

刘致兴 艾思同 张廷兴 ■ 著

公务员 录用与竞争上岗 笔试面试方略

GONGWUYUAN

LUYONG YU

JINGZHENG SHANGGANG

BISHI MIANSHI

FANGLUE

公务员录用与竞争上岗 笔试面试方略

刘致兴 艾思同 张廷兴 著

山东人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

公务员录用与竞争上岗笔试面试方略/刘致兴等著.
济南:山东人民出版社,2003.2

ISBN 7-209-03173-1

I. 公... II. 刘... 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(2003)第 007671 号

山东人民出版社出版发行

(社址:济南经九路胜利大街 39 号 邮政编码:250001)

<http://www.sd-book.com.cn>

新华书店经销 东营市新华印刷厂印刷

*

880×1230 毫米 32 开本 11.25 印张 2 插页 300 千字

2003 年 2 月第 1 版 2003 年 2 月第 1 次印刷

印数 1—8000 定价:20.00 元

序 言

王克玉*

我省在干部人事制度改革方面已进行了多年的积极探索和实践。各地党政机关在公开、平等、竞争和择优录用公务员及选拔党政领导干部的工作中，运用了“一推双考”、“竞争上岗”、“公开选拔”等方式方法，成效十分显著，受到了全省社会各界的肯定和称赞，这些改革举措对培养造就优秀人才和建设高素质的干部队伍发挥了重要作用。

进入新世纪，尤其是在党的十六大之后，我们面临新的形势和任务。从国际上看，政治多极化和经济全球化的趋势在曲折中发展，科技进步势头迅猛，知识经济特征愈益凸显，综合国力竞争日益加剧；从国内看，我们要全面建设小康社会，加快推进社会主义现代化进程，不断开创新局面。这其中，综合国力的竞争更实质性地归结于人才的竞争，知识经济形态则主要是人才的高智力活动支撑和作用于其间，全面建设小康社会更要靠高素质的各种人才，正所谓“功以才成，业由才广”。可以说，我们所处

* 王克玉同志原为中共山东省委常委、组织部长，现为山东省人大常委会副主任。

的时代，比以往任何时候都更迫切地需要和呼唤人才；要实现我们党的历史任务，更加迫切需要大力选拔和任用千百万优秀人才。

党的十六大报告正是站在了历史与时代的高度，以世界眼光和战略思维看待“人才集聚”问题，科学地论述和部署了这方面的工作。报告明确指出：干部人事制度改革要实现的最终目的就是“努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制，把优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来”；改革的重点是“建立健全选拔任用和管理监督机制”；这项工作的直接目标是达到“科学化、民主化和制度化”；其主要任务是“改革和完善干部人事制度，健全公务员制度”。

根据这个部署和要求，我们完全可以预期：今后作为政治建设和政治体制改革重要内容的干部人事制度改革将会进一步深化；在广纳群贤、集聚优秀人才和健全选拔任用机制方面，必将有更大的力度与长足的进展；随之而来的必将会是一个人才辈出、群贤毕至、各领风骚的兴盛之局。

适应上述形势和任务的需要，刘致兴等同志撰写了这本书。该书适逢其时，书的内容具有很强的针对性和实用性，密切配合着我省今后的干部选拔任用工作，对广大参与干部人事制度改革、参加录用考试和竞争上岗的同志们，应当是很有裨益的。

2002年12月

目 录

序 言	王克玉 (1)
第一章 公务员录用与竞争上岗应试方略概说	(1)
一、应试方略——制胜之道	(1)
二、当前公务员录用考试工作的改革与进展	(2)
三、近年公务员竞争上岗的有关文件规定和考试内容	(3)
四、公务员录用考试与竞争上岗考试的区别	(4)
五、公务员录用和竞争上岗笔试的特点和要求	(6)
六、面试与笔试的区别	(7)
第二章 申论应试方略	(9)
一、掌握申论考试的常识	(9)
二、强化申论写作四种能力的训练	(26)
三、处理好申论考试的注意事项	(30)
四、揣摩范文，模拟实战	(41)
第三章 公务员录用面试方略	(69)
一、了解录用面试的基本情况	(69)
二、做好面试前的准备工作	(101)
三、把握面试中的几个重点	(123)

四、参加模拟训练,增加实战感觉	(127)
第四章 公务员竞争上岗议论文应试方略	(128)
一、准确把握竞岗议论文考试的一般特点和类型	(128)
二、了解有关情况,以增强应试的针对性	(133)
三、收集和占有材料,以求“有米之炊”	(133)
四、拟出多套详细提纲,以求有备无患	(136)
五、写出几篇文章以“垫底”	(146)
六、考试中的“资源优化配置”	(151)
七、在保证写完整篇的前提下,力求卷面美观	(152)
第五章 公务员竞争上岗面试方略	(154)
一、知晓竞岗面试的一般方法、程序和测评要素	(154)
二、摸清与该场面试有关的情况,这是应试取胜 的前提	(158)
三、充分准备和多方聚集实力,反复实战演练, 这是稳操胜券的基础	(161)
四、调整 and 保持良好心态,打赢心理战,这是胜 出的关键	(165)
五、大脑高度清晰和高效能运转,迅速在现场多 方面构思和阐发出合适的思路,这是应试制 胜的核心	(168)
六、运用好合适的表达方式和声调语气,这是能 真切地作用于考官听觉而取胜的有效手段	(173)
七、运用好合适的态势语言,树立良好的外观形 象,这是作用于考官视觉而取胜的直接途径	(176)

第六章 公务员竞争上岗演说方略…………… (178)

- 一、了解演说的一般常识,运用好演说特点和
 艺术技巧…………… (178)
- 二、把握竞岗演说的特征,体现其独有的特质和
 要素…………… (187)
- 三、写出立意高、结构巧、材料实的优质演说稿…………… (194)
- 四、吃透特定的评价标准,使竞岗演说写作更具
 针对性…………… (198)
- 五、参考成功的竞岗演说范例,领悟其中写作奥妙…………… (205)

附 录

- 一、申论模拟练习题…………… (212)
- 二、国家公务员录用面试暂行办法…………… (260)
- 三、公务员录用面试模拟试题…………… (265)
- 四、一个报考国家机关公务员考生的个案…………… (300)
- 五、某省直机关处级干部竞岗面试答辩试题…………… (306)
- 六、竞岗演说稿范例…………… (312)

参考书目…………… (350)

后 记…………… (353)

第一章 公务员录用与竞争上岗 应试方略概说

一、应试方略——制胜之道

本书拟研究和解决的问题是，在当前我国公务员和机关工作者招考录用和竞争上岗两个阶段上，应试者如何科学和有效地应对考试。要成功地应对考试，必须有科学应对的方略。古人说的好：“谋先，事则昌。”“凡事预则立，不预则废”。所谓“谋”、“预”，即事先的谋划、计划、准备。这些工作的系统化、科学化，即是方略。所谓方略，即全盘的计划、策略和对策措施；应试方略，即是应对上述考试的事先的计划、策略，以及进入考试过程时要采取的对策措施、方式方法和技巧。为了不打无把握之仗，求得考试的成功，应试者就必须掌握考试成功的方略。无此方略，则心中无数，无所适从，无从下手准备，临场应试就可能是暴虎冯河，难以取胜。有此方略，应试者以此为参照和依据，结合个人的具体情况，针对彼时彼地特定的考试内容、目的和要求，据以采取更加科学、合理、切实可行和卓有成效的方法措施，最终必能事半功倍，胜券在握。

本章的六个问题，紧密追踪当前的形势任务和工作进展，从宏观的高度，将我国公务员和机关工作者的录用考试，及其在机关晋升时的竞争上岗考试，从有关的政策规定和改革的新举措，到具体的考试内容、方式方法和特点，进行概要式的阐述，目的是让应试



者能够全面、准确地了解到这方面考试的基本情况，对其有一个全景性的认识和把握，以做到认清形势、明确任务、胸有成竹、有的放矢，这就是应试方略中的首位方略——从应有的高度和全局上了解 and 认识有关情况和问题，据以求得对微观和局部的具体事项有更科学和合理的布置、安排。如果缺乏对整体从高度和宏观上的看待和把握，则难以对局部和具体情况有合理的处置。

本书的第二章和第四章分别研究申论和议论文考试，这两个科目在考试中所占分值较大，高于行政职业能力测验，也高于基础理论知识单项的考试。并且，目前对申论和议论文应试的探讨较为薄弱，应试者对其了解、熟悉的程度也较低，所以本书专门予以介绍。第三、五两章则分别研究两种面试，这两种面试的分值分别大于相应的两种笔试的分值，难度也相应较大，因此本书以较大篇幅重点探讨和阐述这方面的应试方略。第六章针对的是不安排笔试、而直接以面试演说来进行干部选拔考试的这一情况，这种形式类似西方国家的竞选演说，其挑战性和难度丝毫不小于其他类型的面试，因此专辟一章进行研究。本书的最后一部分内容是附录，它提供必要的文件规定、试题、个案和范例，供读者印证知识和经验，起一个比较和参照的作用，帮助应试者作自我调整。

二、当前公务员录用考试工作的 改革与进展

2001年10月，中共中央组织部和国家人事部在北京联合举行新闻发布会，宣布2002年中央和国家机关公务员考试录用工作的新的重大措施，即对推行了8年的公务员录用考试进行重大改革，改革的总原则是“分类考试，突出能力，方便考生，定时定期”。与此前这方面的工作相比，最突出的变化，是在考试中取消了较为死板的公共基础知识科目，并取消了考试指定用书，笔试只考行政

职业能力测验和申论。这是国家公务员和机关工作者录用考试工作所采取的最新的改革举措。并且，国家人事部于2001年7月印发了《国家公务员录用面试暂行办法》。该办法是公务员录用面试工作的法规性、指导性文件，其中对有关面试的各个重要方面作出了明确规定，主要包括：总则，面试的管理机构，面试的内容，方法和程序，面试考官，面试中的回避、监督和违纪处理等。以此法规为标志，我国公务员录用面试工作进入了一个更加科学和规范的运作轨道，今后这方面的工作将严格按照上述笔试和面试的原则与规定来实施。

在上述文件规定的指导下，全国各地在2002年考选国家公务员和机关工作者的工作中都贯彻和体现了上述精神。中共山东省委组织部、山东省人事厅鲁人办发〔2002〕98号和119号文件分别印发了《关于2002年度全省考选国家公务员和机关工作者有关问题的通知》、《关于2002年度省直机关考选国家公务员和机关工作者面试工作有关问题的通知》。通知规定：笔试科目为申论和行政职业能力测验，前者按60%、后者按40%的比例，采用百分制计算应试人员的笔试成绩；在合格分数线内，由高分到低分，以按计划录用人数3倍的比例确定进入面试的人员；面试则采用结构化面试方式，以百分制计分；面试试题分为通用和专业两个部分，面试结束后，按笔试成绩占40%、面试成绩占60%的比例，采用百分制计算应试人员的考试总成绩。

三、近年公务员竞争上岗的有关 文件规定和考试内容

近几年来，党和国家在干部人事制度方面的改革不断深化，改革的力度在不断加大，这方面出台的主要文件包括：中共中央组织部组通字〔1998〕33号《关于党政机关推行竞争上岗的意见》，中



共中央组织部中组发〔1999〕3号《关于进一步做好公开选拔领导干部工作的通知》，中共中央组织部组通字〔2000〕4号《关于印发〈全国公开选拔党政领导干部考试大纲〉的通知》，中共中央办公厅中办发〔2000〕15号《深化干部人事制度改革纲要》，中共中央中发〔2002〕7号《党政领导干部选拔任用工作条例》，中共山东省委办公厅〔2000〕26号《关于贯彻落实〈深化干部人事制度改革纲要〉的实施意见》。对上述文件进行概括，可以明确看到：党和国家在选拔任用领导干部方面，加大了公开选拔的力度，大力推行了党政机关中层干部的竞争上岗，把竞争上岗作为各地党政机关中层干部选拔任用的一种基本形式；今后凡空缺、新增或调整中层领导职位，原则上都要通过竞争上岗方式产生人选，而公开选拔、竞争上岗都离不开笔试和面试。

《全国公开选拔党政领导干部考试大纲（试行）》规定了笔试和面试的主要内容及方式方法。笔试的内容包括公共科目考试和专业科目考试。公共科目考试范围包括政治、经济、法律、管理、科学技术及历史、国情国力、公文写作与处理。专业科目考试范围包括选拔职位所需要的专业基础知识、专业管理知识和专业政策法规。

该大纲对面试的规定包括，面试的目的、方法、程序、测评要素及其比例。这个大纲印发以来，全国各地公开选拔党政干部的考试工作即以此为依据进行了广泛的实施。

四、公务员录用考试与 竞争上岗考试的区别

国家公务员的录用，根据《国家公务员暂行条例》的精神，指国家行政机关依照有关法律、法规的规定，采用公开考试、严格考核的办法，按照德才兼备的标准，从符合法定资格条件的公民中，择优录用担任主任科员以下非领导职务的国家公务员的一种制度。

这一制度的关键环节是通过考试来录用公务员，故又称考试录用制度，它是公务员队伍的“入口”关，其基本原则是公开原则、平等原则、竞争原则、德才兼备原则、按职位要求选人的原则。公务员录用的一般程序为：发布招考公告、报考者资格审查、公开考试、考核、录用、试用。在公务员录用的程序中，公开考试一环即是我们所说的录用考试。这种考试是针对进入公务员队伍的担任主任科员以下非领导职务的人员进行的，考试的内容、方式、难度都与这一特定考试对象相适应。如前所述，从去年起，笔试的科目分为行政职业能力测验和申论，面试的测评要素则主要指进入公务员队伍成为初级公务员所应具备的各种能力素质，具体的测评要素标准将在下文详细介绍。

竞争上岗考试是指，在推行和实施公开选拔党政领导干部制度的工作中，以竞争上岗作为党政机关中层干部选拔任用的基本形式，采用笔试和面试方法公开选拔拟用人选的一种考试。这种考试已经成为公开选拔各级党政机关中层领导干部的重要环节和不可或缺的工作。

按照中共中央组织部制定的《全国公开选拔党政领导干部考试大纲（试行）》的规定，公开选拔党政领导干部的考试内容分为公共科目、专业科目和面试考试。公共科目包括政治、经济、法律、管理、科学技术和历史、国情国力、公文写作与处理等。专业科目的分类，如人大政协类、纪检监察类、宣传类、教育类、司法类、技术监督类等，各有相应的不同理论知识的考试内容及要求；面试则是对笔试合格者的进一步测试，目的是测评应试人员在领导能力素质、个性特征等方面对选拔职位的适应程度，方法包括结构化面试、无领导小组讨论、文件筐测验和其他面试方法；面试的测评要素包括一般能力、领导能力及个性特征等。面试测评要素的具体内容将在下文详细说明。

五、公务员录用和竞争上岗笔试的特点和要求

国家公务员录用考试中的笔试，根据 2001 年 10 月中共中央组织部和国家人事部的通知精神，调整为行政职业能力测验和申论两个科目，以进一步突出对应试人员综合能力的测试。行政职业能力测验是专门用来测试与行政职业相关、能够有效履行职责的拟选用人员的一系列心理潜能的考试，这种考试是借助纸笔实施测试的集体性的测验，属于客观性的试题，使用计算机阅卷，对考生知觉速度与准确性、数量关系计算、言语理解、判断推理、资料分析等方面的素质能力进行测评。申论则是应试者对试卷上所给材料进行概括、引申，从而提出新的具有针对性的方案、对策或要点，是一种集概括、说明、议论等表达方式为一体的考试题型；作为能力测试，它主要考查应试者对给定材料的阅读理解能力、综合分析能力、提出和解决问题的能力、语言表达能力。

公务员竞争上岗中的笔试是公开选拔领导干部的一个必经阶段，是检测竞岗者履行领导职责所需要的某些方面的理论知识、素质和能力水平是否达到规定标准的重要方式方法，包括客观性试题和主观性试题两大部分。客观性试题指的是应试者作答时要受到试题中特定条件和范围的严格限制，并且阅卷者的主观因素不对答案的判断产生影响的一种题型。这种题型一般适宜于检测应试者对理论知识的掌握、理解和分析等几个考查目标要素，知识点覆盖面宽，评分标准客观性强且容易掌握；题型一般包括单项选择、判断题和多项选择等。主观性试题指的是应试者作答时受试题规定条件和范围的限制较少，可以较多地发挥自己运用知识的能力，但阅卷者的主观因素容易影响到对答案的判断的一种题型。这种试题适宜于测评较高层次的测试目标要素，包括综合能力和其他高级心智技

能，具体题型包括简答题、分析题、论述题、案例分析题、计算题和作文题等。这种试题，对于应试者来说，作答的难度更大些，答卷时要较多地运用到各种应有的能力。

六、面试与笔试的区别

面试与笔试有着很大的不同，了解这种区别，有助于我们针对其各自特点进行备考和应试，增强应对面试与笔试的自觉意识和有效性。两者相比而言，各自具有如下明显的特征：

第一，笔试是“写”，是用“内部语言”或曰“无声语言”作答；面试则是“说”，是用诉诸考官听觉的有声语言作答，是大脑思维“语言”的外化，有着物理上的功能，能够作用于人的耳膜，从而引起考官的听觉反应，并进而引起考官的思维判断。笔试的媒介体是文字，以纸和笔为工具进行应试；面试的媒介体是有声语言，并辅之以手势、眼神和表情等态势语言。

第二，笔试以文字作答，在卷面上形成系统的书面语言，以此作用于评卷考官的视觉和大脑，考官和用人单位只能通过卷面的情况间接地考查、了解到应试者的能力素质，因而具有间接性；面试则是考官与应试者处于同一场景中，面对面地谈话和观察，接触是直接的、没有任何阻隔和中间媒介，因而具有直观性。

第三，笔试答案的标准比较客观、固定，有较硬性的评阅标准，因而具有较强的客观性。面试的评价结果，主要由考官的主观感觉而定，受考官个人主观因素的影响，诸如考官的经验、爱好、掌握评判标准的熟练程度等，因而具有明显的主观性。

第四，笔试对评阅者来说，是单向的表达活动，卷面只对评阅者发生作用。而面试时的考官与应试者有问有答，一问一答；考官通过提问、追问及表情作用于应试者，而应试者又通过回答问题和表情、手势反作用于考官，并且根据考官的反应来反馈和调整，从

而形成双向的互动过程。

第五，在对应试者测评的综合性上，面试大于笔试。笔试在对应试者的考查上，只能局限在卷面知识点答案的对与错上，而面试则可以测评应试者多方面的知识、能力和素质。

第六，在对应试者测评的有效性上，面试强于笔试。笔试中往往有“高分低能”的现象出现，面试当然也不能完全避免这类情况，但面试毕竟是众多有经验的考官借助特定的条件和手段，直接考查应试者的表现，听其言而观其行，既看他回答了什么，又看他怎样回答的，其现场反应无所隐置地显现在所有考官面前，考查的结果更能接近应试者本人的实际。

第七，面试是笔试的补充和延伸。面试和笔试各有长短，要做到全面、准确地选拔人才，两种测试方式往往交互为用，就能扬长避短、优势互补。因此，目前在许多录用和公开选拔领导干部的整个考试中，笔试成绩占到40%，面试成绩占到60%，两者相加以百分制计分作为应试者的总成绩。笔试的优点是，试题量大、面宽，能够测评应试者在基本理论和知识面方面掌握的准确度和深广度，检测出应试者在分析、概括、阐明问题方面的理论思维水平，检测出应试者的政策理论功底和文字表达水平。许多地方以笔试作为第一轮筛选，如果笔试成绩不能达到最低分数线的标准，则无法进入面试范围。在进入面试阶段之后，一定职位、岗位职责或职务所要求的工作实践经验、解决实际问题的能力、心理素质和良好的个性气质、口头语言表达能力、应对突发事件的应变能力、承受压力的能力等即可通过面试测评出来，而这些能力素质和个性特征方面的要素则很难在笔试的卷面上看出来。

第二章 申论应试方略

本章专门讨论申论的应试方略。根据我们对历年申论考试训练情况的分析和辅导考生的经验，以下提出常识掌握、能力训练、注意事项、实战演练四大方略，帮助考生进行快速而有效的复习和训练。所谓“常识掌握”，就是掌握申论这一特定文体的一般写作知识；所谓“能力训练”，就是针对申论写作进行系统的指导，使考生具有申论所要求的能力；所谓“注意事项”，就是在复习、考试期间应该注意的问题；所谓“实战演练”，就是通过模拟练习题，从方法、技巧方面找出实战的感觉。

一、掌握申论考试的常识

所谓“申论”，是取自孔子“申而论之”之语而命名的一种文体，专门用来进行公务员录用考试笔试的。申论即申述、申辩、论述、论证之意，就是对材料、事件或问题有所说明和申述，并进而发表见解、进行论证。与政论、概论、史论、评论不一样，它不凭主观好恶选材、尽情张扬个人见解，而是准确把握客观事实，作出必要的说明，然后在此基础上发表中肯的见解，提出解决问题的方案，并进行论证。它是公务员工作的一种形式，而不是一般的议论文。

2000年中央国家机关公务员录用考试笔试首次考试申论。此次笔试共分公共基础知识、行政职业能力倾向测验和申论三部分。