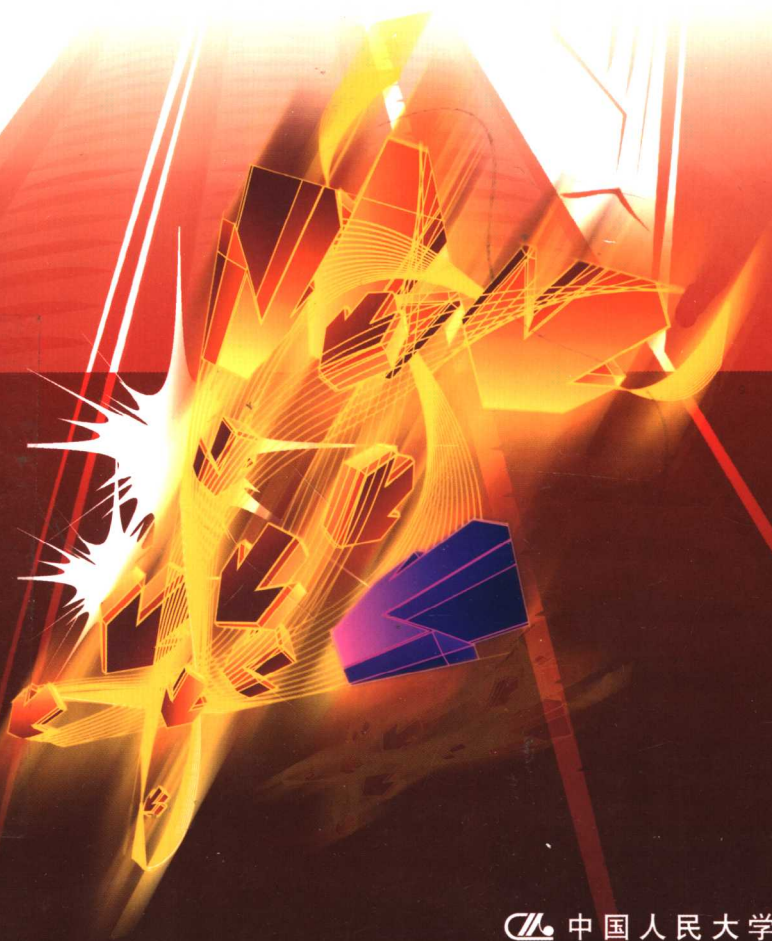


新编

英华公务员考试研究中心 编著

公务员面试指南



 中国人民大学出版社

D630.3/107

2008

新编 公务员面试指南

英华公务员考试研究中心 编著

 中国人民大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

新编公务员面试指南/英华公务员考试研究中心编著

北京:中国人民大学出版社,2008

ISBN 978-7-300-08954-6

I. 新

II. 英

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 (2008) 第 011607 号

新编公务员面试指南

英华公务员考试研究中心 编著

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号 **邮政编码** 100080

电 话 010-62511242 (总编室) 010-62511398 (质管部)

010-82501766 (邮购部) 010-62514148 (门市部)

010-62515195 (发行公司) 010-62515275 (盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com> (人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 北京东君印刷有限公司

规 格 148mm×210mm 32 开本 **版 次** 2008 年 2 月第 1 版

印 张 12.75 **印 次** 2008 年 2 月第 1 次印刷

字 数 341 000 **定 价** 26.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

前 言

面试是公务员录用考试的一个重要内容。关于考生如何应对面试，我们有几点看法：

第一，面试是必须精心准备的。有的同志认为，面试测评的是个人素质和能力，准备不准备差别不大。这是一个误区。实际上，考生不熟悉面试的有关理论知识，不熟悉面试的题型以及答题技巧，是肯定不会在面试中取得好成绩的。

第二，面试是可以在短时期内取得突破的。面试测评的内容和方法是固定的，试题的题型和答题要求也有规律可寻，掌握了这些，加之本人具有良好的教育背景和知识积累，就一定能在较短的时间内突破面试瓶颈，顺利过关。

第三，面试参考资料只是教给你一些技巧和方法，不能指望通过它来押题目、碰题目。当前，书店里的考试参考书五花八门，鱼龙混杂，考生要认真识别。看了好的参考书受益匪浅，看了差的参考书可能误入歧途。

为了帮助考生准备公务员面试，我们组织一些党政机关人事部门的同志编写了这本面试指南，并经部分高校与培训机构教师讨论后定稿。本书的突出特点是简明扼要，针对性强，通俗易懂，可操

作性强。它从考生准备面试这个角度，介绍了面试的基础理论，编写了人际沟通、组织协调、综合分析等八类模拟试题，并精选了中央国家机关和部分地方政府公务员面试的三十八套真题和参考答案，基本上可以让考生一窥公务员面试之全貌。

本书在编写过程中，吸收了许多专家学者的研究成果，也参考了许多面试教材的内容，在此不能一一列举，谨向他们表示诚挚的谢意！需要向读者说明的是，我们对此绝对没有采取不负责任的“拿来主义”态度，没有囫囵吞枣，生吞活剥，而是根据我们的理解和认识，进行了认真的学习、消化和改造，此处也请原作者谅解。本书所选素材和参考答案，许多来自面试第一线，新鲜生动，虽然不够完美，但基本体现了考试的标准和要求，请原考生和读者鉴评。总之，由于水平所限，本书定有不尽如人意之处，欢迎方家和读者批评指正。

编 者

2008 年 1 月

目 录

第一部分 面试理论指导

第一章	面试概述	(1)
第二章	面试的测评内容	(6)
第三章	面试的主要方法	(14)
第四章	面试考官	(23)
第五章	面试题目	(32)
第六章	面试前的准备	(40)
第七章	面试过程中要注意的细节	(48)
第八章	面试常见问题解答	(59)

第二部分 面试模拟试题

第一章	人际沟通类模拟题	(65)
第二章	组织协调类模拟题	(87)
第三章	领导及应变类模拟题	(109)
第四章	自我认知类模拟题	(128)
第五章	综合分析类模拟题	(136)
第六章	演讲类模拟题	(196)
第七章	阅读理解类模拟题	(230)
第八章	政策法规类模拟题	(273)

第三部分 面试真题选编

真题一	(300)
真题二	(303)
真题三	(305)
真题四	(308)
真题五	(310)
真题六	(313)
真题七	(315)
真题八	(317)
真题九	(320)
真题十	(323)
真题十一	(325)
真题十二	(328)
真题十三	(330)
真题十四	(333)
真题十五	(337)
真题十六	(339)
真题十七	(342)
真题十八	(344)
真题十九	(347)
真题二十	(349)
真题二十一	(354)
真题二十二	(358)
真题二十三	(361)
真题二十四	(364)
真题二十五	(367)
真题二十六	(370)

真题二十七	(372)
真题二十八	(375)
真题二十九	(378)
真题三十	(380)
真题三十一	(382)
真题三十二	(384)
真题三十三	(386)
真题三十四	(388)
真题三十五	(391)
真题三十六	(393)
真题三十七	(396)
真题三十八	(398)

第一部分 面试理论指导

第一章 面试概述

面试是公务员录用考试的一种重要形式。《公务员录用规定(试行)》第16条规定:“公务员录用考试采取笔试和面试的方式进行,考试内容根据公务员应当具备的基本能力和不同职位类别分别设置。”本章重点讲述公务员面试的特点、作用,面试的历史以及发展趋势等内容。

一、面试的特点

公务员录用面试是招考机关精心设计,在特定场景下,以考官与考生的面对面交谈及观察为主要手段,由表及里测评考生的知识、能力、经验等有关素质,以决定是否录用的一种考试活动。公务员录用面试具有以下特点:

1. 面试主要通过观察考生的外部行为来评价其素质

一个人的能力、气质、性格往往是通过外部行为特征表现出来的。也就是说,人的心理特征是看不见摸不着的东西,但我们可以通过个体的外部行为表现去推断其内在的心理特征。在面试中,考

官正是通过观察考生的语言、表情以及行为举止等，来推测和判断考生的能力和个性品质的。同时，用考生当时的行为来预测其未来的行为，也是面试的一个重要特点。

2. 面试是一个双向沟通的过程

面试是考官和考生之间的一种双向沟通过程。在面试过程中，考生并不是完全处于被动状态。考官可以通过观察和谈话来评价考生，考生也可以通过考官的行为来判断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，考生也可以借此机会了解自己报考单位以及报考职位的情况等，以决定自己是否可以接受这一工作等。所以说，面试不仅是考官对考生的一种考察，也是主客体之间的一种沟通、情感交流和能力的较量。考官应通过面试，从考生身上获取尽可能多的有价值的信息。考生也应抓住面试机会，获取那些关于报考单位及职位、自己所关心所需要的信息。

3. 面试着重测评考生的整体素质

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，花费的时间是多还是少，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，更重要的是看其回答问题的灵活性、逻辑性、应变性。面试结果的评定，不把考生的观点正确与否作为第一位的指标，而是看考生的整体素质，包括综合分析能力、口语表达能力、应变能力等。

4. 面试的评价往往带有较强的主观性

不像笔试那样有明确、客观的标准，面试结果往往受到考官个人主观印象、情感和知识经验等许多因素的影响。不同考官对同一

位考生的评价往往会有差异,而且可能各有各的评价依据。面试评价的主观性似乎是面试的一大弱点,但另一方面,由于对人的素质评价是一项非常复杂的工作,考官可以把自己长期积累的经验运用到面试评价中。从这个角度来说,面试的这种主观性也是有其独特价值的。

二、公务员录用考试为何采用面试方法

公务员录用考试采用面试方法,首先是公务员录用考试发展的内在要求。公务员录用考试与学业考试、升学考试、资格考试不同,它是一种选拔性考试,主要测评考生对未来职位的适应性。同时,它也是一种面向未来的考试,这种考试虽然也检验考生已经取得的成绩和已经达到的水平,但更强调考生之间的优劣差异的比较,更着眼于考生的领导能力、基本素质、技能和潜力。而对这些素质的测量是笔试方法难以实现的,仅靠笔试一种形式无法有效地测评出考生的素质和能力,所以必须借助面试方法才能更好地完成对考生素质的全面综合的测量,以及对其能力素质的重点测量。

另外,面试方法在测评考生某些能力素质方面具有独特优势。面试不仅是笔试的补充,而且是更直观、真实地测评考生素质的方法,面试方法在测评考生素质方面具有以下优势:一是面试可以全面了解考生的知识、能力、心理以及自然素质。笔试是以文字为媒介来考察一个人的素质水平,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、反应的敏捷性等。但这些素质特征可以通过面试来考察出来。二是面试能比较真实地了解考生的能力素质,弥补笔试的不足,有效地避免高分低能现象。有的非常优秀的考生在笔试过程中,由于种种原因而没发挥好,如果仅以笔试成绩作为录用依据,不免失之偏颇。还有个别考生虽然笔试成绩很高,但实际能力一般,属于典型的高分低能者,不辅之以面试,如何识破“庐山真面目”。三是面试可以直接了解到考生的个性、

爱好、兴趣、体质、精力、愿望、动机等方面内容，为招考机关是否录用、录用后如何使用提供依据。四是面试以考官的主观测评为主，可以充分发挥面试考官的主动性和积极性，发挥其选人识才的经验，提高面试效果。

在公务员录用考试中采用面试方法只有十几年的时间。经过不断的尝试和实践，面试工作有了长足的进步，面试方法不断改进，面试技术迅速完善，现在人们越来越认识到公务员录用考试离不开面试。面试已成为公务员录用考试的一个极其重要的环节，并在国家有关公务员考试录用的法规文件中确定下来。随着公务员录用工作的深入发展，面试工作会越来越成熟，并发挥更大的作用。

三、公务员录用面试的历史和发展趋势

十一届三中全会以后，我国逐步进行干部人事制度的各项改革。1981年7月，国家人事部下发了《关于下达部分海关新增干部指标的通知》，通知规定对新增干部的录用除笔试外，要进行面试。面试由此进入到干部的录用考试之中。

1988年3月，中央组织部、劳动人事部发出了《关于政法、税务、工商行政管理部门和银行、保险系统招收干部实行统一考试的通知》，其中规定：考试后，“由人事部门从高分到低分向用人单位推荐，经用人单位进行政审、体检和必要的考核（含面试）合格后，确定录用或聘用人员名单报批。”这一年，全国面向社会招收干部约八万人，报考者达105万，在录用中上海、江苏、福建等许多省市均采用了面试形式，且面试突破了单一的面谈问答形式，出现了与演讲、模拟操作等相结合的形式，面试程序日趋规范。

1989年1月，中组部、人事部联合颁发了《关于国家行政机关补充工作人员实行考试办法的通知》，通知要求考试的基本方式为笔试与面试。1994年，国家人事部要求全国各地、国家各部委公务员的录用与招聘，按统一的程序与标准进行面试。

1994年6月,人事部颁发《国家公务员录用暂行规定》。其中第16条规定:国家公务员的录用考试采取笔试和面试的方式,测试考生的公共基础知识、专业知识水平,以及其他适应职位要求的业务素质与工作能力。此后,面试成为公务员录用考试中的必经程序。

从近些年来的面试实践来看,面试呈现出了以下五个发展趋势:

(1) 面试的测评内容更加全面。面试的测评内容已不仅局限于仪表举止、口头表达、知识面等,现已发展到对思维能力、行政应用能力、政治理论理解能力、反应能力、心理素质、求职动机、进取精神、身体素质等全方位的测评。且已由一般素质为测评依据发展到主要以拟任职位要求为依据,包括一般素质与特殊素质在内的综合测评。

(2) 面试的形式更加多样化。面试早已突破那种两个人面对面、一问一答的模式,而呈现出多种多样的形式。从单独面试到集体面试、从一次性面试到分阶段面试,从非结构化面试到结构化面试,从常规面试到引入了演讲、角色扮演、案例分析、无领导小组讨论等情景面试。

(3) 面试程序呈现出结构化的特点。以前对面试的过程缺乏有效的把握,面试的随意性大,面试效果也得不到保证。目前许多面试的操作过程已逐步规范起来。从考官角度,面试的起始阶段、核心阶段、收尾阶段要问些什么、要注意些什么,事先一般都有一个具体的方案,以提高对面试过程和面试结果的可控性。

(4) 面试标准格式化。以前面试的评判方式与评判结果没有具体要求,缺少可比性。近年来,面试结果的处理逐渐标准化、规范化,基本上趋于表格式、等级标准与打分形式等。

(5) 面试参与主体多样化。以前面试主要由组织人事部门的人专门主持,现在逐步实现由组织人事部门、具体用人部门和人力资源测评专家共同组成面试考评小组,纪检、监察部门组成监督小组。

第二章 面试的测评内容

在公务员录用面试中，选择哪些素质项目作为面试的测评内容，各项目之间的结构比例及搭配方式如何，都是有规律可循的。把握其中的规律是考生面试成功的第一步。

从理论上讲，面试可以测评考生的任何素质，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，否则就很可能事倍功半。因此，在人员甄选实践中，并不是以面试去测评一个人的所有素质，而是有选择地测评考生是否具备招录岗位所要求的能力素质。由于用人单位、招考岗位的不同，面试具体的测评内容也有很大差别，但总体而言，却具有相当程度的共性，即所有细化后的测评内容大都可以概括为几个具体的能力类别。

一般来说，招录机关无法通过一次面试准确、清晰、客观地把握考生与招录岗位的适合程度，但却可以通过对他的某些素质的测评进行综合、有效的推导与判断，从而得出一个基本符合事实的结论。那么，进行推论所赖以存在的各项前提就构成了公务员面试所测评的基本内容，它主要包括：

一、综合分析能力

综合分析能力，是指通过分析与综合、归纳与概括、判断与推理，揭示事物的内在联系、本质特征及变化规律的能力。综合是在头脑中将事物的各个部分或各种特征联合为整体。分析则是在头脑中将事物的整体分解为部分。综合和分析在思维活动中起着重要作用，是思维的智力操作的重要组成部分。在公务员的日常工作中，经常涉及对问题的宏观理解把握和事物间矛盾关系的理解，综合分

析能力十分重要，其高低将直接影响到工作效率和工作成果。因此在公务员面试中，此项能力是测评的重中之重。

应当说，每个人均具备一定的综合分析能力，但在程度上却高下迥异。通常来看，所受教育程度越高、对事物观察越细腻、百科知识掌握越丰富，日常思考分析问题越频繁者，其综合分析能力也越高。衡量综合分析能力的高低主要看以下七个方面：

(1) 分析思考问题的深度。即能否透过现象看本质，以及看到的本质的层次有多深。分析思考问题要有一定的深度，而不能停留在表面。仅仅着眼于表象而不去挖掘更深入的内核，所得出的结论很可能是错误的、机械的或者是唯心的，当然更不可能正确推导、印证其他结论。

(2) 分析思考问题的广度。每个问题、每个事物都不是孤立存在、与世隔绝的，而是与其他事物、现象有着客观的、必然的联系。所以，仅仅局限于所思考问题本身而不能与其他现象、问题相关联，所得出的结论也只能是就事论事，难以保证正确性、全面性。

(3) 辨析及综述能力。一个问题如果从深度层次和广度方面全面展开将意味着与很多其他现象、问题相共存，但真正解决问题却未必需要如此。因为全面中必有重点，抓主流才能提高解决问题的效率，这就需要我们对各种材料、问题去粗取精、去伪存真，进行分析筛选、重新整合，最终得出正确结论。

(4) 分析思考问题的逻辑性。分析思考问题进而得出正确结论，必须有严密的逻辑，而不能天马行空，自由阐述。逻辑性最基本的表现即是能根据正常逻辑程序自圆其说，阻却自相矛盾在分析问题过程中的干扰。良好的逻辑性不仅直接影响到结论的正确性，而且是衡量一个人综合分析能力的最重要指标，同时也是体现思维过程科学性的标准。

(5) 分析思考问题的敏捷度。这个指标是从反应力方面考查综合分析能力的。一般而言，在同等知识储备和相同给定条件下，

得出结论越迅速,综合分析能力就越高。特别是在应对面试的过程中,由于时间较短,不可能进行细斟慢酌的推理、演绎。因此,在具备相当理论水平和学识基础的情况下,分析思考问题的速度快,综合分析能力相对就强。

(6) 结论的新颖度。真理的相对性意味着很多问题仁者见仁、智者见智,因而单纯地拾人牙慧不仅不能促进理论、科学的进一步发展,而且对自我综合分析能力的表现也是一种打击。有所突破、有所创新的结论才能真正体现出解放思想,不受经验主义、教条主义束缚的思维发展进程。

(7) 思辨过程及结论是否符合理性。理性并不等同于正确性,而是强调在思辨过程中必须依据真实材料冷静、客观地分析、总结,杜绝主观臆断或者偏激推理,更不能为追求新颖度或体现自己理论的独树一帜而创造假现象、假材料。能否将整个思辨过程纳入理性轨道并排除感情用事和武断猜测,正是综合分析能力高低的深层次体现。

二、言语表达能力

言语表达能力即考生通过口头语言顺畅、准确地表达自己思想、观点、意见、建议,以求信息接受者能够理解、明白、认知的能力。言语表达能力在外向型工作职位中非常重要,因为要与形形色色、种类不同的对象进行交流。良好的言语表达能力能够使对方轻松、明确地把握自己思想观点的内核,并因此可以避免因辞不达意造成理解偏差,甚至产生误会的现象。对于公务员来说,良好的言语表达能力是做好工作的基础。这个能力也成为面试测评的主要内容。衡量言语表达能力的指标主要包括:

(1) 表达的逻辑性。这个指标是综合分析能力逻辑性的外在表现,要求表达者在表达中必须按照通常的逻辑表达方式或言语信息接受者所能接受的逻辑表达方式进行表达。由于人的思维过程要

比口头表达的速度快很多，所以要尽量实现思维与语言的同步化，而不能根据“跳跃式”思维而做出“跳跃式”表达。必须明白的是：逻辑化的思维是为了使自己明白，而逻辑化的口头语言表达则是为了使他人明白。

(2) 表达的准确性。由于思维过程是一个内省过程，故可以忽略、跳过遣词造句这种外部依托而直接把握观点、思想的实质性内容，而在言语表达中是以对方的准确、清晰接受为目的，因此严密、准确的遣词造句是必然和必须的，而且优秀的遣词造句在表达自我观点的同时还能增强表达的感染力，体现表达者的精神内涵。

(3) 表达的感染力。表达的感染力是一个较难量化却隐含其他言语表达指标的概念，其他言语表达指标的程度高低、性质优劣都可能构成对感染力的影响。感染力在一些不仅要求收听者接受、认同，而且要求引起收听者情感共鸣的表达中尤为重要，丰富的感染力将有效化解听众通常情况下以自我观点为中心，而难以接受对方意见的“排异”心理惯性，从而提高自己观点的接受率。

(4) 表达的音质、音色、音量、音调。这是言语表达能力的物理学指标，虽然具有很大程度的先天因素，但是如果进行有意识的训练以及控制、调整，则可以去除先天中的不足部分，从而能够在表达中抑扬顿挫、音质优美、富有“磁性”，增强语言感染力。

(5) 表达的态度适当性。言语表达是一种有意识的行为，必有情感因素掺杂其中，而接受者也带有某种情感来倾听，故此适当的表达态度极为重要。如果在应当慷慨激昂的场合使用了温文尔雅的表达态度，会给人以软弱无能的感觉，从而引起听众对所表述观点正确性的怀疑。反之，如果在应当轻声慢语的场合使用了“豪言壮语”式的表达态度，则会给人以粗鲁傲慢、飞扬跋扈的印象。除此例子外，其他不同的环境如果采用与之不相符的表达态度，也一样会影响表达效果，引起听众反感。

言语表达能力在面试中是容易被量化测评的指标，因而许多面试都会对此进行测试。当然，单纯地以言语表达能力衡量人才是不