

● 跳出真题陷阱 剖析易错试题 赢在起点 胜在备战 ●

2008版

公务员录用考试必备考点及易错试题专家点评

面试

易错试题专家点评

主编 许正中

中国铁道出版社

CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

D630.3/103
:2008(1)
2007



公务员录用考试必备考点及易错试题专家点评

面试

易错试题专家点评

主编 许正中

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

面试易错试题专家点评/许正中主编. —北京:中国铁道出版社, 2007. 10

公务员录用考试必备考点及易错试题专家点评
ISBN 978-7-113-08382-3

I. 面… II. 许… III. 公务员-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(2007)第 159701 号

书 名: 公务员录用考试必备考点及易错试题专家点评
面试易错试题专家点评

作 者: 许正中 主编

出版发行: 中国铁道出版社(100054, 北京市宣武区右安门西街 8 号)

策划编辑: 荆志文 周长青

责任编辑: 王淑艳

封面设计: 冯龙彬

印 刷: 北京铭成印刷有限公司

开 本: 787mm×1092mm 1/16 印张: 12 字数: 322 千

版 本: 2007 年 10 月第 1 版 2007 年 10 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-113-08382-3/D·189

定 价: 25.00 元

版权所有 侵权必究

凡购买铁道版的图书, 如有缺页、倒页、脱页者, 请与本社发行部调换。

编委会电话 010-83534860 网址: www.bjsdjk.com

发行部电话 010-51873117

公务员录用考试必备考点及易错试题专家点评

编 委 会

- | | |
|-----|--------------------|
| 许正中 | 国家行政学院教授、博士生导师 |
| 钱俊生 | 中共中央党校教授、博士生导师 |
| 姚裕群 | 中国人民大学教授、博士生导师 |
| 燕晓飞 | 中国劳动关系学院管理系副主任、副教授 |
| 廖自力 | 国家行政学院培训部主任 |
| 韩孝成 | 中国人民大学博士、副教授 |
| 谢海军 | 中共中央党校博士 |

前 言

随着公务员考试题目类型的不断创新、题目难度的不断加大,要想在这项考试中取得良好成绩,只靠阅读各式各样的辅导教材是远远不够的。要在几百人,甚至上千人竞争一个职位的形势下脱颖而出,了解历年的考试变化情况及发展趋势,熟悉各种题型,掌握答题技巧,尤其是掌握必备考点和易错试题,是十分重要的。

“公务员录用考试必备考点及易错试题专家点评”丛书针对近年来中央及地方公务员考试中常见的答题失误,进行有针对性地总结和剖析,引导考生发现其中的共同点,总结避免失误的规律,教授正确的解题方法和经验,直接服务读者的考前冲刺,有效提高答题的准确率。针对命题形势,全面把握必备考点,科学解析,加强训练,提高考生应试能力。

丛书严格按照最新大纲要求的考核内容、题型、题量和难度系数进行设计;科学预测最新考题变化趋势,对比分析了大量同类辅导丛书结构内容的利弊得失设计而成;力求做到紧跟形势变化,把握住考试命题的最新动向,充分体现出公务员录用考试的动态趋势。

作为公务员考试的辅导类丛书,为考生考试服务是最根本的目的。正是本着这种理念。丛书在编写上与其他同类书籍相比较,有着自己明显的优势。

第一,以易错题和难题为重点,具有独特的针对性。丛书严格按照公务员考试大纲的要求,有针对性地选取及创作了大量与新大纲及当前命题形势相吻合的易错试题素材,通过对以往考试中的难题、易错真题做详细的分析和说明,从正反两个方面为考生的复习提供直接的帮助。各部分分类合理、清楚,对规律的分析细致透彻,对经验的总结深刻到位。

第二,总结考试过程中学生比较普遍的答题失误,直接服务考前冲刺。丛书的编写,是由多位常年从事公务员考试试题研究方面的专家集体完成的,并且得到了有关方面学者的指导和审查,使之在内容上和逻辑上更加全面和严谨,对考生复习,尤其是考前冲刺有直接的帮助。

第三,将讲解与预测相结合,为考生规避失误提供充分训练。丛书除了加强对答题方法和策略的讲解外,还适当地安排了与易错试题相对应的强化练习,包括真题预测,安排了大量的贴近考纲要求的练习题,考生通过作答这些练习题,可以有效地规避失误,提高自己的成绩。

此外,丛书还设置了2000~2007年的中央、国家机关公务员考试真题,以及部分地方公务员考试真题,并附有详细的解析说明及易错知识点分析。考生通过近距离接触中央及地方最新的真题内容,可以体会临场的感觉,找到实战的灵感。

可以说,这是一套内容全面而又具体实用的考试指导丛书,衷心地祝福考生朋友能充分利用这套辅导教材,顺利通过考试。

编委会

2007年10月

中央机关及其直属机构 2008 年度考试录用公务员 公共科目考试大纲

为了便于应试者了解、准备和参加中央机关及其直属机构 2008 年度考试录用公务员的公共科目笔试,人事部人事考试中心组织有关专家编写了《中央机关及其直属机构 2008 年度考试录用公务员公共科目考试大纲》,供应试者参考。

一、公共科目笔试内容

中央机关及其直属机构 2008 年度考试录用公务员公共科目笔试分为行政职业能力测验和申论两科。全部采取闭卷考试方式。

行政职业能力测验为客观性试题,考试时限 120 分钟,满分 100 分。

申论为主观性试题,考试时限 150 分钟,满分 100 分。

二、作答要求

(一)行政职业能力测验

应试者务必携带的考试文具包括钢笔或圆珠笔、2B 铅笔和橡皮。

要求应试者必须用 2B 铅笔在答题卡上作答。作答在试题本上或其他位置的一律无效。

(二)申论

应试者务必携带的考试文具包括黑色字迹的钢笔或圆珠笔、2B 铅笔和橡皮。应试者必须用 2B 铅笔在指定位置上填涂准考证号,用钢笔或圆珠笔在答题卡指定位置上作答。在非指定位置作答或用铅笔作答的,一律无效。

三、行政职业能力测验介绍

(一)测试内容

行政职业能力测验主要测查与公务员职业密切相关的、适合通过客观化纸笔测验方式进行考察的基本素质和能力要素,主要包括言语理解与表达、数量关系、判断推理、常识判断、资料分析等内容。

言语理解与表达主要测查应试者运用语言文字进行交流和思考、迅速而又准确地理解文字材料内涵的能力。它包括根据材料查找主要信息及重要细节;正确理解阅读材料中指定词语、语句的准确含义;概括归纳阅读材料的中心、主旨;判断新组成的语句与阅读材料原意是否一致;根据上下文合理推断阅读材料中的隐含信息;判断作者的态度、意图、倾向、目的;准确、得体地遣词用字等。

数量关系主要测查应试者理解、把握事物间量化关系和解决数量关系问题的技能,主要涉及数字和数据关系的分析、推理、判断、运算等。

判断推理主要测查应试者对各种事物关系的分析推理能力,涉及对图形、语词概念、事物关系和文字材料的理解、比较、组合、演绎和归纳等。

常识判断主要测查应试者的法律知识运用能力,涉及宪法、民法商法、行政法、经济法、刑法、诉讼法等。

资料分析主要测查应试者对各种形式的文字、图形、表格等资料的综理解与分析加工的能力,这部分内容通常由数据性、统计性的图表数字及文字材料构成。

(二) 题型介绍

第一部分: 言语理解与表达

一般包含一段话或一个句子, 要求应试者选出与所提要求最相符合的一项。

例题: 英国著名的物理学家、化学家法拉第曾经提出过关于电磁学说的基本理论, 由于他不善表达, 文字晦涩, 又缺乏数学说明, 所以当法拉第首次提出电磁学理论时, 并没有多少人注意。一直到麦克斯韦用流畅的语言和明白的数学公式对电磁学理论进行说明之后, 电磁学说才得到世界的公认。

这段文字强调了什么的重要性?

- A. 创新 B. 语言 C. 理论 D. 表达

(解答: D)

又例如:

电视读报是二次____报刊信息, 它____报刊精华, 聚焦热点话题。

- A. 整合 浓缩 B. 读取 提炼
C. 编排 体现 D. 加工 抽取

(解答: A)

第二部分: 数量关系

第一种题型: 数字推理。 每道题给出一个数列, 但其中缺少一项, 要求应试者仔细观察这个数列各数字之间的关系, 找出其中的排列规律, 然后从四个供选择的答案中选出最合适、最合理的一个来填补空缺项, 使之符合原数列的排列规律。

例题: 1, 3, 5, 7, 9, ()

- A. 7 B. 8 C. 11 D. 13

解答: 正确答案是 11。原数列是一个等差数列, 公差为 2, 故应选 C。

第二种题型: 数学运算。 每道题给出一道算术式子, 或者表达数量关系的一段文字, 要求应试者熟练运用加、减、乘、除等基本运算法则, 利用基本的数学知识, 准确、迅速地计算出结果。

例题: 甲、乙两地相距 42 公里, A、B 两人分别同时从甲乙两地步行出发, 相向而行, A 的步行速度为 3 公里/小时, B 的步行速度为 4 公里/小时, 问 A、B 步行几小时后相遇?

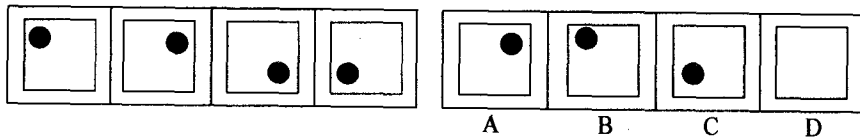
- A. 3 B. 4 C. 5 D. 6

解答: 正确答案为 D。你只要把 A、B 两人的步行速度相加, 然后被甲、乙两地间距离相除即可得出答案。

第三部分: 判断推理

第一种题型: 图形推理。 每道题给出一套或两套图形, 要求应试者认真观察找出图形排列的规律, 选出符合规律的一项。

例题



在例题中, 黑点在正方形中顺时针移动。在第 5 个图形中, 应该正好移动到左上角。因此, 正确答案是 B。

第二种题型: 定义判断。 每道题先给出一个概念的定义, 然后分别列出四种情况, 要求应试

者严格依据定义选出一个最符合或最不符合该定义的答案。

例题：

健康：指一个人智力正常，行为合乎情理，能够适应正常工作、社会交往或者学习，能够抵御一般疾病。根据健康的定义，下列属于健康的是：

- A. 大学教授老李，虽然五十多岁但工作起来仍然精力充沛，在今年春天患流感
- B. 张婶十九岁的儿子肖聪，读书十一年还是小学二年级水平，但是从小到大没生过什么大病，体力活可以干得很好
- C. 小胡硕士毕业后，工作表现一直很优秀。自一次事故后，当工作压力比较大的时候就会精神失常
- D. 小刘身体很好，工作非常努力，但是很多同事说他古怪，不愿与其交往

解答：此题的正确答案为 A。

第三种题型：类比推理。给出一对相关的词，然后要求应试者仔细观察，在备选答案中找出一对与之在逻辑关系上最为贴近或相似的词。

例题：阳光：紫外线

- A. 电脑：辐射
- B. 海水：氯化钠
- C. 混合物：单质
- D. 微波炉：微波

解答：阳光与紫外线、海水与氯化钠的关系都是整体与组成部分的关系，故正确答案为 B。

又例如：

() 对于 梨 相当于 服装 对于 ()

- A. 苹果——毛衣
- B. 水果——衬衣
- C. 书包——鞋帽
- D. 果汁——衣橱

解答：梨是一种水果，衬衣是一种服装，因此，正确答案是 B。

第四种题型：逻辑判断。每道题给出一段陈述，这段陈述被假设是正确的，不容置疑的。要求应试者根据这段陈述，选择一个最恰当答案，该答案应与所给的陈述相符合，应不需要任何附加说明即可以从陈述中直接推出。

例题：科学家对 76 位心脏病患者进行了研究，他们分别采用“一名志愿者带一只狗前去探望病人”、“一名志愿者前去探望病人”以及“没有志愿者”三种方法分别测试这些病人的反应。结果发现第一种情况下病人的焦虑程度下降了 24%，第二种情况下病人的焦虑程度只下降了 10%，第三种情况下病人的焦虑程度仍保持原来水平。因此科学家认为，狗能帮助心脏病病人降低焦虑情绪。

下面哪一项最能削弱科学家的论点？

- A. 带狗和不带狗探视的实验分别选在两个不同的时间段
- B. 在带狗的志愿者中，绝大多数喜欢并自己饲养宠物狗
- C. 在被探望的病人中，绝大多数喜欢并自己饲养宠物狗
- D. 志愿者带去探望病人的大多数狗都是性情比较温顺的

解答：观察 A、B、C、D 四个选项，似乎都能削弱科学家的论点：狗能帮助心脏病病人降低焦虑情绪。但选项 C “在被探望的病人中，绝大多数喜欢并自己饲养宠物狗”直接说明研究对象(心脏病病人)的样本太特殊(绝大多数被研究的心脏病病人喜欢并自己饲养宠物狗)，不具有代表性，因此 C 最能削弱科学家的论点。故 C 是正确答案。

第四部分：常识判断

例题：下列属于地方性法规的是：

- A. * * 省人大常委会通过的《* * 省人才市场管理暂行条例》

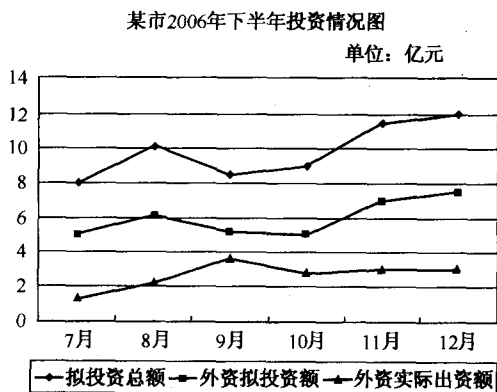
- B. **省人事厅颁布的《**省人才流动管理暂行办法》
 C. **省人民政府制定的《**省城市供水管理办法》
 D. **省人事厅转发人事部制定的《公务员录用面试考官管理暂行办法》

解答:根据《中华人民共和国立法法》第六十三条“省、自治区、直辖市的人民代表大会及其常务委员会根据本行政区域的具体情况和实际需要,在不同宪法、法律、行政法规相抵触的前提下,可以制定地方性法规。较大的市的人民代表大会及其常务委员会根据本市的具体情况和实际需要,在不同宪法、法律、行政法规和本省、自治区的地方性法规相抵触的前提下,可以制定地方性法规,报省、自治区的人民代表大会常务委员会批准后施行”的规定,正确答案为 A。

第五部分:资料分析

针对一段资料一般有 1~5 个问题,应试者需要根据资料所提供的信息进行分析、比较、计算,从四个备选答案中选出符合题意的答案。

例题:根据下图提供的信息回答问题。



1. 该市 2006 年下半年中,哪一个月的外资实际出资额在当月外资拟投资额中所占比重最高?

- A. 8 月 B. 9 月 C. 10 月 D. 11 月

(解答:B)

2. 下列说法中正确的是:

- Ⅰ. 2006 年第四季度外资实际出资额总计约达 9 亿元
 Ⅱ. 该市拟投资总额在 2006 年 9 月份为下半年最低
 Ⅲ. 2006 年下半年该市外资拟投资额达到拟投资总额 40% 以上

- A. Ⅱ B. Ⅲ C. Ⅱ、Ⅲ D. Ⅰ、Ⅲ

(解答:D)

四、申论介绍

申论主要通过应试者对给定材料的分析、概括、提炼、加工,测查应试者解决实际问题的能力,以及阅读理解能力、综合分析能力、提出和解决问题能力和文字表达能力。

申论材料通常涉及某一个或某几个特定的社会问题或社会现象,要求应试者能够准确理解材料所反映的主要内容,全面分析问题所涉及的各个方面,并能在把握材料主旨和精神的基础上,形成并提出自己的观点、思路或解决方案,准确流畅地用文字形式表达出来。

目 录

中央机关及其直属机构 2008 年度考试录用公务员公共科目考试大纲	1
---	---

第一部分 公务员考试面试基本点

第一章 公务员考试面试概述	1
第二章 公务员考试面试要点	7
第三章 公务员考试面试技巧	11

第二部分 公务员面试试题解析

第一章 个人情况、资料类试题及参考实例	17
第一节 自我介绍类	19
第二节 个人生活类	24
第三节 工作经历类	27
第二章 人际关系处理类试题及参考实例	31
第一节 协调上级关系类	34
第二节 处理矛盾类	36
第三节 改善人际关系类	38
第四节 沟通合作类	41
第五节 组织执行类	43
第三章 综合分析类试题及参考实例	45
第一节 社会现象分析类	46
第二节 教育现象分析类	60
第三节 公务员工作现象分析类	64
第四节 观点分析类	76
第四章 计划、组织、协调类试题及参考实例	82
第一节 制定计划类	83
第二节 组织活动类	85
第三节 安排步骤类	88
第四节 应对措施类	91
第五节 协调工作类	93
第五章 知识结构表述类试题及参考实例	96
第一节 政治知识类	97
第二节 经济知识类	100
第三节 社科知识类	103
第四节 政策知识类	105

第六章 应变能力类试题及参考实例	110
第一节 工作类问题应变	111
第二节 压力类问题应变	116
第三节 情景类问题应变	119
第四节 突发类问题应变	123
第七章 求职动机与拟任职位的匹配类试题及参考实例	126
第一节 求职动机类	128
第二节 能力匹配类	135
第八章 名言、警句、串词类试题及参考实例	142
第一节 名言、警句类	142
第二节 串词类	153
第九章 历年各机关部门招录公务员面试真题及参考实例	162
第十章 热点、时事类试题评述	172

第一部分

公务员考试面试基本点

第一章 公务员考试面试概述

一、面试的概念

面试是主考官通过与考生直接交谈或置考生于某种特定情境中观察,从而对考生的知识、能力、经验、气质和性格等基本素质进行测评的考试活动。

二、面试的特点

1. 面试以谈话和观察为主要手段

面试过程中的一种重要方式就是谈话。在面试过程中,主考官向应试者提出各种问题;应试者要对这些问题进行回答,主考官能否正确地把握提问技巧十分重要。他不仅可以直接地、有针对性地了解应试者某一方面情况或素质,而且对于驾驭面试进程,营造良好的面试心理氛围,都有重要影响。比如针对应试者的特长,提出一些启发性问题,使应试者进一步思索,展示其才华;当应试者的回答文不对题时,可利用提问调整话题;当应试者讲完后,可以通过短暂的沉思或补充性的追问,形成一个“缓冲区”。观察是面试过程中的另一个主要手段。在面试中,要求主考官善于运用自己的感官,特别是视觉,观察应试者的非语言行为。它不仅要求主考官在面试中要善于观察应试者的非语言行为,而且要能指明应试者的行为类型,进而借助于人的表象层面推断其深层心理。对应试者非语言行为的观察,主要有面部表情的观察和身体语言的观察。

国外一项研究表明,在面试中,从应试者面部表情中获得的信息量可达50%以上。面试过程中,应试者的面部表情会有许多变化,主考官必须能观察到这种表情的变化,并能判断其心理。例如,应试者面部涨得通红、鼻尖出汗,目光不敢与主考官对视,便反映其自信心不足,心情紧张;应试者的目光久久盯着地面或盯着自己的双脚,默不作声,反映其内心的矛盾或正在思考;当主考官提出某一难以回答或窘迫的问题时,应试者可能目光暗淡,双眉紧皱,带着明显的焦急或压抑的神色。总之,主考官可以借助应试者面部表情的观察与分析,判断应试者的自信心、反应力、思维的敏捷性、性格特征、情绪和态度等素质特征。

在面试过程中,除面部表情外,身体、四肢等在信息交流过程中也发挥着重要作用。比如手

势,它具有说明、强调、解释或指出某一问题、插入谈话等作用,它是很难与口头语言分开的。

在面试过程中,具有不同心理素质的人,其身体语言的表现形式各不相同。一个情绪极佳的人,他可能两肩微垂,双手持续地做着某个单调的动作,身体移动的速度相对较慢。而一个性格急躁的应试者,常常会无休止的快速运动手脚,双手还可能不断颤抖。一个缺乏自信和创新精神的人,会始终使他自己的双手处于与身体紧密接触的部位,头部下垂。一个人紧张或焦躁不安时,往往会出现膝盖或脚尖有节奏地抖动,手指不停地转动手里的东西,摆弄衣服,乱摸头发等。

在面试过程中,听觉的运用也十分重要,主考官应倾听应试者的谈话,对应试者的回答进行适度的反应,当应试者的回答与所提问题无关时,可进行巧妙的引导。在倾听应试者谈话时,应边听边思索,及时归纳整理,抓住关键之处。对应试者的谈话进行分析,比如是否听懂了主考官的提问,是否抓住了问题的要害,语言表达的逻辑性、层次性、准确性等。还可根据应试者讲话的语音、语速、腔调等来判断应试者的性格特征等。比如声音粗犷、音量较大者多为外向性格;讲话速度快者,多为性格急躁者;爱用时髦、流行词汇者大多虚荣心较强等。

2. 面试是一个双向沟通的过程

面试是主考官和应试者之间的一种双向沟通过程。在面试过程中,应试者并不是完全处于被动状态。主考官可以通过观察和谈话来评价应试者,应试者也可以通过主考官的行为来判断主考官的价值判断标准、态度偏好、对自己面试表现的满意度等,来调节自己在面试中的行为表现。同时,应试者也可借此机会了解自己应聘的单位、职位情况等,以此决定自己是否可以接受这一工作等。所以面试不仅是主考官对应试者的一种考察,也是主客体之间的一种沟通、情感交流和能力的较量。主考官应通过面试,从应试者身上获取尽可能多的有价值信息。应试者也应抓住面试机会,获取那些关于应聘单位及职位等自己关心的信息。

3. 面试内容具有灵活性

面试内容对于不同的应试者来说是相对变化的、灵活的,具体表现在以下几个方面:

(1)面试内容因应试者的个人经历、背景等情况的不同而无法固定。例如,两位应试者同时应聘档案管理岗位,一位有多年从事档案工作的经历,一位是应届档案管理专业的大学本科毕业生。在面试中对前者应侧重于询问其多年来从事档案管理方面的实践经验,对后者则应侧重于了解其对该专业基础知识掌握的情况以及在校学习期间的情况。

(2)面试内容因工作岗位不同而无法固定。不同工作岗位,其工作内容、职责范围、任职资格条件等都有所不同,例如国家技术监督局的有关技术监督岗位和国家人事部的考录岗位,无论其工作性质、工作对象,还是任职资格条件,都有很大差别。因此,其面试的内容和形式都有所不同,面试题目及考察角度都应各有侧重。

(3)面试内容因应试者在面试过程中的面试表现不同而无法固定。面试的题目一般应事先拟定,以供提问时参照。但并不意味着必须按事先拟定好的题目逐一提问,而要根据应试者回答问题的情况,来决定下一个问题问什么,怎么问。如果应试者回答问题时引发出与拟定的题目不同的问题,主考官还可顺势追问,而不必拘泥于预定的题目。

总之,从主考官角度看,面试内容既要事先拟定,以便提问时有的放矢,又要因人因“事”(岗位)而异,灵活掌握;既能让应试者充分展示自己的才华,又不能完全让应试者海阔天空地自由发挥,最好是在半控制、半开放的情况下灵活把握面试内容。

4. 面试对象的单一性

面试的形式有单独面试和集体面试。在集体面试中多位应试者可以同时位于考场之中,但主考官不是同时向所有的应试者发问,而是逐个提问,逐个测评,即使在面试中引入辩论、讨论,评委们也是逐个观察应试者表现的。面试的问题一般要因人而异,测评的内容应侧重个别特征,

同时进行会相互干扰。

5. 面试时间的持续性

面试与笔试的一个显著区别,面试不是在同一时间展开,而是逐个地进行。笔试是不论报考人数的多少,均可在同一时间进行,甚至不受地域的限制,例如每年6月的高考,尽管报考人数数百万,且分布在全国各省、市和自治区,而考试时间却是统一的,因为笔试的内容有统一性,且侧重于知识考察,考察内容具体,答案客观标准,主观随意性较小,面试则不同。

首先,面试是因人而异,主考官提出问题,应试者针对提问进行回答,考察内容不像笔试那么单一,既要考察应试者的专业知识、工作能力和实践经验,又要考察其仪表、反应力和应变力等,因此只能因人而异、逐个进行。

其次,面试一般由用人单位主持,各部门、各岗位的工作性质、工作内容和任职资格条件等不同,面试差异大,无法在同一时间进行。

第三,每一位应试者的面试时间,不能作硬性规定,而应视其面试表现而定,如果应试者对所提问题,对答如流,阐述清楚,主考官很满意,在约定时间甚至不到约定时间即可结束面试;如果应试者对某些问题回答不清楚,需进一步追问,或需要进一步了解应试者的某些情况,则可适当延长面试时间。

6. 面试交流的直接互动性

与笔试、心理测验等人员甄选方式不同,面试中应试者的语言及行为表现,与主考官的评判是直接相连的,中间没有任何中介形式。面试中主考官与应试者的接触、交谈、观察也是相互的,是面对面进行的。主客体之间的信息交流与反馈也是相互作用的。而在笔试、心理测验中,一般对命题人、评分人严加保密,不让应试者知道。面试的这种直接性提高了主考官与应试者间相互沟通的效果与面试的真实性。

7. 面试评价的主观性

与笔试那样有明确的客观标准不同,面试的评价标准往往带有较强的主观性。面试官的评价往往受个人主观印象、情感、知识和经验等许多因素的影响,不同的考官对同一位应考者的评价往往会有差异,而且各有各的评价依据。所以,面试评价的主观性是面试的一大弱点。但另一方面,由于人的素质评价是一项十分复杂的工作,考官可以把自己长期积累的经验运用到面试评价中。在这个意义上,面试的这种主观性有其独特价值。

三、面试的分类

面试可以根据多方面的特点对面试进行分类。下面试举8类:

1. 根据实施模式,把面试分为口试和模拟操作方式。

(1)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:①交谈式,即考官与考生以谈话方式进行的面试;②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;③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;④答辩式,即考生就考官的诘问进行解释、辩白的面试;⑤演讲式,即考生就某个题目向考官发表演说的面试;⑥讨论式,即考生讨论某种问题的面试,如会议讨论、案例分析等。

(2)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和面试模式。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. 依据面试的用途分类

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、晋升职务资格评

定面试、职称资格评定面试等。

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

(1)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。

(2)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。

(3)自由化面试,是对面试实施的内容、程序的技法在试前完全不确定、实施时随机而定的面试。

5. 依据面试的功能,分为测量性面试、区分性面试、诊断性面试、预测性面试

(1)测量性面试,即对考生的素质作出测量的面试。

(2)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。

(3)诊断性面试,即对考生素质结构的缺陷进行测试的面试。

(4)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

(1)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。

(2)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

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、技面)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

(1)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、以便测评考生的“压力很大”情况下的应付素质。典型的压力式面谈,是以穷追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;

(2)非压力性面试则是指在没有压力的情形下考察应试者有关方面的素质。

四、面试的构成

作为测评考生的面试活动,共有 12 个要素。即面试目的、测评项目、测评标准、面试试题、面试考官、面试考生、考生信息、考官信息、面试结果、面试时间、面试考场、面试模式。这些要素,在不同的面试活动中有不同的具体内容和具体表现形式。但这些要素是任何一次面试都应该具备的,缺少任何一项,面试活动都不能成立。只有合理配置这些要求,才能有好的面试效果。

1. 面试目的

面试目的,是指通过面试要达到的预期效果。公务员录用考试中,考官组织面试的目的是对考生的素质进行测评,以此作为录用合适人员的依据。考生参加面试的目的是向考官展现自身素质和优秀的方面,作为获得被录用的资格条件。

2. 测评项目

测评项目,也叫面试内容、测评要素,是面试考官所要测评的考生的素质项目。目前实施的面试,主要模式是要素分解式,即设想考生的素质是由多种因素构成的有机体,把这个素质有机体的构成因素列出来,再选择部分因素作为测评项目。

3. 测评标准

测评标准,是衡量考生素质的因素构成是否完整、结构是否优化、功能水平高低的参照系。

4. 面试考官

面试考官,是对考生素质状况进行测评和实现者。面试考官在面试中地位十分重要,其职责是提出试题、全面了解考生作答情况并据此对考生素质状况做出测评结论。

5. 面试考生

面试考生,即被测评者。面试考生,与面试考官共同构成面试活动的主体。考生与考官之间是被测评者与测评者的关系。既有共同合作的一面,也有矛盾对立的一面。

6. 测评模式

测评模式,是指考官及考生相互活动的基本方式,主要包括考官命题方式、考生作答方式及考官评定方式。通常所指的口试和模拟操作试,是面试的两类基本模式。

7. 面试试题

面试试题,是面试测评过程中考官发出和刺激指令,也是对考生作出一定行为反应的要求。由于面试模式的不同,面试的试题有多种多样的表现形式。例如问答式面试中试题表现为“问题”,讨论式面试中试题表现为“议题”,演讲面试中试题表现为“演讲题目”,模拟操作试中试题表现为“模拟工作任务”、“操作要求”等。

8. 考官信息

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。

9. 考生信息

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. 面试时间

面试时间,是面试活动过程在时间维度上的体现。面试时间长短,是制约面试结果的重要因素。其他条件一定时,时间越长,主考官和考生间的信息流量越大,对考生素质状况的了解就更全面、更深刻。但面试是一种样本测评活动,不可能把时间拖得无限长。因此,如何确定面试时间的长短以及如何在有限的时间内交流、收集更多的信息,是很重要的问题。

11. 面试考场

面试考场,是面试活动在空间维度上的体现。面试考场选择和布置,对测评结果有一定的影响。任何具体的面试活动,都是在特定时间和空间维度上进行的。口试中,考场就是“面试室”,而在模拟操作试中,“考场”的概念是指“模拟情境”,就不仅仅限于“室内”了。

12. 面试结果

面试结果,也叫测评结果,是考官对考生素质状况作出的测评结论。

上述面试的构成要素,在面试活动中有机结合,相互联系,相互促进,相互制约。这种相互关系是:面试,是在特定时间(面试时间)内和特定场合(面试考场)下,面试考官和考生测评考生的

某些素质(测评项目)而进行的考试活动(面试目的)。考官与考生以一定方式(测评模式)进行信息(考官信息与考生信息)交流,考生通过一定的行为来展现自己某些素质的数量水平,如能力强弱、知识多寡,考官则以考生某些能够反映考生素质行为表现为依据,并参照一定的测评标准(测评指标及水平刻度),对考生的素质状况判断(测评结论),从而实现面试目的。

五、面试测评项目的选择

在国家公务员录用考试的面试中,选择哪些素质项目作为面试内容,各项目之间的比例及搭配方式如何,是有规律可循的。从收集到的有关机关招考工作人员面试测评项目的测评表、法规文件、研讨文章等文献资料中,共归纳出 65 个面试的测评项目模型作为研究样本。

对 65 个模型做统计后发现:65 个模型中出现的测评项目一共有 26 个(对名称不同而实质相同的项目做了简单合并),但各个项目出现的总次数大不相同,有的在多个模型中出现,有的只在极个别模型中出现。

这 26 个项目,相当程度上包括了对机关公务员应具备素质的要求,也反映了人们对面试功能的认识。有些素质项目,在面试的测评项目模型中有相当高的出现频率。以 50% 为界,常见的测评项目有 6 个:语言表达能力(109.2%);反应能力(81.5%);综合与分析能力(76.9%);实际业务知识与操作能力(58.5%);举止仪表(52.3%);逻辑思维能力(50.8%)

这 6 个常见项目可以构成一个“机关招考公务员面试的常见测评项目模型”。用文字表达出来,就是机关招考公务员的面试,要对语言表达能力、应变能力、综合与分析能力、实际业务知识与操作能力、举止仪表、逻辑思维能力等进行测评。

机关招考公务员面试,可以有个相当稳定的测评项目选择大纲,即《测评项目及出现频率表》中的 26 个项目。其中,前 6 个可以看作是必选项目或常选项目,而后 20 个是任选项目。