



随书赠送**600**分钟名师视频讲座光盘

★★★国家公务员录用考试专用系列教材★★★

面试

公务员录用考试教材编写中心◎编著
公务员录用考试命题研究中心◎审定

- ★权威解析最新题型
- ★深入点拨快解技巧
- ★强化特训模拟练习
- ★全面预测考试内容
- ★萃取最优化解难题
- ★名师总结高分秘籍

同时适用于报考多省联考的考生



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

国家公务员录用考试专用系列教材

面 试

公务员录用考试教材编写中心 编著

公务员录用考试命题研究中心 审定



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北 京

图书在版编目(CIP)数据

面试/公务员录用考试教材编写中心编著. —北京:中国经济出版社, 2009. 11

(国家公务员录用考试专用系列教材)

ISBN 978-7-5017-9512-3

I. 面… II. 公… 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(2009)第 166893 号

出版发行: 中国经济出版社(100037·北京市西城区百万庄北街 3 号)

网 址: www.economyph.com

责任编辑: 徐子毅(电话: 010—88361078)

电子邮箱: xzy_20042008@126.com

责任编辑: 叶亲忠(电话: 010—88380089)

电子邮箱: yeqz@sina.com

责任印制: 石星岳

封面设计: 华子图文

经 销: 各地新华书店

承 印: 北京东光印刷厂

开 本: 880mm×1230mm 1/16

印 张: 20.25 字 数: 620 千字

版 次: 2009 年 11 月第 1 版

印 次: 2009 年 11 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5017-9512-3/G·1336

定 价: 36.00 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题, 由我社发行部门负责调换, 电话: 68330607

版权所有 盗版必究

举报电话: 68359418 68319282

国家版权局反盗版举报中心电话: 12390

服务热线: 68344225 68341878

中央机关及其直属机构 2010 年度 考试录用公务员公共科目考试大纲

为便于报考者了解、准备和参加中央机关及其直属机构 2010 年度考试录用公务员的公共科目笔试,我们组织有关专家编写了《中央机关及其直属机构 2010 年度考试录用公务员公共科目考试大纲》,供报考者参考。

一、公共科目笔试内容

中央机关及其直属机构 2010 年度考试录用公务员公共科目笔试分为行政职业能力测验和申论两科,全部采取闭卷考试方式。

行政职业能力测验为客观性试题,考试时限 120 分钟,满分 100 分。

申论为主观性试题,考试时限 150 分钟,满分 100 分。

二、作答要求

(一)行政职业能力测验

报考者务必携带的考试文具包括黑色字迹的钢笔或签字笔、2B 铅笔和橡皮。报考者必须用 2B 铅笔在答题卡上作答。作答在试题本上或其他位置的一律无效。

(二)申论

报考者务必携带的考试文具包括黑色字迹的钢笔或签字笔、2B 铅笔和橡皮。报考者必须用 2B 铅笔在指定位置上填涂准考证号,用钢笔或签字笔在答题卡指定位置上作答。在非指定位置作答或用铅笔作答的,一律无效。

三、行政职业能力测验介绍

(一)测试内容

行政职业能力测验主要测量与公务员职业密切相关的、适合通过客观化纸笔测验方式进行考查的基本素质和能力要素,主要包括言语理解与表达、数量关系、判断推理、资料分析和常识判断等内容。

言语理解与表达主要测量报考者运用语言文字进行交流和思考、迅速而又准确地理解文字材料内涵的能力。它包括根据材料查找主要信息及重要细节;正确理解阅读材料中指定词语、语句的准确含义;概括归纳阅读材料的中心、主旨;判断新组成的语句与阅读材料原意是否一致;根据上下文合理推断阅读材料中的隐含信息;判断作者的态度、意图、倾向、目的;准确、得体地遣词用字等。

数量关系主要测量报考者理解、把握事物间量化关系和解决数量关系问题的技能,主要涉及数字和数据关系的分析、推理、判断、运算等。

判断推理主要测量报考者对各种事物关系的分析推理能力,涉及对图形、语词概念、事物关系和文字材料的理解、比较、组合、演绎和归纳等。

资料分析主要测量报考者对各种形式的文字、图形、表格等资料的综合理解与分析加工的能力,这部分内容通常由数据性、统计性的图表数字及文字材料构成。

常识判断主要测量报考者对法律、政治、经济、管理、历史、自然、科技等方面知识的运用能力。

(二)题型介绍

第一部分:言语理解与表达

一般包含一段话或一个句子,要求报考者选出与所提要求最相符合的一项。

例题:对一篇规范的论文,因版面限制而去砍综述、删注释,实在是_____的不智之举。

填入划横线部分最恰当的一项是:()

- 答案:A

对这段文字概括最准确的是:()

- 答案:B

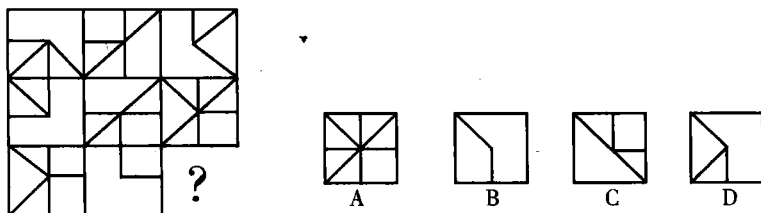
例题: 1 2 2 4 8 ()

- 解答:前两项之积等于第三项,故正确答案为 C。

例题：X、Y 两地相距 42 公里，甲乙两人分别同时从 X、Y 两地步行出发，相向而行，甲的步行速度为 3 公里/小时，乙的步行速度为 4 公里/小时，问甲乙步行几小时后相遇？（ ）

- 解答:用 X、Y 两地距离除以甲乙两人的步行速度之和即可得出答案。正确答案为 D。

例题：



根据上述定义,下列属于职业枯竭状态的是:()

- 解答:**根据题干所给定义,正确答案为 C。

• 2 •

例题:阳光:紫外线

A. 电脑:辐射

B. 海水:氯化钠

C. 混合物:单质

D. 微波炉:微波

解答:阳光与紫外线、海水与氯化钠的关系都是整体与组成部分的关系,故正确答案为 B。

例题:() 对于 梨 相当于 服装 对于 ()

A. 苹果——毛衣

B. 水果——衬衣

C. 书包——鞋帽

D. 果汁——衣橱

解答:梨是水果的一种,衬衣是服装的一种,因此,正确答案是 B。

第四种题型:逻辑判断。每道题给出一段陈述,这段陈述被假设是正确的,不容置疑的。要求报考者根据这段陈述,选择一个最恰当答案,该答案应与所给的陈述相符合,应不需要任何附加说明即可以从陈述中直接推出。

例题:科学家对 76 位心脏病患者进行了研究,他们分别采用“一名志愿者带一只狗前去探望病人”、“一名志愿者前去探望病人”以及“没有志愿者”三种方法分别测试这些病人的反应。结果发现第一种情况下病人的焦虑程度下降了 24%,第二种情况下病人的焦虑程度只下降了 10%,第三种情况下病人的焦虑程度仍保持原来水平。因此科学家认为,狗能帮助心脏病病人降低焦虑情绪。

下面哪一项最能削弱科学家的论点?()

A. 带狗和不带狗探视的实验分别选在两个不同的时间段

B. 在带狗的志愿者中,绝大多数喜欢并自己饲养宠物狗

C. 在被探望的病人中,绝大多数喜欢并自己饲养宠物狗

D. 志愿者带去探望病人的大多数狗都是性情比较温顺的

解答:观察 A、B、C、D 四个选项,似乎都能削弱科学家的论点:狗能帮助心脏病病人降低焦虑情绪。但选项 C“在被探望的病人中,绝大多数喜欢并自己饲养宠物狗”直接说明研究对象(心脏病病人)的样本太特殊(绝大多数被研究的心脏病病人喜欢并自己饲养宠物狗),不具有代表性,因此 C 最能削弱科学家的论点。故 C 是正确答案。

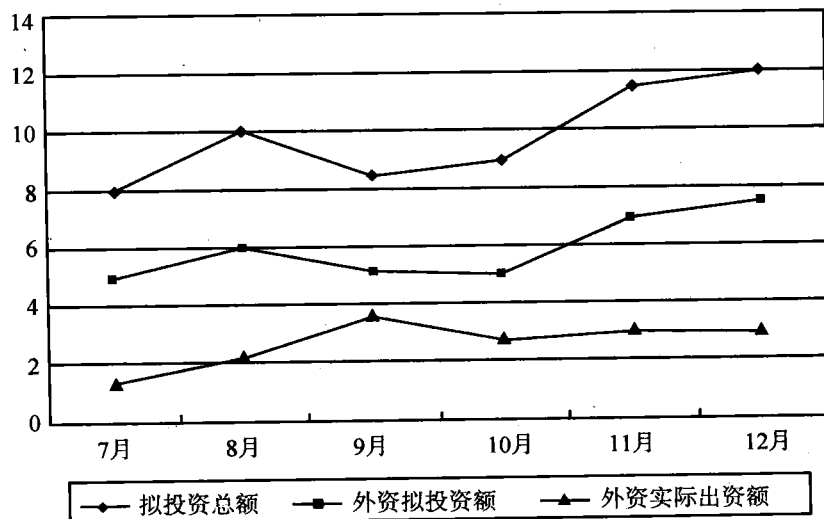
第四部分:资料分析

针对一段资料一般有 1~5 个问题,报考者需要根据资料所提供的信息进行分析、比较、计算,从四个备选答案中选出符合题意的答案。

例题:根据下图提供的信息回答问题。

某市 2006 年下半年投资情况图

单位:亿元



1. 该市 2006 年下半年中,哪一个月的外资实际出资额在当月外资拟投资额中所占比重最高?()

A. 8 月

B. 9 月

C. 10 月

D. 11 月

答案:B

2. 下列说法中正确的是:()

- A. II
C. II、III
- B. III
D. I、III

第五部分：常识判断

A. 法律体系由法律部门组成
B. 我国社会主义法律体系尚不完备
C. 中华法系也即我国的社会主义法律体系
D. 法律体系是一国法律有机联系的整体

A. 难以将阳光有效地聚焦
B. 尚未开发出有效的收集和储存太阳能的系统
C. 核能仍然更为有效
D. 太阳能系统尚不安全

四、申论介绍

省级以上(含副省级)综合管理类职位申论考试主要测查报考者的阅读理解能力、综合分析能力、提出和解决问题能力、文字表达能力。

阅读理解能力——要求全面把握给定资料的内容,准确理解给定资料的含义,准确提炼事实所包含的观点,并揭示所反映的本质问题。

综合分析能力——要求对给定资料的全部或部分的内容、观点或问题进行分析和归纳,多角度地思考资料内容,作出合理的推断或评价。

提出和解决问题能力——要求借助自身的实践经验或生活体验,在对给定资料理解分析的基础上,发现和界定问题,作出评估或权衡,提出解决问题的方案或措施。

文字表达能力——要求熟练使用指定的语种,运用说明、陈述、议论等方式,准确规范、简明畅达地表述思想观点。

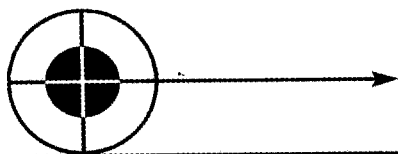
市(地)以下综合管理类和行政执法类职位申论考试主要测查报考者的阅读理解能力、贯彻执行能力、解决问题能力和文字表达能力。

阅读理解能力——要求能够理解给定资料的主要内容,把握给定资料各部分之间的关系,对给定资料所涉及的观点、事实作出恰当的解释。

贯彻执行能力——要求能够准确理解工作目标和组织意图，遵循依法行政的原则，根据客观实际情况，及时有效地完成任务。

解决问题能力——要求运用自身已有的知识经验,对具体问题作出正确的分析判断,提出切实可行的措施或办法。

文字表达能力——要求熟练使用指定的语种,对事件、观点进行准确合理的说明、陈述或阐释。



前言

Foreword

公务员是政府工作和公共事务的参与者。自我国公务员录用考试制度确立以来,每年公务员考试的报名人数都是居高不下。近年来,随着就业形势的不断变化,公务员考试竞争的激烈程度更是愈演愈烈。另外,在多年实践的基础上,我国公务员考试也日渐成熟,考试命题的难度稳中有变,逐渐加强了对应试者综合能力的考查,相应提高了应试难度。为了与时俱进,适应公务员考试的变化趋势,帮助广大考生提高复习质量和效率,提升应试能力,我们聚集了公务员考试图书编写领域中精锐的专家团队,精心编写了“国家公务员录用考试专用系列教材”。

本套教材由《行政职业能力测验》、《申论》、《公共基础知识》、《面试》、《法律基础知识》5本学习教材和《行政职业能力测验命题预测试卷》、《申论命题预测试卷》、《公共基础知识命题预测试卷》3本命题试卷共同组成。本套教材严格依据国家人力资源和社会保障部人事考试中心最新命题思路编写,努力做到既突出公务员考试的命题特点,又把握住公务员考试的发展趋势,凝聚了众多公务员考试命题研究专家的心血,可谓参加国家公务员考试者的良师益友。

归结本套教材的显著特点,主要体现在以下几个方面:

1. 权威的编写队伍

为提高图书的质量,增加图书的良好信誉,参与本书编写的编撰人员或是在公务员考试培训机构具有丰富授课经验的公务员考试命题研究专家,或是具有丰富公务员考试经验的专业人士。他们组成精锐的专家编写团队,以其深厚的专业知识、丰富的公考经验,准确把握公务员考试的动向和命题规律,确保了本书过硬的质量。

2. 全新的思路点拨

本套教材采用了全新的试题讲解方法,打破了以往机械地向应试者灌输解题方法和技巧的模式,真正做到使应试者“拓展思维,提升能力”。

3. 独创的学习方法

编写本套教材的专家在全面研究公务员考试历年大纲、真题及评分标准的基础上,独创了一套简便科学的学习方法,原理简单,实用性强,易于掌握,能够提升应试者的实际能力,帮助应试者在最短的时间内争取最好的成绩。

4. 丰富的知识内容

本套教材涵盖了历年来公务员考试的经典题型和最新题型,对公务员考试的各部分题型进行了深入的探讨与归纳。结构严谨、内容翔实、讲练结合、重点突出、难易适当、梯度合理,真正做到让应试者理论知识与实践相结合。

5. 最新、最全的考点把握

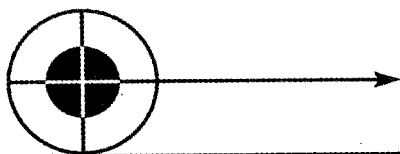
本套教材在深入研究最新考试大纲,以及归纳总结历年公务员考试命题规律的基础之上,权威预测最新命题趋势,全面把握最新考点,在紧扣公务员考试相关精神的基础上既有所创新,又凸显备考的实效性。

6. 超值的资料下载

为了回馈广大考生的信任和支持,专家团队力争提供最完善的售后服务工作。对此,购买本套教材的读者可随时登录我们的官方网站“www.thjy888.com”,免费下载公务员考试提高班全程视频讲座,以及历年考题等其他超值复习备考资料。另外,广大读者朋友也可就复习过程中所遇到的问题和难题随时与我们在线沟通与交流。

由于编写时间仓促;本套教材难免有不足之处,敬请广大读者、同人不吝指正。在此,也再次对在编写、出版过程中,对本套教材给予大力支持和悉心指点的考试命题研究专家和相关组织表示诚挚的感谢。同时,也衷心希望本套教材能够为广大读者朋友带来实实在在的帮助,使每一位读者都能够实现公务员之梦,在公务员之路上心想事成,大展宏图。

公务员录用考试教材编写中心



目 录

Contents

第一篇 面试基本理论常识

第一章 面试基础知识概论	3
第一节 面试的概念、特征及主要功能	3
第二节 面试的构成要素及测评内容	6
第三节 面试的种类及原则	9
第四节 面试的历史渊源及最新发展趋势	11
第五节 我国现行公务员面试形式的由来	13
第二章 面试的主要类型	15
第一节 结构化面试	15
第二节 情境模拟面试	23
第三节 公文处理测验	26
第四节 无领导小组讨论	27
第五节 抽签答辩式面试和演讲式面试	30

第二篇 面试的备考与实施

第一章 面试的备考指南	37
第一节 面试考前准备的基本要素	37
第二节 选择面试备考用书的原则和要点	38
第三节 面试心态调节的技巧	40
第四节 面试前 24 小时的临场准备	44
第二章 面试中的基本礼仪规范	46
第一节 面试的仪容服饰规范指南	46
第二节 面试的举止规范指南	48
第三节 面试的言谈规范指南	50
第三章 面试的实施	52
第一节 面试的基本程序	52
第二节 面试试题的命制	54
第三节 了解面试试题的主要题型	58

第四节	面试题目的提问方式及应答策略	59
第五节	面试评分表和面试成绩的测评角度及要点	62
第六节	面试成绩评价的程序和方法	66
第七节	面试评分中考官的六项注意	70

第三篇 面试应对策略和实战训练

第一章	面试应对策略与技巧全攻略	75
第一节	面试考场上的说话技巧	75
第二节	面试中必须警惕的“三大陷阱”	78
第三节	面试制胜的三大“撒手锏”	79
第四节	面试过程中应避免的九个小动作	80
第二章	面试实战训练	82
第一节	面试常规题目的样板回答	82
第二节	面试八大难题的应答攻略	85
第三节	面试中常见问题的制胜回答	88

第四篇 面试心理素质测评

第一章	心理素质测评基本理论	95
第一节	心理素质测评概述	95
第二节	心理素质测评的实施	98
第二章	心理素质自测试题举例	101
第一节	能力测试自测试题	101
第二节	职业倾向测试自测试题	112
第三节	人格测试自测试题	120
第四节	人际关系测试试题	140
第五节	兴趣测试试题	146
第六节	智商评估测试	149
第七节	情商评估测试	151
第八节	明尼苏达多相人格测试	153

第五篇 普通话水平测试

第一章	普通话水平测试基本理论	159
第一节	普通话水平测试概述	159
第二节	普通话水平测试试卷的构成和水平等级的确定	160
第二章	普通话水平测试试题	162
第一节	普通话水平测试(一)	162

第二节 普通话水平测试(二)	163
第六篇 中央及地方历年面试经典真题精选	
第一章 2009 年中央及地方公务员面试真题及解析	167
第一节 中央国家机关公务员面试真题及解析	167
第二节 北京市公务员面试真题及解析	173
第三节 天津市公务员面试真题及解析	174
第四节 江苏省公务员面试真题及解析	175
第五节 湖南省公务员面试真题及解析	176
第六节 湖北省公务员面试真题及解析	179
第七节 广东省公务员面试真题及解析	182
第八节 陕西省公务员面试真题及解析	188
第九节 山东省公务员面试真题及解析	189
第十节 四川省公务员面试真题及解析	190
第十一节 安徽省公务员面试真题及解析	193
第二章 2008 年中央及地方公务员面试真题及解析	195
第一节 中央国家机关公务员面试真题及解析	195
第二节 北京市公务员面试真题及解析	204
第三节 天津市公务员面试真题及解析	205
第四节 上海市公务员面试真题及解析	206
第五节 江苏省公务员面试真题及解析	207
第六节 湖南省公务员面试真题及解析	208
第七节 广东省公务员面试真题及解析	215
第八节 陕西省公务员面试真题及解析	220
第九节 福建省公务员面试真题及解析	221
第十节 四川省公务员面试真题及解析	224
第十一节 安徽省公务员面试真题及解析	227
第三章 2007 年中央及地方公务员面试真题及解析	229
第一节 中央国家机关公务员面试真题及解析	229
第二节 北京市公务员面试真题及解析	231
第三节 上海市公务员面试真题及解析	232
第四节 江苏省公务员面试真题及解析	232
第五节 浙江省公务员面试真题及解析	233
第六节 广东省公务员面试真题及解析	233
第七节 陕西省公务员面试真题及解析	234
第四章 2006 年中央及地方公务员面试真题及解析	235
第一节 中央国家机关公务员面试真题及解析	235

第二节	北京市公务员面试真题及解析	236
第三节	天津市公务员面试真题及解析	236
第四节	上海市公务员面试真题及解析	237
第五节	浙江省公务员面试真题及解析	237
第六节	广东省公务员面试真题及解析	237
第七节	山东省公务员面试真题及解析	238
第八节	四川省公务员面试真题及解析	238
第九节	安徽省公务员面试真题及解析	239
第五章	2005 年中央及地方公务员面试真题及解析	240
第一节	中央国家机关公务员面试真题及解析	240
第二节	辽宁省公务员面试真题及解析	241

第七篇 最新面试模拟试题集粹

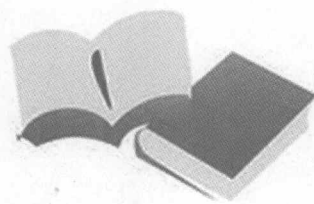
第一章	个性特征、求职动机与拟任职位匹配类试题	245
第二章	人际关系交往与处理能力类试题	252
第三章	应急应变能力与自控能力类试题	260
第四章	计划、组织与协调能力类试题	264
第五章	综合分析能力类试题	269
第六章	创新能力类试题	278
第七章	串词与演讲类试题	281

第八篇 热点聚焦

第一章	科学发展观	285
第二章	和谐社会	288
第三章	十七届三中全会精神	291
第四章	就业创业	297
第五章	中国特色的预防腐败	304
第六章	金融危机下的安全生产	307
附录		310

第一篇

面试基本理论常识



第一章 面试基础知识概论

第一节 面试的概念、特征及主要功能

一、面试的概念

面试是由一种由组织者精心设计,在特定的场景下,以考官和考生的面对面交流等双向沟通方式为主要手段,考官通过观察和根据考生当场对所提问题的回答,由表及里地对考生综合分析能力、求职动机、人际交往能力、应变能力、自我情绪控制能力、计划组织协调能力、言语表达能力以及举止仪表和气质修养等综合素质进行科学考查与测评的测试活动。

二、面试的突出特征

面试作为测评考生能力素质最直接、最有效的途径和主要方法之一,以其独特的职业背景和能力要求,具有以下几个突出而鲜明的特征:

1. 科学性和灵活性

科学性主要是针对面试的设计而言,它主要体现在三个方面:一是面试题目在内容的选择上,必须反映公务员岗位的独特要求,必须能够考查出考生对社会的关注程度、所具备的基本的人文素养以及是否具备合格公务员的潜质;二是面试题目的选择要难易适中,不能过于简单,也不能难度过大,且必须符合正态分布,以避免对面试效果的不良影响;三是面试测评的手段也必须符合科学规律。面试要给考生一个强刺激的环境,以使考生能够表现出内心最深处的想法,并使其个人的素质能够得到最充分、最客观的展现。

灵活性主要是针对面试的方式和内容而言。面试是一种很灵活的测评方法,无论是其方式还是内容都具有较大的变通性,主要体现在:一方面,公务员面试可以根据不同职位的特点及对考生的不同要求,灵活地采用不同的方式去考查考生。另一方面,尽管公务员面试的问题通常是事先设计好的,但在面试实施中,除了严格的结构化面试一定要按同样的内容来进行之外,考官可以针对考生的具体情况,根据所获得的信息是否足够来决定采用什么内容及面试问题的多少。

2. 测评考生素质以观察考生的外部行为为主要手段,着重测评考生整体素质

人的心理特征是隐含于内的能力、气质、性格等的总和,既看不见也摸不着,但却可以通过外部行为特征表现出来,因此我们可以通过个体的外部行为表现去推断其内在的心理特征。在公务员面试中,考官正是通过观察考生的语言行为(考生所说的)和非语言行为(考生的表情、行为举止等),来推测和判断考生的个性特征及能力素质的。同时,用考生当时的行为来预测其未来的行为,也是面试的一个重要特点。

与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,不论考生采用何种方式、花费多少时间做出答案都得给分不同,面试是以考生现场的全部表现为依据来对其整体素质作出评

定。这里所说的整体素质,主要包括:考生的语言表达能力;考生的个性特征;考生的仪表、风度、举止;考生的应变能力;考生的综合分析能力;考生的有关实际工作能力。

3. 规范性和重复性

公务员面试具有很强的规范性,这是由公共权力机关——政府部门所组织的面向社会公众的招聘考试的特性决定的。为保证不同的考场、不同的考官、不同的试题、不同的人场顺序等所有个性变量,都不会影响公务员面试的公平性,必须要求面试程序、规则纪律、考官组成、试题难度、题本结构等各个方面都尽力做到制度化、程序化、规范化。

为了保证整个面试过程的公平性与规范性,面试就必须具有极强的重复性。这种重复性主要体现在两个方面:一是考试试题的结构、难度、风格具有可重复性。二是考试的所有程序具有可重复性。整个面试的流程的每一个环节都是按照预先设定的形式来完成的,并且每一个考生都必须经历这样的程序,不会有任何变化。

4. 平等性和互动性

公务员面试是一个平等的双向选择的过程,与传统观念中的理念有很大区别:在传统观念中,面试双方似乎总是不平等的:考官总是掌握着主动权,考生则总是抱着小心翼翼的被选择的心态,处于被动的境地。这样的面试并不能取得良好的效果。而公务员面试则是一个平等的双向选择的过程,面试时考生在被考官选择的同时,其实也是在选择考官以及他所代表的单位。考生与考官是平等的。因此,考生应在面试中充分展现自己的个性,真诚自信应对,和考官之间形成一种平等的对话,这才是一个成功的考生正确的做法。

互动性是针对面试过程而言,在公务员面试过程中,主考官可以通过观察和谈话来评价考生,考生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,考生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。从这一点来说,面试不仅是主考官对考生的一种考查,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,从考生身上获取尽可能多的有价值信息。考生也应抓住面试机会,获取那些关于应聘单位及职位等自己关心的信息。

5. 单一性和直观性

单一性是针对面试对象而言,主要是指不管是采用单独面试还是集体面试方式,主考官不是同时面向所有的考生(虽然在集体面试中多位考生可以同时位于考场之中),而一般是逐个提问、逐个测评,即使在面试中引入辩论、讨论,考官们也是逐个观察考生表现的。这样做不仅可以避免因同时进行产生相互干扰的问题,还可以对考生的个别特征进行科学有效的测评。

直观性是指面试是用人单位与考生直接接触的一项活动,通过面试,用人单位会对考生形成一个直观的印象,这种直观的印象对用人单位的最终聘用决策具有很重要的影响。面试的这种直观性为用人单位决策提供了“可靠的”依据,它在一定程度上甚至可以决定一个考生是被录用还是被淘汰出局。

6. 主观性和持续性

主观性主要是针对面试的评价而言。与笔试不同,面试的评价没有明确的客观标准,而考生在考场上的主观意识又比较强烈,因此考官在根据既定测评要素、测评标准进行标准化打分的过程中,很难完全排除自身阅历经验、价值判断的影响,不可避免地带有较强的主观色彩,因而具有较强的主观性。对于同一考生,不同的考官的评价往往存在不同程度的差异,而且各有各的评价依据。这一看似是面试弱点的主观性,其实也是有其独特价值的。考官可以把自己长期积累的经验运用到面试评价中,更好地完成对考生的素质评价这一非常复杂的工作。随着面试的发展,面试测评的主观性会相对减弱,但并不会消失。

持续性主要是针对面试时间而言。由于公务员面试的考查内容不像笔试那么单一,既要考查考生的专业知识、工作能力和实践经验,又要考查其仪态仪表、反应力、应变力等,因而主考官提出问题,只能