



国家公务员录用考试精编教材

面试

MIANSHI

2007
最新版

张廷兴 葛凤华 等编著
中国人事考试信息网 主 审



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

面试是公务员录用考试中的重要组成部分，它决定着考生能否最后胜出，在某种意义上来说其重要性甚至超过笔试。面试时考生直接面对考官，考生的音容笑貌、语言表达、心理素质、知识储备等直接决定着考生的面试成绩；考生必须认真准备、积极对待面试。

本书主要涉及如下内容：面试的基本情况、面试作答总体原则、面试题型与作答方法、考生形象品位设计和心理准备、中央及各地公务员面试真题、全新面试模拟考试套题。

本书突出实用性、针对性、强化性、权威性，全力帮助考生提高公务员面试的应对能力、语言表达能力、概括分析能力、论证能力、沟通技巧能力，帮助考生轻松应对各种类型的公务员面试考试。

图书在版编目（CIP）数据

面试/张廷兴，葛凤华等编著. —北京：机械工业出版社，
2006. 9

国家公务员录用考试精编教材

ISBN 7-111-19961-8

I. 面... II. ①张... ②葛... 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 113867 号

机械工业出版社（北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037）

责任编辑：孟玉琴 责任印制：杨 曦

北京蓝海印刷有限公司印刷

2006 年 9 月第 1 版第 1 次印刷

184mm×260mm·11.5 印张·281 千字

0 001—5 000 册

定价：22.00 元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社发行部调换

本社购书热线电话（010）68326294

编辑热线（010）68354423

封面无防伪标均为盗版

前言

最近几年,公务员录用考试出现了火爆局面。公务员直接为公众服务,收入稳定,随着《中华人民共和国公务员法》的颁布和实施,服务型政府的转换,公务员队伍整体素质的提高,公务员这一职业在民众中的地位和影响将会越来越大,待遇也越来越好。稳步提高的公务员薪水,日益减少的地区差异,不断明朗的政治环境,包括公务员公开考试录用、公务员竞争上岗等,使公务员考试的竞争越来越激烈。过了笔试以后,面试这一关更注重考生对行政、机关工作、人际关系等的处理及其能力的考查。而一般考生特别是应届大学生,不了解机关工作特征,对机关的工作特点和程序、潜在的人际关系规则很不熟悉,价值观念也时有冲突,导致了許多考生功亏一篑。

因此,考生需要全面的、实用的、大信息量的面试指导用书。很多考生的成功经验和失败教训告诉我们,必须重视面试的复习与练习。渠道无非三个:看书、加入有关的论坛和参加辅导班。已经出版的许多面试书籍各有特点,但是有很多观点、方法、知识介绍等已经过时,没有及时修订或者重新编写;网络有关论坛很多,多是关于最近一两年的面试情况的陈述,题型、材料、想法新颖、实际。但是,考生的理解各有不同,作答也五花八门,给一些考生带来了许多困惑。本书融合了面试书籍中的一些基本知识和基本理论,吸收了大量网络论坛中的精华,结合编著者多年面试出题、讲课以及做考官的经验体会,本着实用的、综合的、大信息量的要求而进行编写,以方便考生面试复习与练习。

考生的面试准备也要区分类型,有的放矢。面试是一种在特定场景下,经过精心设计,通过主考官与应试者双方面对面地观察、交谈等双向沟通方式,了解考生素质特征、能力状况及求职动机等的人员筛选方式。面试方式多种多样。公务员考试中的面试,有着自己独特的性质、目的、方式。考生必须把握这些特点,才能有的放矢地准备面试。公务员录用考试种类也很多。一方面,除了一般的公务员考试以外,还有部门、系统的公务员考试,特别是公安、海关、税务等的考试。另外,各地还有很多的选调生考试。这些面试由于性质不同,从内容到形式都有所区别。如果不分类别地准备面试,有可能事倍功半,甚至南辕北辙。本书本着区分类别、有的放矢的目的,将各种类型进行了分类,相信对考生更有针对性。另一方面,还要注意区分中央和地方考试差异。既要着眼于国家机关公务员考试面试与各省市自治区的不同、各省市自治区之间的不同,还要着眼于一个省市自治区之内各地区的不同。为此,我们尽量编选了包括全国各地的一些面试试题,以便相关考生增加面试的质感,更好地把握所报公务员职位的地域面试特点。

考生需要全方位的面试指导。我们本着这个需要,在本书中详细介绍了公务员面试方方面面的知识、技能,以帮助考生熟悉、掌握面试的特点、题型和作答方法。对于形象包装、在整个面试过程的各个环节的表现,我们都有大量篇幅给予细致的分析与说明。我们还编选了一部分考生面试的亲身经历和成功的经验介绍,相信对考生面试的准备更有帮助。

考生还需要大量的练习试题去模拟、实战演练。为此,我们编选了46套面试套题,题型多样,内容丰富,并多附有作答思路供考生参考。

本教材吸收了许多研究公务员考试的专家、学者的成果，在此表示衷心的感谢。

在本书的编写过程中，韩林、孙海涛、梅寒友、高振波、石凯、白梦迪、陈晓飞、刘春和、郭致康、欧阳青也参加了部分编写工作。在此，对他们的支持一并表示感谢。

由于时间仓促，本教材难免存在不足之处，望考生们就教材里的问题、复习时遇到的问题与我们交流，E-mail: jiaocaidayi@126.com。我们会收集考生意见，作及时和适当的修改订正。

编 者

目 录

前言

第一章 了解面试的基本情况	1
一、面试的定义与特点.....	1
二、面试考查的目的.....	5
三、面试的组织和类型.....	13
四、结构化面试.....	18
五、面试试题的编制.....	21
六、面试的程序、过程.....	23
七、面试的命题模式.....	29
第二章 掌握面试作答的总体原则	32
一、站在公务员角度回答问题.....	32
二、身份定位准确.....	35
三、注意各种题型以及评价标准.....	36
四、按照一定的逻辑顺序展开.....	41
五、善于举例.....	43
六、注重回答问题的模式训练.....	43
七、进行有效的模拟练习.....	44
八、区分不同类型的公务员考试面试.....	44
第三章 把握面试题型与作答方法	47
一、认识与分析问题的题目.....	47
二、人际关系处理的题目.....	67
三、计划组织协调能力的题目.....	75
四、文字组织能力的题目.....	78
五、所报职位的题目.....	81
六、应变与自我控制能力的题目.....	81
七、自我介绍的题目.....	84
第四章 形象品位设计和心理准备	93
一、形象准备.....	93
二、声音训练.....	94
三、动作设计.....	94
四、身份定位.....	95
五、个性风格.....	95

六、心理准备.....	97
第五章 面试试题.....	100
一、专业职能部门公务员考试面试试题.....	100
二、各地公务员考试面试试题.....	104
三、各地选调生考试面试试题.....	127
四、公安系统招考公务员面试试题.....	128
第六章 面试模拟考试套题.....	132
附录.....	151
附录 A 公务员录用考试的一些规定	151
附录 B 结构化面试的测评要素	158
附录 C 处理关系与应变能力试题选登	160
附录 D 网友的面试经验	162
附录 E 曾庆红同志 2002 年 5 月 29 日在中央党校选调生 培训班学员座谈会上的讲话	171

第一章

了解面试的基本情况

重要提示

- 同一个问题、不同的人在不同的场合，根据不同的考查目的，可以有不同的回答。了解公务员录用考试面试考查的目的，就能够确定回答问题的基本立场和大致的角度。
- 面试的组织形式，各地都不相同。了解面试的组织形式，特别是考官的组成、打分的影响因素，对于克服考生的紧张心理、稳定情绪，发挥优势、从容作答，有很大的帮助。
- 面试有着明确的评价要素。得分高低，就取决于考生对问题的分析、语言表达、考场表现是否符合、接近这些评价要素。
- 熟悉面试的程序、过程，就能了解各个环节的特点，设计好每个过程里的表现，把握每一个程序里自己的言行举止。
- 面试题型多种多样，富有变化。每一种题型的回答要求也有很大不同。现在各地通用的是结构化面试。关键是先弄清楚自己所在地区面试的形式、程序，还有题型、有无针对报考部门的专业题等，然后有针对性地准备。

一、面试的定义与特点

（一）面试的定义

面试是考官在一定的时间内通过一定的形式，评估考生的气质、性格、各方面的才能及知识等，并以此评价考生是否有能力及诚意担当此职、是否适合在公务员岗位上工作的一个过程。

面试是公务员录用考试最关键的一关。面试主要是主考人员通过与应试者直接交谈的方式来考查其是否具备所报考职位应有的才能和某些素质，这是笔试所不易达到的。笔试是智慧和能力的较量，考官只看考生作答的结果，看不到考生的作答过程和作答表现，看不到考生的相貌、举止行为，听不到考生的声音。面试就不同了，面试是面对面的交流，面对面观察申请人的仪容、态度、谈吐等，考生毫无遮拦地将自己暴露在考官面前，这不但要有智慧和能力，更要有信心和良好的心态。也就是说，面试的成绩并不单纯是回答问

题对错的得分，而是整体素质的综合评估，意志、品格、精神面貌等其他因素将会影响成绩。因此，面试可以弥补笔试的不足，易于考查应试者的口头表达能力与交往能力，观察其举止、仪表与气质等。

面试成绩一般至少占总分的 50%。与笔试的分数相比，面试成绩拉开的距离比较大。在笔试中成绩排名靠后的考生，可以通过这个机会，展现自己良好的形象和品格，奋起直追。每次面试都会出现笔试前几名考生下来而后面的考生被录取的情况。同样，笔试成绩占优势的考生，可以通过面试将自己的分数提得更高，取得绝对的优势。总之，面试对于所有的考生来说，都是一个新的起点，不要受笔试名次的影响。

另外，面试一般是 3:1 的竞争，就是参加面试的人数是录取人数的 3 倍。这比笔试时候的几十比一、几百比一，甚至上千比一，带给考生的希望与压力都不同。需要有很好的心理状态和情绪控制能力，需要充足的回答问题的知识储备和心理准备。

（二）面试的特点

面试与笔试相比，具有以下特点：

1. 具有直观性

笔试是以文字为媒介，考查一个人的知识水平素质能力，但很多素质特征很难通过文字表现出来。面试则以谈话和观察作为有效手段。

谈话是面试过程中的一项非常重要的手段。在面试过程中，考生不仅要注意主考官提出的问题，还要好好地把握应答技巧。有时主考官可能是想了解应试者某一方面的情况或素质，考生应该注意到主考官的此种意图，以便很好地驾驭面试进程，营造良好的面试氛围，给主考官一个好的印象，以利于获得较好的面试成绩。

观察是面试过程中的另一个主要手段。在面试中，要求主考官善于运用自己的感官，特别是视觉，观察应试者的非语言行为，而且要能指明应试者的行为类型，进而借助于表象层面推断其深层心理。对应试者非语言行为的观察，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，从应试者面部表情中获得的信息量可达 50% 以上。面试过程中，应试者的面部表情会有许多变化，主考官必须能观察到这种表情的变化，并能判断其心理。例如，应试者面部涨得通红、鼻尖出汗，目光不敢与主考官对视，反映其自信心不足，心情紧张。应试者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。当主考官提出某一难以回答或窘迫的问题时，应试者可能目光暗淡，双眉紧皱，带着明显的焦急或压抑的神色。总之，主考官可以借助应试者面部表情进行观察与分析，判断应试者的自信心、反应力、思维的敏捷性、性格特征、情绪、态度等素质特征。

在面试过程中，除面部表情外，身体、四肢等在信息交流过程中也发挥着重要作用。比如手势，它具有说明、强调、解释或指出某一问题、插入谈话等作用，它是很难与口头语言分开的。

在面试过程中，具有不同心理素质的人，其身体语言的表现形式各不相同。一个情绪压抑的人，他可能两肩微垂，双手持续地做着某个单调的动作，身体移动的速度相对较慢。而一个性格急躁的应试者，常常会无休止地快速运动手脚，双手还可能不断颤抖。一个缺乏自信和创新精神的人，会始终使他自己的双手处于与身体紧密接触的部位，头部下垂。一个人紧张或焦躁不安时，往往会出现膝盖或脚尖有节奏地抖动，手指不停地转动手里的东西，摆

弄衣服，乱摸头发等。

在面试过程中，听觉的运用也十分重要，主考官应倾听应试者的谈话，对应试者的回答进行适度的反应，当应试者的回答与所提问题无关时，可进行巧妙的引导。在倾听应试者谈话时，应边听边思索，及时归纳整理，抓住关键之处。对应试者的谈话进行分析，比如是否听懂了主考官的提问，是否抓住了问题的要害，语言表达的逻辑性、层次性、准确性等。还可根据应试者讲话的语音、语速、腔调等来判断应试者的性格特征等。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。

2. 具有综合性

面试可以综合考查应试者的知识、能力、工作经验及其他素质特征。从理论上讲，面试只要精心设计、时间充足、手段得当，可以准确地测评出应试者的各种素质，如反应能力、决策能力、应变能力、耐压能力、思维能力、语言表达能力、沟通能力、气质秉性等。面试形式的多样化，也决定了它综合考查的有效性。心理测验中的许多问卷是测评应试者的智力、心理、品德等的有效手段，把这些心理测验中的问题以口头问答的形式表现出来，往往会收到与笔试不同的效果。在面试中引入无领导小组讨论、角色扮演、管理游戏等情景模拟的人员甄选手段，还可考查应试者的组织能力、领导能力等。如果引入工作演示的方法，还可直接考查出一些应试者的实际工作能力。甚至，就应试者的身体状况和肢体语言展示，通过面试也可获取大量信息。

3. 具有主观性

面试是双向语言交流，一问一答的形式，是主考官和应试者之间的一种双向沟通活动。但是，这个交流是不平等的，一方处于优势，一方处于弱势，面试的主动权还是控制在主考官手里。考生必须看考官的表情，注意自己的表情，进行情绪、语气、内容的调节。

在试题方面，也是由考官根据用人需要而设计的，面试测评时主考官要专即专，要广即广，要深即深，要浅即浅，具有很大的弹性和灵活性。答案也没有固定的标准，评价结果靠考官的主观感觉而定，由于考官的经验、爱好等个人因素，可能会出现较大的成绩差异。

在时间的把握上，主动权也在考官手里。每一位应试者的面试时间，未作硬性规定，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。

少数性格内向的考生在面试时只是以简单的词汇（如只回答是或不是）来回答考官的提问，而不能对自己的情况、对某一问题的观点加以详细的阐述，这样的态度与做法，用人单位一般难以接受。相反，平时讲话滔滔不绝的考生，此时也应有所节制，不能让大家全听你一个人讲，果真那样，效果也很差。所以，要注意面试这种特殊的双向交流的一些特点，要围绕着考官的表情、问题、思维去回答。

另一方面，考生也应有一定的主动性。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。可以借助考官的发问，展现自己的形象、气质，也可以借题发挥，也可以将自己的优势和长处以及自己的独到的思想糅合到问题的回答中。此外，还可以发挥潜力，弥补

笔试的失误。有人在笔试过程中没发挥好,或者没有复习好,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。面试给了这些人再次表现的机会。在多次公务员录用考试中发现,有些人虽然笔试成绩不算很高,但在面试中对答如流,表现极佳,显示出了很大的发展潜力,从而成为理想人选。同时,应试者也可借此机会了解自己所应聘的单位、职位的情况,以此决定自己是否可以接受这一工作等。所以,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、交流和能力的较量。主考官应通过面试,从应试者身上获取尽可能多的有价值的信息。应试者也应抓住面试机会,获取那些关于应聘单位及职位、自己关心的信息。

4. 具有有效性

首先,通过面试,分出好、中、差三个档次,从而决定出应该录用的考生。如果说笔试是初选,那么这次就是定选,它占的分值很高,为50%。可以说,面试成绩就是见分晓的成绩。

其次,面试能有效地避免高分低能和冒名顶替。笔试存在一定局限性,笔试中难免有高分低能者,甚至冒名顶替者。只有死记硬背的能力,没有一定的理论根底和分析、解决问题的能力,是很难通过面试关口的。面试可以考查到笔试甄选手段难以考查到的内容,比如一个人的仪表风度、口才、反应的敏捷性等。有些素质特征虽然可以通过文字形式来表达,但因为不是面对面的观察和交流,应试者可以掩饰,或由于其他原因,有可能产生虚假效应。此外,对某些隐情,应试者往往不愿表露,对这些不愿表露的东西,在文字性的笔试、问卷等测试中,可以做到天衣无缝。但在面对面的面试中,就很难做到了。面试将更加真实地把考生的基本情况、基本素质展露无遗。在一些省市的公务员录用考试中,也确实发现了这些情况: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。

5. 具有针对性

首先,面试是单个考查,一群考官只对一个考生。面试是因人而异,主考官提出问题,应试者针对提问进行回答,考查内容不像笔试那么单一,既要考查应试者的专业知识、工作能力和实践经验,又要考查其仪表、反应力、应变力等,因此只能因人而异、逐个进行。笔试则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,因笔试的内容具有统一性。

其次,所报岗位不同,问题也是各不相同的。不同工作岗位,其工作内容、职责范围、任职资格条件等都有所不同。例如技术监督局的有关技术监督岗位和司法局的考录岗位,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,不同职位面试的内容和形式都有所不同,面试题目及考查角度都应各有侧重。此外,考查内容都是针对基本素质的。例如,报考司法系统公务员的考生,一般要回答这样3个公共题:请讲述对法律面前人人平等的理解;如何组织一次全市范围的普法宣传?结合马克思主义唯物史观原理,讲述“三个代表”论述的理论来源。

6. 具有规范性

随着面试工作的实践,近年来面试越来越具有规范化的特点,具体表现在以下几个方面:

(1) 形式丰富了。面试早已突破那种两个人面对面,一问一答的模式,而呈现出丰富多

彩的形式。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,从常规面试到引入了演讲、角色扮演、案例分析、无领导小组讨论等情景面试。

(2) 程序的操作性加强了。以前对面试的过程缺乏有效的把握,面试的随意性大,面试效果也得不到保证。目前许多面试的操作过程已逐步规范起来。从主考官角度看,面试的起始阶段、核心阶段、收尾阶段要问些什么、要注意些什么,事先一般都有一个具体的方案,提高了对面试过程和面试结果的可控性。

(3) 提问有了弹性。以前许多面试基本等同于口试,主考官提出的问题一般都事先拟定好,应试者只需抽取其中一道或几道题来回答即可,主考官不再根据应试者对问题的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,仅看回答内容的正确与否,实际上这只不过是笔试简单的口述形式而已。现在面试中主考官问题的提问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,前后问题是自然衔接的,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主考官主观能动性的特点。

(4) 面试结果评价标准了。以前面试的评判方式与评判结果没有具体要求,缺少可比性。近年来面试结果的处理逐渐标准化、规范化,基本上趋于表格式、等级标度与打分形式等。

(5) 面试测评内容全面了。面试的测评内容已不仅限于仪表举止、口头表达、知识面等,现已发展到对思维能力、反应能力、心理素质、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) 面试的考官内行化了。以前面试主要由组织、人事部门的人专门主持,后来实行组织人事部门、具体用人部门和人事测评专家共同组成面试考评小组。许多单位实行用人单位培训面试测评技术,人事部门培训业务专业知识,并进行面试前的集中培训,面试考官的素质有了很大提高。面试考官的素质对于提高面试的有效性、保证面试的质量有着至关重要的作用。

二、面试考查的目的

公务员是干部队伍的重要组成部分,建设高素质公务员队伍是建设高素质干部队伍的前提条件和极其重要的内容。公务员队伍是党执政的中坚力量,公务员队伍向来也被看作是社会的精英群体。温家宝总理在十届全国人大二次会议上作的《政府工作报告》中指出:“公务员的素质决定着政府的管理水平和效率。”建设高素质的公务员队伍,不仅对政府自身以及执政的中国共产党具有重要的意义,而且对整个社会都将产生重要影响。

面试是面对面地考查考生是否具有公务员应该有的素质。这些素质包括政治素质、道德素质、角色素质、智力素质、心理素质、身体素质,还包括价值取向、专业知识和相关知识、基本能力。

1. 政治素质

政治素质是指必须具有远大的共产主义理想、坚定正确的政治方向;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;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;立党为公,执政为民,遵纪守法,树立清正廉洁的公仆形象;刻苦学习,勤奋敬业,不断加强知识积累和经验积累。这些涉及公务员的世

界观、人生观、价值观，是其理想、信念、道德、心理乃至气质、作风等的凝聚与升华，决定着公务员对社会、对人民、对工作、对生活的总的态度和根本观点。具体来讲，包含以下几点。

(1) **正确的政治方向。**政治素质中的第一位是要坚定正确的政治方向，这是政治素质的核心问题。政治方向是否正确，是关系到党和国家事业兴衰成败的头等大事。如果公务员在政治方向上模糊不清，就会摇摆不定，就难以肩负起党和国家赋予的历史重任。正确的政治方向就是要坚持走有中国特色社会主义道路，坚持社会主义、共产主义的方向，努力实现全面建设小康社会的奋斗目标，实现国富民强和长治久安。作为公务员，如果政治方向模糊不清，就难当大任，难受重托。政治方向转化到公务员自身，就是解决“听谁指挥，为谁服务”的问题。

(2) **坚定的政治立场。**公务员必须坚定不移地站在无产阶级党性的立场上，坚定不移地维护党的利益、国家的利益和人民的利益。政治立场是观察事物、处理问题的政治立足点和着眼点，直接决定着公务员的政治视野和价值取向。毛泽东曾深刻地指出：“我们是站在无产阶级的和人民大众的立场。对于共产党来说，也就是要站在党的立场，站在党性和党的政策的立场。”在党带领 13 亿人民向社会主义现代化建设第三步奋斗目标进军和实施“十一五”计划的新形势下，保持坚定的政治立场，最重要的是要自觉站在人民利益的立场上，坚持党的群众观点和群众路线，保持与人民群众的血肉联系。坚定的政治立场，对公务员来说，至关重要的是在大是大非、大风大浪面前站稳脚跟，这是对公务员政治素质最直接的考验。所以一定要立足平时，着眼于关键时刻，在贯彻党的路线、方针、政策和上级指示过程中要立场坚定、旗帜鲜明，创造性地开展工作。

(3) **鲜明的政治观点。**政治观点，指的是从一定的阶级利益出发，对社会政治现象和政治问题的基本看法。公务员必须具有鲜明的政治观点，就是要旗帜鲜明、始终不渝地坚持邓小平理论和“三个代表”重要思想，全面落实科学发展观，坚持党的基本路线和党的各项方针政策，坚持共产主义的世界观、人生观和价值观；坚持社会主义荣辱观，正确认识什么是美、什么是丑，什么是荣、什么是辱；坚持社会主义的民主观、自由观，坚决同西方个人主义的人生观、价值观，同资本主义的人权观、自由观从根本上划清界限。公务员只有掌握了正确的政治观点，才能形成正确的政治理想和政治信念，才能有正确的政治方向、政治立场和政治行动。公务员当前最应坚持的政治观点就是国家利益高于一切，个人利益服从国家利益。在社会主义市场经济的大潮中，泥沙俱下、鱼目混杂，各种封建残余、资本主义的腐朽文化以及“左”和“右”的政治观点很多，只有用科学发展观这个锐利武器确立正确的政治观点，才能运用这些基本观点观察、分析问题，同违背这些基本观点的行为作斗争。

(4) **严格的政治纪律。**政治纪律是党政机关等为维护政治利益，保证工作正常进行而制定的，是要求每个成员都必须遵守的规章制度。实际上就是坚持民主集中制，坚持个人服从组织、少数服从多数、下级服从上级、全党服从中央。新形势下就是要紧密团结在以胡锦涛同志为总书记的党中央周围，坚决维护党中央的最高权威，做到有令必行，有禁必止，确保政令的畅通。政治纪律不同于一般纪律，它是公务员纪律中最重要的组成部分，带有全局性和根本性的特点。它要求更严格，有质的规定性。政治纪律是公务员实践政治行为的规范，是增强党和国家凝聚力的重要保证。对于公务员来讲，不但要遵守国家的法律法规、党的规章制度，更要把它内化为严格的政治纪律观念，成为严守政治纪律的楷模，使党、国家的意志在公务员本职岗位上不折不扣地贯彻执行。

(5) **高超的政治鉴别力。**政治鉴别力是指用政治眼光辨别真伪的能力。公务员要具有高超的政治鉴别力,要在错综复杂的国际国内环境中,善于辨别方向、判别是非;要透过现象,认清本质;分析矛盾,把握大局;要善于从政治高度上认识问题,处理问题,在事关方向、原则的问题上要保持清醒的头脑和坚定的立场。公务员具有高超的政治鉴别力,是政治能力的突出表现,是政治素质强的前提。

(6) **超强的政治敏锐性。**政治敏锐性是指通过政治上的锤炼,对外界事物反应灵敏,眼光锐利。公务员的政治敏锐性体现在对来自社会各方面的各种问题以及内部的矛盾,善于从政治上防微杜渐,深谋远虑。对新生事物能及时发现,能从党、国家和国家的大政方针、根本利益出发,对不良倾向迅速作出反应,牢牢把握政治领导的主动权。

(7) **高度的政治责任感。**这是公务员对自己所担负的政治责任的清醒认识和积极态度,是坚持正确的政治方向和政治立场,确立正确的政治观点,自觉遵守和执行政治纪律,不断提高政治鉴别力和政治敏锐性必不可少的重要条件,也是政治素质的实际体现。判断一个公务员的政治素质,最为现实、最为直接的就是看他是否具有强烈的政治责任感,按照党和人民的要求和意愿,尽职尽责地做好工作。公务员强烈的政治责任感,来源于对党、社会主义事业和现代化建设的无限忠诚,对祖国和人民的无限热爱,来源于对自己所处的地位和肩负的责任的清醒认识。

2. 道德素质

道德素质是指调整公务员与公众、公务员与国家机关、公务员与公务员之间相互关系的一种行为准则和规范的总和。主要作用包括以下几个方面。

(1) **有利于激发兴趣。**兴趣是指一个人对一定事物所持的积极探索的认识倾向,它促使一个人对一定事物优先予以注意。就一名公务员来说,如果他对从事的活动发生了浓厚的兴趣,就会将自身的意志、毅力和顽强精神集结起来,产生强大的推动力,以百倍的精神、满腔的热情去从事工作;就会以旺盛的求知欲、强烈的好奇心去学习,积累更多的知识和能力从事本职工作,深入钻研,在平凡的工作中作出不平凡的贡献;就会无怨无悔,乐于吃苦,甘于受累,苦中有乐,其乐无穷。

(2) **有助于培养情感。**情感作为一种非智力因素对人们的活动的成败、优劣起着重要作用。强烈、稳定的情感可以提高人们认识事物、钻研问题的积极性和创造性。提高认识效果,从而促进人们智力和能力的发展,达到更好地认识事物、熟悉情况、分析问题、解决问题的目的;可以增强人们开展活动的信心和力量,提高战胜困难、排除障碍的毅力;还可以激励人们自觉地从事各项工作,实现工作和活动目标。公务员情感,体现在爱国主义、集体主义强烈的义务感和责任感、体现在对本职工作的极大热情上。

(3) **是政府道德建设工作的重点。**牢固树立和落实科学发展观,坚持以提高公民思想道德素质为核心,以构建社会主义和谐社会为目标,扎实做好精神文明建设工作。要坚持用邓小平理论和三个代表重要思想武装头脑、指导实践、推动工作,结合保持共产党员先进性教育活动,引导广大党员干部更加深入地学习贯彻三个代表重要思想,在建设中国特色社会主义实践中发挥先锋模范作用。要大力实施马克思主义理论研究和建设工程,不断巩固马克思主义在意识形态领域的指导地位。要深入贯彻中央精神和部署,建立和完善长效工作机制,把青少年思想道德建设继续抓紧抓实,抓出更大成效。要切实加强和改进高校思想政治理论课的教学,不断增强吸引力和感染力。要集中开展形势政策教育,切实加强和改进基层思想

政治工作，统一思想，增强信心。要进一步加强爱国主义教育基地建设，积极推进红色旅游。要坚持一手抓公益性文化事业，一手抓经营性文化产业，继续深化文化体制改革，努力提高公共文化服务水平，不断丰富群众文化生活。做好新形势下的精神文明建设工作，关键是要切实加强领导。要科学把握规律，改进方式方法，不断提高水平，坚持“两手抓、两手都要硬”的方针，把精神文明建设工作摆上重要位置，与经济工作和业务工作一起规划、一起部署、一起落实。坚持以人为本，着力解决群众迫切需要解决的问题，办好作用大、影响大的好事、实事。坚持贴近实际、贴近生活、贴近群众，不断创新内容、形式和手段，增强精神文明建设的针对性和实效性。坚持求真务实，重实际、办实事、求实效，把工作做到实处，落到基层。坚持齐抓共管，动员各方参与，形成全党全社会共同关心支持精神文明建设的良好局面。

3. 角色素质

角色素质是指公务员的价值观念、价值取向、价值选择深入到公务员的行为层的体现。在现代社会，公务员队伍是一个特定职业群体，公务员必须要满足其自身角色规范、角色期待等方面的要求，从事公务员实践活动。有这样一个形象的比喻：老百姓像是坐车的人，而公务员则像司机，既要懂技术，还得认路，判断方向，把一车的人带好，别掉进沟里。所以，公务员的责任更重，其影响带有社会性。

人事部和国家行政学院在全国开展的“地方政府地厅（局）级公务员任职培训需求调研”活动表明，我国目前广大的公务员角色素质与能力离党和国家提出的这种要求还有一段距离，从20个省、市行政学院所做的地厅（局）级公务员任职培训的需求调研结果来看，这种不足与差距主要表现在群众观念、服从观念、廉洁自律观念与依法行政的观念在少数地厅（局）级干部中比较淡薄，现代行政管理科学、领导科学方面的知识较差，科学决策、知人善任、改革创新的能力较差，难以适应社会的高速发展。

4. 智力素质

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。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。公务员智力素质是指公务员队伍的文化科学、业务技能的基本状况，是后天习得的一种能力。它反映了公务员认识世界、适应社会并运用知识去解决实际问题的能力。国家公务员的智力素质包括：观察能力、分析能力、理解能力、判断能力、反应能力、想象能力等。

（1）**观察能力**。观察能力是指对各种问题和现象的洞察力。这是保证公务员处理问题时，能够具体情况具体分析的前提。要求公务员对事物的观察力较强，可以通过现象看到本质，预见事物的发展和变化。

（2）**分析能力**。分析能力是指把事物分成几个部分或几个方面，分别加以考查和综合分析，确定问题性质和原因的能力。这是公务员把握问题实质的基础。要求公务员分析能力强，能够抓住主要问题，善于分析了解症结之所在，并进行全面逻辑分析，作出正确结论。

（3）**理解能力**。理解能力是指对事物的认识领会能力。它是保证公务员贯彻执行国家方针政策和上级指示不出偏差的基础。要求公务员理解问题能力强，理解问题准确、迅速，并能举一反三。

（4）**判断能力**。判断能力是指公务员对工作问题进行分析观察后，对问题的性质、特征

和现状进行判定,作为执行政策和决策的依据。这也是公务员在掌握真实信息的基础上,依据逻辑推理,作出某种判断的决策能力。要求公务员判断能力强,对重要的问题考虑周详,妥善解决,能够正确地判断事物的因果关系,预测事物发展的可行性。

(5) **反应能力**。反应能力是指根据工作目标、工作方针、工作计划以及外部其他环境和条件的变化,及时而恰当地调整行为的能力。要求公务员待人处事很灵活,善于审时度势,作出决策,应付复杂多变的情况,取得主动地位。

(6) **想象能力**。想象是人对头脑中已有表象进行加工改造,创造出新形象的心理过程。想象是以感知过的事物形象为基础,即以记忆表象(储存在脑中的已有的表象)为原材料进行加工改造而形成的。例如,我们没有去过草原,但当我们读到《敕勒歌》中的诗句“天苍苍,野茫茫,风吹草低见牛羊”时,头脑中就会浮现出一幅草原牧区的辽阔、美丽景象。人的头脑不仅能够产生过去感知过的事物形象,而且能够产生过去从未感知过的事物形象(包括在现实中存在着但主体未曾感知过的事物的表象;历史性事物的表象;未来会有的事物的表象;在现实中不可能有的事物的表象等)。对于未来的预见,一切科学上的新发现、新发明,新的艺术作品的创作,各种科学知识的学习等,都是和人的想象活动密切联系的。

5. 心理素质

心理素质是指在先天与后天共同作用下形成的人的心理倾向和心理发展水平。心理素质所反映的是人在某一时期内的心理倾向和达到的心理发展水平,它是人进一步发展和从事活动的心理条件和心理保证。它包括人所有的心理活动过程和心理活动结果。它在素质体系中处于基础地位,是一种核心素质。心理素质在素质的形成与发展中起着重要作用,可以说心理素质是第一素质。公务员的心理素质主要包括情绪的稳定性、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。

6. 身体素质

身体素质也称健康素质,比如体力、精力、耐力、毅力等生命指标和健康状况。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。

7. 基础知识

基础知识是公务员知识结构中的根基部分。公务员的基础知识主要包括:

(1) **政治哲学类**。主要包括马列主义理论哲学、政治经济学、逻辑学知识等,它是帮助公务员解决政治方向和思想方法问题的知识。学习这些知识,能够使公务员树立正确的世界观和方法论。这是培养德才兼备的公务员的需要,是公务员才能的生命线。

(2) **语言文学类**。主要包括现代汉语、文章写作等学科知识,重点是语言知识和基础写作知识,这是提高公务员基本写作能力的需要。同时,还应学习掌握一些美学知识,树立审美观点,增强审美意识。这是公务员观察社会、观察生活、加强自身品格和知识修养所不可缺少的知识。

(3) **历史地理类**。主要是中国近代史、世界近代史、中国地理等。这是增强公务员文化知识素养的需要。

(4) **行政管理类**。行政管理,是指国家通过行政机关依法对国家事务、社会公共事务实施的有效管理。行政管理的主体是国家行政机关,客体是依法管理的国家事务、社会公共事

务,核心是进行公共权力和资源的有效配置,追求高绩效。其中,行政职能最重要。行政职能,是指政府在国家、社会生活中所起的基本作用,它是国家职能的重要组成部分。行政职能的作用,主要体现在以下几个方面:决定政府的角色地位,事关国家的兴衰成败;行政组织设置的依据、前提和基础;决定着行政管理的内容和方式;行政职能的实现是衡量行政管理效率和效能的重要标准;行政职能的界定是正确处理党政关系、政企关系、政社关系的前提,是我国当前行政改革的重要内容。行政的基本职能有:政治职能、经济职能、文化职能和社会职能。所谓行政职能的转变,是指行政职能重点的转移、政府履行行政职能方式的转变,具体表现为行政职能数量上的增加或减少,质量上的弱化或强化,以及结构上的集中或分散。《国务院全面推行依法行政纲要》对依法行政提出了六项基本要求:合法行政、合理行政、程序正当、高效便民、诚实守信、权责统一。这些要求实际上就是依法行政的基本准则,是衡量依法行政的标准,包含了现代法治的基本精神,体现了依法行政重在治权、治官的基本价值取向。这些都是公务员履行行政管理职能必不可少的知识。

(5) **法律知识类**。了解宪法、行政法、民法、经济法、刑法、诉讼法中与行政密切相关的基础知识,做到知法、懂法。特别是行政法、行政许可、行政监督和行政处罚。

(6) **国情类**。所谓国情,应该包括地理位置、国土面积、自然资源、人口状况、经济力量、科技水平、教育程度、民族关系、阶级结构、社会制度、政权形式、宗教信仰、文化特点、军事实力、对外关系等。社会主义初级阶段这一基本国情具体包括三个方面:最基本国情、人口国情、资源和环境国情。人口多,底子薄,耕地少,人均资源相对不足,经济社会发展不平衡,这是我国的基本国情。公务员只有充分地了解了中国的国情,才能很好地进行国家管理。

(7) **科技知识**。科学技术是第一生产力。当今时代,科技进步对一个国家经济社会的发展越来越具有决定性的作用。我们必须坚定不移地实施科教兴国战略,真正把加速科技进步放在经济社会发展的关键地位,尽快形成自己的科技创新体系,着力促进科技成果,切实转化为现实生产力,这是一项十分紧迫的工作。如果我们不努力提高自己的科技知识素养,充分了解当今世界科技进步的趋势,要做好政府工作是很困难的。现代科技知识包括信息化与电子政务、知识与知识管理、现代生命科学、资源与环境科学、现代农业科学。

8. 专业知识

从内容上来说,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。一是公务员知识。公务员要对公务员知识有精深的研究,要具备公务员的职责、权限等最基本的公务员方面的知识。最基本的知识是《中华人民共和国公务员法》、《行政许可法》等。二是公文写作知识。考生必须精通公文写作和机关应用文写作知识,这是公务员从事工作的主要资本。三是所报职位、部门、职业等相关的专业知识。国家各部委的面试,多出这一方面的题目。公安部门的面试,也曾考过这些内容。

从专业能力上来说,国家有关法规已经作了规定。岗位所需的工作技能以及其他能力要素包括社交能力、解决问题能力、决策能力、组织能力、知人善任能力、岗位所需的业务操作能力等。

(1) **社交能力**。社交能力是指公务员在工作中,与上下级和组织内外有关人员沟通与交往的能力,也叫交际能力。要求公务员社交能力强,社会接触面广,能广泛建立工作联系,与人和睦相处,密切合作。

(2) **解决问题能力。**解决问题能力是指公务员在贯彻上级指示精神，完成工作任务遇到困难和问题时，能分析问题，抓住重点，通过多种途径和方式将矛盾化解的能力。要求公务员解决问题的能力强。

(3) **决策能力。**决策能力是指公务员能够从实际情况出发，对方向性、全局性的重大问题能准确把握和正确解决的能力。这是公务员尤其是担任一定领导职务的公务员十分重要的一种综合能力。要求公务员在决策时能广泛听取各方面的意见，特别是有关专家的建议，在集思广益的基础上果断作出科学决策；决策有战略眼光；能在风云变幻中及时作出正确决策。

(4) **组织能力。**组织能力是指公务员在一定的工作环境中，能根据工作任务的特点和需要，选择适当的组织形式，建立精干有效的工作机构和控制系统，实行科学的分工和授权，建立和完善各项规章制度，善于调动一切积极因素，并把他们组织到实现工作目标的活动中去的能力。要求公务员组织能力很强，善于计划、指导、监督协调，充分调动下属积极性，提高工作效能。

(5) **知人善任能力。**知人善任能力是指对担任领导职务的公务员要善于发现人才，用人之长，做到人尽其才，才尽其用。同时，要重视人才资源的开发，有计划地培养和造就多方面的优秀人才，以适应社会主义现代化建设的需要。要求担任领导职务的公务员在人才招聘、人才选拔、人才配置时，能够做到将每个人的个性特征与岗位需求吻合，用人之长；十分注意人才的培养，将人才作为一种资源加以开发利用；重视发现和选择优秀人才，知人善任，使人尽其才。

(6) **业务操作能力。**业务操作能力是指在充分理解、掌握上级指示精神的基础上，完成工作任务中应具有的实际运作能力。在实际操作过程中，对本岗位业务工作及环境充分了解，对工作程序与操作技能熟练掌握。

9. 相关知识

相关知识即指相近或交叉专业的有关知识，对这些知识的了解有助于本职专业知识的深化和提高。有了这些知识，就能弥补缺漏，工作起来才能得心应手，纵横捭阖。公务员应具有辅助知识主要包括：

(1) **外语知识。**随着改革、开放的深入发展，公务员参与外事活动的机会愈来愈多，同时，还可能常常需要阅读一些外文资料。

(2) **地方知识。**这是熟悉地方历史、地方特点、民情民风，根据地方具体情况办事的需要。

(3) **管理知识和领导能力。**管理知识包括内部的管理和行使管理权力对社会的管理。内部的管理是中高层公务员的事情，他们担任领导职务，自然必须掌握有关行政管理知识，大多数公务员不直接用到管理知识。

10. 个人经验

经验包括生活经验、学习经验、社会经验与工作经验等。一般包括家庭背景（包括父母及主要亲戚的职业）、教育背景（包括所上学校的时间、名称、课程等）、职业训练（包括培训的内容、类型、时间等）、工作历史（包括工作职责的范围、性质、任务、离职原因、起点与终点薪水、雇主的住址与名称）、业余爱好（包括所从事过的活动、嗜好的广度与深度）等。