

国家|公务员|录用|考试|专用|教材

2007年版

面试

M I A N S H I



中国青年出版社

国家公务员录用考试专用教材

面 试

国家公务员录用考试教材编写组
国家公务员录用考试应试研究组

中国青年出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

面试 / 关一航主编. —北京: 中国青年出版社, 2006

国家公务员录用考试专用教材

ISBN 7-5006-6947-X

I. 面... II. 关... III. 公务员—招聘—考试—中国—教材 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 054804 号

书 名: 国家公务员录用考试专用教材
面 试

主 编: 关一航

责任编辑: 李杨

出版发行: 中国青年出版社

社 址: 北京市东城区东四 12 条 21 号

邮 编: 100708

网 址: www.cyp.com.cn

编辑部电话: (010) -64007781

读者热线: (010) -88431218

经 销: 全国新华书店

印 刷: 华盛印务有限公司

开 本: 16 开 **印 张:** 20

字 数: 360 千字 **印 数:** 1-3000 册

印 次: 2006 年 7 月第 1 版第 1 次印刷

定 价: 35.00 元

本书如有任何印装质量问题, 请与承印厂联系调换

联系电话: (010) 86268339

国家公务员录用考试教材编写组

顾问：	中共中央党校	胡月英
	中共中央党校	邓红一
主任：	中国青年政治学院	高永华
副主任：	中国青年政治学院	王迪生

编委：排名不分先后

毛小燕	关朝思	李 勇	姬立川	王 峥
崔凯旋	韩晓东	祁海军	白 静	马新杰
刘申辉	张荣生	岳朝娟	王 勇	吕建德

前 言

以考试的方式选拔国家管理人员，在中国已有 2000 多年的历史。考试之所以能在中国存在 2000 多年，是因为它能破除血统、地域、出身、人情等因素，以考生个人的能力和才学为依据，让所有的应试者在同一条件下接受挑选，被视为是公开选拔优秀治国人才的公平尺度而为全社会所接受和承认。西方国家借鉴了中国古代科举考试制度，把公开考试的办法引进国家公务员制度中，以考试的办法来甄选精英人才参加国家行政管理和社会管理，扫除了“政党分赃制”的弊端，极大地提高了行政效率，对现代国家公务员制度的完善和发展，起到了十分重要的作用。

我国国家公务员制度，在借鉴西方公务员制度的基础上，把公务员的录用作为国家公务制度的重要内容。国家公务员录用考试经过十几年的探索和实践，在完善国家公务员制度，建设高素质的专业化的国家公务员队伍，提高国家行政管理水平和管理效率方面，起到了十分重要的作用。它的实施，对有效地配置社会公共资源，维护社会公平正义，构建社会主义和谐社会，起到了积极而重要的作用。以公开、平等、竞争、择优为原则的国家公务员录用考试，在各级国家机关录用和选拔人才中广泛使用。《中华人民共和国公务员法》第二十一条明确规定：录用担任主任科员以下及其他相当职务层次的非领导职务公务员，采取公开考试、严格考察、平等竞争、择优录用的办法。考试，成为录用国家公务员的法定形式。

任何考试，都以一定的内容为依托，因而，考试内容历来都是考生极为关注的。它不仅是考试命题的重要参考，也是引导和激励考生认真学习、不断进取、提高素质的指南。时代在不断发展，社会在不断进步，考试内容也随经济社会的发展而与时俱进，体现时代对国家公务员的能力和素质要求。因此，任何一种考试，教材的选择对考生来说是很重要的。好的教材既能反映国家公共管理工作对考生的能力和素质要求，也能有效地指导考生在全面系统学习的基础上，提高能力和素质。根据这个指导思想，我们组织了国内对公务员考试有理论和实践经验的专家学者，在总结以往国家公务员考试内容的基础上，精心编写了这套既反映时代最新要求，又重点突出、权威实用、内容全面的国家公务员录用考试标准教材，以期能为有志成为国家公务员的考生提供系统、全面的复习指导，帮助他们早日成为国家公务员队伍中的一员。

编委会
2006. 6

目 录

第一部分 什么是面试

第一章 面试基础知识	/ 3
第一节 面试的含义及特点	/ 3
第二节 面试的构成要素	/ 6
第三节 面试测评要素	/ 7
第四节 面试的主要内容及形式	/ 8
第二章 面试的命题及评分标准	/ 11
第一节 面试命题的设计	/ 11
第二节 面试的评分标准	/ 13
第三节 公务员面试的六大趋势	/ 18
第四节 如何突破公务员面试四大关卡	/ 19

第二部分 怎么准备面试

第一章 面试前职位调研及形象准备	/ 23
第一节 面试前职位调研	/ 23
第二节 面试前的形象准备	/ 25
第二章 面试的心态准备	/ 31
第一节 面试心理	/ 31
第二节 几种常见消极心理自测与应对方法	/ 38

第三节 个人状态调整	/ 46
第三章 面试中的注意事项	/ 49
第一节 面试中的小问题	/ 49
第二节 面试“八忌”	/ 53

第三部分 面试的六大方式

第一章 结构化面试	/ 59
第一节 结构化面试的特点	/ 59
第二节 结构化面试的实施过程	/ 61
第二章 情景化模拟面试	/ 67
第一节 情景化模拟面试的特点	/ 67
第二节 情景模拟测试的作用及主要施测方式	/ 68
第三节 情景模拟测试实例	/ 71
第三章 无领导小组讨论	/ 73
第一节 无领导小组讨论概述	/ 73
第二节 参加无领导小组讨论应掌握的技巧	/ 77
第三节 无领导小组讨论实例	/ 80
第四章 文件筐测验	/ 82
第一节 文件筐测验概述	/ 82
第二节 文件筐测验的设计及实施程序	/ 83
第三节 文件筐测验实例	/ 85
第五章 答辩	/ 87
第一节 答辩概述	/ 87
第二节 答辩的实施程序及技巧	/ 88
第三节 答辩实例	/ 91
第六章 演讲	/ 95
第一节 演讲概述	/ 95

第二节	演讲的应对策略	/ 96
第三节	演讲实例	/ 101

第四部分 怎么应对面试

第一章	面试中常见问题及破解方法	/ 107
第一节	开场白问题	/ 107
第二节	甄别筛选问题	/ 114
第三节	专业测试问题	/ 119
第四节	能力测试问题	/ 123
第五节	十大经典问题	/ 125
第二章	面试的应对策略	/ 131
第一节	如何在面试中脱颖而出	/ 131
第二节	面试答题应遵循的原则	/ 142
第三节	面试开始阶段的应对措施	/ 146
第四节	面试核心阶段的应对措施	/ 152
第五节	面试结束阶段的应对措施	/ 160
第六节	面试危机与化解技巧	/ 162
第七节	面试中女性的应对策略	/ 172
第三章	职业能力测试	/ 176
第一节	人际应对能力测试	/ 177
第二节	适应能力测试	/ 179
第三节	管理能力测试	/ 182
第四节	领导能力测试	/ 184
第五节	成就动机测试	/ 186

第五部分 真题精选

第一章	历年真题精选	/ 191
-----	--------	-------

第二章	历年经典真题博览	/ 207
第三章	备战最新公务员面试问题及答案详解	/ 213

第六部分 热点预测

热点一	高考面试	/ 247
热点二	保持党的先进性	/ 249
热点三	“环评风暴”	/ 253
热点四	提倡节俭	/ 256
热点五	“樱花事件”	/ 257
热点六	“煤老板”家乡纪行	/ 258
热点七	新农村建设	/ 261
热点八	经济	/ 262
热点九	改革开放	/ 263
热点十	教育	/ 264
热点十一	医疗福利	/ 266
热点十二	民生	/ 267
热点十三	社会	/ 268
热点十四	反腐倡廉	/ 269
热点十五	推进青少年思想道德建设	/ 271

第七部分 考官考生谈面试

第一章	考官谈面试	/ 277
	考官谈面试一	/ 277
	考官谈面试二	/ 278
	考官谈面试三	/ 279
	考官谈面试四	/ 280
第二章	考生谈面试	/ 282
	考生谈面试一	/ 282

考生谈面试二	/ 283
考生谈面试三	/ 284
考生谈面试四	/ 286
考生谈面试五	/ 289
考生谈面试六	/ 290
考生谈面试七	/ 291
考生谈面试八	/ 293
考生谈面试九	/ 294
考生谈面试十	/ 294
附录：	
中华人民共和国公务员法	/ 296
附赠：	
光盘(见书后光盘)	

第 1 部分

什么是面试

内容导读

- 第一章 面试基础知识
- 第二章 面试的命题及评分标准

第一章

面试基础知识

第一节 面试的含义及特点

一、面试的含义

所谓面试,就是由用人单位安排的对求职者的当面考试。面试是我国公务员录用考试中的一个极其重要的环节,是顺利通过笔试的应试者必经的另一道关口。在面试过程中主考人员或考官通过与考生直接交谈或对考生在某种特定情景中具体表现的观察,从而对考生的知识、能力、气质及性格等基本素质进行测评。同笔试相比,面试是对考生的一种要求更高的挑战。但是,机遇与挑战同在,只要考生能够掌握一些有关面试的应试技巧,并将它们灵活地运用到实际的面试中去,就一定能够取得面试的成功。

面试与面谈都是选聘人才的重要方法和步骤,都是供需双方当面相互了解的必要途径。两者的不同之处在于:

(1)面谈一般是求职者与用人单位的部门负责人一对一的对话,而面试则是用人单位组成的两人以上的“考官”组对求职者的考试。

(2)面谈是双方平等的对话,气氛比较随和,而面试则是“考官”组对求职者的提问和考试,求职者往往处于被动地位,气氛较面谈要严肃得多。

(3)面谈的时间是由双方商定的,或求职者找上门时临时决定的,面试则是由用人单位一方决定之后通知求职者的,求职者因故不能参加,则作自动放弃论。

(4)面谈没有明确的时间规定,可长可短,谈完为止,而面试则是在规定时间内进行,时间一到,面试结束。

(5)面谈一般由人事部门的干部或主管领导出面与求职者对话,双方都不一定有明确的目标,而面试则一般是用人单位对经过筛选后确定的候选人进行考核,“考官”组也是事先周密安排的,有人事干部、专家学者、单位领导,考试的程序、方式、内容都是预先精心商定的,其重视程度远比面谈高。有时,求职者一进入面试现场,考官就对其言行举止进行考核打分。





二、面试的特点

与其他测评形式相比,面试具有的相对独特之处在于:

1. 面试测评的手段灵活,针对性强

不同的职位对人的素质和能力有不同的要求,面试可以根据不同的职位的特点和需要,灵活地采用不同手段去测试一个人的能力。在形式上采用面谈法,无领导小组讨论,情景模拟等方法。在内容上,可以针对不同职位,不同的应试者灵活地变化测试内容,准确地测试出应试者在某一方面是否适应这一职位的实际能力水平。例如在具体实施过程中,考官的追问可以针对每个应试者回答方式与内容的变化而变化。

2. 能够充分调动考官与应试者的主观能动性

面试中,应试者的回答及行为表现与考官的评判是相连接的,中间没有任何媒介,面试中考官与应试者的接触、交谈、观察也是相互的,面对面进行的;他们之间的信息交流与反馈也是相互作用的,考官能根据应试者的回答情况,积极主动地变换测试方法和内容,应试者也能充分发挥自己的才智跟上考官的出题思路,积极主动地回答考官提出的各种问题,这种直接性提高了考官与应试者相互沟通的效果与面试的真实性,同时,也能了解许多笔试中了解不到的信息。笔试主要限于考生用纸笔作答,着重测试考生掌握的知识及逻辑思维能力、文字表达能力等方面的情况。面试能对考生的多方面素质进行有效测评,重点测试以下内容:

- (1)考生的口语表达能力(是否清晰、明确、简洁、富有逻辑性);
- (2)考生的应变能力(是否灵活、敏捷、快速、当机立断);
- (3)考生的分析综合能力(是否善于条分缕析和归纳概括);
- (4)考生的仪表、风度、举止(是否端庄、稳重、练达、得体、精力充沛);
- (5)考生的有关实际工作能力(是否高分高能或高分低能);
- (6)考生的交往能力和某些性格特征(是否内倾或外向)。

3. 测评的主观性

面试的判断带有一种直觉性,往往包括很大程度的印象性、情感性,它对人的评价与判断,包括成绩的评定容易受主观因素影响。

4. 强调素质评定

笔试完全以答案为依据评定考生的成绩,只要考生的答案与标准答案一致,不论考生是真的解答对了还是猜对的,也不论考生的解答方法是否巧妙、熟练,花费的时间是多是少,都得给分,面试则是依据考生现场的全部表现,对其素质的全部表现,对其素质状况作出评定。它不仅分析考生的回答是否正确,更重要的是看考生回答问题的灵活性、逻辑性、应变性。考生面试结果的评定,不把观点正确与否作为第一位的指标,而是看考生的整体素质。

5. 双向沟通

面试是主考官和应试者之间的一种双向沟通过程。在面试过程中,应试者并不是完全处于被动状态。主考官可以通过观察和谈话来评价应试者,应试者也可以通过主考官的行为来判断主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,来调节自己在面试中的行为表现。同



时,应试者也可借此机会了解自己应聘的单位、职位情况等,以此决定自己是否可以接受这一工作等。所以说,面试不仅是主考官对应试者的一种考查,也是主客体之间的一种沟通、情感交流和能力的较量。主考官应通过面试,从应试者那里获取尽可能多的有价值信息。应试者也应抓住面试机会,获取那些关于应聘单位及职位等自己关心的信息。

6. 对象的单一性

面试的形式虽然有单独面试和集体面试两种。在集体面试中多位应试者可以同时位于考场之中,但主考官不是同时面向所有的应试者,而一般是逐个提问逐个测验,即使在面试中引入辩论、讨论,评委们也是逐个观察应试者表现的。这是因为面试的问题一般要因人而异,测评的内容主要应侧重个别特征,同时进行会相互干扰。

7. 面试时间的持续性

面试与笔试的一个显著区别是面试不是同一个时间展开,而是逐个地持续进行。笔试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,例如每年6月的高考,尽管报考人数数百万,且分布在全国几十个省、市、自治区,均可根据事先编制好的试卷在同一时间内完成对所有报考人员的考试。这是因为笔试的内容有统一性,且侧重于知识考察,考察内容俱全,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,主考官提出问题,应试者针对问题进行回答,考察内容不像笔试那么单一,既要考察应试者的专业知识、工作能力和经验,又要考察其仪态仪表、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。第三,每一位应试者的面试时间,不能作硬性规定,而应视其面试表现而定,如果应试者对所提问题,对答如流,阐述清楚,主考官很满意,在约定时间甚至不到约定时间即可结束面试;如果应试者对某些问题回答不清楚,需进一步追问,或需要进一步了解应试者的某些情况,则可适当延长面试时间。

8. 面试的平等性

在传统的观念中,面试的双方似乎总是不平等的。主考官总是掌握着主动权,他有权选择要或者不要你。在这样的压力下,面试者总是抱着被选择的心态,争取自己的最佳表现,以得到面试方的赏识。于是,我们常常可以在面试现场看到这样的现象:“就像小学生一样——腰背挺直,表情严肃,态度认真,从不插话。”(这是大多数用人单位对应聘人员的描述)

那么,如此小心翼翼的面试是否就能取得良好的效果呢?很遗憾,答案是否定的。一位主考官直截了当地说:“我们不喜欢模式化的面试技巧。我觉得,人的个性应在面试中充分展现,千篇一律的面试技巧,我不敢苟同。”在面试中,展现自己的个性,真诚自信地应对,和主考官之间形成一种平等的对话,这才是一个成功的面试者正确的做法。

过分拘谨的态度,结结巴巴的讲话,夸张恭维的语言,不吭一声的表现,这既是对自身的否定,也是对面试方不够尊重的表现。不要以为态度拘谨就说明你诚实可靠,不吭一声就说明你听从领导,顺着主考官的话头回答问题就能被录用。如果你一开始就把主考官当做一座只可仰止的高山,让你自己站在他的山脚下,那么,你永远不可能到达山顶。记住:只有站在世界上最高的山顶,你才能看到世界上最美的风景。

所以,当主考官问你“你对我们单位的看法如何”时,你大可以在说了优点后再说些缺点。当你被问到“你有什么问题要问吗?”时,千万不要红着脸不吭一声或者咕哝一句“没,我没什么要问





的。”你要大胆地提出你自己的问题,比如“为什么这个职位会空缺?”“你希望中的应聘者是什么样的?”“贵单位的发展潜力有多大?”等等类似的问题。

人生其实就是选择和被选择。所以,面试时你在被主考官选择的同时,你其实也是在选择他以及他所代表的单位。你们是平等的。所以,请你相信:平等的对话以后,就会是平等的结局。

第二节 面试的构成要素

面试要素,是指构成面试的一些基本的必要因素。面试要素有十个,即面试目的、面试内容、面试方法、面试考官、面试考生、面试试题、面试时间、面试考场、面试信息、面试评定。这些要素是任何一项面试活动都不可缺少的,它们的有机构成是面试活动成立的前提条件。在不同的面试活动中,这些要素的表现形式和作用是不同的。合理地配置和使用这些要素,是做好面试工作的基础。

1. 面试目的

面试目的是指面试想要达到的境地,希望实现的结果。在公务员录用考试中,面试的目的是从职位需要出发,实现对考生素质的有效测评,选拔出德才兼备的高素质人才。

2. 面试内容

面试内容也叫测评项目或测评要素,指面试需要测评的考生的基本素质内容。在面试时一般把考生的素质结构划分为许多具体的素质指标,施测时,只选择部分重要的和相关的素质指标进行测评。因此,如何恰当地有针对性地选择与岗位要求密切相关的素质进行测评,是十分重要的问题。

3. 面试方法

面试方法是指面试活动的组织方法,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不同,在面试时存在一个面试方法选择问题。常见的面试方法很多,如面谈法、情景模拟法、无领导小组讨论法等。

4. 面试考官

面试考官是面试的直接组织者,在面试中扮演着十分重要的角色,面试考官的素质如何对面试结果有很大影响。面试考官的任务是提出试题,了解考生在面试中的行为表现并进行素质评定。

5. 面试考生

面试考生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. 面试试题

面试试题主要指面试考官向考生提出的各种不同的行为要求。面试方法不同,提出的要求也不相同。在自由式面谈中,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”；在小组讨论面试中，他表现为“讨论的议题”；在情景测评中，试题则体现为具体问题情境中的各种要求。

7. 面试时间

面试时间是面试活动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，受各种因素影响，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值得研究的问题。

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、干扰等问题对面试都有很大影响，不可忽视。

9. 面试信息

面试信息指面试测评过程中考官所发出的信息。最主要的考官信息，是考官对考生下达的测评指令，以及对考生的行为反应所表现的态度等。考生信息，指面试测评过程中所表现出的行为反应信息，包括自觉发出的和不自觉发出的，语言的和非语言的。最主要的考生信息是对考官的测评指令所做出的行为反应，即作答情况。

10. 面试评定

面试评定指面试考官对考生素质能力情况进行评分或评价。

第三节 面试测评要素

公务员必须具备一定的素质，作为公务员录用考试中的重要环节面试对应试者的考察也有所侧重。通过对历年面试问题的总结，我们可以发现面试的测评要素如下：

1. 仪表风度

这是指应试者的体型、外貌、气色、衣着举止、精神状态等。像公务员、教师、公关人员、企业经理人员等职位，对仪表风度的要求较高。研究表明，仪表端庄、衣着整洁、举止文明的人，一般做事有规律、注意自我约束、责任心强。

2. 专业知识

了解应试者掌握专业知识的深度和广度，其专业知识更新是否符合所要录用职位的要求，作为对专业知识笔试的补充，面试对专业知识的考察更具灵活性和深度。所提问题也更接近空缺岗位对专业知识的需求。

3. 工作实践经验

一般根据察阅应试者的个人简历或求职登记表，作些相关的提问。察询应试者有关背景及过去工作的情况，以补充、证实其所具有的实践经验，通过工作经历与实践经验的了解，还可以考察应试者的责任感、主动性、思维力、口头表达能力及遇事理智状况等。

4. 口头表达能力