



2008最新版

公安机关录用人民警察考试推荐用书

面试

MIAN SHI

程连昌 李文燕 主编



中国人民公安大学出版社





2008最新版

公安机关录用人民警察考试推荐用书

面 试

MIAN SHI

程连昌 李文燕 主编



中国人民公安大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目(CIP)数据

面试: 2008 最新版/ 程连昌, 李文燕主编. —2 版. —北京: 中国人民公安大学出版社, 2008. 2

公安机关录用人民警察考试推荐用书

ISBN 978—7—81139—004—9

I. 面... II. ①程... ②李... III. 警察—招聘—考试—中国—自学参考资料 IV. D631.13

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 020222 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。

面试(2008 最新版)

MIANSHI

主编 程连昌 李文燕

出版发行: 中国人民公安大学出版社

地 址: 北京市西城区木樨地南里

邮政编码: 100038

经 销: 新华书店

印 刷: 北京后沙峪印刷厂

版 次: 2008 年 3 月第 2 版

印 次: 2008 年 4 月第 2 次

印 张: 14.5

开 本: 787 毫米×1092 毫米 1/16

字 数: 382 千字

书 号: ISBN 978—7—81139—004—9/D·005

定 价: 26.00 元

本社图书出现印装质量问题, 由发行部负责调换

联系电话: (010)83903254

版权所有 侵权必究

E-mail: cpep@public.bta.net.cn

www.phcpsu.com.cn

www.jgclub.com.cn

人民警察录用考试是一种能力考试,主要是针对应试者运用理论、原理分析问题和解决问题的能力及逻辑思维能力、应变能力和协调能力等综合素质的测试。同时,它又是一种选拔考试,有很强的竞争性,要优中选优。人民警察录用考试为每一个有志于献身公安事业的应试者提供了竞争的舞台。参加录用考试的竞争,很神圣,也很光荣。应试者要想在考试中脱颖而出,必须做好以下准备:一是要了解笔试特点、科目、内容和答题要领;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。

2001年1月,公安部政治部参照中央、国家机关录用公务员考试公共科目《考试大纲》的要求,结合公安专业科目考试特点,组织编写了公安机关人民警察录用考试专业科目《考试大纲》(《公安基础知识》),对公安专业考试科目的内容、范围作了明确规定,使考试标准规范化、具体化。为进一步完善省级人民警察考录制度,增强公安专业考试科目的科学性、针对性和严肃性,公安部政治部根据《中共中央关于加强和改进公安工作的决定》[中发2003]13号和第二十次全国公安会议精神,组织力量再次修订了《公安基础知识》,并于2006年1月起正式在全国发行。该书是地方公安机关录用人民警察专业考试科目的指定用书,也是考试统一命题的基本依据。

为了给广大有志于成为公安机关人民警察的应试者提供最好的帮助,我们组织中国人民公安大学、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、学者针对公共科目《考试大纲》和《公安基础知识》精心编写了系列“公安机关录用人民警察考试推荐用书”。本套丛书包括:《公安基础知识学习指导》、《公安基础知识习题集》、《行政职业能力测验》、《申论》、《法律基础知识》、《面试》、《公安基础知识标准化试卷》、《行政职业能力测验标准化试卷》、《申论标准化试卷》、《法律基础知识标准化试卷》,也是全国唯一一套由中国人民公安大学出版社出版的公安招警考试辅导教材。

本套考试推荐用书出版后,以其极高的质量和极强的针对性,赢得了社会的赞誉,深受广大应试者的欢迎,得到了一致好评。许多应试者给编者和出版社致电、来信,向编者和出版社表示感谢,同时提出了许多有益建议。本套丛书自其出版以来已被全国二十多个省市指定为招警考试参考教材。

本着对应试者和造就高素质人民警察队伍负责任的态度,根据新的形势和应试者的建议,编者对本套用书进行了全新修订。修订后的丛书特点更明显,更有利于广大应试者复习和竞争成功:

一是针对性。本套丛书针对公务员录用考试,特别是针对公安机关人民警察录用考试的特点及应试者最关心的问题,分析了以往考试

试题的内容分布和侧重点,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,突出了重点、要点,具有很强的针对性。

二是权威性。本套丛书从笔试的总体要求到各科考试试卷内容,从面试的结构到面试题、结构化面试方法、考官打分;从试题分析到应答技巧、模拟演练等各个方面对招警考试进行了系统的介绍。这些内容,一看就知道是名家手笔,如果没有一线教学经验、没有阅卷评审的经历,绝无可能编制出如此有针对性的高质量教材。

三是高效性。广大应试者不论是应届毕业生,还是社会在职青年,学习和工作都很忙。并且,公安机关人民警察录用考试从发布招考公告到笔试、面试的时间间隔也较短。考虑到这些特点,本套丛书精选了以前的典型试题,征选了有代表性的模拟题,借鉴了考试成功者的复习策略,内容简练,能大大提高复习效率。

四是实践性。全书的内容紧密联系考试实际,有代表性,实战性较强。

本套丛书在编写、出版过程中,得到了有关专家和有关部门、单位的大力支持,同时参考并引用了部分著作、文件资料,谨在此一并致谢!

希望本套丛书能给应试者的复习备考带来一些实实在在的帮助,并衷心祝愿有志成为公安机关人民警察的广大应试者顺利通过考试,真正成为一名光荣的人民警察。

编者

2008年2月

第一部分 面试技巧

第一章 面试工作概述	(3)
第一节 面试	(3)
第二节 面试工作程序	(7)
第三节 面试测评法	(20)
第四节 面试考官	(22)
第五节 面试成绩的评定	(31)
第二章 公安机关录用人民警察面试备考策略	(46)
第一节 临考前的各项准备工作	(46)
第二节 临考前的现场准备	(59)
第三章 面试过程及其应对策略	(66)
第一节 面试开始阶段的应对策略	(66)
第二节 面试核心阶段的应对策略	(72)
第三节 面试结束阶段的应对策略	(82)
第四章 面试实战策略与应试技巧	(85)
第一节 面试实战制胜要略	(85)
第二节 应对各种考官的技巧	(94)
第三节 面试心理偏差及其克服	(97)
第四节 面试语言表达实用技巧	(103)
第五节 竞聘面试中的禁忌	(106)
第六节 化解面试危机的实用技巧	(111)
第七节 避开面试陷阱的实用技巧	(117)

第二部分 面试试题

第一章 公安机关录用人民警察面试试题分类解析与自我测试	(123)
第一节 公安机关录用人民警察面试的内容	(123)
第二节 针对应试者个人背景资料问题的回答要领	(125)
第三节 涉及求职动机与拟任职位的匹配性问题的应答要点	(133)
第四节 如何回答人际关系处理与协调能力等方面的问题	(139)
第五节 应答组织协调等方面问题的关键点	(143)
第六节 如何回答面试中的知识性问题	(145)
第七节 应对综合分析能力等方面问题的策略	(148)
第八节 对应变能力和自我认识控制能力等问题的应答技巧	(151)

第二章 公安机关录用人民警察面试题精选与解析	(155)
第一节 2007 年部分省市公安机关录用人民警察面试题及解析	(155)
第二节 某省监狱招考人民警察面试题及答题要点	(162)
第三节 最新招考人民警察面试模拟题及解析	(163)

第三部分 面试热点及模拟试卷

第一章 面试热点	(175)
第二章 模拟试卷	(198)
模拟试卷一	(198)
模拟试卷二	(200)
模拟试卷三	(202)
模拟试卷四	(204)
模拟试卷五	(206)
模拟试卷六	(208)
模拟试卷七	(210)
模拟试卷八	(211)
模拟试卷九	(213)
模拟试卷十	(215)

第四部分 体检、体能素质测评

第一章 公务员录用体检标准	(219)
附:《公务员录用体检通用标准(试行)》	(220)
第二章 公安机关录用人民警察体检、体能素质测评	(221)
人事部、公安部关于公安机关录用人民警察体检项目和标准及人民警察 体能测评项目和标准的通知	(221)
公安机关录用人民警察体检项目和标准	(221)
公安机关录用人民警察体能测评项目和标准	(224)
公安机关录用人民警察体能测评实施规则	(225)





第一部分 面试技巧

第一章 面试工作概述

第二章 公安机关录用人民警察面试备考策略

第三章 面试过程及其应对策略

第四章 面试实战策略与应试技巧

第一章 面试工作概述

第一节 面试

一、面试的内涵及特点

1. 面试的内涵

面试是一种经过组织者精心设计,以考官对应试者的面对面交谈与观察为主要手段,由表及里测评应试者的知识、能力、经验等有关素质的一种考试活动。

2. 面试的特点

一个人的能力、气质、性格往往是通过外部行为特征表现出来的。人的心理特征是看不见摸不着的,但可以通过个体的外部行为表现去推断其内在的心理特征。在面试中,考官正是通过观察应试者的语言行为(应试者所说的)和非语言行为(应试者的表情、行为举止等)来推测和判断应试者的能力和个性品质的。

面试是用人单位与应试者直接接触的一项活动,通过面试,用人单位会对应试者形成一个直观的印象,这种直观印象对用人单位的最终聘用决策具有很重要的影响。面试的这种直观性为用人单位决策提供了“可靠的”依据。在人民警察的招考中,即使应试者的条件再好,笔试成绩再高,如果在面试中表现不好的话,也很可能被淘汰出局。

面试是一种很灵活的测评方法,面试的方式和内容具有较大的变通性。一方面,由于不同的职位对人有不同的要求,面试可以根据不同职位的特点,灵活地采用不同的方式去考查应试者;另一方面,尽管面试的问题可以是事先设计好的,但在面试实施中并不是对所有应试者都一定要按同样的内容来进行的(严格的结构化面试除外),考官可以针对应试者的具体情况,根据所获得的信息是否足够来决定面试问题的多少。如果应试者的回答已经充分地显示了某方面的信息,那么面试过程可以缩短;而如果应试者的回答不足以显示某方面的信息,或者考官觉得对应试者的有关情况还把握不清,那么就可能会多追问应试者一些相关的问题。这样,面试的时间就可长可短,不过一般不会少于20分钟,也不会多于1个小时。

面试是依据应试者现场的全部表现来对其素质状况作出评定的。它不仅分析应试者的回答是否正确,更重要的是看应试者回答问题的灵活性、逻辑性和应变性。应试者面试结果的评定,不是把观点正确与否作为第一位的指标,而是看应试者的整体素质。

面试是主考官和应试者之间的一种双向沟通过程。在面试过程中,应试者并不是完全处于被动状态。主考官可以通过观察和谈话来评价应试者,应试者也可以通过主考官的行为来判断主考官的价值判断标准、态度偏好、对自己面试表现的满意度等,以调节自己在面试中的

行为表现。同时,应试者也可借此机会了解自己应聘的单位、职位等情况,以此决定自己是否可以接受这一工作。所以说,面试不仅是主考官对应试者的一种考查,也是主客体之间的一种沟通、情感交流和能力的较量。主考官应通过面试从应试者身上获取尽可能多的有价值信息。应试者也应抓住面试机会,获取那些关于应聘单位及职位等自己关心的信息。

面试的评价往往带有较强的主观性,不像笔试那样有明确的客观标准。正因为这样,面试考官的评价往往受到个人主观印象、情感和知识经验等许多因素的影响,使得不同考官对同一位应试者的评价往往会有差异,而且可能各有各的评价依据。所以,面试评价的主观性似乎是面试的一大弱点;但另一方面,由于人的素质评价是一项非常复杂的工作,考官可以把自己长期积累的经验运用到面试评价中,从这个角度来说,面试的这种主观性也是有其独特价值的。

二、面试的测评功能

面试主要测评应试者适应人民警察职业要求的基本素质,包括个人基本情况、知识、经验、技能、能力、性格、气质、仪表、求职动机和价值观等方面。

1. 专业知识

了解应试者掌握专业知识的深度和广度,其专业知识是否符合所要录用职位的要求。作为对专业知识笔试的补充,面试对专业知识的考查更具灵活性和深度,所提问题也更接近空缺岗位对专业知识的需求。

2. 工作实践经验

一般根据查应试者的个人简历或求职登记表的结果,做些相关的提问,查实应试者有关背景及过去工作的情况,以补充、证实其所具有的实践经验。通过对工作经历与实践经验的了解,还可以考查应试者的责任感、主动性、思维能力、口头表达能力及遇事理智与否等。

3. 口头表达能力

面试中要考查应试者是否能够将自己的思想、观点、意见或建议顺畅地用语言表达出来。考查的具体内容包括表达的逻辑性、准确性、感染力、音质、音色、音量、音调等。

4. 综合分析能力

通过面试,考查应试者是否能对考官所提出的问题通过分析抓住本质,并且说理透彻、分析全面、条理清晰。

5. 反应能力与应变能力

主要看应试者对考官所提的问题的理解是否准确贴切,回答的迅速性、准确性等;对于突发问题的反应是否机智敏捷、回答恰当;对于意外事情的处理是否合理、妥当等。

6. 人际交往能力

在面试中,通过询问应试者经常参与哪些社团活动,喜欢同哪种类型的人打交道,在各种社交场合所扮演的角色,可以了解应试者的人际交往倾向和与人相处的技巧。

7. 自我控制能力与情绪稳定性

自我控制能力对于人民警察及许多其他类型的工作人员(如企业的管理人员)显得尤为重

要。一方面,在遇到上级批评指责、工作有压力或是个人利益受到冲击时,能够克制、容忍、理智地对待,不致因情绪波动而影响工作;另一方面,工作要有耐心和韧性。

8. 工作态度

一是了解应试者过去对学习、工作的态度;二是了解其对现报考职位的态度。在过去学习或工作中态度不认真,做什么、做好做坏都无所谓的人,在新的工作岗位上也很难做到勤勤恳恳、认真负责。

9. 仪表风度

这是指应试者的体形、外貌、气色、衣着举止、精神状态等。人民警察对仪表风度的要求较高,因此仪表风度是人民警察录用面试的一项重要内容。研究表明,仪表端庄、衣着整洁、举止文明的人,一般做事有规律,注意自我约束,责任心强。

10. 上进心、进取心

上进心、进取心强的人,一般都确立了事业上的奋斗目标,并为之积极努力。表现在努力把现有工作做好,且不安于现状,工作中常有创新。上进心、进取心不强的人,一般都是安于现状,无所事事,不求有功,但求能敷衍了事,因此对什么事都不热心。

11. 求职动机

了解应试者为何希望来本单位工作、对哪类工作最感兴趣、在工作中追求什么,以此判断本单位所能提供的职位或工作条件等能否满足其工作要求和期望。

12. 业余兴趣与爱好

了解应试者休闲时间经常从事哪些运动,喜欢阅读哪些书籍以及喜欢什么样的电视节目,有什么样的嗜好等,从而可以了解这个人的兴趣与爱好,这对录用后的工作安排非常有好处。

此外,面试时主考官还会向应试者介绍本单位及拟聘职位的情况与要求,涉及有关工薪、福利等应试者关心的问题,以及回答应试者可能要问到的一些其他问题等。

三、面试工作遵循的原则

1. 公开、平等、竞争、择优原则

所谓“公开”,指各级政府机关录用主任科员以下非领导职务的公务员,都必须面向社会公开进行。国家定期发布考试公告,将录用政策、原则,招考部门、岗位、人数,报考资格,考试科目、时间、地点、办法、程序等向社会公开;并将考试结果、名次排列、录用情况等张榜公布,并通知本人。报考人如对评分、名次排列有疑问,可要求有关方面复核。

所谓“平等”,指一切符合报考条件的公民都可以参加考试,享有进入公务员和人民警察队伍、担任政府公职的平等权利和机会。中央国家机关,如铁道部、海洋局、交通部、水利部、电力部以及海南省率先打破地域限制,面向全国招考。吉林、陕西、河北等省的一些市、县还打破身份限制,不少工人、农民、待业人员被招为公务员。

所谓“竞争”,指在公务员考试录用中,录取人数只占应试人数的一定比例,而非只要符合

某些标准就可通过的达标考试。应试者经过层层筛选,逐步淘汰,须以自己的真才实学来参加竞争。特别是当前报考人数众多,录取名额有限,竞争尤为激烈,一般比例为 10 : 1 到 20 : 1,中央国家机关一般为 12 : 1 左右,陕西省曾经达 65 : 1。

所谓“择优”,是考试录用制度的核心,是竞争考试的另一方面。录用公务员通过竞争性考试,按照成绩排列名次,同时对个人的政治表现、思想道德品质、身体和心理素质等方面进行全面衡量考核,经过比较和筛选,最后选拔最符合要求的优秀人才进入人民警察队伍。

一般情况下,按照笔试成绩由高到低的顺序,以录用名额 2 倍以上的比例公布参加面试的人选。面试前,由面试实施机关发布面试通知,参见《深圳市 2006 年上半年公开招考人民警察面试及体能素质测评工作的通知》。

关于深圳市 2006 年上半年招考 人民警察面试、体能素质测评的通知

根据《中共广东省委组织部、广东省人事厅关于 2006 年上半年考试录用公务员和机关工作人员面试工作的通知》(粤人发〔2006〕145 号)。我市 2006 年上半年招考人民警察的面试、体能素质测评定于 2006 年 7 月 9 日至 10 日进行。现将有关事项通知如下:

一、面试和体能素质测评地点

面试地点:深圳市公安局警察训练学校(华侨城东侧锦绣街 2 号)

体能素质测评地点:深圳市公安局警察训练学校操场

二、面试和体能素质测评时间安排

1. 7 月 9 日。报考以下职位笔试总成绩入围并被确定为面试对象的应试者参加面试:

上午:0601P001、0601P002、0601P003、0601P004、0601P005、0601P006;0601P007、0601P008、0601P009。

下午:0601P010、0601P011、0601P013、0601P015、0601P016、0601P017、0601P018、0601P023。

2. 7 月 10 日。报考以下职位笔试总成绩入围并被确定为面试对象的应试者参加面试:

上午:0601P021、0601P024、0601P025、0601P026、0601P027、0601P029、0601P0031、0601P033、0601P034、0601P035。

下午:0601P022。

3. 安排在上午考试的应试者必须于当天 7:10 前到达考场等候,安排在下午考试的应试者必须于当天 13:00 前到达考场等候。

三、综合成绩公布

笔试、面试、体能素质测评综合成绩,于 7 月 12 日 15:00 以后在深圳市人事局和市考试指导中心网站上公布。

四、几点要求

1. 应试者须遵守考场纪律,听从工作人员安排,如有违反或不服从安排者,取消面试或体

能素质测评资格。

2. 应试者应当严格按照规定时间,携带身份证、准考证进入候考场,参加抽签确定面试顺序。面试开考(每天上午 8:30 开始,下午 2:00 开始)后到场的,视为迟到,取消面试资格。

3. 应试者面试结束后立即到操场集中进行体能素质测评。

4. 参加面试和体能素质测评的应试者须自带运动衣、运动鞋、方便食品、饮料等有关物品。

五、笔试、面试、体能素质测评综合成绩可通过如下方式查询:

深圳市人事局信息网(<http://www.rsj.sz.gov.cn>)

深圳市考试指导中心网(<http://www.testcenter.gov.cn>)

深圳市人事局

深圳市公安局

二〇〇六年六月三十日

2. 按照规定程序进行的原则

面试工作程序主要包括:

- (1)制订面试实施方案;
- (2)准备面试试题及其他测评材料;
- (3)成立面试测评小组;
- (4)培训面试考官;
- (5)实施面试;
- (6)公布面试结果。

四、面试工作的组织实施机构

按照 2001 年 2 月 10 日公安部政治部印发的《公安机关录用人民警察面试工作暂行规定》第 4 条的规定,面试工作由省级公安机关和省级录用主管机关统一组织实施;同时,第 16 条还指出,面试工作应当接受上级公安机关以及本地区录用主管机关、纪检、监察等部门的监督。

第二节 面试工作程序

一、制订面试实施方案

面试主管机关在组织面试前,要制订面试实施方案,确保面试工作有组织、有计划、按程序进行。面试实施方案的内容一般应包括:面试的组织领导;考官评委(小组)的组成和培训;面试的方法、程序;面试试题的编制和印制方法;面试的时间、场所以及有关面试的其他工作。

××市公安机关公开招考公安警察人员面试实施方案

为了进一步做好××市公安机关公开招考公安警察人员面试工作,根据《××市公安机关公开招考公安警察人员实施方案》精神,特制订本实施方案。

一、面试原则及目的

面试是市公安机关公开招考公安警察人员考试中的主要环节,必须贯彻公开、平等、竞争、择优的原则;必须在各级组织人事部门的指导和监督下,按规定的程序进行。通过面试,进一步考查应试人员的基本素质和适应岗位要求的能力;通过面试的具体实施,探索科学规范的面试方法。

二、面试时间

1. ××市直属工作部门:20××年1月14日至16日(日程安排见附件)。

2. 区、县级市:20××年1月19日至27日(具体安排由各区、县级市结合实际拟定,报××市录用考试服务中心备案)。

3. 各地面试,应在20××年1月9日前完成。

三、面试对象的确定

1. 笔试结束后,由市委组织部、市人事局、市公安局根据全市笔试的整体水平,按不少于区域招考职位数1:3的比例确定笔试合格分数线。各招考职位根据笔试成绩按从高分到低分顺序,按照拟录用职位数1:3的比例确定面试对象。

2. 合格分数线确定后,请各区、县级市及招考部门将拟招考职位数与合格人数情况于12月26日前报送市人事局考试录用处和市公安局录用办公室,由市人事局统一按择优的原则,从经统一笔试合格的人选中按照由高分到低分进行递补。

3. 在面试过程中,由于应试人员自动放弃面试资格,使拟招考职位少于1:3比例的,按上述办法递补。

四、面试方式及内容

1. 面试采用结构化面试方式。着重考查应试人员的语言表达能力、综合分析能力、应变能力、组织协调能力、自我情绪控制能力、求职动机与拟任职位的匹配性、举止仪表等。另外,还可运用心理学的方法,测试应试人员的职业能力倾向和职业兴趣。

2. 面试试题的命制。市直属工作部门的面试试题由市公安局录用考试办公室负责命制;各区、县级市的面试试题由当地公安人事部门负责命制;各区、县级市应按有关规定,组织人员进行封闭式命题。面试试题在启用前,应按绝密级材料妥为保管,面试结束后,各区、县级市及有关招考部门统一将面试试题报送××市录用考试服务中心备案。

五、面试组织管理

1. 面试采取统一部署、分级实施的办法。××市直属工作部门的面试工作由市公安局、市人事局统一组织实施(面试工作时间安排见附件);区、县级市负责本辖区的面试工作(工作安排可参照市直属工作部门的办法实施)。

2. 选择面试考官。面试考官从公安机关和录用主管机关内部产生。面试考官应具备以下基本条件:

(1)遵纪守法,严守工作秘密;

(2)具有良好的个人修养,心理健康,公道正派;

- (3)具有从事组织人事管理、与拟录用职位相关的业务管理或人才测评等方面工作经历;
- (4)了解考试录用制度;
- (5)具有较强的分析概括能力与语言表达能力。

3.成立面试考官小组。面试考官小组,一般由7~9名考官组成,其中设主考官1名,考官若干名,组长为面试主考官。面试考官小组的主要职责是:

- (1)检查落实面试考场设置;
- (2)具体实施面试工作,评定面试成绩;
- (3)做好面试记录,逐人填写客观、公正、简短的评语,向应试人员公布面试成绩;
- (4)面试结束后,向当地组织人事部门报告面试情况,拟定面试合格人选。

六、面试程序

1.按面试组织管理的要求成立面试小组。

2.培训面试考官。使考官掌握面试的内容、方法、要求、评分标准及技巧,并组织必要的模拟面试。

3.招考部门通知报考人员参加面试的具体地点、时间及有关事项。

4.设置面试考场。市直属工作部门的结构化面试考场原则上由招考部门设置,招考人数少的部门就近合并设置。面试考场由面试室、候考室、考官休息室、成绩公布室组成,四室之间距离要适当。每室应有醒目标志,并应张贴考场规则。面试室内设主考官席、考官席、计分员席、核分员席、监督员席和应试人员席。

5.应试人员凭准考证、身份证在规定时间内到考场参加面试。

6.面试前应将应试人员集中在候考室,面试顺序可通过抽签决定。

7.主考官宣布面试开始后,工作人员逐一引导应试人员进入面试室,每人面试时间一般为20分钟,面试完毕,工作人员引导应试人员进入成绩公布室,公布成绩后引导应试人员退场,应试人员退场后不得再进入考场。

8.面试时,面试考官按《面试评分表》的内容独立评分。打分时不得相互商量或暗示。

9.计分人员负责核计和换算《面试评分表》并填写《面试成绩总表》,评分办法采用体操计分法。具体方法为:将考官评出的各要素得分去掉一个最高分和一个最低分,其他分数相加平均,即为要素得分,各要素分相加之和即为应试人员的最后得分。应试人员得分由核分员、监督员审核后,交引导员到成绩公布室向应试人员公布。

七、面试监督及违纪处理

1.面试工作应接受纪检、监察、考录主管部门和考录监督巡视员的监督;还应接受应试人员、新闻媒介和社会的监督。

2.面试考官及相关工作人员要遵守保密制度,防止泄露试题和其他面试资料。发现有泄密和徇私舞弊行为的,要根据国家有关法规,追查责任,严肃处理。面试考官必须遵守《公务员法》及有关回避的规定。

3.应试人员在面试中如出现违纪行为,原则上由考试组织实施部门按有关规定处理。必要时,报录用考试主管机关处理。

附件:

- ××市直属工作部门公开招考机关工作人员和公务员面试工作日程安排(略)
- ××市直属工作部门公开招考机关工作人员和公务员面试时间安排一览表(略)
- 招考职位及笔试合格人员情况报表(略)
- 20××年××市公开招考机关工作人员和公务员专业面试成绩报表(略)
- ××市直属工作部门公开招考机关工作人员和公务员推荐及选配面试小组人员名单(略)
- ××市党政群机关公开招考机关工作人员和公务员面试规则(略)
- ××市党政群机关公开招考机关工作人员和公务员面试考场规则(略)

二、准备面试试题及其他测评材料

1. 编制面试试题应遵循的基本原则

(1)针对性原则。针对性是面试试题编制上的重要原则。所谓针对性,主要是指两个方面:一是空缺职位(岗位)需要的特殊性,落实“为用而考”的考试录用方针,因而在面试试题编制过程中,要注意选取那些带有岗位要求典型性、经常性、稳定性的内容去设计试题;二是应试者个体素质的特殊性。面试试题设计前要对应试者来源情况进行分析,结合岗位的需要,设计出既适合岗位要求又能切实测评出应试者个体能力素质的试题。从实际情况看,我国虽人口众多,但真正能够达到理论上所要求的公务员能力素质的人并不是很多,尤其在那些受地域狭小的限制,又无法从其他地区招录公务员的地区更是如此。如果离开应试者来源背景这一实际,试题设计的理论水平很高,却未必能达到实际选拔的目的。另外,经过报考资格审查、笔试的筛选,进入面试的只是很少的一部分人,若能根据每一个应试者的履历表和笔试成绩,有针对性地拟定面试试题,这不仅是对笔试的一个补充,也可帮助我们更有效地测评出每个应试者所具有的实际能力素质。

(2)科学性原则。在面试试题的设计编制中,不能随心所欲,拿来一个题目、一个案例就作为面试题目。所谓面试试题的科学性要求,一方面指从内容上它应该是严谨的,既源于现实和岗位工作需要,又不能是干巴巴的抽象理论或是不加修饰的生活原版,它是经过提炼、加工、改造后的具有典型性和现实性相结合的题目;另一方面指在形式上它应该按照各类试题编制的规范来设计,题目的大小、提出或设置方式应适中、适度,尤其是那些难度较大的面试,其试题的设计在科学性、规范性上的要求更高,否则此类面试就会流于低层次循环,既测评不出应试者应有的素质水平,也无法拉开应试者之间的距离。

(3)目标单一性与试题内容多样化原则。目标的单一性与内容的多样化相辅相成,不可分割。首先,根据空缺的职位和对任职者素质的要求确定面试的目标。分散化的目标将使竞聘面试难以成功。明确目标之后,要以目标为核心,进行多样化试题的设计,从而保证面试的有效性。

面试目标是根据对应试者的素质要求而设定的,而每一面试目标都需要备有多样的试题材料。面试的科学化程度依赖于选用试题材料的准确性、科学性,这就要求有丰富多样的试题供选择。因此,应当有计划、有步骤地建立公务员录用面试试题题库。

(4)灵活性原则。灵活性原则要求在面试试题的编制设计中,题目的形式和内容都要采用较灵活的做法,一是为面试提问留有余地,给应试者的思维留有空间,调动应试者的积极性;二是灵活性的试题可以营造面试所特需的活跃气氛,使面试根据时间进展的情况,根据应试者的表现情况,有张有弛地进行,这有利于调节应试者的紧张心理,使其充分发挥自身的能力水平。