

最新大纲配套辅导用书

国家公务员录用考试

面试及心理素质测评

WY

应试指南

北京大学 胡仙芝 主编



0.3
11

—— 中国社会出版社 ——

国家公务员录用考试

面试及心理素质测评 应试指南

北京大学 胡仙芝 主编

编委：(以拼音排序)

白雪纯	陈明真	刁花蕊	董春雷	郭栋梁
韩雨增	胡仙芝	胡衍为	季成林	姜含笑
孔少英	李 辉	李三良	李卫青	林炎智
吕修身	缪超凡	聂惟文	秦 刚	孙 迅
王忆同	吴启龙	吴颂今	吴文光	许为松
张 斌	张妙然	郑 经		

中国社会出版社

图书在版编目(CIP)数据

国家公务员录用考试面试及心理素质测评应试指南/
胡仙芝主编.—北京:中国社会出版社,2002.5

ISBN 7-80146-587-3

I.国... II.胡... III.公务员—招聘—考试—中
国—指南 IV.D630.3-62

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 031442 号

书 名:国家公务员录用考试面试及心理素质测评应试指南
主 编:胡仙芝
责任编辑:缪传忠

出版发行:中国社会出版社 邮政编码:100032
通联发行:北京市西城区二龙路甲 33 号新龙大厦
电话:66051713 66051698

经 销:各地新华书店
印 刷:北京忠信诚胶印厂
开 本:787×1092 毫米 1/16 印 张:14.5
字 数:350 千字
版 次:2002 年 5 月第 1 版
印 次:2002 年 5 月第 1 次印刷
印 数:1—5000 册
书 号:ISBN 7-80146-587-3/D·19
定 价:30.00 元

中国社会出版社独家拥有本书中文版版权,严禁盗版,侵权必究。

前 言

人事部在总结近年来中央、国家机关考试录用工作的基础上,提出了从 2002 年起国家公务员录用考试所遵循的原则,即“分类考试、突出能力、方便考生、定时定期”,进一步创新考试内容和方法,改革考试的组织、管理方式,严格考试、考核,提高考试录用工作的科学化、规范化水平,确保新录用人员的政治与业务素质,促进中央、国家机关人员结构的优化。

按照职位性质,报考职位分 A、B 两大类,报考人员只能选择一个类别中的一个部门或单位进行报名。笔试分公共科目和专业科目。报考 A 类职位的考生公共科目笔试为:《行政职业能力倾向测验》(A)和《申论》两科;报考 B 类职位的考生公共科目笔试为:《行政职业能力倾向测验》(B)一科。专业科目笔试的内容、方式由各招考部门自行确定。

公共科目笔试结束后,各招考部门根据统一确定的合格分数线,在笔试合格人员中,按照笔试总成绩从高到低的顺序,按计划录用人数的 3 倍的比例确定参加专业科目笔试和面试的人选。面试的内容由组织部门和人事部门确定,面试的具体实施工作由各招考部门负责。面试以结构化面试为主,鼓励各部门创新结构化面试的方法和实现形式,增加情景模拟等面试方法。面试前实施“心理素质测评”(也称心理素质测验、心理素质测试),可采用人机对话的方式进行,作答不限时,最终给出应试者的个性评价,供面试考官和用人部门参考。

分析研究近几年中央和各省(区、市)国家公务员录用考试面试和心理素质测评试题,我们发现面试试题主要为背景性问题、意愿性问题、行为性问题、情景性问题、智能性问题、思辨性问题等类型;心理素质测评主要测评考生在性格、兴趣、能力等方面的素质。面试和心理素质测评是国家公务员招考必经的重要环节,其中心理素质测评 2000 年才开始实施,更需引起广大考生的重视。虽然从理论上讲,回答心理素质测评题目并无对错之分,但心理素质测评的结果对于招考单位确定考生是否适合党政机关工作、是否适合招考职位的素质要求意义重大,对录取与否有直接的影响。

针对上述情况,我们组织在这一领域有丰富经验的专家学者,反复论证,精心策划,严格遵循最新考试大纲,精心编写了《面试及心理素质测评应试指南》,内容分面试和心理素质测评两个部分,分别介绍了面试和心理素质测评的内容、过程、应试策略和有关注意事项,还附有中央国家机关最近两年考试的原题,供考生参考。

本书有的放矢,繁简得当,具有很强的针对性和实用性,对考生快速提高应试能力、大幅提高考试成绩有很大的帮助和促进作用。

愿本书助您考出好成绩、实现远大理想。

编 者

目 录

第一部分 面 试

第一章 国家公务员考试录用面试概述	(3)
第一节 国家公务员考试基础知识	(3)
第二节 国家公务员考试录用基本程序	(11)
第三节 面试在国家公务员考试录用中的地位和作用	(15)
第二章 现代人员招考基本原理与方法介绍	(22)
第一节 现代招聘与选拔员工方法	(22)
第二节 准备工作	(24)
第三节 招聘面试的利弊分析	(29)
第四节 审定面试结果——评分及雇用决定	(33)
第五节 招聘面谈发问策略——“行为描述式”问题	(36)
第六节 面试成绩计算的基本模式	(39)
第三章 国家公务员考试录用面试的准备	(42)
第一节 面试前的准备	(42)
第二节 为临场面试做准备	(56)
第三节 面试前 24 小时的准备工作	(60)
第四节 面试结束后的注意事项	(61)
第四章 国家公务员考试录用面试主要内容与应考分析	(63)
第一节 面试的基本形式	(65)
第二节 面试的主要内容	(66)
第三节 面试的常见问题	(68)
第四节 主要针对应届大学毕业生的面试问题解析	(81)
第五节 回答问题的常见方法和策略	(84)
第五章 面试过程与提示	(90)
第一节 面试基本过程	(90)
第二节 面试过程基本提示	(93)
第三节 把握住给你提问的机会	(96)
第四节 揣摩面试考官心理	(97)
第五节 面试过程中必须注意的有关细节	(98)
第六章 避免面试错误和常见危机化解技巧	(100)
第一节 面试中常见的“高级错误”和忌讳语言	(100)
第二节 面试危机与化解技巧	(102)

第七章 面试之前自我测试·····	(113)
第八章 国家公务员考试录用面试案例解析·····	(120)

第二部分 心理素质测验

第九章 国家公务员考试录用心理素质测验概述·····	(127)
第一节 心理素质测验技术简介·····	(127)
第二节 心理素质测验在国家公务员考试录用中的地位和作用·····	(134)
第十章 能力测验·····	(140)
第一节 适应能力测验·····	(140)
第二节 领导能力测验·····	(142)
第三节 管理能力测验·····	(144)
第四节 沟通能力测验·····	(145)
第五节 团队精神测验·····	(145)
第六节 创造性测验·····	(147)
第七节 开拓性测验·····	(148)
第八节 处理问题能力测验·····	(150)
第十一章 人格测验·····	(154)
第一节 乐群性测验·····	(154)
第二节 独立性测验·····	(157)
第三节 敏感性测验·····	(158)
第四节 情绪型、理智型与意志型性格测验·····	(159)
第五节 内向型与外向型测验·····	(161)
第六节 自控性测验·····	(162)
第七节 A 型人格和 B 型人格测验·····	(164)
第八节 开放型测验·····	(165)
第九节 权力动机测验·····	(166)
第十节 成就动机测验·····	(167)
第十一节 责任心测验·····	(168)
第十二节 自信心测验·····	(170)
第十三节 性向测验·····	(172)
第十二章 兴趣测验·····	(176)
第一节 经营倾向与社交倾向测验·····	(176)
第二节 择业倾向测验·····	(177)
第三节 潜在兴趣测验·····	(179)
第四节 职业形象测验·····	(180)
第五节 职业价值观的自我诊断·····	(181)
第六节 工作压力测验·····	(185)
第七节 职业兴趣自我测验·····	(186)

第八节 精神状态测验	(190)
------------------	-------

第三部分 附 件

附件一：

人事部关于印发《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》的通知	(195)
---	-------

附件二：

面试通用测评要素说明	(200)
------------------	-------

附件三：

2001 年《国家公务员录用综合心理素质测验》操作手册	(203)
-----------------------------------	-------

附件四：

2001 年中央国家机关公务员招考心理素质测验题目	(212)
---------------------------------	-------

第一部分

面试

第一章 国家公务员考试录用面试概述

第一节 国家公务员考试基础知识

本书的主要内容是公务员考试中的面试和心理素质测验,为了便于考生了解公务员考试的全过程,把握面试和心理素质测验在公务员考试中的地位和作用,我们首先简单介绍一下公务员考试的基本知识。

一、国家公务员考试的含义与特征

一般地说,考试是指通过口试、笔试或现场作业等方式来测量和评价一个人的知识、能力、品德、性格等方面状况的一种手段和方法。因其具有科学性、客观性、公平性与灵活性等优点,能够从不同角度对应试者的素质进行比较鉴别,进而客观地评价出应试者的优劣,从而在社会上得到极为广泛的运用。公务员的录用考试便是其中一种形式。它是国家行政机关依据有关法律和法规的规定,采用公开竞争性的考试方法,从公务员系统之外的人员中择优选拔担任主任科员及主任科员以下非领导职务公务员的手段和方法。它一般通过试卷、询问、实际操作检验、心理测验等方式来测量和评定报考公务员的知识、能力、专业技术水平、性格及品德状况等是否符合国家行政机关某些职位的要求,然后得出一个综合评价的结果,并以此为依据来决定是否予以录用。

内涵主要包括以下几个方面:

(一)公务员录用考试,是国家行政机关选拔录用公务员的一种特定的人才甄别方式。

(二)公务员的录用考试一律公开进行。凡符合报考条件的公民均可报名,不受任何其他因素的限制,而且有关报考条件、对象、范围、考试时间、地点、成绩及录用情况等都公之于众。

(三)公务员的录用考试严格依照有关的法律和法规组织实施。录用考试的基本原则、资格条件、程序和方法等都有明确的法律规定,以确保考试录用的科学性、严肃性、公平性、客观性及规范性。

(四)考试是国家行政机关选拔录用初级公务员的必经程序和环节。只有考试合格且成绩优秀,方可录用。

就其实质来说,公务员录用考试是一种职业资格考试。它不仅是作为一种选拔人才的方式而存在,更重要的是它本身就是我国公务员制度的主要内容之一,是立足于我国的现实条件,同时又广泛借鉴和吸收其他国家在这方面的优秀成果。

因而,我国公务员录用考试具有如下一些基本特征:

(一)法制性

它包括两方面的内容,即有法可依和有法必依。有法可依主要是我国有关法律和法规对国家公务员录用考试做了比较明确的规定。表现为录用考试的基本原则、资格条件程序、考试

办法及考试类型、主考机关,甚至命题、监督及阅卷工作等都有相应的法律、法规,它们共同构成了一个有关公务员录用考试的完备的法律体系,并且指导着录用考试的进行。有法必依则是要求录用考试必须严格按照有关法律和法规的规定进行实施,以确保整个录用考试过程符合公正、客观、竞争等要求。

(二)实用性

公务员录用考试依据国家行政机关空缺职位的要求统一进行,严格遵循“因事择人”、“为用而考”的原则,从行政机关的工作的实际需要出发来择取人才,充分保证人才的“适材适用”。

(三)特定性

主要是指公务员录用考试的主体和客体是特定的。我国中央国家行政机关的录用考试由国家人事部门具体负责,某些工作也可以由国家人事部门委托用人部门实施。地方国家行政机关的录用考试则由县级以上地方各级人民政府人事部门具体负责。客体的特定性则是指公务员录用考试的对象是特定的,必须符合一定的条件。

(四)公开性

我国法律规定公务员录用考试一般以公开方式进行。凡符合报考条件的公民均可报考,不受阻挠和歧视。而且报考条件、对象程序、时间和地点、考试成绩及录用等事务都应公布于众,接受广大人民群众的检查和监督。

二、公务员录用考试的内容

国家公务员录用考试的目的是全面测试报考者是否具备公务员职位所要求的基础知识和专业水平,以及运用所学知识和技能进行研究和处理问题的能力。它的内容主要体现在以下几个方面:

(一)知识测试

这分为基础知识和专业知识。基础知识是对公务员任职的基本要求,主要是指国家行政机关工作人员所必须具备的基本知识。其考试科目包括政治、行政学、法律、公文写作与处理。其中政治又由辩证唯物主义、历史唯物主义、政治经济学、科学社会主义和时事政治这五个部分组成。专业知识则主要是指从事具体的某一专业或职业所必须具备的业务知识,它因专业不同而有差别。目前在我国还没有对此做出统一规定,由各省、自治区、直辖市以及专业部门根据本地区、本单位的实际状况和具体特点进行灵活设置。只有 1992 年中央国家机关补员联合招考,才设置了财务、文秘、人事、法律及档案管理五个专业的通用专业考试科目。

(二)能力测试

通过口试、笔试等方式来测试报考者的知觉速度与准确性、判断推理、言语理解、资料分析和数量关系等方面的能力。它实质上是对人的潜能的一种考查,因而具有相当的难度,在公务员考试中占有十分重要的地位。

(三)技能测试

主要是考查公务员报考者处理实际问题的能力、对所学知识或智力的运用能力、处理和协调人际关系的能力以及群体适应等能力。

(四)心理素质测验

这项内容虽然还没有在所有的录用考试中得到普遍的应用,但随着时代的发展,这方面的要求必然会日益强烈。在中央国家机关公务员招录中,已从 2000 年开始采用。心理素质测评

的目的是考查报考者的性情、意志、品质以及反应等心理素质是否符合一个合格的国家公务员所必须达到的各项要求。

三、公务员录用考试的基本方法

国家公务员录用考试的方法多种多样,但经常被采用的则是笔试法、口试法、模拟操作法以及心理素质测验法这四种形式。

(一) 笔试法

笔试法是让考生在规定的时间内运用文字解答试卷中预先拟好的试题,然后通过试卷评判来测试学生掌握基本知识和专业知识的程度、写作能力、阅读理解能力、对于知识的综合运用能力以及逻辑思维能力的一种较为普遍的测试方法。其特点是题量大、内容分布范围广、评分客观公正、考试的可信度也较高,因而经常被人们所采用。但是,笔试也有一些缺陷或不足,主要表现为对于考生的政治态度、思想品德以及实际工作能力等方面的情况很难测定,而且,考生有时还可以任意作答、猜测、作弊等不正当的手段都会对考试成绩产生影响,因而不能准确地反映出考生掌握知识的程度。

笔试法一般分为两类,一类是论文式笔试法,也叫主观性笔试法。这种测试法采用应试者依据题目写论文的形式进行答题,阐述自己对于某一问题的主张和见解。其优点在于能够较真实地反映出应试者的文字水平和综合运用知识的能力、逻辑思维能力以及材料整理分析能力等。但是,这种测试方法的命题内容的分布面较窄、选择程度较低,而且评分标准也不易统一,主观性较大,容易受各种外界因素的干扰和影响。另一类是短答式笔试法,也叫客观性笔试法。其做法是让考生在规定的时间内通过填空、选择和判断等方式,用简明的文字或符号来回答很多问题。它具有试题量大、测试范围较宽、评分标准明确以及选择性强等特点,可以比较全面地检验考生对于基础知识和专业知识的掌握程度,而且能够确保试卷评分客观、公允。不足之处在于过分强调机械记忆,不适用于深层次运用知识能力的考查。

(二) 口试法

口试法即指面试,是指考生以口述方式当面回答主考人所提出的问题。主考人通过对考生的观察以及考生回答问题的准确程度来考察应试者的语言表达能力、应变能力、逻辑思维能力以及思维的敏捷程度等多方面的情况。其优点是测试范围较广,内容丰富而灵活,形式也较直观,能够准确地了解考生掌握和运用知识的能力与程度,以及应变、语言表达等方面的能力。此外,它还可以对考生的性格、工作态度等做出评价。可是,它的缺陷也非常明显,主要是规模有限,不能大规模地进行考试,而且耗费时间较长,效率低下,主考人员在评分过程中的主观随意性较大,从而导致考试的可信度不高。此外,考生在考试过程中往往会产生较大的心理压力,从而使自己正常水平的发挥受到影响。

口试法可以依据不同的标准进行分类。如依据参试者的人数,可分为个别口试和集体口试两种,而按照问题的结构则可分为结构式口试与非结构式口试。后面的内容将会有所涉及,在此不再一一赘述。

(三) 模拟操作法

模拟操作法是指根据职位的具体要求,主考人为考生设计一种模拟真实工作环境的情景,如起草公文、主持会议、发表演讲或进行实际调查等,让考生进行实际处理的演示。主考人通过对考生行为的观察来评判考生的口头表达能力、领导组织能力、解决问题的能力等有关职位

所必须具备的素质。模拟操作法将考试与实际应用有机地结合起来,能够较为客观、科学地考查出应试者是否具备拟任职位工作所需要的知识和技能,特别适合于高级管理人员以及特殊职位任职人员的选拔。只是其组织和设计工作较为复杂,费时费力,因而难以大规模进行。

(四)心理素质测验

心理素质测验是指通过科学的心理素质测评手段,对考生的智能、气质、性格、情感等个性特征进行测量。运用心理素质测评方法,可以考查考生是否具备拟任工作所需具备的智力水平和人格素质,主要包括记忆力、反应速度、注意力以及逻辑推理能力等内容。个性倾向测试与能力倾向测试是常被采用的两种方法。近年来,我国一些地区和部门尝试将心理素质测评方法运用到干部录用考试的面试中来,并且取得了很好的效果。

以上四种方法,在本书中将主要涉及面试和心理素质测验。

四、国家公务员的素质要求

(一)政治素质

1. 必须具有远大的共产主义理想、坚定正确的政治方向。
2. 坚持全心全意为人民服务,密切联系群众,坚决维护人民群众的利益。
3. 坚持求真务实的工作作风,解放思想,实事求是,一切从实际出发,勇于开拓进取。
4. 模范遵纪守法,树立清正廉洁的公仆形象。
5. 刻苦学习,勤奋敬业,不断加强知识积累和经验积累。

(二)专业知识和智力素质

1. 专业知识

公务员的知识分两部分:专业知识和相关知识。专业知识包括本专业的基本概念、基础理论、基本框架和基本常识,以及本专业的来龙去脉和前后动态。相关知识即指相近或交叉专业的有关知识,这些知识的了解有助于本专业知识的深化和提高。

2. 智力素质

智力是公务员的基本素质之一,智力水平的高低直接影响到公务员对于问题的观察、理解和思考。智力包括观察力、记忆力、思考力和想像力。普通人智商大体相当,只是不同的人对于智力的各个方面稍有侧重,有的人长于抽象逻辑思维,有的人长于形象思维,有的人长于观察,有的人敏于反应。

(三)心理和身体素质

公务员的心理素质指公务员在内部和外部环境作用下所形成的意志、心理感受等方面内容。主要包括情绪和稳定性、团结协作的相容性、工作的独创性、面对服务对象的谦和态度、心理的自我调适等。身体素质主要指公务员的体力和适应力,公务员必须具备连续作战的精力,能够适应外部环境的各种变化。

五、国家公务员的能力要求

(一)表达能力

公务员首先必须具备表达能力,能够将自己的思想、意图或通过口头、或通过书面、或通过电脑准确地传递给对方,这既是信息沟通的手段,也是情感联络的媒介。如果文笔不通,则公文写作难以胜任;如语言表达不清,则日常工作难以维持。

(二)人际协调能力

人们由于知识、素质、爱好、志趣、经历背景等不同,行为习惯、对问题的看法、处世原则等差别很大。现实工作中公务员必须能够协调各种人际关系,减少内耗,形成合力。新录用的公务员切忌待人冷漠、自高自大、斤斤计较一己之私。

(三)时间安排能力

政府公务工作繁琐而杂乱,要求公务员必须合理掌握时间。合理安排时间的能力,首先表现为要珍惜时间,不浪费一分一秒。其次,要在最佳时间段完成最重要的工作任务。第三,要有计划地分配自己可用的时间,把时间的分配和工作计划结合起来。

(四)学习能力

当今时代是一个变革的时代,社会生活日新月异,政府管理随之不断变化。公务员要紧跟形势发展,不断学习新知识、培养新观念、开扩视野。不仅要学习书本知识和他人经验,还要具备独立思考、推断事物的能力。

(五)办公现代化和外语能力

此外,公务员还必须具备所从事岗位的专业能力以及必要的组织指挥、决断能力等。

六、公务员考试的招考特点

(一)公开、平等、竞争、择优

所谓公开,指各级政府机关录用主任科员以下非领导职务的公务员,都必须面向社会,公开进行。国家定期发布考试公告,将录用政策、原则、招考部门、岗位、人数、报考资格、考试科目、时间、地点、办法、程序等向社会公开;并将考试结果、名次排列、录用情况等张榜公布,并通知本人。报考人如对评分、名次排列有疑问,可要求有关方面复核。

所谓平等,指一切符合报考条件的公民都可以参加考试,享有进入公务员队伍、担任政府公职的平等权利和机会。中央国家机关如铁道部、海洋局、交通部、水利部、电力部以及海南省率先打破地域限制,面向全国招考。吉林、陕西、河北等省的一些市、县还打破身份限制,不少工人、农民、待业人员被招为国家公务员。

所谓竞争,指在公务员考试录用中,录取人数只占应试人数的一定比例,而非只要符合某些标准就可通过的达标考试。应试者层层筛选,逐步淘汰,以自己的真才实学参加竞争。特别是当前报考人数众多,录取名额有限,竞争尤为激烈。一般比例为 10:1 到 20:1,中央国家机关一般为 12:1 左右,陕西省曾经达 65:1。

所谓择优,是考试录用制度的核心,是竞争考试的另一方面。录用公务员通过竞争性考试,按照成绩排列名次,同时对个人的政治表现、思想道德品质、身体和心理素质等方面进行全面衡量考核,经过比较和筛选,最后选拔最符合要求的优秀人才进入公务员队伍。

(二)德才并重,考试考核相结合

公务员的录用标准是德才兼备、品能兼顾,即决定报考者是否被录用,必须从品德和才能两个方面全面衡量。德指政治思想表现和道德品质,才指本领,包括文化水平、业务知识和工作能力。只有德才并重,才能保证公务员的政治素质和行政才能,才能保证公务员队伍的本质特色。

考试和考核相结合指公务员招考录用过程中,不仅要以考试的形式了解报考者当前所具备的知识水平、业务能力等素质情况,还要按照法定的程序、标准的方法对考试合格者的一贯

表现、过去经历进行考察、核实和评价。通过查看档案、群众调查等形式考察政治思想、道德品质、工作表现、工作实绩以及是否需要回避等内容。考试和考核相结合保证了德才兼备的用人标准和贯彻实施,有效地防止了“高分低能”和“有才缺德”的不合格人员进入公务员队伍,成为我国考试录用制度的一大特色。

(三)公务员考试录用范围特定

根据《国家公务员暂行条例》,我国考试录用公务员的范围,仅指主任科员及以下非领导职务的公务员,包括办事员、科员、副主任科员和主任科员。因为高级职位特别是领导职位上的公务员,需要丰富的工作经验、领导才能和娴熟的业务知识。这些都必须经过较长时间的实践锻炼才能逐步积累,而非通过一次考试所能证明。

(四)党政群机关联合招考,全方位进行

公务员考录工作由人事部门一家负责逐步过渡到由组织部门和人事部门联合实施。除了政府机关实行招考外,参照试行《条例》和参照管理的党群机关、社会团体补充工作人员也都纳入了公开招考范围。不仅如此,人民法院和检察院系统、全额拨款的全民所有制事业单位和国家金融机构都面向社会,公开招考。地方法院、检察院增员考试中,坚持高级人民法院、高级人民检察院审核、人事部门审批的制度。参照实行国家公务员制度的事业单位也将按照和参照《国家公务员录用暂行规定》增补工作人员。

(五)对少数民族和转业军官报考者给予照顾

根据民族区域自治法和党的民族政策的基本精神,在自治区政府和民族事务的工作部门录用公务员时,对他们予以照顾。或规定一定的录取比例,或同等条件下优先录用,或适当降低分数线。此外,计划录用的少数民族公务员只在少数民族中招考。

招考中对转业军官也实行照顾。转业军人一般实行转业干部内部有限竞争考试,考试科目和程序由人事部门与军转部门共同确定;参加社会公开招考时,同等条件下优先录用;对于符合某些特定条件的,录用时给予特别照顾。

(六)严格的调控、监督和巡视

人事部对考试录用进行了有效的宏观调控,每年审定下达录用计划,并对录用结果进行审核备案。各级政府人事部门负责地方考录计划的审批和录用的备案与审批。陕西省在录用考试中还对报名、考题进行公证,以确保监督和公平。

人事部聘请了一批国家公务员考试录用监督巡视员,负责巡视公务员招考各环节的工作,调查了解国务院各部门、地方各省市公务员录用制度的执行情况。发现违纪、违规行为及时向录用主管机关反映情况。巡视员不受地域限制,凭聘书和巡视证可在全国范围内实施监督。

七、公务员考试的命题与考试

命题是国家公务员录用考试中非常重要的一个环节,其质量高低直接关系到国家公务员录用质量的优劣。作为考生,要想在考试中取得好的成绩,必须熟悉考试的命题思路,即所谓“知己知彼,百战不殆”。

命题思路是与考试的类型、层次紧密相关的。不同的形式、层次的考试有不同的命题原则和要求,有不同的试卷结构和题型等。

(一)考试的基本知识

考试主要是测试考生知识和能力素质等方面差异的手段。考试的目的在于通过某种手段

区别不同考生在要求掌握的知识和能力素质等方面的不同,以便检验教学的结果或者甄选人才。

正如前面介绍的那样,目前,我国国家公务员考试形式主要有笔试、口试、模拟操作测试、心理素质测评等。

(二)命题与考试

不同类型、不同形式、不同层级的考试,其命题思路是不一样的。对于广大考生来说,从小就开始参加的学历考试、升学考试与国家公务员考试在基本知识和技能要求上有一致的地方,但命题却各有侧重点,试题各有不同的题型。尤其是行政职业能力测试的侧重点和题型更是广大考生所不熟悉的,面试的命题侧重也与笔试不一样。

国家公务员录用考试侧重于考查考生是否具备公务员职位所需的基础知识、专业知识、业务素质和工作能力,而且不同职位考试命题的重点也不一样。

行政职业能力测试侧重于知觉速度与准确性、数量关系理解、判断推理、资料分析、综合分析推断能力等。就考试形式来说,笔试、口试、模拟操作、心理素质测评,由于每种形式考试都有检测手段自身的优势与不足,所以命题思路与形式也不同。比如,笔试由于出题量大,内容广,评分客观,考试信度和效度较高,命题时侧重于考查考生基础知识、基本技能、专业知识、写作能力、阅读能力以及综合运用知识的能力。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;论文式试题,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、重点问题及经典理论问题。口试是考生在主考官面前用口述方式回答问题,主考官通过考生的观察、分析及回答问题的正确程度来评分。口试命题大多是有关工作经历、工作态度、工作业绩等方面的内容以及对一些实际问题的看法。口试命题量不大,题型也大体是一问一答式,关键要反应敏捷,吐字清楚,有条有理。模拟操作考试,命题特点是根据岗位的具体要求,为考生设置各种各样情况,考查具体职位要求的实际工作能力和操作能力,其题型也不像笔试和口试。心理素质测评,命题侧重于能力倾向和个性倾向,试题中看图分析、计算、比较、归纳、排队等题型较多。

总之,考生一定要根据所参加考试的类型、层级、形式去把握命题人员的命题思路,包括重点、题型、试卷结构等。这样有针对性地复习,便能做到事半功倍之效果。

八、公务员考试的命题要求

命题质量的高低直接关系到国家公务员录用考试的效度和信度。命题人员在命题中应坚持科学性、求实性、互补性、公平性和导向性。也就是说,试题的难易程度、区分程度、覆盖面、试卷中的各种题型的比例、分数分配、评分标准等因素对考试结果有直接影响。因此在命题中对考试命题必须做出一些要求。

根据教育心理学家的理论研究与命题人员的实际摸索,就一般考试而言,命题应符合以下几点:

- (1)试题的选材抽样应具有代表性,能覆盖考试内容的全部或主要内容。
- (2)试题的表述必须用词恰当,表意确切明了,文字简练。
- (3)出题要灵活、新颖,不是单纯考查考生对知识的记忆,而且要考查对概念、原理的应用。

(4)试题之间应彼此独立,不得含有本试题或同卷其他试题的答案线索。

(5)试题的难易程度应该按考试目标要求和考生一般水平设计难度,试题的难易程度是指试题的难度大小和各种难度试题的比例梯度。

(6)试题的正确答案应该是有争议的,而且有利于客观评分。

(7)所命试题,不能存在与教材、公开印发的复习资料、教参资料中有完全相同的文字表述,也不能原封不动地照搬有关书刊、材料中的试题。

(8)命题题量应是所需题量的2~3倍,以备选用。

九、公务员考试的命题人员与题库

(一)命题人员

要摸清命题思路,还有必要知道命题人员的情况。命题人员是指进行笔试试题设计、面试项目设计和情境设计的人员。命题人员一般应是考试科目专业方面的专家,应该具备以下条件:

(1)高级职称即副教授、副研究员以上。

(2)有从事命题工作的丰富经验。

(3)有较高的政治觉悟和纪律性。他们按主考机关的意图,结合专业特点命题。

在我国,人事部设立了考试测评中心,公共科目(综合卷)是该中心组织委托北京地区著名高校政治与行政学系、法律系、国政系、档案系、经济系及行政学院有关专家命题。行政职业能力测试则由一些心理学家、教育学家等命题。这些专家学者一般都熟悉本专业知识和技能要求,在学术界有一定声望。

(二)题库

目前,我国国家公务员录用考试公共科目实行题库考试。

很多考生对题库还比较陌生,我们认为有必要加以简单介绍。题库是根据某种题库理论和数学模型,将符合一门学科或课程所含全部知识能力目标检测要求的众多试题,按一定程度索引编排而成的,具有贮存、鉴定增删、抽取试题和试卷功能的集合系统。通俗地讲,题库就是命题人员所命一大批试题的有效组合。

题库考试具有客观公正性。但我国题库建设起步晚,国家公务员录用考试的题库建设也在进一步完善过程中。

十、不同性质单位招聘考试的主要区别

许多用人单位在招聘考试时会出一系列与行业特点相关的试题,能否答好这些问题,往往对能否被录用起着举足轻重的作用。这里,我们整理了一部分用人单位的招聘考试试题,从中读者也许能够领悟到一些东西,从而更好地备战。

1. 国有大型企业 with 外企

外企的面试有一套严密、系统的流程,题目也比较规范,它可以从各个方面考察你的能力。宝洁公司曾出题设出困难的情境要你做出处理;四通利方的笔试和口试是综合在一起的,市场部的题目是给出许多字母组合,问这些缩写是哪家单位的产品、世界著名通讯社的缩写是什么,还有一些著名的网站和著名人物的名字缩写,主要是考查你对信息的掌握是否广泛。接下来再读一小段英文。