

真题实战模拟 权威解析作答 突破疑难考点 掌握答题技巧

2012年

公务员录用考试分类强化训练与精解系列

面试分析与最新面试题 分类精解

主编 / 王甫银

副主编 / 田兆军 黄贵华 吴庆原 黄静雯

本套教材适用于

☆ 中央及地方公务员录用考试 ☆

☆ 事业单位招聘 ☆

☆ 政法干警招考 ☆

☆ 军转干考试 ☆

☆ 选调生考试 ☆

☆ 大学生“三支一扶”考试 ☆



中国人民大学出版社

面试分析与最新面试题 分类精解

主 编 王甫银

副主编 田兆军 黄贵华 吴庆原 黄静雯

中国人民大学出版社

• 北京 •

图书在版编目 (CIP) 数据

面试分析与最新面试题分类精解/王甫银主编. —2 版. —北京: 中国人民大学出版社, 2011. 10
ISBN 978-7-300-14458-0

I. ①面… II. ①王… 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 192337 号

面试分析与最新面试题分类精解

主 编 王甫银

副主编 田兆军 黄贵华 吴庆原 黄静雯

Mianshi Fenxi yu Zuixin Mianshiti Fenlei Jingjie

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

电 话 010-62511242 (总编室)

010-82501766 (邮购部)

010-62515195 (发行公司)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.lkao.com.cn> (中国 1 考网)

经 销 新华书店

印 刷 北京七色印务有限公司

规 格 210 mm×285 mm 16 开本

印 张 22.75

字 数 501 000

邮政编码 100080

010-62511398 (质管部)

010-62514148 (门市部)

010-62515275 (盗版举报)

版 次 2010 年 12 月第 1 版

2011 年 10 月第 2 版

印 次 2011 年 10 月第 1 次印刷

定 价 49.00 元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换

目 录

第一章 公务员录用考试面试概述	1
第一节 面试的类型、特点及作用	1
第二节 结构化面试测评要素及试题类型	11
第三节 结构化面试题本结构与评分标准	17
第四节 结构化面试的流程	21
第五节 “国考”结构化面试题新特点及备考策略	23
第二章 结构化面试分类分析与试题精解	28
第一节 综合分析能力类试题分析	28
第二节 人际交往能力类试题分析	50
第三节 计划、组织、协调能力试题分析	65
第四节 应对变化与自我控制能力试题分析	89
第五节 求职动机与拟任职位匹配性试题分析	104
第三章 无领导小组讨论试题分析	118
第一节 无领导小组讨论概述	118
第二节 无领导小组讨论的组织程序及评分规则	124
第三节 无领导小组讨论的解题技巧及注意事项	127
第四章 面试真题及精解	130
第一节 2008 年部分中央机关及省、区、市面试试题及精解	130
第二节 2009 年部分中央机关及省、区、市面试试题及精解	187
第三节 2010 年部分中央机关及省、区、市面试试题及精解	224
第四节 2011 年部分中央机关及省、区、市面试试题及精解	270

第五章 公务员面试准备	311
第一节 仪表准备	311
第二节 资料准备	313
第三节 心理准备	314
第六章 公务员面试技巧及注意事项	324
第一节 言语技巧	324
第二节 非言语技巧	332
第三节 应变技巧	335
第四节 结束面试的技巧	337
第五节 面试的基本注意事项	338
第七章 面试相关政策与规定	340
文件一 国家公务员通用能力标准框架（试行）	340
文件二 国家公务员录用面试暂行办法	341
文件三 国务院工作部门面试考官资格管理暂行办法	344
文件四 公务员录用体检通用标准（试行）	346
文件五 关于修订《公务员录用体检通用标准（试行）》及 《公务员录用体检操作手册（试行）》的通知	347
文件六 公务员录用体检表	350
文件七 公安机关录用人民警察体检项目和标准	354
文件八 公安机关录用人民警察体能测评项目和标准	356
文件九 公安机关录用人民警察体能测评实施规则	357

第一章 公务员录用考试面试概述

第一节 面试的类型、特点及作用

一、面试的概念及其类型

面试是一种在特定场景下，经过精心设计，通过主考官与应试者面对面的观察、交谈等双方沟通方式，了解应试者素质特征、能力状况以及求职动机等的人员甄选方式。“在特定场景下”的特点是面试与日常的观察、考察等测评方式的最大区别，日常的观察、考察，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”的特点使面试与一般性的交谈、面谈相区别，交谈与面谈，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。“面对面的观察、交谈等双方沟通方式”，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。

面试的种类主要有以下几种：结构化面试，无领导小组讨论，情景模拟面试，文件筐测试，即席演讲。而其中最重要并且应用最为广泛的是结构化面试和无领导小组讨论。下面将分别介绍这五种面试形式。

（一）结构化面试

结构化面试是当前面试实践中应用最广的一种面试方法，公务员录用考试、公开选拔党政领导干部面试、竞争上岗、事业单位公开招聘等都把它作为一种主要方法。

1. 什么是结构化面试

结构化面试，是指面谈前就面谈所涉及的内容、试题评分标准、评分方法、分数使用等一系

列问题进行了系统的结构化设计的面谈方式。结构化面试技巧与试题测试虽然也是通过考官与考生的谈话方式实现的，但从形式到内容都突出了系统结构的特点，以确保这种面试方法更为有效、客观、公平、科学。结构化面试的一项主要要求是对报考相同职位的考生，测试相同的面试题目，在面试程序、时间安排、评价要素、考官组成、参考答案要点等方面进行系统结构设计。

2. 结构化面试的特点

结构化面试的系统结构性主要表现在以下几方面。

(1) 考官的组成有结构。

考官不是随机组成的，而是由 5~9 名考官依据选人岗位的需要，根据专业、职务甚至年龄、性别按一定比例进行科学配置，其中有 1 名是主考官，一般由他负责向考生提问并把握整个面试的总过程。

(2) 测评的要素有结构。

这不仅体现在测什么、用什么题目测试要根据测试前所做的工作分析来确定，并按一定的顺序及不同分值比重进行结构设计；同时还要在测评要素下面明确测评要点，即观察要点，测评要点下面是测试题目，每个测试题目都有出题思路或答题参考要点以供考官评分时参考。

(3) 测评标准有结构。

它突出地表现在要素评分的权重系数有结构，每一测评要素内的评分等级有结构（一般在评分表中分好、中、差三级），考生最后的面试成绩一般是经过面试技巧与试题题例科学方法统计处理的（即去掉众多考官要素评分中的最高分、最低分，然后得出算术平均分，再根据权重合成总分）。作为对考官评分科学性的估价及对考官打分公正性的监督，还可以设标准差一项，看每一位考官打分与标准分的离散度。

(4) 面谈程序及时间安排有结构。

结构化面试是严格遵循一定的程序（如考官、考场选择，监督机制与计分程序的设立等）进行的，一般每个考生的面谈时间在 30 分钟左右。

结构化面试具有内容确定、程序严谨、评分统一、形式活而不乱等特点。从近年面试实践经验来看，其测评的效度、信度较高，比较适合规模较大，组织、规范性较强的录用、选拔性考试，因此，结构化面试已经成为目前录用面试的基础性方法。

(二) 无领导小组讨论

无领导小组讨论是人才测评中经常使用的一种新方法，了解它有助于应试者较好地准备，并有针对性地提高各方面的能力。

1. 什么是无领导小组讨论

无领导小组讨论是评价中心技术中经常使用的一种测评技术，其采用情景模拟的方式对考生进行集体的面试。它通过给一定数目的考生（一般 5~7 人为一组）一个与工作相关的问题，让考生进行一定时间长度（一般 1 小时左右）的讨论，来检测考生的组织协调能力和口头表达能力、辩论能力、说服能力、情绪稳定性、处理人际关系的技巧、非言语沟通能力（如面部表

情、身体姿势、语调、语速和手势等)等各个方面的能力和素质是否达到拟任岗位的用人要求,以及自信程度、进取心、责任心和灵活性等个性特点和行为风格是否符合拟任岗位的团体气氛,以此来综合评价考生之间的优劣。

在无领导小组讨论中,评价者或者不给考生指定特别的角色(不定角色的无领导小组讨论),或者只给每个考生指定一个彼此平等的角色(定角色的无领导小组讨论),但都不指定谁是领导,也不指定每个考生应该坐在哪个位置,而是让所有考生自行安排、自行组织,评价者只是通过安排考生的活动,观察每个考生的表现,来对考生进行评价,这也就是无领导小组讨论名称的由来。

无领导小组讨论主要测试应试者的论辩能力。其中既包括对法律、法规、政策的理解、运用能力,也包括对拟讨论题的理解能力,发言提纲的写作能力,逻辑思维能力,语言说服能力,应变能力以及组织协调能力。

2. 无领导小组讨论的程序和特点

(1) 无领导小组讨论的几个阶段。

无领导小组讨论的讨论过程一般分为三个阶段:1)考生了解试题,独立思考,列出发言提纲,一般为5分钟左右;2)考生轮流发言阐述自己的观点;3)考生交叉辩论,继续阐述自己的观点,或对别人的观点提出不同的意见,并最终得出小组的一致意见。一般还包括最后选出代表陈述或汇报小组意见。

(2) 无领导小组讨论的特点。

其优点在于:能检测出笔试和单一面试所不能检测出的能力或者素质;可以依据考生的行为表现来对考生进行更加全面、合理的评价;能使考生在相对无意中显示自己各个方面的特点;使考生有平等的发挥机会从而很快地表现出个体上的差异;节省时间;能对竞争同一岗位的考生的表现进行同时比较(横向对比);应用范围广,能应用于非技术领域、技术领域、管理领域等。

但无领导小组讨论对测试题目和考官的要求较高;同时,单个考生的表现也易受其他考生的影响。

3. 无领导小组讨论试题的主要类型

无领导小组讨论的试题从形式上而言,可以分为以下五种:

(1) 开放式问题。

其答案的范围可以很广、很宽。主要考查考生思考问题时是否全面、是否有针对性、思路是否清晰、是否有新的观点和见解。

例如:你认为什么样的领导是好领导?关于此问题,考生可以从很多方面,如领导的人格魅力、领导的才能、领导的亲和取向、领导的管理取向等来回答,可以列出很多的优良品质。

(2) 两难问题。

这是让考生在两种互有利弊的答案中选择其中的一种。主要考查考生的分析能力、应变能力、语言表达能力以及说服力等。

例如:你认为以工作为取向的领导是好领导呢?还是以人为取向的领导是好领导?此类问

题对考生而言,既通俗易懂,又能够引起充分的辩论。

(3) 多项选择问题。

这是让考生在多种备选答案中选择其中有效的几种或对备选答案的重要性进行排序。主要考查考生分析问题、抓住问题本质方面的能力。

(4) 操作性问题。

提供一些材料、工具或者道具,让考生利用所给的材料制出一个或一些考官指定的物体来。主要考查考生的能动性、合作能力以及在一项实际操作任务中所充当的角色特点。

此类问题考查考生的操作行为比其他类型的问题要多一些,情景模拟的程度要大一些,但考查言语方面的能力则较少。

(5) 资源争夺问题。

让处于同等地位的考生就有限的资源进行分配,从而考查考生的语言表达能力、概括或总结能力,发言的积极性和反应的灵敏性等。比如,让考生担当各个分部门的经理并就一定数量的资金进行分配。因为要想获得更多的资源,自己必须要有理有据,必须能说服他人,所以此类问题能引起考生的充分辩论。

(三) 情景模拟面试

情景模拟面试也是人才测评中应用较广的一种方法,它主要测试应试者的各种实际能力。

1. 什么是情景模拟

情景模拟测评,是设置一定的模拟情况,要求被测试者扮演某一角色并进入角色情景去处理各种事务及各种问题和矛盾。考官通过对考生在情景中所表现出来的行为进行观察和记录,以测评其素质潜能,或看其是否能适应或胜任工作。针对性、直接性和可信性是情景模拟测试的主要特点。

2. 情景模拟测试的主要方式

(1) 工作活动的模拟。

这个测试项目可以采用以下两种形式进行:一是上下级对话形式,由被测者饰上级,测评员为下级,模拟接待基层工作的情景,或向上级领导汇报或请示工作。这种模拟测试可采用主测评人员与其对话,其余测评人员观察打分的方式进行。测试前应让被测者阅读有关材料,使其了解角色的背景和要求。测试主题可一个专业一题,需有较大难度和明确的评分标准,时间以每人30分钟左右为宜。

再一种是布置工作的测试。要求被测者在参阅一份上级文件或会议纪要后,以特定的身份,结合部门实际,对工作进行布置和安排,这一项目可以个别测试的方式进行,测评人员一般为招考部门的领导,在一定条件下测评人员可向被测者发难,以对其进行较深入的整体测评。最后依据评分标准分别评分。

(2) 角色扮演。

事先向考生提供一定的背景情况和角色说明,模拟时要求考生以角色身份完成一定的活动

或任务。例如，接待来访、主持会议、汇报工作等。

（3）现场作业。

提供给考生一定的数据和资料，要求考生在规定的时间内编制计划、设计图表、起草公文、计算结果等。被普遍应用的计算机操作、账目整理、文件筐作业都属于此类形式。

（4）模拟会议。

将若干考生每10人左右分为一组，就某一需要研讨的问题或需要布置的活动或需要决策的议题，由考生自由发表议论，相互切磋探讨。具体形式有会议的模拟组织、主持、记录及无领导小组讨论等。

3. 应试者要掌握的三个要领

高度的针对性、逼真性是情景模拟面试的突出特点。这些特点使得情景模拟面试不仅可以对应试者的简单能力与素质进行评价，同时也可用于测评他们的复杂能力与素质，即对应试者的素质进行全面测评。应试者处理问题的合理性、决策的科学性及其组织协调能力是主试人员对应试者作出评定的主要依据。为了能够从众多的应试者中脱颖而出，应试者需要注意以下几点：

（1）沉着应对，准确感知。

情景模拟面试的内容一般都可在现实生活中找到原型或样板，两者之间存在着高度的相似性。不同的只是情景模拟面试因有明确的时间限制及主试人员的参与而使气氛比平时更为紧张，而且应试者的表现将对他的事业或其他方面产生影响，出于利害关系的考虑，应试者往往会感受到一种巨大的心理压力。如果处理不好的话，将会使应试者心慌意乱，感到无从下手，从而导致应试失败。

因此，在情景模拟面试中，应试者心理和情绪的调节与控制是非常重要的。为了准确地感知模拟情景中的事物及其本质，并提出切实可行的解决办法，应试者一定要使自己的心绪保持稳定，沉着地去应对所面临的问题。

（2）大胆创新。

情景模拟面试以考查应试者的全面素质为目的，它所考查的内容不仅包括简单的能力资格和素质条件，而且还包括创新等复杂的能力与素质。因此，考生在情景模拟面试中，不能仅限于简单地演示平日工作中的方法手段，还应对事物进行灵活处理，以平时的经验为基础，根据模拟情景中的条件和线索进行大胆创新，探索新的解决同一问题的思路与方法。这种突破常规的做法或勇气，往往会给主考人员留下深刻的印象。

（3）循规操作。

情景模拟面试中，有一些内容的应答是不允许应试者创新的。如公文处理及机关事务处理等，关于它们的处理原则及程序都有明确规定，应试者只能循规操作，而不可自作聪明擅自更改某些规则。

（四）文件筐测验

文件筐测验是国外人才测评中常用的方法，在国内人才选拔中正被逐渐运用。

1. 什么是文件筐测验

文件筐测验，通常又叫公文处理测验，是评价中最常用和最核心的技术之一。文件筐测验是情景模拟测试的一项，通常用于管理人员的选拔，是考查授权、计划、组织、控制和判断等项能力素质的测评方式。一般做法是让应试者在限定时间（通常为1~3小时）内处理事务记录、函电、报告、声明、请示及有关材料等文件，内容涉及人事、资金、财务、工作程序等方面。一般只给日历、背景介绍、测验提示和纸笔，应试者在没有旁人协助的情况下回复函电，拟写指示，作出决定，安排会议。评分除了看书面结果外，还要求应试者对其问题处理方式作出解释，根据其思维过程予以评分。

2. 文件筐测验的特点

文件筐测验具有考查内容范围广、效率高的特点，因而非常受欢迎。文件筐测验让应试者在模拟的工作情景中去完成一系列任务，与通常的纸笔测验相比，显得生动灵活而且有创新性，能较好地反映应试者的真实水平。这种测验方法主要考虑到应试者在日常工作中接触和处理大量文件的需要。

文件筐测验有两个突出的优点：

第一，考查的内容范围广。作为纸笔形式的文件筐测验，测评应试者的依据是文件处理的方式及理由，是静态的思维结果，因此，除了必须通过实际操作动态过程才能体现的要素外，任何背景知识、业务知识、操作经验以及能力要素都可以寓于文件之中，通过应试者对文件的处理实现对应试者素质的考查。

第二，它的表面效度高。由于文件筐测验所采用的文件十分类似于应试者应聘职位上常见的文件，有时就是完全真实的文件，因此，若应试者能妥善处理测验文件，就理所当然地被认为是具备职位所需的素质。

前一个优点使得文件筐测验具有广泛的适用性，而后一个优点使之易为人所理解和接受。因此，文件筐测验在众多情景模拟测验手段中属于最普遍使用的一种。

3. 文件筐测验的构成

文件筐测验由测验材料和答题册两部分组成，以纸笔方式作答。

测验材料即提供给应试者的资料、信息，是以各种表现形式出现的，包括信函、备忘录、通知、报告、投诉信、财务报表、政府公函、账单等。测验中所用的材料共有十几份，每份材料上均标有编号，材料是随机摆放在公文筐中的，应试者在测验的各个阶段都要用到这些材料。

答题册供应试者针对材料写处理意见或报告，是应试者唯一能写答案的地方，评分时只能根据答题册上的内容进行计分。答题册包括总指导语和各部分测验的指导语，它提供了完成测验所需的全部指导信息，完成各部分测验所需的指导语在各部分开始时给出。

（五）即席演讲

1. 演讲法的含义

演讲又称讲演或演说，是指演讲者在特定的场合，运用有声语言（为主）和体态语言如姿

态、动作、表情、手势（为辅），向听众系统阐述宣传自己的观点和主张，以感召听众并促使其行动的一种现实的信息交流活动。演讲法在这里是指面试演讲中面试者根据招聘者的提问导向，结合自身的情况和观点，运用语言、动作、表情、姿态等向招聘者表达自己的意愿、观点，以让招聘者认为其合乎招聘要求、标准为目的的一种现实信息交流活动。这是面试者与用人单位考评人员面对面交流信息的手段。它兼具答辩与一般演讲的特点，既有提问又有较长时间表达自己的观点。

演讲既可以是即兴的，也可以是有所准备的。即兴的可以在抽到一个题目以后稍做准备，5分钟以后上台演讲；而后者可以有稍长的时间准备，同时还可以安排评委提问。

2. 演讲法的特点

（1）面试演讲与一般演讲、答辩既有区别又有密切的联系。

第一，其目的性既有相同点又有差异。不管是面试演讲、一般演讲还是答辩，其本质上都是说话者试图使对方认同或接受自己的观点和主张，而其具体目标又不相同。面试演讲主要是以争取职位为中心而采用与之相关的材料和话题进行交流，其性质倾向于交易和谈判，其基础是双方各从对方身上得到某种利益的同时又付出某种利益。一般演讲是以灌输思想为主要手段，其目的是想感召听众并使他们行动起来。答辩是教学的一种补充形式，通过答辩可以使论文作者对所论论题有更清楚、更深刻的认识，使论文更确切、更完善。

第二，三者准备、设计阶段大同小异。不管是一般演讲、面试演讲还是答辩，在实施之前都必须经过精心的准备，如材料、语言、体态语言，并结合自己的思想观点试图把思想灌输给对方并感召对方。

面试演讲可以从一般演讲和答辩中借鉴一些有用的东西。

（2）演讲法的优点和缺点。

演讲法的优点是能够更方便、更直接地观察了解面试者的口才、思想和逻辑等各方面能力，信息量大，观察面广，灵活，可操作性强。但演讲法也有不足，其缺点在于片面强调口头功夫，对实际能力考查不够，如果能结合情景面试、笔试等方法进行综合测评，则效果更佳。

3. 演讲法的主要评价要素

演讲法的主要评价要素包括以下几个方面：

（1）演讲者的素质：1）先进的思想素质；2）崇高的道德品质；3）丰富的知识素质；4）良好的心理素质。

（2）演讲者的能力：1）敏锐的洞察力；2）敏捷的思维能力；3）较强的信息搜集能力；4）较好的口语表达能力；5）磁石般的吸引力。

（3）演讲者的形象：1）仪表；2）言谈举止。

（4）演讲的内容：1）内容的熟悉性，演讲的内容对于面试者来说是否熟悉，主要可以从专业角度考虑面试者对于专业知识是否能活学活用；2）内容的现实性，即面试者所演讲的内

容是否贴近现实生活而非照搬书本上的知识，有没有与现实情况相结合加以思考；3) 内容的充实性，即演讲的内容有血有肉，有说服力，并非只有空洞的框架和口号，而没有透彻的说理与分析论证。

二、公务员面试的特点

与一般的求职面试筛选方式相比，公务员面试具有以下几个方面的显著特点。

(一) 面试的手段：观察、谈话

在面试过程中，以谈话为主的手段主要表现在主考官通过向应试者提出各种问题，应试者要对这些问题进行回答。比如，针对应试者的特长，提出一些启发性问题，使应试者进一步思索，展示其才华；当应试者的回答文不对题时，主考官会利用提问引导应试者；当应试者回答完毕，可以通过短暂的沉思或补充性的追问，形成一个“缓冲区”。这对于启发应试者的灵感、引发新的思路、转换话题都大有益处。

观察是面试过程中的另一个主要手段。在面试中，主考官可以运用自身的感官，尤其是视觉，观察应试者的非语言行为。这要求主考官在面试中要善于观察应试者的非语言行为，能指明应试者的行为类型，进而借助于人的表象层面推断其深层心理。在此过程中，对应试者非语言行为的观察，主要有面部表情的观察和身体语言的观察。

面试过程其实是主考官和应试者之间的一种双向沟通。在面试过程中，应试者并不是完全处于被动状态。主考官可以通过观察和谈话来评价应试者，应试者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，应试者也可借此机会了解自己应聘的单位、职位等情况，以此决定自己是否可以接受这一工作。面试不仅是主考官对应试者的一种考查，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，从应试者身上获取尽可能多的有价值的信息。应试者也应抓住面试机会，获取那些关于应聘单位及职位所需要的信息。

(二) 面试内容灵活化

面试内容对于不同的应试者来说是相对变化的、灵活的，具体表现在以下几个方面。

1. 面试内容因应试者的个人经历、背景等情况的不同而无法固定

例如，两位应试者同时应聘档案管理岗位，一位有多年从事档案管理工作的经历，一位是应届档案管理专业的大学本科毕业生。在面试中，对前者应侧重于询问其多年来从事档案管理方面的实践经验，对后者则应侧重于了解其对该专业基础知识掌握的情况以及在校学习期间的情况。

2. 面试内容因工作岗位不同而无法固定

工作岗位不同，其工作内容、职责范围、任职资格条件等都有所不同，例如，国家技术监督局的有关技术监督岗位和人事部的考录岗位，无论其工作性质、工作对象，还是任职资格条件，都有很大差别。因此，其面试的内容和形式都有所不同，面试题目及考查角度也应各有侧重。

3. 面试内容因应试者在面试过程中的表现不同而无法固定

面试的题目一般应事先拟定,以供提问时参照。但并不意味着必须按事先拟定好的题目逐一提问,毫无变化,而要根据应试者回答问题的情况,来决定下一个问题问什么,怎么问。如果应试者回答问题时引发出与拟定的题目不同的问题,主考官还可顺势追问,而不必拘泥于预定的题目。

(三) 面试时间的持续性

面试与笔试的一个显著区别在于,面试不是在同一时间展开,而是逐个进行。笔试是不论报考人数的多少,均可在同一时间进行,甚至不受地域的限制。面试与笔试的区别在于:

第一,面试是因人而异,主考官提出问题,应试者针对提问进行回答,考查内容不像笔试那么单一,既要考查应试者的专业知识、工作能力和实践经验,又要考查其仪表、反应能力、应变能力等,因此只能因人而异、逐个进行。

第二,面试一般由用人单位主持,各部门、各岗位的工作性质、工作内容和任职资格条件等不同,面试差异大,无法在同一时间进行。

第三,每一位应试者的面试时间不能作硬性规定,而应视其面试表现而定。如果应试者对所提问题,对答如流,阐述清楚,主考官很满意,在约定时间甚至不到约定时间即可结束面试;如果应试者对某些问题回答不清楚,需进一步追问,或需要进一步了解应试者的某些情况,则可适当延长面试时间。

(四) 面试交流的直接互动性

面试中应试者的语言及行为表现与主考官的评判是直接相关的,中间没有任何中介形式。在面试中,主考官与应试者的接触、交谈、观察也是相互的,是面对面进行的。主客体之间的信息交流与反馈也是相互作用的。而在笔试、心理测验中,一般对命题人、评分人严加保密,不让应试者知道。面试的这种直接性提高了主考官与应试者间相互沟通的效果与面试的真实性。

下面再来介绍一下公务员面试的发展趋势:

首先,形式的丰富化。面试早已突破了那种两个人面对面、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,从一次性面试到分阶段面试,从非结构化面试到结构化面试,从常规面试到引入演讲、角色扮演、案例分析、无领导小组讨论等情景面试。

其次,程序的结构化。以前对面试的过程缺乏有效的把握,面试的随意性大,面试效果也得不到保证。目前,许多面试的操作过程已逐步规范起来。从主考官的角度,面试的起始阶段、核心阶段、收尾阶段要问些什么、要注意些什么,事先一般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。

再次,提问的弹性化。以前的面试基本等同于口试,主考官提出的问题一般都事先拟定好,应试者只需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对问题的回答情况提出新问题。主考官评定成绩仅依据事先拟定的具体标准答案,仅看回答内容的正确与否,实际上这只不过是笔试的简单的口述形式而已。现在在面试中,主考官的提问虽源于事先拟定的思路,但却是适应面试过程的需要而自然提出的,前后问题是自然相接的,问题是围绕测评的

情景与测评的目的而随机出现的。最后的评分不是仅依据内容的正确与否，还要综合总体行为表现及整个素质状况来评定，充分体现了因人施测与发挥主考官主观能动性的特点。

最后，面试结果的标准化和全面化。以前面试的评判方式与评判结果没有具体要求，缺少可比性。近年来，面试结果的处理逐渐标准化、规范化，基本上趋于表格式、等级标度与打分形式等。测评内容已不仅限于仪表举止、口头表达、知识面等，现已发展到对思维能力、反应能力、心理素质、求职动机、进取精神、身体素质等全方位的测评，且由一般素质为测评依据发展到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。以前公务员面试主要由组织部门的人专门主持，现在实行组织人事部门、具体用人部门和人事测评专家共同组成面试考评小组。许多单位实行用人部门人员培训面试测评技术，人事部门培训业务专业知识，并进行面试前的集中培训，面试考官的素质有了很大提高。面试考官的素质对于提高面试的有效性、保证面试的质量有着至关重要的作用。

三、面试的作用

面试与笔试等测评甄选方式相比，具有以下几点作用和功能。

（一）可以考查到笔试等测评甄选手段难以考查到的内容

笔试是以文字媒介来考查一个人的素质水平，但很多素质特征很难通过文字表现出来，比如一个人的仪表风度、口才、反应的敏捷性等。有些素质特征不能够通过文字形式来表达，但却可以通过面试来考查。例如，通过观察应试者的面部表情和身体语言就可判断其自信心、性格特征、情绪等素质特征。

（二）可以灵活地考查应试者的知识、能力、工作经验及其他素质特征

虽然面试是主考官和应试者的一种双向沟通活动，但面试的主动权主要还控制在主考官手里，面试测评时主考官要专即专、要广即广、要深即深、要浅即浅，具有很大的弹性和灵活性。笔试和心理测验等在这方面均不如面试。

（三）可以弥补笔试的失误，并有效地避免高分低能者和冒名顶替者

有的人在笔试过程中，因种种原因而没发挥好，如果仅以笔试成绩作为录用依据，那么这些人就没有机会被录用了。但如果再辅之以面试形式，则这些人便有机会再次表现，从而成为用人单位的理想人选。

另外，笔试还存在一定局限性，笔试中难免有高分低能甚至冒名顶替者。在一些省市的干部录用考试中发现，有些人笔试成绩很高，但面试时却出现了言语木讷、观点幼稚、分析问题和解决问题的能力很差等“高分低能”现象。

（四）面试可以测评应试者的多方面素质

从理论上讲，面试只要精心设计、时间充足、手段到位，可以测评出应试者的任何素质。如果说心理测验中的许多问卷是测评应试者的智力、心理、品德等的有效工具，那么把这些心理测验中的问题以口头回答的形式表现出来，也能达到与笔试同样的效果。由于信息量利用的

高频率特点，其测评质量可能还会更好。如果在面试中引入无领导小组讨论、角色扮演、管理游戏等情景模拟的测评甄选手段，还可直接考查应试者的组织能力、领导能力等；如果引入工作演示的方法，还可直接考查出一些应试者的实际工作能力。对应试者的身体状况，通过面试也可获取大量信息。

四、各地面试考试题型的总体介绍

综观中央国家机关与各地方公务员录用考试历年面试题，基本上为结构化面试，个别部门或地方采用无领导小组讨论的形式。因此，本书将重点介绍结构化面试和无领导小组讨论这两种面试方式。

第二节 结构化面试测评要素及试题类型

一、公务员通用能力要求

第一，政治鉴别能力。有相应的政治理论功底，坚持党的基本理论、基本路线、基本纲领和基本方针，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。

第二，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；敢于同违法行为作斗争，维护宪法、法律的尊严。

第三，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，积极采纳群众的正确建议，勇于接受群众批评。

第四，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。

第五，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；掌握科学学习方法，及时更新和掌握与工作需要相关的知识、技能；拓宽学习途径，向书本学、向实践

学、向他人学。

第六，沟通协调能力。具有全局观念、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，善于团结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。

第七，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。

第八，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。

第九，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；具有良好的心理适应性，心胸开阔，容人让人，不嫉贤妒能。

二、面试测评要素

结构化面试的测评要素是指和参照效标有因果关联的个体的潜在特征，就是能将某一工作中表现优异者与表现平平者区分开来的个体潜在的深层次特征。把表现优异者与表现平平者区分开来，目的是甄别优异者是否具备在职位上获得成功的素质要求。根据《国家公务员面试暂行规定》，公务员面试中常用的测评要素主要包括以下几点。

（一）综合分析能力

综合是在头脑中将事物的各个部分或各种特征联合为整体；分析则是在头脑中将事物的整体分解为部分。综合和分析在思维活动中起着重要作用，是思维的智力操作的重要组成部分。在公务员的日常工作中，经常涉及对问题的宏观理解把握和事物间矛盾关系的理解，综合分析能力十分重要。

综合分析能力是衡量公务员分析问题、判断问题、解决问题的能力指标。这种能力以智力水平为基础，反映出人的目光是否敏锐，思想是否严密，能否系统、全面、准确地分析事物、判断是非、解决难题。一名公务员每天都要接触大量事物，如果缺乏分析综合能力，是难当大任的。公务员应具备的综合分析能力，具体表现在以下三个方面。

一是要能够在纷繁复杂的事物中，透过现象看清本质，抓住主要矛盾，运用逻辑思维和全方位立体思维，进行科学的归纳、概括、判断和评价，找出问题的关键。

二是要将上下、左右、内外、四面八方的信息资料进行综合、加工、整理，站在全国宏观