



公务员教育

PUBLIC SERVANT EDUCATION

MIAN SHI

面试

公务员录用考试用书

招

能

版

本书从广大面试考生的实战需要出发，系统阐述了公务员录用面试的相关知识，全面概括了近年来公务员录用面试的题型、重点及走向，精选了数百套全国各地公务员面试的真题及部分参考答案，配以大量典型案例的解析，对面试中考生的常见错误及可能遇到的难题提供了应对妙方。一书在手，面试无忧！

刘东辉 刘琼 著

湖南人民出版社



拓 能 版

MIAN SHI

刘东辉 刘琼 著

面试

公务员录用考试用书

湖南人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

面试 / 刘东辉, 刘琼著. —长沙: 湖南人民出版社,
2011.2

公务员录用考试用书

ISBN 978 - 7 - 5438 - 7280 - 6

I. ①面… II. ①刘…②刘… 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 (2011) 第 023903 号

面 试

刘东辉 刘 琼 著

出 版 人: 谢清风

责 任 编 辑: 章红立 洪江水

装 帧 设 计: 湛 茜

出版、发行: 湖南人民出版社

网 址: <http://www.hnppp.com>

地 址: 长沙市营盘东路3号

邮 编: 410005

经 销: 湖南省新华书店

印 刷: 湖南贝特尔印务有限公司

印 次: 2011 年 2 月第 1 版第 1 次印刷

开 本: 889 × 1194 1 / 16

印 张: 17.25

字 数: 419000

书 号: ISBN 978 - 7 - 5438 - 7280 - 6

定 价: 48.00 元

Contents

目 录

第一章 公务员录用面试概述 / 1

一、公务员录用面试的概念 / 2

二、公务员录用面试的特点 / 3

(一) 直观性 / 3

(二) 互动性 / 3

(三) 规范性 / 3

(四) 灵活性 / 3

三、面试命题的原则与要求 / 4

(一) 面试命题的基本原则 / 4

(二) 面试命题的基本要求 / 5

四、公务员录用面试的规则 / 6

(一) 面试考官组成的规则 / 6

(二) 面试内容量化的规则 / 7

(三) 面试考场管理的规则 / 7

第二章 结构化面试及其施测 / 9

一、结构化面试的基本特征 / 10

(一) 测评要素结构化 / 10

(二) 评分标准结构化 / 10

(三) 测评考官结构化 / 11

(四) 面试程序结构化 / 11

二、结构化面试的准备工作 / 12

(一) 制定面试工作的方案 / 12

(二) 编制结构化面试文本 / 12

(三) 适时培训面试的考官 / 25

(四) 确定面试的考务人员 / 25

(五) 准备面试测评的工具 / 25

(六) 布置面试的相关场地 / 26

三、结构化面试的施测程序 / 26

- (一) 验证抽签登记考号 / 26
- (二) 当场启封分发试题 / 26
- (三) 依次叫号进行面试 / 27
- (四) 考官当场进行打分 / 28
- (五) 按照规则统计考分 / 28
- (六) 宣布考生面试成绩 / 28

第三章 目前面试的其他方式 / 29

一、无领导小组讨论 / 30

- (一) 什么是无领导小组讨论 / 30
- (二) 无领导小组讨论的种类 / 31
- (三) 无领导小组讨论的题型 / 32
- (四) 无领导小组讨论的施测 / 35

二、文件筐作业 / 36

- (一) 什么是文件筐作业 / 36
- (二) 文件筐作业的特点 / 36
- (三) 文件筐作业的施测 / 37

三、情境模拟 / 38

- (一) 什么是情境模拟 / 38
- (二) 情境模拟的特点 / 39
- (三) 情境模拟的方式 / 39
- (四) 情境模拟的施测 / 40

第四章 面试前应试者的准备 / 43

一、面试前心理思想的准备 / 44

- (一) 报考动机要正确 / 44
- (二) 应试心态要调整 / 45
- (三) 考生情绪要稳定 / 47

二、面试前考试内容的准备 / 48

- (一) 考生的个人信息应梳理 / 48
- (二) 报考职位的工作多熟悉 / 48
- (三) 面试的相关资料要学习 / 49

三、面试者表述能力的提高 / 49

- (一) 考生思维能力勤训练 / 49
- (二) 考生语言表达要提高 / 50
- (三) 考生面试答题多模拟 / 53

第五章 面试的侧重点与题型 / 55

一、公务员录用面试的侧重点 / 56

- (一) 注重语言表达能力 / 56
- (二) 注重组织协调能力 / 56
- (三) 注重综合分析能力 / 57
- (四) 注重应变自控能力 / 57
- (五) 注重人际交往能力 / 57
- (六) 注重举止仪表气质 / 57

二、面试的题型及其答题要求 / 58

- (一) 自我简介题及其答题要求 / 58
- (二) 职位匹配题及其答题要求 / 59
- (三) 综合分析题及其答题要求 / 59
- (四) 组织协调题及其答题要求 / 60
- (五) 人际关系题及其答题要求 / 60
- (六) 应变自控题及其答题要求 / 61
- (七) 专业知识题及其答题要求 / 61
- (八) 即兴发挥题及其答题要求 / 62

第六章 面试场上的难题应对 / 63

一、热点问题的应对 / 64

- (一) 社会热点问题的应对 / 64
- (二) 政治热点问题的应对 / 65
- (三) 生活热点问题的应对 / 67

二、二难问题的应对 / 68

- (一) 不可简单回答对错的应对 / 69
- (二) 不宜正面回答问题的应对 / 70
- (三) 出现进退两难处境的应对 / 71

三、陌生问题的应对 / 72

- (一) 不能把握题意的应对 / 72
- (二) 行业内容生疏的应对 / 73
- (三) 无法回答试题的应对 / 74

四、敏感问题的应对 / 75

- (一) 涉及个人隐私的应对 / 76
- (二) 涉及名誉地位的应对 / 76
- (三) 涉及褒贬他人的应对 / 77

第七章 面试表述的操作技巧 / 79

一、应试者有声语言的表述技巧 / 80

(一) 面试场上的答题技巧 / 80

(二) 面试考生的发问技巧 / 82

(三) 面试场上的语言技巧 / 83

二、应试者无声语言的操作技巧 / 84

(一) 身姿体态的运用技巧 / 84

(二) 行为动作的发挥技巧 / 86

(三) 面部表情的配合技巧 / 88

三、应试者人情入境的投入技巧 / 90

(一) 身临其境的逼真技巧 / 90

(二) 出乎意料的脱俗技巧 / 91

(三) 张弛适度的调控技巧 / 93

第八章 面试常见错误与对策 / 95

一、面试中考生常见的错误 / 96

(一) 不善于打破沉默 / 96

(二) 与考官“套近乎” / 97

(三) 为成见偏见左右 / 97

(四) 高谈阔论无事实 / 97

(五) 迎难而上或敷衍 / 98

(六) 答题无职位特色 / 98

(七) 照本宣科背台词 / 98

(八) 掩饰弱点充完人 / 99

(九) 不入情境想当然 / 99

(十) 下场仓促或忙乱 / 99

二、面试中考生常用的对策 / 100

(一) 沉着冷静不要慌乱 / 100

(二) 科学合理分配时间 / 101

(三) 简洁明了写出提纲 / 101

(四) 宁短毋滥针对性强 / 102

(五) 面对考官不卑不亢 / 102

(六) 理清思路依次答题 / 102

(七) 看清题目警惕陷阱 / 103

(八) 联系实际言之有物 / 103

(九) 随机应变灵活机动 / 103

(十) 无论成败礼貌退场 / 104

第九章 考生面试成绩的评定 / 105

一、面试测评的标准及其结构形式 / 106

(一) 面试测评的标准 / 106

(二) 面试测评标准的结构形式 / 108

二、面试测评的表达形式 / 109

(一) 评语短句式 / 109

(二) 设问短句式 / 110

(三) 操作定义式 / 110

(四) 极端特征式 / 111

三、面试评分的方法 / 112

(一) 10 分制评分法 / 112

(二) 100 分制评分法 / 112

四、面试评分的要求 / 113

(一) 评分标准客观统一 / 113

(二) 克服“第一印象” / 113

(三) 避免“联想效应” / 114

(四) 去掉“顺序效益” / 114

(五) 减少“情境压力” / 114

第十章 面试答题的案例解析 / 117

一、自我介绍题案例解析 / 118

二、职务匹配题案例解析 / 121

三、综合分析题案例解析 / 123

四、组织协调题案例解析 / 125

五、应变自控题案例解析 / 127

六、人际关系题案例解析 / 129

七、专业知识题案例解析 / 130

八、即兴发挥题案例解析 / 133

第十一章 近年来面试真题精选 / 137

一、2006 年公务员录用面试真题精选 / 138

二、2007 年公务员录用面试真题精选 / 153

三、2008 年公务员录用面试真题精选 / 171

四、2009 年公务员录用面试真题精选 / 188

五、2010 年公务员录用面试真题精选 / 206

六、党的十七大精神和坚持科学发展观部分题目及其简答 / 225

七、近三年来热点问题荟萃 / 230

第十二章 报考者面试模拟练习 / 235

一、面试模拟练习一 / 236

二、面试模拟练习二 / 237

三、面试模拟练习三 / 238

四、面试模拟练习四 / 240

五、面试模拟练习五 / 241
六、面试模拟练习六 / 242
七、面试模拟练习七 / 243
八、面试模拟练习八 / 245
九、面试模拟练习九 / 246
十、面试模拟练习十 / 247
十一、面试模拟题自我测评 / 249
附录：国家公务员录用面试暂行办法 / 262
后记 / 265

第一章

公务员录用面试概述

一、公务员录用面试的概念

二、公务员录用面试的特点

(一) 直观性

(二) 互动性

(三) 规范性

(四) 灵活性

三、面试命题的原则与要求

(一) 面试命题的基本原则

(二) 面试命题的基本要求

四、公务员录用面试的规则

(一) 面试考官组成的规则

(二) 面试内容量化的规则

(三) 面试考场管理的规则

本章导读))))

什么是公务员录用面试?怎样进行公务员录用面试?它与其他面试又有什么不同?这是许多报考公务员的考生急于想知道的。本章重点介绍公务员录用面试的概念、特点、规则以及命题的原则与要求。

一、公务员录用面试的概念

公务员录用面试是我国公务员录用考试中考生面对主考和考官就给出的题目按要求(或在一定情境下)进行口头回答或实际操作的一种考试形式。面试是公务员录用考试中必不可少的一个环节。报考公务员的考生完成笔试后,通常根据笔试成绩按报考职位人数1:3的比例由高分到低分确定体检和面试名单。由于面试是公务员录用考试的最后一个环节,有着举足轻重的作用,使得许多顺利通过笔试的考生常常产生一种恐惧心理,总担心面试这一关过不去而前功尽弃。为了帮助参加面试的考生充分了解面试的内涵、方式、特点和运作程序,让考生调整心态,提高面试的效度和信度,了解并掌握面试命题的侧重点、主要题型与答题技巧,做到面试前胸有成竹,面试中从容不迫,面试后成绩优良,我们以《国家公务员录用面试暂行办法》(以下简称“面试暂行办法”)为依据,就公务员录用面试的有关知识和技巧并结合一些具体的面试题目进行系统的介绍和阐述。

我国从1993年推行公务员制度以来,至今已先后成功组织了十几次公务员录用考试。从这些年的公务员录用考试的实践来看,公务员录用的面试既不像许多人想象得那么容易,也不是有些考生担心的那样高深莫测。说它不容易,是因为它不是一般的见见面、谈谈话的“相面”,也不会是一问一答层面上的口试,而是一种经过精心设计的,在特定场景下应试者以面对面形式按要求答题或操作的综合能力的测试。用人单位正是通过这种测试,来对考生的阅历、知识、能力、经验、气质、性格和专业等进行由表及里的综合考察,其成绩的优劣常常取决应试者的录用与否。说它不高深莫测,一是因为录用面试的施测程序、面试的题型、评分的标准以及测试的几种主要能力等都在“面试暂行办法”中有比较统一的规定,考生面试前完全可以据此进行一些必要的准备;二是因为录用面试中答题的技巧、语言的艺术、各种题型答问(操作)的要领等都有规律可循,有经验可以借鉴。一般地说,只要考生的基本素质过得硬,工作能力比较强,又能提前进行一些准备,面试中能进行较好的发挥,就会取得公务员录用面试的好成绩。

二、公务员录用面试的特点

与公务员录用中的资格审查、笔试、用人单位考核等考查形式相比，面试具有以下几个明显的特点：

（一）直观性

笔试对人的观察是间接的，它虽然可以反映考生一定的知识水平，但对考生的实际能力和其他的特点却很难反映出来。面试却不同，考官和考生或是面对面的交谈，或是临场进行答辩，或是当面进行模拟，双方近在咫尺，应试者的外貌气质、个性特长、动机愿望以及交往能力、应变能力、协调能力、工作能力甚至政策水平等，都可以通过直接的测查而作出比较客观的判断。

（二）互动性

在笔试中，考生始终是被动的，考生只能按照书面试题一道道地去完成，而面试时，考生并不是完全处于被动状态，他与考官之间是一种双向互动的关系。在面试过程中，主考和考官可以通过观察、问答或模拟操作的结果等来对应试者进行直观的评价；应试者也可以通过主考、考官的行为和表情来判断他们的价值判断标准、态度喜好以及对自己面试表现的满意度等，并可据此对回答的内容和表述的效果等进行及时的调整。

（三）规范性

为了实现公开、平等、竞争、择优的原则，公务员录用面试从开考以来，国家人事部门和各地方政府的人事主管部门就特别注重面试的规则。这些规则从面试的管理机构到面试的时间、内容、方法、程序和考纪，从题目的题型、题本制作到参考答案和评分标准，从面试考官的组成到面试的监督、亲属关系的回避乃至违纪处理等等，方方面面的各个环节都比较完备。国内的任何地方，任何单位，任何个人，都必须无条件地遵守这些日趋完善的规则，从而较好地控制了面试测评前紧后松或前松后紧抑或时紧时松等主观因素干扰。

（四）灵活性

笔试的内容一般都由主考机关事先统一制作，在不泄密的情况下，一般都不会随意改变；同一类考生，不管是不是同一个用人单位，其考试题目不会有什么差异。而面试却不同，虽然面试题目也是事先制定好的，但不同的岗位有不同的面试题，不同的时间单元（一般以半天为一个时间单元）也有不同的面试题，有时主考官在面试过程中还可以根据考查的需要向考生提问，考生必须即席作答，且一并记入面试成绩。另外，考生回答面试题或具体模拟操作时，常常也可以因人而异，因岗位而异，因情境的不同而异，因工作的思路而异，灵活性相当大，很难有完全相同的答案。

三、面试命题的原则与要求

(一) 面试命题的基本原则

公务员录用面试命题虽然不具有很强的学术性和专业性，但也不是随意地胡编乱造，它必须遵循以下三个基本原则：

1. 坚持实事求是的原则

公务员录用面试命题实事求是的原则，一是指命题应该根据公务员这一职业实际需求的专业知识、相关素质、工作能力以及面试时间的长短来设计试题，尽可能体现不同职类、不同职位工作要求的特点，突出测试内容的侧重点，使测试内容具有针对性、实用性和适时性。二是指命题的难易程度要根据考生身心负荷强度的实际。无论是应试动机、教育背景、工作经历、思想品德的测试，还是处理公务、主持会议、技能表演等操作性测试，抑或责任心、进取意识、职业倾向、工作潜能、反映知觉、推理判断等方面的心理素质测试，其难度都要适应应试者的生理机制和心理功能负荷度。三是指题目的取材不能太偏、太专、太含蓄。命题的内容要尽可能大众化，要符合大学刚毕业的毕业生及其同龄人的认知实际和社会阅历，千万不能让考生看到面试题不知其意，对面试题感到恐慌，对所设情境无所适从。

2. 注重素质能力的原则

公务员录用考试的笔试主要是检测考生的知识面和综合分析决策能力，而面试是通过笔试之后的第二阶段的考试，目的是为了弥补笔试的不足，更全面地考查考生的相关素质和能力。为此，公务员录用面试的命题在内容的设计上，必须与笔试所要弥补的缺陷保持指向上的一致性，做到面试的考试内容必须是公务员录用考试必须检测但又为笔试未能检测到的内容，从而为考生个别差异的准确判别提供更全面的依据。如仪表气质、语言表达能力以及计划组织与协调能力、随机应变能力、人际交往意识与技巧、综合分析能力、实际工作能力等等，虽在不同的岗位测试中各有所侧重，但在面试测评要素中是不可缺少的内容。正因为这一原则，面试题本制作时除了题干之外，还必须准确注明各道题目的“测评要素”、“出题思路”、“观测要点”和“评分参考”等内容（考生用的面试题签只有题干），以便更科学、更全面地考查出考生的相关素质和能力。

3. 力求灵活多样的原则

公务员录用面试的题目内容非常广泛，命题的角度和形式也非常灵活。它可以是生活中的一件小事，也可以是震惊一时的某一件大事；可以是社会问题，也可以是工作问题，还可以是某一种生活现象。试题的形式上，它虽然没有应试教育的那种选择、判断、填空、名词解释类的死记硬背题，也没有知识竞赛那种简单的对错应答题，但或要求陈述情况、或要求说出看法，或要求提出措施，或要求实际操作，题型多种多样，并没有一规之矩。加上招考的职类和职位的千差万别，命题检测的角度又各不相同，使得有时同一个题目还可以从不同的角度进行回答。正是这种命题的灵活性和内容的多样性，才使得面试题具有可答性和可操作性，才使得面试考生有充分展

示自己才能的机会和空间,才有可能更好地体现出考生的层次感,以便从更深的层面和更大的范围来考查应试的考生。

(二) 面试命题的基本要求

公务员录用面试命题不同于笔试,更不同于高考命题。它必须从面试的实际情况出发,符合以下基本要求:

1. 表述要简洁明了

公务员笔试的试卷一般都是好多页,《申论》试卷甚至是洋洋数千言,而面试由于时间非常有限,考生没有时间来反复阅读。因此,面试题目的篇幅不能太长,必须三言两语就能表述题意;提问的指向一定要清楚明白,不能含糊其辞,叫人不得要领;设置的前提或背景一定要交代明白,尽可能避免出现歧义;题本中的“测评要素”、“出题思路”和“观测要点”等内容要画龙点睛,提纲挈领,“评分参考”的列出既要准确客观又要简洁明了,千万不要具体细化,更不要越俎代庖,全盘抛出命题者主管臆断的所谓“标准答案”。否则,考生就有可能因题目太长而耽误了答题时间,因题意把握不准而错答或不能完全回答,使面试无法达到真正检测考生水平的目的。

2. 内容要贴近考生

公务员录用面试主要是一种素质能力和实践经验的检测,并不是某一个岗位的业务测评。因此,题目的内容既不能脱离公务员工作和报考职位的实际出得太泛、太空、太抽象,又不能紧紧盯住某一个工作岗位出偏题、怪题或专业性很强的题,其内容必须是公务员工作和报考职位必需的,能体现公务员面试测评要素的,且又是一般考生所熟悉的、社会或考生所关注的、大部分考生都能回答得了的。这就要求命题者一定要从公务员所具备的基本素质和能力出发,熟悉报考公务员这一年龄段人员的阅历、知识水平和认知能力,了解公务员的一些职位经常出现的问题和矛盾,选择社会生活中的一些热点问题和有争议的话题,制作出对考生而言难易得当、宽严适度的面试题目。

3. 形式要各具特色

由于公务员要具备多种素质,报考职位又多种多样,面试题必须在难易相当的情况下,尽可能体现不同题型和不同职业的特色。如综合分析题为了了解考生逻辑思辨能力,题目必须体现出论辩性;计划组织与协调题旨在考查考生的实际工作能力,题目一定要体现出工作的程序性;人际交往题主要是考查考生人际交往的意识与技巧,命题要侧重于考生的主观能动性;随机应变题常常是设计出各种各样意想不到的问题和情境,题目提出的问题或设置的情境最好要有突发性;即兴演讲题多是就某一个主题即兴发挥,命题时要考虑到答题时考生思维的散发性;工作实践模拟题一般是以特定的身份、在特殊的境况下展开,题目必须要具有操作性;而用几个相互不连贯的单词讲述一个故事,则比较适合报考公检法机关的考生;组织活动、协调关系则多为党政机关及其行政职能部门的面试题;办公室工作送往迎来、为领导服务,面试时不能没有与文秘工作相关的题目。如此等等,都说明公务员面试命题既要考虑各题所考查的素质因素,还要考虑题目取材的不同和职位的差异,尽最大努力做到每一套题目有特色,每次面试的题目都不同,使面试题库真正成为标准一致,而特色各异的公务员检测系统。

4. 难易要把握尺度

笔试中,一张试卷可以供全省甚至全国报考公务员的考生来考试,其难易的尺度相对来说还是比较好把握,而公务员面试时,不同职位必须是不同的面试题目,不同的单位时间面试题也必须各异。这就要求面试命题者在命题时,不仅要准确把握每一套题目难易程度的答题尺度,还要把握各套题目之间难易程度的平衡尺度,真正做到不同职位题型可以不同,但难易必须相当;不同单位时间考试的内容可以不同,但对每个考生提出的问题,在范围、重点、类型、难易程度上都必须基本一致。因为只有这样,面试题目才能做到形式多样有个性,难易尺度相对统一有共性;才能使公务员面试公平、公正有信度,才能把出类拔萃的人才真正选入公务员队伍。

四、公务员录用面试的规则

(一) 面试考官组成的规则

面试考官水平如何,直接影响到公务员选拔的质量。因此,国家“面试暂行办法”对面试考官的选定有以下相应的规则:

1. 必须组成相对固定的面试考官小组

面试考官小组一般由用人单位内部相对固定并具备面试考官资格的5—7名人员组成(最多不能超过9人),也可以根据录用主管机关的要求组成。面试考官小组设主考官1名,主考官一般都由用人单位或主管单位的领导担任。公务员录用单位不组成面试考官小组不能进行面试。

2. 面试考官必须具备规定的基本条件

国家“面试暂行办法”明文规定面试考官必须具备以下八个基本条件:

- ①热爱祖国,拥护中国共产党的领导;
- ②遵守纪律,严守工作秘密;
- ③具有良好的个人修养,公道正派,心理健康;
- ④具有大专以上文化程度;
- ⑤一般应从事人事管理、相关业务管理或人才测评等工作3年以上;
- ⑥了解国家公务员考试录用制度和相关政策;
- ⑦具有较强的概括分析能力、判断能力与语言表达能力;
- ⑧具备录用主管机关规定的其他条件。

3. 面试考官必须获得资格证书

面试考官必须由取得面试考官资格的人员担任,实行持证上岗。根据需要,经录用主管机关批准,也可聘请接受过必要培训的特邀考官,但特邀考官在每一个考官小组中不得超过2人。获得资格证书的面试考官还必须定期参加由录用主管机关组织的面试培训和业务考核。按规定,面试考官资格的有效期为3年,满期由面试考官资格管理委员会审核,合格者继续授予面试考官资格,不合格者取消面试考官资格。

（二）面试内容量化的规则

由于面试主要是测试应试人员适应职务要求的基本素质和实际工作能力，因此，国家“面试暂行办法”规定公务员面试内容必须包括与拟任职位有关的知识、经验、能力、性格和价值观等基本情况。要求面试时必须根据不同的岗位，将综合分析能力、语言表达能力、应变能力、计划组织协调能力、人际交往的意识与技巧、自我情绪控制、求职动机与拟任职位的匹配性、举止仪表和专业能力等测评要素确定权重和分值，对整个面试内容进行量化。这种量化体现在面试题上，每题有规定的分数或涵盖的测评要素；体现在考官的给分上，有各种要素的权重和评分标准。这就使得国家公务员的面试减少了主观意志，增强了客观因素，使考生的成绩更趋科学、公正、合理。

（三）面试考场管理的规则

1. 面试场地的布局要合理

面试考试是一种随机操作的流水式的考试，其考场与笔试考场相比更复杂，要求也更高。按规定，公务员录用面试都必须设有候考室、面试室、候分室。这三室之间必须相隔一定距离，使之相互无法传递信息。面试室还要求安静、宽敞、明亮，不容易受外界的干扰，考官、考生和考务人员在此要有固定的席位，有的面试还要有文印室和考官休息室。考生从候考室到面试室再到候分室，必须由考务人员带领，除带考的工作人员外，其他任何人不能在三室之间随便出入。

2. 面试考生的纪律要严明

面试考试对考生的要求很严，考纪非常严明。所有应试者必须做到以下几点：

（1）证件齐备，按时开考

面试考生必须携带准考证和身份证于面试开考前 30 分钟，到达指定的候考室，两证缺一不可。如有特殊情况不能参加面试的，应事先征得面试主管部门的同意。无故不参加面试或迟到的考生，按自动弃权处理。

（2）认真候考，接受监督

考生要遵守面试程序，自觉接受面试考务人员的指挥和管理。未经允许不得擅自离开候考室。候考期间，应保持安静，不得喧哗，不得使用手机、传呼机等任何通讯工具。

（3）遵守考纪，不准泄密

面试考生不得携带与面试有关的资料进入考场。面试期间，考生不得透露本人的姓名和家庭背景。答题完毕，不得将面试题签带出考场，并不得将试题内容泄露给尚未参考的考生或考场外的面试工作人员。

（4）面试结束，等待成绩

面试结束后，考生在候分室等待公布面试成绩。面试成绩公布完毕，考生不得在考场附近逗留和高声议论面试内容。

（5）下列情形，面试无效

考生有下列情况之一者，取消其面试资格或面试成绩作无效处理。

①不服从面试工作人员管理或扰乱面试工作秩序的考生；