

中央、国家机关及各省公务员
考试辅导

面试

刘瑞红 主编



清华大学出版社

中央、国家机关及各省公务员
考试辅导

面试

刘瑞红 主编

清华大学出版社
北京

内 容 简 介

本书详细介绍了公务员面试特点、内容和基本程序等基础知识,并针对公务员面试的过程进行详尽的辅导,包括面试的准备、面试中所采取的技巧等,具有很强的可操作性。当然,面试还是以口试考题为主要形式,所以在本册最后部分准备了各类题型分析及回答技巧,并附上了历年公务员面试的真题以供参考。

本书是为那些有把握通过公务员笔试或已经通过笔试并准备参加报考单位面试的考生准备的。由于本书实用性很强,考生不仅可以将本书当做一本辅导教材,也可将本书当做一本操作手册。

版权所有,翻印必究。010-62782989 13501256678 13801310933

图书在版编目(CIP)数据

面试/刘瑞红主编. —北京:清华大学出版社,2005.5

(中央、国家机关及各省市公务员考试辅导)

ISBN 7-302-10775-0

I. 面… II. 刘… III. 公务员—招聘—考试—中国—自学参考资料 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 030848 号

出 版 者: 清华大学出版社

<http://www.tup.com.cn>

社 总 机: 010-62770175

地 址: 北京清华大学学研大厦

邮 编: 100084

客户服务: 010-62776969

责任编辑: 周 菁

印 刷 者: 清华大学印刷厂

装 订 者: 北京国马印刷厂

发 行 者: 新华书店总店北京发行所

开 本: 185×260 印张: 13.5 字数: 308 千字

版 次: 2005 年 5 月第 1 版 2005 年 5 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 7-302-10775-0/D·167

印 数: 1~5000

定 价: 19.00 元

编委会名单

顾 问：孙继铭

主 编：刘瑞红

副主编：廖自力 张东明

编 委：	刘瑞红	廖自力	张东明	钱俊生	李茂森
	宣 方	许正中	杨 艳	黄 瑞	高 健
	刘瑛莹	方斌武	刘永标	牛 津	李宏伟

总 序

经过公务员考试培训领域众多专家的严格审定,2005年《中央、国家机关及各省公务员考试辅导》教材最终由清华大学出版社出版。教材秉承了出版社出版高水平教材一贯坚持的严格与严谨作风,从体例设计、题目编写到文字编校,出版者与作者的要求几乎到了近乎苛刻的程度。

分析两年以来中央、地方大部分考试试卷,不难看出考试呈现出值得注意的动态:第一,难度明显加大,大题量、简单化的考试风格正在被难度和题量同时加大的命题风格所取代;第二,题目更新的速度加快,也可以说是题库正在更新,以往各辅导书都会出现的题目已经不见了,取而代之的是大量新题;第三,题型也在更新,中央的考试2004年增加了听力理解,到2005年又取消了,在这种情况下,未来的题型变得不可捉摸,总之还是难度在增加。目前市场同类书已经显得陈旧落伍,难度不够,新题很少。考生呼唤高质量的精品辅导教材。

一套教材是否有用,以及是否实用,关键在于质量。要为广大公务员考生提供高品位的最新教材,题目的预测性和准确性至关重要。从这一点来看,本套教材是值得信赖的。

关于作者,从主编到编委,都是目前活跃在公务员制度研究和命题研究一线的专家,他们拥有丰富的教学经验,有些还参加过公务员考试命题专项研究,并取得丰硕的成果。

关于内容本身,题型的设置和题目的编写均严格按照2005年最新考试大纲,在预测2006年可能的变化的基础上而完成的。有些前瞻性的题目甚至经过反复推敲和修改,这样做的目的一是为了把握考试命题趋势,真正做到“有用”,二是为了切实提高考生水平,实现实际效果,真正体现“实用”。

从内容上看,本套教材的特点比较明显:

一是教材的难度明显加大。针对近年来中央、国家机关公务员考试题目难度明显增加的现状,本套教材以难题为特色,命题和讲解都以难题为主,难度一般或者较为简单的题目穿插其中,这样整本书的难度明显增加。取乎其上,得乎其中。只有用高标准要求自己,才能在实战考试中取得比较满意的成绩。

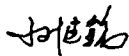
二是自行研发了一些新题。虽然我们不可能知道新老题库的具体差异,但是新题替代旧题是考试命题的趋势所在,也是衡量一套教材的科学性和实用性的根本标尺。为了有效的适应命题形势,编者着重设计了部分新题,这在同类教材中是没有的。

三是紧跟2005年考试大纲的要求,并努力把握2006年考试的命题趋势,在题型上力争体现哪怕十分细微的变化。2005年中央、国家机关考试取消听力理解,其他主流题型几乎没有变化,各省命题参照中央命题形式,各自有所不同。本丛书为了体现更广泛

的适应性,尽可能全面地设计题型,例如,对“常识判断”题型和“公共基础知识”科目二者的处理就体现了编者的匠心独具。

作为一名教育工作者,几十年的教学研究工作使我对“严谨”有着特别的理解,严谨是治学的前提,严谨也是对教材的基本要求。从这个角度讲,参与编写本套教材的专家学者贯彻了严谨的治学作风,我愿意向广大考生朋友们郑重推荐。

清华大学原副校长



2005年4月11日

前 言

一般说来,国家公务员录用考试由笔试和面试两大部分构成。面试作为公务员考试的一部分,已经引起越来越多考生的重视。相对于笔试而言,面试有自己的特点。笔试,只要思想重视,准备充分,一般都能取得较好的成绩。可面试就难得多了。就以往的经验看,许多考生因为对面试的内容、要求与技巧掌握不充分,以致失去了成为一名国家公务员的机会。面试作为公务员考试的一个重要部分,是决定考生能否最终录取的关键。这也越来越成为了广大考生的共识。面试看似简单,但其中玄机无数,如何应对面试,已被广大考生所重视和关注。

同其他类型的面试相比,公务员面试有其自身的特点。首先,公务员面试是根据公务员职位要求而定的。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,灵活地采用不同的手段去测评考生的能力。例如,在形式上采用面谈法、无领导小组讨论法、情景模拟法等方法;在内容上,可以针对不同的职位、不同的考生灵活地变换测试内容,准确地测试出考生在某些方面的实际能力和水平以决定其是否适应这一职位。

其实,面试是公务员考试中最难把握的环节,它是对考生举止仪表、表达能力、应变能力、组织协调能力、沟通能力、思辨能力、心理个性特征等诸方面的全面考查。如此全面的考察范围使考生无法预测试题内容。

为了帮助广大考生更快、更全面地了解公务员考试的面试过程,就如何准备面试、面试的基本过程与应对措施、面试技巧与评分要求、面试的常见提问与应答要点、面试危机与化解、面试的心理等内容,我们组织有关专家编写了《面试》这本书,通过对本书的学习,相信广大考生能更好地进行面试前的准备与训练。

作 者

2005 年 4 月

目 录

总序	(Ⅲ)
前言	(V)
第一章 何为公务员面试	(1)
第一节 面试总体概述	(1)
第二节 面试主要内容	(1)
第三节 面试常见特点	(17)
第四节 面试一般形式	(19)
第五节 面试基本程序	(21)
第六节 面试发展趋势	(23)
第二章 公务员面试的最佳准备	(25)
第一节 面试成功前提	(25)
第二节 最佳形象准备	(31)
第三节 最佳临试准备	(38)
第四节 最佳内容准备	(39)
第三章 公务员成功面试技巧荟萃	(45)
第一节 面试开始策略	(45)
第二节 面试中间策略	(51)
第三节 面试结束策略	(58)
第四节 重视倾听技巧	(61)
第五节 应对考官技巧	(63)
第六节 面试黄金秘诀	(69)
第四章 多数考生普遍存在的问题	(76)
第一节 考生最应注意的问题	(76)
第二节 最应避免的语言禁忌	(78)
第三节 最应避免的行为禁忌	(82)
第四节 面试危机的合理解决	(88)
第五章 公务员面试成功的艺术素质	(98)
第一节 体态语言艺术的重要	(98)
第二节 体态语言运用的原则	(102)
第三节 肢体表情的艺术效果	(103)

第六章 公务员面试成功的必备口才	(105)
第一节 口才是知识积累	(105)
第二节 面试口才的要求	(106)
第三节 良好的语言习惯	(107)
第四节 面试口才的训练	(110)
第七章 公务员面试心理的专家剖析	(119)
第一节 公务员面试心理分析	(119)
第二节 揣摩面试考官的心理	(123)
第三节 考生消极心理剖析	(124)
第四节 克服不良心理的建议	(130)
第五节 面试的最佳心理准备	(132)
第八章 典型试题解题思路研究	(134)
第一节 答辩面试试题研究	(134)
第二节 拟任职位试题研究	(138)
第三节 人际交往试题研究	(142)
第四节 综合分析试题研究	(149)
第五节 小组讨论试题研究	(158)
第六节 竞聘演说策略研究	(162)
第九章 面试实例精析及权威预测	(169)
第一节 历年真题精析	(169)
第二节 权威试题预测	(174)
第三节 热点问题举例	(193)
第四节 成功经验总结	(197)

第一节 面试总体概述

在我国,公务员考试一般由笔试和面试两部分构成。随着国家公务员考试(笔试)的结束,那些能通过的考生马上就要准备面试了。从近两年报考公务员的情况看,竞争日趋激烈,经常出现几百人竞争一个职位的现象。在经过笔试的淘汰后,能进入面试的考生可以说寥寥无几了。真可谓是千军万马过独木桥。假如对面试准备不充分的话,最终将会功亏一篑。所以考生对面试不可轻视,一定要做好充分的准备。

一般说来,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形式。“在特定场景下”使面试与日常的观察、考查等测评方式相区别。日常的观察、考查,虽然也少不了面对面的观察与交谈,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”,不但突出了面试“问”、“听”、“察”、“析”、“判”的综合性特色,而且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也区别开来了。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。

第二节 面试主要内容

一、面试基本内容

从理论上讲,面试可以测评考生任何素质,但由于每种人员的甄选方法都有其长处和短处,一定要扬长避短综合运用,这样才能事半功倍。因此,在人员甄选实践中,并不是以面试去测评一个人的所有素质,而是有选择地用面试去测评它最能测评的内容。面试测评的主要内容如下:

1. 仪表风度

这项主要考查考生的外在特征,如体型、外貌、气色、衣着举止、精神状态等。作为一个公务员来说,某种程度上代表着国家的形象,对仪表风度的要求较高。仪表风度在一定程度上也反映一个人的能力,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

这项主要考查考生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,并以此作为对专业知识笔试的补充。面试对专业知识的考查更具灵活性和深度。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

这项主要考查一般根据考生的个人简历或求职登记表,做些相关的提问。查询考生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,还可以考查考生的责任感、主动性、思维能力、口头表达能力及遇事的理智状况等。

4. 口头表达能力

这项主要考查考生是否能够将自己的思想、观点、意见或建议顺畅地用语言表达出来。考查的具体内容包括:表达的逻辑性、准确性、感染力、音质、音色、音量、音调等。

5. 综合分析能力

这项主要考查考生是否能对主考官所提出的问题,通过分析抓住本质,并且说理透彻、分析全面、条理清晰。

6. 反应能力与应变能力

这项主要考查考生对主考官所问的问题理解是否准确,回答问题的迅速性、准确性等,对于突发问题的反应是否机智敏捷、回答恰当,对于意外事情的处理是否得当。

7. 人际交往能力

在面试中,通过询问考生经常参与哪些社团活动,喜欢同哪种类型的人打交道,在各种社交场合所扮演的角色,可以了解考生的人际交往倾向和与人相处的技巧。

8. 自我控制能力与情绪稳定性

自我控制能力对于国家公务员及许多其他类型的工作人员(如企业的管理人员)显得尤为重要。一方面,在遇到上级批评指责、工作有压力或是个人利益受到冲击时,能否克制、容忍、理智地对待,不致因情绪波动而影响工作;另一方面工作是否有耐心和韧劲。

9. 工作态度

这项考查一是了解考生对过去学习、工作的态度;二是了解其对现在所报考职位的态度。在过去学习或工作中态度不认真,做什么、做好做坏都无所谓的人,在新的工作岗位也很难说能勤勤恳恳、认真负责。

10. 进取心

进取心是一个人进步的动力,上进心、进取心强烈的人,一般都确立有事业上的奋斗目标,并为之而积极努力。表现在努力把现有工作做好,且不安于现状,工作中常有创新。上进心不强的人,一般都是安于现状,无所事事,不求有功,但求无过,对什么事都不

热心。公务员的工作关系到国家和人民的利益,一点都不能懈怠,所以公务员也要保持强烈的进取心。

11. 求职动机

这项主要考查考生为何希望来本单位工作,对哪类工作最感兴趣,在工作中追求什么,判断本单位所能提供的职位或工作条件等能否满足其工作要求和期望。

12. 业余兴趣与爱好

一个兴趣和爱好广泛的人,常常会以一种积极的心态面对工作,通过了解考生休闲时爱从事哪些运动,喜欢阅读哪些书籍,喜欢什么样的电视节目,有什么样的嗜好等,可以了解考生的兴趣与爱好,这对录用后的工作安排非常有好处。

13. 其他

面试时主考官还会向考生介绍本单位及拟聘职位的情况与要求,讨论有关工薪、福利等考生关心的问题,以及回答考生可能问到的其他一些问题等。

在考录公务员面试中,选择哪些素质项目作为面试内容,各项目之间的结构比例及搭配方式如何,都是有规律可循的。把握规律是考生面试成功的第一步。

二、面试测评内容的选择范围

公务员面试的测评项目及出现频率由高到低具体排序如下:

语言表达能力(含清晰性、逻辑性、准确性,个别模型曾出现两个以上的语言表达因素)

应变能力(含回答迅速、灵敏度、灵活性等)

分析与综合能力

实际业务知识与操作技能(含工作经验、业务水平等)

举止(含仪表、气质、风度等)

逻辑思维能力

知识面

思想与政策水平(含思想境界、纪律性等)

进取精神(含事业心、进取心、竞争意识、成就感等)

态度

人际关系(含合作精神、协调交往等)

兴趣爱好

性格

创造能力

记忆能力

听写能力(含速记、书法等)

求实精神(含责任心、诚实性等)

稳定性

组织管理能力

动机

自学能力
计算能力
调研能力
接受能力
注意分配能力
独创见解能力

由以上顺序可以看出:尽管公务员面试的测评项目模型很多,但并不是每个项目在每次面试中都会出现。有些素质项目,在面试的测评项目模型中有相当高的出现频率。以50%为界,常见的测评项目有六个:

语言表达能力(90.2%)
反应能力(81.5%)
分析与综合能力(76.9%)
实际业务知识与操作能力(58.5%)
举止仪表(52.3%)
逻辑思维能力(50.8%)

这六个常见项目可以构成一个“公务员面试的常见测评项目模型”。用文字表达出来是:面试要对语言表达能力、应变能力、综合与分析能力、实际业务知识与操作能力、举止仪表、逻辑思维能力等进行测评。

三、确定面试内容的基本原则

1. 可操作性原则

虽然面试可以看出考生的多种能力,但毕竟时间较短,所以不可能面面俱到。灵活性、应变性的题目不宜过多过杂;难以测试的项目,如政治立场、道德品质,顶多列为参考项目。在模拟操作试题方面,既不要过于简单,也不要超负荷进行。可操作性原则应包含从考生实际出发的原则,从当前实际看,有些地方不难找到高素质的公务员,因而竞争激烈。有些地方却不然。因此,内容深浅难易要顾及考生的情况,不宜一味求新、求异、求难。如果录用缺乏实际工作经验的应届大中专考生,应着重一般素质(尤其是发展潜力)的测评;如果考生有一定的工作经验或专业工龄,可着重进行特殊素质的测评。因此,对不同类型的考生在项目的权重分配上有所区别。

2. 普遍性原则

面试内容不能过于简易,也不能流于繁琐,应在某一方面或某一环节上具有一定的代表性,足以测试某一特定素质。

3. 针对性原则

面试作为一种考核方式,有着笔试不可替代的优势。因此在确定面试内容的时候,一定要结合职位的要求,最大限度地发挥面试的特点,不应把面试当成笔试的自然延伸或当面的考核,而应从公开选拔考试的整体目标所规定的全部内容中分解出笔试难以测

试或无法测试的素质,以及考核无法评估的方面,作为自己独特的但可以承担的测评内容。这一内容既包含一般素质,还应注重考查职位所要求的发展后劲与潜力。

4. 灵活性原则

由于面试题目大都属于主观性题目,模拟操作中也有不少非标准化的部分,考生的解答或操作又因人而异,因此,考官应灵活应变,及时提出顺应式题目。

5. 求实原则

不同的职位和工作对人的能力要求是不同的。据此,国家公务员考试的面试命题应根据考生拟任职位的实际需求的专业知识、技能和素质及工作能力心理素质来设计,这样才能突出需测试内容的重点,使测试内容具有针对性;同时面试命题的难易程度要适合考生实际身心负荷强度。无论是应考动机、职业倾向、教育背景、工作经历、思维品质的口试,还是处理公务、主持会议、技能表演等操作性测试以及责任心、进取意识、职业倾向、工作潜能、反应知觉、推理判断方面的心理素质测试,命题的难度都要适合考生的生理机制和心理功能负荷度。不能让考生对面试试题感到恐慌,不知其意,对所设情境无所适从。

6. 互补原则

面试是通过笔试之后进入的第二阶段的考试,所以面试是为了弥补笔试的不足。因此,公务员录用考试面试的命题在内容的设计上,就必须与笔试所要弥补的缺陷保持目的上的一致,做到面试的考查内容就是公务员录用考试必须检测但又为笔试所未能测到的内容,为考生个别差异的准确判别提供更全面的依据。

四、命制面试试题的基本要求

面试试题尽管类型繁多,性质不同,功能各异,但在设计、编制时,都有一些共同的质量要求。

1. 内容上目的明确

面试要根据面试的目的编制试题。面试的目的是要进一步考查报考人的能力水平、工作经验、体质精力以及其他方面的情况,为选择合适人才提供充分依据。面试内容如果不明确、不具体,则面试的目的难以达到,进而将影响录用考试总体目标及录用计划实现。

2. 题目上突出重点

编制题目是为了完成对重点内容的考查,进而实现面试的目的。所以,题目所及必须是面试所要考查的重点。否则,面试时就会出现考官海阔天空、漫无边际地提问,报考人不得要领、东拉西扯、漫无边际地应答局面。

3. 试题上讲究科学

面试试题不仅应该是正确的、科学的,而且就达到面试目的而言应该是实用的、有效的。比如:测试考生的综合分析能力,可以考虑用这一题目:“有句古话‘木秀于林,风必摧之;堆高于岸,流必湍之’,你怎么看?”(如考生不理解这句话的含义,换一种问法:“‘枪打出头鸟’你怎么看?”)此题首先可考查考生文化素养,如不理解“木秀于林……”的含义,其文化素养可能不高。由考生的回答,可自然表现其综合分析能力。

根据考生的回答,考官可进一步追问“如果你是秀于林的木,你将如何与别人相处?”

进而了解考生人际交往的意识与技巧。好的考生可以联系中华文化的特点,深刻分析“木秀于林……”的含义,指出在我们的社会中,确实有这样的现象,并分析这种现象存在的原因,同时能恰当、积极、建设性地提出,如果自己是“秀于林的木”,将如何做。面试中考官若能深刻领会出题思路,加以变通追问,试题的有效性一定可以得到充分的保证。

4. 题目要照顾共性和个性

在面试中,每项面试内容可从不同角度出一组题目,面试时根据情况有选择地提问,这样效果更佳。同类岗位的面试题目可分为个性问题和共性问题两大类。个性问题,要针对考生的不同经历和岗位要求提出,而且问题必须非常明确具体,能紧抓个人经历和岗位要求中有代表性的东西,提问不在多而在精。个性问题事先要经过周密考虑,基本上是定型的,但并不排斥根据临场情况做必要的变通。共性问题,主要指围绕岗位所需专业知识所提出的问题,对各个应试对象提问的范围和重点应基本相同。但要注意,所谓共性,是指提问的范围、类型、性质、大小和难易程度等,而不是对所有报考人都使用同一套试题或同一种模式。

5. 提问要有深度

面试中的问题不是随便提出的,一定要有深度。具体地说问题要有可评价性和透视性,指问题能够拓展开考生的素质,问题编制不可“直来直去”,即“正面提问,正面回答,正面评价”,这种试题是没有任何作用的。好试题是具有可评价性和透视性的。如下例:

例1:中共中央、国务院关于《组织党政干部下基层的通知》下达后,部领导十分重视,责成人事司负责组织。经研究,司领导安排由你具体负责这项工作,你准备如何开展这项工作?

此题的测试目标是组织协调能力。测试点:“吃”透两头的意识,办事有计划(处理好具体组织与各司及领导的关系),解决具体问题,掌握要求,依靠各司对本司干部调查,拟定下基层的地点、单位,提出意见请示人事司领导,制订工作计划作出安排,请部领导动员,解决下基层干部的后顾之忧,明确下基层的任务,分期分批带队下去等方面。

例2:众所周知,机关工作会议多,效率较低,你认为怎样才能提高会议效率?

此题的测试目标是计划组织能力。测试点:制订计划能力,协调配合能力,组织实施能力,以及如何处理行政首长层层负责制与充分发挥每个人的积极性的关系。

例3:在平时生活和工作的环境中,你经常接触哪些人?你是如何处理同这些人的关系的?如果其中有你不喜欢又不得不与之打交道的人,你如何应付这种情况?

此题的测试目标是人际关系的合作意识与技巧,特别是难处关系的处理能力。测试点:沟通能力,原则性和灵活性,处理问题的方式,主动性和适应能力、应变能力。

6. 试题内涵的丰富性

面试试题在紧扣目的基础上,一定要保证内涵丰富。否则也无法达到面试的目的,因为,进入面试的可能是多位考生,因而面试内容要有可比性,即通过对报考人按规定内

容进行面试,不但可探知考生在这方面的情况,还可对所有考生进行比较,以定优劣。

7. 试题新颖性与启发性结合

面试是为了考查考生的真实能力,试题不能过于简单,为提高试题的效度,应该注意材料新、视角新、观念新、表述新、形式新,避免重复特别是简单重复,以便于测评考生某些素质的真实水准。但这种新颖、新意、新鲜要与富于启发性结合起来,从而促使考生的相似联想和对比联系进入活跃状态,摆脱拘束与紧张,切实挖掘其潜力而表现潜在素质。在福建省 1996 年首届招考公务员和党的机关工作者的面试题目中有一题是这样的:“孙中山说:青年要立志做大事,不要立志做大官。拿破仑却说:不想当元帅的士兵不是好士兵。请你对此加以评析。”从考生对两种看似截然相反的观点的比较、分析和评价中,可以比较有效地测评其思维能力、表达能力、价值观和进取心。

8. 形式的完整性

试题的大小要适度。尽量短小精练,采取“少而精”方法,否则会使考生觉得题目太大,无从下手;若太琐碎、细小,则无法充分体现面试效果。

试题要求新。如角度新、观念新、材料新、形式新。

试题要有开放性、启发性。能触发思想火花,启发考生思路,并运用自己的实践经验作答。如辩论、演讲的题目,就要有争议性,利于思辨,考生愿谈、可谈。

选用的试题不可过于晦涩难懂,要通俗化。试题涉及内容要与日常生活接近,诸如政治、法律、时事等。这样才能使考生准确理解试题的意思,并作答,使考官了解到其真实的思想情况。比如“根据你以往的经验,要想获得多数同事的好评,最主要的靠什么?”这道题紧贴考生的实际,让其凭借自身以往的经验答题,使考生不感费解,能够自然地表露真实的想法。

试题要清晰。试题在表述上要做到清晰易懂,使考生能迅速、准确地理解题意。

9. 试题编制的其他要求

试题语言应该精练、明确,不可模棱两可,语意不清。模棱两可或语意不清会给考生带来思考障碍,让考生不能充分发挥。

面试的目的是考查考生的能力,而不是想方设法难为他们。要想准确地考查考生能力,首先就要让考生充分发挥自己的水平。编制试题的时候一定要能让考生展现自己。考生的全部素质展现了,考官才能够发现问题,因此,“问好、问巧”是出题的宗旨。问题要有针对性和明确的意图。问题编制要注意政策,不可提侵犯考生人权的问题,凡涉及个人隐私、家庭问题的,应尽可能回避。问题不可过长,过长的问题本身会成为考生理解问题的障碍,一般问题时间不可超过 40 秒。

五、面试试题设计编制的程序设计

编制面试试题,主要有以下几个环节。

1. 制订试题编制计划

在编制面试试题前,要对试题的整体风格、考查重点、逻辑顺序有一个总体构思,确立一个指导思想,把最基本的东西先确定下来,使后面的工作有所遵循。事实证明,制订好“试题编制计划”,是使编题工作按部就班进行并顺利完成的保证。

试题编制计划应该明确以下问题:

测评目的。明确为何测评及测评结果的用途。

测评项目。明确对哪些素质项目进行测评以及测评结果的质量要求。

测评对象。对考生的总体情况,如学历、专业、工作经历等构成有所了解,明确针对性。

测评模式。明确是口试类的模式还是模拟操作类的模式,口试中是采用哪一种或几种?模拟操作试中是采用哪一种或几种?只有测试模式确定后,才能考虑拟题。

题型。明确采用哪些试题题型。

取材范围。明确选用哪些素材。

对拟题工作的质量与数量要求。

工作程序与工作进度。

2. 编制题卡

对于比较规范化的面试,为了适应考官临场选择、组合试题的需要,最好编制《面试题卡》。《面试题卡》应包括下列几项内容:

试题。也即题面,包括“给定条件”和“作答要求”两部分。有时候,当“给定条件”不言而喻,或考生能想出时,也可省略。

答案。面试题的答案,情况比较复杂。有的是有惟一正确答案的,如知识测验;有的是没有统一答案的,但有“可接受答案”、“允许答案”;有的是既没有统一答案,也没有“可接受答案”、“允许答案”,只需考生作出答案就行。题卡中,要针对这些情况分别载明答案的类型,如正确答案、参考答案、答案要点、允许答案、可接受答案、无统一且不需统一的答案等。

用途。也即该试题的测评意图、可测评的项目或预定效果。

标准。分答案情况,提出做测评结论的指标及水平刻度,以便评定等级、分数或评语。

使用方法。对各种注意事项予以说明。

3. 测试分析

试题编制好以后,要对其质量进行鉴别,即对该题的鉴别力、难度、形式等问题进行判断。最好的鉴别方法是先选择一些“考生”进行测评,通过使用来验证试题的质量。

4. 试题组合

结构化面试的基本试题,要在事先根据测评项目、测评时间、测评模式等进行组合,编配成《试题本》。面试考场上,在基本试题的基础上,考官应该可以针对考生的作答提出关联性、展开性试题。

六、面试试题的主要类型

面试试题类型首先决定于测评模式,如口试、模拟操作法或无领导小组讨论。其次,它也是由测评对象、测评项目、测评指标所决定的。再次,关于各种题型的分类方法目前尚无统一的概念系统。下面介绍的面试试题主要类型仅供参考。

1. 口试的题型

问题,即问答式面试的惯用题型。一般是拟制数量较多的问题,然后进行组合。一种是整组考题中同有一个分值高的主要题目,其余两题或三题是不同的。考官水平不是