

天津市公务员录用考试专业教材

天津市公务员考试惟一深度辅导教材
惟一达到天津市公务员考试难度教材

全真面试测评教程

李永新 主编

王学永 张永生 邓湘树 编著
宋震 许华 高富锋

2007

最新版

- 独家解析最新题型
- 全面切中考试内容
- 深度点拨答题技巧
- 全真实战模拟训练

人民日报出版社

· 天津市公务员录用考试专业教材 ·

全真面试测评 教程

——国内惟一深度辅导教材——

李永新

张永生 王学永 邓湘树 ◇ 编著

宋 震 许 华 高富锋

人民日报出版社

图书在版编目(CIP)数据

天津市公务员录用考试专业教材·全真面试测评教程 /

李永新主编. —北京:人民日报出版社,2007.2

ISBN 978-7-80208-474-2

I.天… II.李… 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 023199 号

书 名: 天津市公务员录用考试专业教材·全真面试测评教程

主 编: 李永新

策 划: 曼 曼

责任编辑: 曼 曼

封面设计: 时会芳

出版发行: 人民日报出版社

社 址: 北京金台西路 2 号

邮 编: 100733

电 话: (010)65369524 65369530

经 销: 新华书店

印 刷: 北京旭升印刷装订厂

开 本: 787×1092mm 1/16

字 数: 1200 千字

印 张: 98

印 数: 5000 册

印 次: 2007 年 2 月第 1 版 第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-80208-474-2

总 定 价: 225.00 元

这是国内惟一一本深度辅导教材

这是国内惟一能够达到天津市公务员考试难度教材

天津市公务员考试的难度越来越大,尤其从 2004 年以后这种逐步加大难度的趋势更为明显,到 2006 年难度已达到极高水平。然而与越来越难的公务员考试形成鲜明对比的是目前针对天津市公务员考试的大部分辅导用书知识点、题型过于陈旧,解析过于简单,无法有效辅导考生应对考试。这些辅导书甚至会使考生产生“公务员考试非常简单”的错觉,从而采取了错误的备考策略并痛失考试。

为了让更多的考生真正找到应对公务员考试的正确方法与策略,避免由于辅导书的选择而误入歧途,作者将自己最新的研究成果编写成书,希望帮助更多的考生找到正确的备考与复习方法。

本书是作者在三十余次参加中央、地方公务员考试之后,在反复总结考试经验、深入研究考试题型的基础上,形成的一本具备一定理论基础的深度辅导教材。

本书与市面上在售的所有辅导书有本质不同,作者对公务员考试的每种题型进行了深入的分析与归纳,并找到了公务员考试每种题型应对的理论根源,并对每种题型的应对理论进行深入、全面的解析,使考生真正达到“题型任你变,方法我自有”的境界。

本书从理论到内容成为惟一能够达到天津市公务员考试难度的教材。

本书虽长期打造、精心准备,但不免有疏漏的地方,不足之处请多指正。

版权声明

本书全部内容是作者多年对公务员考试潜心研究的成果,作者未授权任何单位以任何形式转载本书的任何内容,任何与本书相同的内容都是非法抄袭。我们将对任何侵害作者著作权的违法行为依法起诉!

特此声明!

作者: 李永新 张永生 王学永
 邓湘树 宋 震 许 华 高富锋

作者简介

李永新

90年代中国大学生的代表(《大学生》杂志社评选),毕业于北京大学政府管理学院,1999年加入中公网(www.offcn.com),并成为首席研究员。几年来,作者潜心研究中央国家机关公务员考试、地方公务员考试,先后三十余次参加中央国家机关及地方公务员考试,总结了丰富的实战经验,形成了一套真正有效应对公务员考试的深度辅导模式。几年来,作者在北京、天津、太原、成都、济南、西安、哈尔滨、长春、南京、杭州、广州等几十个城市辅导近万名学员,受到了学员的广泛好评。

张永生

中公网资深研究员、顶级辅导教师。多年来潜心致力于公务员考试的教学研究。多年来致力于公务员考试辅导研究,尤其对常识部分的考试辅导有独特的理解,形成了一套由基础到深度,由方法到技巧的全方位备考策略,得分率极高。

王学永

中公网资深研究员,公共管理学硕士,毕业于北京大学政府管理学院,理论基础扎实;2000年顺利通过公务员笔试、面试、考查等程序成为正式国家公务员。2002年加盟中公网,曾多次参加国家及地方公务员考试,有着丰富的备考经验和技巧,并多次在天津、浙江、山东等地授课,受到学员的欢迎和认可。

邓湘树

中公网资深研究员,北京大学政府管理学院博士。曾在组织部门工作多年,多次参加公务员考录相关工作,曾参与公务员考试命题工作。

宋 震

中公网资深研究员,北京大学政府管理学院博士。辅导课程方法多样,思路明晰,深入浅出,幽默生动,深受学员欢迎。

许 华

中公网资深研究员,多年从事申论的命题研究工作,具有丰富的理论知识和备考经验。

高富锋

中公网资深研究员,北京大学政府管理学院硕士。拥有10年的教学经验。多次被评为学校年度十佳青年教师。多年来潜心致力于公务员考试的教学研究,发表多篇关于公务员考试研究的文章,如2005年发表于《中国青年科技》第11期的《公务员行政职业能力测验出题策略与答题技巧》。

这是国内惟一——本深度辅导教材

这是国内惟一达到天津市考试难度教材

天津市公务员考试面试模式采用的是“结构化面试”。结构化面试对于有多个考生竞争的场合,更易做到公平、统一;更主要的是这种面试要点突出,形式规范,紧凑,高效,能更加简洁地实现目标。结构化面试统一了考生进入公务员队伍最后一道门槛的高度,让广大考生站在同一个平台、同一个起跑线。

针对天津市结构化面试的特点,我们本着帮助每一位考生实现“公务员”梦想的初衷,精心编写了天津市面试辅导教材,本书最主要的特点是:

一、全面介绍结构化面试“五大题型”

结构化面试具有“内容确定”、“形式固定”、“程序科学”的特点,因此掌握结构化面试的全部题型是考生通过考试的重要一步。本书按照公务员面试经常使用的八个通用测评要素对结构化面试进行分类、整理,使考生能够系统把握公务员面试的五大题型。

二、系统分析结构化面试“答题模式”

本书不像其他辅导书仅是简单的就题说题,给出试题或答案就不了了之。本书第三章系统的分析结构化面试的五大题型,针对每一种题型介绍不同的“答题套路”和“破解要点”,让考生能够以不变应万变;1、求职动机与拟任职位匹配性类问题的实战分析和答题套路;2、综合分析能力类问题的实战分析和答题套路;3、人际交往意识与技巧类问题的实战分析和答题套路;4、应变能力及自我情绪控制类问题的实战分析和答题套路;5、计划组织协调能力类问题的实战分析和答题套路。

三、解析全国各省市结构化面试“真题”

本书有针对性的抽取天津、北京、上海、黑龙江、浙江、山东等结构化面试较为成熟的省市近年来的公务员考试面试试题,并给出详细的分析和答题模式。让考生真正把握临场考试的难度、形式及应变对策。

四、总结考生面试的“成功”与“失败”

面试与笔试有很大不同,不仅仅是题型、方法的考验,临场考试的状态至关重要。因此,往届考生面试过程中“成功”与“失败”的经验都是非常宝贵的值得借鉴或警惕的关键。基于以上原因,本书邀请各地历届面试状元详细介绍了从备考到临场应试的整个过程,相信会给广大考生带来很大的帮助。

目 录

第一章 面试实战理论准备	(1)
第一节 公务员录用考试面试概述	(1)
一、面试的种类	(1)
二、公务员录用考试面试的作用	(2)
三、结构化面试的概念	(2)
四、公务员录用考试结构化面试的十大要素	(3)
第二节 结构化面试的内容	(5)
一、结构化面试的基本内容概述	(5)
二、公务员考试面试基本内容与公务员通用能力要求的关系	(6)
三、各地面试考试内容的变化	(7)
第三节 结构化面试的流程	(8)
一、确定面试对象	(8)
二、考生考试流程	(9)
第四节 天津市结构化面试的命题	(10)
一、天津市公务员考试面试试题命制情况	(10)
二、结构化面试试题特点	(10)
三、天津市面试试题特点	(11)
四、天津市面试题本的构成	(11)
第五节 结构化面试评分	(18)
第六节 结构化面试考官	(24)
第七节 结构化面试考场	(25)

第二章 公务员面试测试要素分析	(32)
第一节 面试测评要素的定义	(32)
一、综合分析能力	(32)
二、言语表达能力	(33)
三、应变能力	(33)
四、计划、组织、协调能力	(33)
五、人际交往的意识与技巧	(33)
六、自我情绪控制	(34)
七、求职动机与拟任职位的匹配性	(34)
八、举止仪表	(34)
第二节 有关测评要素的试题分析	(35)
一、敬业、诚实精神	(35)
二、政策、理论水平	(35)
三、组织、协调能力	(36)
四、应变能力及开拓创新意识	(36)
五、语言表达能力	(37)
六、仪表举止	(37)
七、必测题	(37)
第三节 面试试题分类解析	(38)
一、有关计划、组织、协调能力的试题	(38)
二、有关应变能力的试题	(43)
三、有关人际交往意识与技巧的题目	(47)
四、有关综合分析能力的试题	(51)
五、有关情绪自我控制的试题	(55)
六、有关求职动机与拟任职位的匹配性的试题	(58)
第三章 面试试题分类答题套路	(60)
第一节 求职动机与拟任职位匹配性类问题的实战分析和答题套路	(60)
一、概述	(60)
二、核心内容	(61)
三、答题套路	(61)
四、本类题目破解要点	(62)

五、本类试题举例及分析	(62)
第二节 综合分析能力类问题的实战分析和答题套路	(69)
一、概述	(69)
二、核心内容	(69)
三、答题套路	(70)
四、本类题目破解要点	(73)
五、本类试题举例及分析	(73)
第三节 人际交往意识与技巧类问题的实战分析和答题套路	(83)
一、概述	(83)
二、核心内容	(84)
三、答题套路	(85)
四、本类题目破解要点	(85)
五、应对建议	(87)
六、本类试题举例及分析	(87)
第四节 应变能力与情绪自我控制类问题的实战分析和答题套路	(96)
一、概述	(96)
二、核心内容	(96)
三、答题套路	(97)
四、试题类型	(97)
五、应对建议	(98)
六、本类试题举例及分析	(98)
第五节 计划、组织、协调能力类问题的实战分析和答题套路	(106)
一、概述	(106)
二、核心内容	(107)
三、答题套路	(107)
四、本类题目破解要点	(111)
五、本类试题举例及分析	(112)
第六节 言语表达能力类问题的实战分析和应对策略	(118)
一、概述	(118)
二、测试内容	(118)
三、答题套路	(118)
四、应对建议	(120)

第四章 公务员面试形象设计与准备	(121)
第一节 公务员面试的首轮效应	(121)
第二节 公务员考试面试考生的仪表	(123)
一、选择服饰的原则	(123)
二、穿戴服饰的原则	(123)
三、男生选择服饰的原则	(124)
四、女生选择服饰的原则	(125)
五、杜绝饰物	(127)
第三节 公务员面试的仪容	(127)
一、个人卫生	(127)
二、男生仪容	(128)
三、女生仪容	(128)
第四节 公务员面试的仪态	(135)
一、站姿	(135)
二、坐姿	(136)
三、行姿	(136)
四、表情	(137)
五、应对建议	(137)
第五章 公务员面试考场实战技巧	(138)
一、考试前一天	(138)
二、考试当天去考点之前的准备	(139)
三、到达考场后到进入考场侯考区前	(139)
四、在考场侯考区期间	(139)
五、进入考场	(140)
六、开始答题	(142)
七、离开考场	(143)
第六章 公务员面试考场实战言语技巧	(144)
一、“我”字的使用	(144)
二、发表意见的技巧	(144)

三、考生的语言表达要精练准确	(145)
四、怎样做恰当的解释	(145)
五、开放式回答	(146)
六、借口说话	(146)
七、面试语言必须表达得明白和确定无误	(147)
八、考官跟考生的寒暄怎样应对	(148)
九、适当地引用一些谚语、名人名言、成语典故会突出考生的文化底蕴， 通过所引用内容的深度来衬托自己的成熟。	(148)
十、小心陷阱	(148)
十一、怎样提问	(149)
十二、常用句式和“万用语”	(150)
十三、面试用语的“禁忌”	(150)

第七章 历年面试真题与解析	(152)
一、精选真题九十九题及解析	(152)
二、2004 年 3 月天津市公务员考试面试试题(一)	(181)
三、2004 年 3 月天津市公务员考试面试试题(二)	(182)
四、2006 年 5 月 13 日天津市公务员面试试题	(183)
五、2006 年 5 月 14 日天津市公务员面试试题	(184)
六、2005 年 5 月 21 日黑龙江省公务员考试面试试题	(184)
七、2006 年 2 月 26 日黑龙江省公务员考试面试试题	(185)
八、2006 年 2 月 27 日黑龙江省公务员考试面试试题	(186)
九、2006 年 2 月 28 日黑龙江省公务员考试面试试题	(187)
十、2006 年 3 月 1 日黑龙江省公务员考试面试试题	(187)
十一、2006 年 12 月 2 日黑龙江省公务员考试面试试题(一)	(188)
十二、2006 年 12 月 2 日黑龙江省公务员考试面试试题(二)	(188)
十三、2007 年 12 月 2 日黑龙江省公务员考试面试试题	(189)
十四、2007 年 12 月 3 日黑龙江省公务员考试面试试题	(190)
十五、2007 年 12 月 4 日黑龙江省公务员考试面试试题	(191)
十六、2007 年 12 月 5 日黑龙江省公务员考试面试试题	(191)
十七、2004 年浙江省公务员面试题	(192)
十八、2005 年浙江省主要地市面试题、评分标准及参考答案	(199)

十九、2003 年 8 月湖南省公务员考试面试试题	(215)
二十、湖南省 2004 年 6 月面试真题	(219)
二十一、2005 年 5 月湖南省公务员考试面试试题	(221)
二十二、2005 年广东省公务员考试面试试题	(223)
二十三、2005 年江西省公务员考试面试试题	(224)
二十四、2005 年湖南省公务员考试面试试题	(225)
二十五、2006 年 1 月广东省公务员考试面试试题	(226)
二十六、2006 年 1 月四川省公务员考试面试试题	(226)
二十七、2006 年 1 月江西省公务员考试面试试题	(227)
二十八、2006 年浙江省宁波市公务员考试面试试题	(229)
二十九、2006 年 4 月浙江省省级机关公务员考试面试试题	(231)
三十、2006 年 4 月 2 日浙江省杭州市公务员考试面试试题	(233)
三十一、2006 年 4 月 2 日浙江省嘉兴市公务员考试面试试题	(234)
三十二、2006 年 5 月 16 日湖南省经委系统公务员考试面试试题	(234)
三十三、2006 年湖南省常德市公务员考试试题	(235)
三十四、2006 年湖南省检察院公务员考试面试试题	(235)
三十五、2006 年湖南省法院公务员考试面试试题	(236)
三十六、2006 年 5 月 24 日湖南省益阳市公务员考试试题	(236)
三十七、2006 年湖南省永州市公务员考试面试试题	(237)
三十八、2006 年湖南省长沙市国资委公务员考试面试试题	(237)
三十九、2006 年湖南省信用合作社面试试题	(237)
四十、2006 年湖南省常德市地税系统公务员考试面试试题	(238)
四十一、2006 年湖南省劳教系统公务员考试面试试题	(238)
四十二、2005 年江苏省公务员考试面试试题	(239)
四十三、温州 2006 年 4 月 15 日上午温州面试题	(240)
四十四、温州 2006 年 4 月 15 日下午温州面试题	(240)
四十五、2006 年 4 月 16 日下午温州面试题目	(241)
四十六、2006 年 6 月山东省公务员考试面试试题	(241)
四十七、2006 年 6 月 18 日安徽省公务员考试面试试题	(241)
四十八、江苏省 2006 年 5 月公务员考试面试试题	(241)
四十九、2006 年 7 月 7 日广东省公务员考试面试试题	(242)
五十、四川省 7 月 29 日考监狱警察面试题	(242)

五十一、2007 年 2 月 3 日四川省公务员面试题	(244)
五十二、2007 年国家公务员考试 1 月 13 日真题	(247)
五十三、2007 年国家公务员考试 1 月 13 日下午真题	(248)
五十四、2007 年 1 月 14 号国家公务员面试题	(248)
五十五、2007 年 1 月 15 号国家公务员面试题	(248)
五十六、2007 年 1 月 16 号国家公务员面试题	(248)
五十七、2007 年 1 月 17 日国家公务员面试真题	(249)
五十八、2007 年 1 月 18 日国家公务员考试面试真题	(249)
五十九、2007 年 1 月 19 日中央机关公务员面试真题	(249)
六十、2007 年 1 月 20 日中央机关公务员面试真题	(249)
六十一、2007 年 1 月 21 日国家公务员考试面试真题	(250)
六十二、2007 年 1 月 22 日国家公务员考试面试真题	(250)
六十三、2007 年 1 月 23 日国家公务员考试面试真题	(250)

第八章 历年面试高分状元实战经验	(251)
我的公考经历——中公网成功学员的经验谈	(251)
我的公考	(253)
我的面试经验	(257)
我的公务员面试过程	(258)
我的面试体会	(259)
虽败犹荣	(261)
积累是最好的方法	(262)
面试的心得体会	(263)
关于公务员面试的一点心得	(264)
机遇留给有准备的人	(266)
面试的教训	(269)
我的一点面试经历	(270)
公务员考试亲历记	(272)
浅谈报考公务员	(275)
我的面试经历	(279)
两次面试 不同结果	(280)
我是如何考上国家公务员的	(282)

一个公务员面试考官眼中的工作经验	(285)
《南湖晚报》记者亲历公务员招考面试	(286)
考官给参加公务员面试的考生的几点建议	(289)
第九章 面试相关政策与规定	(291)
中华人民共和国公务员法	(292)
国家公务员行为规范	(305)
天津市国家公务员录用实施办法	(306)
天津市录用国家公务员面试实施细则	(311)
2007 年天津海关录用公务员面试公告	(313)
天津市国家税务局 2006 年公务员面试公告	(314)
国家公务员通用能力标准框架	(317)
国家公务员录用面试暂行办法	(318)
国务院工作部门面试考官资格管理暂行办法	(321)
人事部卫生部关于印发《公务员录用体检通用标准(试行)》的通知	(324)
公务员录用体检表	(326)

第一章 面试实战理论准备

第一节 公务员录用考试面试概述

面试,是一种通过精心设计,以交流和观察为主要手段,以了解考生的综合素质及相关信息为目的的测试方式。在面试过程中,考官可以根据考生当场对所提问题的回答,考察他综合分析问题的能力、求职动机、人际交往能力、应变能力、自我情绪控制能力、计划组织协调能力、语言表达能力以及举止仪表和气质修养。

公务员面试测评与笔试考试共同构成科学、实用的国家公务员录用人才测评工具体系。

一、面试的种类

按照国家公务员面试相关规定,根据面试对象和招考职位的要求,可以采用结构化面试、文件筐作业、实际操作和无领导小组讨论等方法进行。采用两种以上方法面试的,应事先合理确定各种方法在面试成绩中所占得分比例。

1.结构化面试法(即普通面谈法)

(1)问答式。由考官按面试题本要求提问,考生在规定时间内解答。一般采用必答、选答、顺应式解答三种形式。

(2)答辩式。考生就某种理论、意见或行为回答考官的质询、质疑。

2.文件筐作业法

布置一批待处理文件或提供一定的素材,考生根据这些素材和考官的要求,处理文件,并回答有关问题。

3.现场操作法

主要是设计某种工作环境,在模拟中运用各种手段测试考生的专业技术、操作能力和对某种业务技能掌握的熟练程度。

4.无领导小组讨论法

将考生按相同或相近的报考职位分组,每个小组在无人组织的情况下,就某个问题进行无领导(无主持人)讨论,各自提出自己的见解。

结构化面试是近年来中央国家机关公务员考试以及北京、上海、天津、黑龙江、江苏、福建、安徽、江西、广东、山东、河北、浙江、吉林、辽宁、四川、贵州、湖北、湖南、山西、宁夏、云南、广西等各地公务员考试普遍采取的面试方法,结构化面试与其它面试方法相比,更为适应大型人才选拔考试,更科学、正规、系统,程序更严密,更便于组织实施,且测评结果的效度和信度得到普遍认可。

因此,本书主要讲述结构化面试,内容主要基于结构化面试,不再特别指出,请考生特别注

意。

二、公务员录用考试面试的作用

面试与笔试相比,具有以下几个作用:

1.可以考察到笔试人员甄选手段难以考察到的内容。

笔试是以文字为媒介,考察一个人的知识水平素质能力,但很多素质特征很难通过文字表现出来。比如一个人的仪表风度、口才、反应的敏捷等。有些素质特征虽然可以通过文字形式来表达,但因为应试者的掩饰行为或其他原因没能表达,但却可以通过面试来考察。例如,对某些隐情,应试者往往不愿表露,对这些不愿表露的东西,在文字性的笔试、问卷等测试中,可以做到天衣无缝,但在面对面、眼对眼的面试中,就很难做到了,因为我们的身体不容易撒谎。

2.可以综合考察应试者的知识、能力、工作经验及其他素质特征

面试是主考官和应试者之间的一种双向沟通活动,但面试的主动权还是控制在主考官手里,面试测评时主考官要专即专,要广即广,要深即深,要浅即浅,具有很大的弹性和灵活性。笔试和心理测验等在这方面均不如面试。

3.可以弥补笔试的不足,并有效地避免高分低能者和冒名顶替者

有人在笔试过程中没发挥好,如果仅以笔试成绩作为录用依据,那么这些人就没有机会被录用了。但如果再辅之以面试形式,就给这些人再次表现的机会。在公务员录用考试中,有些人虽然笔试成绩不算很高,但在面试中对答如流,表现极佳,显示出了很大的发展潜力,从而成为理想人选。此外,笔试还存在一定局限性,笔试中难免有高分低能者甚至冒名顶替者。有些人笔试成绩很高,但面试时却言语木讷,对所提问题的回答观点幼稚、没有深度;有的则只能背书本知识,分析问题和解决问题的能力很差。

4.面试可以测评应试者的多方面素质

从理论上讲,面试只要精心设计、时间充足、手段得当,可以准确地测评出应试者的任何素质。如果说心理测验中的许多问卷是测评应试者的智力、心理、品德等的有效手段,那么把这些心理测验中的问题以口头问答的形式表现出来,往往会收到与笔试不同的效果,由于信息量利用的高频率,其测评质量会更高。如果在面试中引入无领导小组讨论、角色扮演、管理游戏等情景模拟的人员甄选手段,还可考察应试者的组织能力、领导能力等;如果引入工作演示的方法,还可直接考察出一些应试者的实际工作能力。甚至,就应试者的身体状况,通过面试也可获取大量信息。

三、结构化面试的概念

1.结构化面试定义:

是由多个有代表性的考官组成一个考官小组,按规定的程序,对报考同一职位的考生,始终如一地使用相同的考题进行提问,并按相同的追问原则进行追问;这些试题必须是与工作相关的;考生的行为根据事先确定的标准进行评定;面试的结果采用规范的统计方法记分;面试合格的考生按其分数由高到低的顺序进入考核。设计、试题、实施、评价、结果都是有结构的。

2. 结构化面试特征

结构化面试,最典型的特征是设计《结构化面谈表》。它有两个基本类型:一类是分列式,《测评表》、《参考试题》、《测评标准》、《答案》等分别设计;另一类是复合式,把《测评表》、《参考试题》、《答案》、《测评标准》等设计在一起。此外,还有如下特点:

(1) 面试程序结构化

整个面试测评程序都经过严密设计,每个环节要达到什么目的都有明确要求,测评组织和实施的每个步骤都有详细规定。

(2) 面试内容结构化

测评要素事先设计确定,反映要素的试题事先设计,各个要素的评价标准事先设计,各个要素所占分数比例事先确定。

(3) 面试结果结构化

评分标准、评分方法和尺度按照规定事先设计

(4) 面试考官结构化

一般由专业考官和用人单位专业人事干部或领导 7—9 人组成。个别涉及专业性比较强的岗位,可能有 1—2 名专业人士作考官。

3. 优点:

结构化面试有很多优点,如内容确定、形式固定、便于考官面谈时操作;面谈测评项目、参考话题、测评标准及实施程序等,都是事先经过科学分析确定的,能保证整个面试有较高的效率和信度;对于有多个考生竞争的场合,这种面试更易做到公平、统一;更主要的是这种面试要点突出,形式规范、紧凑、高效,能更加简洁地实现目标。在比较重要的面试场合,如录用公务员,选拔管理人员、领导人员等,常采用结构化面试。

四、公务员录用考试结构化面试的十大要素

面试要素,是指构成面试的一些基本的必要因素。面试要素有十个,这些要素是任何一项面试活动都不可缺少的,它们的有机结构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。合理的分配这些要素,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。在公务员录用中,面试的目的是从职位出发,实现对考生素质的有效测评,选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