



国家公务员录用考试公共科目专用辅导教材

面 试 历年真题精解

Guiding Material Of Public Disciplines For Entrance
Exam Of National Civil Servants

公 务 员 录 用 考 试 教 材 编 写 组
国家人事部行政管理科学研究所 祁嘉正/主编

中 央 文 献 出 版 社

国家公务员录用考试公共科目专用辅导教材

面试 历年真题精解

江苏工业学院图书馆

藏书章

Guidance Material For Entrance
Exam Of National Civil Servants

国家公务员录用考试教材编写组

国家人事部行政管理科学研究所 祁嘉正/主编

D 630.3-44/6

中央文献出版社

图书在版编目(CIP)数据

国家公务员录用考试公共科目专用辅导教材/祁嘉正主编.

—北京:中央文献出版社,2004.10

ISBN 7—5073—1746—3

I. 国... II. 祁... 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 105109 号

书 名 / 国家公务员录用考试公共科目专用辅导教材

主 编 / 祁嘉正

责任编辑 / 李庆田

出版发行 / 中央文献出版社

地 址 / 北京西四北大街前毛家湾 1 号

邮 编 / 100017

电 话 / 010—66030249

经 销 / 全国新华书店

印 刷 / 北京忠信诚胶印厂

850×1168mm 16 开 94 印张 1000 千字

2004 年 11 月第 1 版 2005 年 2 月第 2 次印刷

印数:3000 册

ISBN 7—5073—1746—3/C·255 总定价:168.00 元(全七册)

本社图书如存在印装质量问题,请与本社联系调换

版权所有 违者必究

《国家公务员录用考试公共科目专用辅导教材》

编 委 会

主编：祁嘉正 国家人事部行政管理科学研究所研究员

编委：吴高福 教育部教学指导委员会副主任 教授

刘熙瑞 国家行政学院教授

陆国泰 中国人民大学教授

许全兴 中共中央党校教授

熊 云 中共中央党校副教授

王学文 中国人民大学博士

赵长征 北京大学博士

黄正平 清华大学博士

萧志强 北京大学硕士

王 箏 清华大学硕士

卢大波 中国社会科学院硕士

前言

国家人事部在总结近年来中央、国家机关考试录用工作的基础上,提出了从2002年起国家公务员录用考试遵循“分类考试、突出能力、方便考生、定时定期”的原则,进一步创新考试内容和方法,改革考试的组织、管理方式,严格考试、考核,提高考试录用工作的科学化、规范化水平,确保新录用人员的政治与业务素质,促进中央、国家机关人员结构的优化。

2005年国家公务员录用考试包括笔试(公共科目、专业科目)和面试。2005年中央、国家机关录用考试公共科目笔试分为《行政职业能力测验》和《申论》两个科目。中央党群机关、中央国家行政机关及部分中央垂直管理机构中的省级机关和直属机构,部分依照公务员制度管理的国务院直属事业单位的招考职位的公共科目为《行政职业能力测验一》和《申论》两科。中央垂直管理机构地(市)以下所有机关及部分中央垂直管理机构中的省级机关和直属机构,部分依照公务员制度管理的国务院直属事业单位的招考职位的公共科目为《行政职业能力测验二》一科。《行政职业能力测验》主要测查应考者从事国家机关工作必须具备的潜能,考试结构包括言语理解与表达、常识判断(侧重法律知识运用)、数量关系、判断推理和资料分析五个部分。全部为四择一的客观性试题,考试时限120分钟,满分100分。《申论》主要通过应试者对给定材料的分析、概括、提炼、加工,测查其运用马克思主义、邓小平理论、法律和行政管理等理论或知识解决实际问题的能力,以及阅读理解能力、综合分析能力、提出问题能力和文字表达能力,全部为主观性试题,考试时限为150分钟,满分100分。《行政职业能力测验一》的试卷结构、测试时限与《行政职业能力测验二》相同,但题型、题量、难度等方面会有所不同。公共科目考试范围以《2005年中央、国家机关录用考试公共科目考试大纲》为准,专业科目笔试的内容、方式由各招考部门自行确定。

2005年中央、国家机关《行政职业能力测验》试题与2004年相比主要变化是:(一)判断推理部分增加“事件排序”题型。(二)常识判断部分主要侧重法律知识的运用,涉及宪法、行政法、经济法、民法等内容。(三)言语理解与表达部分取消了“听力理解”题型。(四)数量关系部分增加“数字推理”题型。另外,《申论》测试将在以往的基础上进行微调。

需要说明的一点是,有些地方《公共基础知识》不再单独命题考试,并不是说它的内容就不考,而是出现在《行政职业能力测试》的常识部分。

目前许多省份在公务员录用考试科目中仍规定《公共基础知识》是笔试科目。从全国各地的考试情况来看,地方的国家公务员录用考试内容与中央、国家机关录用考试大纲要求基本一致,但各省国家公务员录用考试科目和时间又有所不同。

综上所述,无论您是参加中央、国家机关公务员录用考试还是参加各省的公务员录用考试,都应该系统掌握《行政职业能力测验》、《申论》及《公共基础知识》三门笔试内容,才能根据考试大纲所确定的题型、题量及分值等明确答题。为了帮助广大考生及时、全面地了解历年中央及地方公务员录用考试的内容与发展趋势,增加复习备考的针对性,我们组织从事国家公务员录用考试试题研究方面的专业人士和北京大学、清华大学、中共中央党校、国家行政学院等高校专家学者,经过反复论证,精心编写了本套丛书。

本套丛书包括《行政职业能力测验历年真题精解》、《申论历年真题精解及例文汇编》、《公共基础知识历年真题精解》、《面试历年真题精解》四册书和《行政职业能力测验标准预测试卷》、《申论标准预测试卷》、《公共基础知识标准预测试卷》三套试卷。与目前市场上同类书籍相比,本套书有以下主要的特点:(1)针对性。严格按照人事部公布的考试大纲的要求,紧扣大纲的精神实质和各地的实际考试重点,对历年真题逐题进行了分析,结构安排合理,内容详略得当;(2)权威性。行家主笔,内容全面,让考生在较短的时间内能快速提高应试能力和考试成绩,并根据国家公务员录用考试的各种题型和难度系数,提供了标准试题和参考答案;(3)新颖性。内容更新快,紧跟时代潮流,力求反映公务员录用考试的新特点,在内容和编排上兼顾中央与各地方对公务员录用考试公共科目笔试的要求。

本书由国家人事部行政管理科学研究所祁嘉正研究员主编。由国家教育部教学指导委员会副主任吴高福教授,国家行政学院刘熙瑞教授,中共中央党校许全兴教授、熊云副教授,中国人民大学陆国泰教授等一批知名专家任编委。参与编委会共同策划编写的人员有北京大学赵长征博士、萧志强硕士,清华大学黄正平博士、王箬硕士,中国人民大学王学文博士以及中国社会科学院卢大波硕士等一批专业学者。以及在公务员考录方面有研究的高雷、张雪双、史宏坡、杨政燕、辛宁、方旭、赵雪莲、王建国等同志也参与了本书的编写工作。

本书在编写出版过程中,得到了有关专家的大力支持与帮助,国家人事部中国人事科学研究院学术委员会朱庆芳主任在对本套丛书认真审阅后,提出了宝贵的修改意见。中央文献出版社为此书的编辑出版做了大量工作。在此谨致谢意!

由于相关资料繁多,本书难以求全,加之时间、水平有限,疏漏之处在所难免。对此,期望得到各级领导、专家学者和广大考生的批评指正。同时,也衷心希望本书能为广大考生的复习备考带来一些实实在在的幫助,并热诚祝愿广大考生考试成功!

编写组

二〇〇四年十月

邮 购 方 式

如果您或您的朋友需要本套图书,又不方便购买,可直接进行邮购。凡是直接邮购的图书一律免收邮寄费,并以最快捷的方式将书寄出。请写清楚您的详细地址、邮编、欲购何书。

邮购地址:北京朝阳区麦子店东营北里15号宾都苑511室 邮 编:100026

收 款 人:贺世铭

联 系 人:陈 磊

电 话:010-65924002-83

网 址:<http://dpok.cn>(数字传媒)

Email:zgqkzc@126.com



Contents

Building Material Unsecurities for Environmental Sustainability

目 录

40\	(二十八)2004年3月地方国税局公务员录用考试面试试题
40\	(二十九)2004年3月天津市公务员录用考试面试试题
41\	(三十)2004年4月江苏省公务员录用考试面试试题
41\	(三十一)2004年4月辽宁省公务员录用考试面试试题
42\	(三十二)2004年4月广东省公务员录用考试面试试题
44\	(三十三)2004年5月浙江省公务员录用考试面试试题
46\	(三十四)2004年8月安徽省公务员录用考试面试试题
46\	(三十五)2005年1月广东省公务员录用考试面试试题
47\	(三十六)中央、国家机关公务员录用考试心理素质测评试题

二、历年经典试题集解

56\	(一)公务员录用考试面试真题集
58\	(二)公务员录用考试面试真题集
60\	(三)公务员录用考试面试真题集
62\	(四)公务员录用考试面试真题集
64\	(五)公务员录用考试面试真题集
67\	(六)公务员录用考试面试真题集
70\	(七)公务员录用考试面试真题集
73\	(八)公务员录用考试面试真题集
76\	(九)公务员录用考试面试真题集

三、典型面试案例分析

78\	(一)面试案例——参加某信息中心招聘
81\	(二)面试案例——参加某外事局的招聘
83\	(三)面试案例——参加某市教委的招聘
86\	(四)面试案例——参加某局公安民警招聘
89\	(五)面试案例——参加某市宣传部的招聘
91\	(六)面试案例——参加某检察院的招聘
93\	(七)面试案例——参加某局组织的招聘
95\	(八)面试案例——参加某局组织的招聘
96\	(九)面试案例——参加某局组织的招聘
97\	(十)面试案例——参加某局组织的招聘
98\	(十一)面试案例——参加某局组织的招聘
99\	(十二)面试案例——参加某局组织的招聘

目 录

Contents

第二部分 标准预测试卷

一、常见面试预测试题

(一) 常见面试试题	/103
(二) 常见情景问答	/108
(三) 文件筐测验	/111
(四) 无领导小组讨论	/115
(五) 素质能力	/117
(六) 管理游戏	/124
(七) 公开演讲	/126
(八) 英语面试 A	/128
(九) 英语面试 B	/132
(十) 考前自我测试	/135

二、社会热点知识预测试题

(一) 党政类	/141
(二) 法律类	/147
(三) 教育类	/149
(四) 经济金融类	/151
(五) 农业类	/153
(六) 文化类	/154
(七) 企业类	/154
(八) 医药卫生类	/155
(九) 时事类	/157

三、心理素质测评预测试题

(一) 人格测评	/160
(二) 能力测评	/167
(三) 人际关系测评	/174
(四) 兴趣测评	/180

四、公务员普通话测试试题

(一) 公务员普通话测试等级评分标准	/183
--------------------	------

目 录

- 185\ (二) 普通话水平测试试卷 A
187\ (三) 普通话水平测试试卷 B

附录：

- 189\ 一、国家公务员录用暂行规定
193\ 二、国家公务员录用面试暂行办法
196\ 三、国务院工作部门面试考官资格管理暂行细则
198\ 四、新录用国家公务员任职定级暂行规定
199\ 五、国家公务员暂行条例
208\ 六、国家公务员制度实施方案
213\ 七、公务员录用体检通用标准(试行)
215\ 八、2005 年中央、国家机关录用考试公共科目考试大纲
221\ 九、报刊时政集锦

第 1 部分

历年真题精粹

第一部分

历年真题精粹

一、中央及地方试题汇编与详解

(一) 中央、国家机关录用公务员结构化面试试题

通用测评要素说明

测评要素是指要对考生进行测评的项目。根据以往研究和面试测评经验,考虑到面试测评的功能特点及其局限,在本次面试中,拟采用下列八项要素,作为面试中需要测评的通用要素。现分别予以说明:

1. 综合分析能力

(1) 一般定义

综合是在头脑中将事物的各个部分或各种特征联合为整体。分析则是在头脑中将事物的整体分解为部分。综合和分析在思维活动中起着重要作用,是思维智力操作的重要组成部分。在公务员的日常工作中,经常涉及对问题的宏观理解把握和事物间矛盾关系的理解,综合分析能力十分重要。

(2) 操作定义

- ▲ 对事物能从宏观方面进行总体考虑
- ▲ 对事物能从微观方面考虑其各个组成成分
- ▲ 能注意整体和部分之间的相互关系及各部分之间的有机协调组合

2. 言语表达能力

(1) 一般定义

以言语的方式针对不同的听众采用不同的方式、风格将自己的思想和观点明白无误地表达出来,并试图让听众接受的过程。

(2) 操作定义

- ▲ 理解他人的意思
- ▲ 口齿清晰,具有流畅性
- ▲ 内容有条理,富于逻辑性
- ▲ 能使他人理解并具有一定的说服力
- ▲ 用词准确、恰当、有分寸

3. 应变能力

(1)一般定义

在有压力的情境下,思考、解决问题时能够迅速而灵巧地转移角度、随机应变、触类旁通,作出正确的判断和处理。

(2)操作定义

- ▲ 有压力状况
- ▲ 思维反应敏捷
- ▲ 情绪稳定
- ▲ 考虑问题周到

4. 计划、组织、协调能力

(1)一般定义

对自己、他人、部门的活动做出计划、排出日程、调配资源,并对冲突各方的利益根据一定的标准进行协调。

(2)操作定义

- ▲ 依据部门目标,预见未来的要求、机会和不利因素,并作出计划
- ▲ 看清相互依赖的冲突各方面的关系
- ▲ 根据现实需要和长远效果作出适当选择
- ▲ 及时作出决策
- ▲ 调配和安置人、财、物等有关资源

5. 人际交往的意识与技巧

(1)一般定义

建立和维持自己与他人、团体的关系。这些关系是有目的的、与工作相关的,包括与他人的沟通,以及组织中的服从、合作、协调、指导、监督活动。

(2)操作定义

- ▲ 人际合作的主动性
- ▲ 对组织中权属关系的意识(包括权限、服从、纪律等意识)
- ▲ 人际间的适应
- ▲ 有效沟通(传递信息)
- ▲ 处理人际关系的原则性与灵活性

6. 自我情绪控制

(1)一般定义

在受到较强刺激或处于不利的情境时,能保持自己情绪的稳定,并约束自己行为反应的能力(主要是根据面试当时考生对一定问题的反应,预测考生日常生活中的表现)。

(2)操作定义

- ▲ 在较强刺激情境中,表情和言语自然
- ▲ 在受到有意挑战甚至有意羞辱的场合,能保持冷静
- ▲ 为了长远或更高目标,抑制自己当前的欲望

7. 求职动机与拟任职位的匹配性

(1)一般定义

求职动机是指在一定需要的刺激下直接推动个体进行求职活动以达到求职目的的内部心理活动;个人的求职目的与拟任职位所能提供的条件相一致时,个体胜任该职位工作并稳定地从事该工作的可能性较大。

(2)操作定义

- ▲ 现实性需要(解决住房、户口迁移、专业对口等)与岗位情况
- ▲ 兴趣与岗位情况
- ▲ 成就动机(认知需要、自我提高、自我实现,服务他人的需要,得到锻炼等)与岗位情况
- ▲ 对组织文化的认同

8. 举止仪表

(1)一般定义

考生外在的穿着打扮和言行举止表现。

(2)操作定义

- ▲ 穿着打扮是否得体
- ▲ 言行举止是否符合一般的礼节
- ▲ 是否有多余的动作

指 导 语

你好,首先祝贺你顺利通过了笔试,欢迎参加今天的面试。请你来,是希望通过交谈,增进对你的直接了解。我们会问你一些问题,有些和你过去的经历有关,有些要求你发表自己的见解。对我们的问题,希望你能认真和实事求是地回答,尽量反映自己的实际情况、真实想法。在后面的考核阶段,我们会核实你所谈的情况。对你所谈的个人信息,我们会为你保密。面谈的时间为30分钟左右。回答每个问题前,你可以先考虑一下,不必紧张。回答时,请注意语言要简洁明了。好,现在就让我们开始。(稍停顿一下)第一个问题是:

一、从大学踏入社会,是人生的一次重要选择,你在选择生活,生活也在选择你。请你简单介绍一下自己的基本情况或主要经历和目前的求职意向。

出题思路:背景性的问题,用于导入。用一个考生非常熟悉的话题使考生很快进入面试情境,同时使考官能够多了解一些考生的背景情况,为后面的提问收集信息。

评分参考标准:

好:情绪稳定,从容自然,言语流畅,条理清晰,主次分明,能有意识地突出与应聘职位有关的经历。

中:情绪经控制能逐步稳定下来,叙述比较清晰,但不一定很流畅,或者可能过于详尽,分不清主次。

差:情绪紧张,言语混乱,有虚夸成份。

二、有人认为:年轻人应该以一种“旅游心态”到各行各业轮流工作,然后从中选择出长久的职业,这样才更有利于自身的发展。请结合你自己选择职业时的考虑,谈谈对此问题的看法。

出题思路:情境性问题。本题旨在为考察考生的求职动机与拟任职位的匹配性提供背景信息,考生在此要素上的得分,需依据考生在整个面试中的表现综合评判。不要简单地因为考生赞成这种心态而给考生扣分,而应着重考察其对公务员职业的理解、对自身特点的分析及其表现出的素质特点和思考成熟程度。

评分参考标准:

好:求职动机与拟报考职位匹配。

中:求职动机与拟报考职位基本不冲突。

差:求职动机与拟报考职位冲突。

三、假如你是某市学联的工作人员,领导交给你一项了解本市大学生求职就业意愿的任务,你准备怎样完成这项工作?

出题思路:情境性问题。考察计划组织协调能力。考生应考虑到明确的工作目标和要求,据此选择工作方法,安排工作流程,调配人、财、物资源,协调组织各方共同完成任务。

评分参考标准:

好:有较周全的计划安排与切实可行的调研方法;组织协调各方力量共同完成任务。

中:有计划安排,有协调的意识;但计划安排不够周全。

差:计划安排漏洞多,缺少协调意识;或夸夸其谈,不得要领。

四、有报纸报道:“为庆祝香港回归,南京有一位6岁的女孩,在香港回归前夕将圆周率的值背诵到1997位。”请问,你对此有何看法?

出题思路:智能性问题。通过考生对社会上的事件的分析和判断,考察考生的综合分析能力。如既能看到事情好的一面:小女孩记忆力惊人、社会关注香港回归等;同时也看到不好的一面:成年人过分炫耀孩子的虚荣心,新闻报道的导向可能不利于儿童的发展等。

评分参考标准:

好:能深刻全面地分析事情产生的起因和可能带来的影响,观点鲜明,论据充分,并有很强的说服力。

中:有自己明确的观点且言之成理。

差:仅泛泛而谈,或没有自己明确的见解;或者持偏激的观点而没有相应的论据支持。

五、如果在工作中,你的上级非常器重你,经常分配给你做一些属于别人职权范围内的工作,对此,同事对你颇有微词,你将如何处理这类问题?

出题思路:情境性问题。将考生置于两难情境中,考察其人际交往的意识与技巧,主要是处理上下级和同级权属关系的意识及沟通的能力。

评分参考标准: