



国家公务员 录用面试 与行政职业能力 倾向测验

□ 滕世华 刘文凯 等 编著

山东大学出版社

国家公务员录用面试与 行政职业能力倾向测验

滕世华 刘文凯等 编著

山东大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

国家公务员录用面试与行政职业能力倾向测验/滕世华等编著. —2版. —济南:山东大学出版社, 2000. 8
(2000. 11 重印)

ISBN 7-5607-1848-5

I. 国...

II. 滕...

III. 公务员-招聘-考试-中国

IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 38785 号

山东大学出版社出版发行

(山东省济南市山大南路 27 号 邮政编码:250100)

山东省新华书店经销

山东社科印刷厂印刷

850×1168 毫米 1/32 6.5 印张 168 千字

2000 年 8 月第 2 版 2000 年 11 月第 3 次印刷

印数:12501—17500 册

定价:9.80 元

《国家公务员录用考试 及在职培训丛书》编委会

主 编

王振海 于洪生 孔令栋

副主编

于晓荣 公冶洪 滕世华 战旭英

编委（按姓氏笔画为序）

于洪生 于晓荣 王振海 公冶洪

孔令栋 刘文凯 陈 纵 张志慧

张海萍 赵 波 战旭英 黄云前

韩希江 滕世华

序 言

建立国家公务员制度，是十一届三中全会以来我国政治体制，特别是行政管理体制改革的重大举措。它对于尽快完善社会主义市场经济新体制，推进改革开放和现代化建设事业，保证政府机关工作人员的优化、精干、廉洁、稳定，提高行政效率等具有重要的意义。

国家公务员录用考试制度，在国家公务员制度中具有极其重要的地位，把好“入口”关，对于保障国家公务员队伍的素质，贯彻公开竞争、择优录用原则，促进政府机关廉政建设至关重要。在继《国家公务员暂行条例》颁布之后，国务院又颁布了《国家公务员录用暂行规定》，对录用操作的各个环节都做了明确规定，这标志着录用公务员将步入规范化、制度化的轨道。

国家公务员的录用考试包括笔试、面试、行政职业能力倾向测试等几个方面。今后，一个人只有通过一系列的考试，才能进入国家公务员队伍。为了适应有志于报考国家公务员的广大读者的需要，配合日益规范的公务员招考工作，配合各级行政机关录用公务员、“一推双考”招考高级公职人员以及在职公务人员的培训工作，我们以上述所提到的《条例》和《规定》的精神为指导，撰写了这套《国家公务员录用考试及在职培训丛书》。

《国家公务员录用考试笔试科目》，是根据国家规定的公务员录用考试七门公共科目进行详略得当的介绍，即包括马克思主义哲学、建设有中国特色的社会主义理论、中国国情与国策、社会主义市场经济理论、法律、行政管理、公文写作七个部分，共三十六章，注重基本知识和基本概念的介绍，力求通俗、简单、明

确，利于掌握。

《国家公务员录用考试笔试科目试题及参考答案》，是就七门笔试科目的内容通过各种类型的试题表现出来，并在每门课后面配一份模拟试题，从而方便考生的学习，加强并巩固对有关知识的掌握，熟悉公务员笔试所采取的诸种形式，以做到有的放矢。

《国家公务员录用面试与行政职业能力倾向测验》，是从理论与实践的结合上探讨了国家公务员录用面试的性质、功能、类别、方式、方法、趋势以及主考技巧、面试技巧、面试准备、面试设计和行政职业能力及倾向测试等问题，同时还客观地对英、美、法、日等国家和港台地区录用面试特点与方式作了介绍。

《国家公务员竞争上岗与在职培训必读》，是适应招考较高层次的国家公职人员（如“一推双考”招考厅局级干部）和公职人员竞争上岗、在职培训的需要而编写的，内容包括十大科目：马克思主义哲学、建设有中国特色的社会主义理论、中国近现代史、中国国情与国策、社会主义市场经济理论、法律、现代领导科学、行政管理、现代科技、公文写作。各科目的内容简单明确，形式清新活泼，适宜于在短时间内掌握各科目的相关知识。

总之，《丛书》力求为公务员录用考试的组织机构、主考官、考生和公务员培训机构提供一套较系统的、全面的考试知识和具体、实用的操作技法。然而，国家公务员录用考试是一项十分严肃而重要的工作，政策性强，涉及面广。这项工作本身也具有很强的科学性、技术性。要建立起一套系统、科学的录用考试理论体系，需要进行长期的理论研究和实践探索，需要理论工作者与实际工作者的共同努力，在这方面我们也算是做了初步的尝试。

丛书编写委员会

1997年10月

目 录

一 国家公务员录用考试	(1)
(一) 录用考试概述	(1)
(二) 录用考试中的面试	(7)
(三) 录用考试的实践与趋势.....	(12)
二 国家公务员录用面试的形式和方法	(17)
(一) 录用面试的形式.....	(17)
(二) 录用面试的方法.....	(29)
三 国家公务员录用面试主体	(35)
(一) 主考人的素质、构成和特点.....	(35)
(二) 应考人的特点及素质要求.....	(44)
四 国家公务员录用面试准备	(53)
(一) 主考机构的准备.....	(53)
(二) 应考人的准备.....	(59)
五 国家公务员录用面试试题设计	(67)
(一) 面试试题的含义.....	(67)
(二) 面试试题设计的意义.....	(69)
(三) 面试试题设计的依据.....	(72)
(四) 面试试题确定应注意的事项.....	(74)
(五) 面试试题内容确定举例.....	(76)
(六) 面试试题标准及把握.....	(79)
六 国家公务员录用面试技巧	(87)

(一) 面试的主考技巧·····	(87)
(二) 面试的应考技巧·····	(103)
七 国外及港台地区的公务员录用面试·····	(120)
(一) 英国的公务员录用面试·····	(120)
(二) 美国的公务员录用面试·····	(122)
(三) 日本的公务员录用面试·····	(123)
(四) 法国的公务员录用面试·····	(129)
(五) 港台地区的公务员录用面试·····	(130)
八 行政职业能力倾向测验的内容和方法·····	(133)
(一) 行政职业能力倾向测验的内容和题型·····	(133)
(二) 行政职业能力倾向测验施测方法·····	(147)
九 行政职业能力倾向测验全真模拟试题	
 及参考答案·····	(151)
(一) 知觉速度与准确性·····	(151)
(二) 数量关系·····	(158)
(三) 资料分析·····	(161)
(四) 语言理解与表达·····	(165)
(五) 判断推理·····	(173)
附录一·····	(185)
附录二·····	(192)
参考书目·····	(198)
后记·····	(199)

一 国家公务员录用考试

(一) 录用考试概述

建立国家公务员制度是十一届三中全会以来我国政治体制改革的重要举措，国家公务员制度的突出特点在于公平竞争，择优录用，规范管理，而实现这一切的重要保证就是严把公务员队伍的入口关，通过公平、公开、公正的考试录用公务员。因此，考试录用既是公务员管理的重要制度，又是保证公务员队伍建设的基本保证。

1. 录用考试的意义和作用

考试是国家公务员制度建设的关键，在人事管理中具有突出的地位与作用：

——考试有利于提高国家公务员队伍的整体素质与水平。国家政权的实际管理权在行政，行政的推动力在人事，人事的关键在选用。考试可以说是公务员队伍管理建设的基础，是保证公务员队伍素质高、能力强的前提，是现代人事管理的起点。如果把公务员队伍比作人体的血液，那么只有不断新陈代谢，才能保持旺盛的生命力，考试就是为血液提供新生力量的输血管。

——考试有利于在人事管理中贯彻任人唯贤、量才录用的原则。考试具有公正性、客观性，考试面前人人平等，通过考试可

以择优汰劣，保证公务员队伍的优良素质。同时，考试录用可以根据职位的要求，合理地设计考试的种类、内容和方法，使被录用者的文化、专业、技能和特长与职位的要求相符合，从而保证适才适位，避免“赶着鸭子上架，打着母鸡下水”现象的发生。

——考试不仅科学、合理，而且简便易行，可以有效地纠正和防止干部人事管理中的各种不正之风。进入公务员队伍是社会上很多人的志向，在众多的应考者中选出合乎要求的精干的人员，考试是最理想的选择。在考试这架公平秤面前，“内招”“子女顶替”“拉关系，走后门”“人情风”“裙带关系”“特殊照顾”“人身依附”等各种形形色色的不良现象和不正之风皆烟消云散，凡符合条件的都可报考，凡考试合格的，不管其家庭“背景”如何，皆可录取。

2. 录用考试的类别

(1) 按功能划分

国家公务员考试从功能上划分，可分为两大类，即评价考试和选拔考试。

评价考试是指行政机关对公务员的知识、技能和工作情况进行单项或全面性的测验，从而掌握并进行相应的评价处理。

选拔考试是行政机关为录用公务员而进行的考试。考试录用的公务员主要是国家行政机关担任非领导职务的公务员。

(2) 按方式方法划分

国家公务员考试按方式方法划分包括：公开竞争考试、有限竞争考试和非竞争考试。

公开竞争考试是向社会招考，以考试成绩决定应考者能否被选用的一种考试形式。它具有下列几个特征：①面向社会公开招考，对报考条件的限制较为宽松，允许较多的人自由报考；②考试较为严格和正规；③应考人在集中的时间和统一的地点成批参

加考试；④需明确给定考试成绩，并通知应考者；⑤考试成绩合格且排名靠前者享有优先被选用权。

有限竞争考试，即报考条件 and 范围受到严格限制、报考者的数量有限的一种竞争考试。有限竞争考试除范围外，在其他方面与公开竞争考试差别不大。

非竞争性考试，即考试结果对应考人能否被选用没有决定意义，只具参考价值的一种考试类型。其特点是：①个别进行考试；②通常采用面谈或口试的方式进行，不很正规，不一定要明确给出考试成绩，或者即使给出了考试成绩也不一定要向应考人公布；③它所起的作用是确认对应考人的资历和业绩的审查结果，鉴定应考人的体貌和心理特征，辅助甄选人员选择满意人选，所以它亦称为甄选考试或选择考试。

国家公务员的录用考试一般为公开竞争考试。有限竞争考试及非竞争考试多用于特殊职位公务员的录用考试及公务员的内部考试。

3. 国家公务员考试的操作程序

国家公务员考试的操作程序主要包括：

(1) 进行需求预测，编制录用计划

这是进行考试录用的依据，它通常是由政府各部门根据核定的编制员额和职位空缺情况，向同级政府人事部门提出年度录用计划。人事部门根据各部门的录用计划，制定统一的考试录用计划。

(2) 发布考试公告

对招考国家公务员进行广泛宣传是体现择优公平原则和保证所录用公务员质量的重要工作。公务员考试公告采用根据需要随时发布的方式。公告的内容大致包括考试的种类与科目、报考条件、录用名额、报考时间与地点及其他注意事项。公告的形式有

电视、报刊、广告、电台、政府文告、招考简章等。

(3) 资格审查

招考公务员都必须进行资格限制。我国公务员录用考试的报考资格条件一般为：①具有中国国籍，享有公民的政治权利；②拥护共产党的领导和社会主义制度；③遵纪守法，品行端正，具有为人民服务精神；④具有大专以上学历，经考试主管机关批准也可放宽到高中、中专文化程度；⑤省级以上部门招考需具有两年以上基层工作经历；⑥年龄一般在 35 岁以下，经考试主管部门批准可适当放宽；⑦身体健康；⑧具有考试主管机关批准的其他条件。

(4) 考试

对资格审查合格人员，即发放准考证，并参加相应的考试。考试包括笔试和面试。测试应考者的公共基础知识、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。笔试分公共课目和专业课目两种。笔试合格后参加面试。

(5) 考核与体检

考试合格后，进行报考资格复审、体检和全面考核。考核主要考察报考者的政治思想、道德品质及需要回避的问题等。体检的项目、标准由录用主管部门确定。

(6) 录用

用人部门根据职位要求、考试与考核结果，确定拟录用人员。对确定的录用人员，报人事部门办理录用手续。

4. 录用考试的内容与方法

公务员特定的职业特点决定了其对录用考试内容与方式的特殊要求，它不但要考察应考者的知识和专业水平，而且要考察其操作技能，还要考察其分析与解决问题的能力。

(1) 考试内容

我国公务员的录用考试内容采取博专结合,以博促专的原则。主要可分为三种类型:

①知识测验。主要包括基础知识和专业知识。基础知识即通用性学科,如政治、法律、行政管理、公文写作、外语等,专业知识则是从事特定专业所需的业务知识。

②智力测验。主要包括记忆能力、分析观察能力、综合归纳能力、文字表达能力等。

③技能测验。主要包括处理实际问题的速度与质量,检验对知识和智力运用的速度和能力。

(2) 考试方法

国家公务员录用考试的方法大致也有三种:

①笔试。主要考查应考者的知识水平、理论水平、写作能力、思维能力。

②口试。主要考查应考者的语言表达能力、人际交往能力、环境适应能力、兴趣爱好、性格特征、仪表举止等。

③实际操作。主要考查应考者运用知识智力解决问题的能力。此外还有心理测验、人格测验等方法。

我国的公务员录用考试,以笔试、面试为主,辅之以技能操作的方法,力求全面测定应考者的知识水平。面试主要考查应考者的语言表达能力。各种录用考试方法的运用根据不同种类公务员录用考试的特点予以确定,不采用统一模式。

5. 录用考试的组织机构

(1) 我国公务员录用考试机构

我国公务员录用考试机关的设置在借鉴别国经验,尊重本国国情,坚持精干、效能、统一、用人治事既结合又制约的原则下,基本采用了一元制,即强化人事部和地方政府人事部门综合管理

考试录用的职能和权限，使之成为相对独立的有权威的机构，并且赋予政府工作部门所属人事部门以相当的管理本部门或本系统公务员考试录用的职能和权限，使中央和地方政府人事部门、政府工作部门所属人事部门形成公务员考试录用管理网络。通常而言，国家人事部负责制定考试的总体方针，并组织国家行政机关公务员的录用考试，省、自治区、直辖市人事厅（局）根据自身情况参照人事部的做法，组织省级政府各工作部门的录用考试，某些工作可以委托用人部门或下级政府人事部门代理。受委托进行公务员录用考试的部门或市地县政府人事部门，在招考期间一般应设立临时性的录用考试管理机构。对持有专业技术资格证书者的审查、考试，由各行政部门自己组织，接受同级人事部门的指导与监督。

（2）公务员录用考试机关的职责和任务

我国各级公务员录用考试机关的职责为：根据国家有关法规和人事管理的要求，制定、修改并执行本系统人事管理录用考试方面的条例、方案和措施，负责行政系统各类公务员录用考试的组织与实施；为政府人事管理决策提供依据和建议。

具体而言，考试机关的任务为：①起草、制定和修改有关考试的方案、条例、措施；②研究并确立考试计划、内容、科目、组织形式、实施方案；③审定试题、规定时间、发布公告、确定录用标准、张榜公布名单；④建立和保管考试的档案材料；⑤进行考试方面的调研、总结、宣传工作；⑥解答有关考试的政策和有关咨询；⑦监督考试活动，对违犯考试规则的现象做出处理。

（二）录用考试中的面试

在考试的发展史上，曾经历了只有面试，没有笔试→笔试受宠，面试受排斥→面试逐渐被注重与引用→笔试、面试结合等阶段。随着社会实践的发展，面试这一古老的考试形式的地位和作用将日益重要，并将重新成为占主导地位的考试形式。

1. 录用面试的意义和作用

录用面试具有十分重要的意义，人们可从多种角度加以概括。从根本上讲，国家公务员录用面试的意义与用途，我们可以从两个方面加以理解，一是由面试的功能与特点所决定的，二是由国家公务员录用工作对录用考试形式的特殊需求所决定的。也就是说，录用面试日益受青睐、被重视的原因，一体现为面试本身，二体现在录用上。

（1）面试具有其他录用考试形式所无法替代的特殊功用

同笔试等其他录用考试形式相比，面试具有直观性、形象性、灵活性、包容性、准确性等特殊的意义和作用。面试时，考生直接面对考官，考官可以从多个侧面、多个角度地了解考生的状况，直观具体；面试的方式形象灵活，可以说、辩、干并用，对问题的回答也较灵活，考生自由发挥的余地大；面试不仅能测量人的知识，还可以测量到人的性格、品质、能力，包容量大，测量面宽；同时，面试的结果比较接近考生本人的实际状况，可避免“高分低能”等问题的出现。

（2）面试特别适合于录用国家公务员之用

国家公务员的录用考试具有自己的特定需求，一方面，国家公务员录用考试不是一种再教育式的录用考试，考生通过录用考试后不是到学校再接受教育，而是直接到工作岗位上去工作。因

而，对考生的要求就不仅是有知识、能死记硬背、肯下功夫就可以了，而必须有实际操作能力，有高素质，能独当一面地开展工作。显然，仅能通过笔者是无法满足这一要求的。

另一方面，国家公务员队伍是一个包容了众多职位、各种行业在内的综合体，不同的行业需要不同的知识、不同的学科结构。不同的职位需要不同的技能素质、气质性格。在这方面，面试正可发挥用武之地。

由此可见，面试在公务员录用中的地位逐渐显要并将更加显要是必然的。注重面试的实践探索、加强面试的理论研究对于完善公务员录用考试体系，把好公务员队伍的入口，提高公务员的质量，保证录用工作的科学性，强化公务员队伍的管理是十分必要和迫切的。

2. 录用面试的含义、要素与功能

(1) 面试的含义

面试概念，目前尚无统一的解释，人们都根据自身的要求，从不同的角度做出自己的解释。通常出现的面试概念有：面试就是口试，就是通过口头交谈、答询进行的考试；面试即面谈，是主考人与应考人直接见面，边提问边分析应考人气质、性格、能力的考试方式；面试是主考与被考双方面对面观察，通过双向沟通进行的考选技术；面试是通过对人的外部行为的观察与评价达到测度人的内在心理素质特征的考试方式；面试就是口头问答式、命题演作式、实地操作式、集体讨论式的总称，等等。这些概念尽管不尽一致，但其共同的特点在于皆承认面试的面对面性。因而，我们说，面试其实就是面对面的考试，具体而言，即考官当面考考生，考生当面答考官，“命题——作答——评定”同时在现场完成。当然，对面试的“面对面”要作科学的、全面的理解，不能机械地理解，比如古代科举考试中的殿试也是“当堂命题”、“当

堂作文”、“当堂御笔批阅”、“当堂定名次”，但它是笔试而不是面试。

(2) 面试的构成要素

面试可具体描述为：在特定时间和场合下，面试考官为测评考生的某些素质与技能而进行的面对面的考试活动。考官与考生之间以一定方式进行信息交流，考生通过一定行为展现自己某些方面素质的数理水平，考官则以考生的行为表现为依据，参照一定的测评标准，对考生的素质技能状况做出评判，以达到面试的目的。因此看出，面试主要包括如下构成要素：

①面试目的，即通过面试所要达到的预期效果。考官的目的是对考生素质才干进行测评，以作为选拔合适人才的依据，考生的目的是当面向考官展现自身素质，以此获得被选拔的资格。

②测评内容，也叫面试项目，即考官所要测评的考生素质项目。测评项目通常为要素分解式，即把考生设想为由多种素质组成的有机体，从中选择部分要素作为测评的内容。

③测评标准，也叫测评尺度，即衡量考生素质能力高低的参照系。它由测评指标和水平刻度两部分组成。前者是指能反映考生素质的典型的行为表现，后者是指描述测评项目或测评指标的数量水平及分等分级的参照系统。

④测评模式，即考官与考生相互活动的基本方式，主要包括考官命题、评定方式、考生作答、表现方式。具体而言，通常由两种方式组成，一是口试，具体形式如交谈、答辩、辩论、讨论、演讲等；二是模式操作，具体形式如制作与处理文件、主持会议、现场采访等。

⑤测评试题，即测评过程中考官发出的刺激指令，从另一个角度说即对考生作出一定行为反应的要求。面试试题根据不同的考生和面试种类而有不同的表现形式。

⑥面试主体，即面试活动的实现者。由考官（测评者、主考