

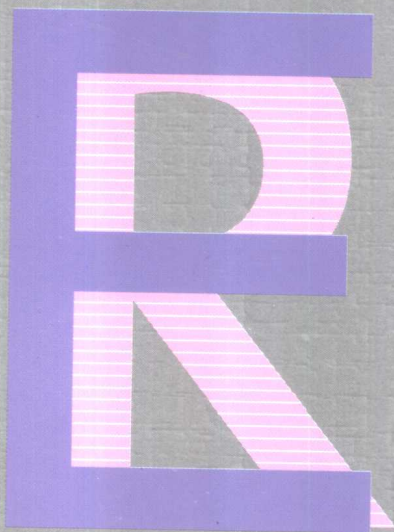
全国公开选拔党政领导干部考试复习专用教材

全国公开选拔党政领导干部考试

面 试

原 人事部常务副部长
国家行政学院副院长

程连昌 主编



中国人事出版社



全国公开选拔党政领导干部考试复习专用教材

全国公开选拔党政领导干部考试

面 试

主编 原 人事部常务副部长 程连昌
国家行政学院副院长

中国人事出版社

1997.5

图书在版编目(CIP)数据

全国公开选拔党政领导干部考试面试/程连昌主编.
-北京:中国人事出版社,2001.3
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(2001)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,请考生注意
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

*

2001 年 3 月第 1 版 2001 年 3 月第 1 次印刷

787×1092 毫米 1/16 印张:20.50

字数:302 千字 印数:1-10000 册

定价:40.00 元

前 言

党的十一届三中全会后,我国逐步推行了干部人事制度的各项改革,公开选拔党政领导干部考试制度也随之确立和健全。在党的十五大上,江泽民总书记再次强调了政治体制改革的重要性和迫切性。全国公开选拔党政领导干部考试制度的推广与完善,无疑是当前我国政治体制改革的一个重要组成部分。采取考试与考核相结合的方法公开选拔领导干部,是新时期干部选拔任用制度的一项重大改革。它有利于把坚持党管干部的原则与充分走群众路线结合起来;有利于形成公开、平等、竞争、择优的用人环境,建立健全科学的用人机制,促使优秀人才脱颖而出,有效防止和克服选人用人上的不正之风。1999年3月,中共中央组织部颁发了《关于进一步做好公开选拔领导干部工作的通知》,将公开选择党政领导干部考试的方式确定为笔试和面试两种形式。

为了配合全国公开选拔党政领导干部考试工作的顺利进行,帮助广大考生更快、更全面地了解党政领导干部考试的面试过程,尽快掌握如何准备面试、面试的基本过程与应对措施、面试的主体阶段与应对措施、面试的设计分析与面试技巧、党政领导干部考试面试的组织与命题设计、面试评分角度与评分要求、面试的常见提问与应答要点、面试的危机与化解、面试的效度、心理与面试应对技巧等等,更好地进行必要的考前准备与训练,中国人事出版社出版了由有关方面资深专家编写的这本《全国公开选拔党政领导干部面试》。本书后附有近年来全国各地选拔领导干部的面试试题供考生参考。

该书主要适用于中央、国家机关各部委正副司局长和地方省(区、市)、地(市)、县(市)党委、政府工作部门副职领导干部的公开选拔考试;各级人大常委会、政协、纪委、法院、检察院、人民团体机关相应职位的公开选拔考试;事业、企业单位公开选拔领导干部考试和党政机关竞争上岗考试等等。

本书的作者全部由北京大学、中国人民大学、国家行政学院、中央党校多年从事相关学科教学、科研工作的教授、副教授、博士担任,由于组织编写的时间紧迫,本书难免会有一些缺点和错误,期望得到各级领导、专家学者和广大读者的批评指正,同时,编者也衷心地希望本书能为广大报考人员做一点贡献。

编 者

2001年3月

全国公开选拔党政领导干部面试

编委会成员名单

季晓河	李玉峰	申彦辉
李义虎	王 垒	石 伟
高 翔	贾德臣	武志鸿
李双利	何银虎	秦 旭
郭 宁	吴胜兰	姚 瑶

目 录

第一章 面试是决定选拔成功的关键	(1)
一、面试的概念及特点	(1)
二、面试的构成要素	(3)
三、面试的分类	(5)
四、公开选拔党政领导干部为何采用面试方法	(7)
五、面试的基本程序	(9)
六、面试考官.....	(10)
七、面试的基本要求.....	(12)
八、面试遵循的原则.....	(14)
第二章 把握面试内容	(15)
一、面试测评内容的选择范围.....	(15)
二、确定面试内容的基本原则.....	(18)
三、命制面试试题的基本要求.....	(20)
四、面试试题设计编制的程序.....	(25)
五、面试试题的主要类型.....	(26)
第三章 面试试题举例	(30)
一、面试试题构成方式.....	(30)
二、面试试题举例(一).....	(34)
三、面试常见试题举例(二).....	(39)
四、面试试题功能与应用举例.....	(44)
第四章 面试成绩的评定	(53)
一、什么是面试测评标准.....	(53)

二、面试测评标准的结构形式·····	(54)
三、面试测评指标及表达形式·····	(56)
四、面试评分表的设计·····	(62)
五、面试成绩的评定方法·····	(62)
第五章 如何准备结构化面试 ·····	(64)
一、把握结构化面试的特点·····	(64)
二、了解结构化面试的组织实施程序·····	(65)
三、熟悉结构化面试具体操作步骤·····	(66)
四、研究测评要素·····	(67)
五、结构化面试题本和评分实例·····	(68)
第六章 应答无领导小组讨论面试的方法 ·····	(74)
一、什么是无领导小组讨论·····	(74)
二、无领导小组讨论的程序和特点·····	(75)
三、无领导小组讨论试题的主要类型·····	(76)
四、无领导小组讨论的评分·····	(78)
五、应试者参加无领导小组讨论应掌握的技巧·····	(81)
六、无领导小组讨论面试实例·····	(84)
第七章 应对情景模拟面试要领 ·····	(89)
一、什么是情景模拟·····	(89)
二、情景模拟测试的作用·····	(91)
三、情景模拟测试的主要方式·····	(92)
四、情景模拟测试实例·····	(93)
五、应试者要掌握的三个要领·····	(95)
第八章 掌握答辩演讲的要点 ·····	(97)
一、答辩的特点·····	(97)
二、答辩的实施程序·····	(97)
三、答辩的技巧·····	(102)
四、演讲的技巧·····	(102)
第九章 熟悉文件筐测验 ·····	(104)
一、什么是文件筐测验·····	(104)

二、文件筐测验的优缺点	(104)
三、文件筐测验的设计	(105)
四、文件筐测验实施程序	(108)
第十章 领导能力测评	(112)
一、领导者素质的特点	(113)
二、领导者的政治道德和知识素质	(115)
三、领导者的能力素质	(119)
四、领导能力的结构	(129)
五、领导能力测验	(134)
六、领导和管理能力测评的主要方法——评价中心技术	(139)
第十一章 确立自己的面试风格	(159)
一、真诚	(159)
二、简洁	(160)
三、不卑不亢	(160)
四、礼貌	(162)
五、自信	(162)
六、热情	(163)
七、幽默	(163)
八、谨慎	(163)
第十二章 面试的临场准备	(165)
一、面试预测	(165)
二、形象准备	(165)
三、心理准备	(171)
四、克服几种不良心理	(174)
第十三章 全国公开选拔党政领导干部面试题及解答详析举例	(177)
一、公开选拔面试答问实例	(177)
二、常见面试题解析	(189)
第十四章 祝你面试成功	(191)
一、如何在面试中脱颖而出	(191)
二、应对五种困难尴尬局面的办法	(193)

三、应对主考官非常规举措的办法	(196)
四、“我”字的使用技巧	(199)
五、发表意见的技巧	(200)
六、学会以退为进	(201)
七、进行恰当的解释	(202)
八、掌握常用句式和“万用语”	(204)
九、注意面试用语的“禁忌”	(205)

附录:各地公务员录用、公开选拔党政领导干部面试题..... (207)

一、中央国家机关录用公务员结构化面谈模拟面试题本	(207)
二、北京市 1995 年公开选拔副局级领导干部和高级管理人员面试题.....	(218)
三、北京市 1995 年公开选拔副局级领导干部和高级管理人员行业分类 面试题(市计生委)	(228)
四、北京市 1995 年公开选拔副局级领导干部和高级管理人员行业分类 面试题(市政府侨办)	(230)
五、北京市 1995 年公开选拔副局级领导干部和高级管理人员行业分类 面试题(市物价局)	(232)
六、北京市 1995 年公开选拔副局级领导干部和高级管理人员行业分类 面试题(市贸促会)	(235)
七、北京市 1997 年公开选拔副局级领导干部和高级管理人员面试题 (党政机关 A)	(237)
八、北京市 1997 年公开选拔副局级领导干部和高级管理人员面试题 (党政机关 B)	(240)
九、北京市 1997 年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)	(243)
十、北京市 1997 年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 B)	(246)
十一、重庆市公开选拔县(处)级领导干部面试题	(249)
十二、某省公开选拔县(处)级领导干部面试题	(251)
十三、海南省考查副厅长级干部面试题摘选	(253)
十四、某省级城市招考副局级干部面试题	(255)
十五、某省 1999 年公开选拔副厅长级领导干部和高级管理人员面试题本 (企业适用)	(257)
十六、某省 1999 年公开选拔副厅长级领导干部和高级管理人员面试题本 (机关适用)	(261)

十七、某省 1999 年公开选拔副局级领导干部面试题·····	(264)
十八、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)·····	(266)
十九、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)·····	(269)
二十、山东省人事厅部分副处长职位竞争上岗面试答辩试题·····	(272)
二十一、中共山东省委组织部部分副处长职位竞争上岗面试题·····	(278)
二十二、山东省委组织部机关部分处级职位竞争上岗面试题·····	(283)
二十三、某市 2000 年处级公务员竞争上岗面试题·····	(291)
二十四、铁道部首次录用公务员面试题·····	(298)
二十五、全国公开选拔党政领导干部考试专业知识面试题精选·····	(303)
二十六、全国公开选拔党政领导干部考试面试大纲·····	(315)

第一章 面试是决定选拔成功的关键

面试是公开选拔党政领导干部的一个重要环节。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,而面试是其中间环节,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谈话,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. 面试题

面试题,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,结果往往分为若干档次。

7. 依据测评项目的性质

分为人格(气质性格)面试,智能(智力、能力、技能)面试,知识面试,意愿(理想愿望、情趣爱好、意志立场、态度情感)面试,体貌(形体、相貌、仪表、身体健康状况)面试。

8. 根据对考生所施加的压力大小

面试分为压力式面试与非压力式面试。压力式面试是指给考生设置的情境或作答要求对考生有超常的刺激,如挑衅性的、非议性的、刁难性的刺激,以便测评考生在“压力很大”情况下的应付素质。典型的压力式面试,是以穷究不舍的方式连续就某事向考生发问,且问题刁钻棘手,甚至逼得考生穷于应付,考官以此种“压力发问”方式逼迫考生充分表现出对待难题的机智灵活性、应变能力、思考判断能力及气质性格、修养等素质。

四、公开选拔党政领导干部为何采用面试方法

公开选拔党政领导干部采用面试方法,一方面是公开选拔考试发展的内在要求,另一方面是面试方法在测评考生某些能力素质方面具有巨大优势。同时,公开选拔考试工作的实践不断推动着面试工作的发展,使面试工作不断完善。

1. 采用面试方法是公开选拔党政领导干部考试发展的内在要求

公开选拔党政领导干部考试与学业考试、升学考试、资格考试完全不同,