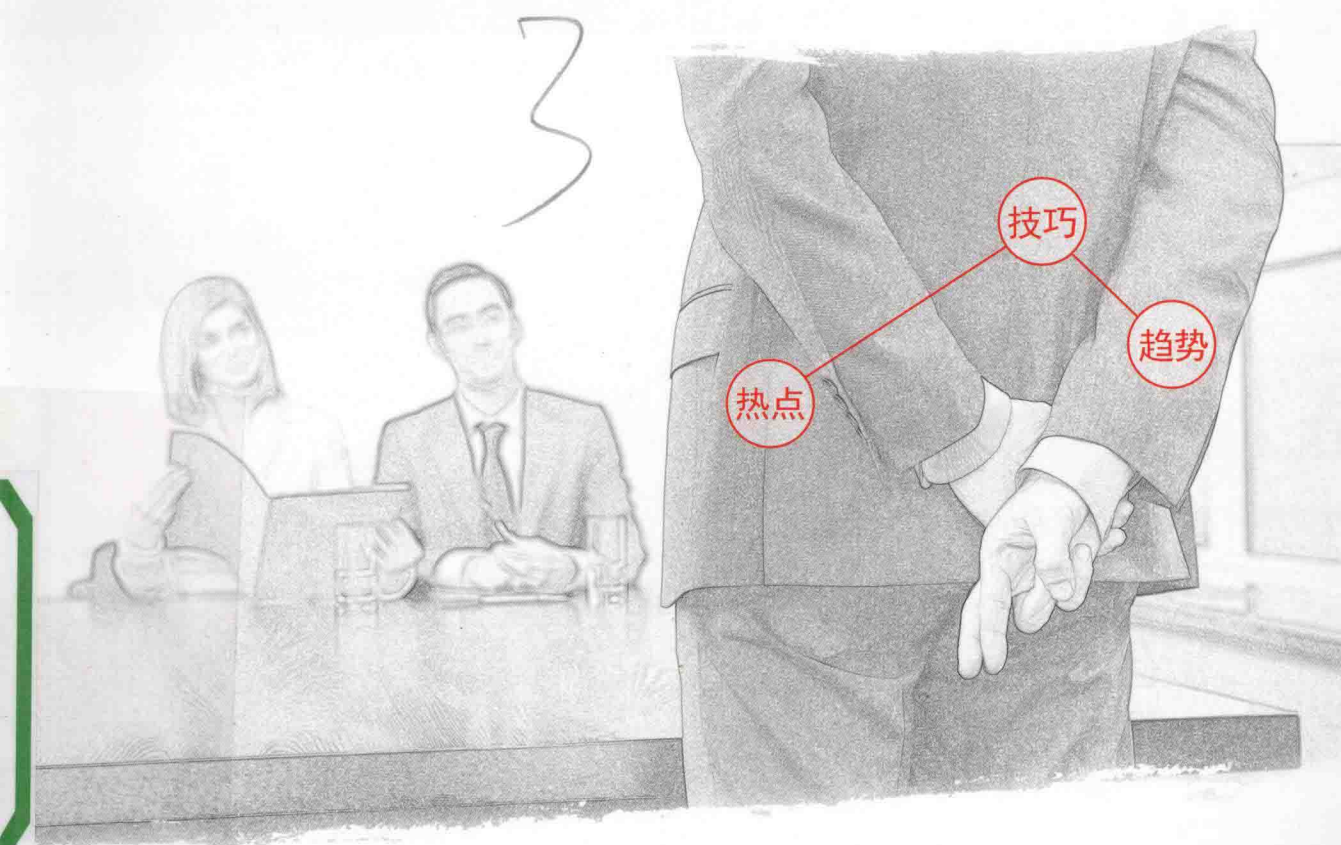


结构化面试

高分一本通

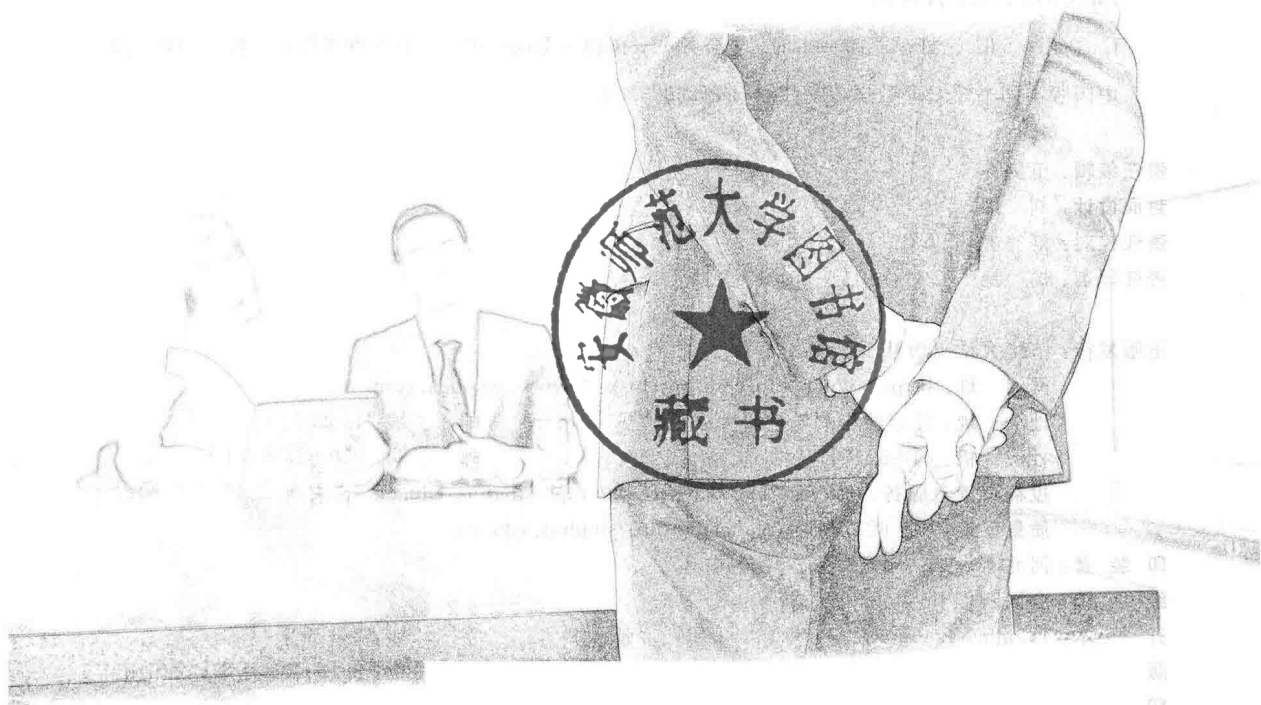
◎ 许可 李培营 著



清华大学出版社

结构化面试 高分一本通

◎ 许可 李培营 著



清华大学出版社
北京

内 容 简 介

本书由面试教研、辅导一线的老师根据自身教研感悟和大量考生实际经验教训总结编写而成,具有针对性和指导性。本书从实际和考生需求出发,注重面试解题技巧、思维启发和拓展的训练,能够真正实现个性化答题,走出套路化培训误区。

本书有三个显著特点:新颖性,全新的解题思路、全新的编写体例,让读者耳目一新,面试训练效果事半功倍;通俗化,本书语言通俗易懂,语言风格诙谐幽默,能让读者有快乐学习的感受,在轻松环境中快速提高面试能力;互动性,读者在阅读学习本书过程中的疑问,可以联系作者进行答疑(作者新浪微博:@许大可 xk)。

本书适用于备战面试的考生、面试教学辅导教师及对面试感兴趣的读者。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。
版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

结构化面试高分一本通/许可,李培营著. --北京:清华大学出版社,2016
ISBN 978-7-302-41945-7

I. ①结… II. ①许… ②李… III. ①公务员—招聘—考试—中国—自学参考资料 IV. ①D630.3
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 263232 号

责任编辑:王剑乔
封面设计:刘 键
责任校对:刘 静
责任印制:杨 艳

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社 总 机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质量反馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 装 者:河北新华第一印刷有限责任公司

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm

印 张:12

字 数:244千字

版 次:2016年3月第1版

印 次:2016年3月第1次印刷

印 数:1~2700

定 价:48.00元



产品编号:064112-01

清华大学出版社
北京

教师都希望自己的学生能够出类拔萃,这是“师”之常情。我在教学中常常思考的,也是如何让自己的学员在考场上“征服”他人,包括考官和其他考生。

到底什么样的训练体系最有效?是不是一定要要进行基础语言训练?到底是破题重要还是长相、说话流畅重要?考官最看重考生的哪些方面?应该是“流畅”给“内容”让步,还是“内容”给“流畅”让步?……这一系列问题是教与学的参与者都应审慎思考并认真解决的问题。但是,在现实中却有如下因素限制了这些问题的解决。

第一,学员求知若渴,心急如焚,但不一定能遇到好老师。“千里马常有,而伯乐不常有”的问题在面试培训领域比较突出。我甚至见过一些没有半点儿实践经验和对面试做过认真研究的“老师”堂而皇之地以“培训名师”自居。作为同行,我实在为这个行业的门槛过低与鱼目混珠现象之泛滥而备感惶恐。这惶恐有二:一是信息不对称,而广大考生过于依赖大众传播、广告来作为自己几乎是唯一的信息获取方式。这就难以区分孰真孰假,其结果自然是乱象横生。而这一问题却广泛存在于我国培训界。由于我国教育产业起步较晚,职业培训仍处于发展的前期阶段,整体并不成熟,但市场潜力又很大,使得培训业成了投资热门之一。那么,“发展不成熟+行业火热”就很容易乱象丛生。二是体验感较差导致的信任危机。好比酒家吹嘘自己的酒是好酒,但品之却不怎么好,不挨骂才怪——甚至使人再也不相信有所谓好酒存世。所以,平心而论,学员在面试培训中能遇到的好老师是极少的,因此,常常导致学员在参加完“名师”的培训后深感失望。好老师可能分身乏术,但是书籍却可以随时分享。这便是常年研究和讲授面试课程的老师很有必要写出面试备考经验分享给大家的意义所在。

第二,面试的准备期比较短,加剧了功利化心态。如果一次筛选、招考包括笔试、面试环节,而这个程序又是制度化的、可预期的,那么,参与者就可以很早开始复习准备了。但有谁是一开始就在复习准备面试呢?除非没有笔试环节。我经常见到一些考公务员的学员,其笔试备考复习时间竟长达两年,也就是说,如果是大学生考生,从大二就开始专门备考了(考试在应届毕业生毕业的前一年年底笔试)。比较一下,面试的备考时间就显得很紧张。例如,在各省组织的公务员、事业单位招聘中,有些省的招考部门(或说有计划的)把面试考试的日期定在笔试成绩公布的四天左右进行(如内蒙古、浙江等,多地曾

出现过这样的安排)。时间短,又要出成绩,那就逼着大家剑走偏锋,出奇招、怪招。考试结果的影响之巨大往往导致选拔本身的异化,但又必须如此选拔——这样的两难问题我们并不陌生。于是,有人跑去整容,有人找所谓的“考官”进行内部指导,有人背了“高、大、上”的好句子几百条……慌乱之中,往往更摸不着头脑,更不得章法。

从事面试培训和研究工作八年来,我对上述问题的思考没有停止过。学员们的无数次索求和时间的推移,也使我觉得写一本全新思路的面试辅导书的紧迫性。原因有二:一是市面上的面试辅导书几乎个个是“大部头”,高、大、厚的一本书活生生像字典,但有用的东西并不多。考生光是看完这一部“大著作”都要花上好几周时间,其学习效率自然很勉强。二是作为行业内的一员,深感有必要、有责任把在教学研究中的有用成果浓缩成一本不会成为“鸡肋”的书。因此,本书具有以下两个特点。

第一,书中讲的全是我们(这里讲“我们”,是因为我和李培营老师的同事、学员,以及清华大学出版社的编辑的意见建议,对于我们的教学研究和本书的成书帮助巨大)在教学实践中的经验总结,不会受到其他无关因素的影响。这是指:没有和不熟悉的作者合编,不会出现思路上的分歧,使本书内容上能够保持高度一致,训练方法更具有系统性,并且书中内容精练有用。

第二,我们努力使本书的语言风格通俗化,避免生硬的教科书感。说得高端一些,是在追求“学术散文”的风格。读这本书时,若配上本人的照片,就好像我们在面对面聊天,聊面试备考方法,若有必要,还可以漫谈开去,共同启迪发散思路、陶冶情操,这样既亲切又实在。大家不要小看或对我们这里讲的“启迪发散”有偏见,这是我们面试破题能力中的一个重要方面。比如给你一个杯子,让你展开联想,能不能想到至少五个分论点?①作为容器,有容乃大,可以讲度量、胸怀、眼界;②杯子要干净、敞亮,可以讲做人的道理;③我们说一杯咖啡、一杯茶、一杯饮料等,可以讲角色意识,敢当幕后,愿作嫁衣;④在前一点的基础上,可以讲内容与形式的关系;⑤杯子是人们生活的必需品,可从“必需品”入题,讲我们和我们的服务如何成为人们的必需品,以及作为必需品所应履行的职责有哪些。这就是发散思维的强大之处。但如果这种思路展开的脉络被视为“满嘴跑火车”“瞎扯”,那就混同了“有的放矢”与“无的放矢”。关于这种思路的展开,也将是本书要教给大家的重点内容之一。

另外,书中有相同的题目在不同章节出现,但其分析方法不同,请考生注意。

总之,如果我们只是在书中抱怨面试备考的难度有多么大,质量上乘的辅导书又多么少,而不努力解决问题,那这本书就真成了“裹脚布”了。接下来,我们就来开启面试高手的修炼旅程。

作者
2016.1

目 录

绪论 公职人员面试	1
第一讲 从头开始	3
一、题眼	3
二、可说性	4
三、题目认知能力	9
第二讲 破题六大技法	15
技法一：属性分析法	15
技法二：主体角色分析法	17
技法三：关键词分析法	20
技法四：AB式框架法	23
技法五：分情况法	25
技法六：触本深入法	26
第三讲 开篇六法	28
一、自我定位切入法	28
二、意义表述切入法	29
三、数据引用切入法	29
四、解释主题切入法	30
五、关键信息切入法	31
六、开门见山切入法	32
第四讲 常见题型：套路已死	33
第一节 面谈法	33
一、自我认知题	33
二、人际关系题	42

三、计划组织协调题	50
四、应急处理	57
五、综合分析	67
六、材料题	82
七、演讲题	89
八、拓展题型	91
第二节 无领导小组讨论	96
一、认识无领导小组讨论	96
二、题型类别	96
三、答题技巧	97
四、例题分析	99
第五讲 例题解析：原来如此答题	101
第六讲 常用经典引用	164
一、名言警句与经典表述	164
二、面试时可引用习近平、李克强同志经典讲话	169
三、常见效应原理	171
四、典型事迹举例	176
第七讲 面试礼仪与候考室手册	180
后序 你我携手，共续公考传奇	183

公职人员面试

公职人员面试是由国家机关用人单位精心设计,通过多种方法,在特定场景下面对面科学测评应试者的基本素质、实际技能、发展潜力及其与拟录用职位的匹配性,展现应试者各方面素质,并为公职人员聘用提供重要依据的考试。

当前的公职人员面试均采用结构化面试,结构化面试是指命题、实施、结果、评定等环节均按事先制定的标准化程序进行的面试。普遍采取这种形式主要基于四个方面的考量:第一,内容与形式固定,便于操作;第二,保证面试过程的高效进行;第三,限制主观不确定性因素,增加其过程的可信度与透明度,有利于公平性;第四,形式规范,适用面广泛。

当前常见的结构化面试形式主要有“面谈法”和“无领导小组讨论”。

“面谈法”是考官与考生面对面直接问答交谈,是最常见的公职人员面试形式。考查时,考生按照抽签顺序进入面试考场答题,题目为2~5道不等,答题时间为8~25分钟不等,有地区差别。按照题目类型的不同,面谈法中的常见面试题分为:①自我认知题(如:谈谈你最喜欢的一本书)。②人际关系处理题(如:单位同科室的小张总是对你冷言冷语,甚至还在背后说你坏话,你怎么办?)。③计划、组织、协调题(如:单位要组织一次低碳宣传活动,领导把工作交给你来组织,你会怎么开展工作?)。④应急应变题(如:居民楼突发大火,现场混乱,你作为社区负责人,该怎么办?)。⑤综合分析题(如:食品安全问题是近年来的社会热点,你怎么看?)。⑥材料题(让考生先阅读一段材料,然后回答问题,这些问题均属于前述的几种类型——除了自我认知——该题型在材料题中很罕见。国考面试中较多出现的“视频题”在本质上也属于材料题)。⑦演讲题(如:请以“责任”为题,做一个2分钟的演讲)。⑧拓展题型:情景模拟、临场联想等。

“无领导小组讨论”是采用不指定身份的方式对考生进行集体面试,考生根据给定话题进行小组内限时讨论,考官观察讨论过程,来检测考生的组织协调能力、口头表达能力、辩论能力、说服能力、情绪稳定性、处理人际关系的技巧、非言语沟通能力(如面部表情、身体姿势、语调、语速和手势等)等方面的能力、素质和个性特点是否达到拟任岗位的相关要求,由此来综合评价考生之间的优劣,进行测评筛选。“面谈法”和“无领导小组讨论”的具体讲解参见本书第四讲。

从考生在面试考场整体性表现的角度,我们把考生在面试中的总体表现分为“内容”和“形式”两个维度。内容就是考生在答题时从口中表述出来的所有信息。形式就是考生除了对题目进行作答以外的所有有声、无声的行为表现。面试要拿高分,内容和形式必须两手抓,两手都要硬,哪一个成为短板都不行。本书的目标很单纯,就是给你一套真正能够帮助自己蜕化升级的面试全方位备考指导体系,让你的面试内容有亮点、形式更精彩。

从头开始

现实中,很多考生的审题视角、立场都颇有问题——公务员、事业单位招聘的应试者,作为一名欲成为国家公职人员的青年,看问题不能从社会公共视角出发,却停留在自己的“一洼之地”,以自己为圆心并以自己的一己之见为半径画一个圆——然后“坐井观天”。我们总觉得很多考生的首要问题是重新打基础,即真正构架起理性、辩证、全面分析问题、解决问题的逻辑框架,这就得“洗脑”。保守一些,就叫作“从头开始”。

为了开好这个“头”,我们在本讲中主要探讨题眼、可说性和题目认知能力三个方面。

一、题眼

面试答题不是“侃大山”,不能漫无边际地任意发挥。那么,答题的内容就有着内在的规定性,这个内在的规定性左右着我们答题内容的发展方向、思维展开的脉络和话语所及的范围。我们认为,这种内在的规定性就是“题眼”,就是要弄明白每道题的考点,思考“这道题要考什么→它要我们说什么→出题人希望我们说什么”这个问题链。简单的题目,题眼很明显;较难的题目,题眼是隐藏的;还有一些题目,有几个题眼,考生要选择是都讲还是选择性地讲(这就涉及“可说性”这一概念)。题眼的重要性就在于,其类似于一道题目信息中的主要矛盾,抓住了题目的题眼,就抓住了出题人和考官的心思。抓住题眼主要靠的是综合分析能力。我们通过下列例题来理解“题眼”,讲述如何抓题眼。

例1 不倒翁永远不倒,但却不能前进一步。对比你怎么理解?

这道题是典型的偏正结构,前半句并不是题目重点,题眼在后半句,考生应该从“不能前进一步”入手进行提炼。如果考生抓题眼抓偏了,把论述的重点放在前半句,就会变成对“不倒翁”机理的阐述,进而展开来讲不倒翁不倒给我们的启示,诸如:基础要扎实,要低调沉稳,有深厚的群众基础等。这样讲下去,只是在次要矛盾层面绕来绕去。所以,此题要讲的重点,一是不僵化、不故步自封,要创新;二是不能为了求稳,担心吃苦碰壁、遭遇挫折而不敢尝试、不敢前进,要不怕困难与艰险,不怕荆棘,敢想敢干。这个重点,和我们当前全面深化改革的大背景、大话题是很契合的。

例2 请问古代中国人是如何保护鸟类的？

这个问题让考生摸不着头脑，而且表面上的考点“保护鸟类”其实是假题眼。对于正常专业背景的普通考生来说，怎么可能知道古代中国人是如何保护鸟类的呢？所以这种“怪胎”题目的题眼和“鸟”没有关系，其考查的是诚信。知之为之，不知为不知。考生应该实事求是，开门见山地向考官来个“缴枪不杀”，即表明自己的态度：“考生不清楚古代中国人是如何保护鸟类的。”然后，可以试图去联想或者推敲，即作一个探究式的推理：“但我推测一下，古代中国人可能会有以下方式来保护鸟类……”

当一道题真的在考查考生的诚信素养，而考生没有能够及时发现这一伏笔时，如在本题中一开场就大谈特谈：“我认为古代中国人是这样保护鸟类的：第一，……”其肤浅立显，其得分危矣。

例3 漫画题。



抓偏本题题眼的考生，基本都是被乞丐那句话给误导了，就会把话题引向当前的大学生就业难、收入低的问题，这是只见树木、不见森林的做法。这只是乞丐的一句感想，一句自我扬扬得意的对比，所以“大学生”角色在本题中只是一个配角。可惜的是，大量的考生会把配角当主角。那么，我们从乞丐入手分析，一定还要结合漫画中的诸多信息。综合漫画中的细节我们会发现，这位乞丐貌似年富力强，也不残疾。这就不难推出当前的一个常见现象：职业乞丐。职业乞丐问题涉及民生、社会管理、就业、民政救助等多个方面，所以这道题的抓题眼和展开分析都有一定难度。可以说，是一道考生区分度较大的题目。

二、可说性

1. 说什么

看到一道题，感觉没什么话可讲，或者觉得这道题怎么能是个问题呢，这就涉及我们在本节中要阐述的“可说性”问题。“可说性”在题目呈现上有两种情况：一是指题目表面看来平淡无奇，没什么明确指向，但是蕴含深刻的内涵，需要考生深入挖掘；二是指考题

出现了工作生活场景与考试场景的二元分离现象,即在工作、生活中这也许不算是个问题,或者我们不会去计较和多想这个问题。典型的需要借助“可说性”挖掘来回答的面试题都是有难度的题目,会造成考生手足无措,不知从何讲起。

“可说性”设计就像是给一道题目的作答进行图示设计,要把题目回答得有亮点、有深度,使我们的回答与题目有高度关联性。不然,就会出现答出来的内容很不错,但和题目联系不紧密。下面我们通过例题来探讨“可说性”的挖掘。

例 你的领导在向上级汇报工作的时候,把你的成绩说成他的功劳,你会怎么做?

对于普通考生(主要指没有面试经验的应届考生),此题有两点注意事项:第一,人性假设问题。考生会认为你的领导可能是故意,也可能是无意。纠结就这样开始了,如果是故意,领导无视于我,我该怎么办?如果是无意,我该怎么提醒领导呢?第二,此类题不能停留、徘徊在题目表面,要提炼出主旨关键词,再对这个(这些)关键词进行“炒作”,即展开来阐述。

我们在和很多考生交流这道题时,让大家感到困惑的是,在实际工作中真出现了如题所述这个问题,一般都是“隐忍”(考生原话),也就是说,这个问题就不是个问题。当其不存在。如果大家都有这样的困惑,那么这道题就更有必要按照“可说性”思路去“提炼”出主旨关键词来“炒作”了。

从题面来看,有两处很明显的关键词是绕不过去的,需要我们阐述一番:“领导”和“成绩、功劳”。这两个词,我们推荐大家先讲“成绩、功劳”:在单位中,如果没有同事的配合、帮助,没有领导的组织指挥协调,我们很难取得成绩。因此,在工作中取得的成绩是属于集体的、大家的。然后,对“领导”一词进行界定、展开:领导是一个单位的总代表、首长,对单位的全局工作进行计划、指挥、统筹、调度。一个单位的工作绩效和风气都和领导角色的发挥密切相关,无论是单位做出成绩还是出现失误,都与“领导”角色分不开。因此,成绩、功劳也好,过错也好,都有领导因素在里面。

上述内容是对两个很明显的关键词进行展开,还有一处关键词也需要界定阐述,即“你”——当事人本人。自己有什么好说呢?在这里就类似于“表态”,即考生需要在答此题的末尾向考官表个态,讲自己:我作为一个年轻人,应该在工作中虚心学习、踏踏实实、埋头苦干,树立正确的政绩观、功劳观,尽快提升自己的工作水平(能力),把心思都集中在工作上才对。

至此,这道题的三个关键词:领导、成绩(功劳)、你,就一一回应完毕。当把这几个关键词回应完毕时,题目其实也就作答完毕了。这种抓住,或说提炼出重要关键词来界定、阐述的思路,就是“可说性”思路的体现。

2. 怎么说

“可说性”塑造,是很多考生最大的心理障碍。他们一般认为,看到题目之后只能靠感觉反映出某句话,而不知如何延伸和扩展,像“茶壶里煮饺子”,而在表达过程中也只能干瘪无力地甩出一个或几个观点,毫无论证丰满性可言。其实,这与题目的挖掘和联想

能力不够有关。要解决这种“肚大口小”的问题,首先要有必要的联想能力,能够通过联想能力来拓展语言,唯有如此,答题过程方能游刃有余,有话可讲、有话会讲。下面介绍两种常见的联想方法,即角色联想法和寓意联想法。

(1) 角色联想法

角色联想法是根据题干信息中所赋予的身份信息展开联想或根据角色提示信息进行联想。这一联想法,需要有对于题干角色信息的敏感度和相关度(针对性),当看到相关信息时,能够快速整合出角色相关内容,以此来作为破题和语言延展的手段。当然,这一联想法的运用需要对于题干中的角色信息能够感同身受(也就是进入题目情景,能够换位思考),而且需要注意的是这一方法运用并非适合于所有题目(任何方法的运用都不是万能的,必须灵活掌握)。题型示例如下。

例1 乔布斯说过:拥有初学者的心态是非常了不起的。你怎么看?

大部分考生在面对此题时,都能够想到初学的起码态度,即谦虚求教,从而围绕这一点喋喋不休,反复阐述。这里特别提醒的是,往往在答题环节,脑海中闪现的最从容和最直接的观点和内容一般都属于大众观点(自己能想到,别人也都能想到),这样题目答出来会让考官失去兴趣和听觉美感。所以,从破解题目观点角度,需要从题目中所提“初学者”角色进行深度挖掘和联想。

对“初学者”的角色定位与信息挖掘,不仅可以联想到谦虚的态度,还应该联想到作为初学者应有的敢于尝试和冒险的心态(“初生牛犊不怕虎”的勇气和冲动),敢于接受新鲜事物的渴望(求知若渴)以及因涉足新领域而产生的极大热情和对未来不变的信念。这些观点内容的展现,都是从“初学者”的正常心态描述联想而来,若答题者能够深谙“初学者”角色,就破解思路来说,答出漂亮的内容是轻而易举之事。

题目来源于生活,是对生活经历的总结。此题的观点信息基本都是从生活中初学经历得来。但是,此题的破题方向和观点指向还有更深层次体现,即保持这种初学经历心态的重要性和启示。换句话说,来源于生活的题目还要回归生活,也要高于生活。这也是在利用角色联想法时需要特别留意之处。

角色联想法的运用不单单在角色提示信息中体现,而且会在角色指定性信息中体现。角色指定性信息,就是在题干信息中赋予答题者一定角色,而这一角色指定会暗含些许答题内容。利用这一指定角色身份,以及将这一角色应用的实践优势和资源优势发挥出来,运用到答题环节中,这样能答出题目中比较“接地气”的内容,一方面丰富答题内容,另一方面能够拔高答题情怀,吸引考官。

例2 某地图书馆建成后,来图书馆的人越来越多,出现了资金缺口,该区管委会想要把图书馆从免费变成收费。例如你是图书馆的管理人员,想通过劝说让他们加大投入,不要收费。你如何劝说?请现场模拟一下。

本题从考查形式来讲,属于情景模拟题。但是在破题过程中,很多考生的答题内容只是就题论题,会谈及免费变成收费的弊端以及所引发的群众反映,还能谈及出现资金

缺口的“开源”措施,发出加大投入的请求。这些内容基本能够支撑起此题的主题框架,但是如果能够注意到题干中所赋予的“图书馆管理人员”身份,可能会谈出更为合理合情的内容,使答题更加言之有物。

图书馆管理人员,有一线的工作所见和感受,这是此题中需要挖掘的内容。因此,可以着重从图书馆管理实践角度论述在管理成本上的缩减,比如来图书馆的人“主人翁”意识比较强,都能够自觉保护好所读书籍,也能够维护好周围环境和卫生,而且还有很多人希望能够为图书馆的正常运行尽一份责任,参与到义务管理中来,充当图书馆志愿服务人员。这是从“节流”角度来进行劝说,更贴切、更实在、更有说服力。

对于以上论述内容,是根据“图书馆管理人员”角色联想引申而来,若缺失了这部分联想,单纯请求管委会领导加大投入,体现不出作为这一角色的观察视角,只能自说自话,说服力不够。所以,在题目中把握指定性角色信息的运用会让考生“脑洞大开”,会让考官感觉到务实性和实践操作性。

(2) 寓意联想法

寓意联想法是根据题干信息中所蕴含的具有特定含义的关键词信息进行联想拓展,以此来丰富语言内容,从而提升答题深度的方法。这一联想法,需要对于联想对象所隐含的内容方向有提前储备和运用,并结合所从事职业或向往职业所具特点及工作要领进行场景性想象延伸,即按照公务员的价值观念和应有的做事原则进行拓展和联想。下面我们依然以题说话。

例1 老子的思想中心是无为、不争、寡欲、善为下,谈谈你对“善为下”的理解。

“善为下”的界定,很多人会第一时间反映出“谦虚”“低调”的意思指向,从而以此作为答题的题眼进行阐述。如果仅仅认识到这一层面,虽然能支撑起部分答题内容,但是总会围绕做人和人际关系处理方面来答题,缺乏新鲜内容注入,内容雷同度非常高。

“善为下”中的“下”是核心内容,“善”是次核心内容,此题的亮点就在于对“下”的界定。我们可以结合公职人员工作的特点进行深层寓意联想。对于公职队伍来讲,“下”很容易联想到“基层”和“群众”。结合这一特定主体和特定工作环境,对“下”进行联想就很容易想到群众路线教育实践活动的意义所在、基层工作的着力点所在以及关注民生等问题。换个角度分析,也可以得到作为公职人员在待人接物方面应该放下身段、重视细节,在工作中要有钻劲等内容的挖掘。

上述内容都归因于“下”一词的联想,在把握住关键词的基础上能够深入联想得出更为深层的答题内容,这就是寓意联想法的运用。

例2 鸡蛋从外面打破是食物,从里面打破是生命。谈谈你的理解。

从题目本身来看,讲述了日常生活中所见的极其平常的自然现象,但是在平常的自然现象背后蕴含着深刻的人生哲学道理。对于其体现的人生哲学道理,需要对自然现象描述中的关键信息进行挖掘和联想。由“鸡蛋”可以联想到“人”或“自我”;“外面打破”可

以联想到外在力量的压迫,能够对应的外在力量可以联想到压力、挫折和竞争;“里面打破”指其内在孕育、成长到“破壳而出”的过程,自身能力提升和观念、心态的调整。

“食物”和“生命”的寓意指向则确定了本题的侧重点,“食物”即沦为弱者,很容易想到丛林法则中“弱肉”一方,这是我們不想看到的结果,尤其对于生命价值和自我价值实现来说。“生命”则寓意欣欣向荣的生命力,成长和自我实现的价值取向。在对比过程中,我们分析论证的重心应该放在后者的实现过程,即如何实现生命价值和意义。

在对侧重信息和寓意信息进行挖掘后,还要将其关系统一起来。拿本题来说,在注重了自身能力提升之后,还要增强抗压能力,以及“大无畏”精神体现。这样统一起来,能够将观点描述的内涵信息全面把握和阐述。

例3 红杉树可以长到90米高,但它们的根只有三到四米,在森林里它们的根系盘根错节,相互交错,能够抵御狂风。谈谈你的理解。

从破题角度来说,大多数人拿到题目之后,都大谈特谈团结的重要性,团队精神的可贵之处。其实这道题目中可以深入挖掘联想的内容特别多,在此题中对于寓意联想方法的运用体现得淋漓尽致。本题的内容挖掘主要源自于“根”一词的联想,可以从多个方面对其进行思考。

首先,“根系盘根错节”的联想不仅仅停留在“团结就是力量”的层面,更应该联想其“盘根错节”并非是随便盘错在一起,而是有其内在的自然生长规律和结构合理性。由此,引申出“团结”结果的由来需要靠团队内部合理的制度建设和内在的文化建设,也就是说每一条“根”都能够按照既定的安排和制度来“生长”,这样产生集体的合力,最终体现“团结”的力量性。

其次,“根”即基础、根基。由此联想到作为公职人员,作为党和政府的根基,都在于人民群众之中,进而阐述“群众路线”。再结合其“盘根错节”的特征,可以联想到在做群众工作时要能够与群众打成一片、团结一致等内容。

最后,“90米”与“根只有三到四米”的寓意信息挖掘出来,也有可说性。一方面,可以重点描述个体在团队中的发展,不能仅凭团队的力量,而忽视自我根基的壮大。从此出发,可以思考个体要在团队中努力发展自己,必须跟上团队发展的节奏和步伐,否则,个体在一个团队中必然会出现薄弱环节,出现“短板”,最终可能会影响到团队发展的长远性。另一方面,“90米”高的树可不多见,这么高的树的象征意义是什么?就是个体的茁壮成长,取得成功,而个体成功之后,不能忘记他一直汲取营养的社会、集体,所以要回馈社会、感恩社会。

以上寓意联想法的运用,最重要的在于对于寓意信息的储备和挖掘,并能够旁征博引,充分论证,这一能力考验着无数的考生,同时也考验着诸多教师的教学思路。这样的教学思路拓展,能够有效开拓考生备考时的发散性思维。

三、题目认知能力

题目认知能力的培养,是考生从认识题目到答好题目的必备环节。对于题目的认知能力,并非简单认知题型,而是能够从各个层面来认知题目本身。在教学环节中,我们经常跟学生分享的话是“所有的答案都来源于题目本身”“欠缺的只是能够认知题目的慧眼”。在题目认知能力中,最重要的能力就是题目观察能力,即审题能力。

1. 题目观察(审题)能力

审题能力,即搜集有效信息的能力。在教学实践中,很多学生对于审题出现若即若离的感觉,貌似把握了些许信息,但是对于题干有效信息的把握难以到位或者对于有效信息的把握会出现偏差,最终导致答题“草草了事”“文不对题”。由此可见,审题能力对于准确、快速地组织语言,精确地击中题目内涵,起着非常重要的作用。我们通过题目来了解审题能力的精要所在。

例1 一首题为《挫折》的诗写道:“没有你的衬托,再美的胜利,也不完美。”你如何理解这首诗?

在审题环节,很多考生可谓“一叶障目”。当看到题目时,只强求自己快速思考和整理内容,而忽视了全面性。犹如此题,有很多学生只把握住了引号所引内容,只关注“你”存在的重要性,随即描述人际关系的重要性,以及团结同事、与他人配合分享的重要性。如果这样展开论述,意味着答题方向已经离题“万里”。

题干信息中的“题眼”,也就是所述主题,为“挫折”,后面引述内容中的“你”指的便是挫折。如果审题环节敷衍了事,看见一词便欲罢不能,乱说一通,结果必然是破题偏差,虽说理充分,也难以挽回败局。而审题能力欠缺是多数考生的“通病”,面试考场内外比比皆是,需引起重视。

例2 你和一个平常关系不好且不如你的同事被领导安排一起完成一项任务,你会怎么做?

本题从描述层面来说,有并列成分存在其中,“且”字联系前后,同时指出两个维度的话题,即“平常关系不好”和“不如你”。而在教学实践中,多数考生只能把握其中“平常关系不好”的解决路径,也就是大谈特谈如何拉近同事关系,如何沟通以至深入了解,而对于“不如你”的信息却无动于衷,置之不理。这是在审题全面性上出现了偏差。

审题需要全面把握,切忌盲人摸象,只窥一隅。在教学中,本题出现的另一个审题遗漏信息在于“一起完成一项任务”,这与普通的工作场景描述存在不同,不仅要谈普通工作场景中的同事关系维护,更要谈在这次任务过程中的沟通和分工协作。再结合“不如你”的信息,只能是找到各自所拥有的优势,按照优势进行分工,一方面提高工作效率,另一方面还能在协作中其乐融融,换来彼此的了解和关系改善。

此题的场景信息嫁接和人际关系处理能力结合在一起,如果将其分离,这样的答题

必然会散乱无边,只能想到哪说到哪,缺乏主线。像这样的审题偏差比较多见,下面再举一例。

例3 领导安排你和两位同事完成一项调查,这两位同事刚入单位不太熟悉业务,但是学历都比你高,你怎么处理?

此题的审题偏差与上题如出一辙。教学实践中,很多考生只关注到两位同事的优劣势,而忽视了“领导安排你和两位同事完成一项调查”这一前提性信息,从而只谈如何让同事熟悉业务,自己怎么向他们学习理论知识等内容,而不涉及在调查中如何运用各自的优势,也不谈及调查工作的相关内容,出现了答题偏差性,归根结底是审题出了问题。换一个维度看,如果用题型分析法,这等于是把一道人际关系与计划组织协调的融合题答成了人际关系题,丢了另一半题。

对于“调查工作”的场景性前提限定,和参与人员自身优势、局限结合起来,着重谈在调查工作中如何发挥各自优势而各司其职,完美分工协作,如何在完成此项调查任务的同时将互相的学习沟通蕴含其中,才是此题答题方向的正道。

例4 成都女交警胡玲在长达28分钟的时间里,在被拦住的奥拓车前敬礼并要求车主出示驾照,但车主纠缠不肯。女交警微笑着耐心劝说,向其敬礼达13次,司机最后认罚。胡玲因此在网络迅速走红,并得名——“温柔一刀”。针对胡玲的“温柔一刀”,谈谈你的看法。

从题目来看,此题内容较多,描述比较细致,在教学中,很多学生只能够把握住“温柔”一词,由此展开对于执法方式恰当性的论述,即柔性执法、人性化执法的可取性,进而无其他内容可说。这是题干信息挖掘浅显所致。如果能够全面把握,就会发现在题干信息中,“一刀”指向的是执法结果的严肃性,能够做到严格执法,体现执法人员对于法律、法规的维护。所以,“温柔一刀”体现的是执法方式和执法结果的结合。

然而,仅仅把握住了胡玲“温柔一刀”还不能体现本题的深层内容。继续回顾题干信息,“长达28分钟的时间”和“敬礼达13次”体现出执法过程的艰难和执法过程中司机不配合执法的状态,这只是一个缩影,如果放大(放进社会)来考量,就会产生一系列问题。试想,如果每个执法人员都需要花费这么长的时间和精力去执法,那么我们整个社会的执法成本有多大,需要多少执法人员的参与?如果每一位司机或者被执法者都不予配合执法,那么我们整个社会的正常秩序如何维护?这些问题,如果能够从体现社会责任感的角度来分析,当放大到社会层面来进行思考时,题目认知和答题的深度也就能够体现出来了。

这就是审题环节应该注重和把握的地方,也是题目深度分析的来源。但是从面试高分的要求来讲,紧紧说审题能力还不够,还要有对于社会事件的认知储备。所以,在锻炼审题能力时,需要借助于一定的社会认知储备来激发,这样反复训练,必然能够使成为一个审题高手和答题高手。