综合分析能力、言语表达能力、组织协调能力、人际沟通能力、决策能力、创新能力、应变能力、激励能力、选拔职位需要的特殊能力和个性特征。

公开选拔和竞争上岗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、解决问题的能力 and 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。同时,又是一种选拔考试,有很强的竞争性,它要优中选优。公开选拔和竞争上岗为每一个有志于当领导干部的同志提供了竞争的舞台,参加公开选拔和竞争上岗考试的竞争,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、答题要领;二是要特别熟悉各科考试试卷的结构、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,并要进行模拟演练。

为了使广大中青年干部有针对性地、高效率地做好应试准备,并在考试中稳操胜券,中国人事出版社组织国家行政学院、中央党校、北京大学、中国人民大学等单位的有关专家、学者精心编写了系列“党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试指定用书”,本套丛书包括:《学习读本(要点速记)》、《习题全集》、《面试》、《模拟考场》、《各地考题汇编》。

本套丛书以“三个代表”重要思想为指导,认真贯彻党的十六大、十六届三中全会、全国人才工作会议精神和《党政领导干部选拔任用工作条例》的有关规定,总结了近年来全国公开选拔和竞争上岗考试工作的新经验和新成果。以《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》为依据,认真分析了历年公开选拔和竞争上岗考试笔试、面试题目的变化、内容分布、测试要点;总结了考试成功者应试准备的经验;研究了考试试题今后的测试方向。全书具有以下鲜明特点:

一是针对性。全书针对考试特点和竞争者最关心的问题,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,分析了以往考试试题的内容分布和侧重点,对考试复习内容进行了合理取舍,突出了重点、要点,针对性强。

面
试

二是实践性。全书的作者很有经验,有的多年从事公开选拔考试研究,有的多年做过考试辅导,有的是竞争考试成功者。全书的内容紧密联系考试实际,非常典型,有代表性,广大中青年干部读时会有逼真、实战的感觉。

三是实用性。全书充分考虑到广大在职公务员、领导干部学习、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,对参加竞争

前 言

上岗也大有裨益。

中国特色的公开选拔和竞争上岗制度,对于优秀人才脱颖而出,为全面建设小康社会造就一支高素质的领导干部队伍将起到重要作用。我们衷心希望有志于成为领导干部的同志,在公开选拔和竞争上岗考试竞争中脱颖而出,并勤于学习、善于创造、努力实践、甘于奉献,成为一名合格的、群众满意的领导干部。

编 者

2001 年 7 月

面
试

目 录

第一部分 公选面试基础知识

第一章	公选面试概论	(3)
第二章	公选面试试题的命制	(17)
第三章	公选面试成绩的评定	(31)
第四章	公选面试试题举例	(42)

第二部分 公选面试备考应试策略

第一章	结构化面试的备考应试要略	(67)
第二章	无领导小组讨论的备考应试要略	(77)
第三章	情景模拟面试的备考应试要略	(92)
第四章	答辩与演讲的备考应试要略	(100)
第五章	文件筐测验的备考应试要略	(107)
第六章	领导能力测评的备考应试要略	(115)

第三部分 公选面试实战制胜技巧

第一章	确立自己的面试风格	(163)
第二章	面试的临场准备	(169)
第三章	公选面试危机应对技巧	(181)
第四章	公选面试典型试题解答详析	(197)

第四部分 各地最新面试试题

一、某省 2000 年公开选拔副厅级领导干部和高级管理人员面试题本 (机关适用)	(213)
二、某省 2000 年公开选拔副厅级领导干部和高级管理人员面试题本 (企业适用)	(216)
三、2000 年山东省人事厅部分副处长职位竞争上岗面试答辩试题	(219)
四、2000 年山东省委组织部机关部分处级职位竞争上岗面试试题	(224)
五、某市 2001 年处级公务员竞争上岗面试题	(232)
六、2003 年广东省公开选拔副县级考试	(240)
七、2003 年某地公选副厅级领导干部面试试题	(243)
八、北京市公开选拔副局级领导干部和高级管理人员面试试题	(244)
九、北京市公开选拔副局级领导干部和高级管理人员行业分类 面试试题	(254)
十、北京市公开选拔副局级领导干部和高级管理人员面试试题 (党政机关 A)	(256)
十一、北京市公开选拔副局级领导干部和高级管理人员面试试题 (党政机关 B)	(259)

十二、北京市公开选拔副局级领导干部和高级管理人员面试题 (科研院校 A)	(262)
十三、某省公开选拔县(处)级领导干部面试题	(265)
十四、某省公开选拔副厅级领导干部和高级管理人员面试题本 (企业适用)	(267)
十五、全国公开选拔党政领导干部考试专业知识面试题精选	(271)
十六、中央国家机关录用公务员结构化面谈模拟面试题本	(283)
十七、2003 年各地录用公务员面试题	(293)
十八、2004 年中央机关录用公务员面试题	(296)
十九、2004 年海关系统录用公务员面试题	(299)
二十、2004 年各地录用公务员面试题	(301)

第五部分 附 录

2004 年党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲(面试部分节选) ...	(307)
---------------------------------------	-------

第 1 部分



公选面试基础知识

第一章 公选面试概论

面试是公开选拔党政领导干部考试的一个重要环节。它主要测试应试者在领导能力素质、个性特征等方面对选拔职位的适应程度。应试者要在公开选拔中获得成功,就必须在面试中取得好成绩。了解面试及其特点,是面试成功的重要条件。

一、面试的概念及特点

面试是公开选拔党政领导干部能力素质测评的一个主要方法,是测评党政领导干部能力素质的最直接、最有效的途径。在公开选拔工作中,笔试、面试、考核是测试与考查应试者知识素质、能力素质和工作业绩的三个不可缺少的组成部分,而面试是其中环节,同时也是关键环节。因此,面试越来越受到人们的重视。同时,经过近几年的实践,面试逐渐被社会所接受和承认。

面试不是简单的面对面对话,也不是完全凭借经验和阅历就能洞悉一切的带有神秘色彩的“相面”,它需要有科学的测评标准、方法以及组织形式。

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。

与其他测评形式相比,面试具有的相对独特之处在于:

1. 面试测评的手段、内容灵活,针对性强

不同的职位对人的素质和能力有不同的要求。面试可以根据不同职位的特点和需要,灵活地采用不同的手段去测评一个人的能力。在形式上采用面谈法、无领导小组讨论、情景模拟等方法;在内容上,可以针对不同职位、不同的应试者

灵活地变化测试内容,准确地测试出应试者在某一方面,适应这一职位的实际能力水平。例如:在具体实施过程中,考官的追问可以针对每个应试者回答方式与内容的变化而变化。

2. 能够充分调动考官与应试者的主观能动性

面试中,应试者的回答及行为表现与考官的评判是相连接的,中间没有任何媒介,面试中考官与应试者的接触、交谈、观察也是相互的,面对面进行的;他们之间的信息交流与反馈也是相互作用的,考官能根据应试者的回答情况,积极主动地变换测试方法和内容,应试者也能充分发挥自己的才智跟上考官的出题思路,积极主动地回答考官提出的各种问题。这种直接性提高了考官与应试者相互沟通的效果与面试的真实性,同时,也能了解许多笔试中了解不到的信息。

3. 测评的主观性

面试的判断带有一种直觉性,往往包括很大的印象性、情感性,它对人的评价与判断,包括成绩的评定容易受主观因素影响。

4. 测评功能大

笔试主要限于考生用纸笔作答,着重测试考生掌握的知识及逻辑思维能力、文字表达能力等方面的情况。面试能对考生的多方面素质进行有效测评,重点测试以下内容:

一是考生口语表达能力(是否清晰、明确、简洁、富有逻辑性);二是考生应变能力(是否灵活、敏捷、快速、当机立断);三是考生分析综合能力(是否善于条分缕析和归纳概括);四是考生的仪表、风度、举止(是否端庄、稳重、练达、得体、精力充沛);五是考生的有关实际工作能力(是否高分高能或高分低能);六是考生的交往能力和某些性格特征(是否内倾或外向)。

5. 强调素质评定

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。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,而且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,而是看考生的整个素质。

6. 内容的不固定性

笔试的内容一般都由主考机关事先统一规定,因而是固定的。同一专业的考生所面对的试题没有差异。面试的内容虽然大多数情况下也是事先拟定,但考官在考试过程中可以随机临时提问,对此,考生要即兴作答。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。

二、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。在公开选拔领导干部面试中,面试要素有九个,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。在公开选拔党政领导干部中,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”,即作答,达到被测试的目的。

6. 面试试题

面试试题,主要指面试考官向考生提出的各种不同的行为要求。面试方法不同,提出的要求也不相同。在自由式面谈中,这种要求表现为“随意的话题”;在结构化面谈中,这种要求表现为精心设计的一个个具体的“问题”;在小组讨论面试中,它表现为“讨论的议题”;在情景测评中,试题则体现为具体问题情境中的各种要求。

7. 面试时间

面试时间,是面试活动在时间维度上的体现。一般而言,面试时间越长,面试结果可信度越高。但是,受各种因素影响,面试时间往往比较短。因此,如何在较短时间内得到全面准确的考生信息是一个值得研究的问题。

8. 面试考场

面试考场,是面试活动在空间维度上的体现。面试时,场地的大小、温度的高低、光线的明暗,以及噪音、干扰等问题对面试都有很大影响,不可忽视。

9. 面试信息

考官信息,指面试测评过程中考官所发出的信息。最主要的考官信息,是考官对考生下达的测评指令,以及对考生的行为反应所表现的态度等。考生信息,指面试测评过程中考生所表现出的行为反应信息,包括自觉发出的和不自觉发出的、语言的和非语言的。最主要的考生信息是对考官的测评指令所作出的行为反应,即作答情况。

10. 面试评定

面试评定,指面试考官对考生素质能力情况进行评分或评价。

三、面试的分类

对面试进行科学分类,有利于深入细致地认识各类面试的特点,便于根据各类面试的特点组织实施,以求科学有效。可以根据多方面的特点对面试进行分类。下面试举八类:

1. 根据实施时的模式

把面试分为口试和模拟操作试。

口试,是考生以口头语言方式作答的面试。按照具体模式,口试还可以分为:交谈式,即考官与考生以谈话方式进行的面试;问答式,即考官逐个提出问题,考生逐个回答问题进行的面试;辩论式,即考生与考官或考生与考生双方就某个论题持相互对立的论点而进行辩论的面试;答辩式,即考生就考官的诘问进行解释、辩白的面试;演讲式,即考生就某个题目向考官发表演说的面试模式;讨论式,即考生讨论某种问题的面试模式,如会议讨论、案例分析等。

模拟操作试,是考生扮演一定角色完成一定的实际工作以表现自己的某项技能的面试模式。这种考试要求考生扮演一定角色在模拟的工作情境中完成“实际工作”。

2. 依据面试的用途

面试可以分为公务员录用面试、招工面试、招兵面试、招聘面试、招生面试、选拔面试、晋升职务资格评定面试、职称资格评定面试等等。

3. 依据考生人数的多寡

分为个别面试和集体面试。个别面试就是对考生逐个进行测评。集体面试,是同组考官,同时、同地对若干个考生进行测评。

4. 依据面试实施的规范化程度

分为结构化面试、半结构化面试和自由化面试。结构化面试,是指面试实施的内容、程序和技法在试前经过相当完整设计的面试。自由化面试,是对面试实施的内容、程序和技法在试前完全不确定、实施时随机而定的面试。半结构化面试,是试前对面试实施的内容、程序和技法有设计、试中可以调整或部分自由确定。

5. 依据面试的功能

分为:测量性面试,即对考生的素质作出测量的面试;区分性面试,即依据面试结果把考生按素质水平区分开来的面试;诊断性面试,即对考生素质结构的缺陷进行测定的面试;预测性面试,即对考生的素质发展以及行为成就倾向等进行预测的面试。

6. 依据面试结果的使用方式

分为目标式面试和常模式面试。目标式面试,就是面试结果只表明考生的素质水平是否达到某一既定的目标水平,分为合格与不合格两种。常模式面试,就是根据考试结果对考生按素质水平高低进行排序,从而进行优劣比较的面试,