

国家公务员考录应试指导

Z
-
A
N
S
I
-

编著 / 赵永乐 魏 萍

面试

上海交通大学出版社

国家公务员考录应试指导 面 试

赵永乐 魏 萍 编著

上 海 交 通 大 学 出 版 社

内 容 提 要

本书作为国家公务员考录应试指导用书之一,主要适用于准备参加国家及省市公务员考试面试的应考人员。

全书分为三大部分:面试概述篇,面试真题解析篇、面试现场模拟篇,内容紧扣面试的特点、规律和技巧,全面详实的模拟预测题及答案解析,为考生应考提供大量可资借鉴的素材和经验。

图书在版编目(CIP)数据

国家公务员考录应试指导·面试 / 赵永乐、魏萍编著.
—上海:上海交通大学出版社, 2007
ISBN 978-7-313-04676-5

I. 国… II. ①赵…②魏… 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008871号

国家公务员考录应试指导

面试

赵永乐 魏 萍 编著

上海交通大学出版社出版发行

(上海市番禺路 877 号 邮政编码 200030)

电话: 64071208 出版人: 韩建民

常熟市文化印刷有限公司印刷 全国新华书店经销

开本: 787mm×960mm 1/16 印张: 18.75 字数: 342 千字

2007 年 5 月第 1 版 2007 年 5 月第 1 次印刷

印数: 1-3 050

ISBN 978-7-313-04676-5/D·146 定价: 28.00 元

版权所有 侵权必究

《国家公务员考录应试指导——面试》编委会

主 任 赵永乐

副主任 任雷鸣 郭祥林 王培君 魏 萍

委 员(按姓名笔画为序)

马 援	王培君	刘宇雷	闫大伟	闫海波	汤 涛	朱小良
任雷鸣	吴永强	张才君	张天蔚	陈学诚	陈政军	邵小芳
郁金豹	赵永乐	郭祥林	姜雨华	姜津津	贺俊英	高风华
高树军	高晓琴	徐 伟	黄林楠	黄海燕	黄鼎友	康宏强
蒋 敏	童毛弟	薄赋徭	魏 萍			

前 言

在1994年6月国家人事部颁布《国家公务员录用暂行规定》后,国家公务员考试录用制度在全国规范内逐步推行。经过十几年的努力,我国公务员考试的组织工作和命题工作越来越制度化、规范化和标准化。随着2006年1月1日《公务员法》的实施生效,凡进必考已经成为一项法律规定。也就是说,要想进入公务员行列,就必须参加中央和各省市组织的公务员考试。由于待遇较高、职业稳定和工作环境良好,再加上近几年应届大学毕业生就业相对比较困难,公务员职位成为社会公众青睐、大学毕业生竞相追逐的对象。中央和地方的公务员考试大军逐年扩大,甚至出现了几千人竞争一个职位的现象,应试者之间的竞争日趋激烈和白热化。尽管报考人数的增多无疑会提高公务员队伍的整体素质和能力水平,但是为了实现择优录取的目的,中央和各省市国家公务员录用考试试题的难度也会随着报考人数的增多而加大,这对公务员考试的应试者带来了严峻的挑战。

然而在现实生活中人们不难发现,有许多优秀大学毕业生由于对公务员考试的特点、要求,甚至一些基本的考试要素了解或把握不够,因而导致他们在参加公务员考试时未能充分发挥出应有水平,结果使得他们痛失进入公务员队伍的机会。毋庸置疑,这一方面是国家的遗憾,另一方面也是广大应试者的遗憾。有感于此,我们觉得非常有必要对公务员考试的特点、要求和考试要素以及在参加考试时应该注意的一些事项进行梳理,编撰成辑,介绍给准备参加公务员考试的广大有志青年。

本书编委会的成员和作者大多是大学生就业的指导专家和公务员考试的培训专家,多年来一直关注并潜心研究公务员录用考试原理及题型变化趋势,并通过公务员考试应试指导或公务员考试应试培训积累了大量的经验。为了将这些研究经验奉献给有志于参加公务员考试的应试者们,帮助应试者尽快地准确把握公务员考试面试的复习方法及应试技巧,提高公务员考试面试的应试能力,本书作者在精心研究公务员考试面试的考核原理、命题思路的基础上,编写了《国家公务员考录应试指导——面试》一书。同时还对历年的高分考生和较低分考生做了大量访谈工作,以提高本书编写的针对性和质量。

《国家公务员考录应试指导——面试》是一本应试指导用书,主要适合于准备参加国家及各省市公务员考试面试的考生使用。全书内容的安排突出指导性和实用性,旨在提高考生的应试能力和面试水平,取得理想的面试应试效果。全书

共分为公务员考试面试概述篇、面试真题解析篇和面试现场模拟篇三大部分内容。

公务员考试面试概述篇遵循求精、求简的原则,从考生角度出发,精简地介绍了公务员考试面试的基本概念和原理,总结了近年来公务员考试面试的命题规律,概括了公务员考试面试的应试技巧。该篇紧扣公务员考试面试的特点,以提高应试者的基本能力和素质以及应试者的面试应战能力为宗旨,努力探求面试题的规律性和应试的技巧性。在内容安排上力求帮助考生了解面试的基本知识,熟悉面试前应做的各项准备工作,掌握面试中应注意的细节和基本的应试技巧,争取在较短的思考时间内整理好答题思路,达到应对自如的效果。该篇具有以下三个方面的特点:①全面性。从考生面试前的准备到考生面试中实战能力的展示方式,理论体系和方法系统全面简练。②系统性。理论提纲挈领,深入浅出,不仅对面试前应如何打好有准备之仗进行分析,而且还对面试中应如何亮出磨炼之剑进行解剖。③引导性。在对大量真题分析研究基础上,总结出面试前的解题训练方法和面试中的解题技巧。

面试真题解析篇遵循全面、详尽的原则,分析了国家以及部分省市近年来公务员考试面试的命题规律,并对精选的各道真题进行了较为详尽的解析。该篇在认真分析国家及部分省市近五年内公务员考试面试命题规律的基础上,按不同题目类型划分章节,并针对不同题目的类型给出其具体的解题思路和答题技巧。该篇每章所安排的各道真题解析基本思路是:确定每道真题的题目类型,判断其测评要素,分析其答题要点,提供两种不同的参考答案,并对每个参考答案进行解析。该篇具有以下三个方面的特点:①模拟性。对考生现场答题进行了思路模拟。②精选性。对近年来我国公务员考试典型的面试题目进行了精选。③参考性。参考答案详尽,分析透彻,有较强的借鉴价值。

面试现场模拟篇遵循前瞻性、科学性的原则,研究了近年来我国公务员考试面试的命题趋势,并有针对性地对未来公务员考试面试题走势进行了模拟预测。该篇以结构式面试类型为主,按面试的正规程序进行编拟,题目题型多样、测评要素交叉,体现了模拟试题的科学性和前瞻性。模拟试题及详解共10套,每套模拟题的编写思路都是先给导入语,然后出题目,再后对模拟题进行分析:判断题目的类型及其测评要素,给出题目的答题要点及其参考答案,最后附上结束语。该篇具有以下三个方面的特点:①全面性。预测题涉及到各种不同类型的题目和不同要素的能力和素质。②针对性。题目紧扣命题思路和考试目的,完全按照考试程序和过程设计模拟试卷,并赋有解题思路和参考答案。③时代性。顺应公务员考试面试的发展趋势,以公务员法以及社会热点问题为载体,注意挖掘应试者的综合素质和能力。

当前,关于公务员考试的辅导用书较多,和这些前期的贡献者相比,我们这本书具有辅导体系完整、模拟训练针对性强、应试指导实用性高等特点。我们真心希望广大公务员考试的应试者通过本书的帮助,能够信心百倍地走进考场并取得成功。

衷心祝愿广大有志青年心想事成!

目 录

第一篇

公务员考试面试概述篇

第一章 公务员考试面试的基本概念与原理	3
第一节 公务员考试面试的含义、发展历程及其发展趋势	3
第二节 公务员考试面试的特点、流程及其作用	7
第三节 公务员考试面试的分类	12
第四节 公务员考试面试的测评要素	18
第二章 公务员考试面试准备	25
第一节 面试前的信息整理	25
第二节 面试前的仪态准备	29
第三节 面试前有效的复习途径	34
第三章 公务员考试面试应对	38
第一节 调整心态	38
第二节 抓住细节	40
第三节 实战策略	43
第四章 公务员考试面试解题技巧	49
第一节 面试解题思路	49
第二节 个人背景类题目答题技巧	54
第三节 意愿倾向类题目答题技巧	56
第四节 现象分析类题目答题技巧	57
第五节 情境模拟类题目答题技巧	58
第六节 语言表达类题目答题技巧	62
第七节 综合知识类题目答题技巧	63

第二篇

面试真题解析篇

第一章 个人背景类真题解析	67
第二章 意愿倾向类真题解析	79

第三章	现象分析类真题解析	108
第四章	情境模拟类真题解析	139
第五章	语言表达类真题解析	186
第六章	综合知识类真题解析	202

第三篇

面试现场模拟篇

公务员考试面试模拟题一	227
公务员考试面试模拟题二	233
公务员考试面试模拟题三	238
公务员考试面试模拟题四	244
公务员考试面试模拟题五	250
公务员考试面试模拟题六	255
公务员考试面试模拟题七	260
公务员考试面试模拟题八	265
公务员考试面试模拟题九	270
公务员考试面试模拟题十	276
附录一:《国家公务员录用暂行规定》(摘录)	281
附录二:《国家公务员录用面试暂行规定》	283
参考书目	286
后记	287

第一篇

公务员考试面试概述篇

本篇共分为四章。介绍公务员考试面试的基本概念与原理,具体阐明了公务员考试面试的含义、特点、分类以及测评要素等;总结公务员考试面试需要做哪些准备,包括信息整理、仪态准备和有效的解题训练;概括面试中的应试技巧,包括如何调整心态、面试过程中应抓住哪些细节以及面试过程中如何增强实战策略等;最后总结了面试解题思路,分别给出了个人背景类、意愿倾向类、现象分析类、情境模拟类、语言表达类、综合知识类六个类型面试题目具体的解题技巧。

第一章 公务员考试面试的基本概念与原理

本章目标

1. 了解公务员考试面试的基本含义、发展历程及发展趋势。
2. 了解公务员考试面试的特点、流程及作用。
3. 熟悉公务员考试面试的分类。
4. 掌握公务员考试面试的测评要素,熟悉考生应具备的各种素质和能力要素。

一项研究表明,80%以上的组织借助面试这一甄选手段完成招聘和选拔工作。《国家公务员录用暂行规定》中也指出,国家公务员的录用采用笔试后再面试的方式,选拔能够适应公务员相关职位要求的人员。可见,无论在一般组织的人员选聘中,还是在公务员考试中,面试都发挥着极其重要的作用。

本章介绍公务员考试面试的含义、发展历程、发展趋势,总结了公务员考试中面试的特点、流程以及作用,按不同的分类标准归纳了面试的分类,并对面试所测评的素质和能力要素进行了概括和分析。

第一节 公务员考试面试的含义、发展历程及其发展趋势

面试是人才选拔的重要手段。在一般组织的招聘中,面试是为了了解应聘者是否具有应聘岗位所需的相应能力,以便招聘合适的人才。在公务员考试中,面试也是重要的环节,招聘机关通过面试考察考生在笔试中无法体现的素质和能力,为公务员的选拔提供参考依据。

一、面试的含义

公务员考试面试是在一种特定的经过精心设计的场景下,以交流和沟通为主要手段,面试考官考察和发现考生的素质、能力以及与职位需求匹配程度等特征要素的公务员选拔方式。这里的“特定场景”是为了使考生高度集中注意力而精心设计的。在这种场景下,考生能排除外界的干扰,充分发挥自身的思维能力,发掘潜能,展现才华。

公务员考试的面试以交流和沟通为主要手段,是考官和考生双向沟通的过程。考官向考生提问,考生做出相应的回答,考官还可以根据考生的回答追问,直至得到考官想要的答案。考生也不是单纯地被动应答,考生可以对自己不清楚或者有兴趣的问题进行提问或反问,由考官做出应答。双方通过交流沟通信息,增进了解。

面试是公务员选拔的重要途径,所以考官对考生的观察带有明显的目的性和甄别性。考官在面试过程中通过提问、观察和倾听,了解考生的举止仪表、个性品质、综合分析能力以及事业心、价值观等素质,以选拔更适合拟任职位的人才。

公务员考试的面试不同于口试,也不同于一般的交谈。口试是以口头语言交流为手段的考试方式,通过双方交谈,考生做出口头应答,考官只对考生回答问题的正确性做出判断并打分;一般的交谈是谈话双方互相问询、互相做出回应的交流方式,谈话内容根据具体情况和场景而定,交谈的目的往往是为了互相了解。公务员考试面试中包含口试的成分,考生需要根据面试试题做出口头语言的应答,但面试更强调非口头语言行为的逻辑分析和推理。面试中还包含交谈的成分,面试考官通过与考生的交流沟通,有意识地去观察和发现考生的素质特征和能力状况,判断考生所表现出的素质与拟任职位的匹配程度。

面试广泛应用于各种人才的选拔,但公务员考试的面试与组织招聘中的面试有一定的区别。

首先,参加面试的人员不同。参加公务员考试面试的考生必须先通过笔试选拔。笔试前三名或者按照拟招人数一定比例的高分考生,才有资格参加公务员考试面试。而组织招聘中,面试往往作为选拔人才的第一步,对所有递交简历的应聘者通过面试进行首轮筛选,面试不合格者不能参加下一步的人才选拔。

再者,面试的目的不同。公务员考试笔试是考察考生的公共基础知识、专业知识、智力等特征,而面试作为笔试的重要补充,侧重于考察笔试所考察不到的部分特征,以判断考生是否具有拟任职位所要求的素质和能力。组织招聘中,面试是在对应聘职位进行工作分析的基础上进行的,侧重于考察考生是否具有应聘职位所要求的素质和能力。

最后,面试组织的实施程序不同。公务员考试面试主要采用结构化面试,有着严格的组织实施程序,从面试试题的拟定、面试专家组的建立,到面试考场选择、面试的具体实施,都是由国家人事部或者各省市招考单位组织人员严格安排和控制的。组织招聘中,面试一般由招聘单位组织实施,根据各个单位的不同需要制定面试方式和题目,没有固定统一的形式和程序。

二、面试的发展历程

早在1980年,邓小平同志就提出要勇于改革不合时宜的组织制度、人事制度,要健全包括招考制度在内的一系列干部人事制度。1978年中共十一届三中全会后,随着政治体制改革的不断深入,组织人事部门开始积极探索人事制度的改革,实行干部选聘制、民主选举制等方式,加强我国干部队伍建设。

1981年,国家人事部《关于下达部分海关新增干部指标的通知》中规定:“增加录用新干部,除了要进行笔试考核外,还要进行面试考核。”从此,面试正式成为我国选拔录用干部的重要手段。

1988年,中央组织部、劳动人事部发出《关于政治、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》,《通知》中规定,参加招收干部统一考试后,由人事部门根据考生的考分,由高分到低分向用人单位推荐人选,用人单位对推荐的人选进行政治审查、体检和必要的考核(考核包括面试),全部合格后才能录用或者聘用该人员。此后,上海、江苏以及福建等省市在考核中都采用了面试的手段,并且面试的形式也由单一的问答式发展为演讲、操作模拟等多种形式结合并用,并也逐渐规范化和程序化。

1989年,国家人事部、中共中央组织部联合颁发《关于国家行政机关补充工作人员实行考试办法的通知》,以考试方式录用国家机关工作人员的工作逐步开展。文件中明确要求考试的基本方式包括笔试和面试,并且指出无论笔试还是面试,都要注重考试的有效性、适用性和科学性。

1993年,国务院正式颁布了《国家公务员暂行条例》。根据《条例》的精神,人事部制定了《国家公务员录用暂行规定》,明确指出录用国家公务员要采取考试与考核相结合的方法,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。随着《国家公务员录用暂行规定》的颁布,各省市、各部门根据自己的工作实际和工作要求,制定和下发了公务员录用的具体实施办法和细则,形成了包含笔试、面试、体检、考核、监督等诸多环节的公务员录用的体系,面试也逐步按统一的程序和标准展开。

2001年6月28日,为了进一步规范国家公务员录用面试工作,加强面试考官队伍的建设和管理,保证面试的质量和水平,人事部印发《国家公务员录用面试暂行办法》和《国务院工作部门面试考官资格管理暂行细则》。

2005年4月27日,第十届全国人大常委会第十五次会议通过了《中华人民共和国公务员法》,从2006年1月1日开始实施。在《中华人民共和国公务员法》第四章第二十八条指出公务员录用考试采用笔试和面试方法进行,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。公务员录用考试

从此有法可依。

三、面试的发展趋势

面试作为公务员录用考试的主要形式,已经有二十来年的历史。为了使面试能够考察到考生更多的能力和素质特征,真实反映考生与职位所需特征的符合程度,公务员考试面试在逐渐规范化和程序化的同时,形式和内容也不断出新,出现了以下几个发展趋势:

(一) 面试程序结构化

面试刚作为考试形式之一时,随意性较大,考官与考生主要是问答的形式,过程也比较随意,主要通过考官的主观性判断对考生的反应进行考察和打分,面试结果与考官的好恶有直接的关系,效果得不到保证。为了改变面试的随意性,面试的操作过程近年已逐步规范。从面试考官的培训、面试题目的设计,到面试的组织实施,再到面试成绩的评定,都有严格和规范的操作规程。从考生进场到考生退场,以及面试考官小组如何操作打分,在对面面试考官进行培训阶段就已经制定了严格的方案,面试过程的可控性增强。目前,我国公务员考试面试主要采用结构化面试。

(二) 面试提问多样化

以前的面试更像是口试,一般事先拟定好面试题,考生到面试考场后抽取一道或几道题做答即可,主考官一般不再追问。最近几年的面试则有很大的不同,为了通过面试考察到考生多方面的能力和素质,考官的能动性增强。面试题尽管是事先拟定好的,但是面试过程中主考官的提问是适应面试具体情况的需要提出的,面试问题要涉及多个测评要素,主考官还可以视 ([1] 具体情况) 进行追问,增加了考官控制和协调面试现场的能动性。

(三) 面试结果标准化

以前面试的具体标准答案也事先拟定,考官参照标准答案看考生是否按标准答案答题给分,面试结果比较刻板,不能完全反映出考生之间的差距,可比性差。近几年来,面试结果是通过考官在格式规范的面试评分表上打分完成的。面试评分表上设置了具体的面试评分标准,而不再是完全依照标准答案判断回答内容的正确性。评分标准是根据题目的测评要素设定的,在评分标准范围内,主考官对考生的现场表现进行综合分析和平衡,最后给出分数。面试结果标准化后,能够真实反映出考生的水平和能力。

(四) 面试测评要素全面化

面试的目的是考察笔试不能反映出的能力和素质。面试测评要素也不再仅限于对考生外貌特征、仪表风度的考察,逐步发展到对考生思维能力、应变能力、

求职动机以及责任心和事业心等综合要素的全方位考察。这些综合考察要素是针对拟录用职位展开的,涉及到该职位所需能力要素的方方面面。

(五) 面试考官内行化

以前主要是由组织人事部门专门主持和组织面试,由组织人事部门派人担任面试的考官,对临时组成的考官团进行简单的培训即可。近几年来,为了提高面试的质量,使面试更加规范化,尽量使面试对于每个考生公平公正,人事部门专门挑选人事测评专家组成考官团,并在面试前对考官团进行专业的集中培训,提高了面试考官的素质,保证面试达到预期的效果,帮助选拔合适的公务员人选。

(六) 面试类型稳中求变

近几年的公务员考试面试主要采取结构化的形式。2006年某省公务员考试面试前,社会各界和专家们纷纷探讨面试形式是否变化为无领导小组讨论,还是仍然采用结构化形式。尽管该省最终仍然采用了结构化面试,但这也给了我们一个重要信息,公务员考试面试的类型有可能改变完全采用结构化面试的形式,增加无领导小组讨论、“文件筐”等多种面试类型相结合的面试形式。

(七) 面试形式变中求新

面试早已突破了两个人面对面一问一答的模式,呈现出丰富多彩的形式。例如,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,从常规面试到引入演讲、角色扮演、案例分析、无领导小组讨论等人才测评方式。结构化面试作为主要的公务员考试面试的形式,其考核形式也越来越多样化。在2006年某省公务员考试面试中,改变原来进入考场后再发题本阅读题目的答题形式,而是在进考场前给考生五分钟时间阅读相关题目材料,进入考场后考生凭对材料的记忆能力和理解能力答题。

(八) 面试难度不断加大

根据近几年来,尤其是2006年和2007年的公务员考试面试情况来看,面试题目所选题材越来越广泛,面试难度有逐年增加的趋势,而且越来越侧重于以实际工作中可能出现的疑难问题为题材,考察考生处理实际问题的随机应变能力、适应能力、活动组织能力、为人处事能力等方面的素质和能力。对于没有工作经验的考生来说,解决这类问题是考生的“软肋”,但同时也能更好地反映出考生处理问题的方式,以及考生潜在的素质和能力。

第二节 公务员考试面试的特点、流程及其作用

公务员考试面试有其自身的特点和流程,在公务员录用考试中起着不同的作用。

一、面试的特点

公务员考试面试是在特定场景下考察考生的一些素质特征,它与日常的观察、考察有很大区别。日常生活中,人与人之间在自然场景下面对面地观察和交谈是以交流信息为主;而在面试中,观察和交谈仅仅作为一种方式和手段,其最终目的是把握考生难以在笔试中表现出来的素质和能力。公务员考试面试与求职资格审查、工作演示、试用等人员甄选方式相比,具有以下几个显著特点:

(一) 以观察、倾听、交谈为主要手段,把握考生素质

谈话和观察是面试过程中的主要手段和工具。作为主考官,要眼、耳、口、脑并用,借助眼睛观察、耳朵倾听、口头交流和大脑的分析,多角度考察考生后形成对考生的综合印象。

面试过程中,考官会利用视觉观察考生的面部特征及行为举止。国外一项研究表明,在面试中,从考生面部表情中获得的信息量可达50%以上。考生神情自若,随着答题表情不断变化自如,则可以初步判断考生应变能力较强,成熟稳重。

面试过程中,考官会利用听觉倾听考生语言表达水平以及思维能力,判断考生能否在规定时间内语言表达流畅、声音洪亮有气势、分析有条理、逻辑性强,能够清晰完整地表达自己的思路。对于吞吞吐吐的表达、断断续续的思路,考官会判断考生综合分析能力有所欠缺。

面试过程中,考官会利用交流,主动驾驭面试进程和把握面试技巧,有针对性地了解考生某一方面的个性、品质、素质或能力。在必要的时候,例如考生极度紧张,使面试无法继续下去,或者考生突然出现非常规反应,考官可以通过安慰或者较轻松的语言缓解考生的压力,扭转面试现场的局面,使面试能够顺利进行。

(二) 以双向沟通为主要方式,测评考生能力

面试以主考官和考生的双向沟通为主要方式,测评考生不易通过表象察觉的能力。笔试成绩的评判是通过试卷及试卷上的文字完成的,阅卷人对考生的其他信息一无所知,没有丝毫感性的认识。面试中考官与考生的接触、交谈、观察是相互面对面的交流,主考官的评判与考生的现场表现直接相关,中间没有任何中介转换形式。面试的这种直接互动性提高了考官与考生间双向沟通的效果与真实性。

面试中,考生也不是完全处于被动状态,也可对考官的喜好进行判断,尤其是对主考官的价值标准以及好恶作出判断,投其所好以获得更高的面试分数。考生还可以在面试过程中,通过信息沟通了解更多与拟任职位有关的信息,加深自身对拟任职位的认识。考官可以通过交流结果来评价考生,深入挖掘考生的潜质和可塑性。

(三) 面试内容的灵活多变性

面试是一种灵活多变的测评方法。尽管结构化面试中题目、程序、评分标准