

2011最新版

国家公务员考录应试指导

总主编：赵永乐

面试

赵永乐 魏 萍 朱义令 方建华 编著

◆ 江苏省大学生在线就业指导与培训平台公务员考录辅导系统 (CSTTS) 专家组倾力打造

◆ 本丛书适用国家公务员录用、各地方公务员录用、公安招警、事业单位招聘、大学生村干部选聘、选调生选拔等考试

国家公务员



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

国家公务员考录应试指导丛书

总主编 赵永乐

国家公务员考录应试指导

面 试

(2011 最新版)

赵永乐 魏 萍 朱义令 方建华 编著

上海交通大学出版社

内 容 提 要

国家公务员考录应试指导丛书,主要适用于准备参加国家和各省公务员考试及事业单位考录的考生考前复习使用。

全书分为三大部分:面试概述篇、面试真题解析篇、面试模拟篇。书中内容紧扣考试大纲,通过对历年考题的深入研究、全面分析和总结了公务员考试面试的特点、命题规律及考生应试时所应具备的能力的技巧,同时书中还提供了详实的模拟预测题及答案解析,以供考生借鉴。

图书在版编目(CIP)数据

国家公务员考录应试指导面试/赵永乐等编著. (2011
最新版). —上海:上海交通大学出版社,2010
(国家公务员考录应试指导丛书)
ISBN 978-7-313-04676-5

I. 面... II. 赵... 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(2009)第 202175 号

国家公务员考录应试指导

面 试

(2011 最新版)

赵永乐 等编著

上海交通大学出版社出版发行

(上海市番禺路 951 号 邮政编码 200030)

电话:64071208 出版人:韩建民

常熟市华通印刷有限公司 印刷 全国新华书店经销

开本:787mm×1092mm 1/16 印张:15.75 字数:385 千字

2007 年 5 月第 1 版 2010 年 3 月第 2 版 2010 年 3 月第 3 次印刷

印数:3 030

ISBN 978-7-313-04676-5/D 定价:35.00 元

版权所有 侵权必究

前 言

经过 20 年的探索与实践,我国公务员录用考试的组织工作和命题工作越来越制度化、规范化和标准化。2006 年 1 月 1 日《公务员法》的实施生效,“凡进必考”已经成为一项法律规定。近年来,参加国家公务员录用考试报名人数与招考计划人数的比例逐年上升,2007 年全国报考总人数 55 万人,2008 年全国报考总人数突破 80 万大关,2009 年报考人数破百万。各职位平均竞争比例达 73:1,热门职位超过了 4000:1,公务员录用考试俨然成为“中国第一考”。国家公务员录用考试受到人们格外重视的另一个原因是,我国越来越多的选调生选拔和大学生村干部选聘、领导干部公开选拔与内部竞岗以及企事业单位招聘、竞岗等过程也相继采用了国家公务员录用考试的形式。

尽管报考人数的增多无疑会提高公务员队伍的整体素质和能力水平,但是为了实现择优录取的目的,中央和各省市公务员录用考试试题的难度与灵活性也会随着报考人数的增多而加大,这给参加公务员录用考试的应试者带来了严峻的挑战。然而在现实生活中人们不难发现,有许多优秀的大学毕业生由于对公务员录用考试的特点、要求,甚至一些基本的测试要素了解或把握不够,从而导致他们在参加公务员录用考试时未能充分发挥出应有水平,结果使得他们痛失进入公务员队伍的机会。毋庸置疑,这一方面是国家的遗憾,另一方面更是广大应试者的遗憾。为了便于广大应试者迎战公务员录用考试和其他类似考试,做好应试准备,上海交通大学出版社于 2007 年推出了一套以 30 几所大学主管毕业生就业工作的领导为编委、由赵永乐教授领衔主编的《国家公务员考录应试指导丛书》。丛书包括《行政职业能力测验》、《申论》、《面试》三部应试指导书。

丛书一经上市,就因其独有的特色而受到了广大读者的好评。根据编委会和上海交通大学出版社的要求,丛书编写人员自 2009 年 3 月开始对丛书进行修订,修订后的丛书除包括原有的《行政职业能力测验》、《申论》、《面试》三书外,还根据地方考试的实际情况,增加了《公共基础知识》一书。此次修订历时 7 个多月,除《公共基础知识》是新书外,其余三书都在 2007 年版的基础上根据公务员录用考试的新形势作了幅度较大的改动。在赵永乐教授的主持下,丛书的编委和各书编写组成员召开了数十次研讨会议,对丛书的构架、提纲、写作方法、内容安排等进行了认真而热烈的讨论,最后向各书编写组下达了修订(写作)任务。

面试是公务员录用考试第一轮笔试考试中脱颖而出的佼佼者所要面临的第二轮考试。面试不同于笔试,其所要考察的是应试者是否具有承担公务员工作的相应专业知识和技能以及非知识形态的素质。而很多应试者(也包括不少的培训机构、培训师)对此认识多有误区。有鉴于此,本书作者在精心研究面试的考试原理、命题思路的基础上,编写了《国家公务员考录应试指导——面试》一书。全书共分为公务员考试面试概述篇、面试真题解析篇和面试模拟篇三大部分内容。在修订过程中,还对历年的高分考生和较低分考生做了大量访谈工作,以提高本书编写的针对性和质量。

本书的修订在保留原版书的基本风格和主要内容基础上,系统研究分析了近五年国家与各省市公务员考录面试试题的形式、类型与组织面试的方式,关注到不同地区面试的特殊性,

提炼出近五年公务员考试面试的基本规律,并对2011年公务员面试进行了前瞻性分析与模拟。2007年前公务员考试面试以结构化面试为主,2008年部分省市公务员考试面试出现了无领导小组讨论。因此在此次修订中,面试概述篇除了增加面试的新类型,还重点对无领导小组讨论、文件筐测验和角色扮演等内容进行了详细分析和介绍。真题解析篇精选了有代表性的真题122题,其中包括结构化面试真题111题、无领导小组讨论和文件筐测验及角色扮演真题11题。面试模拟篇由原来的10套增加到了12套,其中结构化面试模拟试题8套、无领导小组讨论模拟题2套、文件筐测验模拟题2套。附录中增加了对考生面试心得访谈、公务员考试培训机构简介和公务员考试培训网站链接等三个项目。

公务员考试面试概述篇遵循求精、求简原则,从考生角度出发,精简地介绍了公务员考试面试的基本概念和原理,总结了近年来公务员考试面试的命题规律,概括了公务员考试面试的应试技巧。该篇紧扣公务员考试面试的特点,以提高应试者的基本能力和素质以及应试者的面试应战能力为宗旨,努力探求面试命题的规律性和应试的技巧性。在内容安排上力求帮助考生了解面试的基本知识,熟悉面试前应做的各项准备工作,掌握面试中应注意的细节和基本的应试技巧,争取在较短的思考时间内整理好答题思路,达到应对自如的效果。该篇具有以下三个方面的特点:

(1) 全面性。从考生面试准备到考生面试中实战能力的提高,理论体系全面简练。

(2) 系统性。理论提纲挈领,深入浅出,不仅对面试前应如何打好有准备之仗进行分析,而且还对面试中应如何亮出磨炼之剑进行解剖。

(3) 引导性。在大量考题分析综合提升的基础上,总结面试前的解题训练方法和面试中的解题技巧。

面试真题解析篇遵循全面、详尽的原则,分析了国家以及部分省区近年来公务员考试面试的命题规律,并对精选的各道真题进行了较为详尽的解析。该篇在认真分析全国及部分省区五年内公务员考试面试命题规律的基础上,按不同题目类型划分章节,并针对不同题目类型给出其具体的解题思路和答题技巧。该篇每章所安排各道真题解析基本思路是:确定每道真题的题目类型,判断其测评要素,分析其答题要点,提供两种不同的参考答案,并对每个参考答案进行解析。该篇具有以下三个方面的特点:

(1) 模拟性。对考生现场答题进行了思路模拟。

(2) 精选性。对近年来我国公务员考试典型的面试题目进行了精选。

(3) 参考性。参考答案详尽,分析透彻,有较强的借鉴价值。

面试现场模拟篇遵循前瞻性、科学性原则,研究了近年来公务员考试面试的命题趋势,并有针对性地对未来公务员考试面试考题走势进行了模拟预测。该篇以结构化面试类型为主,按面试的正规程序进行编拟,题目题型多样、测评要素交叉,体现了模拟试题的科学性和前瞻性。模拟试题及详解共12套,每道模拟题的编写思路都是先给题目,再后对模拟题进行分析,判断题目的类型及测评要素,给出题目的答题要点及其参考答案。该篇具有以下三个方面的特点:

(1) 全面性。预测题涉及各种不同题目类型的题目和相应不同要素的能力和素质。

(2) 针对性。题目紧扣命题思路和考试目的,完全按照考试程序和过程设计模拟试卷,并赋有解题思路和参考答案。

(3) 时代性。顺应公务员考试面试的发展趋势,以公务员法以及社会热点问题为载体,注

重挖掘应试者的综合素质和能力。

本书是一本应试指导用书,主要适合于准备参加国家及各省市公务员录用考试的应试者使用,也可以作为参加选调生选拔和大学生村干部选聘、领导干部公开选拔与内部竞岗以及企事业单位招聘、竞岗等关于面试考试的复习指导资料。本书对问题的分析完全遵循面试命题规律,从历年真题中选取大量材料,并对每一则材料进行深入分析。学习本书的过程就是不断地将理论与方法转化为自己能力的过程。全书内容的安排突出指导性和实用性,旨在提高考生的应试能力,取得理想的应试效果。本书由虚到实,从理论到训练,既有针对性极强的模拟训练,也有相关热门话题的述评,分别从理论知识的架构和自身潜能挖掘两个方面进行很好的辅导设计。

当前,关于公务员录用考试的辅导用书较多,和这些前期的贡献者相比,本书具有辅导体系完整、应试指导实用性高、模拟训练针对性强等特点。我们真心希望广大公务员录用考试的应试者通过本书的帮助,能够信心百倍地走进考场并取得成功。衷心祝愿广大有志青年心想事成,成为于国于民有益的公共治理之才!

本书由赵永乐和魏萍负责全书的写作思路和框架总体策划,魏萍、朱义令和方建华负责全书具体再版修订工作,姚蕾、曹欣、刘畅、陈冬良、陈培玲、王琳和朱静等参与了写作并为本书提供了大量宝贵的资料,戴媛媛参与了书稿部分章节的校对修改工作。魏萍承担了本书的组织协调工作并对书稿进行了统稿和修改。赵永乐对书稿的写作多次提出具体修改意见,对全书进行了审阅,并最后定稿。

在本书的修订写作过程中,参考了大量相关书籍和文章,还有很多网络上的精彩观点,在这里未能一一列出,我们对他们的辛勤工作、研究探索表示深深的敬意和衷心的感谢。特别感谢薄赋徕老师对本书的编写所提供的协调和组织工作。上海交通大学出版社领导和编辑提出了许多宝贵建议,并付出了辛勤劳动,在此一并表示感谢。尽管全体作者都作出了最大的努力,但是不足之处还是在所难免。对于不足之处,我们一方面将在以后的研究和实践中不断加以充实和改进,另一方面真诚希望使用本书的应试者们对本书提出宝贵的意见和建议,以使本书日臻完善。

本书作者

2010年元月

目 录

第 一 篇 面试概述篇

第一章 公务员考试面试的基本概念和原理	3
第一节 公务员考试面试的含义、发展历程及其发展趋势	3
第二节 公务员考试面试的特点、流程及作用	5
第三节 公务员考试面试的分类.....	9
第四节 公务员考试面试的测评要素	14
第五节 面试试题的设计	19
第六节 公务员考试面试成绩评价标准及评定	22
第二章 公务员考试面试准备	25
第一节 面试前的信息整理	25
第二节 面试前的仪态准备	28
第三节 面试前有效的复习应考途径	32
第三章 公务员考试面试现场应对	35
第一节 调整心态	35
第二节 抓住细节	36
第三节 实战策略	39
第四章 公务员考试面试解题技巧	44
第一节 面试命题规律与面试解题思路	44
第二节 个人背景类题目答题技巧	49
第三节 意愿倾向类题目答题技巧	51
第四节 现象分析类题目答题技巧	52
第五节 情境模拟类题目答题技巧	53
第六节 语言表达类题目答题技巧	57
第七节 综合知识类题目答题技巧	58
第五章 公务员考试面试趋势和新类型	59
第一节 公务员考试面试趋势	59
第二节 无领导小组讨论	60
第三节 文件筐测验	67
第四节 角色扮演	70

第二篇 真题解析篇

第六章 个人背景类真题解析	75
第七章 意愿倾向类真题解析	85
第八章 现象分析类真题解析	99
第九章 情境模拟类真题解析	124
第十章 语言表达类真题解析	153
第十一章 综合知识类真题解析	163
第十二章 其他类型面试真题解析	180

第三篇 面试模拟篇

公务员考试面试模拟题一	197
公务员考试面试模拟题二	200
公务员考试面试模拟题三	204
公务员考试面试模拟题四	208
公务员考试面试模拟题五	211
公务员考试面试模拟题六	214
公务员考试面试模拟题七	217
公务员考试面试模拟题八	220
公务员考试面试模拟题九	223
公务员考试面试模拟题十	223
公务员考试面试模拟题十一	224
公务员考试面试模拟题十二	228
附录	235
附录 1:《国家公务员录用暂行规定》摘录	235
附录 2:国家公务员录用面试暂行办法	236
附录 3:考生面试心得访谈	238
附录 4:公务员考试培训机构简介	240
附录 5:公务员考试培训网站链接	240
参考文献	241
后记	242

第一篇

面试概述篇

公务员考试面试概述篇的编写遵循求精、求简的原则,紧扣公务员考试面试的特点,以提高考生面试实战能力为总纲,探求面试命题的规律性和应试的技巧性。

公务员考试面试概述篇分为五章,介绍了公务员考试面试的基本概念与原理;具体阐明了公务员考试面试的含义、特点、分类及测评要素;总结了公务员考试面试需要做哪些准备,包括信息整理、仪态准备和有效的解题训练;概括了面试中的应试技巧,包括如何调整心态、面试过程中应抓住哪些细节,以及面试过程中如何增强实战策略;总结了面试解题思路,分别给出了个人背景类、意愿倾向类、现象分析类、情境模拟类、语言表达类、综合知识类六个类型面试题目具体的解题技巧;介绍了公务员考试面试的新趋势和新类型,分析了无领导小组讨论、文件筐测验和角色扮演三种面试新类型的基本理论与解题思路。

第一章 公务员考试面试的基本概念与原理

第一节 公务员考试面试的含义、发展历程及其发展趋势

面试是人才选拔的重要手段。在一般组织的招聘中,面试是为了了解应聘者是否具有应聘岗位所需的相应能力,招聘合适的人才。在公务员考试中,面试也是重要的环节,考生只有通过笔试才有机会参加面试,通过面试考察考生在笔试中无法体现的素质和能力,为公务员的选拔提供参考依据。

一、公务员考试面试的含义

公务员考试面试是公务员录用考试的重要手段,是在一种特定的经过精心设计的场景下,以交流和沟通为主要手段,面试考官考察和发现考生的素质、能力以及与职位需求匹配程度等特征要素的公务员选拔方式。这里特定场景是为了使考生高度集中注意力而精心设计的,在这种场景下,考生能排除外界的干扰,充分发挥自身的思维能力,发掘潜能,展现才华。

公务员考试面试以交流和沟通为主要手段,是考官和考生双向沟通的过程。考官向考生提问,考生做出相应的回答,考官还可以根据考生的回答追问,直至得到考官想要的答案。考生也不单纯是被动的应答,可以对自己不清楚或者有兴趣的问题进行提问或反问,让考官做出应答。双方通过交流沟通信息,增进了解。

公务员考试面试是公务员选拔的重要途径,所以面试考官对考生的观察带有明显的目的性和甄别性。考官在面试过程中通过提问、观察和倾听,了解考生的举止仪表、个性品质、综合分析能力,以及事业心、价值观等素质和能力要素,以选拔更适合拟任职位的人才。

公务员考试面试不同于口试,也不同于一般的交谈。口试是以口头语言交流为手段的考试方式,通过考官与考生的交谈,考生做出口头应答,考官只对考生对答问题的正确性做出判断并打分;交谈是谈话双方互相询问,互相做出回应的交流方式,谈话内容根据具体情况和场景而定,交谈的目的往往是互相了解。公务员考试面试过程中包含口试的成分,考生需要根据面试试题做出口头语言的应答,但公务员考试面试更强调非口头语言行为的逻辑分析和推理。公务员考试面试过程中还包含交谈的成分,面试考官通过与考生的交流沟通,有意识地去观察和发现考生的素质特征和能力状况,判断考生所表现出的素质要素与拟任职位的匹配程度。

面试广泛应用于各种人才的选拔。但公务员考试面试与组织招聘有一定的区别。

首先,参加面试的人员不同。参加公务员考试面试的考生必须先通过笔试选拔。一般笔试得分前三名或者按照拟任职位所需人数的一定比例的高分考生,才有资格参加公务员考试面试。而组织招聘中,面试往往作为选拔人才的第一个步骤,对所有递交简历的应聘者通过面试进行首轮筛选,面试不合格者,不能参加进一步人才选拔过程。

再者,面试的目的不同。公务员考试笔试是考察考生公共基础知识、专业知识、智力等特征。而面试作为笔试的重要补充,侧重于考察笔试所考察不到的部分特征,以判断考生是否具有拟任职位所要求的素质和能力。组织招聘中,面试是在对应聘职位进行工作分析的基础上进行的,侧重于考察考生是否具有应聘职位所要求的素质和能力。

最后,面试的组织实施程序不同。公务员考试面试有着严格的组织实施程序。从面试题的命制,面试专家组的建立,到面试考场选择、面试的具体过程的组织实施,都是国家人事部或者各省市招考单位组织人员和力量经过严格的安排和控制的,面试主要采用结构化面试类型。组织招聘中,面试一般由招聘单位组织实施,根据各个单位的不同需要,制订面试方式和面试题目,面试没有固定统一的形式和程序。

二、公务员考试面试在我国的发展历程

早在1980年,邓小平同志就提出要勇于改革不合时宜的组织制度、人事制度,要健全包括招考制度在内的一系列干部人事制度。在1978年中共十一届三中全会后,随着政治体制改革的不断深入,组织人事部门开始积极探索人事制度的改革,开始实行干部选聘制、民主选举制等方式,加强我国干部队伍建设。

1981年国家人事部下发的《关于下达部分海关新增干部指标的通知》中规定:增加录用新干部,除了要进行笔试考核外,还要进行面试考核。从此,面试正式成为我国干部选拔录用的重要手段。

1988年,中央组织部、劳动人事部发出了《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》,通知中规定参加招收干部统一考试后,由人事部门根据考生的考分,由高分到低分向用人单位推荐人选,用人单位对推荐的人选进行政治审查、体检和必要的考核(包括面试),全部合格后,才能录用或者聘用。1988年在招收干部录用考试中,上海、江苏和福建等省市在考核中都采用了面试的手段,并且面试的形式也一改单一的问答式,形成了演讲、操作模拟等多种形式结合并用的形式,面试也逐渐规范和程序化。

1989年,国家人事部,中共中央组织部联合颁发了《关于国家行政机关补充工作人员实行考试办法的通知》,以考试方式录用国家机关工作人员的工作逐步开展,在通知中明确要求考试的基本方式包括笔试和面试,并且指出无论笔试还是面试,都要注重考试的有效性、适用性和科学性。

1993年,国务院正式颁布了《国家公务员暂行条例》。根据《条例》的精神,人事部颁布了《国家公务员录用暂行规定》,明确指出录用国家公务员要采取考试与考核相结合的方法,考试采取笔试和面试的方式,测试考生的公共基础知识、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。随着《国家公务员录用暂行规定》的颁布,各省市、各部门根据自己的工作实际和工作要求,制定和下发了公务员录用的具体实施办法和细则,形成了包含笔试、面试、体检、考核、监督等诸多环节的公务员录用的体系,面试也逐步按统一的程序和标准展开。

2001年6月28日,为了进一步规范国家公务员录用面试工作,加强面试考官队伍的建设和管理,保证面试的质量和水平,人事部印发《国家公务员录用面试暂行办法》和《国务院工作部门面试考官资格管理暂行办法》。

2005年4月27日,第十届全国人民代表大会常委会第十五次会议通过了《中华人民共和国公务员法》,从2006年1月1日开始实施。在《中华人民共和国公务员法》第四章第二十八

条指出公务员录用考试采用笔试和面试方法进行,考试内容根据公务员应当具备的基本能力和不同职位类别分别设置。公务员录用考试从此有法可依。

第二节 公务员考试面试的特点、流程及作用

公务员考试面试有其自身的特点和流程,与笔试相比,在公务员录用考试中起着不同的作用。

一、公务员考试面试的特点

公务员考试面试是在特定场景下考察考生的一些特征要素,它与日常的观察、考察有很大区别。日常生活中人与人之间在自然场景下面对面的观察和交谈,交谈以交流信息为主。而在公务员考试面试中,观察和交谈仅作为一种方式和手段,其最终的目的是把握考生难以在笔试中表现出来的素质和能力。公务员考试面试与求职资格审查、笔试、工作演示、试用等人员甄选方式相比,面试具有以下几个显著特点:

(一) 以观察、倾听、交谈为主要手段,把握考生素质

谈话和观察是面试过程中的主要手段和工具。在面试过程中,作为主考官,要眼、耳、口、脑并用,借助眼睛观察、耳朵倾听、口头交流和大脑的分析,从多角度考察考生,形成对考生的综合印象。

面试过程中,考官要利用视觉,观察考生的面部特征及行为举止。国外一项研究表明,在面试中,从考生面部表情中获得的信息量可达50%以上。考生神情自若,随着答题表情不断变化自如,则可以初步判断考生应变能力较强,成熟稳重。

面试过程中,考官要利用听觉,倾听考生语言表达水平及思维能力,看考生能否在规定的有限时间内语言表达流畅,声音洪亮,有气势;分析有条理,逻辑性强,能够清晰完整的表达自己的思路。吞吞吐吐的表达,断断续续的思路,考官会判断考生综合分析能力有所欠缺。

面试过程中,考官要利用交流,主动驾驭面试进程,把握面试技巧,有针对性地了解考生某一方面的个性、品质、素质或能力。在必要的时候,例如考生极度紧张,使面试无法继续下去,或者考生突然出现非常规反应,考官就可以通过安慰或者较轻松的语言缓解考生的压力,扭转面试现场的局面,使面试能够顺利进行。

(二) 以双向沟通为主要方式,测评考生能力

面试以主考官和考生的双向沟通为主要方式,测评考生不易通过表象察觉的能力要素。对笔试成绩的评判是通过试卷及试卷上的文字完成的,阅卷人对考生的其他信息一无所知,没有丝毫感性的认识。面试中考官与考生的接触、交谈、观察是相互的面对面的交流,主考官的评判与考生的现场表现直接相关,中间没有任何中介转换形式。面试的这种直接互动性提高了考官与考生间双向沟通的效果与面试的真实性。

在面试过程中,考生并不是完全处于被动状态,考生同时也在对考官的喜好进行判断,尤其是对主考官的价值判断标准以及好恶作出判断,以投其所好,获得更高的面试分数。考生还可以在面试过程中,通过有关的信息传递,了解更多的与拟任职位有关的信息,加深自身对拟任职位的认识。考官可以通过沟通来评价考生,深入挖掘考生的潜质和可塑性。

（三）面试内容的灵活多变性

面试是一种灵活多变的测评方法,尽管结构化面试中面试题目、程序、评分标准都是规范化的,但是面试的方式和内容并不是拘泥不变的。一方面,针对不同的拟任职位需求,面试题目设计要侧重于考察考生不同的要素特征。另一方面,尽管为了增强面试的可比性,采用结构化面试,但面试过程中,不同的考生反应千姿百态,考官可以针对考生的具体情况,根据所获得的面试现场信息控制现场的局面。如果考生答题已经充分达到了面试的目的,那么面试过程可以缩短;而如果仍然无法判断考生某方面的素质和能力特征,考官还可以进行追问,努力获取相关的信息。

（四）面试对象的单一确定性

面试按照参加一起进入面试考场的人数还可以分为单独面试和集体面试两种。结构化面试一般为单独面试,考生逐一进入面试现场进行考试,考官对每个考生单独测评。集体面试中多位考生可以同时在一个考场中进行面试,但主考官会逐一提问,逐一测评,或者主考官逐一观察,逐一测评。无领导小组讨论就是集体面试的常见类型。无领导小组讨论中,主考官尽管不参加讨论,但是会对考生分别观察和考核。面试中引入辩论、讨论后,考官也是逐个观察考生表现的。所以说面试对象是单一确定的。

（五）面试时间的持续连贯性

同一省市的公务员考试笔试都安排在同一时间进行。由于面试的特殊性,面试对象单一确定,要对每一位考生进行逐一测试。所以面试时间具有持续性和连贯性,每个考生的面试时间不同。面试时间一般安排在与比较集中的时间段内,如果参加面试的考生较少,不超过5个,则面试时间一般在某天的上午或者下午。如果参加同一个拟任职位面试的考生较多,则面试时间会相对集中地安排在一天的上午和下午分别进行。同一批参加面试的考生必须同一时间进入考场,为了防止题目的泄露,面试考场会安排专门的地点供考生候场,按照面试序号,前一个考生进入面试现场,剩下的考生候场。考生答题完毕后,被安排进入专门的候场区或者离开,与还没有参加面试的考生相隔离,保证双方无法交流和沟通。

再者,面试过程中,每一位考生的面试时间也没有硬性的规定,要根据考生不同的表现来定。如果考生对所提问题,思路清晰,对答如流,很快圆满地解决问题,给出答案,那么在约定时间限制范围内即可结束面试;如果未达到面试目的,需进一步追问考生,或需要进一步了解考生的某些情况,则可适当延长面试时间。

（六）面试评判的主观性

面试过程中,考官是面试现场调节和控制的关键,面试方向如何发展与考官的主观性直接相关。面试的评判带有较强的主观性,尽管面试评分表给定了多个评分档次,但是在每个档次的分数浮动范围内,考官掌握着绝对的主动权。考官打分往往受到个人主观印象、情感和知识经验等许多因素的综合影响,造成不同考官给同一位考生的打分存在差异。面试评判的主观性似乎是面试的一大弱点,但由于人的素质评价是一项非常复杂的系统工程,考官可以把自己长期积累的经验运用到面试评判中去,这在一定程度上增加了面试评判的科学性。

（七）测评要素的整体性

面试是依据考生现场的全部表现,对其素质状况做出评定的过程。面试不仅要分析考生答题的正确性,还要看考生答题的逻辑性、应变性和完整性。评定考生面试结果,观点没有绝对的正确与否,关键是测评考生的整体素质。无论什么职位,都要考察考生的语言表达能力、

逻辑思维能力、综合分析能力、组织协调计划能力以及责任心和事业心。特殊的职位还要增加特殊的测评要素。

(八) 面试理论和方法创新性

面试的理论和方法在不断地创新、总结和提高。传统的面试中考官的提问太随意,想问什么就问什么,部分测评要素容易重复,而某些必备要素有时却没有考核到;面试的结果也缺少客观依据,完全按照考官的意愿评分。随着面试理论和方法的不断完善,面试已经逐步规范化和程序化,效果比较理想。近年来,为了确保公务员选拔录用工作的客观公正性,国家专门规定必须采用严格的结构化面试形式。

二、公务员考试面试的流程

近年来,公务员考试面试主要为结构化面试形式。结构化面试流程和程序具有稳定性。一般结构化面试流程如下:

(一) 取得面试资格

考生顺利通过公务员考试笔试,按照一定比例参加面试,取得面试的资格。具体情况要视不同主考单位而定,参加面试考生的多少还与拟任职位所需人数有关。有关人事组织单位会提前通知考生已经通过笔试,准备面试。

(二) 面试过程

(1) 考生按指定时间到指定地点参加面试。

(2) 按照面试考场工作人员要求,到指定地点候场,等待面试。

(3) 工作人员引导考生进入面试现场。

(4) 考生在指定位置坐定,准备就绪。

(5) 主考官宣布注意事项,并引导考生进入面试状态。主考官一般首先祝贺考生通过了笔试关,并欢迎考生参加面试,然后告诉考生面试的主要流程和注意事项。导入语一般为:“你好,首先祝贺你顺利通过了笔试。今天的面试是希望通过面对面的交谈,增加对你的了解。我们会问你一些问题,有些和你过去的经历有关,有些要求你发表自己的意见。对于我们提出的问题,希望你认真和实事求是地回答,尽量如实地反映你自己的实际情况和真实想法,在以后的考核阶段,我们会核实你所谈的情况。至于你谈的一些个人信息和需要保密的问题,我们会替你保密。面谈的时间为30分钟左右,共五个问题。回答每个问题前,你可以先考虑一下,或者用笔记下来,听不清的问题可以问,不要太紧张,注意把握好时间。最后祝你成功!现在开始。”

(6) 工作人员按主考官要求将题本交给考生。面试题本的发放要视面试的具体形式而定。如果面试题本是一题一本,则工作人员逐一将题本递交给考生,等考生每答完一道题目工作人员收回题本,并发放下一道题目的题本,直至考生答完最后一道题目后,答题结束。如果面试题本是多题一本,工作人员一次性将所有面试题本一起发给考生,考生在规定时间内答题,时间到后,工作人员将题本全部收齐,考生按题号顺序,一一答题。题本上不允许答题。题本旁边一般会设草稿纸和笔,考生可以在草稿纸上整理自己的思路。

(7) 考生按题本上规定时间(或主考官提醒的时间)阅读题本,并组织思路。一般题本上会注明阅读并思考的时间限制。考场内设计时员一名,阅读时间超过规定时间,计时员会提醒考生时间到,请开始答题。

(8) 考生按题本要求答题。面试考题从数量上来说,一般为三到五道题目,题量不大。考生回答每道问题的时间为3~5分钟,面试总时间一般控制在15~30分钟,考生思考和回答问题的时间比较充裕。

(9) 考生答题完毕,主考官宣布面试结束。考生按要求答完所有面试题目后,主考官会问考生有无问题要问,或者有无需要补充说明的内容。考生如果没有,主考官宣布面试结束,请考生退场。

(10) 考生退场。等待面试工作人员宣布面试成绩。面试结束,根据主考官的指示,考生退场。如果面试为当场宣布面试得分的形式,考生要在指定区域等候成绩宣布。如果面试成绩不是当场宣布,考生要按照工作人员指定的区域等待或者离开面试考场,面试正式结束。

(11) 面试成绩评判。考生答完全部面试试题后,考官团要根据考生的现场表现,分别对考生的面试成绩进行评判。考官打分过程中部分互相讨论,分别对考生整体素质和能力表现进行综合平衡,并且填写面试成绩评分表和面试成绩平衡表。

(12) 面试成绩统计。考官全部填写面试成绩评分表和面试成绩平衡表后,由工作人员收齐所有面试成绩评分表和面试成绩平衡表,交给记分员。记分员在监督员的监督下统计并计算面试最后得分。诸考官、记分员和监督员分别在考生最终面试成绩汇总表上签字,结构化面试结束。

三、公务员考试面试的作用

面试是为了考察笔试无法考察到的内容,以更加全面地考察考生的素质和能力,以确定更适合拟任职位的人选。面试与笔试相比,有以下作用:

(一) 可以考察到笔试等人员甄选手段难以考察到的内容

笔试以文字为媒介考察一个人的知识面和素质特征,考生的一些素质特征难以通过文字表现出来。除了外貌特征外,一个人的气质、风度、应变能力和综合分析能力都难以通过文字考察到。笔试中,考生可以根据自己的特点安排答题的时间,将更多的时间用于思考和组织思路,考生能有效地避免自己的短处,发挥自己的长处。笔试能有效弥补语言表达能力的不足,而更多地发挥其文字表达能力。在面试中,考官与考生面对面,考生的外貌特征在考官面前一览无遗,考官还可以通过面试考察考生的语言表达、仪表风度、应变能力、处理和分析问题的能力等要素,考察更加全面,更有利于考官发现考生的潜质。

(二) 可以灵活地考察考生的知识、能力、工作经验及其他素质特征

虽然面试是主考官和考生之间的一种双向沟通活动,但面试的主动权主要还是控制在主考官手里,面试测评时主考官要专即专,要广即广,要深即深,要浅即浅,具有很大的目的性和灵活性。面试题目设计涉及多方面的测评要素,考官通过考生现场的答题反应能灵活地考察考生的知识面、能力、工作经验以及其他方面的素质特征。笔试和心理测验等形式在这方面都达不到面试的效果。

(三) 可以弥补笔试的不足,并有效地避免高分低能和冒名顶替现象

有的人在笔试过程中,由于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。面试作为笔试的重要补充,就可以弥补仅以笔试作为公务员录用考试的不足,帮助有能力的考生争取再次表现的机会。一部分考生特别善于考试,尤其是笔试,能充分发挥自己的擅长,笔试分数很高,但是真正解决和处理问题的能力较差,缺乏必要的

实践和经验。面试能有效地弥补笔试的不足,使考生通过面试呈现自己的潜质。

笔试考试形式难以剔除高分低能者和冒名顶替者。有的考生背书能力很强,笔试分数高,但是实际上该考生却反应迟钝,对于实际问题缺乏处理和分析能力,思想没有深度。有的考生则是伪造证件,由他人代考,违反我国法律法规规定。公务员考试面试是面对面的交流,使考生的素质特征在有经验的专家面前难以掩盖,这在一定程度上避免高分低能和冒名顶替现象。

第三节 公务员考试面试的分类

根据面试形式、面试命题思路、面试试卷以及面试试题不同,依据不同的划分标准和划分角度,公务员考试面试的分类不同。

一、公务员考试面试形式的分类

公务员考试面试形式多样。面试结构化的程度、面试的方式、面试题本发放的时间以及面试试题的相关性不同,面试形式分类不同。

(一) 结构化面试、半结构化面试和非结构化面试

根据面试的结构化(标准化)程度,面试可以分为结构化面试、半结构化面试和非结构化面试三种。

1. 结构化面试

结构化面试是近几年来公务员考试面试中最常用的面试方法。

(1) 结构化面试的涵义。结构化面试是指面试程序、面试试题、面试考官以及面试成绩评定都有一套统一的规范和固定的框架。结构化面试考题是根据职位需求而事先给定的,围绕职位需求涉及测评要素,各个测评要素组成不同的结构体系。结构化面试的考官团由5~7名考官组成,事先经过培训掌握面试的程序和面试的原则,主考官明确面试过程中要做什么,测评考生哪些方面的要素,达到什么样的面试目的,在面试中按照培训要求严格控制面试的过程和局面。

结构化面试有利于面试过程的公平性,对于所有考生来说,题目和程序都是一致的,避免了由于题目或程序的差别而造成的答题差异,无法真正达到人员甄选的目的。结构化面试剔除了由于面试过程而造成的人为差异,为考生营造了相对公平的考试环境。结构化面试中考官用固定的评分表打分,也避免了考官打分的任意性,使面试成绩具有可比性,有利于公务员的人才选拔。

(2) 结构化面试的特点。结构化面试试题固定、程序严谨、评分统一,测量效度、信度都比较高。目前,我国公务员考试面试主要采取结构化面试方法。结构化面试呈现出以下几个特点:

第一,以工作分析为基础确定面试测评要素。公务员考试中,对公务员各个职位提出了相应的素质和能力的要求。所以,笔试和面试要分别从不同的角度来考察考生多方面的素质和能力。结构化面试中,测评要素不是任意制定的,而是在系统工作分析的基础上,结合笔试所测评的要素,由多位专家讨论研究确定的。不同的公务员职位对工作人员有不同的要求。为了选拔更适合职位需求的人员,如果没有基于职位的工作分析,就容易产生面试结果与职位需求的偏离,达不到公务员考试面试的目的。而在工作分析的基础上确定面试测评要素,面试的