

2008 国家公务员录用考试专用教材

面 试

国家公务员录用考试教材编写组
国家公务员录用考试命题研究组

购正版教材 获超值赠送

随书赠送学习卡，凭此卡可在考前20天获得针对2008年国家公务员考试、各省市考试的考前冲刺密卷一套及其他超值服务。

中共党史出版社

国家公务员录用考试专用教材

面 试

**国家公务员录用考试教材编写组
国家公务员录用考试命题研究组**

中共党史出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

面试/车桂林主编. —2 版. —北京:中共党史出版社,
2007. 7

国家公务员录用考试专用教材

ISBN 978-7-80199-740-1

I. 面… II. 车… 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(2007)第 094082 号

书 名: 国家公务员录用考试专用教材
面 试

主 编: 车桂林

责任编辑: 贾京玉

出版发行: 中共党史出版社

社 址: 北京市海淀区芙蓉里南街 6 号院 1 号楼

邮 编: 100080

经 销: 新华书店

印 刷: 北京昌平百善印刷厂

开 本: 215mm×275mm 1/16

字 数: 576 千字

印 张: 19.5

版 次: 2007 年 7 月第 2 版

印 次: 2007 年 7 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-80199-740-1

定 价: 35.00 元

此书如有印制质量问题,请与中共党史出版社发行部联系
电话:82517249,82517244

为国家机关育才

为广大考生服务

中央部委级出版社
国家人事部公务员录用
考试研究专家

国家公务员录用考试教材编写组

顾问：王进伟 冯军芳 刘会娟 汪 丹
主任：张奉均
副主任：赵云冲 王春水

编委(按姓氏笔画排序)：

王云会	王其胜	王 辉	车桂林	牛海娜
刘长春	刘文丽	刘丽芳	刘 杰	刘润峰
刘彩霞	闫亚军	闫妍妍	阮广平	杨晓鹏
李向云	李思怡	李炳颖	李甜甜	李 鹏
李 新	李碧琼	肖小外	肖宇波	吴小明
沈海涛	宋丽丽	宋智锋	张大伟	张玉静
张傲飞	张 谨	陈加明	陈艳玲	周永祎
周克飞	周俊义	赵洪涛	胡万伟	姜志伟
娄丽莹	徐之君	高展鹏	梅胜军	曹玉亭
程宗米	韩 兵	虞节玉	谭石柱	黎 轶

特约编委(按姓氏笔画排序)：

于春升	马铁强	刘艳梅	阴庆寿	陈海山
张元庆	张国良	林 雨	林 昶	洪向华
贺技文	殷洪菊	袁晓明	禄耀军	魏红军

前言

由于公务员这一职业所具有的独特魅力,吸引了越来越多的考生参与其中,使得公务员考试逐年升温,报考人数居高不下,许多职位的竞争都异常激烈,报考与录用人数比例甚至可以高达数百比一。据权威专家预测,这种现象在未来几年里会愈演愈烈。面对日益激烈的竞争,如何在众多的报考者中脱颖而出,如何在有限的时间内准确把握考试的动向及命题趋势,如何运用最科学的复习方法取得理想的效果等,都成为众多考生所必须考虑的问题。这也正是本套丛书编写组所肩负的责任和使命。本套丛书在过去几年,以其内容的新颖、前瞻和形式体例的深入细致,得到了广大考生的首肯,成为考生成功路上的良师益友。为了帮助参加今年考试的广大考生在最短的时间以最有效的方法获得最大的复习成效,早日步入公务员的行列,本套丛书编写组在深入研究 2007 年国家公务员录用考试大纲和 2007 年国家公务员录用考试真题中出现的新题型、新变化的基础上,同时总结历年考试的命题规律,从而对本套丛书进行了精心的修订。

本套丛书在修订后有以下鲜明特色:

1. 业内专家强强联合。本套丛书编写组成员均来自中共中央党校、国家行政学院、北京大学政府管理学院和中国人民大学公共管理学院,阵容强大。各成员均是在公务员考试命题研究领域具有一定影响的专家,经验丰富,能够准确把握公务员考试的动向和命题规律。

2. 系统性与严谨性并重。本套丛书的系统性首先体现在体例的设置上,比如《行政职业能力测验》,其中设置了考点前沿动态、知识能力必备、题型分类精讲、思路技巧点拨、过关强化训练和每章末的本章达标测验及详解等栏目,环环相扣、层层深入。使考生不仅可以把握出题的方向,还可以系统准确地拓展相关知识,迅速捕捉考试要点。本套丛书无论是对试题的选择,还是对知识的讲解都始终坚持严谨治学的态度,力求做到准确无误。

3. 内容翔实,重点突出。本套丛书严格依据 2007 年的考试大纲和真题编写,针对于最新题型和题量的变化,我们做出了相应的变化,系统全面地调整考试知识点的分布,摒弃了其他公务员教材罗列知识点的毛病,做到了详略得当、重点突出,剔除不考内容,强化必考、常考及新增的题型和知识点;并对易考点、易错点、难点进行着重讲解与练习,使考生对考试真正做到了然于胸。

4. 选材新颖,时效性强。选材新颖是本套丛书的一大特点,本套丛书编写组在选材时拒绝抄袭,从而保证本套丛书内容新颖、丰富,知识面广。同时,我们本着紧扣大纲、讲究时效的原则,编写时力求与时俱进,使考生把握最新信息,紧跟考试形势。

5. 讲练结合,针对与实用。本套丛书坚持讲练结合,在深入讲解的同时,举例练习,举一反三,让考生学会分析问题,解决问题。针对与实用也是本套丛书的亮点之一。在本套丛书的编写过程中,编写组从全国通用题库中抽取和筛选典型试题,同时精心选取了部分省市的真题,用于讲解和练习,从而使本书具有极强的针对性。值得一提的是,我们对每道题目都进行了详细、独到的解析,由点及面,让考生不仅仅掌握一道题的解法,还可以由此把握一类题型的解法,在复习备考过程中,不断培养和提高自身的能力。

6. 立体完善的同步服务。为了回馈广大考生的信任和支持,我们力争提供最完善的售后服务工作,以随书赠送学习软件、网上学习卡等方式为考生提供全方位的学习支持。读者可凭学习卡,随时登录“中国公务员考试中心网”(www.gongwuyuan.com.cn)就学习中遇到的问题向命题研究专家进行咨询,也可在“考试经验交流”区与其他考生进行沟通。并可在网站上获得其他的相关链接服务。

本教材在编写过程中得到了许多公务员考试命题研究专家的指导,在此表示诚挚的感谢!

衷心希望本套修订后的教材能为广大考生朋友的复习备考带来实质性的帮助,同时教材中的不足之处也敬请各位专家、读者及同仁不吝指正。

本书编写组

致 读 者

亲爱的读者：

非常感谢您购买和使用《国家公务员录用考试专用教材》系列丛书，并预祝您顺利通过本次考试！

本丛书自推出以来，收到了各个部门和广大读者的来信来电，广大读者提出的宝贵意见和建议促使我们不断的完善和进步。为了加强与您的直接沟通，使我们的质量和服务得到更高的提升，我们精心设计了“读者意见调查表”，希望通过本调查表架起与您沟通的桥梁。

只要您将填写后的“读者意见调查表”回寄给我们，您就可以获得：

1. 学习卡增值至 68 元，使您拥有更多考试资讯。
2. 如果您的意见合理，并被采纳，我们将给予适当奖励！

请您抽出宝贵时间把自己真实的意见及建议填入此表，并寄至：

北京 100080—067 信箱 公务员录用考试教材编写组(收) 邮编：100080

读者意见调查表

书名： 面 试

购买日期：_____

个人情况	姓 名：_____ 性 别：_____ 年 龄：_____ 学 历：_____			
	E-mail：_____ 电 话：_____			
	地 址：_____ 邮 编：_____			
	以下三项请准确填写，否则无法对您的学习卡进行增值： 用户名：_____ 、 密 码：_____ 学习卡上的充值码：_____			
考试调查	您一般怎样获得考试信息？_____			
	本次考试的招考人数？（针对各地方考试）_____			
	本次考试的笔试日期？（针对各地方考试）_____			
购书信息	本书吸引你的因素： ☐封面设计 ☐版式设计 ☐内容介绍 ☐内容结构 ☐印刷质量 ☐目录 ☐良好口碑 ☐价格 ☐其他_____			
	本书如改版，你可接受的价位是： ☐25—30 ☐30—35 ☐35—40 ☐40—45 ☐45—50 ☐无所谓			
	您还用过哪个出版社的书？有何优缺点？ _____			

本书调查	预测性	☐ 很好	☐ 较好	☐ 一般	☐ 差	☐ 很差
	准确性	☐ 很好	☐ 较好	☐ 一般	☐ 差	☐ 很差
	封面设计	☐ 很好	☐ 较好	☐ 一般	☐ 差	☐ 很差
	印刷、装订	☐ 很好	☐ 较好	☐ 一般	☐ 差	☐ 很差
	版式设计	☐ 很好	☐ 较好	☐ 一般	☐ 差	☐ 很差
	正文结构	☐ 很好	☐ 较好	☐ 一般	☐ 差	☐ 很差
	题目数量	☐ 很多	☐ 较多	☐ 一般	☐ 少	☐ 很少
	价格	☐ 很高	☐ 较高	☐ 一般	☐ 低	☐ 很低
	难易度	☐ 很容易	☐ 容易	☐ 有点难	☐ 难	☐ 很难
您的意见	本书有无不足或错误？如有，请指正： 随书附赠光盘，有无不足或错误？有何改进意见？ 理想化的网站应该具备哪些功能？对我们现在的网站有何改进意见？ 					
	您希望编写组出版何种公务员考试用书？书名是什么？包括哪些重点内容？ 					
	(本表格如不够，请另附信纸)					

再次祝您通过本次考试，欢迎您将自己的学习心得和考试体会，在“中国公务员考试中心网”上与广大考生分享。

(邮购支持热线：010—62577388 联系人：巫正玲)

目 录

第一部分 面试基础知识

第一章 面试知识概述	3
第一节 面试的含义及特点	3
第二节 公务员面试的内容及主要形式	5
第三节 面试在公务员录用中的重要性	10
第四节 面试的构成要素及分类	12
第二章 面试的实施及试题的设计	15
第一节 面试的实施	15
第二节 面试试题的设计	18
第三节 面试的最新发展趋势	26

第二部分 面试的测评要素及面试准备

第一章 面试的测评要素	29
第一节 面试测评要素内容	29
第二节 具体能力分类	29
第二章 面试准备	40
第一节 面试前的心理准备	40
第二节 面试前的形象准备	41
第三节 面试前的职位调研	42

第四节	面试前明确的自我定位	43
第五节	上场前的准备	45
第六节	面试考官	45

第三章 面试中的语言及体态

48

第一节	面试中的语言	48
第二节	面试中的体态	50

第三部分 面试的基本类型及成绩评定

第一章 结构化面试

55

第一节	结构化面试的含义及特点	55
第二节	结构化面试的功能及优点	56
第三节	结构化面试的应用及实施程序	57

第二章 情境模拟面试

60

第一节	情境模拟面试的特点及作用	60
第二节	情境模拟面试的主要方式	61
第三节	应试者须掌握的三个要领	62

第三章 无领导小组讨论

63

第一节	无领导小组讨论的含义及特点	63
第二节	无领导小组讨论的程序和主要类型	63
第三节	无领导小组讨论的评分	65

第四章 文件筐测验

67

第一节	文件筐测验的概念及特点	67
第二节	文件筐测验的设计及评分	68
第三节	文件筐测验实施程序	69

第五章 答辩与演讲式面试

76

第一节	答辩	76
-----	----------	----

第二节 演讲	78
第六章 面试成绩评定	80
第一节 面试成绩评价标准	80
第二节 面试成绩评定程序	84
第三节 面试考官在面试评分中的注意问题	85

第四部分 面试的应对策略及制胜技巧

第一章 公务员面试的一般应对技巧	89
第一节 面试三个阶段的应对技巧	89
第二节 面试误区防范	101
第三节 面试消极心理分析和应对策略	105
第二章 面试制胜技巧	113
第一节 确立自己的面试风格	113
第二节 面试中的危机应对技巧	116
第三节 常见面试问题的巧妙回答	124
第四节 十大面试难题及其突破技巧	134
第五节 公务员面试中易犯的十种“高级”错误	138

第五部分 心理素质测评及普通话测试

第一章 心理素质测评基础知识	143
第一节 心理素质测评概述	143
第二节 中国成人职业心理素质测评系统	146
第二章 心理素质自测	148
第一节 能力测验	148
第二节 人格测验	157
第三节 兴趣测验	167
第四节 人际关系测验	174

第三章 公务员普通话测试	183
第一节 公务员普通话测试综述	183
第二节 公务员普通话测试等级评分标准	184
第三节 普通话水平测试试卷实例	186

第六部分 经典回顾及热点预测

第一章 历年经典考题精粹	191
第一节 典型案例分析	191
第二节 历年真题精粹	204
2004 年黑龙江省地税公务员录用考试面试试题	204
2004 年中央及地方公务员录用考试面试试题	205
2004 年公务员录用考试面试题集	207
2005 年山东省公务员录用考试面试试题	209
2005 年广州公务员录用考试面试试题	210
2005 年公务员录用考试面试题集(一)	210
2005 年公务员录用考试面试题集(二)	214
2006 年广东省公务员录用考试面试试题	216
2006 年天津市公务员录用考试面试试题	217
2006 年中央及地方公务员录用考试面试题集	217
2007 年浙江省公务员录用考试面试题集	223
2007 年国家公务员录用考试面试题集	226
第二章 模拟考场	230
第一节 常见面试试题回答技巧与模拟	230
第二节 结构化面试技巧与模拟	234
第三节 情境模拟面试技巧与模拟	243
第四节 无领导小组讨论面试技巧与模拟	245
第五节 抽签式答辩面试技巧与模拟	249
第六节 虚拟面试场景	253
第七节 模拟面试题集	255

第三章 2008 年公务员面试社会热点问题预测	261
第一节 《物权法》专题	261
第二节 两会热点问题检索	264
第三节 发展循环经济	267
第四节 弱势群体的社会保障问题	268
第五节 农村医疗卫生问题	270
第六节 树立社会主义荣辱观	272
第七节 规范收入分配秩序	273
第八节 “上学难、上学贵”问题	274
第九节 强化企业社会责任	278
第十节 就业和再就业问题	280
第十一节 保障食品安全	281
 附录 1 国家公务员录用面试暂行办法	 283
附录 2 国务院工作部门面试考官资格管理暂行细则	286
附录 3 成功人士的面试心得	288
附录 4 考官谈面试	292

第 1 部分

面试基础知识

- 第一章 面试知识概述
- 第二章 面试的实施及试题的设计

第一章 面试知识概述

第一节 面试的含义及特点

一、面试的含义

面试是由国家机关用人部门精心设计,通过多种方法,在特定场景下面对面地科学测评应试者的基本素质、发展潜力、实际技能以及其与拟录用职位的匹配性,展现应试者各方面素质,并为人员聘用提供重要依据的考试。

面试是各级各类组织选拔人才时普遍采用的测评手段。目的是为了测评应试者的综合素质。面试包括以下重要要素:

(1)面试不同于面谈和交谈,它是一种精心设计的考试活动,而不是简单的或一般性的没有什么明确目的的谈话行为。

(2)面试以谈话和观察为工具,以语言和行为为媒介,区别于笔试以文字为媒介。

(3)面试是在特定场景下进行的,这一特点使它有别于日常的观察、考查和测评等方式。

(4)面试主要考查应试者素质、技术能力等笔试难以测定的内容。它作为笔试的一个有效的补充形式而存在。

(5)面试不同于口试,它具有模拟操作的特点。面试是在特定场景下,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经过组织者精心设计的考试活动。

在公开选拔公务员工作中,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,而面试是其中环节,同时也是关键环节。面试是考录公务员能力素质测评的一个主要方法,是测评公务员能力素质的最直接、最有效的途径。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。

二、面试的特点

作为公务员录用考试的重要环节之一,面试与其他笔试、心理素质测评等考试环节相比,具有显著的特点。笔试和面试作为最常用的人才测评方式,有其各自的特点和作用。笔试和面试相对独立,又相互联系,对笔试与面试关系处理得好坏,将直接影响着测评的质量。笔试的目的是测评应试者是否具备职位所要求的知识与能力素质,以及在此职位上提高、发展的潜力,而面试是对应试者的能力和个性品质的测评。随着面试研究及面试技术的不断发展,对面试信度和效度的要求不断被强调,传统的自由化面试逐渐被结构化面试所替代,面试的效果也不断得到改进。