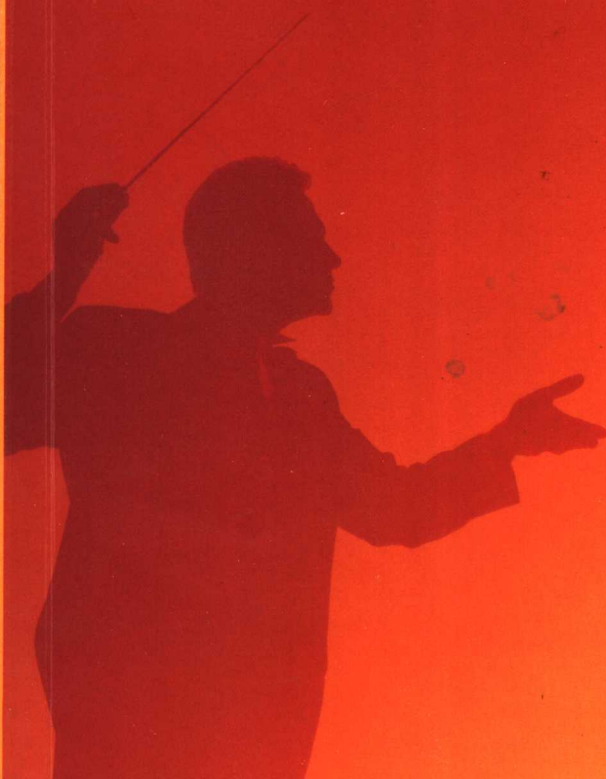


公开选拔竞争上岗指导丛书

助你登上成功之路

公开选拔 竞争上岗

面试答辩实务全书



任治忠 编著
云南人民出版社

公开选拔 竞争上岗 面试答辩实务全书

任治忠 编著
云南人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

公开选拔竞争上岗面试答辩实务全书/任治忠编著.

昆明: 云南人民出版社, 2005.4

ISBN 7-222-04317-9

(公开选拔竞争上岗指导丛书)

I. 公... II. 任... III. 国家行政机关—领导
干部—招聘—考试—中国—自然参考资料 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 023365 号

责任编辑: 李锦雯 王 燕

装帧设计: 张力山

责任印制: 马跃武

书 名	公开选拔竞争上岗面试答辩实务全书
作 者	任治忠 编著
出 版	云南人民出版社
发 行	云南人民出版社
社 址	昆明市环城西路 609 号
邮 编	650034
网 址	www.ynrm.peoplespace.net,
E-mail	rmszbs@public.km.yn.cn
开 本	889×1194 1/32
印 张	20.25
字 数	500 千
版 次	2005 年 4 月第 1 版第 1 次印刷
印 数	1-20000
排 版	云南里程制版印务有限公司
印 刷	云南国防印刷厂
书 号	ISBN7-222-04317-9
定 价	36.00 元

尊敬的读者: 若你购买的我社图书存在印装质量问题, 请与我社发行部联系调换。
发行部电话: (0871) 4194864 4191604 4107628 (邮购)

序 言

在中国古代，要想出人头地大凡需要借助两种途径。一种是“学而优则仕”，即，通过科举考试步入仕途，所谓“十年寒窗无人问，一举成名天下知”；另一种则是靠“伯乐相马”，就是上级领导慧眼识“才”，所谓“先有伯乐而后有千里马”。当然，在漫漫的历史长河中也不乏毛遂自荐、不拘一格降人才的典型事例。伴随社会主义市场经济体制的初步建立和国家干部人事制度改革的进一步深化，越来越多的人将通过公开选拔、竞争上岗这一方式来实现自己的人生理想。

深化干部人事制度改革，是建设高素质的干部队伍，培养和造就大批优秀人才的治本之策。改革开放以来，在邓小平理论和党的路线、方针、政策的指引下，国家干部人事制度改革逐步展开，并取得了重大进展：提出了实现干部队伍革命化、年轻化、知识化、专业化的方针；废除了领导职务终身制；下放干部管理权限；建立公务员制度；颁布《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》；推进以“扩大民主、完善考核、推进交流、加强监督”为主要内容的党政干部制度改革，有力地推进了新时期各级领导班子和领导干部的队伍建设。

人类跨入新世纪，国际国内形势已经发生和正在发生

着广泛而深刻的变化。世界多极化趋势不可逆转，经济全球化进程加快，科技进步日新月异，综合国力竞争和人才竞争日趋激烈。在今后的工作中，要实现政治、物质和精神文明同步协调发展，抵御我们前进道路上的各种风险，战胜诸如突如其来的“非典”、“禽流感”等一些突发的公共安全事件，从而把中华民族伟大复兴伟业不断推向前进，关键在于我们是不是按照代表先进生产力的发展要求，代表先进文化的前进方向，代表最广大人民的根本利益的要求，努力为建设一支善于治国理政的高素质的干部队伍，提供坚强的组织保证，从而真正做到权为民所用，情为民所系，利为民所谋。

正因为如此，中央在《深化干部人事制度改革纲要》中进一步明确了推行竞争上岗的重要性和迫切性，中组部、人事部专门下发了《关于党政机关推行竞争上岗的意见》，各地各部门围绕党中央提出的建设一支高素质干部队伍的目标，在运用竞争上岗的方式做好干部的选拔任用、职位轮换和人员分流等工作方面，进行了大量的探索，并取得了显著效果。实践证明，采取自愿报名、统一考试、竞职演讲，面试答辩，民主测评，组织任命等形式公开选拔、竞争上岗，是干部选拔方式的一项改革，是构建干部竞争激励机制的重要组成部分，对于党政干部、企事业单位领导的正常流动，促进机关干部能上能下、能进能出，进一步扩大党员和群众对于干部选拔任用的知情权、参与权、选择权和监督权，使优秀人才脱颖而出，防止和克服选人用人方面的不正之风，提高干部队伍的整体素质，具有积极作用。

面试是测查和评价人员能力素质的一种考试活动。具体地说，面试是一种经过组织者精心设计，在特定场景下，以考官对考生的面对面交谈与观察为主要手段，由表及里测评考生的知识、能力、经验等有关素质的一种考试活动。目前，面试已成为公开选拔党政领导干部能力素质测评的一个主要方法，是测评党政领导干部、企事业单位高层管理人员能力素质的最直接、最有效的途径。在公开选拔工作中，笔试、面试、考核是测试与考查应试者知识素质、能力素质和工作业绩的三个不可或缺的组成部分，而面试作为中间环节，同时也是关键环节。面试应答的好坏，不但直接影响到面试现场的效果，而且事关面试者本人在考官和干部群众心目中的形象，因此，面试越来越受到人们的重视。

为帮助广大应考者更快、更为全面地了解面试的有关程序，及时掌握面试试题的总体结构和命题方向，全方位、多领域、高效率和有针对性地做好面试应试的各项准备，从而顺利完成面试任务。为此，作为一名竞争上岗的受益者，下决心为有志通过公开选拔、竞争上岗这一方式来实现人生理想的朋友们编写一套有关公开选拔、竞争上岗领导干部面试指导丛书。

本书按照国家公务员考试以及公开选拔党政领导干部的相关规定，以竞争者参加面试的整个过程为线索，来确定本书的框架，全书分为两个部分，上篇为公开选拔、竞争上岗面试答辩基础知识，主要介绍竞争上岗面试答辩的涵义、实施程序以及所应遵循的原则等七个方面的内容，下篇为面试试题实例及综合解答要点，涵盖了方方面面，

并收集最近几年中央国家机关和全国各地公开选拔领导干部面试题，因此，具有很强的针对性和实用性。

值得一提的是，在本书即将签清付印之际，中央专门印发了《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》等五个法规性文件。《党政机关竞争上岗工作暂行规定》作为中央文件形式正式下发，说明我们国家“以科学化、民主化和制度化为目标，以提高党的执政能力为重点”的干部人事制度改革已经迈出实质性的步伐。一是实现了由少数人在少数人中选人，向走群众路线、用好的制度选人的转变；二是突出了“公平、民主、竞争、择优”的选人用人原则，凸现了竞争在现代干部管理的重要地位和作用；三是突出了党管干部的原则，实现了在新的历史条件下党管干部内容和形式的有机结合。

中国特色的公开选拔和竞争上岗制度对于优秀人才脱颖而出，为全面建设小康社会造就一支高素质的领导干部队伍将起到重要作用。衷心希望有志成为领导干部的同志，在公开选拔和上岗考试竞争中脱颖而出，并勤于学习、善于创造、努力实践、甘于奉献，成为一名合格的、群众满意的领导干部。

任治忠

2005年3月于昆明



目 录

序言.....	1
---------	---

上篇 公开选拔、竞争上岗面试答辩基础知识

一 公开选拔、竞争上岗面试答辩的涵义及实施程序.....	3
(一)准备阶段.....	4
(二)实施阶段.....	6
二 公开选拔、竞争上岗面试答辩的特点.....	10
(一)内容设置的针对性.....	10
(二)答辩过程的受限性.....	11
(三)答辩时间的时限性.....	12
(四)对象了解的直观性.....	13
三 公开选拔、竞争上岗面试答辩应遵循原则.....	14
(一)紧扣试题回答原则.....	14
(二)回答问题要实事求是原则.....	17
(三)论点必须旗帜鲜明原则.....	18
(四)简明扼要,不拖泥带水原则.....	20
(五)临场要时刻注意随机应变原则.....	21
(六)文明礼貌原则.....	22
四 命制面试答辩试题的基本要求.....	23
(一)面试内容应直接体现面试的目的和目标.....	23

(二) 面试题目要围绕面试重点内容来编制·····	23
(三) 试题的科学性与可测性统一·····	24
(四) 题目做到共性和个性统一·····	25
(五) 问题要有可评价性和透视性·····	26
(六) 面试试题要有内涵·····	28
(七) 试题的新颖性与启发性结合·····	28
(八) 试题要讲究形式·····	29
(九) 试题制作的相关要求·····	29
五 面试答辩测评要素和测评要点·····	31
(一) 工作能力·····	31
(二) 思维能力·····	34
(三) 应变能力·····	35
(四) 交往能力·····	36
(五) 诚实、敬业精神·····	37
六 面试答辩常见题型及应对要领分析·····	39
(一) 理论政策类试题·····	39
(二) 业务工作类试题·····	40
(三) 管理协调类试题·····	42
(四) 个人素质修养类试题·····	44
(五) 观点、现象综合分析类试题·····	45
七 应对公开选拔、竞争上岗面试答辩的一般要领·····	47
(一) 注重积累, 充分准备·····	47
(二) 把握技巧, 推陈出新·····	48
(三) 沉着应对, 临场不乱·····	50
(四) 举止得体, 文明对人·····	51

下篇 公开选拔、竞争上岗面试答辩实例与参考答案

理论政策类面试试题·····	55
----------------	----

(一)政治理论·····	55
(二)大政方针·····	93
二 业务工作类试题·····	104
(一)办公室业务·····	104
(二)党务工作·····	113
(三)干部人事工作·····	119
(四)宣传工作·····	142
(五)农林渔牧业·····	148
(六)经济贸易商务·····	157
(七)财政金融税务·····	166
(八)统计审计·····	175
(九)医药卫生计生·····	176
(十)资源土地环保交通邮电电力·····	179
(十一)电子电信·····	187
(十二)工商质检物价·····	190
(十三)公安司法检察·····	193
(十四)纪检监察信访·····	208
(十五)统战侨务·····	221
(十六)科技·····	222
(十七)教育·····	223
(十八)文化·····	244
(十九)企业·····	251
(二十)工会青年社团·····	274
(二十一)体制改革·····	276
(二十二)其他综合业务·····	280
三 管理协调类试题·····	289
(一)计划、组织·····	289
(二)协调沟通·····	319
(三)部属教育管理·····	388



(四) 应变能力·····	393
四 个人素质修养类试题 (含个人性格、优势类问题)	
·····	415
(一) 党性修养·····	415
(二) 勤政廉洁·····	424
(三) 进取心、责任感·····	431
(四) 其他综合素质·····	438
(五) 优势和不足·····	450
(六) 性格个性·····	463
五 观点、现象综合分析类试题·····	469
(一) 观点·····	469
(二) 现象·····	484
附: 历年公开选拔领导干部面试试题·····	507
附: 公开选拔党政干部考试大纲·····	610
后 记·····	636



上篇

**公开选拔、竞争上岗
面试答辩基础知识**

一 公开选拔、竞争上岗面试 答辩的涵义及实施程序

面试是测量和评价竞职者能力和素质的一种考试活动。具体地讲，面试是一种经组织者精心设计，在特定场景下，以考官对考生的面对面交谈与观察为主要手段，由表及里测评竞职者的知识、能力、经验等有关素质的一种考试活动。随着干部人事制度改革的进一步化，目前，面试已成为公开选拔党政及企事业单位领导干部能力素质测评的一个主要方法，是测评参加竞职的各级领导干部能力素质的最直接、最有效的途径。在公开选拔工作中，笔试、面试、考查是测试与考评应试者知识素质、能力素质和工作业绩的三个不可或缺的组成部分，而面试是其中环节，同时也是关键环节。因此，面试越来越受到组织人事部门的普遍的重视。

公开选拔、竞争上岗面试答辩是指应试者在面试时根据用人单位设置的试题或者主考官直接提出的各种问题当场作出回答的一种活动。即面试过程中，考试组织者根据岗位需要试前确定一些要考生回答的问题，制成题签，考生入场后通过现场抽签向考官们解答题签上提出的问题。一般来说，题签的数量由考生的多少而定，每个题签内含



1~3 道问题。考生回答问题过程中，考官依据试前准备好的试题答案，综合考生回答这些问题时的整体表现为考生打分。它的实施程序分为两个阶段：

(一)准备阶段

第一，制订面试方案、组织临时机构。在笔试的基础上，依据选拔干部的公告，对面试的全过程进行细化，确定出答辩的目的、对象、内容、组织方法、实施程序以及考官组成、计分办法和录取比例，使答辩组织有章可循。同时，由组织人事部门领导、用人单位领导一起组成有权威的面试领导机构，以保证整个答辩工作有领导、有组织、有计划地进行。

第二，审查面试答辩资格，发放《面试答辩须知》。资格审查是依照报名登记和笔试成绩，初步确定参加答辩人员的方法。一是按照报考条件核实考生是否具备参加答辩资格。二是核实笔试成绩的准确程度。确实把符合条件的优胜者选入到答辩候选人行列，并予以张榜公布。同时向考生发出《面试答辩须知》，公开答辩程序、内容、形式、测评计分方式，以保证程序的规范化和答辩的公平性。

第三，答辩内容的确定与题目制作。面试答辩不仅是对笔试测试效果的补充和延伸，同时也是考官直接与考生“双向沟通”的过程。是在笔试基础上，进一步考察考生的能力素质、工作经验，体质精力等方面的综合情况，从而真正使面试得到一个比较全面、客观的立体形象，为选



拔合适人才提供充分依据。因此，实际操作中必须针对拟任工作岗位的要求，来确定面试内容，并注意把握以下几个重点：

(1)专业知识：对所从事岗位的专业技能和必备的专业学科知识掌握的深度和广度以及灵活运用能力。

(2)相关知识：对与所从事专业有关的法律、社会、经济、科学等方面知识了解的深度。

(3)综合分析能力：具有一定的分析判断、总结概括能力，阐述问题透彻、分析全面、条理清晰。

(4)组织管理能力：具有一定的组织协调、处理具体事务的能力。

(5)语言表达和适应能力：能够用语言和文字较准确地表达自己的思想、意见、观点；具有对环境自我调节控制，较快进入角色的能力。

(6)自然素质：身体健康、精力充沛、反应机敏，对所提问题能迅速、准确理解，做出回答。

在确定面试答辩内容的基础上，搞好试题的制作。

A类：答辩题(即共性题)

围绕岗位所需专业知识提出问题(对每套试题范围、重点、分量要尽可能平衡)，分门别类，一套题一封，到时由考生自己抽取依题按顺序答辩。

B类：随机试题(即个性问题)

针对考生的不同经历和岗位要求，提出明确具体能紧紧抓住个人经历和岗位要求中有代表性的问题，切实制订出一些能测出考生工作经验、态度、能力等方面的试题。由考官在随机提问时提出，并根据临场情况延伸提问。



第四，建立和培训考官队伍。答辩考官应具备以下素质：

(1)坚持原则，公道正派，不徇私情，尊重人才，客观公正。

(2)有较强的事业心，工作态度认真。

(3)熟悉专业和相关专业知识，有丰富的经验。

(4)善于思考，反应敏捷，视野开阔，有较强的语言交流能力。

一个人不可能样样精通，而只能是“一专多能”，这就要求在组织测评小组时，选择考评人员的来源面要宽，性格气质搭配要得当，同时应根据考生的男女比例，适当确定考官队伍的男、女比例(一般为7:3)。每个测评小组以7~9人为宜，主要由组织人事部门、用人单位领导、专业技术骨干、有关专家学者组成。在建立队伍的基础上，精心组织好面试答辩考官的培训，以确保面试答辩的效果和质量。

第五，做好面试考场的布置，做好与之相关的各项准备。

(二)实施阶段

第一步：介绍情况。为消除考生的紧张心理，使考生建立起自然与舒展的心理感觉。在规定时间由接待联络员将考生集体带入面试考场。由主持人按规定程序，依次向考生介绍以下情况：

