



云大培训

总主编 张昌山

云南省法检两院录用工作人员考试 面试教程

马慧娟等 编 著

最新版

 云南大学出版社
YUNNAN UNIVERSITY PRESS

云南省法检两院录用 工作人员考试面试教程

马慧娟等 编著

 云南大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

云南省法检两院录用工作人员考试. 面试教程/马
慧娟等编著. —昆明: 云南大学出版社, 2015

ISBN 978 - 7 - 5482 - 2294 - 1

I. ①云… II. ①马… III. ①法律工作者—资格考试
—自学参考资料 IV. ①D92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 081523 号

云南省法检两院录用工作人员考试
面试教程

马慧娟等 编著

策划编辑: 李俊峰

责任编辑: 李 红

封面设计: 刘文娟

出版发行: 云南大学出版社

印 装: 昆明卓林包装印刷有限公司

开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 10.75

字 数: 259 千

版 次: 2015 年 5 月第 1 版

印 次: 2015 年 5 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5482 - 2294 - 1

定 价: 33.00 元

社 址: 云南省昆明市翠湖北路 2 号云南大学英华园内
(邮编: 650091)

发行电话: 0871 - 65033244 65031071

E - mail: market@ynup.com

编委会成员

马慧娟	马才华	李婉琳	张玲	张吟竹
杜爱萍	欧剑菲	刘艺兵	严励	何琦

前 言

国家公务员制度的建立和推行，是我国政治体制改革的主要组成部分，是党中央、国务院的一项重大决策，是我国政治生活中关乎落实依法治国，推进法治化进程的一件大事。它通过对行政机关工作人员、司法机关工作人员实行科学化、法制化管理，建立一套适应社会主义市场经济体制的人事管理制度，建立激励竞争机制。通过公平竞争，选贤任能，加强勤政廉政建设，提高工作人员素质，保障公务员队伍的优化、廉洁，提高行政效率，树立司法权威，促进科学发展，对我国现代化建设事业具有重要的意义。

1995年1月6日，原人事部录用司在昆明召开全国考试录用工作会议，提出了“整体推进、重点突破、强化监控、稳步发展”的工作方针，要求在中央、省、地（市）、县、乡五级政府机关全面推进考试录用制度，真正做到平等竞争、择优录用行政机关公务员；1996年，云南省省级和部分地、县机关首次向社会公开招考国家公务员；2002年，人事部在总结了公务员考试录用工作的基础上，提出从2002年起公务员录用考试遵循“分类考试、突出能力、方便考生、定时定期”的原则，进一步创新考试内容、方法，改革考试组织和管理，严格考试、考核，提高考录工作的科学化、规范化水平，确保新录用公务员的政治和业务素质，促进中央、国家机关工作人员结构优化。

为进一步推进云南省各级人民法院、人民检察院考试录用工作的科学化、规范化和制度化建设，根据《中华人民共和国公务员法》和中共中央组织部、最高人民法院、最高人民检察院《关于进一步加强地方各级人民法院、人民检察院录用工作的通知》（组通字〔2004〕50号）等有关规定，中共云南省委组织部、云南省高级人民法院、云南省人民检察院2005年4月15日下发了《关于印发〈云南省各级人民法院、人民检察院录用工作人员实施办法〉的通知》（云组发〔2005〕7号），总结近年来法院、检察院考试录用公务员工作的经验，结合我省法检系统干部队伍建设的实际情况，于2005年起单独开展了法检系统录用考试工作（简称法检“两院考试”）。至今云南省已经连续十年单独开展并顺利完成法检系统录用工作人员考试工作。

云南省法检“两院考试”包括笔试和面试两部分。笔试部分为“公共科目考试”和“专业科目考试”两个科目。“公共科目考试”同公务员考试的“行政职业能力测验”考核一致，强调考生的政治素质，主要测查考生从事国家机关工作必须具备的政治素质及其工作潜能。值得广大考生注意的是：2007年、2008年中央国家机关“行政职业能力测验”考试题型有了新变化，除考题呈现出逐渐走向更难、更费时的特点之外，主要的变化还有“演绎推理”名称改为“逻辑判断”、常识判断主要侧重法律知识应用。“专业科目考试”注重法律专业知识技能的考核和测查自不待言，考核的内容和范围包括《法理学》《宪法》《行政诉讼法》《民法》《刑法》《民事诉讼法》《刑事诉讼法》。

面试是法检“两院考试”中最为关键的环节之一，是考生真正走上法检两院工作人员

岗位的必经程序。面试与笔试考核的内容要点、知识点有着重要的区别。面试是进行动态的、全方位、多角度的“立体”考察，主要考察考生在实际中的、外显的综合素质和行动的能力，除了法律专业实践能力考察外，还涉及考生的心理素质、交往礼仪等方面的素质能力。要求每一位考生都应当以审慎的态度来对待面试，并且必须将面试考核的“法律专业知识点”作为日常训练进行积累，并将其放在与笔试训练同等重要的地位来对待。

本书为广大法检“两院考试”的考生开阔视野，并对面试的一般理论、面试特点、面试设计、面试流程、面试考试技巧、面试准备等方面进行介绍。同时，又针对法院、检察院的司法岗位、非司法岗位两种不同的面试方法——“模拟法庭控辩面试”“结构化面试”形式入手，分别就不同面试形式进行模拟题目分析，对广大考生进行面试理论指导，以期达到理论指导实践，事半功倍的效果。

本书作者从考官的角度，帮助考生梳理面试应考的法律专业理论知识点（面试重点法律条文、重点司法解释），并且有前瞻性地编写大量的刑事案例、民事案例、行政案例。同时提供面试训练的标准和方法，指导考生进行面试准备及其面试过程中的技巧，力争为广大考生、考生提供丰富有益并卓有成效的面试知识和面试技能，提高法检“两院考试”考生的面试成绩。

本书具有以下特点：（1）针对性与相对广泛性。本书针对公务员考试和法检“两院考试”，包括公安类（含监狱系统）考试中通过笔试进入了面试的考生；同时，本书包含了大量理论及实例，并与其他面试相联系，对各事业单位面试，各公司、企业招聘工作人员面试，各社会组织、团体的面试等，都具有突出的指导意义及应用价值。（2）权威性与相对灵活性。本书由云南财经大学等资深公务员教材编写与培训教授专家主笔，内容全面，紧扣考试内容，力争做到理论与实践相结合；面试理论再辅之以大量的实践考题，让广大考生有身临其境的感觉。同时，本书选编了近年来的一些面试真题，并根据各种题型和难度系数，准备了多角度的参考答案，供考生参考使用。（3）新颖性与相对统一性。因考试内容更新快，所以本书力求反映法检“两院考试”的，包括公安类（含监狱系统）考试中的新特点、新信息；在内容上，亦兼顾了中央与地方考试、公务员考试与法检“两院考试”内容信息。在此基础上，本书也突出各类考试中一些重要的、统一的、重复多次考察的考核点及知识点，并提供不同角度的参考答案，供考生实践和应用。

本书是云南财经大学法学院、云南警官学院、昆明理工大学法学院、法律实务专家学者智慧与汗水的结晶。由于受多种因素的限制，未尽之处、疏漏之处在所难免，恳请各方批评指正。

马慧娟

2015年2月15日

目 录

第一编 面试理论分析与解读

第一章 面试概述·····	(3)
第一节 面试基本理论·····	(3)
第二节 面试内容及主要分类·····	(9)
第三节 面试的组织及实施·····	(16)
第二章 法检两院（司法岗位、非司法岗位）面试设置·····	(19)
第一节 结构化面试（针对非司法岗位）·····	(19)
第二节 模拟法庭控辩式面试（针对司法岗位）·····	(32)
第三章 法检两院（司法岗位、非司法岗位）面试测评要素分析·····	(37)
第一节 结构化面试测评要素含义·····	(37)
第二节 模拟法庭控辩式面试测评要素含义·····	(41)
第三节 法检两院面试测评要素相关例题分析·····	(45)

第二编 法检两院面试方略

第四章 法检两院面试之专业知识梳理·····	(61)
第一节 法理学专业知识梳理·····	(61)
第二节 刑法学专业知识梳理·····	(63)
第三节 民法学专业知识梳理·····	(73)
第五章 法检两院面试基本准备及策略·····	(92)
第一节 法检两院面试前的基本准备·····	(92)
第二节 法检两院面试阶段的基本策略·····	(101)
第三节 模拟法庭控辩式面试中法律专业用语参考·····	(109)

第三编 法检两院（司法岗位、非司法岗位）面试实战

第六章 司法岗位、非司法岗位面试例题与分析·····	(115)
第一节 结构化面试试题举例及分析·····	(115)
第二节 模拟法庭控辩式面试刑事案例·····	(119)
第三节 模拟法庭控辩式面试民事案例·····	(128)
第四节 模拟法庭控辩式面试行政案例·····	(136)
第七章 法检两院模拟法庭控辩式面试必读重点法律条文·····	(138)
第一节 模拟法庭控辩式面试必读重点法律条文·····	(138)
第二节 模拟法庭控辩式面试必读最新司法解释·····	(156)
参考文献·····	(162)

第一编 面试理论与解读

第一章 面试概述

通过本章学习，考生可以了解把握法院、检察院“两院考试”面试的基本理论和面试的基本内容；对面试的形式、面试的方法、面试的组织和实施，并且对实施的程序有基本的把握，能够对法院、检察院“两院考试”面试的理论基础、理论内容、实践运行、面试评价等整体内容做到心中有数；最终才能真正具有理论指导实践的效果，才能真正对法院、检察院“两院考试”考生的面试考试、面试评价等方面有所帮助和有所指导。

第一节 面试基本理论

《中华人民共和国公务员法》第二十八条规定：公务员录用考试采取笔试和面试的方式进行，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。另据研究表明，80%以上的组织，在其人员的招聘与录用工作中，都是借助于面试这一甄选手段来完成的。可见，面试是相对于笔试而言的一种测试方式，其在公务员的录用考试和其他单位的人员选聘中，都发挥着极为关键的作用。

一、面试的概念及特征

（一）面试的概念

所谓面试，是指在特定场景下，通过精心设计，以考官与考生双方面对面地观察、交谈等双向沟通形式，了解考生素质特征、能力状况以及求职动机等的人员甄选方式。其中，“在特定场景下”是面试的主要特征，这一特征与日常的观察、考察有很大的区别。日常生活中人与人之间也经常会面对面地观察与交谈，但那是在自然场景下进行的。“精心设计”使面试与一般性的交谈、面谈、谈话相区别。面谈与交谈，强调的只是面对面的直接接触形式与情感沟通的效果，它并非经过精心设计；“面对面地观察、交谈等双向沟通方式”，不仅突出了面试“问、听、察、析、判”的综合性特点，还使面试与一般的口试、笔试、操作演示、背景调查等人员素质测评的形式区别开来。口试强调的只是口头语言的测评方式及特点，而面试还包括对非口头语言行为的综合分析、推理与判断。

面试是各级各类组织选拔人才时普遍采用的测评手段，目的是为了测评考生的综合素质。面试包括以下构成要素：

1. 面试目标。

面试目标，是指面试将要达到的效果。对于用人单位的法院、检察院来说，面试的目标在于能够通过面试过程对考生素质进行有效测评，选拔出德才兼备，并且具备较好法律

专业水平的高素质人才；而对于考生来说，面试目标在于成功地进入法院、检察院的相关职位，以实现自己的求职愿望、工作愿望和发展事业的愿望。

2. 面试内容。

面试内容，也叫测评项目或测评要素，指用人单位希望通过面试来对考生进行考察的各项素质的总和，是用人单位用以判断考生是否符合任用条件的具体项目和测评要素。在法院、检察院的模拟控辩面试中，面试内容主要表现为刑事案件和民事案件。

3. 面试方法。

面试方法，是指面试活动的组织方式。它是影响面试效果的重要因素之一。不同的面试方法对考生素质测评的侧重点也不同，常见的面试方法很多，如结构化面试、无领导小组讨论的方法，法院、检察院的模拟控辩面试等。

4. 面试考官。

面试考官，是面试过程中的一方参与人，在面试中基于主导地位，扮演十分重要的角色，对面试结果有决定性作用。面试考官的任务是了解考生在面试中的专业素质、综合素质及其行为表现，并进行成绩评定。

5. 面试考生（考生）。

面试考生，是面试的另一方参与人，也是面试试题的直接承受者。在面试中，考生通过对面试题的“反应”，即作答，达到被测试的目的。

6. 面试题。

面试题，主要指面试考官向考生提出的各种不同的要求。面试方法不同，提出的要求也不相同。在自由式面试中，这种要求表现为“随意的话题”；在结构化面试中，这种要求表现为精心设计的一个个具体的“问题”；在法院、检察院的模拟控辩面试中，主要表现为刑事案件和民事案件的模拟控辩、模拟代理。

7. 面试时间。

面试时间，是面试在时间维度上的体现。一般而言，面试时间越长，面试结果可信度越高。但是，受各种要素影响，面试时间往往比较短。因此，如何在较短时间内得到全面准确的考生信息是面试考官应准确把握的问题。

8. 面试考场。

面试考场，是面试活动在空间维度上的体现。面试时，场地的大小、温度的高低、光线的明暗，以及噪音、干扰等因素对面试都有很大影响，不可忽视。在法院、检察院的模拟控辩面试中，主要是针对刑事案件和民事案件的背景，由考生抽签决定角色后，进行模拟控辩和模拟代理。

9. 面试信息。

面试信息，是考官信息与考生信息的统称。前者主要指考官对考生下达的测评指令，以及考生的行为反应所表现的态度等；后者则主要指在面试测评过程中，考生根据考官的提问进行反应，以及对考官各种不同的反应表现出的不同态度。

10. 面试评定。

面试评定，指面试考官利用事先拟定的测评标准，根据考生的行为表现对其各项素质进行评分或评价。

（二）面试的特征

法院、检察院公务员面试是国家机关工作人员录用环节中的重要一环。与求职者的资格审查、笔试、工作演示、试用等人员甄选方式相比，具有以下几个显著特征：

1. 内容灵活性。

面试内容对于不同的考生来说是相对变化的、灵活的，具体表现在以下几个方面：

（1）面试内容因考生的个人经历、背景等情况的不同而无法固定。例如，两位考生同时应聘档案管理岗位，一位有多年从事档案管理工作的经历，另一位是应届档案管理专业的大学本科毕业生。在面试中，对前者应侧重于询问其多年来从事档案管理工作方面的实践经验，对后者则应侧重于了解其对该专业基础知识掌握的情况以及在校学习期间的情况。

（2）面试内容因工作岗位不同而无法固定。不同工作岗位，其工作内容、职责范围、任用资格条件等都有所不同。例如，国家技术监督局的有关技术监督岗位和人事部的考录岗位，无论其工作性质、工作对象，还是任职资格条件，都有很大差别，因此，其面试的内容和形式都有所不同，面试题目及考察角度都应各有侧重。

（3）面试内容因考生在面试过程中的面试表现不同而无法固定。面试的题目一般应事先拟定，以供提问时参照。但并不意味着必须按事先拟定好的题目逐一提问，毫无变化，而要根据考生回答问题的情况，来决定下一个问题问什么、怎么问。如果考生回答问题时引发出与拟定的题目不同的问题，考官还可顺势追问而不必拘泥于预定的题目。

总之，从考官的角度看，面试内容既要事先拟定，以便提问时有的放矢，又要因人因事（岗位）而异，灵活掌握；既要能让考生充分展示自己的才华，又不能完全让考生漫无目的地自由发挥，最好是在半控制、半开放的情况下灵活把握面试内容。

2. 过程双向沟通性。

面试是考官和考生之间的一种双向沟通过程。在面试过程中，考生并不是完全处于被动状态。考官可以通过观察和谈话来评价考生，考生也可以通过考官的行为来判断考官的价值判断标准、态度偏好、对自己面试表现的满意度等，从而来调节自己在面试中的行为表现。因此，面试不仅是考官对考生的一种考察，也是主客体之间的一种沟通、情感交流和能力的较量。考官应通过面试，从考生身上获取尽可能多的有价值的信息；考生也应抓住面试机会，获取那些关于应聘单位、职位及自己关心的信息。

3. 手段多样性。

面试手段特指在面试过程中，考官用以测评考生素质所采用的不同方法，同一种方法在不同面试中或者同一面试的不同阶段也会有不同的表现形式，这种多样化的特点是其他人才测评方式所不具备的。在所有的面试手段中，谈话与观察是最重要的两种形式。

谈话是面试过程中的一个非常重要的手段。在面试过程中，考官通过向考生提出各种问题，考生要对这些问题进行回答，考官能否正确地把握提问技巧十分重要，他不仅可以直接地、有针对性地了解考生某一方面情况或素质，而且对于驾驭面试进程，营造良好的面试心理氛围，都有重要影响。

观察是面试过程中的另一个主要手段。在面试中，要求考官善于运用自己的感官，特别是视觉，观察考生的非语言行为。它不仅要求考官在面试中要善于观察考生的非语言行为，而且要能明确考生的行为类型，进而借助于表象层面推断其深层心理。对考生非语言

行为的观察，主要有面部表情的观察和身体语言的观察。国外一项研究表明，在求职面试中，从考生面部表情中获得的信息量可达50%以上。在面试过程中，考生的面部表情会有许多变化，考官必须能观察到这种表情的变化，并能判断其心理活动。例如，考生面部涨得通红、鼻尖出汗、目光不敢与考官对视，便反映其自信心不足、心情紧张；考生的目光久久盯着地面或盯着自己的双脚、默不作声，反映其内心矛盾或正在思考。当考官提出某一难以回答或窘迫的问题时，考生可能目光暗淡、双眉紧皱，带着明显的焦急或压抑的神色。总之，考官可以借助对考生面部表情的观察与分析，判断考生的自信心、反应力、思维的敏捷性、性格特征、情绪、态度等素质特征。

此外，在面试过程中，听觉的运用也十分重要，考官应倾听考生的谈话，对考生的回答进行适度的反应，当考生的回答与所提问题无关时，可进行巧妙的引导。在倾听考生谈话时，应边听边思索，及时归纳整理，抓住关键之处。对考生的谈话进行分析，比如是否听懂了考官的提问，是否抓住了问题的要害，语言表达是否具有逻辑性、层次性、准确性等。还可根据考生讲话的语音、语速、腔调等来判断考生的性格特征等。比如声音粗犷、音量较大者多为外向性格；讲话速度快者，多为性格急躁者；爱用时髦、流行词汇者大多虚荣心较强等。

4. 对象单一性。

面试的形式有单独面试和集体面试。面试的问题一般因人而异，测评的内容应主要侧重个别特征，同时进行则会相互干扰。所以，即便在集体面试中多位考生可以同时位于考场之中，但考官不是同时向所有的考生发问，而是逐个提问、逐个测评，即使在面试中引入辩论、讨论，评委们也是逐个观察考生表现的。

5. 时间持续性。

面试与笔试的一个显著区别在于，面试不是在同一段时间展开，而是逐个地进行，而笔试却不论报考人数的多少，均可在同一时间进行，甚至不受地域的限制。这是因为笔试的内容有统一性，且侧重于知识考察，考察内容具体，答案客观标准，主观随意性较小，面试则不同。

首先，面试是因人而异逐个进行的，考官提出问题，考生针对提问进行回答，因此，其考察内容灵活多变。考察内容不像笔试那么单一，既要考察考生的专业知识、工作能力和实践经验，又要考察其仪表、反应力、应变力等，因此只能因人而异、逐个进行。

其次，面试一般由用人单位主持，各部门、各岗位的工作性质、工作内容和任职资格条件等不同，面试差异大，无法在同一时间进行。

最后，每一位考生的面试时间，不能做硬性规定，而应视其面试表现而定，如果考生对所提问题对答如流、阐述清楚，考官很满意，在约定时间结束甚至不到约定时间即可结束面试；如果考生对某些问题回答不清楚，需进一步追问，或需要进一步了解考生的某些情况时，则可适当延长面试时间。

6. 评价主观性。

与笔试的答案客观标准不同，面试的评价标准往往带有较强的主观性。面试官的评价往往受个人主观印象、情感、知识、经验等因素的影响，这使得不同的考官对同一位考生考察的评价往往会有差异，而且可能各有各的评价依据。所以，面试评价的主观性是面试的一大弱点。另一方面，由于对人的素质评价是一项十分复杂的工作，考官可以把自己长

期积累的经验运用到面试评价中。在这个意义上,面试的这种主观性有其独特的价值。

二、面试的作用及其发展趋势

(一) 面试的作用

与笔试相比,面试具有以下作用:

1. 可以考察到笔试难以测查到的内容。

笔试是以文字为媒介,考察一个人的知识水平、素质能力,但一个人的很多素质特征很难通过文字表现出来,比如一个人的仪表风度、口才、反应的敏捷性等,但可以通过面试测查该部分内容。

2. 可以综合考察考生的知识、能力、工作经验及其他素质特征。

面试是主考官和考生之间的一种双向沟通活动,但面试的主动权主要控制在主考官手里,面试测评时主考官所提问题具有很大的弹性和灵活性。在面试中还可考察考生的组织能力、领导能力等;如果引入工作演示的方法,还可直接考察出一些考生的实际工作能力。甚至关于考生的身体状况,也可通过面试获取大量信息。

3. 可以弥补笔试的失误,并有效地避免高分低能者和冒名顶替者。

有人在笔试过程中没发挥好,如果仅以笔试成绩作为录用依据,那么这些人就没有机会被录用了。但如果再辅之以面试形式,这些人将得到再次表现的机会。

笔试还存在一定的局限性,笔试中难免有高分低能甚至冒名顶替者,有些人笔试成绩很高,但面试时却言语木讷,对所提问题的回答观点幼稚、没有深度;有的则只能背书本知识,分析问题和解决问题的能力很差。

(二) 面试的发展趋势

从近年的面试实践来看,面试呈现出了以下几个发展趋势:

1. 形式的丰富化。

面试早已突破两个人面对面、一问一答的模式,呈现出了多种多样的形式。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、无领导小组讨论等情景面试。针对在法院、检察院的模拟控辩面试中,主要还表现为刑事案件和民事案件的模拟控辩、模拟代理等。

2. 程序的结构化。

以前,由于对面试的过程缺乏有效把握,面试的随意性大,面试效果也得不到有效保证。为了改进这一点,目前许多面试的操作过程已逐步规范起来。从主考官角度而言,面试的起始阶段、核心阶段、收尾阶段要问些什么,事先一般都有一个具体的方案,以提高对面试过程和面试结果的可控性。

3. 提问的弹性化。

以前许多面试基本等同于口试。主考官的问题一般都事先拟定好,考生只需抽取其中一道或几道回答即可,主考官一般不再根据问题回答情况提出新问题,主考官评定成绩仅依据事先拟定的具体标准答案,仅以回答内容的正确与否来评分。实际上这只不过是化笔试为简单的口述形式而已。现在则不同,面试中考官问题的提出虽源于事先拟定的思路,但却是适应面试过程的需要而自然提出的,也就是说问题是围绕测评的情景与测评的目的

而随机出现的。最后的评分不是仅依据回答内容的正确与否，还要综合总体行为表现及整个素质状况评定，充分体现了因人施测与发挥考官主观能动性的特点。

4. 结果的标准化。

以前，许多面试的评判方式与评判结果五花八门，可比性差。近年来，面试结果的处理方式逐渐标准化、规范化，基本上都是趋于表格式、等级标度与打分形式等。

5. 测评内容的全面化。

面试的测评内容已不仅限于仪表举止、口头表述、知识面等，现已发展到对思维能力、反应能力、心理成熟度、求职动机、进取精神、身体素质等全方位的测评。且由一般素质为测评依据发展到主要以拟录用职位要求为依据，包括一般素质与特殊素质在内的综合测评。

6. 考官的内行化。

以前的面试，主要由组织人事部门的人员专门主持。后来实行组织人事部门、具体用人单位和人事测评专家共同组成面试考评小组。现在，许多单位实行用人单位人员培训面试测评技术，人事部门人员培训业务专业知识，并在进行面试前集中培训，使面试考官的素质有了很大提高。“一流的伯乐选一流的马”，面试考官的素质对于提高面试的有效性、保证面试的质量起着极为关键的作用。

7. 面试的理论和方法不断有所突破。

在面试的理论和方法方面，不再一味地沿袭传统的做法，对传统的方法不断进行分析、总结和提高。一些专业领域的人员大力开展研究工作，提出一些新的面试方法和观念，如在法院、检察院的模拟控辩面试中，面试主要表现为刑事案件和民事案件的模拟控辩、模拟代理等，并在实践中尝试应用这些新的方法。

三、面试的原则和程序

（一）面试的原则

一般而言，在面试过程中，应遵循以下几个原则：

1. 面试考官小组组成的合理性原则。

面试考官一般由7~9人组成。在年龄上，最好是老、中、青结合；在专业上，应吸收有业务实践、业务理论研究且面试技巧方面经验丰富的权威人士参与。省级以上面试考官小组的组成一般以由负责考录工作的代表、用人单位的主管领导、业务代表和专家学者组成为宜；市、县级面试考官小组一般以由组织部门、人事部门、用人单位、纪检监察部门等组成为宜。

2. 考生机会均等的原则。

在面试中公平性和公正性显得尤为重要。公平性体现在对考生用“一把尺子”衡量，机会均等；公正性体现在考官评分要客观、公正，克服主观随意性。

3. 回避原则。

根据有关规定，凡与考生有直接利害关系的人员，面试时应予回避。

4. 监督原则。

一是组织监督。在面试中，请纪检、监察、公证等部门参加。二是新闻舆论监督。新闻舆论部门的工作人员有权以适当的方式了解和报道面试工作的情况。三是考生监督。考

生是最好的监督者，因其亲身经历了面试的全过程，对面试的组织程序、考官水平及试题等情况有申诉控告权，主考部门应设立相应的机制，认真听取他们的意见并根据有关规定和程序做出适当处理。

（二）一般面试的基本程序

一般的面试程序（特别是结构化面试）按如下步骤进行：

1. 入场抽签：工作人员叫考生入场，并由考生从试题箱内抽签确定试题，把抽中的试题交主考人当场开封。

2. 个人自述：主考人请考生自述个人经历（个人基本情况、简历、工作经历等），同时宣布自述时间不超过5分钟。

3. 回答试题：主考人宣读考生抽中的试题，宣布答题时间不超过15分钟，然后考生回答试题。

4. 临时追问：考生答完规定试题后如果尚有时间，主考人可请评委临时提问。

5. 计分审核：提问完后，主考人请计时员从评委手中收回《评分表》和《试题答案》，《评分表》交计分员计分，《试题答案》交监督员（由党委、纪委、监察部门代表组成）；计分完毕后，主考人请监督员审核。

6. 公布得分：监督员审核后宣布“得分审核无误”，主考人请计分员亮分，先宣布“去掉一个最高分××分，去掉一个最低分××分，最后得分××分”，再亮记分牌，主考人重审考生得分。

7. 考生退场：主考人宣布“请考生退场”，同时工作人员通知下一名考生入场。

这一程序设计，包括了工作人员请考生入场、考生抽签确定试题、考生自述、考生回答试题、评委临时追问、评委评分、计分员计分、监督员审核、评委与主考人公布得分、考生退场等环节，相当完整。一般而言，面试程序不少于30分钟。

第二节 面试内容及主要分类

一、法院、检察院公务员面试考察的一般内容

面试内容指通过面试需要测评的具体项目。面试时，由于用人单位（包括法院、检察院）、用人者的不同，具体的测评内容也有很大差别，但总体而言，却具有相当程度的共性，即所有细化后的测评内容大都可以概括为下面几个类别，这一点是与面试目的的一致性有密切关系的。

一般来说，对于应聘者，用人单位无法通过一次面试而准确、清晰、客观地把握其对工作的适合程度，但却可以通过对他的某些素质的测评进行综合、有效的推导与判断，从而得出一个基本符合事实的结论。

另外由人事部发布的《国家公务员通用能力标准框架（试行）》中列举的有关内容，构成了公务员一般面试的基本内容。它主要包括如下几方面：