

山东
考公红宝书

SHANDONGKAOGONGHONGBAOSHU

2007新版

山东省公务员录用考试唯一针对用书

山东省公务员录用考试

专用教材

主编 李永新

副主编 张永生 王学永
邓湘树 宋 震
许 华 高富锋

【面 试】

◎详解历年真题

◎点拨答题技巧

◎预测今年考试

◎实战全真试卷

山东人民出版社

山东
考公红宝书
SHANDONGKAOGONGHONGBAOSHU

2007新版

主编 李永新

副主编 张永生 王学永
邓湘树 宋 震
许 华 高富锋

山东省公务员录用考试唯一针对用书

山东省公务员录用考试 专用教材 【面 试】

山东人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

山东省公务员录用考试专用教材. 面试/李永新主编.

济南:山东人民出版社,2007.4

ISBN 978-7-209-04229-1

I. 山... 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 040572 号

责任编辑:张 丽

封面设计:武 斌

山东省公务员录用考试专用教材【面试】

李永新 主编

山东出版集团

山东人民出版社出版发行

社 址:济南市经九路胜利大街 39 号 邮 编:250001

网 址:<http://www.sd-book.com.cn>

发行部:(0531)82098027 82098028

新华书店经销

东营市新华印刷厂印装

规 格 16 开(184mm×260mm)

印 张 20.5

字 数 460 千字 插 页 1

版 次 2007 年 4 月第 1 版

印 次 2007 年 4 月第 1 次

ISBN 978-7-209-04229-1

定 价 38.00 元

如有质量问题,请与印刷厂调换。(电话:0546-6441693)

编委会名单

主 编：李永新

副主编：张永生 王学永 邓湘树 宋 震 许 华 高富锋

编 委：刘 迪 李 凤 李 进 高延辉 王学军 丁明凯

刘 斌 纪文杰 罗建萍 邢玉丽 彭华娟 卢 伟

王振华 马立国 夏道平 贾文霞 张春艳 张丽容

杨月珠 张 露 张文府 宋超等

本书编写特点

山东省公务员面试采用的是“结构化面试”模式。结构化面试用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,让广大考生能够站在同一个平台、同一条起跑线。

针对山东省公务员结构化面试的特点,我们本着帮助每一位考生实现“公务员梦想”的初衷,精心编写了山东省面试辅导教材。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地就题说题,给出试题或答案就不了了之。本书在第三章系统地分析了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”,使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、精解全国各省市结构化面试“真题”

本书有针对性地抽取山东、北京、上海、天津、浙江、黑龙江等结构化面试较为成熟的省市近年来的公务员面试真题,并给出详细的解析和答题模式。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“成功”与“失败”的经验

面试与笔试有很大不同,不仅仅是题型、方法的挑战,临场考试的状态也至关重要。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。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 公务员面试实战理论准备	1
第一节 公务员面试概述	1
一、面试的种类	1
二、公务员面试的作用	2
三、结构化面试的概念	2
四、公务员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、公务员面试基本内容与公务员通用能力要求的关系	6
三、各地公务员面试内容的变化	7
第三节 结构化面试的流程	8
一、确定面试对象	8
二、考生面试流程	10
第四节 山东省公务员结构化面试的命题	11
一、山东省公务员面试题命题情况	11
二、结构化面试题特点	11
三、山东省公务员面试题特点	12
四、山东省公务员面试题本的构成	13
第五节 结构化面试评分	20
第六节 结构化面试考官	25
第七节 结构化面试考场	26
第二章 公务员面试测评要素分析	33
第一节 公务员面试测评要素的定义	33
一、综合分析能力	33
二、言语表达能力	34
三、应变能力	34
四、计划、组织、协调能力	34
五、人际交往的意识与技巧	34
六、自我情绪控制	35
七、求职动机与拟任职位的匹配性	35

八、举止仪表	35
第二节 有关测评要素的试题分析	36
一、敬业、诚实精神	36
二、政策、理论水平	36
三、组织、协调能力	37
四、应变能力及开拓创新意识	37
五、语言表达能力	38
六、仪表举止	38
七、必测题	38
第三节 公务员面试试题分类解析	39
一、有关计划、组织、协调能力的试题	39
二、有关应变能力的试题	44
三、有关人际交往意识与技巧的题目	48
四、有关综合分析能力的试题	51
五、有关自我情绪控制的试题	56
六、有关求职动机与拟任职位的匹配性的试题	59
 第三章 公务员面试各类试题答题套路	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	63
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	84
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 应变能力与自我情绪控制类问题的实战分析和答题套路	95
一、概述	95
二、核心内容	96
三、答题套路	96
四、试题类型	96
五、应对建议	97
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	106
三、答题套路	106
四、本类题目破解要点	110
五、本类试题举例及分析	111
第六节 言语表达能力类问题的实战分析和答题套路	117
一、概述	117
二、测试内容	117
三、答题套路	118
四、应对建议	119
 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 公务员面试考生的仪容	127
一、个人卫生	127
二、男生仪容	128
三、女生仪容	129
第四节 公务员面试考生的仪态	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候考区前	139
四、在考场候考区期间	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	145
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	147
七、面试语言必须表达得明白和确定无误	147
八、怎样应对考官跟考生寒暄	148
九、适当引用一些谚语、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 and “万用语”	150
十三、面试用语的“禁忌”	150
第七章 历年公务员面试真题精解及答案	152
一、精选真题九十九题	152
二、2006 年 6 月山东省公务员面试真题	180
三、2005 年 5 月 21 日黑龙江省公务员面试真题	181
四、2004 年浙江省公务员面试真题	181
五、2005 年浙江省主要地市公务员面试真题	187
六、2003 年 8 月湖南省公务员面试真题	203
七、2004 年 3 月天津市公务员面试真题(一)	207
八、2004 年 3 月天津市公务员面试真题(二)	208
九、2004 年 6 月湖南省公务员面试真题	209
十、2005 年 5 月湖南省公务员面试真题	210

十一、2005 年广东省公务员面试真题	211
十二、2005 年江西省公务员面试真题	212
十三、2005 年湖南省公务员面试真题	213
十四、2006 年 2 月 26 日黑龙江省公务员面试真题	213
十五、2006 年 2 月 27 日黑龙江省公务员面试真题	215
十六、2006 年 2 月 28 日黑龙江省公务员面试真题	215
十七、2006 年 3 月 1 日黑龙江省公务员面试真题	215
十八、2006 年 12 月 2 日黑龙江省公务员面试真题(一)	215
十九、2006 年 12 月 2 日黑龙江省公务员面试真题(二)	216
二十、2006 年 1 月广东省公务员面试真题	217
二十一、2006 年 1 月四川省公务员面试真题	217
二十二、2006 年 1 月江西省公务员面试真题	217
二十三、2006 年浙江省宁波市公务员面试真题	218
二十四、2006 年 4 月浙江省省级机关公务员面试真题	220
二十五、2006 年 4 月 2 日浙江省杭州市公务员面试真题	222
二十六、2006 年 5 月天津市公务员面试真题	222
二十七、2006 年 5 月 16 日湖南省经委系统公务员面试真题	223
二十八、2006 年湖南省常德市公务员面试真题	224
二十九、2006 年湖南省检察院公务员面试真题	224
三十、2006 年湖南省法院公务员面试真题	224
三十一、2006 年 5 月 24 日湖南省益阳市公务员面试真题	225
三十二、2006 年湖南省永州市公务员面试真题	225
三十三、2006 年湖南省长沙市国资委公务员面试真题	225
三十四、2006 年湖南省信用合作社面试真题	225
三十五、2006 年湖南省常德市地税系统公务员面试真题	225
三十六、2006 年湖南省劳教系统公务员面试真题	226
三十七、2005 年江苏省公务员面试真题	226
三十八、2006 年 4 月 15 日上午温州市公务员面试真题	227
三十九、2006 年 4 月 15 日下午温州市公务员面试真题	228
四十、2006 年 4 月 16 日下午温州市公务员面试真题	228
四十一、2006 年 6 月 18 日安徽省公务员面试真题	228
四十二、2006 年 5 月江苏省公务员面试真题	228
四十三、2006 年 7 月 7 日广东省公务员面试真题	229
四十四、2006 年 7 月 29 日四川省报考监狱警察面试真题	229
四十五、2007 年 2 月 3 日四川省公务员面试真题	230
四十六、2007 年 1 月 13 日国家公务员面试真题	233
四十七、2007 年 1 月 13 日下午国家公务员面试真题	234

四十八、2007年1月14日国家公务员面试真题	234
四十九、2007年1月15日国家公务员面试真题	234
五十、2007年1月16日国家公务员面试真题	235
五十一、2007年1月17日国家公务员面试真题	235
五十二、2007年1月18日国家公务员面试真题	235
五十三、2007年1月19日中央机关公务员面试真题	235
五十四、2007年1月20日中央机关公务员面试真题	236
五十五、2007年1月21日国家公务员面试真题	236
五十六、2007年1月22日国家公务员面试真题	236
五十七、2007年1月23日国家公务员面试真题	236

第八章 历年公务员面试高分状元实战经验

我的公考经验	237
一个上班族的公考	239
我面试前后的心理调节术	243
我的公务员面试过程	245
我的成功体会	246
虽败犹荣	248
积累是最好的方法	249
我的面试前后	250
关于公务员面试的几点心得	251
机遇留给有准备的人	253
失败的教训	256
我的一次面试经历	257
公务员考试亲历记	259
浅谈报考公安系统公务员	262
我的考场心路历程	266
两次面试 不同结果	267
我是如何考上国家公务员的	269
一个公务员面试考官眼中的工作经验	272
记者亲历公务员招考面试	273
考官给参加公务员面试考生的几点建议	276

第九章 公务员面试相关政策与规定

《中华人民共和国公务员法》:这是最高纲领,务必研读熟悉	279
《国家公务员行为规范》:让你懂得做一个公务员的标准是什么	292
《山东省国家公务员行为规范》:了解山东省公务员标准	293

《某省司法行政系统招考公务员面试工作公告》:了解面试的具体情况	295
《国家公务员通用能力标准框架》(试行):公务员的能力考查要求是什么	296
《国家公务员录用面试暂行办法》:国家统一的面试办法	298
《国务院工作部门面试考官资格管理暂行细则》:了解关于考官的要求	301
《公务员录用体检通用标准》(试行):国家统一的体检标准	302
《公务员录用体检表》	304
《公安机关录用人民警察体检项目和标准》:适用于报考公安系统公务员	310
《某省公安机关录用人民警察体能测评评分标准》	314
《公安机关录用人民警察体能测评项目和标准》	315

第一章 公务员面试实战理论准备

第一节 公务员面试概述

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的所得分比例。

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、诘难。

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山东、黑龙江、江苏、上海、福建、安徽、江西、广东、北京、河北、浙江、吉林、辽宁、四川、贵州、湖北、湖南、山西、宁夏、云南、广西等地公务员考试普遍采取的面试方法,结构化面试与其他面试方法相比,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,以后不再特别指出,请考生特别注意。

二、公务员面试的作用

面试与笔试相比,具有以下几个作用:

1. 可以考察到笔试这种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现,但因为应试者的掩饰行为或其他原因没能表现出来的部分,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,就给了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;有些人则只能背书本知识,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题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,关于应试者的身体状况,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严密设计,每个环节要达到什么目的有明确要求,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 名专业人士做考官。

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。合理地分配这些要素,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。结构化面试一般采取面谈

法。

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,对面试结果有很大的影响。面试考官的任务是提出问题,了解考生在面试中的行为表现并进行素质测试。

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. 面试试题

面试试题主要指面试考官向考生提出的各种不同行为要求。面试方法不同,提出的要求也不同。在自由面谈中,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,试题则表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。一般地说,在其他条件不变的情况下,面试的时间越长,面试结果的可信度越高。但是,在实践中,受多种因素的影响,面试时间往往不可能太长。因此,如何在较短时间内得到全面准确的应考者的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。面试考场的布置是面试实施效果如何的关键,面试场地的大小、考官与应考者位置的安排、光线的明暗,以及噪声、干扰等问题对面试都有一定的影响,这些因素都是面试考场布置时需要考虑的因素。

9. 面试信息

面试信息主要包括考官信息和应考者信息两种。考官信息是指面试测评过程中考官所发出的信息。最主要的考官信息,是考官对应考者下达的测试指令,以及对应考者的行为反应所表现出的态度等。应考者的信息,是指面试测评过程中应考者所表现出的行为反应信息,自觉发出的和不自觉发出的、语言的和非语言的。最主要的应考者的信息是对考官的提问所发出的行为反应。

10. 面试评定

面试评定是指面试考官利用事先拟定的测评标准,根据应考者的行为表现对其相关的素质进行评分或评价。

后面章节将从结构化面试的内容、方法、程序、考官、考生、试题、时间、考场、信息、评定等方面详细论述,以便考生对公务员面试各个环节均有深刻认识,做到了如指掌,知己知彼,详细了解考试各个环节要素,对考生树立强烈的面试自信心有很大帮助!

第二节 结构化面试的内容

一、结构化面试的基本内容概述

从理论上讲,面试可以测评应试者的任何素质,但由于人员甄选方法都有其长处和短处,扬长避短综合运用,则事半功倍。因此,在人员甄选实践中,我们并不是以面试去测评一个人的所有素质,而是有选择地用面试去测评它最能测评的内容。

公务员录用面试分公共知识面试和专业知识面试两部分。其中,专业知识面试原则上在报考专业性较强职位的考生中进行,具体职位和方式由同级政府人事部门和用人单位商定。

2006 年山东省公务员面试测评要素与分值比例

面试要素	综合分析能力	解决问题能力	人际交往与协调	求职表现和岗位匹配性	举止仪表与言语表达	合计
权重(%)	25	25	20	15	15	100
考察要点	对问题理解正确,分析问题透彻,谈思想、谈观点有深度并有独到见解或自圆其说。	分析问题客观,思路清晰,解决问题办法得当,措施可行,操作得当;遇到危机状况时,情绪平稳,沉着应变、对策稳妥。	人际交往主动,掌握一定的沟通技巧;有团队意识和合作精神;正确处理原则性与灵活性。	性格特征、自我认知、价值取向以及表现出来的各项能力素质等与公务员职业相匹配。	穿着打扮得体;言行举止符合一般的礼节;无多余的动作。口齿清晰,流畅;用词准确、恰当、有分寸;表达有条理,富逻辑性。	

面试的内容(即测评要素)是考试机构根据职位性质、职责、难易程度等确定的测试项目,主要包括:业务能力、思维能力、应变能力、敬业精神、交往能力、计划组织协调能力、语言表达能力、个性稳定性和举止仪表。这些内容被规范为测评要素。面试的测评要素和各要素的占分比重,按照科学性与可评性相统一的原则和招考职位的不同要求确定,中央机关以及不同省份的要求均有所不同。

各项能力的详细要求将在后面章节详细叙述,考生应极其熟悉测评要素考察要点,