



国家公务员录用考试题解系列丛书

面试 考试 题解

MIANSHI KAOSHI TIJIE

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题解系列丛书

面试考试题解

主编 马德顺



机械工业出版社

本书立足于当前考录工作的现实，内容精练、重点突出，通过对历年来考试真题的解析，让应试者了解近几年来公务员录用考试的题型变化、题量和试题难度；通过提供大量的模拟自测题，让应试者进行有效的考前强化训练。本书融最新考试信息和富有启发性和前瞻性的评析于一体，以其全新的体例和视角，让每位读者耳目一新。

图书在版编目 (CIP) 数据

面试考试题解/马德顺主编. —北京: 机械工业出版社, 2004. 10

(国家公务员录用考试题解系列丛书)

ISBN 7-111-15454-1

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 107456 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: 蓝伙金 边 萌 责任编辑: 边 萌

版式设计: 张世琴 责任校对: 张晓蓉

责任印制: 李 妍

北京机工印刷厂印刷·新华书店北京发行所发行

2004 年 10 月第 1 版第 1 次印刷

1000mm×1400mm B5·6.25 印张·238 千字

定价: 20.00 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

前 言

国家公务员录用考试是一种综合能力的考试。这项考试既考查应试者在工作、学习、生活和社会交往中的听力理解能力，又考查应试者对语言文字的综合分析能力；既考查应试者对数量关系的理解和基本的数字运算能力，又考查应试者对事物本质以及事物之间本质联系的判断推理能力；既考查应试者运用基本知识对事物分析判断的基本能力，又考查应试者对文字、图形和表格三种形式的数量性资料进行综合分析、推理加工的能力。

为了方便考生全面快速地掌握考试内容，提高考生的备考效率和考试成功的概率，我们特组织人力资源专家、人事部门负责人、面试考官、教材编辑及公务员培训教师，按照《2004年中央国家机关录用考试公共科目考试大纲》的要求，编写了这套《国家公务员录用考试题解系列丛书》。

本丛书紧紧围绕历年考试的变化和考试真题，对三年来的考试真题进行剖析解答，并配之相应的强化训练，让应试者了解公务员录用考试的最新变化，并在最短的时间内达到最佳的备考效果。

本书的编写融入了编著者多年来对国家公务员录用考试的研究经验和最新考试信息，旨在帮助应试者在较短的时间内获得较大的收益。

本书编写时间仓促，书中难免会出现一些不足之处，敬请读者和考生批评指正。

编 者

目 录

前言

第一部分 命题分析	(1)
一、面试命题的基本原则	(1)
二、面试的测评要素	(2)
三、面试题型的设计	(5)
四、常见题型的分析	(7)
(一) 面试	(7)
(二) 心理素质测试	(38)
第二部分 典型面试真题及解析	(59)
一、2003 年中央某机关考录公务员面试试题及解析 (一)	(59)
二、2003 年中央某机关考录公务员面试试题及解析 (二)	(64)
三、某省考录公务员面试试题及解析 (一)	(70)
四、某省考录公务员面试试题及解析 (二)	(74)
五、某省考录公务员面试试题及解析 (三)	(79)
六、某省考录公务员面试试题及解析 (四)	(83)
七、某省考录公务员面试试题及解析 (五)	(88)
八、某省考录公务员面试试题及解析 (六)	(92)
九、某省公安厅处级职位竞争上岗面试试题	(96)
十、某省公安厅副处级职位竞争上岗面试试题	(99)
十一、转变观念, 加强管理 (竞职演讲稿)	(101)
第三部分 模拟自测题及参考答案	(104)
一、结构化面试模拟自测	(104)
(一) 自测试题一	(104)
(二) 自测试题二	(104)
(三) 自测试题三	(104)
(四) 自测试题四	(105)

(五) 自测试题五	(105)
(六) 自测试题六	(105)
(七) 自测试题七	(106)
(八) 自测试题八	(106)
二、结构化面试模拟自测题答题参考	(106)
(一) 自测试题一参考答案	(106)
(二) 自测试题二参考答案	(106)
(三) 自测试题三参考答案	(107)
(四) 自测试题四参考答案	(108)
(五) 自测试题五参考答案	(108)
(六) 自测试题六参考答案	(109)
(七) 自测试题七参考答案	(109)
(八) 自测试题八参考答案	(110)
三、无领导小组讨论自测	(110)
四、无领导小组讨论参考	(111)
五、文件筐测验模拟自测	(112)
(一) 自测一——供选拔机关管理人员用	(112)
(二) 自测二——供党政机关公开选拔领导干部用	(115)
六、文件筐测验模拟自测答题参考	(118)
(一) 自测一参考答案	(118)
(二) 自测二参考答案	(120)
七、答辩模拟自测	(120)
八、答辩模拟自测参考要点	(121)
九、心理素质自测	(123)
(一) 自测一——择业倾向测评	(123)
(二) 自测二——成就动机测评	(124)
(三) 自测三——领导能力测评	(126)
(四) 自测四——创新能力测评	(128)
(五) 自测五——解决问题能力测评	(131)
(六) 自测六——管理能力测评	(141)
(七) 自测七——社交能力测评	(144)
(八) 自测八——适应能力测评	(146)
(九) 自测九——想象力测评	(149)
(十) 自测十——公关能力测评	(154)
(十一) 自测十一——兴趣与职业倾向训练	(155)

(十二) 自测十二——个性气质测评	(160)
(十三) 自测十三——性格测评	(164)
(十四) 自测十四——自信心测评	(171)
(十五) 自测十五——职业形象测评	(174)
附录 A 国家公务员录用暂行规定	(176)
附录 B 国家公务员录用面试暂行办法	(181)
附录 C 面试时 100 个关键问题	(185)
参考文献	(189)

第一部分

命题分析

一、面试命题的基本原则

面试是国家录用公务员必经的一个环节。近年来，国家各机关在录用公务员的过程中，面试显得越来越重要，而且面试的命题更趋于科学化、合理化。因此，在面试试题设置过程中要遵循的原则也更具体。应试者只有对这些原则有了深刻的理解，才能更好地做好面试的准备工作。一般说来，各个机关在确定面试的内容时基本按以下五项原则进行操作。

1. 针对性原则

由于各类人员的工作性质、特点、职务、专业技术不同，命题时所要考虑的测评要素也不同。因此，在确定面试的内容时，要针对测评的目的和对象来选择相应的指标，充分体现出所测对象的特点。如面试对象是管理人员，其测评特殊指标有决策能力、组织能力等。

2. 灵活性原则

由于面试题目大都属于主观性题目，模拟操作中有不少标准化部分，应试者的解答或操作又因人而异，因此，考官应灵活多变，及时提出顺应式题目。

3. 精炼性原则

从理论上说，面试考核的内容越全面越完整，就越能较清楚地反映被测人员的各种素质结构。但是，实际测评经验证明，测评指标越少，越有利于开展测评工作。面试时要把最具有代表性、最能反映人员素质的指标提取出来，从而使面试的内容既完整又精炼。

4. 操作性原则

面试是短时间的考查，不可能面面俱到。因此，灵活性、应变性的题目不宜过多。难以评估的项目，如政治立场、思想品德，可列为参考项目。出题时应从

实际出发,要出一些具有可行性的题目。内容深浅及难易程度,要顾及应试者的情况,不宜一味求新求异求难。如果录用无工作经验的应届毕业生,应侧重于一般素质的测评;如果录用有一定的工作经验或专业技术的人员,可侧重于进行特殊素质的测评。因此,对不同类型的应试者在项目的权重分析上可考虑有所区别。

5. 实效性原则

面试命题应根据应试人员拟任职位的实际需要的专业知识、技能和素质及工作能力、心理素质来设计试题,以便体现不同职业类、不同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依据应试者的实际情况来确定。无论是应试动机、职业取向、教育背景、工作经历的口试,还是处理公务、主持会议、演讲答辩等操作性测试,以及性格气质、责任心、进取意识、职业倾向、工作潜能、反应知觉、推理判断方面的心理素质测试,命题的难度都要适应应试者的重理机制和心理功能负荷程度,不能让应试者对面试题感到紧张有压力。

二、面试的测评要素

公务员面试主要考核的是应试者的基本素质、能力和专业知识技能。具体考核要素有以下几点。

1. 基本素质及基本能力

- (1) 仪表行为: 应试者的身体的外貌条件、穿着举止、精神状态。
- (2) 语言表达能力: 应试者语言表达的流畅性、明确性和逻辑性。
- (3) 分析判断能力: 分析问题,获得有关信息,将来源不同的数据联系起来,确定可能引起问题的原因的能力。
- (4) 求职动机与岗位的匹配性: 应试者对职位选择是否是自己真正愿意的,是否有未来目标。
- (5) 人际关系的处理能力: 在人际交往方面的倾向、个性特征,能够处理复杂关系,协调各种利益冲突。
- (6) 反应能力: 在实际工作中,处理突发性事件的应变能力,能迅速合理地解决棘手问题。
- (7) 情绪的稳定性: 包括情绪的自我控制能力、心理的调整、言辞的遣措等,以此反映应试者的耐性、韧性,以及他们对压力、挫折的承受能力。

另外,北京、上海等地在录用公务员时,已开始进行普通话水平测试了。今后新参加工作的国家公务员都要先进行普通话测试,可见普通话水平也将是面试的测评要素之一。

2. 专业知识技能

(1) 专业知识：指应试者受教育程度和学历水平，以及进修和培训的收获。

(2) 专业技术水平：比如对专业化仪器的功能和使用掌握程度，以及对专业知识在技术方面的应用。

(3) 工作经验：指应试者曾参加过的工作以及在工作中获得的有关该职位的经验和学到的知识。

(4) 外语水平及计算机水平：指所学的外语语种及在听、说、读、写等方面的能力，计算机技术应用方面的水平，以及两者在实践中取得的等级证书。

面试测评要素可根据不同考试以及同一考试的不同职位需要进行调整，视具体情况而定，可适当添加新的测评要素或减少某些测评要素，特别是那些需要特殊技能的岗位则需要调整加入特殊的测评要素。

通过有关部门对国家机关招考工作人员和公开选拔领导干部面试测评表、法规文件及研讨文章的调查分析归纳，现整理出机关招考工作人员面试测评项目及出现频率表（见表1-1）。

表 1-1 机关招考工作人员面试测评项目及出现频率表

顺序	项 目 名 称	出现次数 /次	出现频率 (%)
1	语言表达能力(含清晰性、逻辑性、准确性)	71	109.2
2	应变能力(含回答迅速、灵敏度、灵活性等)	53	81.5
3	综合分析能力	50	76.3
4	实际业务知识与操作技能(含工作经验、业务水平等)	38	58.5
5	举止(含仪表、气质、风度等)	34	52.2
6	逻辑思维能力	33	50.8
7	知识面	22	33.8
8	思想与政策水平(含思想境界、纪律性等)	18	27.7
9	进取精神(含事业心、进取心、竞争意识、成就感等)	10	15.4
10	态度	8	12.3
11	人际关系(含合作关系、协调交往等)	8	12.3
12	兴趣爱好	7	10.1
13	性格	5	7.7
14	创造能力	5	7.7
15	记忆能力	5	7.7
16	听写能力(含速记、书法等)	3	4.6
17	求实精神(含责任心、诚实性等)	3	4.6
18	稳定性	3	4.6
19	组织(管理能力)	2	3.1
20	动机	2	3.1
21	自学能力	2	3.1
22	计算能力	1	1.5

顺序	项 目 名 称	(续)	
		出现次数 /次	出现频率 (%)
23	调研能力	1	1.5
24	接受能力	1	1.5
25	注意力分配能力	1	1.5
26	独创见解能力	1	1.5

根据上表统计结果分析如下:

(1) 常见的测评项目。常见的测评项目包括语言表达能力、应变能力、综合分析能力、实际业务知识与操作能力、举止仪表、逻辑思维能力。机关招考公务员面试的测评项目模型很多,但出现的项目都大致有范围。上述六个测评项目出现频率均超过 50% 以上,是应试准备的重中之重。

(2) 测评项目的归纳及分类。将 30 个测评项目归纳为意愿素质、智能素质、人格素质、知识素质等(见图 1-1),有利于应试者对面试要素的认识及加强面试训练的针对性。

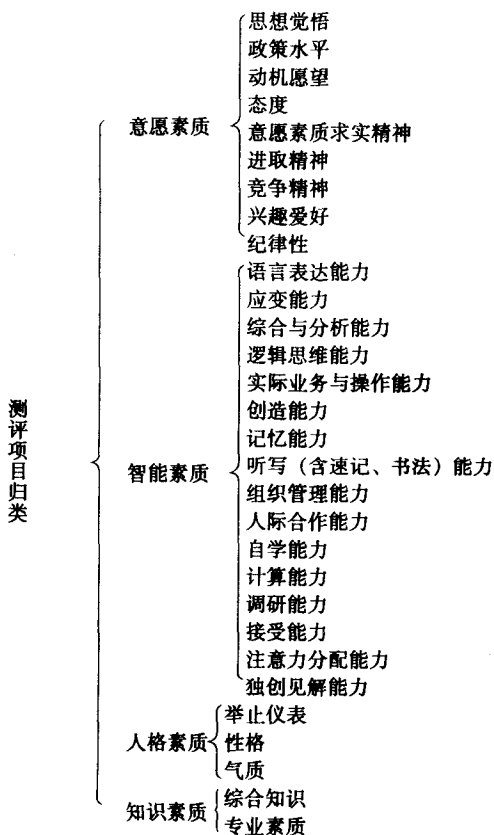


图 1-1 试题测评项目归类

近几年来,国家人事部在推行干部公开选拔方面做了许多的工作,在一般公务员、中层管理干部的测评要素上,提出了最一般的几项指标:

- (1) 思想与政策水平;
- (2) 成就感;
- (3) 求实精神;
- (4) 组织、计划与协调能力;
- (5) 综合分析能力;
- (6) 应变能力;
- (7) 人际关系意识与处理技巧。

三、面试题型的设计

公务员面试主要有两大类题型:常规面试题型和情景面试题型。

1. 常规面试题型 (见表 1-2)

常规面试题型指应试者在临场情况下,按一定的要求进行回答,考官通过观察和分析对应试者作出评定。

表 1-2 常规面试题型

序号	题型名称	题型说明	特点	测评方式
1	问题	问答式面试的惯用题型	编制题库后进行组合	抽选题答
2	答辩题	答辩式面试题型	由考官提出题目	应试者说明、论证、反驳
3	辩论题	争辩式面试题型	考官同时提出论题和反论题	应试者分论题和反论题双方
4	演讲题	讲演式题型	考官提出,也可自己提出,常见的是施政演说	应试者即席演说
5	结构化面试套题	按事先设定的各项测评要素,编制约 4~9 道试题的一套问题	套题中可以有多种题型	背景型、知识型、智能型、意念型、情景型、行为型、压力型等

2. 情景面试题型（见表 1-3）

情景面试题型指应试者在实际工作的情景下，按一定要求进行实际操作，考官通过观察和分析对应试者作出评定。

表 1-3 情景面试题型

序号	题型名称	题型说明	特 点	方 式
1	拟制文书题	应试者根据考官的要求撰写或修改一份实用性的文书稿	常用文种，新闻稿件，司法文书	决定、请示、通知、报告、报道、通信、评论、起诉书、调解书、辩护书
2	处理文件题	应试者根据考官所给的特定文件进行文件处理	有针对性地写出批复，提出拟办或催办意见	拟稿、审核、核对、立卷
3	实际调研题	应试者根据考官要求，在某时某地进行采访、调查等	设定调查目标，体现问题的价值	撰写通信或调查报告
4	会议角色	针对参加会议的内容提出自己的见解和观点	描述参与或组织会议的过程	撰写会议记录或纪要
5	对话沟通题	模拟上下级或同级之间的关系来交流思想	正确处理人际关系	交流、沟通
6	咨询服务题	模拟特定的公务员身份来解答有关政策、法律、业务性咨询	体现政策水平、沟通表达能力	解疑、问答
7	行政决定题	根据提供的材料选择优化决策	判断选择决断的能力	分析、决策
8	调解矛盾题	以领导者和委托人身份来化解矛盾	体现矛盾的化解能力	调解、说服
9	快速记录题	播放或朗读一段文字材料，要求应试者以速记员身份迅速而准确地做笔录	考核应试者的笔录能力	速记
10	阅读讲解题	要求应试者根据提供的文字或图形资料，讲解其中的要点、难点和缺点	体现总结归纳能力	阅读分析
11	技能表演题	利用某些工具进行实际操作	判定岗位所需的操作技能	如计算机操作等
12	案例分析题	对某一具体案例的语言表述	只表述不讨论	分析案例
13	案例处理题	要求对实际案例进行处理	判断决策和执行能力	角色模拟

四、常见题型的分析

(一) 面试

1. 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方法,公务员录用考试、公开选拔党政领导干部、竞争上岗等都把它作为一种主要的测评方法。

结构化面试是命题、实施结果评定等环节均按事先制定的标准化程序来进行的面试,因此又称标准化面试。其组织实施程序主要包括组成考官、考务及监督队伍、命制试题、选择和布置面试考场及实施面试等五个环节。

结构化面试考官人数一般是5~9人,其中一名为主考官。在考官组成上,依据性别、年龄、专业结构、职务作适当的搭配。为了确保结构化面试的公正、公平,根据实际需要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,同时根据工作量的大小配备一定数额的考务人员。

结构化面试的内容包括言语表述能力、综合分析能力、应变能力、计划组织协调能力、人际交往的意识和技巧、自我情绪控制、求职动机与拟任职位的匹配性、举止仪表等公关素质及专业素质。这里的专业素质并不完全指专业知识,主要指拟录用职位所要求的专业思维与工作的能力、技术,具有职位的特殊性,不是职位的通用性。结构化面试的题型有背景性题目、知识性题目、情境性题目、智能性题目、行为性题目、意愿性题目。不同类型的题目各有其特点和功能,并分别为面试内容和不同的测评要素服务。

在结构化面试命题之前,用人单位已对用人岗位做了深入的工作,明确该岗位需要什么样的素质人员,怎样通过结构化面试来考评这些人员的素质。测试已命制好的试题,摸清并了解其适用性和区分性,进行反复修改完善。一般说来,每一测评要素,命制2~3道题。随同试题一同制定的还包括结构化面试评分表、测评要素操作定义或观察要述及结构化面试成绩汇总表。

不同类别、级别的公务员,应具有的能力、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来确定的公务员能力结构(见图1-2)。

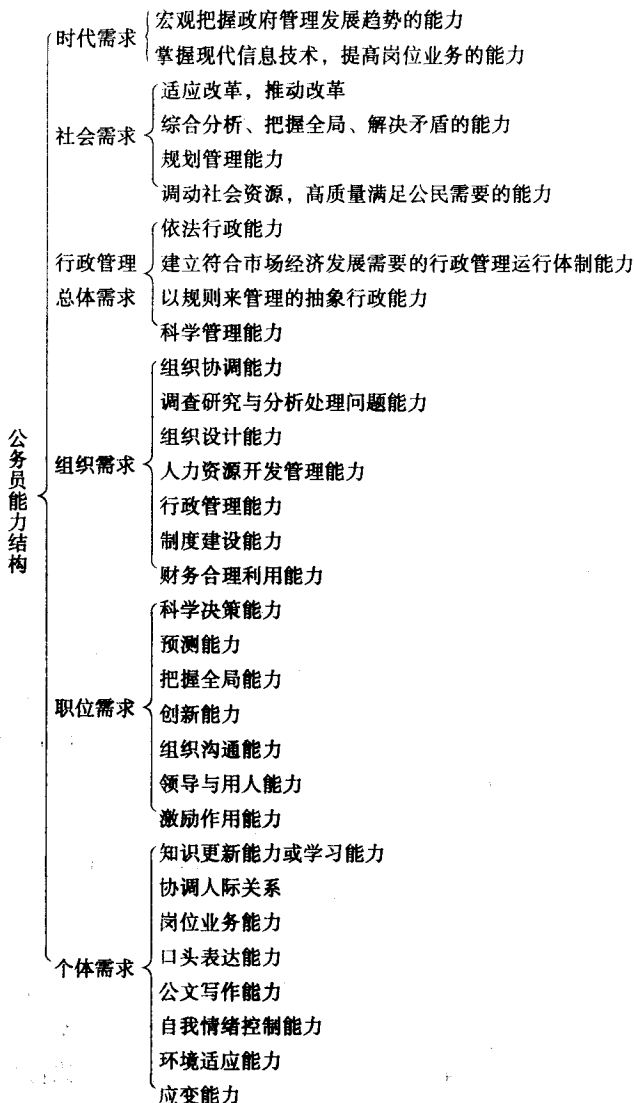


图 1-2 公务员能力结构

结构化面试试题实例

(1) 你会考虑接受低于目前的待遇吗？

考评要点：

- 1) 择业动机
- 2) 需求选择
- 3) 成熟度

(2) 你可以接受职务外调的安排吗?

考评要点:

- 1) 职业适应性
- 2) 家庭负担
- 3) 能力个性

(3) 你什么时候可以开始上岗?

考评要点:

- 1) 确定上岗准备程度
- 2) 确定应聘决心
- 3) 确认岗位需求

(4) 你有什么问题要问吗?

考评要点:

- 1) 反应能力
- 2) 沟通能力
- 3) 对职业要求的认识能力

(5) 你的期望待遇是什么?

考评要点:

- 1) 对职业的追求
- 2) 对自身价值的理解
- 3) 能否正确对待物质利益

(6) 为什么想离开目前的工作?

考评要点:

- 1) 对职业稳定性的了解
- 2) 重新选择岗位的原因
- 3) 职业选择能力

(7) 谈谈你自己吧。

考评要点:

- 1) 表达能力
- 2) 自知能力
- 3) 自信程度

(8) 你觉得自己最大的长处是什么?

考评要点:

- 1) 自知力
- 2) 能力倾向
- 3) 自信度

(9) 请谈谈工作时曾经令你感到十分沮丧的一次经验。

考评要点：

- 1) 创伤测试
- 2) 抗压能力
- 3) 压力转化能力

(10) 你最近找工作时曾面谈过哪些工作？应征什么职位？结果如何？

考评要点：

- 1) 职业积累
- 2) 职业稳定因素
- 3) 求职理念

(11) 你如何规划未来，你认为 5 年后能达到什么样的成就？

考评要点：

- 1) 职业生涯设计情况
- 2) 职业追求
- 3) 职业动机

(12) 你觉得要获得职业上的成功需要具备什么样的特质及能力？

考评要点：

- 1) 职业心态测试
- 2) 个性测评
- 3) 素质测评

(13) 谈谈你觉得对于自己的表现不甚满意的一次工作经历。

考评要点：

- 1) “底线”测评
- 2) 自省能力
- 3) 表达能力

(14) 请你用英文介绍目前服务的企业。

考评要点：

- 1) 英语水平测试
- 2) 综合素质考评
- 3) 学习能力测试

(15) 如果我们录用你，你觉得可以为部门带来什么样的贡献？

考评要点：

- 1) 上岗的竞争优势
- 2) 沟通能力
- 3) 职业的准备情况