

公务员录用考试



GONG WU YUAN LU YONG KAO SHI

面试与申论

试卷实战点评

公务员录用考试试卷点评编写组
公务员录用考试命题设计研究组

中国人事出版社

公务员录用考试

2014-2015 年度全国公务员录用考试专用教材

面试与申论

试卷实战点评

中公教育研究院 编
中公教育出版中心 编

中国人事出版社

公务员录用考试

面试与申论

试卷实战点评

公务员录用考试点评教材编写组
公务员录用考试命题设计研究组

中国人事出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

公务员录用考试面试与申论试卷实战点评/吴保国等编. —北京: 中国人事出版社, 2006. 8
ISBN 7-80189-069-8

I. 公… II. 吴… 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 073478 号

中国人事出版社出版

(100101 北京朝阳区育慧里 5 号)

新华书店经销

河北香河闻泰印刷包装有限公司印刷

2006 年 8 月第 1 版 2006 年 8 月第 1 次印刷

开本: 787×1092 毫米 1/16 印张: 13

字数: 230 千字 印数: 1—2000 册

定价: 25.00 元

公务员考试录用最权威出版社
公务员考试录用最资深专家组

竭诚为考生服务
愿各位朋友事业成功

教材编写组组长：吴保国
命题设计研究组：唐 功
考试指引总顾问：朱庆芳

目 录

C o n t e n t s

第一部分

面试实战点评

引 言	(3)
面试案例 1——“过于自负”	(4)
面试案例 2——参加×××外事局的应聘	(6)
面试案例 3——参加×××信息中心应聘	(9)
面试案例 4——参加×××集团公司情景面试应聘	(11)
面试案例 5——参加×××国际交流司应聘	(12)
面试案例 6——参加××部的应聘(律师网)	(13)
面试案例 7——参加××局的应聘(市教委)	(13)
面试案例 8——参加××局组织的应聘(公安干警)	(16)
面试考题案例 9——参加××局组织的考试(坐怀不乱)	(19)
面试案例 10——参加××局组织的招聘(面谈趣例)	(19)
面试案例 11——参加××局组织的招聘(回答要得体)	(20)
面试案例 12——参加××局组织的招聘(注意物品的携带)	(21)
面试案例 13——参加××局组织的招聘(了解应聘职业特点)	(22)
面试案例 14——参加××局组织的招聘(不宣而考)	(23)
面试案例 15——参加××局组织的招聘(跳出考官故设的圈套)	(23)
面试案例 16——参加××局组织的招聘(意外出错的考题)	(24)
面试案例 17——参加××局办事处的招聘(要讲真话)	(24)
面试案例 18——参加××局组织的招聘模拟面试评点	(25)
面试案例考题 19——参加××局组织的招聘	(28)
面试案例考题 20——参加××局组织的招聘	(28)
面试案例考题 21——参加××局组织的招聘	(29)
面试案例考题 22——参加××局组织的招聘	(29)
面试案例考题 23——参加××局组织的招聘	(30)
面试案例考题 24——参加××局组织的招聘	(31)
面试案例考题 25——参加××局组织的招聘	(31)
面试案例考题 26——参加××局组织的招聘	(32)
面试案例考题 27——参加××局组织的招聘	(33)

面试案例考题 28——参加××局组织的招聘	(33)
面试案例考题 29——参加××局组织的招聘	(34)
面试案例考题 30——参加××局组织的招聘	(35)
面试案例考题 31——参加××局组织的招聘(仪表风度)	(35)
面试案例考题 32——参加××局组织的招聘(工作动机)	(37)
面试案例考题 33——参加××局组织的招聘(工作动机)	(37)
面试案例考题 34——参加××局组织的招聘(工作态度)	(38)
面试案例考题 35——参加××局组织的招聘(工作态度)	(39)
面试案例考题 36——参加××局组织的招聘(工作态度)	(39)
面试案例考题 37——参加××局组织的招聘(知识结构)	(40)
面试案例考题 38——参加××局组织的招聘(自我认知)	(41)
面试案例考题 39——参加××局组织的招聘(自我认知)	(42)
面试案例考题 40——参加××局组织的招聘(情绪稳定性)	(43)
面试案例考题 41——参加××局组织的招聘(情绪稳定性)	(43)
面试案例考题 42——参加××局组织的招聘(情绪稳定性)	(44)
面试案例考题 43——参加××局组织的招聘(气质类型)	(44)
面试案例考题 44——参加××局组织的招聘	(46)
面试案例考题 45——参加××局组织的招聘(“暗藏杀机”)	(48)
面试案例考题 46——参加××局组织的招聘(“无需准确答案”)	(48)
面试案例考题 47——参加××局组织的招聘(“毫不搭界”)	(48)
面试案例考题 48——参加××局组织的招聘(“拆招”)	(49)
面试案例考题 49——参加××局组织的招聘(“忌语”)	(52)
面试案例 50——参加××局组织的招聘(面试体会)	(54)
面试案例题 51——参加××局组织的招聘(结构化面试范例)	(56)
面试案例题 52——参加××局组织的招聘(演讲法范例)	(58)
面试案例题 53——参加××局组织的招聘(管理游戏)	(60)
面试案例题 54——参加××局组织的招聘(无领导小组讨论的范例)	(61)
面试案例题 55——参加××局组织的招聘(文件筐测验范例)	(63)
面试案例题 56——参加××局组织的招聘(实际调研题)	(67)
面试案例题 57——参加××局组织的招聘(面试以细节取胜)	(68)
面试案例题 58——参加××局组织的招聘(面试以细节取胜)	(68)
面试案例题 59——参加××局组织的招聘(“纠缠不清”)	(70)
面试案例题 60——参加××局组织的招聘(“目的不明”)	(71)
面试案例题 61——参加××局组织的招聘(“熟人介绍”)	(71)
面试案例题 62——参加××局组织的招聘(“家属陪同”)	(71)
面试案例题 63——参加××局组织的招聘(“首因效应”)	(71)
面试案例题 64——参加××局组织的招聘(“近因效应”)	(72)
面试案例题 65——参加××局组织的招聘(“鲶鱼效应”)	(72)
面试案例题 66——参加××局组织的招聘(“晕轮效应”)	(72)

面试案例题 67——参加××局组织的招聘(说话是“用嘴写作”)	(73)
面试案例题 68——参加××局组织的招聘(“留有余地”)	(73)
面试案例题 69——参加××局组织的招聘(“避实就虚”)	(74)
面试案例题 70——参加××局组织的招聘(“惜话如金”)	(74)
面试案例题 71——参加××局组织的招聘(“断续有序”)	(74)
面试案例题 72——参加××局组织的招聘(“以诚感人”)	(75)
面试案例题 73——参加××局组织的招聘(“引起共鸣”)	(75)
面试案例题 74——参加××局组织的招聘(“记牢身份,应变自如”)	(76)
面试案例题 75——参加××局组织的招聘(“抓住要害,有的放矢”)	(76)
面试案例题 76——参加××局组织的招聘(“避实就虚,展示才干”)	(77)
面试案例题 77——参加××局组织的招聘(“绵里藏针,柔中有刚”)	(78)
面试案例题 78——参加××局组织的招聘(“摆正身份,礼貌争辩”)	(78)
面试案例题 79——参加××局组织的招聘(“敏感话题,机敏巧答”)	(79)
面试案例题 80——参加××局组织的招聘(“忌语言空泛”)	(80)
面试案例题 81——参加××局组织的招聘(“面试时的身体语言”)	(81)
面试案例题 82——参加××局组织的招聘(“注意姿势”)	(81)
面试案例题 83——参加××局组织的招聘(“眼神坦然自信”)	(81)
面试案例题 84——参加××局组织的招聘(“动作不宜太夸张”)	(82)
面试案例题 85——参加××局组织的招聘(“双脚各安其位”)	(82)
面试案例题 86——参加××局组织的招聘(“谈吐举止三大忌”)	(83)
面试案例题 87——参加××局组织的招聘(“面试中变被动为主动原则”)	(83)
面试案例题 88——参加××局组织的招聘(面试中的十二种“高级错误”)	(83)

第二部分

申论考试实战点评

第一章 公务员录用考试《申论》试题综合分析	(89)
第二章 公务员录用考试《申论》样本试题及答卷点评	(114)
第三章 阅读概括部分实战点评	(137)
第四章 提出方案部分实战点评	(141)
第五章 立论部分实战点评	(146)
第六章 语言表达部分实战点评	(170)

第三部分

公务员录用考试面试 与申论各地题精选

××市贸促会 2006 年招考公务员面试题·····	(177)
北京市××××年公开选拔副局级领导干部面试题·····	(179)
××省 2006 年招考公务员面试题·····	(182)
××省妇联 2005 年招考公务员面试答辩试题·····	(186)
××省 2002 年公务员录用考试《申论》试题·····	(188)
四川省××市 2000 年录用公务员《申论》试题·····	(194)
河南省××年公务员录用考试《申论》试题·····	(198)

第一部分

面 试 实 战 点 评

面试与申论试卷实战点评

引 言

一个组织的生存取决于他们在竞争环境中所处的优势地位，而在所有的竞争优势要素中，人力资源的质量是最为重要的，人力资源称为组织发展的“第一要素”，因此一个组织中的人力资源的质量要素为基本前提。

吸引、录用、保持、发展、评价、调整构成一个组织的人力资源管理的基本职能，如果将人力资源管理看成是一个动态的系统的话，那么人员的招聘与录用工作就可称为人力资源管理系统的输入环节。人员招聘与录用直接影响一个组织的人力资源的输入和引进质量。如果人员招聘与录用的质量高，将会促进组织健康、快速、高效的发展，更好地实现组织的战略与发展目标。相反，如果人员招聘与录用的质量较低，录用人员不符合组织要求则会阻碍组织的发展。在组织需要用人时找不到适合的人选，这对一个组织的正常发展极为不利，所以人员招聘与录用将随着一个组织的发展在人力资源管理中占有越来越重要的地位，人员招聘与录用的成功与否将直接影响一个组织的兴衰成败。而面试，是在人员招聘与录用中起决定作用的最关键的一环。

在人员招聘的面试选拔过程中，科学的方法对人员的筛选有至关重要的作用。科学的面试就是要通过面试考官与面试考生的正式交谈、笔试、情景模拟、心理测试、技能测试、知识测试等方面，达到客观了解考生的业务知识水平、外貌风度、工作经验、求职动机、表达能力、反应能力、个人修养、逻辑性思维等项情况，并对是否采用做出判断与决策。

在面试筛选中要减少以下不必要的失误：

1. 考官方面：(1) 过早因为印象的原因做出录用决策；(2) 过分强调面试表中的不利内容，以致不能全面了解考生；(3) 面试过程中面试考官讲话太多；(4) 为了完成任务而招聘；(5) 面试考官易受考生的影响；(6) 面试中采用全面性较差的非结构式方式；(7) 心理偏差、第一印象、晕轮效应、趋中效应会造成不同的结果。

2. 考生方面：(1) 面试考生对岗位空缺任用条件不了解，无法掌握正确的标准；(2) 面试考生缺乏面试经验等。

而且，在录用选拔中更应注重面试效度和面试信度的问题。在通常情况下，面试信度和面试效度这两个指标在测试中是不容忽视的，它能帮助组织了解考生更准确、细致的信息。

面试是考生取得公务员职位过程中重要的一环。现在的用人单位越来越看重人员的综合素质，诸如自信心、合作性、交往时的敏感力、分析解决问题的能力等。能否在面试过程中表现出这些良好素质，将会左右考官对考生的印象。国内外心理学研究表明，在面试过程中，成功的面试考生往往有以下的行为表现，与不成功者有明显区别。

面试案例 1——“过于自负”

面试情景：

常常听到一些面试考生们说，面试的成绩很大程度上取决于考生和面试考官的“缘分”，这里所谓的“缘分”就是面试考生留给面试考官的“印象”，尽管越来越多的政府部门、企事业单位等，试图用比较科学、客观的方法来挑选合适的人才，但是，面试中的“印象”还是会极大地左右着考官对考生的判断。那么，究竟怎样的考生，在面试中，在有限的时间里让考官尽可能多地了解自己的优点和价值。因此，考生必须争取在面试过程中尽量多说一些，但是如何通过言谈得体地展现自己，却是大有学问。有些考生为了加深考官对自己的印象，在面试中夸夸其谈、东拉西扯，竭力要表现自己的无所不知、无所不能，好像招聘的岗位非他莫属，往往留给考官“言过其实”、“过于自负”的印象。

例如：李某和张某的简历，能在一叠厚厚的简历中脱颖而出，绝非仅仅只是幸运一词的简单概括。俩人的简历简单、大方，语言精练又不过于贫乏，词句简明又不失全面和条理分明，这使他们在众多考生中脱颖而出，下一步则是进入正式的面试。

俩人面试的单位是某检察院。公、检、法是历来都是众多考生梦寐以求的单位，兴奋之余，俩人也不免暗自揣摩面试的问题。当然，面试前的准备是必不可少的。“当遇到机会时，幸运就会发生”。通过书本、网站以及与朋友们的咨询，俩人对某单位级别、工作职责、业务范围等有了充分的了解，使俩人对面信心倍增。同时，心理准备也十分必要的。所谓心理准备实际上是对自己的成熟与否的实地检验，一个成熟的考生应该有足够的毅力面对挫折，有足够的勇气迎接挑战。有了这些心理准备，到了主考官面前的时候就会临阵不乱，应答如流。而且这种“不乱”和“如流”，应是以人格的自尊和深刻的自省为前提，而不是盲目自信或者刻意奉承，应是有主见，有原则，不以别人的好恶为自己行事的标准。所谓“人必爱而后人爱之，人必自助而后人助之”，因此，作好求职前的心理准备，培养积极主动的求职意识和竞争意识很重要。

面试是上午九点在机关大院内进行的。签到处签完后，俩人随着接待员到会议室休息，会议室早已是座无虚席，参加面试的考生们，个个精神抖擞，容光焕发，接待员介绍了一下面试的程序，面试考生按不同的应聘岗位，四人一组参加面试。接下来的时间便是等待，考生们或是与他人低语，或是暗自准备面试的问答，或是努力平心静气，翘首以待。

时间将李某和张某送上了面试舞台。他们应聘的是人事处的职位。可以说，这是非结构化面试，即问即答，这种面试方法与单个面试最大的不同在于，其对比性比较明显，通过俩人不同的回答，可以清楚地比较出二者的不同。当然，这样的面试也给面试考生提出很大的挑战，需要在短短的几十分钟内表现出自己的与众不同。面试的主考官是人事处的处长宋某和陈某两位女士，卷曲短发，素雅装束，给人以十分干练的感觉。

面试在俩人精彩的自我介绍中开始了。李某是一名亭亭玉立的女子，朴素、典雅的装束，

明亮清澈的双眸，“我毕业于××大学……，在学校曾是院学习部部长……。这几年，不仅学会了专业知识，而且学会了许多做人的道理，是一个自我不断成长的过程，当然，我也有不少缺点，请多多指教。”李某以稳重、适中的语速，恬淡、灿烂的微笑，既圆满地概括了自己的成绩，条例分明地总结了自己的大学生活及工作经历，同时也巧妙地透出自己谦虚的一面，给人以大方和平易近人的感觉。果然，主考官的笑容证明了她的出色言谈。张某则是一名英俊洒脱的男生，一袭黑色，给人以挺直、庄重、整洁、朝气的感觉。“我是……，在学习上我曾得过院二等奖学金……，工作上我在原单位时十分出色……，我也得到了同事的一致好评。”与其稳重的装束相反，张某洋洋大篇的自我介绍说得天花乱坠，不切实际。尤其是句句“我”字当头，自视清高，漫无边际的卖弄自己的才华，结果张某的介绍只留下了主考官的频频皱眉。

●点评：

自我介绍是自我推荐的一把钥匙，在面试的前期，这把钥匙运用得好，会使自己的面试一帆风顺。因此，面试应给人以稳重、大方、优秀的感觉。同时，亮出自己的闪光点是必然的，但是，急于展现自我，天马行空描绘自己微不足道的成绩就会显得过犹不及，过分炫耀自己的博学多才，锋芒毕露，令人生畏，反而会给考官以夸夸其谈，华而不实的感受。

下一步是自由谈话时间。

宋处首先开始问：“请先介绍一下你们所学的专业课程。”

话音刚落，张某抢先一步：“我们的学院是……，我的专业是××与人力资源，我们学过人力资源管理、劳动法、保险……，在课余时间，我常帮老师做一些关于人力咨询项目，例如：工作分析、薪酬框架……参加工作后在××厂从事人力资源管理工作”张某的抢答显得与当时的气氛格格不入，刚开始回答时，宋处就皱了皱眉头。与张某的莽撞相反，李某礼貌地接过话题，“我来介绍一下我所学的专业吧，我是学××经济的，主要课程和张某所学专业相似，另外还重点学习了薪酬设计……”

●点评：在这样的多个面试者共同面试的集体面试过程中，欲想取胜，就须显示出自己的不同，这就要在言谈举止上下功夫。集体面试就要遵守集体面试的规则，不但对主考官要以诚相待，对其他面试考官更是要“以礼始，以礼终”，所谓“礼多人不怪”。张某的做法，有失礼貌之余，还在一定程度上表现出考生的鲁莽、草率，将自己的缺点暴露的淋漓尽致，这与其他面试考生相比及为不好，对自己十分不利。

宋处问道：“请问你们来之前应聘面试了一些什么单位？”

李某简略得说了几个单位的名称，扼要地回答了她的提问。张某则回答道：“我应聘面试了……，还有某大公司，但是我没去。”

问：“为什么？”

张某答：“我觉得国企，体制过于陈旧，管理松散，人浮于事严重，尤其是人力资源方面，运作很不规范，我原所在的单位就是这样……”

问：“我们虽是机关，但也存在你所说的国企的通病，你会怎么做？你认为我们单位的人力资源应怎么样做？”

张某答：“应建立起一整套新的人力资源体系，改革旧的制度，从工资到考核，建立起完备的人力资源制度，首先建立规范的招聘与录用制度体制……”

●点评：这样的回答虽然显示出自己知识的广博，但却给主考官以不切实际的印象。

回答这个问题，简短、清楚即可。张某一句“但是我没去”意欲炫耀自己的清高，却是画蛇添足，一发不可收拾。另外，张某对于人力资源如何开展的问题，回答得不够得体。政府部门的人事工作是琐碎的，工作程序是严格的，各项权利相对集中，再加上人际关系和历史遗留下来的问题，使政府类的职业环境比较复杂，所以，大刀阔斧地改变这种现状是无谓的空谈，政府需要的是干事人员，在遵循上级的指示基础上，积极改进。张某的改革方案对需要全面换血的企业来说是迫在眉睫的，而在政府部门，这样的大改革，是不切实际的想法。在面试之前，面试考生对自己面试单位的性质及其所需人员的职位要求是有一定的了解，面试中才可以有的放矢。张某的失误就在于他对自己定位的不准确，造成与主考官的预想相差甚远。

接下来便是一个很实际性的问题：“进入我们单位，要求你们在法律知识方面要有所提高，我们要求你们参加明年的全国统一司法考试，你们愿意吗？”

李某想了想，回答道：“‘学海无涯苦作舟’，对法律的学习不仅是工作的需要，同时也是对我个人素质的提高，我会在业余时间认真地填补我在法律知识方面的空白……”而这时的张某却是低头，沉默不语。

张某的沉默无疑是在面试考核中的一大败笔。首先，回避主考官的问题，这是对主考官的不敬，且不说对主考官的不屑一顾，于礼不容，仅沉默产生的双方之间尴尬气氛也使面试考生的形象大打折扣。其次，则是工作态度的不端正，对困难的畏缩不前，在沉默中暴露无疑，从另一方面则反映出面试考生的积极性不高，这在面试中这类错误是致命的。

半个小时的面试考试很快就过去了，结果是可想而知的，也是如人所料，李某入围，张某则因其骄傲自大“过于自负”而一溃千里。

面试案例 2——参加×××外事局的应聘

面试情景：

在会议室的等待滋味的确让人心急如焚，对外事局的别具一格的面试，她已是早有耳闻，身临其境不免使她心跳加速。

这是参加外事局的第一轮面试，面试采取的是集体面试形式。十人分一组共同面试。这种面试方法，一方面可以减少面试时间，提高面试的效率，同时，也可以通过众多面试考生

之间的比较，选出最为优秀的选手。

首先，是三分种的自我介绍。外事局一般都要求简短、明快、突出自己的优点及成绩较为重要。谦虚性的保守在面试考场上处于无用武之地。当然，在最后加上一句：“我愿以我饱满的热情投入到贵单位的工作中”，也不妨是点睛之笔。

接下来，便是即兴演讲。每位考生自行抽取自己演讲的题目，即兴演讲是在面试中常见的方法。主要是考察面试考生说讲的能力。要求在三分种的准备时间内将自己的演讲词准备好。演讲的题目主要有：月球旅行、我最讨厌的坏毛病、假如我是一条鱼、蛇是我们的朋友、对人类最有贡献的发明创造、我在丛林中渡过了一夜、我被外星人绑架、刷牙的重要性、假如我有三天的生命、我的英雄等等。面试考生在这些题目中随意的抽取一个，在三分种的时间内将自己的演讲稿准备好。首次参加这种大型的演讲，她的心不由得悬了起来。她的演讲内容是“假如我有三天的生命”，要在短短的几分钟内想起生命，是件匪夷所思的事情。而又要在几分钟内将其表达的淋漓尽致更是难上加难。这时，也只能赶鸭子上架，竭尽所能了。“大家好，今天我演讲的题目是‘假如我有三天的生命’。假如我有三天的生命，我不会选择在亲人朋友的呵护中远去，也不会选择在沉沦中自我摧残……”简单而又朴实，她的精彩演讲赢得了在座阵阵掌声。她得意了起来，紧张的心理也放松了许多，不禁为自己刚才的进退两难暗自庆幸，又为自己的稳重从容洋洋自得。也许，平静、一切以常态居之，是解决难题最有效的办法。

演讲结束后，便是自由辩论的时间。我们十人共分成两个小组，在主考官宣布完辩论规则后，正式的辩论便开始了。我们辩论的题目是“物以类聚，人以群分”，初看这样的题目对于在日常生活中来说是习以为常，仅作为一句口头禅，不会对其的内部的含义细加推敲，而拿到辩论赛上就不同了。不仅要对此句话的内涵把握准确，而且要准备相当充分的论据来支持自己的论断。她被分在了正方，也既是对此话的赞同，在脑海中迅速地收集完论证的资料后，她悬着的心稍微平静了下来。精彩的辩论正进行到白热化的程度，主考官此时一句“暂停”，打断了这个精彩而又激烈的场景，所有的目光焦距到主考官，“下面我们互相交换论题”，大家都为这个突如其来的要求吃惊而目瞪口呆。在这么短的时间内调换角色，这不是强人所难嘛！她对主考官的聪明佩服得五体投地，但又为自己即将的角色的扮演暗自着急。脑海中迅速的收集刚才反方的论据，以极快的速度整理出自己的思路，开始下一轮的辩论。这种交换式的辩论方法在面试外事局中很常见，极短的时间要求面试考生转换自己的思维模式，这就要面试考生有很快的反映速度，脑袋要转得很快才能做到不在辩论过程中出现哑口无言的情况。当然，面试考生保持良好的心态也是很重要的，遇到这样的突发事件，有些人就表现得手忙脚乱，不知所措，无疑暴露出自己的沉不住气的缺点，镇定自若，是应付这种场合的首要的心理准备。

相互交换的演讲使得大家的心理有了一定的戒备，大家对主考官的下一步的面试题目也是谨慎再谨慎。虽然一个环节结束了，但是大家的心还都是保持高度紧张的状态。“下面我问大家一个问题：你最喜欢吃的菜是什么？”主考官总是能给人以摸不着头脑提问。“菜？”，她不禁泛起嘀咕，“我最喜欢？”大家各自说出了自己的最爱。“我最喜欢的是：毛血旺。”她回答道。

●点评：这是一道从侧面反映面试考生基本情况的题，从每个人的喜爱的东西中可以看出这个人的基本的脾气及性格。这也是在面试过程中常见的问题，尤其在国外的企业，面试

时采用其他相关的问题或方法来相应地影射出这个人的相关性格。这样可以避免面试考生因为知道主考官的用意而出现欺骗行为。从每个人所喜欢的菜中,有时可以看出这个人的性格是缓是急,是静是动,在面试中是很有效的方法。

所有的问题结束后,另一个新鲜又刺激的游戏又开始了。在大家放松一段时间后,主考官又将大家的兴奋点提高。“下面我们来做一个游戏,我手中有一本书,”他将一本32k的书指给我们,“假如出现了洪水,其他所有的地方全部被水给淹了,你们十个人要在这本书大小的地方躲过这场灾难,你们将会怎样做?”

大家的目光全会聚到了那本小小的书上。“要在这么小的书上站十个人,这怎么可能?”她脑袋里充满了问号,“这十个人中,有体积庞大的男性,也有身材瘦弱女性”,她的脑袋中猛地想出一个好方法。“我想我们应该将我们十个人分成不同等级,体积较大的站在最外层,稍小的次之,最小的被大家包围在最里层。”她的建议立即得到了大家的认可,在她的组织下,十个面试者在这张小小的书本上站了下来,而在这样的过程中,大家也建立起了良好的友谊,互相帮助的场面也多了。

●点评:这是一个十分有趣的游戏,当然,在这样的情景中也是很少见的游戏。在这样的相互合作过程中,不仅缩短了面试考生之间的距离,同时也是主考官对考生进行观察的良好时机。在群体的互助合作的环境下,集体处理一个事件中,总会出现一个起到统领作用的人,这也反映出每个人不同的组织协调能力,也可以看出每个人的反映速度和解决问题的能力。

在这个游戏结束时,主考官对她投以十分满意的眼神,她的层层包围的方法,有效的解决问题,引起了主考官极大的兴趣。此时,在这样的面试中,突出自己与他人的不同显得尤其重要。

上午的面试告一个段落,接下来的是第二天的笔试。笔试主要是对面试考生专业知识及知识面的考察。这是一个日积月累的过程,考试之前没有必要挑灯夜战到很晚,只要简单的将自己的专业知识复习一遍即可,要保持好充足的睡眠,以应付第二天的考试。

当然,面试外事局还有很重要的一关:英语面试。英语是个平时下工夫的过程,但所谓“临阵磨刀,不快也光”,在面试前,通读几遍课文,让自己找到英语的状态,将自己的兴奋点调到最佳点。复习一下专业英语是很必要的,将专业术语记熟,做到能灵活的应用。

笔试结束后的当天下午,即是英语面试的时间。首先是由两名国外的主管对面试考生的专业知识进行问答式的考试,面对两位肤色不同的主管,她的心里很没有底,“他们的英语会怎样,我会不会听不懂他们说的话?听不懂我该怎么办?”她的心里像是十五个吊桶,七上八下。“Now, let's begin our English test, ok?”老外的英语总算没有把她吓坏,她自信的点点头。开始的面试问题十分简单,主要是问一问常识性的问题,接下来的问题越来越复杂。比如:“Now you have a friend, he does not know how to use the bike, he call you. Now you can only use the telephone to teach him.”这是一个很难的问题,在电话中将问题描述清楚,对于一个非英语专业的人而言,简直是天方夜谭。她被这个面试问题给镇住了。脑袋中快速的过滤有关自行车的单词,飞速寻找着表达的方式。最后,结结巴巴地将问题表述清楚。讲