



金榜®公开选拔系列

▶ 党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试教材

DANGZHENG LINGDAO GANBU GONGKAI XUANBA HE JINGZHENG SHANGGANG KAOSHI JIAOCAI

2007年最新版

- 国内最早、最专业的公选考试教材
- 人事改革倡导者程连昌主编
- 人事部、中央党校、国家行政学院、北京大学、中国人民大学专家联合撰写
- 依据最新大纲设置内容
- 热点时政一网打尽
- 积极探索最新命题趋势
- 考点涵盖全面，模拟试题与考试难度相当
- 依托网络，提供在线答题
- 短时间全面提升应考者能力
- 让你脱颖而出、走向领导岗位的必备书

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试 面试成功方略

原 人事部常务副部长 程连昌 主编
国家行政学院副院长



国家行政学院出版社



2015 年 10 月第 1 版

中国人事出版社

中国人事出版社

中国人事出版社

中国人事出版社

中国人事出版社

中国人事出版社

中国人事出版社

中国人事出版社

中国人事出版社

中国人事出版社

中国人事出版社

中国人事出版社

中国人事出版社

中国人事出版社

面试成功方略

中国人事出版社





金榜®公开选拔系列

▶ 党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试教材

DANGZHENG LINGDAO GANBU GONGKAI XUANBA HE JINGZHENG SHANGGANG KAOSHI JIAOCAI

2007年最新版

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试

面试成功方略

原 人事部常务副部长 程连昌 主编
国家行政学院副院长

国家行政学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试面试成功方略
程连昌主编. —北京:国家行政学院出版社,2004
ISBN 978-7-80140-340-7

I. 党… II. 程… III. 国家行政机关—领导干部
—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(2004)第 063815 号

**党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试
面试成功方略
主编:程连昌**

*

国家行政学院出版社出版发行
(北京海淀区长春桥路 6 号 100089)
新华书店总经销
北京云浩印刷有限责任公司印刷

*

787×1092 1/16 开本 19.25 印张 468 千字
2007 年 5 月第 4 版 2007 年 5 月第 1 次印刷
ISBN 978-7-80140-340-7/C·19
定价:40.00 元

永做人民公仆

江泽民

一九九三年九月八日

江泽民为国家行政学院题词

前言

QIAN YAN

公开选拔、竞争上岗制度的实施是干部选拔任用制度改革的重要成果,是深化干部人事制度改革的重要举措。尤其是现在,我国开展全面建设小康社会,完善社会主义市场经济体制,贯彻人才强国战略,开创中国特色社会主义事业新局面,对干部人事制度改革提出了新的更高的要求。2002年7月,中央颁布《党政领导干部选拔任用工作条例》,明确规定竞争上岗是党政领导干部选拔任用方式之一,并且规范了竞争上岗的适用范围和程序。它对于拓宽选人视野,促进优秀人才脱颖而出,防止用人上的不正之风具有重要意义。

公开选拔领导干部工作的区域,从沿海到内地、从地方到中央与国家机关逐步拓展;公开选拔领导干部的职位,从党政职能部门副职,逐步推广到党政职能部门正职、一些选任制领导干部提名人选和企事业单位领导干部;公开选拔领导干部的报名对象,从本地区、本系统逐步发展到面向全省、全国,乃至在国外的留学生;公开选拔领导干部的数量逐年增长。竞争上岗工作也已在全国范围内广泛开展,据有关部门统计,从1999年到2003年底,全国31个省、自治区、直辖市政府机关共有42万个职位实行了竞争上岗,2003年竞争上岗人数占到了同年晋升人数的60%,从1998年机构改革开始,国务院有30多个部门的近2000个职位实行了竞争上岗。

实践已经表明,公开选拔和竞争上岗工作意义深远、重大。第一,它适应社会主义市场经济要求,促进了优秀人才脱颖而出。公开竞争,优胜劣汰,变“伯乐相马”为“赛场选马”,形成了优秀人才脱颖而出的运行机制和环境氛围,出现了人才涌现、群贤毕至的局面,实现了“选拔一个人,发现一批人,带动一代人”的目的。第二,拓宽了领导干部的选拔任用渠道。过去我们有些党委领导和组织人事部门,在选拔任用干部时,囿于所接触的对象和环境,存在着知人渠道狭窄、选人视野不宽的局限,经常感到“了解的不合适,合适的难找到”,感叹人才难选。实行公开选拔和竞争上岗,能够更大范围、更大规模地及时把一些优秀人才选拔到领导岗位上来,造成了一种“不拘一格降人才”的局面,为领导干部选拔任用提供了雄厚的人才基础,在一定程度上解决了人才难选的问题。第三,通过多种因素制约,有效地遏制了选人用人上的不正之风。干部选拔任用的不正之风,极大地妨碍了党的干部路线和干部政策的贯彻执行,是广大群众最不满意的问题之一。公开选拔和竞争上岗贯彻德才兼备和公开、平等、竞争、择优的原则,把职位、条件、程序、结果公之于众,体现了程序的公开性和民主的广泛性,是克服用人上不正之风的一剂“灵丹妙药”。第四,打破了地区封闭状态,推进了人才合理流动。公开选拔打开了面向社会选人用人的大门,冲破了人才地区所有、部门所有、单位所有的束缚,为广大干部创造了施展才华的广阔空间。促进了地区之间、政府与企业之间、行业之间干部的相互流动,在一定程

度上促进了人才资源的合理配置,调动了干部的积极性和创造性。第五,确立了价值行为导向,激励干部自我提高。公开选拔和竞争上岗对广大干部既是一种鼓舞,也是一种动力。大家同登一个“舞台”,站在同一“起跑线”上,能否在竞争中领先,关键是靠自身的德才素质和能力水平。这就在干部队伍中确立了一种正确、健康的选人用人导向,使大家形成共识:政治素质要强,才干要突出,没有真才实学不行,有了真才实学不能在实践中很好运用、多创业绩也不行。这对于激励广大年轻干部“刻苦学习,勤奋工作,勇于创造,自觉奉献”,靠自身的德才素质、工作能力及工作业绩走上领导岗位,而不是靠拉关系、走后门,跑官要官,搞不正之风走上领导岗位,将起到良好的导向作用。

公开选拔和竞争上岗工作的一个突出特点,是把考试与民主测评和考察有机地结合起来,达到了定性分析与定量分析的结合,进而提高了领导干部考察选用的科学化程度。体现民主测评和考察方面的资格审查、综合筛选、民意测验等一系列环节,主要是了解考察领导干部的政治立场、思想品德、组织领导能力、工作实绩、廉政勤政等方面的表现,着重考察干部德的表现和群众基础,较多地体现了定性分析。笔试和面试是公开选拔和竞争上岗工作的两个关键环节。笔试分为公共科目笔试和专业科目笔试。公共科目笔试的内容主要包括政治、经济、法律、管理、科技、历史、国情国力、公文写作与处理等,主要测评理论素养、公共知识素养、政策法规水平、分析解决问题能力和文字表达能力;专业科目笔试的内容根据职位要求具体确定,主要测评专业知识素养、专业政策法规水平、专业管理能力和选拔职位需要的其他相关能力;面试是在公共科目笔试和专业科目笔试的基础上,进一步测试应试者在领导能力素质和个性特征等方面与选拔职位的匹配程度,主要测评综合分析能力、言语表达能力、组织协调能力、人际沟通能力、决策能力、创新能力、应变能力、激励能力、选拔职位需要的特殊能力和个性特征。把考试与考察两个基本方面的情况综合起来进行分析,就完成了对一个领导干部政治、业务素质的全面情况进行准确、具体、切实的评价和判别的完整过程。它大大提高了识人的准确性和用人的合理性,在对干部的选拔使用上,实现了能级相称、适位适所、人尽其才、才尽其用。

公开选拔和竞争上岗考试是一种能力考试,主要测试应试者运用理论、原理分析问题、解决问题的能力 and 文字表达能力、逻辑思维能力、综合分析能力、应变能力、协调能力、理解能力等。同时,又是一种选拔考试,有很强的竞争性,它要优中选优。公开选拔和竞争上岗为每一个有志于当领导干部的同志提供了竞争的舞台,参加公开选拔和竞争上岗考试的竞争,很神圣,也很光荣。为了在考试中脱颖而出,必须做好准备。一是要了解笔试特点、科目、内容、答题要领;二是要特别熟悉各科考试试卷的结构、测试点、答题技巧,并要有针对性地练习;三是要把握面试的方法、试题特点、测评要素、应答技巧,并要进行模拟演练。

为了使广大中青年干部有针对性地、高效率地做好应试准备,并在考试中稳操胜券,国家行政学院出版社组织国家行政学院、中央党校、北京大学、中国人民大学等单位的有关专家、学者精心编写了系列“党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试教材”,本套教材包括:《复习指南》、《习题集》、《面试成功方略》、《专业科目习题集》、《标准模拟试卷》。

本套教材以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导,认真贯彻党的十六大、十六届四中、五中、六中全会、全国人才工作会议精神和《党政领导干部选拔任用工作条例》的有关规定,总结了近年来全国公开选拔和竞争上岗考试工作的新经验和新成果。以《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》为依据,认真分析了历年公开选拔和竞争上岗考试笔试、面试试题的变化、内容分布、测试要点;总结了考试成功者应试准备的经验;研究了考试试题今后的测试方向。全书具有以下鲜明特点:

一是**针对性**。全书针对考试特点和竞争者最关心的问题,从试题题型、测试重点、复习策略、应答技巧、模拟实例等各个方面做了介绍,分析了以往考试试题的内容分布和侧重点,对考试复习内容进行了合理取舍,突出了重点、要点,针对性强。

二是**实践性**。全书的作者很有经验,有的多年从事公开选拔考试研究,有的多年做过考试辅导,有的是竞争考试成功者。全书的内容紧密联系考试实际,非常典型,有代表性,广大中青年干部读时会有逼真、实战的感觉。

三是**系统性**。这套复习用书针对考试的特点,从笔试的总体要求到各科考试试卷内容;从面试的结构到面试试题、结构化面试方法、考官打分;从试题分析到应答技巧、模拟演练等各个方面进行了系统的介绍。

四是**实用性**。全书充分考虑到广大在职公务员、领导干部学习、工作很忙的特点,在内容选择上突出了重点、要点,在编排形式上,有提示、例题解析和模拟题,特别精心命制了全真模拟试卷,有利于应试者高效准备。这套书,特别是面试指南,对参加竞争上岗也大有裨益。

五是**高效性**。这套用书根据广大竞争者学习和工作都很忙及考试准备时间短的特点,内容简练,精选了过去的典型试题,甄选了有代表性的模拟题,贯穿了考试成功者的复习策略,能大大提高复习效率。

中国特色的公开选拔和竞争上岗制度,对于优秀人才脱颖而出,为全面建设小康社会造就一支高素质的领导干部队伍将起到重要作用。我们衷心希望有志于成为领导干部的同志,在公开选拔和竞争上岗考试竞争中脱颖而出,并勤于学习、善于创造、努力实践、甘于奉献,成为一名合格的、群众满意的领导干部。

编者
2007年5月

目 录

MU LU

上篇 面试技巧

第一章 面试是决定选拔成功的关键/3/

一、面试的概念及特点/3/

二、面试的构成要素/4/

三、面试的分类/5/

四、公开选拔党政领导干部为何采用面试方法/7/

五、面试的基本程序/7/

六、面试考官/8/

七、面试的基本要求/10/

八、面试遵循的原则/10/

第二章 把握面试内容/12/

一、面试测评内容的选择范围/12/

二、确定面试内容的基本原则/14/

三、命制面试试题的基本要求/15/

四、面试试题设计编制的程序/18/

五、面试试题的主要类型/19/

第三章 面试试题举例/21/

一、面试试题构成方式/21/

二、面试常见试题举例(一)/23/

三、面试常见试题举例(二)/26/

四、面试试题功能与应用举例/30/

第四章 如何准备结构化面试/35/

- 一、把握结构化面试的特点/35/
- 二、了解结构化面试的组织实施程序/36/
- 三、熟悉结构化面试具体操作步骤/36/
- 四、研究测评要素/36/
- 五、结构化面试题本和评分实例/38/

第五章 应答无领导小组讨论面试的方法/43/

- 一、什么是无领导小组讨论/43/
- 二、无领导小组讨论的程序和特点/43/
- 三、无领导小组讨论试题的主要类型/44/
- 四、无领导小组讨论的评分/46/
- 五、应试者参加无领导小组讨论应掌握的技巧/48/
- 六、无领导小组讨论面试实例/50/

第六章 应对情景模拟面试要领/54/

- 一、什么是情景模拟/54/
- 二、情景模拟测试的作用/55/
- 三、情景模拟测试的主要方式/55/
- 四、情景模拟测试实例/56/
- 五、应试者要掌握的三个要领/58/

第七章 掌握答辩的要点/59/

- 一、答辩的特点/59/
- 二、答辩的实施程序/59/
- 三、答辩的技巧/62/

第八章 学会竞岗(聘)演说/63/

- 一、怎样准备竞岗(聘)演说词/63/
- 二、竞岗(聘)演说词的一般结构/63/
- 三、竞岗(聘)演说词的准备/64/
- 四、撰写演说词应注意的问题/65/
- 五、竞岗(聘)演说词举例/65/
- 六、竞岗(聘)演说要求/72/
- 七、演讲的技巧/76/

第九章 熟悉文件筐测验/78/

- 一、什么是文件筐测验/78/
- 二、文件筐测验的优缺点/78/
- 三、文件筐测验的设计/79/
- 四、文件筐测验实施程序/80/

第十章 领导能力测评/84/

- 一、领导能力的结构/84/
- 二、领导能力测验/88/
- 三、领导和管理能力测评的主要方法——评价中心技术/91/

第十一章 心理素质测试范例/105/

- 一、测测你的自信心/105/
- 二、测测你的压力承受能力/107/
- 三、你容易烦躁吗? /112/

第十二章 祝你面试成功/115/

- 一、如何在面试中脱颖而出/115/
- 二、确立自己的面试风格/116/
- 三、面试的临场准备/119/
- 四、应对五种困难尴尬局面的办法/126/
- 五、应对主考官非常规举措的办法/128/
- 六、“我”字的使用技巧/130/
- 七、发表意见的技巧/130/
- 八、学会以退为进/131/
- 九、进行恰当的解释/132/
- 十、掌握常用句式和“万用语”/133/
- 十一、注意面试用语的“禁忌”/133/

第十三章 公开选拔党政领导干部面试题及解答举例/135/

- 一、公开选拔面试答问实例/135/
- 二、各地最新公选干部面试52题/138/

第十四章 各地公务员录用、公开选拔党政领导干部面试题/150/

中央国家机关录用公务员结构化面谈模拟面试题本/150/	
2004 年中央机关公务员录用面试题(一)/158/	
2004 年中央机关公务员录用面试题(二)/158/	
2004 年中央机关公务员录用面试题(三)/158/	
2004 年中央机关公务员录用面试题(四)/159/	
2004 年广州市公务员录用面试题/159/	
2004 年江西省公务员录用面试题/159/	
2004 年辽宁省公务员录用面试题/159/	
2005 年河北省公务员录用面试题/160/	
2005 年河南省漯河市源泉汇区公选简直级领导干部面试/160/	
2005 年某省公开选拔副处级领导干部面试题/161/	
2005 年某省公开选拔副处级领导干部面真题及详解/161/	
2005 年某地公开选拔领导干部面试题/163/	
2005 年某省公开选拔副处级领导干部面试真题/165/	
江苏省某市公开招考校级领导班子后备干部面试题/165/	
江苏某省公开选拔科级领导干部面试题/166/	
重庆市公开选拔县(处)级领导干部面试题/166/	
某省公开选拔县(处)级领导干部面试题/167/	
某省级城市招考副局级干部面试题/168/	
某省公开选拔副厅级领导干部和高级管理人员面试题本/169/	
某省公开选拔副厅级领导干部和高级管理人员面试题本/171/	
某省公开选拔副局级领导干部面试题/173/	
S 省公开选拔副厅级领导干部和高级管理人员面试题本/174/	
S 省公开选拔副厅级领导干部和高级管理人员面试题本/176/	
某省人事厅部分副处长职位竞争上岗面试答辩试题/177/	
某省公开选拔省委组织部副处长面试题/181/	
某省委组织部机关部分处级职位竞争上岗面试题/183/	
某市处级公务员竞争上岗面试题/188/	
铁道部首次录用公务员面试题/192/	
全国公开选拔党政领导干部考试专业知识面试题精选/196/	

下篇 报考指南及笔试技巧

第十五章 公开选拔是选人用人的大趋势/207/

- 一、公开选拔领导干部力度不断加大/207/
- 二、公开选拔领导干部的程序/207/
- 三、公开选拔领导干部的特点/208/
- 党政领导干部选拔任用工作条例(节录)/208/

第十六章 公开选拔领导干部考试概要/212/

- 一、公开选拔考试的特点和功能/212/
- 二、公开选拔考试的程序/213/
- 三、公开选拔考试公告的内容和发布/217/

第十七章 最新公选考试大纲/223/

- 党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲/223/
- 关于《全国公开选拔党政领导干部考试大纲(试行)》修订工作情况的说明/242/

第十八章 公开选拔领导干部考试测评方法体系/248/

- 一、公开选拔考试测评形式/248/
- 二、公开选拔考试的方法与技术/249/
- 三、公开选拔考试测评要素的确定/250/
- 四、公开选拔考试测评方法设计举例/251/

第十九章 笔试稳操胜券技巧(上)/256/

- 一、了解笔试的功能和特点/256/
- 二、熟悉笔试内容和试卷结构/257/
- 三、把握笔试各种题型的特点/259/
- 四、掌握科学的记忆方法/266/
- 五、保持最佳状态/270/

第二十章 笔试稳操胜券技巧(下)/274/

- 一、根据阅卷心理形成应试策略/274/
- 二、掌握答卷策略/276/
- 三、客观性试题解题技巧/278/
- 四、主观性试题解题技巧/281/
- 五、申论考试技巧/288/
- 六、注意避免常出现的差错/295/

上
篇

面
试
技
巧



第一章 面试是决定选拔成功的关键

面试是公开选拔党政领导干部的一个重要环节。它主要测试应试者在领导能力素质、个性特征等方面对选拔职位的适应程度。应试者要在公开选拔中获得成功,就必须在面试中取得好成绩。了解面试及其特点,是面试成功的重要条件。

一、面试的概念及特点

面试是公开选拔党政领导干部能力素质测评的一个主要方法,是测评党政领导干部能力素质的最直接、最有效的途径。在公开选拔工作中,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,而面试是其中间环节,同时也是关键环节。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。

面试不是简单的面对面对话,也不是完全凭借经验和阅历就能洞悉一切的带有神秘色彩的“相面”,它需要有科学的测评标准、方法以及组织形式。

面试是测查和评价人员能力素质的一种考试活动。具体地说,面试是一种经过组织者精心设计,在特定场景下,以考官对考生的面对面交谈与观察为主要手段,由表及里测评考生的知识、能力、经验等有关素质的一种考试活动。

与其他测评形式相比,面试具有的相对独特之处在于:

1. 面试测评的手段、内容灵活,针对性强

不同的职位对人的素质和能力有不同的要求。面试可以根据不同职位的特点和需要,灵活地采用不同的手段去测评一个人的能力。在形式上采用面谈法、无领导小组讨论、情景模拟等方法;在内容上,可以针对不同职位、不同的应试者灵活地变化测试内容,准确地测试出应试者在某一方面是否适应这一职位的实际能力水平。例如:在具体实施过程中,考官的追问可以针对每个应试者回答方式与内容的变化而变化。

2. 能够充分调动考官与应试者的主观能动性

面试中,应试者的回答及行为表现与考官的评判是相连接的,中间没有任何媒介,面试中考官与应试者的接触、交谈、观察也是相互的,面对面进行的;他们之间的信息交流与反馈也是相互作用的,考官能根据应试者的回答情况,积极主动地变换测试方法和内容,应试者也能充分发挥自己的才智跟上考官的出题思路,积极主动地回答考官提出的各种问题。这种直接性提高了考官与应试者相互沟通的效果与面试的真实性,同时,也能了解许多笔试中了解不到的信息。

3. 测评的主观性

面试的判断带有一种直觉性,往往包括很大程度的印象性、情感性,它对人的评价与判断,包括成绩的评定容易受主观因素影响。

4. 测评功能强

笔试主要限于考生用纸笔作答,着重测试考生掌握的知识及逻辑思维能力、文字表达能力等方面的情况。面试能对考生的多方面素质进行有效测评,重点测试以下内容:

一是考生的口语表达能力(是否清晰、明确、简洁、富有逻辑性);二是考生的应变能力(是否灵活、敏捷、快速、当机立断);三是考生的分析综合能力(是否善于条分缕析和归纳概括);四是考生的仪表、风度、举止(是否端庄、稳重、练达、得体、精力充沛);五是考生的有关实际工作能力(是否高分高能或高分低能);六是考生的交往能力和某些性格特征(是否内倾或外向)。

5. 强调素质评定

笔试完全以答案为依据评定考生的成绩,只要考生的答案与标准答案一致,不论考生是真的解答对了还是猜对的,也不论考生的解答方法是否巧妙、熟练,花费的时间是多是少,都得给分。面试则是依据考生现场的全部表现,对其素质状况作出评定。它不仅分析考生的回答是否正确,更重要的是看考生回答问题的灵活性、逻辑性、应变性。考生面试结果的评定,不把观点正确与否作为第一位的指标,而是看考生的整体素质。

6. 内容的不固定性

笔试的内容一般都由主考机关事先统一规定,因而是固定的。同一专业的考生所面对的试题没有差异。面试的内容虽然大多数情况下也是事先拟定,但考官在考试过程中可以随机临时提问,对此,考生要即兴作答。而且,考官还可根据考试的需要灵活提问,不必拘泥于既定的试题。

二、面试的构成要素

面试要素,是指构成面试的一些基本的必要因素。在公开选拔领导干部面试中,面试要素有十个,即面试目的、面试内容、面试方法、面试考官、面试考生、面试试题、面试时间、面试考场、面试信息、面试评定。这些要素是任何一项面试活动都不可缺少的,它们的有机构成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。合理地配置和使用这些要素,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。在公开选拔党政领导干部中,面试的目的是从职位需要出发,实现对考生素质的有效测评,选拔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指标进行测评。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。