

新编干部理论学习 竞争上岗考评系列



本书编写组

2003 新编 国家公务员录用考试 行政职业能力测试 指导与例题强化训练

努力学习马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和江泽民同志“三个代表”重要思想，树立共产主义理想信念，坚持党的基本理论、基本路线和基本纲领，坚定地走建设有中国特色的社会主义道路，坚定不移地贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，在思想上、政治上和行动上与党中央保持高度一致。

2003
新编国家公务员录用考试行政职业能力
测试指导与例题强化训练

刘学军 肖立辉 牛先锋 主编

中共中央党校出版社
·北 京·

图书在版编目 (CIP) 数据

2003 新编国家公务员录用考试行政职业能力测试指导
与例题强化训练 / 刘学军, 肖立辉, 牛先锋主编. —北京:
中共中央党校出版社, 2002.10

ISBN 7-5035-2573-8

I. 新… II. ①刘…②肖…③牛… III. 公务员-行政
-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 (2002) 第 069443 号

中共中央党校出版社出版发行

社址: 北京市海淀区大有庄 100 号

电话: (010) 62805800 (办公室) (010) 62805816 (发行部)

邮编: 100091 网址: www.dxcbs.net

新华书店经销

中共中央党校印刷厂印刷 河北三河丰华装订厂装订

2002 年 10 月第 1 版 2002 年 10 月第 1 次印刷

开本: 1000 毫米×1400 毫米 B5 印张: 13.125

字数: 537 千字 印数: 1—6000 册

定价: 36.00 元

内容提要

本书是根据国家人事部《2002年中央国家机关公务员录用考试公共科目考试大纲》和近几年国家公务员录用考试情况,由国家行政学院、北京大学、中央党校三部门行政管理专家集体编写。

本书包括四大部分内容:一是关于国家公务员录用考试与行政职业能力测试,特别是结合2002年国家公务员录用考试试卷进行分析,指导考生如何掌握“行政职业能力”科目的考试和怎样解题。二是就行政职业能力测试包括的数量关系、判断推理、言语理解与表达、常识判断、资料分析五个部分,分为五章,结合例题对其基本内容进行阐述,并设计了大量的强化训练题。三是进行综合题型训练,按照测试真卷,设计两套卷子,供考生复习、巩固、前面掌握前五章内容使用。四是附录了2002年国家人事部国家公务员公共科目考试大纲和2000年中央机关公务员考试卷子。

本书是目前为止内容最新、最全面,也最实用的一本关于国家公务员行政职业能力倾向测试的一本考试用书,注重实用性和可操作性。本书的部分编写者曾经参加国家公务员考试出题和改卷工作,特别是通过对例题的分析,从专家的角度进行点评和指导,帮助考生掌握和破译六类题型的规律和解答技巧。

目 录

第一章 国家公务员考试录用制度与行政职业能力倾向测试

第一节 国家公务员考试录用制度概述	(1)
一、我国实行国家公务员考试录用制度的必然性	(1)
二、国家公务员考试录用制度的基本内容	(3)
第二节 行政职业能力倾向测试概述	(17)
一、行政职业能力倾向测试在公务员考试录用制度中的作用	(17)
二、行政职业能力倾向测验的内容结构	(18)
三、行政职业能力倾向测验的应考策略	(27)

第二章 数量关系

第一节 数量关系测试的意义和基本题型	(30)
一、数量关系测试的意义	(30)
二、数量关系测试的基本题型	(31)
第二节 数量关系测试解答的注意事项	(37)
一、数字推理题型注意事项	(37)
二、数学运算题型注意事项	(37)
第三节 数量关系测试典型例题强化训练	(38)
一、数字推理	(38)
二、数学运算	(45)

第三章 判断推理

第一节 判断推理测试的意义和基本题型	(54)
一、判断推理测试的意义	(54)
二、判断推理测试的题型	(55)
第二节 判断推理测试解答的注意事项	(58)
一、事件排序题型测试的注意事项	(58)
二、常识判断题型测试的注意事项	(60)
三、定义判断题型测试的注意事项	(61)

四、演绎推理题型测试的注意事项	(63)
五、图形推理题型测试的注意事项	(66)
六、机械推理题型测试的注意事项	(67)
第三节 判断推理测试的典型例题强化训练	(68)
一、事件排序	(68)
二、常识判断	(82)
三、定义判断	(102)
四、演绎推理	(127)
五、图形推理	(149)
六、机械推理	(180)

第四章 常 识

第一节 常识测验的意义和基本题型	(198)
一、常识测验的意义	(198)
二、常识测验的基本题型	(203)
第二节 常识测验题解答的注意事项	(205)
一、注意把握知识结构	(205)
二、注意考题知识属类	(206)
三、注意运用相关方法	(207)
第三节 常识测验典型例题强化训练及参考答案	(208)
一、政治常识	(208)
二、经济常识	(209)
三、法律常识	(211)
四、公共管理常识	(212)
五、人文常识	(213)
六、科技常识	(214)

第五章 言语理解与表达

第一节 言语理解与表达测验的意义和基本题型	(217)
一、言语理解与表达测验的意义	(217)
二、言语理解与表达测验题的基本题型	(220)
第二节 言语理解与表达测验题解答的注意事项	(222)
一、了解语病的大致种类	(222)
二、把握分析语病的基本方法	(225)

目 录

三、分析短语和句子形成歧义的原因,把握破解的基本方法·····	(227)
四、培养快速阅读、准确理解短文的能力·····	(230)
第三节 言语理解与表达测验典型例题强化训练·····	(234)
一、语句表达·····	(234)
二、阅读理解·····	(239)

第六章 资料分析

第一节 资料分析测验题型的意义和基本题型·····	(248)
一、统计表·····	(248)
二、统计图·····	(249)
三、文字资料·····	(254)
第二节 资料分析测验强化训练·····	(255)
一、统计表·····	(255)
二、条形图·····	(263)
三、平面图·····	(271)
四、曲线图·····	(279)
五、网状图·····	(288)
六、文字资料·····	(293)

第七章 模拟试卷

国家公务员行政职业能力测验模拟练习(一)·····	(302)
国家公务员行政职业能力测验模拟练习(二)·····	(328)
附录一 2002年中央国家机关公务员录用考试公共科目考试大纲·····	(355)
附录二 2002年中央国家机关公务员录用考试行政职业能力倾向考卷·····	(363)
行政职业能力测验(A类)·····	(363)
行政职业能力测验(B类)·····	(390)
编后记·····	(416)

第一章 国家公务员考试录用制度 与行政职业能力倾向测试

随着我国对外开放和社会主义市场经济的不断发展，过去传统的选拔干部方式已不再适应形势的发展，时代呼唤国家机关必须进行干部人事制度改革。1993年8月，国务院颁布的《国家公务员暂行条例》，吸收了基层改革的成功经验，提出录用国家公务员要贯彻公开、平等、竞争、择优的原则，按照德才兼备的标准，采取考试与考核相结合的方式进行。1994年以来，国家人事部先后颁布《国家公务员录用暂行规定》、《中央国家行政机关录用公务员实施细则》、《国家公务员录用法规相关规定》，标志着我国已经初步构建起考试录用法规体系。从此，公务员考试录用工作进入法制化、规范化轨道。据统计，八年来，全国录用考试报名人数超过150万人，实际录用达15万人，我国各级国家行政机关普遍实行了录用主任科员以下非领导职务公务员的考试录用制度。

第一节 国家公务员考试录用制度概述

一、我国实行国家公务员考试录用制度的必然性

（一）我国公务员考试录用制度的含义

我国公务员考试录用是国家行政机关对公务员的招募甄选方式。具体来说，国家公务员考试录用制度，是指国家行政机关依据有关法律和法规，按照一定的标准和法定的程序，采用公开考试、严格考核的办法，从社会上选拔人员担任主任科员以下非领导职务，进入公务员队伍，并建立相应公务员义务、权利等法律关系的管理制度。它包括录用考试的原则、程序、方法、条件、对象和范围的规范或规定等。《国家公务员暂行条例》规定，国家行政机关录用担任主任科员以下非领导职务的国家公务员，采取公开考试、严格考核的办法，按照德才兼备的标准择优录用。中央国家行政机关国家公务员的录用考试，由国务院人事部门负责组织；地方各级国家行政机关国家公务员的录用考试，由省级人民政府人事部门负责组织。

专家提示◆我们在把握公务员录用的含义时要注意以下几点:

一是公务员的录用是反映国家行政机关采用公开考试,严格考核的办法,按照德才兼备的标准择优录用担任主任科员以下非领导职务公务员。所谓主任科员以下非领导职务公务员是指科员、办事员等初级公务员。担任主任科员以上领导职务的公务员,不属于考试录用的范畴。同时,考试录用特指国家行政机关的公务员录用,不包括党务系统、企事业单位、群众团体、科研部门及国家权力机关和司法机关的干部录用。

二是公务员的考试录用一律以公开的方式进行。凡符合报考条件的公民均可报考,不得受阻挠或歧视。凡有关考试的事项均应公开,如报考条件、对象、范围、考试时间、地点、成绩及录用情况等都要公诸于众。

三是公务员的考试录用要按照有关法规进行组织和实施。考试录用的基本原则、资格条件、程序和方法均应做出专门的法律规定。这些规定彼此相依,共同构成公务员考试录用的法规体系,以维护考试录用的严肃性和客观性。通过笔试、面试、现场操作、情景模拟测验、心理测验等方式来测试、评价应试者的知识、能力、专业水平、心理、品德等情况是否符合国家公务员要求的手段和方法。

公务员录用考试是一种选拔性考试,它的选拔性质是由以下三个因素决定的。(1)我国各级国家行政机关的公务员职位是有一定数额的,不能让所有有志于当公务员的人都成为公务员。为了提高公务员队伍的素质,提高政府的行政效率,只能采取考试录用的办法,从应试者中选拔优秀的人才。(2)不同类型的公务员职位要求公务员具有不同的知识结构和能力结构。通过录用考试可了解不同应试者的知识和能力结构,从专业上选拔适合职位需要的人才。(3)录用考试有明确的选拔标准,它不仅要区分应试者在知识、能力、专业水平等方面的差异,还要评定出应试者是否达到了公务员录用的标准。就某次录用考试而言,若所有的应试者都未能达到录用标准,那么宁肯不录用,也要保证选拔的质量。

四是公务员的考试录用包括两个互相衔接的层次,一是考试,二是录用。录用公务员必须经过考试考核,依据考试成绩,考核结果,按照德才兼备的标准择优录用。只有考试合格方可录用;不合格者不予录用。我国公务员考试录用制度包括考试制度和录用制度两个方面。

(二) 公务员考试的必然性

1. 录用考试为国家公务员制度的建立和实施的突破打下基础

长期以来,我国的干部人事制度缺乏新陈代谢的自我更新机制。国家公务员制度是对我国传统干部人事制度的批判与继承,从某种角度来看,克服旧体制的

弊端，增强行政机关的活力，塑造良好的政府形象，录用考试是突破口。自1982年原劳动人事部《吸收录用干部问题的若干规定》中首次提出“考试录用”以来，录用考试逐渐规范化、日常化，逐渐为广大人民群众所接受，为我国建立公务员考试录用制度打下了一个好的基础。同时，录用考试制度的建立又使得高等教育的某些内容向着国家机关职位需求的方向转变，为国家行政机关培育更适用的人才。

2. 录用考试是公务员管理的基础

如果我们把对公务员的管理分为“进”、“管”、“出”，那么录用考试就是公务员的进口管理中一个十分关键的环节。可以说，从这个进口吸收到什么样的人才，直接决定和影响着国家机关招录到的工作人员的能力和素质水平的高低，从而也决定和影响着国家机关的工作效率和效能。由此可以看出，录用考试是公务员管理的基础和前提，只有通过录用考试，才能够从社会中择优选拔一批德才兼备的优秀人才到国家行政机关。另外，录用考试的实施也促使行政机关本身对机构的职位设置、人员的年龄结构、专业分布以及知识结构等进行科学的分析，促进职位设置的精良、合理与人员配置的优化组合。

3. 录用考试有利于推动国家机关的廉政建设，改善政府形象

录用考试有一个科学的评价标准体系，不分对象，一视同仁，面向社会，公开竞聘。传统的干部录用方式的主要缺陷是主观随意性较大，它的公平与否，在很大程度上取决于选拔者的政策水平和责任心，这就使选拔适用人才建立在一种纯粹的偶然性上，于是用人工作中的种种不正之风便有了可乘之机。实行考试录用，可以杜绝不正之风，改善政府在人民群众中的威信和形象。

二、国家公务员考试录用制度的基本内容

（一）国家公务员考试录用的前提、范围及原则

1. 录用的前提条件、职务范围

国家行政机关录用国家公务员的前提条件：一是职位出现空缺（或者编制未满、空编）；二是根据空缺职位确定资格条件。

国家行政机关录用国家公务员的职务范围：办事员、科员、副主任科员、主任科员这四个职务。显然，从政府机关以外选拔人员担任领导职务或者助理调研员以上非领导职务的，不属录用的范围，而是属于交流的范畴。

2. 国家公务员考试录用的原则

录用国家公务员，贯彻公开、平等、竞争、择优的原则，按照德才兼备的标准，采取考试与考核相结合的方法进行。

（1）公开的原则。就是把录用公务员的政策与原则，招考对象和数量、招考

的职位、拟任职务、责任、待遇、所需资格条件；招考时间、地点；考试科目、程序、办法；考试成绩和录用结果等通过报刊、广播、电视、政府公告、计算机网络等多种形式向社会公开，并接受群众监督。如果考生本人对考试评分或录用环节有疑问，允许提出申诉，要求复核或依法裁决。

(2) 平等的原则。所谓平等，是指凡是具有报考条件的公民，在考试和被录用为国家公务员问题上都具有平等的权利和机会。平等主要体现在五个方面：一是报考资格平等，除不符合法定条件的人员外，任何人不应因民族、性别、家庭出身、党派、个人成分、宗教信仰、婚姻状况、行业等原因，而在报考和录用上受到歧视，同时也不因上述原因而享有特权。平等的原则打破了非公有部门人员身份的限制，农民、工人、三资企业、私营企业的职工等凡符合有关资格条件的均可报考并被录用，打破了城乡之间的区域限制。二是提供的条件平等，向应试者提供相同的考试资料、相同条件的场所和有关信息。三是保密措施平等，该保密的，对所有应试者都要保密；该让应试者知道的，对任何人都不能保密。四是在成绩面前人人平等，每次筛选，都要以应试者的成绩为依据，从高到低依次进行。五是查阅考试成绩的权利平等。

(3) 竞争的原则，有两个方面的含义：一是一切有志成为国家公务员者凭自己的才能品行作为条件，参加主考机关组织的选拔考试，以争取获得成功，加入国家公务员队伍；二是主考机关通过让报考者竞争的方式，根据考试成绩和考核结果，择优录用。考试是国家公务员录用的基本竞争方式。在录用公务员时贯彻竞争原则，实行优胜劣汰，既符合人类社会自身发展的规律，又便于最大限度地挖掘人才。

(4) 择优的原则，是指国家公务员的录用在公开、平等的前提下，对报考者按照德才兼备标准进行法定的考试、考核，全面检测，考察报考者的知识能力、政治立场、道德品质，并依据考试的成绩和考核的结果，对照录用的标准，从高到低排列出合格者名单，择优录用。只有这样，才能选拔出最符合要求的优秀人才担任国家公务员，才能保证所录用的公务员具有较高素质。

上述四个原则是以竞争为核心的有机整体，公开是竞争的前提，平等是竞争的保证，择优是竞争的目的。

(二) 国家公务员考试录用的基本程序

国家公务员的考试录用是在公务员录用管理机构的主持、组织、领导下进行的。各级人事部门是国家公务员考试录用的管理机构。国务院人事部门是国家公务员录用的主管机关，负责全国国家公务员录用的综合管理工作。一般来说，国家公务员考试录用的程序包括：制定录用计划；发布公告；报名和资格审查；考

试；录用考核；体检；根据考试、考核结果提出拟录用人员名单报设区的市以上人民政府人事部门审批；试用与培训八个步骤。简单来说，整个招考工作分为几个环节：报名及资格审查，笔试，面试，体检，考核，每一环节都是一次筛选，前一环节不合格者不得进入下一环节。只有经过这样的层层筛选、层层淘汰，选拔出来的人员才会具有较好的政治素质和较强的工作能力。

1. 制定录用计划

国家公务员录用计划的内容包括：(1) 用人部门名称及其编制数、缺编数和拟增总人数。(2) 拟录用职位名称、专业、人数及所需要的资格条件。(3) 招考的对象、范围及采取的考试方法。各级政府人事部门应按照确定的录用计划制定考试方案，合理使用政府划拨的考试经费。

2. 发布招考公告

发布招考公告是采用公开竞争性考试的办法录用公务员的法定必经程序。招考公告的基本内容应当包括：招考部门及所在地区，招考职位及其所需要的资格条件，考试科目及报名地点和时间等。发布招考公告的方式：可以利用报刊、电台、电视台等方式来发布。

3. 对报考人员进行资格审查

考试前应对报考者进行资格审查，了解报考者的基本条件。资格审查工作由政府人事部门和用人部门共同负责，并向符合规定资格条件报考者发准考证。这是初步审查报考人员是否具有报考公务员的资格条件。对审查合格者发给准考证，准其参加录用考试。

报考资格条件是反映国家和主考机关规定的成为某个职位上的公务员时不可缺少的起码的条件。根据有关规定，报考国家公务员，必须具备下列基本条件：(1) 具有中华人民共和国国籍，享有公民的政治权利；(2) 拥护中国共产党的领导，热爱社会主义；(3) 遵纪守法，品行端正，具有为人民服务的精神；(4) 报考省级以上政府工作部门的应具有大专以上学历。报考市(地)级以下政府工作部门的文化程度由省级录用主管机关规定；(5) 报考省级以上政府工作部门的须具有两年以上基层工作经历。国家有特殊规定的除外；(6) 身体健康，年龄为三十五岁以下；(7) 具有录用主管机关批准的其他条件。其中(4)、(6)项所列条件，经录用主管机关批准，可适当放宽限制。

4. 对资格审查合格者进行考试

考试分笔试和面试。笔试又分为公共科目考试与专业科目考试，其中公共科目有公共基础知识、行政职业能力倾向测试、申论。笔试合格者再进行面试以及心理测试等等。下列情况之一者，可采取相应的测评方法或简化考试程序：因职位特殊不宜公开招考的；因职位特殊需要专门测试其水平的；因专业特殊难以形

成竞争的,等等。

5. 对考试合格者进行报考资格复审、体检和全面考核

对笔试、面试合格者进行报考资格复审、体检和全面考核。考核主要考察被考核者的政治思想、道德品质、业务能力、工作实绩以及需要回避的情况等。考核应通过被考核者原单位的组织,并听取群众意见,做到全面、客观、公正。考核工作按录用主管机关的统一要求,由用人单位组织实施。考核的内容包括政治思想,道德品质,工作能力等方面。用人单位在明确考核的内容后,还必须确定出考核合格与不合格的标准。体检的项目、合格标准及有关办法由录用主管机关根据职位要求具体规定。

6. 提出拟录用人员名单,办理录用手续

考试、考核结束以后就进入录用阶段。用人单位根据职位的要求,以及应试者的考试、考核与体检结果,确定拟录用人员。属国务院各工作部门的,报国务院人事部门备案。属地方政府各工作部门的,报市(地)级以上政府人事部门审批。按前款备案或审批所确定的录用人员,即成为国家公务员。录用公务员分前后两个阶段,前一阶段指在考试之前编制录用计划,后一阶段指在考试之后对考试合格者进行全面考核,择优录用。录用遵循以下几个原则:(1)计划录用原则,录用公务员必须按国家批准的录用计划进行。编制录用计划要依据国家核定的各行政机关的编制定员和国家每年下达的增员指标制定。(2)综合择优的原则。按照德才兼备的原则,对考试合格者依照名次的先后考虑录用对象,并进行严格考核,综合考试考核情况,择优录用。(3)回避原则。

7. 对新录用人员进行试用

新录用的国家公务员,试用期为一年。试用期满合格的,予以正式任职,不合格的,取消其录用资格。国务院工作部门取消新录用人员的资格,须报国务院人事部门备案。地方各级政府工作部门取消录用资格的审批权限由省级录用主管机关规定。在试用期间,由用人单位负责对新录用的国家公务员进行考察并使之接受必要的培训。另外新录用的没有基层工作经历的国家公务员,应安排到基层工作一至二年。

上述程序中,有几点需要着重补充。一是民族自治地方人民政府和各级人民政府民族事务部门录用国家公务员时,对少数民族报考者应当予以照顾;二是对退役军人,区别转业和复员,应予以照顾。

(三) 我国公务员考试录用的方式方法

通常来说,考试主要是测试考生知识和能力素质等方面差异的手段。对于人事考录工作来说,考试主要是通过一整套试卷、询问、实际操作检验、心理测验等方式,来测试、评价人的知识、能力、专业水平、性格和品德状况等方面的差

异,以便从中择优选出适合职位和岗位要求的合格人才。目前,我国国家公务员考试形式主要有笔试、面试、心理测试、情景模拟测试等几种,每种形式的考试都有检测手段自身的优势与不足。下面分别介绍各种考试形式:

1. 笔试

笔试是通过书面答卷形式对考生进行有关知识和能力的测试。一般来说,笔试的命题量大,内容广,试卷题型与内容结构相对规范,评分客观,考试信度和效度较高,便于对考卷进行客观地评判和计算机处理;其题型一般以简答题和论文式为主。简答题试题是要求考生在规定时间内通过填空、选择、排列、判断方式用简明文字或符号回答较多问题;论文式,则是根据题目或有关资料写成论文形式来回答。简答题试题命题侧重于基础知识、容易混淆的但又重要的概念、基本原理、定理;而论文式试题命题则侧重于一些热点、重点问题,一些经典理论问题。论文式笔试法适用于选拔从事较高级的、要求有创新能力的职位的人员;简答题笔试法适用于选拔较低职位的人员。现在国外发展了一种新型的笔试法,即要求应试者撰写本人未来的“自传”,对自己今后5—10年的工作和生活进行计划,用以测验应试者的想像力和创造力以及未来的潜力。笔试的缺点是:偏重于机械记忆,难以考查考生深层次运用知识的能力,对于考生的工作阅历、工作能力、工作态度、语言表达能力等难以检测。

专家提示◆我国国家公务员考试中的笔试有公共科目和专业科目,其中专业科目又分为公共基础知识、行政职业能力倾向测试、申论,而专业科目的考试限制在财会、计算机、法律、经济、管理和文秘六类专业。

2. 面试

面试是公务员录用制度的一个关键环节,对于确保新录用公务员的素质具有重要作用。面试是考官通过与考生直接交谈或置考生于某种特定情景中进行观察,从而对考生的知识、能力、经验、气质和性格等基本素质与职位的匹配性进行测评的活动。面试通常的做法是,应试者在主考人面前,用口述方式回答问题,主考人通过对考生的观察和其回答问题的正确程度的分析进行评分。面试的突出优点在于:能够了解考生对知识掌握的深度和熟练运用的程度,特别是对考生思维的逻辑性和敏捷性、应变、语言表达等方面的能力,以及性格稳定性、仪表和工作态度等进行测评。它可以弥补笔试方法的不足,易于观察应试者的口头表达能力,交往能力等。但是面试出题量小,考察面有限,再加上评分时易受主考人员主观印象的影响。因此,面试试题的设计应科学合理,并有标准答案,主考人员应受过专门训练,面试过程中,应为考生创造相同的环境和气氛,面试时间要严格限定,努力保证整个面试的一致性和客观性。

面试考核的项目、观察要点以及评价标准如下表:

考核项目	观察内容	评价要点
表达能力	表达方式、内容表述的完整性及条理性	是否主题突出、表达流畅、思路清晰、符合逻辑、有层次、简练贴切
思考判断能力 综合分析能力	思考的时间、对问题核心的把握、回答的准确性	是否判断力强、有预见性和计划性，是否善于分析和归纳概括
与人沟通能力 人际交往能力	待人接物的方式方法、面对不同观点的态度	是否能与人友好相处，是否能尊重、听取他人意见，善于让他人接受自己的观点
责任感和情绪 控制能力	如何应对困难、难堪场景，控制自己的情绪	是否有责任感、考虑问题冷静、有自信心、意志坚强，情绪是否成熟
求职动机		是否与拟任职位相匹配
计划、组织协 调能力	实际工作能力	是否有较强的应变能力，遇事是否灵活、当机立断，妥善处理突发事件
仪表风度	仪表、礼仪、姿势、视线、聆听、表述	是否仪表得体、有良好的言谈举止风度，是否端庄、稳重、练达、精力充沛

面试有很多方法，如面谈法、论文答辩法、抽签演讲答辩法、情景模拟法、无领导小组讨论法、有领导小组讨论法、文件筐作业、心理测试法等。按类型划分，面试可分为压力面试、多层次面试、专家考官小组面试等类型。这些独具特色的面试方法各有不同的功能，在面试实践中结合面试实际情况，使用一种方法或综合使用几种方法。

(1) 压力面试是为了测试考生在施加心理压力的情况下的应变能力和心理承受能力而设计的。这种方法主要适用于某些特殊职位的录用考试，如司法、公安、监察、审计等；也可作为其他面试中的一部分内容。在压力面试中，要求考官必须具备相当的面试技术和控制能力，否则由于施压不当，不能真正反映面试问题是否为工作所需，面试就可能失败。

(2) 多层次面试就是按面试的侧重面、考官的职务和能力水平，分别对某个考生进行多次面试。例如，低层考官首先进行知识方面的面试，然后中层考官主考能力水平，最后高层考官进行全面综合测评。多层次面试的优点是：逐步筛选，各有侧重，考试严格，容易评价。其缺点是：花费人力、物力较大，时间较长，面试次数较多，对考生的情绪有一定的影响；若采取淘汰式，如果考官或考生产生失误，会失去补救的机会。

(3) 专家考官小组面试。这种方法是，由人事部门会同有关部门的专家（如大学教授、专业技术专家、心理学家、用人部门领导等）共同对考生进行综合面试，对应考人就个人的经历、求职动机、计划、兴趣等一系列问题，连续发问，以测试其口头表达能力、应变能力等。这种面试有利于全面考察；提高了面试的透明度和评分的公正性；而且当场评分，节省时间。但是，在众多考官在场时，

容易使考生产生心理压力,影响其水平的发挥;考官组长的意见往往容易影响其他考官的评分;在专家轮流提问时,如果把握不好,容易造成问题互不衔接的情况,使考生应接不暇,影响面试的质量。

另外,面试有时也会以会议的方式进行,由考生轮流当会议主席,就某个问题进行讨论或辩论,考官只做引导性发言,最后以表达能力、组织协调能力、团体适应能力等指标进行打分。值得指出的是,不管运用哪种考试形式,参加同一种面试的应试者应置于相同的环境条件下,主试者提问的语气和态度应自然轻松,以使应试者按常态表现或发挥自己的能力;提问的时间应严格限定,既要使应试者能从容地回答问题,又能使他没有拖延的余地。

1. “请简单介绍一个你自己!”
2. “请谈谈你的工作经验,好吗?”
3. “你为什么要应聘这份工作?”
4. “你有什么特长和爱好?”
5. “你能为我们做些什么贡献呢?”

面试经典命题:

(职业选择) 您对我们这个行业了解多少? 您为什么对我们单位感兴趣? 您了解您申请的职位吗? 为什么您认为这个职位适合您?

(实践工作) 您在简历中提到您在×××项目(活动)中担当×××的职责,请详细描述一下。您最引以为自豪的成就是什么? 为什么?

(学习情况) 您论文研究的题目是什么? 您是如何完成它的? 您在学校中对您最有帮助的课程是什么? 为什么?

(应变能力) 如果您的观点和他人发生冲突时,您怎么办? 您碰到的最大困难是什么? 您是如何克服的?

(综合素质) 您认为您的朋友评价您时会怎么说? 请您阐述一下您的兴趣爱好。

(思维方式) 请估算美国有多少加油站? 请估算长江的流量是多少?

3. 心理测试

第二次世界大战后,随着心理学的发展,心理学理论和方法开始引入了人事行政中。心理测试指通过科学的心理测试手段对考生的个性特征,诸如智能、气质、兴趣、性格、价值观、情感等进行测试。心理测试的方法主要有智力测验、个性测试、能力测试、笔迹辨析等。心理测验的应用主要有三种形式,纸笔测验,纸笔测验加仪器测验以及问答式。目前我国国家公务员录用考试中以纸笔测验形式为主,逐渐开始推行心理测试,心理测试的内容通常是能力倾向测试和个性倾向测试。

性格测试是心理测试的一项重要内容。性格即指表现在人的态度和行为方面的较稳定的心理特征,如寡断、刚强、懦弱等。一个人的性格会影响甚至决定其工作态度和行为。不同性格的人适应担任不同的工作,在同一种工作状态下,不同性格的人会做出不同的反应或表现。性格测试主要运用心理学方法来了解应试者的性格特征和心理素质,测试的项目包括性情、意志、反应和兴趣等。用于性格测试的方法多种多样,有的测试考生的反应状况,包括反应速度和联想广度;有的测试考生的意志力,包括测试考生的领导与服从的性格倾向以及考生对事物的支配欲和放任性;有的测试考生的志趣,如考生职业兴趣的序列。通过性格测试,可以了解一个人的性格特征和类型,进而可以对某一个人是否适合某一职业的工作做出更全面的判断。

4. 情景模拟

情景模拟法是根据职位的具体要求为考生设置的一种模拟真实工作状况的情景,使其在这一环境中按照给定的任务,如处理公文、主持小型会议、提供决策意见、实地调研等,进行实际工作,从中观察其工作情况或考察其工作结果,以便对其实际工作能力做出判断。情景模拟的重点,主要是考察应试者对拟任岗位工作业务熟悉、熟练的程度,工作效率、效果,以及在处理和本岗位工作有关问题中的技巧和分析能力、解决问题能力、创造能力、决策能力、交往能力、组织领导能力以及语言表达能力等,从而获得应试者实际工作能力的直观印象,这些能力是在直接面试中无法了解的。除此以外,情景模拟的优点还在于:(1)“情景”和问题都比较接近于实际,能真实地反映出应试者的实际水平和能力;(2)主试者们都身临测试现场,直接观察、记录并进行评价,排除了作弊的可能性。正是由于它有效度高,即它能测得解决问题的实际能力,而通常的智力测验或个性测验仅能测得一般能力或个性品质,又由于它兼选拔与培训于一体,不仅能选拔出有智慧潜能的人才,还能训练他们管理与合作能力,因此受到世界各国的重视和效仿。

当然,情景模拟的方法也存在着一些缺点,比如“情景”和问题设计比较复杂,费时、费力,经济投入较大;对主试者和设计者的要求很高;测试时,只能在有限的人数范围内进行。因此,一般用于测试解决实际问题的能力。情景模拟通常可采用无领导小组讨论法、文件处理法、角色扮演法等方式进行。

例如,某单位根据需要,补充招收一名人事科长。经过笔试,有资格参加该职务继续应试的共10人,为了从这10人中选拔一名领导能力最强的人担任科长,就可以选用无领导集体讨论方法。具体的做法是:使前来面试的10人在无人主持的情况下,就人事管理中某个需要决策的工作问题,进行自由讨论;主持人在一旁观察每个应试者对讨论问题的态度、见解以及所表现的管理知识、政策