



严格依据最新辽宁省公务员考试大纲编写

2011

辽宁省 公务员录用考试专用教材

面试技巧·真题·热点 三合一

编著：易定宏

审定：华图公务员考试研究中心

购正版图书 赠 网校代金券

适用范围

公务员考试 事业单位考试
村干部考试 公安招警考试
军转干考试 法检招录考试
选调生考试 三支一扶考试

特色

技巧 指点面试应考迷津
真题 诠释面试命题思路
热点 前瞻面试动态考情
考官 提供独家备考策略



辽宁人民出版社



严格依据最新辽宁省公务员考试大纲编写

2011

辽宁省 (公务员录用考试专用教材)

面试技巧·真题·热点 三合一

编著：易定宏

审定：华图公务员考试研究中心



辽宁人民出版社

©易定宏 2010

图书在版编目(CIP)数据

面试技巧·真题·热点三合一/易定宏编著. —沈阳:辽宁人民出版社,2010.9
辽宁省公务员录用考试专用教材
ISBN 978-7-205-06890-5

I. ①面… II. ①易… III. ①公务员—招聘—考试—中国—教材 IV. ①D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 181299 号

出版发行: 辽宁人民出版社

地址: 沈阳市和平区十一纬路 25 号 邮编: 110003

电话: 024-23284321(邮 购) 024-23284324(发行部)

传真: 024-23284191(发行部) 024-23284304(办公室)

<http://www.lnpublish.com.cn>

印 刷: 三河市冠宏印刷装订厂

幅面尺寸: 205mm×280mm

印 张: 21.75

字 数: 480 千字

印 数: 1—5000

出版时间: 2010 年 9 月第 1 版

印刷时间: 2010 年 9 月第 1 次印刷

责任编辑: 艾明秋 赵维宁

封面设计: 李志伟

版式设计: 黄生雨

责任校对: 徐跃等

书 号: ISBN 978-7-205-06890-5

定 价: 42.00 元

前言

Foreword

面试是辽宁省公务员考试的必考科目之一,占有极其重要的地位。在辽宁省公务员考试中,面试成绩的权重比例占到50%。俗话说,“百闻不如一见”,通过纸上阅卷获得对于一个人素质与能力的评价,远不如面试“阅人”获得的印象直接而深刻,因此,笔试只是“资格赛”,面试才是实质意义上的“决赛”,是决定考生命运的最后的一仗。打好这一仗,对于考生走过独木桥,闯过考试关,获得录用至关重要。因此,对于顺利通过笔试进入面试的广大考生而言,准备好面试就显得尤为重要。

纵观辽宁省历年面试真题,我们可以看出辽宁省公务员面试主要采用结构化面试的形式,同时面试的题目难度有不断加大的趋势。“工欲善其事,必先利其器。”取得面试决战的胜利,既需要剑器优于人,也需要剑法高于人。

为帮助广大考生更好地备考面试,从而在激烈的竞争中脱颖而出,华图在公务员辅导领域创造辉煌成就的基础上,秉承开拓创新的精神,专门组织面试专家编写了这本《面试技巧·真题·热点三合一》教材。本教材分七篇向考生展示了辽宁省面试的全貌:第一篇系统地向考生介绍了辽宁省面试的主要方式、注意事项及重要规则;第二篇把结构化面试所涉及的题型分十章具体呈现,详细解答了相关类别的经典例题,并附有拓展训练,讲练结合,从而有效提高考生结构化面试的应试能力;第三篇分别对村官、乡镇公务员、招警、基层政法干警、事业单位结构化面试中不同岗位的特殊题型进行归类讲解,使考生领悟结构化面试中特殊题型的解题技巧,以不变应万变;第四篇则对无领导小组讨论、演讲及情境模拟面试方式进行串讲,使考生对面试的其他方式了然于胸,以备不时之需;第五、第六篇以辽宁省、国家及其他部分省市真题为线,帮助考生了解面试题目的命题规律和命题趋势,从容应对面试;第七篇选编了一些重要理论与领导人重要讲话摘录,以便考生充实理论知识,在答题时提升到理论的高度。

一本科学、实用的复习资料固然重要,但是备考面试时,考生的复习方法和态度更为重要。备考面试,一靠积累,没有积累就是无源之水、无本之木,难以成器;二靠练习,没有练

习,就无法适应面试考场的紧张氛围;三靠指导提升,练习忌盲目地重复,一定要在同学、朋友或者老师的指导下进行,以确保每次练习真正起到提升的效果。练习不是简单的重复,而是一个“暴露问题—解决问题—提升能力—再暴露问题—再提升能力”的否定之否定的过程。希望本教材对考生的备考起到事半功倍的效果。

由于编者水平有限,书中难免有错误及偏颇之处,敬请广大读者及同仁不吝指正。

答疑网站: www.htexam.com

E-mail: htbjb2008@163.com

编 者

2010年10月

目 录

Contents

第一篇 辽宁省面试总论

第一章 辽宁面试的主要方式	1
第二章 辽宁省面试注意事项	2
第一节 面试着装与面试肢体语言	2
第二节 面试进退场及答题礼仪	3
第三章 辽宁省面试重要规则	4
第一节 面试考场规则	4
第二节 面试人员守则	4
第三节 面试考官守则	5

第二篇 结构化面试

第一章 自我认知与求职动机考查题	11
第一节 自我认知与求职动机考查题概述	11
第二节 题型归类与经典例题解答	12
第三节 自我认知类问题拓展训练	15
第二章 社会问题分析题	17
第一节 社会问题分析题考核的能力以及测评标准分析	17
第二节 反模板反套路的社会问题分析题答题思路	17
第三节 社会问题分析题备考全攻略	18
第四节 经典例题解答	19
第五节 社会问题分析题拓展训练	23
第六节 社会热点预测与盘点	48
第三章 计划组织能力题	53
第一节 计划组织能力题的备考原则	53
第二节 反模板反套路的计划组织能力题答题思路	53
第三节 一般计划组织类题目的个性化答题小结	54
第四节 经典例题解答	55
第五节 计划组织能力题拓展训练	60



第四章 人际关系处理题	74
第一节 人际关系处理题的考核能力及备考思路	74
第二节 人际关系处理题型经典分类	74
第三节 经典例题解答	76
第四节 人际关系处理题拓展训练	79
第五章 事件处理题	88
第一节 事件处理题题型透视	88
第二节 经典例题解答	89
第三节 事件处理题拓展训练	92
第六章 词句理解题	107
第一节 词句理解题题型透视	107
第二节 经典例题解答	108
第三节 词句理解题拓展训练	109
第七章 联想发散题	119
第一节 联想发散题题型透视	119
第二节 经典例题解答	120
第三节 联想发散题拓展训练	121
第八章 漫画解读题	127
第一节 漫画解读题题型透视	127
第二节 经典例题解答	127
第三节 漫画解读题拓展训练	130
第九章 理论知识题	133
第一节 理论知识题题型透视	133
第二节 经典例题解答	133
第十章 特殊题	136
第一节 特殊题题型透视	136
第二节 经典例题解答	137
第三节 特殊题拓展训练	139
第四节 材料投射性问题盘点	146

第三篇 结构化面试不同岗位特殊题型归类解析

第一章 村官、乡镇公务员招考面试	151
第一节 村官、乡镇公务员招考面试特殊题目分析	151
第二节 村官、乡镇公务员招考面试经典题型举例与部分省市试题选析	152
第三节 村官、乡镇公务员招考面试理论储备	173



第二章 招警、基层政法干警面试	185
第一节 招警、基层政法干警面试特殊题目分析	185
第二节 招警面试经典题型举例与部分省市试题选析	186
第三节 备考招警面试理论储备	200
第三章 事业单位	210
第一节 事业单位面试特殊性分析	210
第二节 事业单位面试经典题型举例与部分省市试题选析	211
第三节 备考事业单位考试理论储备	223

第四篇 无领导小组讨论、演讲与情景模拟面试

第一章 无领导小组讨论	225
第一节 无领导小组讨论的概念	225
第二节 无领导小组讨论的考试程序	225
第三节 无领导小组讨论试题题型	226
第四节 无领导小组讨论评分标准	230
第五节 无领导小组讨论的应对策略	234
第二章 演讲	236
第一节 演讲的概念	236
第二节 演讲的种类与成功标准	237
第三节 典型例题	237
第三章 情景模拟面试方式举例	239

第五篇 辽宁省公务员录用考试历年真题精解

第一章 2010 年辽宁省公务员面试真题	240
第二章 2009 年辽宁省公务员面试真题	246
第三章 2008 年辽宁省公务员面试真题	251

第六篇 中央国家机关公务员及部分省市面试真题精解

第一章 2010 年中央国家机关公务员面试真题	256
第二章 2009 年中央国家机关公务员面试真题	260
第三章 2008 年中央国家机关公务员面试真题	270
第四章 2009—2010 年北京公务员面试真题	282
第五章 2009—2010 年浙江省公务员面试真题	290

第七篇 面试时政热点及经典素材

第一章 重要理论学习	295
-------------------	------------



第一节 科学发展观	295
第二节 社会主义荣辱观	295
第三节 2010 年政府工作报告摘要	296
第四节 十七届四中全会主要精神	304
第二章 领导人重要讲话摘录	309
第一节 胡锦涛总书记讲话摘录	309
第二节 温家宝总理讲话摘录	315
第三节 习近平同志讲话摘录	319

附录一

多少欢笑,多少泪水——“过来人”谈面试	327
---------------------------	-----

附录二

辽宁省省情	335
-------------	-----

第一篇 辽宁省面试总论

第一章 辽宁面试的主要方式

通过对辽宁省公务员面试真题的归纳和总结,我们发现,辽宁省公务员面试方式基本为结构化面试。

结构化面试是当前公务员面试实践中广泛应用的一种面试测评方法,公务员录用考试、公开选拔党政领导干部面试、竞争上岗等领导人才的选拔大部分都采用结构化面试的方法。结构化面试又称结构化面谈或标准化面试,它是根据所制定的评价指标,运用特定的问题、评价方法和评价标准,严格遵循特定程序,通过测评人员与应试者面对面的言语交流,对应试者进行评价的标准化过程。通俗来讲,结构化面试就是命题者在明确招考岗位的基础上,分析该岗位最需要的能力是哪些,确定一个能力清单。针对这个能力清单,命题者会设置相应的考查题目,并对每一个考查题目列出答案要点,对考生的表现进行量化评分。在结构化面试过程中,通过考官与考生的言语交流,不仅可以评价出考生的学识水平,还能评价出考生的行为能力、才智水平以及考生的个性心理特征等,相较于公务员笔试只考查考生知识水平,结构化面试更能展现考生的综合能力。

目前,辽宁省公务员面试涉及的题型有自我认知与岗位匹配类、计划组织类、沟通协调类、综合现象类,基本涉及结构化面试的全部题型。

第二章 辽宁省面试注意事项

第一节 面试着装与面试肢体语言

一、面试着装

不要穿有职业标志的制服！服饰的最高境界是自然协调，如果你的衣着与你自己的个性、品位不协调的话，就很难与面试的气氛相一致。面试的着装是要庄重一点，但也不必为此而改变你在日常生活中一贯的形象。比如，如果你从来不穿西装，大可不必为了面试而开创自己的一个新纪录。要学会从你过去无数的形象中选择与面试相匹配的服装。要相信自己的审美能力和身旁众多“参谋”的审美能力。

女士：雅似兰芷，丽若朝晖。举手投足间显示出端庄是最高标准。

很多书上写女士应该怎么打扮，其实不要过分迷信书本，无论怎么打扮，显示出气质最重要。没有必要把着装看得太重。如果在考场一个题目也不会回答，即便是全身高级服装，请专业造型师打造，也无法通过面试，因此不必为着装头疼。但是毫无疑问，比较正式且符合自己体形特征和形象气质的服装，对提高一个人的自信心，赢得考官良好的第一印象，还是有相当重要的作用的。因此，强调以下几点：

1. 服装最好能体现青年人朝气蓬勃的青春活力，再带有点职业化的感觉。但是提醒考生：面试不是去参加生日派对，吊带背心、短裤等不庄重的衣服，坚决不能穿。最好是职业套装，或者套裙！不要穿走路太响的皮鞋。头发根据服装搭配要求或自己的习惯决定采用何种发型，尽量不要染发、烫发。

2. 饰品可以佩戴，但不要多，更不要夸张。比如以一条好点的项链、手链或者一枚胸针、头花等作为装饰都可以。

3. 鞋袜：不要穿过长而尖的高跟鞋，黑色中跟鞋配丝袜是最佳选择，既实用又能展现女性的风采。

4. 化妆：切忌化浓妆，淡妆为宜。如果平时没有化妆的习惯，大可不必化妆。

男士：举手投足间要显示出男子气概是最高标准。

1. 头发不能太长，要提前理发。

2. 夏天穿短袖长裤，但不要太过花哨，冬天最好是西装。

3. 春秋可以着深色西裤、深色皮鞋、浅色衬衫。衣服颜色最好是纯色，也可带些不是很明显的暗条纹。

4. 不要装酷。切记身上不要带任何饰品，特别是脖子和手臂等显眼的部位。

二、面试肢体语言

面试时，肢体语言的基本要求是端正，精神焕发，给考官清新振奋的感觉。要求走路匀速、稳健、挺胸、自信，站立挺直，坐姿端正，不歪斜，不摇头晃脑、吊儿郎当。

平时要养成良好的身体姿态，作为“准公务员”，要注意自己的言行举止。



第二节 面试入退场及答题礼仪

1. 入场时,要在引导员的引导下,健步走进考场。注意,在面试时可能有两个房间,一个是候考室,一个是答题室,因此提醒应试者一定要通读面试通知单,弄清楚面试的操作流程,防止出现特殊情况。
2. 进门后,从容自信地走进考场,走到应试者席旁边再问好。先问好再鞠躬或者先鞠躬后问好都没关系,尽量不要边鞠躬边说话。
3. 面试考场可能有时没有凳子,站着答题;也有可能桌子、凳子,因此要做好心理准备。如果没有桌椅,要站好再回答问题。如果有桌椅,那就礼貌地坐好。注意要坐直,显示出气质,切记不要驼着背。
4. 面试入座后,手不能乱放,要坐直,如果桌面上有题本,不要急于翻看,等考官将导语讲完再翻看也不迟。
5. 面试时,要展现自信、从容、洒脱的气质,摆脱小家子气。
6. 回答问题时男士声音要洪亮,女士声音要大一些。声音大会提升信心,进而拓宽思路。语速不要过快。吐字要清晰,掷地有声,抑扬顿挫。答题过程中要适当地和考官进行眼神的交流。
7. 退场时要与入场时一样自信大方,可先向考官道谢后从容退场。

第三章 辽宁省面试重要规则

第一节 面试考场规则

1. 面试考场内要保持肃静,各种通信工具一律不得带入面试考场,任何人不得在场内随意走动,与面试无关人员不允许进入面试考场。
2. 面试人员面试前在候考室内通过抽签确定面试顺序,由工作人员按面试顺序逐个引入面试考场。
3. 面试人员应自觉遵守《面试人员守则》。
4. 考官要自觉遵守《面试考官守则》。
5. 监督人员要认真履行监督职能,对面试工作如有意见、建议和要求,可提前或在一名应试者面试结束后,向主考官提出。
6. 工作人员要密切配合考官,共同创造良好的面试环境,认真负责,努力工作,严守纪律,周到服务。

第二节 面试人员守则

1. 面试人员必须携带身份证、准考证和面试通知单在规定时间内参加面试,违者以弃权对待,取消面试资格。
2. 面试人员要遵守纪律,按面试程序和要求参加面试,不得以任何理由违反规定,影响面试。
3. 面试人员在开考前 30 分钟进入候考室抽签,按抽签顺序参加面试,抽签开始时仍未到达候考室的,剩余签号为该面试人员顺序号,面试开始后仍未到达候考室的视为自动弃权。面试人员在候考过程中不得随意出入候考室,不得携带、使用各种通信工具。面试人员在面试时不得携带任何物品和资料进入面试考场。
4. 参加结构化面试的面试时间不超过 30 分钟,每题单独计时。面试人员可在每题规定的答题时间内进行必要的准备和思考。在每题规定的时间用完后,面试人员应停止答题。如规定时间仍有剩余,面试人员表示“答题完毕”,不再补充的,可转入下一题的提问。
5. 参加无领导小组讨论的面试时间为半天,分为独立思考试题、阐明观点和主要依据、自由交叉讨论等三个阶段。
6. 面试人员不得以任何方式向考官或工作人员(候考室、准备室工作人员除外)透露本人的姓名、考号、工作单位等信息,不得穿戴有职业特征的服装、饰品,违者面试成绩按零分处理。
7. 面试人员面试结束后,立即离场,由工作人员引领到休息室等候,待半天的面试全部结束宣布成绩后,统一离开考点。等候期间必须保持安静,不准随意离开休息室。



第三节 面试考官守则

1. 每场面试开始前 30 分钟,考官要根据面试分组到达考场,做好面试准备工作,熟悉面试程序和面试评分表等有关材料。
2. 考官应正确理解和掌握面试试题的含义及测评标准,独立、客观地打分。打分时不能互相商量或暗示,不能打“关系分、人情分”。考官与应试者间有应回避的亲属关系的,应主动向主考官提出回避。
3. 考官在测评中应严格按照面试规定的时间和程序进行,以保证所有的应试者均在同等的条件下接受测评,避免因考官的因素影响测评结果。
4. 面试过程中,考官要忠于职守,不得离开面试考场,不得与无关人员进行交谈或进行与面试无关的活动。
5. 考官要严格遵守保密规定,不得向任何人透露“面试测评标准”、“面试题目及答题标准”等与面试相关的内容,面试材料用完后由工作人员负责收回。
6. 在封闭面试期间,考官不得接待来访,不得私自外出,个人所带通信工具应交监督人员统一保管。

第二篇 结构化面试

结构化面试介绍

结构化面试,也称标准化面试,是相对于传统的经验型面试而言的,是指按照事先制定好的面试提纲上的问题一一发问,并按照标准格式记下面试者的回答以及对他评价的一种面试方式。

结构化面试是根据所制定的评价指标,运用特定的问题、评价方法和评价标准,严格遵循特定程序,通过测评人员与应聘者面对面的言语交流,对应聘者进行评价的标准化过程。由于吸收了标准化测验的优点,也融合了传统的经验型面试的优点,因此结构化面试的测验结果更准确、更可靠。

一、根据工作分析的结构设计面试问题

这种面试方法需要进行深入的工作分析,以明确在工作中哪些事例体现良好的绩效,哪些事例反映较差的绩效,由执行人员对这些具体事例进行评价,并建立题库。结构化面试测评的要素涉及知识、能力、品质、动机、气质等,尤其是有关职责和技能方面的具体问题,更能够保证筛选的成功率。

二、向所有的应聘者提出同一类型的问题

问题的内容及其顺序都是事先确定的。结构化面试中常见的两类有效问题为:以经历为基础的问题,与工作要求有关,是求职者所经历过的工作或生活中的行为;以情景为基础的问题,在假设的情况下,与工作有关的求职者的行为表现。一般而言在公务员考试面试当中,在同一个考试时段,所有考生用的题目都是一样的。具体的题目类型会在本书后面的具体章节中展开讲述。

三、采用系统化的评分程序

从行为学角度设计出一套系统化的具体标尺,每个问题都有确定的评分标准,针对每一个问题的评分标准,建立系统化的评分程序,能够保证评分一致性,提高结构有效性。

结构化面试不同于传统的面试,它更加注重根据工作分析得出的与工作相关的特征,面试人员知道应该提出哪些问题和为什么要提出这些问题,避免了主观上的归因错误,每个应聘者都得到更客观的评价,降低了出现偏见和不公平的可能性,能够可靠、有效地在最短的时间内选聘到真正能够满足工作要求的应聘者。

四、结构化面试的效能

1. 结构化面试中提出的问题,考生通过回答问题能反映一个人的综合素质,特别是综合分析能力,这样可以客观地收集并评价候选人的信息,尽量避免了由于各种评价误差,如:主观印象、第一印象和随机性等产生的偏差。

2. 结构化面试有较高的有效性,成本也较低。实践证明,结构化面试在判断人的态度和行为方面有更好的效果,增加了面试的可靠性和准确性,在最短的时间内用最低的成本获得最好的评判效果。

3. 结构化面试易于为人们所接受,也便于操作。由于结构化面试让所有的应聘者回答同样的问题,并依据客观的标准对应聘者进行比较,对应聘者的工作能力作出评价,通过比较选择合适的人员,不易造



成由于外在因素如性别等而产生的不公平现象,保证以一种不偏不倚、所有应聘者都可以接受的方式进行筛选。而且对考官而言,这种方式也更容易把控局面。

4. 结构化面试需要在面试前事先进行工作分析,建立题库,设计评分程序等,这也是其与传统面试的根本区别,同时也使结构化面试工作显得更有条理,更有准备。

五、结构化面试测评要素的确定

结构化面试测评要素的确定应依据面试的具体要求(如面试达到的目的、职位的具体要求等)而定。一般有以下三大类:

(一)一般能力

1. 逻辑思维能力:通过分析、综合、抽象与概括、判断与推理,揭示事物的内在联系、本质特征及变化规律的能力。
2. 语言表达能力:清楚流畅地表达自己的思想、观点,说服动员别人,以及解释、叙述事情的能力。

(二)领导能力

1. 计划能力:对实际工作任务提出实施目标,进行宏观规划,并制订实施方案的能力。
2. 决策能力:对重要问题进行及时有效的分析判断,作出科学决策的能力。
3. 组织协调能力:根据工作任务,对资源进行分配,同时控制、激励和协调群体活动过程,使之相互配合,从而实现组织目标的能力。
4. 人际沟通能力:通过情感、态度、思想、观点的交流,建立良好协作关系的能力。
5. 创新能力:发现新问题、产生新思路、提出新观点和找出新办法的能力。
6. 应变能力:面对意外事件,能迅速地作出反应,寻求合适的方法,使事件得以妥善解决的能力。
7. 选拔职位需要的特殊能力(该能力测评要素根据不同职位要求确定)。

(三)个性特征

在面试中表现出来的气质风度、情绪稳定性、自我认知等个性特征。

公务员考试结构化面试评分标准介绍

一、评分标准

1. 面试题目一般每个人计时 3—5 分钟,有的单独计时,有的采用统一的计时方式。
2. 面试前,考官要对试题和评分标准进行研讨,提问时尽量口语化,避免生硬念题。
3. 每道试题有的有评分参考答案,有的没有参考答案,如果有参考答案,考官应以此为参考,预测可能出现的多种答法,进一步细化和统一评分标准。
4. 语言表达能力和举止仪表要素不单独设题,考官可根据应试者回答问题时的实际表现进行打分。
5. 结构化面试成绩采取每个测评要素去掉一个最高分、一个最低分后综合计算平均成绩的办法,确定应试者的最后成绩。
6. 测评要素是指要对应试者进行测评的项目。测评要素分为通用测评要素和部门自设要素。通用测评要素是必考内容,所占比重超过 60%。在公务员录用面试中,有的部门全部采用通用测评要素对应试者进行面试;有的部门采用通用测评要素和部门自设要素相结合来对应试者进行面试。
7. 通用测评要素主要包括综合分析能力、言语表达能力、应变能力、计划组织与协调能力、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。面试测评要素由录用主管机关确定。



8. 确定面试测评要素的基本原则是:

- (1) 根据拟任职位的工作性质、职责任务、难易程度、责任大小以及对人员的要求,确定要素项目;
- (2) 选择面试测评要素,应当适应和发挥面试功能,避免与资格审查、笔试、考核等环节的测评内容重复;

(3) 根据不同测评要素的可测程度及与拟任职位要求的关联程序,确定其分数权重。

9. 考官要按照各测评要素的评分标准进行打分。

公务员考试结构化面试评分表

面试要素	综合分析	言语表达	应变能力	计划组织与协调	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	举止仪表
权重	17	20	14	10	14	10	7	8
观察要点	对问题的理解正确,分析问题透彻,谈思想谈观点有深度并有独到的见解或能自圆其说	理解他人意思,口齿清晰流畅,内容有条理,富有逻辑性,他人能理解并具有一定说服力;用词准确、恰当、有分寸	分析问题客观,思路清晰,解决问题办法得当,措施可行,操作得当;遇到危急状况时,情绪平稳,沉着应变,对策稳妥	根据部门目标预见未来并作出计划;看清冲突各方面的关系;作出适当选择;及时作出决策;调配、安置人、财、物等有关资源	人际交往主动,掌握一定的沟通技巧,有团队意识和合作精神;处理问题能够原则性与灵活性结合	在较强的刺激情境中,表情和言语自然;在受到有意羞辱的场合,能保持冷静;为了长远或更高目标,抑制自己的欲望	性格特征、自我认知、价值取向以及表现的各项能力素质等与公务员职业相匹配	穿着打扮得体;言行举止符合一般礼仪;无多余动作
满分	10	10	10	10	10	10	10	10
要素得分								
考官评语								

评分说明:1. 对每一评分要素,表现好的8—10分,表现一般的4—7分,表现差的0—3分;

2. 总分根据权重加权得到。

二、通用测评要素说明

根据以往研究和面试测评经验,考虑到面试测评的功能特点及局限,一般采用下列八项要素,作为面试中需要测评的通用要素。现分别予以说明:

(一)综合分析能力

1. 概念界定

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,所以考生对此要引起高度重视。