

2012 最新版

人民警察录用考试专用教材

成功面试必备600题

程连昌 李文燕 主编



中国人民公安大学出版社



2012 最新

人民警察录用考试专用教材

成功面试必备600题

程连昌 李文燕 主编



中国人民公安大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

成功面试必备 600 题:2012 最新版 / 程连昌,李文燕主编.

—4 版. —北京:中国人民公安大学出版社,2012. 1

人民警察录用考试专用教材

ISBN 978-7-5653-0676-1

I. ①成… II. ①程…②李… III. ①警察—招聘—考试—中国—习题集 IV. ①D631.13—44

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 236642 号

人民警察录用考试专用教材

成功面试必备 600 题

2012 最新版

程连昌 李文燕 主编

出版发行:中国人民公安大学出版社

地 址:北京市西城区木樨地南里

邮政编码:100038

经 销:新华书店

印 刷:保定市中华美凯印刷有限公司

版 次:2005 年 1 月第 1 版

2012 年 1 月第 4 版

印 次:2012 年 1 月第 5 次

印 张:16.25

开 本:787 毫米×1092 毫米 1/16

字 数:430 千字

印 数:1~6000 册

书 号:ISBN 978-7-5653-0676-1

定 价:33.00 元

网址:www.cppsupsup.com.cn www.porclub.com.cn

电子邮箱:zbs@cppsup.com zbs@cppsu.edu.cn

营销中心电话:010—83903254

读者服务部电话(门市):010—83903257

警官读者俱乐部电话(网购、邮购):010—83903253

公安图书分社电话:010—83905672

本社图书出现印装质量问题,由本社负责退换

版权所有 侵权必究



人民警察录用考试是一种能力考试,主要是针对报考者运用理论、原理分析问题和解决问题的能力及逻辑思维能力、应变能力和协调能力等综合素质的测试。同时,它又是一种选拔考试,有很强的竞争性,要优中选优。人民警察录用考试为每一位有志于献身人民警察事业的报考者提供了竞争的平台。参加人民警察录用考试的竞争,很神圣,也很光荣。报考者要想在考试中脱颖而出,必须做好以下准备:一是要了解笔试的特点、科目、内容和答题要领;二是要熟悉各科考试的试卷结构、测试点、答题技巧,并要有针对性地练习;三是要掌握面试的方法、试题特点、测评要素、应答技巧,并要进行模拟演练。

2001年1月,公安部政治部参照中央机关及其直属机构考试录用公务员公共科目《考试大纲》的要求,结合专业科目考试特点,组织编写了人民警察录用考试专业科目《考试大纲》,对专业考试科目的内容、范围作了明确规定,使考试标准规范化、具体化。

为了给广大有志于成为人民警察的报考者提供最好的帮助,我们组织有关人事部门和中国人民公安大学、国家行政学院、中共中央党校、北京大学、中国人民大学、中国政法大学等单位的有关专家、学者针对公共科目《考试大纲》和专业科目《考试大纲》精心编写了本套“人民警察录用考试专用教材”。本套教材包括:《公安基础知识学习指导》、《公安基础知识历年真题精编及配套题库》、《行政职业能力测验》、《行政职业能力测验历年真题精编及专家权威详解》、《申论》、《申论历年真题精编及专家权威详解》、《法律专业知识》、《监狱·劳教专业基础知识与技能》、《成功面试必备600题》、《公安基础知识考前冲刺试卷》、《行政职业能力测验考前冲刺试卷》、《申论考前冲刺试卷》、《监狱·劳教专业基础知识与技能考前冲刺试卷》。这是全国唯一一套由中国人民公安大学出版社出版的人民警察录用考试专用教材。

本套教材出版后,以极强的针对性和较高的质量,赢得了社会的赞誉,深受广大报考者的欢迎,得到了一致好评。许多报考者给编者和出版社致电、来信,向编者和出版社表示感谢,同时提出了许多有益的建议。本套教材自其出版以来已被全国二十多个省(自治区、直辖市)、市指定为人民警察录用考试专用教材。

本着对报考者和造就高素质人民警察队伍负责任的态度,根据新的形势和报考者的建议,结合公安部政治部编写的2008版《公安基础知识》(中国人民公安大学出版社出版),编者对本套教材进行了全新修订。修订后的丛书特点更鲜明,更有利于广大报考者复习和竞争成功。

一是针对性。本套教材针对公务员录用考试,特别是针对人民警察录用考试的特点及报考者最关心的问题,分析了以往考试试题的内容分布和侧重点,从试题题型、测试重点、复习策略、应答技巧等各个方面作了介绍,突出了重点、要点,具有很强的针对性。

二是权威性。本套教材从笔试的总体要求到各科考试的试卷内容,从面试的结构到试题分类、常见试题、考官打分,从试题分析到应答技巧、模拟演练等各个方面对人民警察录用考试进行了系统的介绍。从这些内容可以看出,如果没有一线的教学经验、没有阅卷评审的经历,绝无可能编出如此具有权威性的高质量的教材。

三是高效性。广大报考者不论是应届毕业生,还是社会在职青年,学习和工作都很忙。并且,人民警察录用考试从发布招考公告到笔试、面试的时间间隔也较短。考虑到这些特点,本套教材精选了往年考试的典型试题和有代表性的模拟题,借鉴了考试成功者的复习策略,力求做到内容简练、重点突出,能大大提高复习效率。

四是实践性。本套教材的内容紧密联系考试实际,具有很强的代表性和实战性。

本套教材在编写、出版过程中,得到了有关专家和有关部门、单位的大力支持,同时参考并引用了部分著作、文件资料,在此谨一并致谢!

希望本套教材能给报考者的复习备考带来一些实实在在的帮助,并衷心祝愿有志成为人民警察的广大报考者顺利通过考试,成为一名光荣的人民警察。

编者

2011年11月



第一编 人民警察录用考试面试概述及实战技巧

第一章 人民警察录用考试面试概述	(3)
第一节 面试的构成要素.....	(3)
第二节 面试测评的主要内容.....	(4)
第三节 面试的命题原则.....	(6)
第四节 面试的四种思维定式.....	(8)
第二章 面试的流程	(10)
第一节 了解面试	(10)
第二节 备考指南	(11)
第三章 考场实战技巧	(13)
第一节 进入面试前	(13)
第二节 进入面试室	(14)
第三节 考场应试技巧	(15)
第四节 离开考场	(16)

第二编 人民警察录用考试面试实战技巧

第一章 综合认知能力类	(19)
第一节 综合认知能力类试题分类及答题技巧	(19)
第二节 综合认知能力类试题精讲	(22)
第三节 经典真题集锦	(40)
第二章 综合分析能力类	(53)
第一节 综合分析能力类试题的特点与答题技巧	(53)
第二节 综合分析能力类试题精讲	(54)

第三节 经典真题集锦	(71)
第三章 语言表达类	(87)
第一节 语言表达类试题特点及答题技巧	(87)
第二节 语言表达类试题精讲	(90)
第三节 经典真题集锦	(112)
第四章 应变能力类	(122)
第一节 应变能力类试题特点及答题技巧	(122)
第二节 应变能力类试题精讲	(123)
第三节 经典真题集锦	(138)
第五章 人际交往类	(150)
第一节 人际交往类试题分类及答题技巧	(150)
第二节 人际交往类试题精讲	(152)
第三节 经典真题集锦	(166)
第六章 组织管理、决策和创新能力类	(177)
第一节 组织管理、决策和创新能力类试题特点及答题技巧	(177)
第二节 组织管理、决策和创新能力类试题精讲	(179)
第三节 经典真题集锦	(201)

第三编 历年面试真题精选

2011 年面试真题精选	(217)
2010 年面试真题精选	(228)
2009 年面试真题精选	(242)
附录 1: 公安机关录用人民警察面试工作暂行规定	(251)
附录 2: 国务院工作部门面试考官资格管理暂行细则	(253)

PART

ONE

第一编

人民警察录用考试面试概述及实战技巧

第一章 人民警察录用考试 面试概述

第一节 面试的构成要素

面试要素,是指构成面试的一些基本的必要因素。面试要素有十个,即面试目的、面试内容、面试测评方法、面试时间、面试考官、面试考生、面试试题、面试考场、面试信息、面试评分。这些要素是任何一项面试活动都不可缺少的,它们的有机构成是面试活动成立的前提条件。在不同的面试活动中,这些要素的表现形式和作用是不同的。合理地配置和使用这些要素,是做好面试工作的基础。

一、面试目的

面试目的,是指面试想要达到的境地,希望实现的结果。在人民警察录用考试中,面试的目的是从职位需要出发,实现对考生素质的有效测评,选拔出德才兼备的高素质人才。

二、面试内容

面试内容,也叫测评项目或测评要素,是指面试需要测评的考生的基本素质内容。在面试时一般把考生的素质结构划分为许多具体的素质指标,施测时,只选择部分重要的和相关的素质指标进行测评。因此,如何恰当地有针对性地选择与岗位要求密切相关的素质进行测评,是十分重要的问题。

三、面试测评方法

人民警察录用考试的面试工作由省级公安机关和省级录用主管机关统一组织实施。一般按总成绩从高到低的顺序,按照计划录用名额两倍以上比例确定面试人选。

面试测评通常主要采用结构化面谈法和情境模拟法,特殊情况下也可根据拟任职位要求采用其他测评方法。结构化面谈法,是指面试前考官就面试所涉及的内容、试题评分标准、评分方法等一系列问题进行系统的结构化设计的面试方式,通过考官与考生谈话的方式进行。情境模拟法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、问题和矛盾。

四、面试时间

面试时间,是面试活动在时间维度上的体现。一般而言,面试时间越长,面试结果可信度越高。但是,受各种因素影响,面试时间往往比较短。因此,如何在较短时间内得到全面准确

的考生信息是一个值得研究的问题。人民警察录用考试的面试时间一般为每人 30 分钟左右。

五、面试考官

面试考官,是面试的直接组织者,在面试中扮演着十分重要的角色,面试考官的素质如何对面试结果有很大影响。面试考官的任务是提出试题,了解考生在面试中的行为表现并进行素质评定。

人民警察录用考试的面试测评由若干面试测评小组负责实施。每个面试测评小组一般由 7 名考官组成,设主考官 1 名。考官主要从公安机关人事部门和录用主管机关内部产生。

六、面试考生

面试考生,是面试试题的直接承受者。在面试中,考生通过对面试试题的“反应”,即作答,达到被测试的目的。

七、面试试题

面试试题,主要指面试考官向考生提出的各种不同的行为要求。面试方法不同,提出的要求也不相同。在自由式面谈中,这种要求表现为“随意的话题”;在结构化面谈中,这种要求表现为精心设计的一个个具体的“问题”;在小组讨论面试中,它表现为“讨论的议题”;在情景测评中,试题则体现为具体问题情景中的各种要求。

八、面试考场

面试考场,是面试活动在空间维度上的体现。面试时,场地的大小、温度的高低、光线的明暗,以及噪声、干扰等问题对面试都有很大影响,不可忽视。

九、面试信息

面试信息,是指面试测评过程中考官所发出的信息。最主要的考官信息,是考官对考生下达的测评指令,以及对考生的行为反应所表现的态度等。考生信息,是指面试测评过程中考生所表现出的行为反应信息,包括自觉发出的和不自觉发出的、语言的和非语言的。最主要的考生信息是对考官的测评指令所作出的行为反应,即作答情况。

十、面试评分

面试评分采用“体操计分法”,即去掉一个最高分和一个最低分,其余分数之和的平均值为最后得分。考官在统一印制的《面试评分表》上打分,另设专人负责成绩统计汇总,并当场向应试者宣布成绩。

第二节 面试测评的主要内容

面试是人民警察录用考试的关键环节,它不仅是笔试的补充,也是测评考生能力素质最直接、最有效的途径。根据《公安机关录用人民警察面试工作暂行规定》,面试主要是测评应试人员适应人民警察职业要求的基本素质,包括个人基本情况、专业知识、工作实践经验、工作态度、口头表达能力、综合分析能力、反应与应变能力、人际交往能力,以及性格、气质、仪表、求职

动机和价值观等方面。

一、仪表风度

这是指应试者的体型、外貌、气色、衣着举止、精神状态等。人民警察对仪表风度的要求较高,因此,仪表风度是人民警察录用考试的一项重要内容。研究表明,仪表端庄、衣着整洁、举止文明的人,一般做事有规律、注意自我约束、责任心强。

二、专业知识

专业知识主要是了解应试者掌握专业知识的深度和广度,其专业知识是否符合所要录用职位的要求,以此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,所提问题也更接近空缺岗位对专业知识的需求。

三、工作实践经验

此项一般根据查阅应试者的个人简历或求职登记表的结果,作些相关的提问,查询应试者有关背景及过去工作的情况,以补充、证实其所具有的实践经验。通过对工作经历与实践经验的了解,还可以考查应试者的责任感、主动性、思维能力、口头表达能力及遇事的理智状况等。

四、口头表达能力

此项主要考查面试中应试者是否能够将自己的思想、观点、意见或建议顺畅地用语言表达出来。考查的具体内容包括:表达的逻辑性、准确性、感染力、音质、音色、音量、音调等。

五、综合分析能力

综合分析能力是看面试中,应试者是否能对主考官所提出的问题通过分析抓住本质,并且说理透彻、分析全面、条理清晰。

六、反应能力与应变能力

这主要看应试者对主考官所提的问题理解是否准确贴切,回答的迅速性、准确性等。对于突发问题的反应是否机智敏捷、回答恰当。对于意外事情的处理是否得当、妥当等。

七、人际交往能力

在面试中,通过询问应试者经常参与哪些社团活动,喜欢同哪种类型的人打交道,在各种社交场合所扮演的角色,可以了解应试者的人际交往倾向和与人相处的技巧。

八、自我控制能力与情绪稳定性

自我控制能力对于人民警察及许多其他类型的工作人员(如企业的管理人员)显得尤为重要。一方面,在遇到上级批评指责、工作有压力或是个人利益受到冲击时,能够克制、容忍、理智地对待,不致因情绪波动而影响工作;另一方面工作中要有耐心和韧劲。

九、工作态度

工作态度考查一是了解应试者对过去学习、工作的态度;二是了解其对报考职位的态度。在过去学习或工作中态度不认真,做什么、做好做坏都无所谓的人,在新的工作岗位也很难说



能勤勤恳恳、认真负责。

十、上进心、进取心

上进心、进取心强烈的人，一般都确立有事业上的奋斗目标，并为之而积极努力。表现在努力把现有工作做好，且不安于现状，工作中常有创新。上进心不强的人，一般都是安于现状，无所事事，不求有功，但求能敷衍了事，因此对什么事都不热心。

十一、求职动机

求职动机主要了解应试者对哪类工作最感兴趣，在工作中追求什么，判断本岗位所能提供的职位或工作条件等能否满足其工作要求和期望。

十二、业余兴趣与爱好

通过了解应试者休闲时间爱从事哪些运动，喜欢阅读哪些书籍以及喜欢什么样的电视节目，有什么样的嗜好等，可以了解一个人的兴趣与爱好，这对录用后的工作安排非常有好处。

此外，面试时主考官还会向应试者介绍拟聘职位的情况与要求，讨论有关工薪、福利等应试者关心的问题，以及回答应试者可能要问到的其他一些问题等。

第三节 面试的命题原则

一、科学性

面试试题不仅应该是正确的，而且就达到面试目的而言应该是科学的、实用的、有效的。比如：考查考生的综合分析能力，可以考虑用这样一道题目：“有句话这样说，‘木秀于林，风必摧之；堆高于岸，流必湍之’，你怎么看？”此题首先可考查考生的文化素质，由考生的回答，可自然表现其综合分析能力。根据考生的回答，考官可进一步追问“如果你是秀于林的木，你将如何与人相处？”进而了解考生人际交往的意识与技巧。好的考生可以联系中华文化的特点，深刻分析“木秀于林……”的含义，指出在我们的社会中，确实有这样的现象。并分析这种现象存在的原因，同时能恰当、积极、有建设性地提出，如果自己是“秀于林的木”，将如何做。面试中考官若能深刻领会出题思路，加以变通追问，试题的有效性一定可以得到充分的保障。

二、内容有明确的目的性

面试的目的是要进一步考查考生的能力水平、工作经验以及其他方面的情况，以弥补笔试的不足，为选择合适人才提供充分依据。面试内容如果不明确、不具体，则面试的目的难以达到，进而影响录用考试的总体目标及录用计划的实现。面试要依据面试评价目标，制定试题，从面试目标出发编制试题。

三、重点性

编制题目是为了完成对重点内容的考查，进而达到面试目的。所以，题目涉及的必须是面试所要考查的重点。否则，面试时就会出现面试人海阔天空、漫无边际地提问，考生不得要领、东拉西扯、漫无边际地应答的局面。

四、共性和个性

每项面试内容可从不同角度出一组题目,面试时根据情况有选择地提问,这样效果更佳。同类岗位的面试题目可分为个性问题和共性问题两大类。

个性问题,要针对考生的不同经历和岗位要求提出,而且总是必须非常明确具体,能紧紧抓住个人经历和岗位要求中有代表性的东西,提问不在多而在精。个性问题事先要经过周密考虑,基本上是定型的,但并不排斥根据临场情况做必要的变通。

共性问题,主要指围绕岗位所需专业知识提出的问题,对各个应试对象提问的范围和重点应基本相同,故称为共性问题。但要注意,所谓共性,是指提问的范围、类型、性质、大小和难易程度等,而不是对所有考生都使用同一套试题或同一种模式。

五、可评价性和透视性

问题要有可评价性和透视性,是指问题要能够拓展开考生的思维,问题设置一定不可“直来直去”,即“正面提问,正面回答,正面评价”,这种试题是没有任何作用的。好试题是具有可评价性和透视性的。

例如,在你生活和工作的环境中,你经常要接触哪些人?你是如何处理同这些人的关系的?如果其中有你不喜欢又不得不与之打交道的人,你如何应付这种情况?

这道题的测试目标是人际关系中的合作意识和技巧,特别是难相处关系的处理能力。测试点有沟通能力、原则性和灵活性、处理问题的方式、主动性和适应能力、应变能力等。

六、形式的包容性

1. 试题的大小要适度。尽量短小精练,采取“大题化小、成套组合”的方法,否则会使考生觉得题目太大,无从下手;若太琐碎、细小,则会影响考试质量。

2. 试题要新鲜。例如,角度新、观念新、材料新、形式新。

3. 试题要有开放性、启发性。使考生能触发思想火花,启发思路,并运用自己的实践经验作答。例如,辩论、演讲的题目,要有争议性,利于思辨,考生愿谈、可谈。

4. 试题所用材料考生要熟悉。试题力求与考生的实际生活接近,便于其理解,并能从容自然地回答问题,使考官了解到其真实的思想情况。比如,如果你被录用为人民警察,要想获得多数百姓的好评,最主要的靠什么?这道题紧贴考生的实际,让其凭借自身以往的经验答题,使考生不感费解,能够自然表露真实的想法。

5. 试题要清晰。试题在表述上要做到清晰易懂,使考生能迅速、准确地理解题意。

七、试题内涵的丰富性

试题内容有价值,与目的内在联系紧密,就可以实现目的,否则实现目的就是一句空话。另外,进入面试的可能是多位考生,因而面试内容要有可比性,即通过对考生按规定内容进行面试,不但可以探知某人在这方面的情况,还可以对所有考生进行比较,以定优劣。

八、试题新颖性与启发性结合

为提高试题的有效性,应该注意材料新、视角新、观念新、表述新、形式新,避免重复,以便于测试考生某些素质的真实水准。但这种新颖、新异、新奇要与启发性结合起来,从而促使考生的相似联想和对比联想进入活跃状态,摆脱拘束与紧张,切实发掘其潜力而表现潜在素质。

例如：“孙中山说：青年要立志做大事，不要立志做大官。拿破仑却说：不想当元帅的士兵不是好士兵，请你对此加以评析。”从考生对两种看似截然相反的观点的比较、分析和评价中，可以比较有效地测评其思维能力、表达能力、价值观和进取心。

九、其他要求

1. 语言要精练、明确，不可模棱两可，语意不清。模棱两可或语意不清会给考生带来思考障碍，让考生不能充分发挥。
2. 提问的宗旨不是“难住、问倒”考生，而是给考生一个展示自己的机会，考生的全部素质展现了，考官才能发现问题，因此，“问好、问巧”是出题宗旨。
3. 问题要有针对性和明确的意图。
4. 问题编制要注意政策，不可提侵犯考生人权的问题，凡涉及个人隐私、家庭问题的题目，尽可能回避。
5. 问题不可过长，过长的问题本身会成为应试者理解问题的障碍。

第四节 面试的四种思维定式

第一种思维定式：应对人际交往

比如，与同事发生矛盾、有了冲突或产生危机，如何相处等。

海明威说，“每个人都不是一座孤岛”。在面试中，应主要把握四个方面：

- 一是尊重；
- 二是理解；
- 三是沟通；
- 四是帮助。

第二种思维定式：应对与领导相处

比如，领导与自己意见不一致，领导的能力比自己差，领导比较专断等。

把握四个原则：

- 一是尊重领导。每一个成功的领导人都有其成功的理由。
 - 二是理解领导。每个人看问题的角度都不一样，“横看成岭侧成峰”，自己的想法是正确的，但领导的未必就是错误的。
 - 三是帮助领导。此为亮点，帮助领导出谋划策，即使没有被采用，也是正常的；如果领导违法或者违背原则，那么一定要坚持自己的意见，其实这也是帮助领导避免犯错误。
 - 四是适应领导。适应其领导方式，并用自己的影响力慢慢引导其改正缺点。
- 总之，此四点可以解决有关下属与领导的关系问题。

第三种思维定式：组织活动、会议、培训或完成领导交代的任务

“凡事预则立，不预则废”，合理的规划将帮助自己顺利完成任务。

- 第一，制订工作方案（如活动的主题、方式、时间、地点、对象、人员配备、费用预算、程序安排等）；
- 第二，对方案的论证（如征求各方意见，向领导汇报，由领导定夺）；
- 第三，按计划实施（如人员分组分工，任务的分配等）；

第四,注意计划执行过程中各方关系的协调(包括三个及时:及时沟通各方情况并进行协调,及时向领导汇报,及时纠正原方案的内容或方法中的不妥之处);

第五,计划后的总结(对整个活动进行回顾、总结经验)。

这五个步骤十分有用,无往而不胜!

另外,如果是组织培训,前四个步骤同上,第五个步骤别忘了对参加培训的人员组织考核。如果是组织调查,前四个步骤同上,而在第五个步骤之前要对资料进行汇总、核实、分类、汇编、分析和写出调查报告。

第四种思维定式:处理政府突发事件或异常情况

第一,要保持镇静;

第二,想尽一切办法使他人情绪稳定;

第三,耐心宣传国家相关法律、法规;

第四,实在不能稳定局势,及时向领导汇报,请求支援。

如果是群体性上访事件,则需要做到以下几点:

第一,热情接待(请坐,倒杯水);

第二,稳定情绪(想尽一切办法);

第三,认真倾听(群众的呼声);

第四,仔细记录(群众反映的问题);

第五,宣传解释(力所能及);

第六,及时汇报(能解决的当场解决,不能解决的汇报给领导或转交相关部门)。

第二章 面试的流程

第一节 了解面试

一、关于结构化面试

结构化面试是以考官提出问题、考生回答问题为主要方式,通过双向沟通来达到预定测评目标的一种方式。其提出的问题、测评的要素、采用的方法、评分的标准都是程序化、规范化的。这是一种大规模招考用的程序化、标准化面试方式,其特点是程序比较公正。结构化面试有三个特点:第一,考官由五到七人组成,其中公安机关选派五至六名,人事部门选派一至二名,还有一到二名计分员。第二,考题所涉及的内容、试题评分标准、评分方法等一系列问题都在事先进行了系统的结构化设计。考题是绝密的,泄题是犯罪的行为。第三,结构化面试虽然也是通过考官与考生的谈话方式进行的,但从形式到内容上,它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。

面试不同于谈话。谈话双方的地位是平等的,而面试中考官起主导作用,应试者起主体作用,考官主动性大,应试者主动性小。谈话内容的多样化、随机性很强,而面试的主要过程是按预先设定的问题发问,谈话强调双方感情的沟通。面试是考官对考生的评价和了解。同时,面试也不同于口试,口试虽然反映了面试是一种以口头语言交流为中介的考试,但没有反映出面试观察、推理的特点。在人民警察录用考试中,一位应考者的条件再好、笔试成绩再高,如果在面试中表现不好的话,也可能被淘汰出局。

面试时间基本是固定的,每个考生是一样的,一般为 20 分钟。对情绪紧张的考生可延长时间,一般不会少于 15 分钟,也不会多于 30 分钟。考生自己可以根据考场的顺序安排和人数总额,大致推算出每人的应试时间。

面试主要测评应试者是否具备人民警察职业要求的基本素质。面试内容包括个人基本情况、知识、经验、技能、能力、性格、气质仪表、受教育背景、工作经历、家庭基本情况、求职动机和价值观等方面。重点是知识面对警察职业的了解程度、人际交往能力、自我控制能力和情绪稳定性、工作态度、仪表风度、求职动机、业余兴趣爱好。

同时,关于面试的规定中,还提到了专业技能测试。一般来说,专业性较强的职位有:侦查(现场勘查、取证、预审)、刑事技术(法医、痕检、毒化分析、生物遗传即 DNA 检验)、法律部门(法制部门——主要是刑事诉讼法、刑法;民法、民事诉讼法;行政法、行政诉讼法)、公安法律(办事部门——主要是掌握和使用公安部治安管理局制定和颁布的九十三种公安专用文件)、计算机(计算机监察管理部门、信息中心、指挥中心、户籍、追逃、重点人口)、电信(金盾工程建设、GPS 定位、技术防范)、英语(外事、巡警、涉外案件、事件)、经侦(经济犯罪侦查、证券、电