

2003

国家公务员录用考试教材

报考与面试

动态技巧点拨 (A、B类通用)

公务员录用考试教材编写组

中国和平出版社

国家公务员录用考试教材

报考与面试

动态技巧点拨 (A、B 类通用)

公务员录用考试教材编写组

主 编 漆 浩

中国和平出版社



图书在版编目(CIP)数据

国家公务员录用考试教材/《国家公务员录用考试教材》编写组编.
—北京:中国和平出版社,2002.12

ISBN 7-80154-656-3

I. 国… II. 国… III. 公务员—招聘—考试—中国—教材
IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 089307 号

国家公务员录用考试教材

报考与面试

国家公务员录用考试教材编写组

出版发行	中国和平出版社出版发行
地 址	北京市东城区和平里东街民旺甲 19 号
邮 编	100013
电 话	(010)84252779
经 销	全国新华书店
印 刷	北京普瑞德印刷厂
开 本	787×980 毫米 1/16
字 数	2550 千字
印 张	117.25
版 次	2002 年 11 月第 1 版
印 次	2002 年 11 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 7-80154-656-3/G·642
总 定 价	180.00 元

前言

自1993年8月《国家公务员暂行条例》颁布以来,我国逐步推行了机关工作人员组织人事制度的各项改革,尤其是1994年6月国家人事部颁布了《国家公务员录用暂行条例》,标志着公务员考试录用工作步入规范化、法制化的轨道。从此,公务员考试在全国蔚然成风,成为国家录用公务员工作的必然趋势。

为了帮助考生更快、更全面地了解招考报考情况,及时把握最新的考试动向,掌握考试的科目、内容及试卷的结构和命题方向;了解面试的全过程和做好充分的面试准备,轻松自如地完成面试任务,我们组织一线专家学者编撰了这本《报考与面试》。全书分为两部分,上篇为报考,主要介绍报考和笔试情况,重点放在笔试方面,让考生熟悉考试内容和复习要点,并对试卷和试题做了详细解答和分析。下篇为面试,系统介绍面试的全过程和各种类型面试的应对情况,重点是面试的准备、面试过程的应对,并对各方面案例进行了综合解答和评析,加上许多成功面试的技巧,定会让考生在面试中脱颖而出。

本书按照国家公务员考试的相关规定,以报考者预备报考到参加面试的整个过程作为线索来确定本书的框架。第一,因为报考者已经了解公务员制度的相关政策,所以只谈如何报考复习和面试,不及其他,因此,有的放矢,具有很强的针对性和实用性。第二,在编撰过程中尽量采用举例与说明相结合的方式,重在解答和分析,让考生在最短时间内有所收获。第三,既有一线专家的鼎力编撰,又有最新情况的发布,具有权威性。另外,本书短小精悍,语言简明扼要,条目和逻辑清晰明了,以最小的篇幅反映了最准确的全面的内容。

本书适合广大想对国家公务员考试有所了解的人和普通高校应届毕业生报考阅读使用,同时是所有参加国家公务员报考和面试人员极好的复习指导用书。

编者

2002年8月



录

权威发布:中央、国家机关公务员招考问答	/1
权威报道:公务员考试改革后考生如何备考	/10
最新动向:国家公务员录用考试的改革方向	/12

上篇 报 考

第一章 报考须知	/14
国家公务员招考简介	/14
招考时间新规定	/20
国家公务员招考录用机构	/20
中央组织部、人事部 2003 年中央国家机关录用考试公告	/21
第二章 报考条件 and 程序	/26
报考条件	/26
报考程序	/28
第三章 报考部门及注意事项	/32
中央、国家机关招考情况	/32

2001 年中央、国家机关报考部门及专业	/37
部分省、市国家公务员招考简介	/38
做好报名前的准备工作	/40
报名要注意的 4 个事项	/41
第四章 考试科目及复习要点	/43
2003 年中央、国家机关录用考试公共科目考试大纲	/43
《行政职业能力测验》	/48
《申论》考试	/54
国家公务员考试备考要点	/56
第五章 试卷结构及命题分析	/60
国家公务员录用考试的命题思路	/60
《公共基础知识》的命题与试题结构	/61
2003 年新大纲《行政职业能力测验》分析	/68
《行政职业能力测验》解题技巧	/69
《申论》考试的主要内容	/71
2002 年公务员考试新题型——定义判断	/88
2002 年中央、国家机关录用公务员《申论》试卷	/88

下篇 面试

第一章 面试准备	/94
如何准备结构化面试	/94
成功面试准备	/97
常用面试技巧	/111
第二章 面试内容和形式	/128
面试内容	/128

面试的分类	/138
面试的基本形式	/139
英语面试举例	/142
面试成绩评价	/145
面试评分注意事项	/151
结构化面试测评因素和模拟题本	/152
第三章 面试程序	/161
公务员录用面试程序	/161
面试过程和程序	/161
面试结束后的工作	/168
第四章 面试提问及应答要点	/171
礼貌得体的提问	/171
面试提问设计	/172
综合提问评价实例	/174
提问种类与应答要点	/177
提问方式与应答要点	/190
掌握答辩的要点	/195
面试方法突破	/199
第五章 情景面试要领	/212
情景模拟试题	/212
情景模拟案例	/219
情景模拟测试	/222
情境个案分析	/227
第六章 面试测评应对	/230
国家公务员基本素质横向分类测评指标体系	/230
公务员录用面试的测评要素	/234

面试测评项目与设计	/236
附:铁道部首次录用公务员测试部分试题	/239
第七章 面试试题详答	/244
常见面试试题	/244
录用面试试题及评析	/261
面试中常见问题及解答评析	/271
常规面试试题案例分析	/273
结构化面试案例分析	/283
无领导小组讨论案例	/289
文件筐测验案例	/291
附 1: 国家公务员暂行条例	/297
附 2: 国家公务员录用面试暂行办法	/308
附 3: 新录用国家公务员任职定级暂行规定	/311



权威发布:中央、国家机关公务员招考问答

国家人事部公务员管理司负责人夏文峰来到新华网发展论坛,就中央、国家机关招考公务员的政策、考试技巧等网友关心的话题,给论坛网友进行了答疑与交流。以下是此次交流的摘录:

嘉宾:夏文峰

主持人:加入 WTO 以后,外企通过高薪吸引人才,可能会招收到很多优秀人才,作为国家公务员队伍,目前工资不很优厚,待遇也不是非常高,您作为考录的人,怎么样才能招收到更好的人才? 怎么样保证在公务员选拔过程当中,把优秀人才吸引过来,让优秀人才脱颖而出?

夏文峰:对这个问题我认为在目前世界各个国家政府机构与私营企业面临的一个普遍的问题,就是怎么样创造一个吸引人才、用好人才、留住人才的环境。应该讲,世界各国政府和企业的人才都有这种问题。目前我们国家公务员的待遇还不是很高,与企业相比,确实还有一定差距。但是从我了解众多报考公务员的人员的心态来讲,主要感觉报考国家机关工作人员和国家公务员,能够给他提供一个施展才华的舞台,工作相对稳定。基于这种心态的基础上,我们要确保录用人员的素质。从 1994 年以来,竞争也是很激烈的,不是说所有报考人员中没有优秀人员,而是能够做到好中选优。中央国家机关连续 9 年招考录用国家机关工作人员和公务员,报名人数和录用人数的比例平均在 10:1,也就是说国家机关还是有充分的余地来选择。当然我也坚信,随着社会主义市场经济的建立,随着政府职能的转变,随着公务员工资待遇的提高,机关工作人员这种岗位应该说会有一定的吸引力。

主持人:《行政职业能力测验》考试怎样去准备,很多考生都不能答完全部试题,这怎么办?

夏文峰:答不完试题怎么办,在这种情况下,如果试题涉及不到扣分就猜一个答案,确保试卷尚没有空位。因为行政职业能力是标准的选择题,允许猜测。

第一个问题,问到行政职业能力准备,我想可以从以下几方面准备。第一,要明确考试大纲罗列的所有题型。

这次考试大纲给出了 A 类《行政职业能力测验》考试里面有哪几种题型,B 类里面考哪几种题型,应该做到心中有数;对每一种提醒它的设问、具体要求、作答的参考时限,应



该心中有数,这样不会因为你不熟悉题型而做不出答案。

举一个简单的例子,比如对《行政职业能力测验》里面有一种题型叫演绎推理,这种题型在准备时一定要结合考试大纲,看一下演绎推理它的设问是什么样的要求,要明确演绎推理给出的假设和题干,这个假设是毋庸置疑的。在这个假设前提下,才能作出一个推断或者在给出的四个选项里面作出一个选择。再比如说常识这一部分的题目,今年涉及的面比较宽,涉及到了政治、经济、法律、管理、人文、科技等方方面面的内容,在准备时,应该扩大自己的知识面,同时在做答时,一定要做到有把握地去做答。否则这部分的题目不是单项选择题,而是一种不定项的选择题,也就是说某道题目可能三个答案都是对的,而不是让你选择一个最佳的答案。这就是第一个要做到,考生对题型熟悉。

第二个问题,在结合题型的基础之上,有针对性的或者说根据你自己掌握的一些素材了解一下行政职业能力的整个全貌。《行政职业能力测验》从考试的结构上来讲,应该分为五大部分,这五大部分,因每个人的能力水平或者说能力特长不一样,所以你在做答的时候,也可以选择自己认为相对容易的题目先做,难的题目可以往后放一放,回过头来再做,不要在太难的题目上耽误太多的时间。

第三个问题,许多考生认为,《行政职业能力测验》需要做大量的练习,搞题海战术,我认为没有这个必要。因为行政职业能力考试它主要考查的是从事国家机关工作必备的一种潜能,或者说是从你的言语、判断、数量等基本能力上进行考查。而这种能力的积累有一个相当长的过程,靠短期的复习准备很难提高这方面的能力。但是有的考生也认为,行政职业能力要求10分钟考60道题目有问题,不科学。当然,这方面我们是在去年有一个部分叫知觉速度与准确性,是一个速度测验,要求考生10分钟做60道题目,在2002年取消了这一部分考试的内容,你也不用担心。

第四个问题,要考好行政职业能力,一定要分配好时限,在考试的时候,试卷上都会给出参考时限,帮助你掌握每一部分的做答时间,不要在某一部分上停留更多的时间,最后可能导致别的部分没有时间做答。

提问人:国家对公务员的个人素质有专业知识要求吗?考试方面是统一考卷还是分类考卷?

夏文峰:当然,本届政府提出来要建设一支高素质专业化的公务员队伍,对公务员的专业要求也是有的。报考国家公务员来讲,由人事部和中组部共同组织的考试,仅仅涉及的是公共科目的内容,职位所需要的专业知识、专业能力、专业技能等方面的内容,因涉及到职位千差万别,水平不一,这些方面的内容是放给用人单位去进行考查。有的部门将这种专业知识、专业能力的考试放在笔试里面进行,有的部门放在面试里面进行,无论放在笔试还是面试进行,对专业的要求都是有的。



提问者:《申论》怎么复习?

夏文峰:你这个问题问得也很好,也是多数人对《申论》准备普遍感到迷茫的一个问题。首先《申论》如何准备,要准备《申论》考试首先要明确《申论》主要是考查哪几方面的能力。主要是考四个方面的能力,综合概括能力,提出问题的能力,解决问题的能力,和文字表达能力。如果你看了这四方面的能力,应该感觉《申论》考试不用准备,考查的是你在工作、学习和生活当中的一种积累。但是考试就应该有所准备,如何准备?我建议你先仔细阅读一下考试大纲,对《申论》的要求在考试大纲里边已经有明确的阐述。考试大纲里边要求告诉你了,《申论》得用多大篇幅的资料、会提出哪些方面的要求,应该广泛的熟悉。

第二,要对自己在工作、生活、学习过程中已经有所积累或者说对社会上的一些热点问题要进行反复思考,能够理出自己的头绪和自己对问题的看法。

第三,在《申论》的考试过程中,一定要切记,这项考试、《申论》的要求,是考试题目。而不是说你可以漫无目的或者随心所欲,不按照《申论》的要求,不顾你的身份、字数限制去做答。

有这几方面的准备,我想你在考试当中应该说对《申论》的要求就明确了,便于你做答。

第二个问题,积累一些材料对考《申论》有没有益处,积累材料本身就是一个学习的过程,不仅对考《申论》有益处,对你终生的生活工作都有益处。可以准备材料,比如说对目前社会关注的一些热点问题,你应该有较全面的了解,当然这种了解不是很肤浅的了解,而且你应该站在一个国家公务员工作的角度来进行反复思考,主要把握住社会热点问题或者难点问题,反映出来的一些问题应该给出什么样的解决对策,以利于推进咱们国家行政管理水平的提高或者说工作人员素质的提高。从这个角度说准备一些材料是可以的,当然我希望,因为考试马上就要临近,时间也不允许,不要一味地去为了材料而准备材料,而是说准备材料要从中受到启迪或者有所思考。

主持人:请简单介绍一下公务员招考的情况。

夏文峰:招考国家机关公务员工作,在两部的领导下,也就是人事部和中组部,按照分类考试,突出能力,方便考生,定时定期的要求,截止到目前,进展还是很顺利的。从我们了解的情况看,这次招考呈现三个特点:

第一,报名时间比往年有所提前,给广大考生或者给广大有志于从事国家公务工作的报考者创造一个好的机会。往年的报名时间安排在12月,今年稍微做了一些提前。从目前的统计看,在人事部网站浏览这次信息或者报名的考生点击率超过13万,网上报名人



数超过3万。这个时间我们觉得对考生是比较方便的。

第二,两部作出的考试方式,报名方式方面的改革,极大的方便了考生。首先是报名方式的改革,今年境外的报考者都可以采取网上报名的方式来进行。也就是说考生不用到报名现场,而通过网上提交报名材料就可以实现报名了。对于应届大学毕业生来讲,这种方式极大的方便了他们的报名。第二方面,考试方式的改革也受到了广大报考者的欢迎。对过去所有考生公共科目都考一样的内容,我们今年确定了分类考试,也就是按照要求来实现不同的测试。今年确定了A类考《行政职业能力测验》和《申论》,B类考《行政职业能力测验》,取消了过去的《公共基础知识》考试。过去知识性的或者需要突击准备的以及需要死记硬背的内容,从2002年起不考了,对此许多考生来电话,说这部分不考了,更有把握,过去要考还要准备,大量的时间花在了死记硬背上,影响自己的学习,影响自己的准备,这种方式改革突出了能力的考试。

再一方面,考试方式上为了方便全国考生的报考,我们将去年确定的11个考点扩大到今年全国31个省会城市,考生可以就近报名,就近考试。不用再往周边的城市来回奔波,花费也大,时间也耽误不起。从这方面来讲,我们感觉无论是报名方式改革还是考试方式改革,都应该受到考生的欢迎。

第三,目前感觉,从网上报名人员的素质来看,比过去报名的学历水平有所提高。2001年网上报名的人员,研究生以上学历的大概占18%,2002年网上报名的人员,研究生以上学历的占到了34%。从这一点来讲,用人部门也很高兴,有这么多高学历的人员要求加入国家公务员队伍,有利于我们国家依法行政水平的提高,也有利于建立一支高素质的公务员队伍。

提问者:请问嘉宾,公务员招考有地域限制吗?您对前次的国家机关招公务员限北京地区的做法有何看法?合理吗?合法吗?

夏文峰:这个问题很尖锐,也是一个很好的问题,对这个问题我们可以共同探讨。关于公务员考试是不是有地域限制,从政策来讲,只要符合国家公务员暂行条例和国家公务员录用暂行规定的人员都允许报考,但是要考虑一个因素,国家公务员的考试是按照职位的选拔考试,所以职位要求的资格条件还有一些,这些职位的资格要求条件应该说对有些人相对来讲可能是不公平的,特别是对一些想换专业的人员来讲是不公平的。从推行考公务员制度,从1994年实行首届招考以来,中组部、人事部逐步打破了地域的限制。比如招考应届大学毕业生没有户籍限制,不管是北京的考生还是西藏、新疆的考生,只要考取了机关公务员或者国家公务员,都应该能够解决北京户口。这一两年由于机构改革等因素,中央国家机关对社会在职人员的招考数量有所减少,而且许多需要面向社会招考的职位都是可以从北京地区通过竞争选拔到,从考试成绩和目前有关政策规定来讲,面向社会



招考我们仅仅局限于北京户口。随着国家机关人员结构的调整,将来某些职位或者一大批职位我想都可以面向全国招考。

提问者:面试会不会导致任人唯亲?两个分数一样的人,会不会因为某人认识某一个(或者几个)主考官而受到特殊照顾?

夏文峰:面试是不是能导致任人唯亲,绝对地讲不能这么说,面试是基于科学的基础上,有一整套规范的做法来限制、避免出现任人唯亲。这种做法是什么呢?面试的打分是采取考官群体组合打分。也许一个考官对某个考生很熟悉,打了一个高分,但是在计算分数时要去掉最高分和最低分,其他考官打的是平均分。在面试考官的选择上,要对考生有所回避,凡是熟悉的或者有血亲关系的,都不能成为考生的面试考官。

提问者:请问嘉宾,报考公务员为何要征得所在单位同意?这条规定在当前形势下是否已经过时?

夏文峰:应该说报考公务员争得所在单位的同意是尊重用人单位自主权的一个具体体现,咱们鼓励人才流动,鼓励大家报考国家公务员,但并不是说你考上公务员之后,必须和原来的所在单位解除劳动合同关系,这样会导致用人单位没有用人自主权。当然这种前提条件我们也是对考生本人或者对用人单位负责的态度才让你出具用人单位的推荐信或者介绍信。这种改革有一定的难度,有一个信誉在这里边。出具介绍信是信用的具体体现。

提问者:我考过公务员考试,北京和全国的,我觉得都太简单,不弱智就能过,这样的考试有用吗?

夏文峰:也许您是一个天才,公务员录用考试这种方式对您来讲不太适合。但是我们要遵循一个公平、竞争、择优这样的要求去设计公务员考试,在考试的难度上不能以某个个体为基准,而是以参加本次考试人员的平均的能力水平为基点,也就是试题水平。如果我们设计的理想状态很难很难,也就是说要达到择优或者参加考试人员只有一个或者两个考取了高分,这种试题对绝大多数来说是不公平的,没有区分度,鉴别不出来大家的真实水平。换句话说,拿五年级考生的数学题去考一年级的大学,就没有区分度,或者说拿大学一年级的数学题去考五年级的学生,也没有区分度。所以试题是考虑全体设计的。你对录用公务员考试简单,我反而认为它不是想象得那么简单,而是确实要通过一定的努力才能考出一个好的成绩。

主持人:能不能介绍一下公务员考试在未来的发展当中,公务员考试是向怎样一个方向发展?



夏文峰:也不敢说预测或者说规划,只能说从自己的一点体会来讲一讲下一步国家公务员录用考试的一个发展趋势。

第一,更加突出对应考人能力的测试。从2002年开始笔试科目的改革以来我们对面试、技法的创新,都要紧紧围绕着能力的测查来进行。

第二,要为考生创造一个方便、快捷的报名和考试方式。从考试上来讲,将来考生可以通过网上报名、网上考试的方式进行。从报名的方式上来讲,可以实现考生“一站式”报名,就是通过网上一次上网就解决了这个问题。当然这个前提条件必须建立在网络安全性、用人部门信息标准化以及考生对这项工作支持的基础上才可以实现。

第三,要进一步确保国家公务员录用考试的严肃性,通过加大监督检查,通过建立公开、公平、公正这样一个机制,来确保录用考试的有序进行。

第四,从录用制度的法规上仍然需要进一步的改革、完善,特别是怎么样建立一个适合中国国情,具有中国特色的公务员录用制度,应该说是我们下一步需要努力的一个方向。

考生录用制度实施9年来,中央国家机关录用了一大批原来没有北京户口,但是又对国家机关工作有志向的这样一批人才,改善了中央国家机关人员的结构,提高了中央国家机关工作人员的整体素质。

提问者:请问嘉宾,一些职位的公务员招考条件中,为什么要设置具备相应职务经历的从政“简历壁垒”?这种条件限制是否表示政府认为未曾做过官的人就不具备公务员应该具备的素质?

夏文峰:我估计你提的这个问题,要求报考者具有一定的工作经验或者说当过某一段的领导职务,应该是属于公开选拔领导干部报考资格里边的规定。从国家公务员考试报考规定来看,主要要求报考者具有基层工作经历就可以了,并没有要求你过去当过什么官,有过哪方面专业方面的经历。

主持人:现在随着考试的临近,各种各样的参考书特别多,作为参加考试的人来说怎么样选择参考书?怎么样选择对他有用的参考书?

夏文峰:目前社会上已经出现了许多围绕国家公务员考试的复习用书、参考用书,我自己认为,国家公务员录用考试的方向是突出能力考试,任何通过初期的买书、背书来获取高分是越来越不可能,而是要突出对你平常的积累。当然,这中间有的考试用书,有的参考用书纯粹是以盈利为目的的,有的书大篇幅的是空白的、练习的格式或者说给考生出的练习题有错的、有过时的,有与现行制度不相符的,我建议考生在选择这些书时一定要慎重,关键要坚信自己在大学或者工作中的收获才是最珍贵的。



提问人:请问嘉宾几个问题:1. 公务员招聘其准则主要有哪几项? 2. 前时海南省在招聘考试中出了这么样的一道题“坐怀而不乱”,这种试题真能对选拔人才起到参考作用吗? 3. 现时在各主要岗位担当实权的中青年人人为多,思想活跃得很,说变就变,他们的实际作风在相当的企事业单位中多有不尽人意的传说,这和上级制定的人才选拔考核规定开了一个不太严肃的玩笑,这一点上级是否有所感触?

夏文峰:对于每一个人的思想道德水平、作风等各方面的考查也是很重要的,但是作为新录用公务员来讲,我们也有一个环节是考查这方面的。您可能不太了解,在参加考试的人员里面,面试完以后,按照从高分到低分进入考核。这个考核环节也就是要求用人部门要到考生的所在学校或者单位去了解他在单位在学校的思想、生活方面的表现,如果发现有这方面问题的,比如道德上的问题、作风上的问题、思想上的问题,组织上要进行逐一的核实,不能胜任的绝对不会录用为国家公务员。

提问人:问题一:此次公务员考试不考《公共基础知识》,是否意味着对行政管理、法律、公文写作等基础知识不再涉及或者无须再认真复习? 问题二:我需要为《申论》考试做哪些准备? 考前适当积累一些材料是否有效? 问题三:请您讲一下《行政职业能力测验》与去年相比有变化的题型和新增加的题型。

夏文峰:我想你这种认识是不全面的,我们说取消了科目,并不是说作为一个国家机关工作人员应该掌握的哲学、邓小平理论、市场经济、法律、管理等方面的内容不需要去准备,而是说这方面的内容不需要你去死记硬背,是考查你在大学里边学到的这些方面的内容以及运用这些相关的知识、理论来解决实际问题的能力。这方面的考查我们可能会放在《行政职业能力测验》和《申论》里面有所测试,我也希望你可以通过自己过去学习的政治、经济、法律、管理等有关方面内容的回忆或者思考,领会作为一个国家机关公务人员应该掌握的基本知识,如果有哪一部分你还不熟悉,你可以通过有关的书籍或者报刊再了解一下,我想这个了解对你本人也是有好处的。

从2002年开始《行政职业能力测验》在题型上与2001年相比有变化,但是总体变化不大。变化主要集中在这样几部分。

第一,《行政职业能力测验》的结构发生了调整。也就是由原来的六大部分,知觉速度与准确性、数量关系、判断推理、言语理解、常识、资料分析,到2002年及2003年改成了常识、判断推理、数量关系、言语理解和资料分析五大部分。具体题型变化可以参考2003年考试大纲,比如判断推理里边新增加了一种叫定义判断,B类考试里边增加了一个题型叫机械推理。这两种题型是过去没有用过的。2001年用过的题型,比如知觉速度与准确性、事件排序,2002年以后里面就不再有了。再一个,言语理解部分,2001年使用了对句子、对段落理解的考查,2002年改成了对整篇文章或者大段落的考查。也就是说给考生



阅读的材料字数会增长,这个材料后边会附带几个问题,来考考生的阅读理解能力。整个题型的变化,我建议最好熟悉一下 2003 年的考试大纲,就会全面了解。

提问者:我觉得要杜绝公务员素质低下、关系户和内部子弟泛滥的问题,只有通过严格的公务员考试,才能保证公务员队伍的纯洁性!请问您:现在中国的所有新招收的公务员是不是都必须先经过认可的公务员考试?是不是所有现在新招收的而没有通过公务员考试的人员(即暗箱操作)属于违规进入的范围?

夏文峰:从 1993 年 10 月 1 日实行国家公务员制度以来,可以讲各级行政机关录用主任科员以下非领导职务的公务员都实行了凡进必考。这里边讲的仅仅是对主任科员以下非领导职务的公务员。至于您说的过去进来的人没有经过考试,那应该说有一个体制或者说时间的概念。就是过去我们实行的还是计划经济或者说没有明确的规定说进人必须进行考试录用。在实施公务员制度以后,在这方面有明确的规定。

主持人:考试面试越来越重要,该怎么样准备?到现场怎么样应对才能更好的得分?

夏文峰:面试也是国家公务员录用的一种方式。笔试合格的人员才可以进入面试,进入面试以后,大家普遍关心的是面试是否科学,面试能不能考查职位所需要的能力?我可以告诉网友,面试也是经过专家、用人部门多年的研究确立的。目前我们面试主要采取了以结构化面试为主的方式,或者与情节模拟相结合的方式,来主要考查报考者的综合分析、言语表达、计划组织、人际关系、应变能力以及自我认知的程度。对这方面的测查也是以能力为主,所以对能力的测查、对面试只做短期的准备可能收效不会大。但是,面试要取得好的效果,要基于以下几个条件:

第一,要熟,要听清楚考官问的问题。

第二,要诚实地加以回答。

第三,在回答问题的过程中,一定要条理清楚,说理充分,充分展现自己工作、学习、生活的积累或者你的能力。给用人部门发现人才、识别人才创造一个条件。

提问者:考试怎么样能做到公开、公正、公平?

夏文峰:为了确保本次招考公开、公正、公平地进行,中组部、人事部以及各个招考部门在这次招考过程中,应该做到政策公开、考试结果公开、考试程序公开,也就是说政策、程序、结果三公开。同时,我们也要主动地接受广大考生、社会有关新闻媒体的监督。对此,人事部、中组部已经召开了有关专门的部署工作会,明确提出要严肃录用考试纪律,确保 2003 年招考工作顺利实施。无论是对用人部门也好,还是对承担本次考务工作的有关省市也好,以及涉及到这项工作的同志也好,都提出了明确的具体要求。这种公开应该说



也得到了老百姓的普遍认可,如果说您在这次招考过程中还发现哪一方面有不周到的地方或者有问题,可以向用人部门或者人事部门反映。

提问人:请问社会在职人员与应届毕业生,哪一个更有竞争力?作用更大?

夏文峰:应届大学毕业生和社会在职人员哪个更有竞争力,我不知道从哪个方面更好比一些,我理解您的意思是不是报考时,哪个命中率更高一些。从目前来讲,职位是有所区分的,有些职位是面向应届大学毕业生,有些职位面向社会在职人员,职位的要求不同对于报考人员的阅历、经历,特别是社会工作经验上的要求是不一样的。应届大学生与社会在职人员相比,没有或者只有很短的社会工作经历和社会阅历,但是应届大学毕业生知识新,学历高,这又是他们的优势。从职位上来讲,这两类人也不好比。