



公务员录用考试辅导教材

- ★ 深入研究历年真题，准确把握最新大纲
- ★ 剖析各种失分症结，点拨快速解题技巧
- ★ 科学归纳试题类型，系统优化答题思路
- ★ 全面汇集专家智慧，彻底攻克高分难关

全新版

全新版 面试

★ 本书编委会 编写 ★



电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry
<http://www.phei.com.cn>



公务员录用考试辅导教材

面试

★ 本书编委会 编写 ★

全新版

电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

内 容 简 介

面试的实质是由国家机关用人单位通过多种方法,在特定场景下与应试者面对面地双向交流与考查,从应试者的仪表、言语、举止等各个方面进行测评,为人员聘用提供重要依据。

本书精要地阐述了公务员面试的基础知识、内容方法和实战技巧等方面的内容,不仅可以有效地提升考生的能力素质,还能帮助考生把握最新时事内容,为应考做更充分的准备。

本书适合要参加公务员考试面试的考生和要参加其他面试的各类应聘者使用。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

面试/本书编委会编写. —北京:电子工业出版社, 2010.5
ISBN 978-7-121-10712-2

I. ①面… II. ①本… III. ①公务员—招聘—考试—中国—自学参考资料 IV. ①D630.3

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第068057号

责任编辑:周 林

印 刷:北京市天竺颖华印刷厂

装 订:三河市鑫金马印装有限公司

出版发行:电子工业出版社

北京市海淀区万寿路173信箱 邮编:100036

开 本:787×1092 1/16 印张:11 字数:280千字

印 次:2010年5月第1次印刷

定 价:23.00元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题,请向购买书店调换。若书店售缺,请与本社发行部联系,联系及邮购电话:(010)88254888。

质量投诉请发邮件至zlts@phei.com.cn,盗版侵权举报请发邮件至dbqq@phei.com.cn。

服务热线:(010)88258888。

本书编委会

主 编： 周正庆 暨南大学文学院社会文化研究中心副主任，南开大学博士，
中山大学博士后

张宇权 中山大学行政管理学院副教授、博士，美国哈佛大学博士后

副主编： 陈国伟 陆琼飞 陈 确 郝鹏飞

编 委： 郑春华 王育红 乔凤喜 朱 迪
吴 曦 罗 鸣 李 红 陈永福

前 言

近年来，公务员录用考试持续升温，报考人数逐年增加，公务员一职难求已经成为人们的共识。开拓创新、报效祖国是当前有志青年的理想和信念，为了让更多的人实现自己的夙愿，电子工业出版社组织了有关方面的命题专家和专业人士，共同研究，精心编写了这套《公务员录用考试辅导教材》（全新版）。

本书是作者长期以来在公务员招考工作中积累的经验总结，列举了最新最真实的面试案例，针对考生在面试过程中常出现的问题进行分析，帮助考生在最短时间内掌握面试技巧和方法。

一、实操性强，独家披露权威性资料

公务员考试不同于每年一次的高考，公务员考试知识面宽，题量大，时间要求急，即使高考成绩优秀者也未必能在公务员考试中胜出。新题型的出题规律、解题方法及评分标准到底是怎样？这些问题考生们只是隐约知道，但具体真相是如何的，考生却不甚了解，这些信息无论在相关的考试网，或是社会上流行的参考书中，均只是一般地提及，这在某种程度上对考生的备考产生误导。由于只有在正确了解公务员考试全过程信息后，才能从容应试；所以，我们编撰组经过努力，做了大量的资料收集工作，对近几年来国家级的考试和省级公务员考试的试题进行了多方面收集，细心分析，认真整理，所编写的这套教材真实可靠，让考生第一时间接触真题，弄清出题规律、命题方法以及解题技巧，这样才能在真实考试做题时如鱼得水，达到四两拨千斤的境界，大大提高考生的应考能力。

二、知识性强，考试信息量大

根据公务员考试的特点，本套丛书收集的题目涉及天文地理、数理化、古今中外、政治历史、人文精神等诸多方面，庞大的信息量，经过专家们精心编撰，变得通俗易懂，系统性和知识性更强。本套教材中所给出的实例及模拟试题都是以历年考试真题为基础编写的，所做的答案准确权威，对考生复习应考会有很大的帮助。

三、思想理论性强，公务员考试试题的前瞻性

大家知道，公务员考试其实是国家公职人员的一种选拔，对国家公务员的政治素质、专业知识、智力素质、心理和身体素质都有专门的要求，特别是对政治素质的要求会更高一些。鉴于此，本套教材注重讲解思想认识、政治理论、道德品质和公务意识等方面的知识。本套丛书还充分地考虑到了已经在国家公务员考试中刚出现的新题型，模拟试题和例题也都带有前瞻性。

我们相信，认真读完这套教材，对参加公务员考试会有很大的帮助，预祝所有的考生都取得成功。

目 录

第一章 走进面试.....	1
第一节 面试概述	1
第二节 公务员面试的特点	2
第三节 公务员面试的趋势和新特征	4
第四节 面试考查什么	5
第二章 面试类型.....	8
第一节 结构化面试	8
第二节 无领导小组讨论	11
第三节 情景模拟	13
第四节 演讲答辩	14
第五节 公文筐.....	16
第三章 面试的技巧.....	18
第一节 考官的心理分析	18
第二节 面试准备	19
第三节 面试技巧	24
第四章 解剖面试题	31
第一节 试题编制原则	31
第二节 试题编制的要求	32
第三节 试题评测标准	33
第五章 历年真题回顾与答题要点	42
第一节 中央国家机关公务员面试典型真题回顾与答题要点	42
第二节 部分省市公务员面试典型真题回顾与解析.....	70

第六章 面试题经典套路分析及模拟题50道	91
第一节 面试经典例题20道	91
第二节 经典题型17例	100
第三节 面试模拟题50道及详解	105
第七章 面试必备重大理论知识与未来考点评述.....	131
第一节 面试必备的重大理论知识.....	131
第二节 面试未来考点预测	137
第八章 最新热点热题的设计解读与高分攻略.....	146
第一节 时事政治	146
第二节 消费服务	150
第三节 科技教育	154
第四节 社区生活	158
第五节 三农问题	161
第六节 医疗环保	165
第七节 广州亚运	167
第八节 食品安全	168

第一章

走进面试

《公务员录用暂行规定》第十六条规定：“国家公务员的录用考试采取笔试和面试的方式，测试应试者的公共基础知识、专业知识水平以及其他适应职位要求的业务素质与工作能力。”此外，在规定的其他条款中，我们并没有看到有关笔试和面试的详细说明。对参加公务员考试的考生而言，很难清楚地将笔试和面试区别开来，更弄不清面试所要考查的内容是什么，所以很多关于面试的猜疑便流传开来。

什么是面试？为什么国家公务员考试要有面试这一环节？在公务员录用考试及其他组织的人员招聘过程中，它发挥什么样的作用？与其他的招聘录用面试相比，公务员的面试有些什么特点？这是我们首先要解决的问题。

第一节 面试概述

面试作为公务员考试的一部分，考试内容并不复杂，难度也不大，但淘汰率极高，实在让许多考生甚为费解。在很多考生看来，面试就是人与人面对面地聊天、一问一答地面谈，理应十分容易对付，但最终的结果却令考生大感意外，原因何在？我们知道，公务员考试属于淘汰性的考试，既然如此，考官必定会通过眼看、耳听、思辨等过程来考查考生，对考生的言谈举止、心理素质等进行综合分析，以便辨识出适合该职位的优秀人才。所以，面试是考官与考生在某种特定情境中有别于日常生活中的面对面直接交谈，而是对考生的仪表、知识、能力、心理和性格等诸多基本素质进行测评的考试活动。

面试是最直接、最有效测评应聘者能力和素质的一种考试手段，最初只是在公司招聘中使用，后来逐渐应用于公务员录用考试，成为考查考生的一个重要的方法。在国外，英、法、美、日等国的公务员录用考试中均有面试环节，有些国家的面试分占公务员考试总分的1/3。

在我国，面试用于人员甄选，古已有之。中国古代的大教育家孔子，对每位求学者都要先“面试”，再决定取舍。名相诸葛亮认为面对面的交流是能够考查出一个人的品质高下的，他曾说：“问之以是非而观其志，穷之以词而观其变，咨之以谋而观其识，告之以

难而观其勇。”封建时代的科举取士，最后一关“策问”，就是皇帝对考生的面试。

改革开放后，我国逐步展开人事制度的各项改革。1981年颁布了《关于下达部分海关新增干部指标的通知》，面试从此开始进入到干部的录用考试之中。1988年3月，中央组织部、劳动人事部共同发布的《关于政治、税务、工商行政管理部门和银行、保险系统招收干部实行统一考试的通知》规定：“由人事部门从高分到低分向用人单位推荐，经用人单位进行行政审、体检和必要的考核（含面试）合格后，确定录用或聘用人员名单报批。”1989年1月，中央组织部、劳动人事部又颁发了《关于国家行政机关补充工作人员实行考试办法的通知》，通知明确规定公务员录用考试的基本方式分为笔试和面试两种。《国家公务员录用暂行规定》对面试的有关内容也做出了相应的规定。因此，面试是公务员录用考试中一个至关重要的环节。

第二节 公务员面试的特点

一、面试的特点

公务员考试中的面试与其他招聘形式的考试相比，有着较大的差异，主要表现在以下几个方面：

1. 直观性

一个人的能力、气质、性格往往可以通过外部行为特征表现出来，面试就是通过对考生外部行为的表现去推断其内在特征的一种测试方式。在面试中，考官通过观察应考者的语言行为和非语言行为（应考者的表情、行为举止等），直观地推测和判断应考者的能力和个性品质。

2. 灵活性

面试这种测评方法很灵活，考查方式和内容具有较大的变通性。一方面，根据不同录用职位的特点，考官可以采用不同的方式去考查考生。另一方面，针对考生的具体情况，考官可以根据所获得的信息决定面试问题的多少。

3. 着重测评整体素质

面试重在评估考生的灵活性、逻辑性、应变性等综合素质。面试结果的评定，不把考生对问题的回答是否正确作为最重要的指标，而是在面试过程中对考生的口头表达能力、应变能力、分析综合能力、仪表、风度、举止、个性特征等做全面的评估。

4. 互动性

面试是主考官和考生之间的一种双向沟通过程。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和态度，良性的互动与通

顺的沟通是面试成功的重要因素。

5. 主观性

面试的评价不像笔试那样有明确的客观标准。因为面试考官的评价往往受到个人主观印象、情感和经验等因素的影响。不同考官对同一应考者的评价往往会有较大的差异。所以，面试评价的主观性似乎是其一大弱点。

二、面试的形式

目前国内外的面试形式多种多样，没有统一的标准，常用的有如下几种：

1. 口试

即考生以口头语言回答问题的形式。又可细分为如下种类：

交谈式，即考官与考生以谈话方式进行的面试；问答式，即考官逐个提出问题，考生逐个回答问题；辩论式，即考生与考官或考生与考生双方就某个论题持相互对立的论点而进行辩论；答辩式，即考生就考官的诘问进行解释、辩白；演讲式，即考生就某个题目向考官发表演说性的回答；讨论式，即考生与考官之间就某个问题进行探讨式的回答。

2. 模拟操作式

即在面试中考生扮演指定的或不指定的角色，在规定的时间内按要求完成某一项实际或虚拟要求的工作，以表现自己的操作能力。

3. 目标式

这种面试以考量考生的素质水平是否达到一定目标为主，分为合格与不合格两种。

4. 压力式

是指给考生设置情境或要求对考生有超常的刺激，以穷追不舍的方式连续就某事向考生发问，问题刁钻棘手，甚至逼得考生穷于应付。考官以此种“压力发问”的形式来测评考生在“压力很大”的情况下，所表现出来的对待难题的机智灵活性、应变与思考判断能力及气质性格、修养等综合素质。

三、公务员面试的特点

纵观这几年我国的公务员考试情形，与其他形式的面试相比，公务员面试在考试中主要有如下特点：

1. 对专业知识的削弱。公务员面试由国家人事部门统一命题，为保证面试的公平和科学，公务员面试过程中试题设置不会太专业，不强调单一的专业背景或者某一方面的知识能力，而是强调考生应当在强刺激环境下，展现自己良好的综合素质。

2. 强调规范性。公务员面试是政府部门组织的面向社会公众的招聘考试，面试中必有主观性的因素存在，所以必须规范考试过程，才能有效避免不规范操作，才能有利于选拔

高素质的人才进入公务员队伍。这种规范性要求面试程序、规则纪律、考官组成、试题难度、题目结构等各个方面都尽力做到制度化、程序化、规范化,唯有如此,才能保证不同的考场、不同的考官、不同的试题、不同的入场顺序等所有个性变量,都不会影响公务员面试的公平性。

3. 可预见的重复性。考试的试题、考试程序具有可重复性。整个面试的流程,从通知、政审、抽签候考、入场面试、考官评分、考生退场到公布成绩,都是按照预先设定的程序来完成的。试题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,所以试题的设置、难易程度等都是有规律可循的。可重复性就意味着面试本身是可以破解的,是可以预先加以训练的,是可以有针对性地进行准备工作的。这给考生的复习带来较大的便利。

第三节 公务员面试的趋势和新特征

面试的方法不断发生着变化,面试试题也在传统模式的基础上不断地更新。一些专业领域的人员大力开展面试研究工作,提出一些新的面试方法和观念。同时,作为一项考试,面试过程中必定会出现主观性的因素,考场外的不确定性因素和政治腐败等因素势必会影响考试的公平性,随着制度的不断完善,这些影响考试进展和考试结果的不利因素将得到进一步的修正。

1. 形式更加多元化

面试早已突破了传统的两个人面对面、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,从非结构化面试到结构化面试,从常规面试到角色扮演、案例分析、无领导小组讨论等情景面试。

2. 过程逐渐程序化

以前对面试的过程缺乏有效的把控,随意性大,面试效果也得不到保证。现在的公务员考试过程已逐步规范化。从面试的起始阶段、核心阶段、收尾阶段,考官的培训、考场的设置、考试时间、考题的编制、成绩的评定、公示,面试过程中要问些什么、要注意些什么,都有一个具体的方案,以提高对面试过程和面试结果的可控性。

3. 提问日渐灵活

以前的面试,应试者只需从事先准备好的题目中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的回答情况提出新问题。评定成绩时只需依据事先拟定的具体标准答案来判断。现在面试中主考官提问的问题多数是为了适应面试过程的需要而提出的,前后问题是自然相接的,而且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回答内容的正确与否,还要综合总体行为表现及整个素质状况评定。

4. 面试结果更标准

近年来面试结果的处理逐渐标准和规范，基本上趋于表格式、等级标度与打分形式等。面试过程中，考官会根据等级标准来给考生打分，项目十分细致。

5. 面试考官的专家化

现在的面试是由组织人事部门、具体用人部门和人事测评专家共同组成面试考评小组。在考试之前对相关人员培训面试测评技术、业务知识，从而使得面试考官的素质有了很大提高。这极大地提高了面试的有效性和面试的质量，能够从更为专业的角度为用人单位选择适合的人才。

6. 考试内容的全面化

面试的测评内容已不仅限于仪表举止、口头表达、知识面等，还涉及思维能力、反应能力、心理素质、求职动机、身体素质等方面的测评。考试内容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。

7. 题目设置新颖化

题目的设置首先要和部门、职位匹配，在此前提下，新的社会热点都是考试的热点。由于公务员是社会公职人员，是政策的制定者和执行者，所以对于社会现象，尤其是社会热点的考查一直是公务员面试的重头戏。此外，在最近几年的国家公务员面试题中，出现了“微软黑屏”、“人肉搜索”、“山寨文化”等新词汇。

第四节 面试考查什么

既然是考取公务员，考生就必须具备公务员所应具备的能力和素质。所谓的公务员通用能力是国家人事部明确规定的公务员必须具备的九种能力，即政治鉴别能力、依法行政能力、公共服务能力、调查研究能力、学习能力、沟通协调能力、创新能力、应对突发事件能力和心理调适能力。考官在面试时也着重考查这些方面的能力，以及考生外在的仪表、性格等。

1. 表达能力

面试最能直接考查的就是考生的语言表达能力。面对问题，考生是否能够将自己的思想、观点、意见或建议顺畅地表达出来，表达的逻辑性、准确性、感染力、音质、音量、音调等如何，一目了然。

2. 专业技能

根据所要录用职位的要求，考官会对考生所掌握专业知识的深度和广度进行了解，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，提问也更接近空缺

岗位对专业知识的需求。

3. 仪表风度

指应试者的外貌、着装、举止、精神面貌等。考官主要看重的是考生穿着是否得体、举止是否礼貌、有没有不雅的动作、是不是抢答问题等。

4. 业余爱好

考官询问考生的兴趣爱好，不是想和考生闲聊，而是通过业余爱好来考查考生人格结构的完整性和生活的丰富性、稳定性。一个业余生活丰富多彩的人，他从生活中得到的乐趣和成就感就大，生活的稳定性就高，从而能对本职工作起到积极有效的支持作用，而且工作中产生的疲劳和压力也可以在业余生活中得到调节和缓解。

5. 政治鉴别能力

要求考生具有相应的政治理论功底，坚持党的基本理论、基本路线、基本纲领和基本经验，认真实践“三个代表”重要思想；善于从政治上观察、思考和处理问题，能透过现象看本质，是非分明；具有一定的政治敏锐性和洞察力，正确把握时代发展要求，科学判断形势；贯彻执行党的路线、方针、政策。

6. 依法行政能力

有较强的法律意识、规则意识、法制观念；忠实遵守宪法、法律和法规，按照法定的职责权限和程序履行职责、执行公务；准确运用与工作相关的法律、法规和有关政策；依法办事，准确执法，公正执法，文明执法，不以权代法；敢于同违法行为做斗争，维护宪法、法律尊严。

7. 公共服务能力

牢固树立宗旨观念和服务意识，诚实为民，守信立政；责任心强，对工作认真负责，密切联系群众，关心群众疾苦，维护群众合法权益；有较强的行政成本意识，善于运用现代公共行政方法和技能，注重提高工作效益；乐于接受群众监督，积极采纳群众正确建议，勇于接受群众批评。

8. 调查研究能力

坚持实践第一的观点，实事求是，讲真话、写实情；坚持群众路线，掌握科学的调查研究方法；善于发现问题，分析问题，准确把握事物发展的历史、现状和产生的影响；积极探索事物发展的规律，预测发展的趋势，提出解决问题的建议；善于总结经验，发现典型，指导、推动工作。

9. 学习能力

树立终身学习观念，有良好的学风，理论联系实际，学以致用；学习目标明确，根据自己的知识结构和工作需要，从理论和实践两方面积累知识与经验；掌握科学的学习方法，及时更新和掌握与工作需要相适应的知识、技能；拓宽学习途径，向书本学、向实践

学、向他人学。

10. 沟通协调能力

有全局观念、民主作风和协作意识；语言文字表达条理清晰，用语流畅，重点突出；尊重他人，善于和自己意见不同的人一道工作；坚持原则性与灵活性相结合，营造宽松、和谐的工作氛围；能够建立和运用工作联系网络，有效运用各种沟通方式。

11. 创新能力

思想解放，视野开阔，与时俱进，具有创新精神和创新勇气；掌握创新方法、技能，培养创新思维方式；对新事物敏感，善于发现、扶植新生事物，总结新鲜经验；善于分析新情况，提出新思路，解决新问题，结合实际创造性地开展工作。

12. 应对突发事件能力

有效掌握工作相关信息，及时捕捉带有倾向性、潜在性的问题，制定可行预案，并争取把问题解决于萌芽之中；正确认识和处理各种社会矛盾，善于协调不同利益关系；面对突发事件，头脑清醒，科学分析，敏锐把握事件潜在影响，密切掌握事态发展情况；准确判断，果断行动，整合资源，调动各种力量，有序应对突发事件。

13. 心理调适能力

事业心强，有积极、乐观、向上的精神状态和爱岗敬业的热情；根据形势和环境变化适时调整自己的思维和行为，保持良好的心态、情绪；自信心强，意志坚定，能正确对待和处理顺境与逆境，成功与失败；良好的心理适应性，心胸开阔，容人让人，不嫉贤妒能。

仔细体会以上考查内容，考生可以切实体会到公务员考试面试内容的精髓所在，有助于深入地理解公务员面试的目的，进而做好准备。

第二章

面试类型

面试有很多方法，如结构化面谈、答辩法、情景模拟法、无领导小组讨论法、文件筐作业等，这些独具特色的面试方法各有不同的功能。

具体选择哪种面试方法，遵循两个原则：一是针对不同的岗位需要选择不同的面试方法，这是面试方法选择的根本性的依据，也是落实“因岗择人”方针的具体体现。政府机关中门类繁多，岗位庞杂，而且每一岗位和职位，对其工作人员的能力素质要求各有不同，那么在面试方法选择的问题上，首先应当依据岗位和职位工作的实际需要，去选择恰当的面试方法。例如文字综合岗位面试，应采用社会调查、提交调查综合报告的面试方法；政法岗位的面试则选择法庭模拟案例分析论证方法；政策性要求较强的岗位则选用热点问题无领导小组讨论的方法；信息处理岗位应选择上机操作方法；文秘岗位可用“文件筐技术”面试方法。同时，有一些岗位的面试，很可能要求几种面试方法连续进行，其中根本的目的，就是测试应试者是否具备这一岗位、职位所需要的基本能力素质。其次是适用性原则。既要从职位的合理要求出发，又要考虑操作的可行性。

第一节 结构化面试

所谓结构化面试指的是由多个考官组成一个考官小组，按规定的程序，使用相同的考题和相似的提问方式对考生进行提问，根据事先确定的标准对考生的表现进行评定，面试的结果采用规范的统计方法记分。

结构化面试有很多优点，如内容确定、形式固定，便于操作；测评项目、测评标准及实施程序等是事先经过科学分析确定的，能保证整个面试有较高的效度和信度；此外这种面试更易做到公平、统一，更主要的是这种面试要点突出，形式规范、高效，能更加简洁地实现面试目标。

结构化面试是以测评考生的各种能力为主要目的的。公务员录用面试的测评项目主要包括：求职动机与拟任职位的匹配性、综合分析能力、人际交往能力、组织协调能力、应变能力、自我控制能力、言语表达能力、仪表等。每一个测评项目都有明确的测试要点或

观察要点，测评要点所对应的测试题目都有出题思路或答题的参考要点，以提供给面试官评分时参考。考官不是按照题目打分，而是按照考生在回答问题时体现出的各种能力打分。

1. 考官

结构化面试的考官小组一般应由5~7名考官组成，个别省份甚至更多，如目前广东省面试考官小组就由9名考官组成，其中一名为主考官。在考官的组成结构上，性别、年龄、专业结构、职务等应当有适当的搭配。

2. 考试程序

以广东省公务员面试为例，考试采取双抽签制。什么叫双抽签？就是考官和考生都要抽签。确定你哪天面试，但是不确定你在哪一组排第几名，进考场时首先抽签，如果你抽到先安排参加面试的，就在备考室等待通知。面试配有监督员（由纪检、监察或公证部门的同志担任）参与整个面试过程，确保了面试工作的公平性、公正性。同时根据工作量大小适当配备一定数量的考务人员，如记分员、监考人员等，面试的基本程序如下：

报到——→核对身份——→入场抽签候考——→正式面试——→计分

考官每半天面试后将重新安排，在考试之前，考官不知道自己将面试的考生是谁，考生也不知道自己将面对哪些考官，这些只有在考场上才见分晓。公务员面试对考官的素质提出了一定的要求，如必须具有一定的业务能力、较强的责任心、作风正派、待人热情，并且接受过岗前培训。

主考官由专业知识较渊博、面试经验较丰富以及公道正派的同志担任，在提问时用语准确、简单明了，态度要温和、诚挚，不能对应试者的言谈举止表现出好恶之情。监察部门对面试程序和考官打分实行监督，对不公正的行为及时予以警告、纠正。在面试结束后，组织人事部门对考官的打分进行分析，如果考官打分出现异常，将在考官库中将其除名。

3. 面试中要十分注意的两点

（1）综合分析题型的处理

在面试中，如果采用结构化面试的方式，题目一般由四道题组成，如广东省就是如此。而且题型的分布也比较均匀：分别是综合分析、计划组织协调、人际关系、应变能力、求职动机，其中简单的是自我认知、组织协调以及人际关系处理这三类题目，因为这三种类型的题目是相当有规律可循的，所以考生在备考过程中可以通过练习达到获得高分的目的。

综合分析题型是最难的一种题型，也是考核学生素质最全面的题型。

在考官评分考核表中，对于综合分析题型是这样定义的：对事物能从宏观方面进行总体考虑；对事物能从微观方面对其各个组成部分予以考虑；能注意整体和部分之间的相互关系及各部分之间的有机协调组合。所以，综合分析主要考核的是考生分析问题和解决问

题的能力，而在答题过程中常用的方法就是辩证的思维，既要有宏观的把握，还要有微观的深入，如此，才可以将一个综合分析题进行初步的挖掘，形成一个基本的框架，而要将题答好，还需要有理有据，由浅及深，由点及面。

综合分析中的社会热点题，如果考生平时不注意积累，到面试时“临时抱佛脚”，往往捉襟见肘，难以应对自如。比如2009年国考曾考过这样一道题：“百家讲坛，有人说好，有人说不好，你怎么看？”此问题看似并不难，但是要想谈出深度，给考官留下很好的印象，并不容易。

答题时应当坚持辩证的态度，全面看待问题，有多元化的视角，才能别出心裁。

平时多看报纸，积累时事政治、社会经济方面的新闻。做到“博学、慎思、审问、明辨”，才能在激烈的竞争中脱颖而出。

（2）关于是否要做自我介绍的问题

在面试中，自我介绍是最该引起注意的，因为稍为不慎就会被判出局。

求职动机是通过考生的自我介绍来评测的。自我介绍是整个结构化面试的开始，要求考生做自我介绍，陈述报考理由。虽然这个测评项目在总成绩中所占权重不高，但这是考生给考官提供的第一印象。

自我介绍题目的题干一般是这样的：请用3分钟左右的时间谈谈你过去的一些学习和生活的经历以及你为什么要报考这个职位？

在回答这个问题时要注意以下几点：

第一，面试前对自己所报考单位、岗位进行详细的了解。比如对职业前景、工作性质、工作环境、人员构成等，都要有较为详细的了解。

第二，自我认知。由于许多考生报考公务员时并不清楚自己到底需要什么，所以应当在了解了公务员的职业特点后，再分析和调整自己的需要。

第三，实事求是回答。考生在介绍自己的经历和求职动机的时候，要按需求分层次回答，尽可能符合公务员职业的特点和具有的资源特点，提高匹配性。（注意的是不能一味地从社会的角度和政治的高度谈自己的报考动机，那样的回答是虚假的，是不能得到高分的。实事求是地谈出自己的想法反而给人一种坦诚、平实的感觉。）

第四，从政治的高度出发。如果考生的经历相对比较简单，没有真正的、长期的、复杂的社会实践的积累，难以形成政治上的优势，那么考生在谈到自己不足的时候，一定要学会从政治素质的高度进行自我评价。这是因为，作为一名公务员首先要具备良好的政治素质，比如坚定的政治信仰，远大的理想，为人民服务的宗旨意识，责任意识、大局意识等。这样的自我评价恰恰表现出考生良好的政治素质，无疑会给考官留下“政治上比较成熟”的印象。

但是，请注意，有些年份与省份的面试是不允许做自我介绍的，如果考官没有对这一环节做具体要求，切记不要做自我介绍，否则会被视为违反考试规则，给予零分，直接被