

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试专用教材系列丛书

2006年版

# 党政领导干部公开选拔 和竞争上岗考试

## 面 试

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试教材编写组  
党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试命题研究组  
东方人事考试教材研发中心

**购正版教材 获超值赠送**

随书赠送学习卡，凭此卡可获得考前冲刺密卷一套，以及专家答疑、时政下载等更多其他服务。



中共党史出版社

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试专用教材系列丛书

2006年版

# 党政领导干部公开选拔 和竞争上岗考试

面试

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试教材编写组  
党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试命题研究组  
东方人事考试教材研发中心

中共党史出版社

**图书在版编目 ( C I P ) 数据**

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试专用教材系列丛书·面试/宫启平  
主编. —北京: 中共党史出版社, 2005. 3

ISBN 7-80199-221-0

I. 党... II. 宫... III. 国家行政机关—领导干部—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(2005)第 023036 号

书 名: 党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试专用教材系列丛书  
面 试

---

主 编: 宫启平

责任编辑: 贾京玉

出版发行: 中共党史出版社

社 址: 北京市海淀区芙蓉里南街 6 号院 1 号楼

邮 编: 100080

经 销: 新华书店

印 刷: 北京昌平百善印刷厂

开 本: 16 开

字 数: 566 千字

印 张: 22.5

印 次: 2006 年 1 月第 2 版第 1 次印刷

ISBN 7-80199-221-0 / D·58

定 价: 248.00 元(共五册)

---

# 前言 / Preface

党政领导干部公开选拔和竞争上岗的人事制度改革具有深远的意义。它不仅适应建设中国特色社会主义事业的要求,促使许多优秀人才脱颖而出,拓宽了领导干部的选拔任用渠道,而且通过多种因素的制约,有效地遏制了选人用人上的不正之风,对于贯彻人才强国的战略起到了关键的作用。因此,党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试的重要性越发凸显。

经过修订后的《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》(以下简称《考试大纲》),是领导干部考试与测评工作的标准和依据。《考试大纲》以邓小平理论、“三个代表”重要思想和十六大精神为指导,按照中央关于加强党的执政能力建设、实施人才强国战略、深化干部人事制度改革和建设高素质干部队伍的要求,总结和吸收了近年来领导干部考试与测评工作的成功经验,进一步规范了党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试的内容、测评要素和方式方法。因此,正确把握和全面贯彻实施《考试大纲》,对规范党政领导干部选拔与测评,引导广大干部加强学习、增强本领、提高素质,推进公开选拔和竞争上岗制度的实施意义重大。

经过多年的广泛实践和积极探索,党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试的组织命题工作呈现出一些新的特点和趋势,如命题趋向标准化、难度加大、针对性增强,纯记忆性的试题比重下降,试题难度依据不同职位的需要设定,以及更加注重思考能力和实务操作能力的考核,等等。

为了让广大考生更加深入地认识党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试的形式和命题方向,更好地把握测评的知识点,本教材编写组在严格按照《考试大纲》要求、认真总结近年来选拔考试经验和特点的基础上,精心策划和编写了《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试专用教材系列丛书》。本套丛书共包括《专用教材》、《标准预测试卷》、《历年试卷汇编》、《高分题库精编》、《面试》五本,由中共党史出版社出版。

本套丛书具有以下特点:

1. 编写组成员分别来自中共中央党校、国家行政学院、北京大学政府管理学院、中国人民大学公共管理学院,有多年从事党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试的命题研究工作的经验,能够全面地把握考试的特点和最新的动向。

2. 结构合理,栏目实用。书中设置了考点透视、命题线索图、标准化测试、重难点评析、历

年真题回放、考点精要专栏。其中,考点透视和命题线索图的设置有利于广大考生把握命题动向;同时,每章都配置涉及考试基本题型的同步自测(标准化测试),并给出参考答案,方便学习的巩固提高;重难点评析和考点精要专栏的设置则使考点突出,有利于广大考生在学习中把握重点;历年真题回放选取了部分经典真题,加以详细评析,让考生从真题中加强考试技巧、把握考试方向。

3. 紧扣大纲,突出时效。本丛书紧密结合大纲,涵盖了最新考试知识点,如“十一五”规划、构建社会主义和谐社会等内容。既体现大纲精神,又有所创新,体现了党政干部选拔考试关注国计民生的特点。

4. 考虑到广大考生平时工作的繁重、学习时间有限的因素,编写组有针对性地在全国通用题库中精心挑选出典型试题,确保每道试题合理、实用,使广大考生的学习事半功倍、更加高效。

5. 本套丛书还通过“中国公务员考试中心网”为广大考生提供网上答疑、考试资料下载、考生经验交流、考试信息查询等多项服务,便于广大考生在平时学习中遇到的困惑可以及时地得到解决。

我们的宗旨是充分发挥本套丛书的导向作用,帮助广大干部切实提高能力以顺利通过党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试。

我们衷心希望本套丛书能为广大考生朋友的复习备考带来实质性的帮助,使您在选拔考试中脱颖而出,并在岗位上积极发挥才能,成为一名优秀的领导干部。同时,本书的不足之处也敬请各位专家、读者及同仁不吝指正。

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试教材编写组

# 读者意见调查表

亲爱的读者：

非常感谢您购买和使用《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试专用教材》系列丛书，并预祝您顺利通过本次考试！

本丛书自推出以来，收到了来自不同部门广大读者的来信来电，广大读者提出的宝贵意见和建议促使我们不断的完善和进步。为了使我们的质量和服务得到更高的提升，我们精心设计了“读者意见调查表”，希望通过本调查表架起与您沟通的桥梁。

请您将填写后的《读者意见调查表》回寄给我编写组，我们会为您提供更多优质服务：

1. 优惠的网上购书价格(指定网上书店[www.jxbook.com.cn](http://www.jxbook.com.cn))。
2. 学习卡增值至68元，使您拥有更多考试资讯。
3. 如果您的意见合理，并被采纳，本教材编写组还将予以适当奖励！

以下是我们的联系地址：

北京 100080 -067 信箱 党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试教材编写组(收) 邮编:100080

书名： 面 试

购买日期：\_\_\_\_\_

个人情况	姓名：_____ 性别：_____ 年龄：_____ 学历：_____		
	电话：_____ E-mail：_____		
购书信息	单位：_____ 职务/职称：_____		
	以下三项请准确填写，否则无法对您的学习卡进行增值：		
	用户名：_____ 密码：_____ 学习卡上的充值码：_____		
购书信息	您如何知道本书的：	<input type="checkbox"/> 书店推荐	<input type="checkbox"/> 书店宣传
		<input type="checkbox"/> 媒体广告	<input type="checkbox"/> 他人推荐
		<input type="checkbox"/> 网络宣传	<input type="checkbox"/> 其他_____
	购买本书的时间：	<input type="checkbox"/> 报名前	<input type="checkbox"/> 报名时
		<input type="checkbox"/> 报名后	<input type="checkbox"/> 快考试时
	本书吸引你的因素：	<input type="checkbox"/> 封面设计	<input type="checkbox"/> 版式设计
		<input type="checkbox"/> 内容介绍	<input type="checkbox"/> 内容结构
		<input type="checkbox"/> 印刷质量	<input type="checkbox"/> 目录
		<input type="checkbox"/> 良好口碑	<input type="checkbox"/> 其他_____
		如果您选购图书，主要从哪些方面进行比较：(请根据选择的先后顺序标上序号)	
	( ) 封面设计	( ) 封面上的内容介绍	
	( ) 纸张质量	( ) 厚度	
	( ) 定价	( ) 出版社	
	( ) 询问书店售货员	( ) 从目录中看哪一本结构更好	
	( ) 版式设计	( ) 快速翻阅图书，看某一部分具体内容	
	( ) 作者	( ) 其他理由_____	

本书调查	指导性	<input type="checkbox"/> 很好	<input type="checkbox"/> 较好	<input type="checkbox"/> 一般	<input type="checkbox"/> 差	<input type="checkbox"/> 很差	
	针对性	<input type="checkbox"/> 很好	<input type="checkbox"/> 较好	<input type="checkbox"/> 一般	<input type="checkbox"/> 差	<input type="checkbox"/> 很差	
	预测性	<input type="checkbox"/> 很好	<input type="checkbox"/> 较好	<input type="checkbox"/> 一般	<input type="checkbox"/> 差	<input type="checkbox"/> 很差	
	准确性	<input type="checkbox"/> 很好	<input type="checkbox"/> 较好	<input type="checkbox"/> 一般	<input type="checkbox"/> 差	<input type="checkbox"/> 很差	
	封面设计	<input type="checkbox"/> 很好	<input type="checkbox"/> 较好	<input type="checkbox"/> 一般	<input type="checkbox"/> 差	<input type="checkbox"/> 很差	
	印刷、装订	<input type="checkbox"/> 很好	<input type="checkbox"/> 较好	<input type="checkbox"/> 一般	<input type="checkbox"/> 差	<input type="checkbox"/> 很差	
	版式设计	<input type="checkbox"/> 很好	<input type="checkbox"/> 较好	<input type="checkbox"/> 一般	<input type="checkbox"/> 差	<input type="checkbox"/> 很差	
	正文结构	<input type="checkbox"/> 很好	<input type="checkbox"/> 较好	<input type="checkbox"/> 一般	<input type="checkbox"/> 差	<input type="checkbox"/> 很差	
	题目数量	<input type="checkbox"/> 很多	<input type="checkbox"/> 较多	<input type="checkbox"/> 一般	<input type="checkbox"/> 少	<input type="checkbox"/> 很少	
	价格	<input type="checkbox"/> 很高	<input type="checkbox"/> 较高	<input type="checkbox"/> 一般	<input type="checkbox"/> 低	<input type="checkbox"/> 很低	
	难易度	<input type="checkbox"/> 很容易	<input type="checkbox"/> 容易	<input type="checkbox"/> 有点难	<input type="checkbox"/> 难	<input type="checkbox"/> 很难	
	您的意见	您对本书的看法:哪些内容特别好? 哪些内容不太好? 哪些需要删除? 哪些需要补充?					
		本书有无不足或错误? 如有,请指正:					
随书光盘有无不足或问题? 如有,请指正:							
您来策划	如果重新编写本书,您认为本书应怎样调整?						
	理想化的网站应该具备哪些功能?						
您希望编写组出版何种党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试用书? 包括哪些重点内容?							

(本表格如不够,请另附信纸)

再次祝您在考试中取得理想成绩,也欢迎您将自己的学习心得和考试体会,在“中国公务员考试中心”网上与广大考生分享。(06.01.2.1)

(销售支持热线:010-82551647)

联系人:巫正玲)

# 目 录 / Contents

## 第一部分 面试概述

### 导 读

第一章 公开选拔领导干部考试测评方法体系 .....	3
第一节 公开选拔考试测评形式 .....	3
第二节 公开选拔考试的测评技术与方法 .....	4
第三节 公开选拔考试测评要素的确定 .....	5
第四节 公开选拔考试中面试测评的依据 .....	7
第五节 公开选拔考试测评方法设计举例 .....	9
第二章 面试基础知识 .....	12
第一节 面试的涵义和特点 .....	12
第二节 面试的构成要素和分类 .....	14
第三节 面试的测评要素 .....	16
第四节 面试的作用和基本原则 .....	19
第五节 面试的重要性 .....	21
第三章 面试的题目和质量要求 .....	23
第一节 题目类型 .....	23
第二节 试题编制的质量要求 .....	24
第三节 面试试题设计编制的程序 .....	27



## 第二部分 面试备考导航

### 导 读

第一章 面试前的心理准备 .....	31
第一节 主考官的心理与心理偏差 .....	31
第二节 应试者的心理与心理偏差 .....	33
第三节 面试前的心理准备 .....	35
第二章 面试前的形象准备 .....	39
第一节 最佳形象 .....	39
第二节 发式与胡须 .....	40
第三节 着装的艺术 .....	40
第四节 面部的化妆 .....	41
第五节 杜绝饰物 .....	42
第六节 香水的使用 .....	42
第三章 面试前的职位调研 .....	43
第一节 调查研究的目的 .....	43
第二节 调查研究的内容 .....	44
第三节 调查研究的方法 .....	45
第四章 明确自我定位 .....	47
第一节 自我认知 .....	47
第二节 自我完善 .....	49

## 第三部分 面试的基本方法

### 导 读

第一章 结构化面试 .....	55
第一节 结构化面试概述 .....	55
第二节 结构化面试的组织实施程序 .....	57

第三节	结构化面试的命题 .....	59
第四节	结构化面试的结果评定 .....	63
第二章	无领导小组讨论面试 .....	66
第一节	无领导小组讨论面试概述 .....	66
第二节	无领导小组讨论的实施程序 .....	73
第三节	无领导小组讨论的命题要求 .....	77
第四节	无领导小组讨论的结果判定 .....	82
第三章	文件筐测验 .....	85
第一节	文件筐测验概述 .....	85
第二节	文件筐测验的实施程序 .....	86
第三节	文件筐测验的编制 .....	91
第四节	文件筐测验的结果评定 .....	95
第四章	情景模拟面试 .....	99
第一节	情景模拟面试概述 .....	99
第二节	情景模拟测试的主要方式 .....	101
第三节	应试者要掌握的三个要领 .....	102
第四节	情景模拟测试实例 .....	103
第五章	答辩与演讲式面试 .....	105
第一节	答辩 .....	105
第二节	学会竞岗(聘)演说 .....	108

## 第四部分 面试的应对策略

### 导 读

第一章	面试过程中的应试策略 .....	119
第一节	面试的基本过程 .....	119
第二节	面试三个阶段的应对策略 .....	120
第二章	面试答辩谋略 .....	133
第一节	掌握答辩的要点 .....	133
第二节	面试答辩谋略 .....	134
第三节	面试答辩原则 .....	136

第三章	面试中应注意的问题与禁忌 .....	141
第一节	面试中应注意的问题 .....	141
第二节	面试禁忌 .....	143
第四章	面试过程中的积极因素和消极心理 .....	147
第一节	面试的积极因素 .....	147
第二节	面试消极心理的分析和应对策略 .....	149

## 第五部分 领导者能力评价

### 导 读

第一章	领导者的能力 .....	159
第一节	领导者的一般能力 .....	159
第二节	领导者的特殊能力 .....	163
第二章	领导者的个性特征 .....	170
第一节	领导者的个性 .....	170
第二节	领导者的个性的一般要求 .....	175
第三节	领导者的个性的特殊要求 .....	177
第三章	领导能力测评 .....	180
第一节	领导能力的结构 .....	180
第二节	领导能力测验 .....	184
第四章	领导干部竞聘演讲稿 .....	199

## 第六部分 心理测评

### 导 读

第一章	心理素质测评 .....	221
第一节	心理素质测评概述 .....	221
第二节	中国成人职业心理素质测评系统 .....	225

第二章 心理素质测评分类范例 .....	228
第一节 能力测评 .....	228
第二节 人格测验 .....	237
第三节 兴趣测验 .....	246
第四节 人际关系 .....	252

## 第七部分 面试试题点评及试题集锦

### 导 读

第一章 面试试题点评 21 例 .....	263
第二章 面试试题集锦 .....	270

## 第八部分 考点预测

### 导 读

第一章 党干选拔考试面试热点话题 .....	309
第二章 党干选拔考试面试热点专题 .....	311

## 第九部分 面试考官及过关考生谈

### 导 读

第一章 面试考官谈 .....	335
第二章 面试考生谈 .....	341

GAN

DANG

第一部分

# 面试概述

导 读

本部分分为三个章节，分别介绍了公开选拔领导干部考试测评方法体系，面试的一些基础知识，并简单介绍了面试的题目和质量要求。



## 第一章

# 公开选拔领导干部 考试测评方法体系

### 第一节 公开选拔考试测评形式

#### 一、纸笔类

纸笔类指由应试者笔答事先拟好的试题，然后根据其解答的效果予以评定成绩的一种测评方法。这类方法能有效地反映测评对象的基础知识、专业知识、相关知识的掌握程度和文字表达能力、思维的逻辑性以及运用知识解决问题的能力等。纸笔类测试具有客观性、经济性、施测范围广等特点。

#### 二、面谈类

面谈类指测评者与测评对象通过面对面交谈来检测其素质的一种测评方法。这类方法给予测评者较大的自主性，便于有针对性地对测评对象进行深入了解，具有较大的灵活性。适用于对测评对象的综合评价。可分为自由面试、结构化面试和半结构化面试。在自由面谈中，测评者可以不遵循一定的提问路线，即兴提问；这种测评方式自由灵活，简便易行，但要求测评者具备相当高的面谈经验和技巧。结构化面试是指在面试之前对面试程序、测评要素、试题、测评标准、时间等进行系统设计的面试；这种测评方法具有重点突出、规范、紧凑、高效、易操作等特点。半结构化面试是指规范化程度介于自由化与结构化之间，既有确

定的试题和程序，又可以不完全拘泥于固定的模式。自由化、半结构化、结构化面试方法之分是相对的，并无绝对分明的界限，在实践中可依据具体需要加以选择利用。

### 三、论辩类

论辩类指通过测评对象对某个问题或现象进行阐述和辩论来考查其素质的一类测评方式。这类测评方法适用于考查测评对象的综合分析能力、应变能力、语言表达能力以及思维的逻辑性与周密性，还可以反映测评对象的知识素质、自信心和情绪的稳定性等。论辩类测评具体可分为讨论、辩论和策论。

### 四、操作类

操作类指通过测评对象行为方式和行为结果来考查其相关素质的一类测评方法。这类方法经常需要通过情境模拟或计算机模拟引发测评对象的行为，进而观察其行为方式和行为结果。操作类测评适用于检测测评对象的一些与实际工作紧密相关的能力素质，如决策能力、授权能力等，具有较高的预测性和实践性。

### 五、综合类

综合类这类测评方法通常包含两种以上的测评方法，适用于对领导干部综合素质的考查。如目前较常用的评价中心技术，它是应用现代心理学、管理学、计算机科学等相关学科的研究成果，通过心理测验、能力、个性和情境测试对人员进行测量，并根据工作岗位要求及企业组织特性进行综合测评的程序或方法。

## 第二节 公开选拔考试的测评技术与方法

测量学、考试学、心理学的研究为我们提供了许多对人才的素质进行测量评价的方法与技术，不同的素质有不同的测评方法。

### 一、思想政治素质的测评技术与方法

对思想政治素质的测评，一直是我国人才测评工作中的难题之一。就目前的测评手段来看，理论素养的检测是完全可以进行的，通过笔试、面谈等手段不仅可以检测考生对有关理论的掌握程度，而且还可以反映其运用有关理论解决相关实际问题的能力。但对于政治方向、政治立场的考查，现有的测评技术只能提供一般性的参考结果。

### 二、知识素质的测评技术与方法

笔试是测量知识素质的主要手段之一，通过笔试不仅可以考查测评对象的知识储备，而且还可以检测其学习能力和对知识的理解、运用水平。另外，还可以通过论辩、面谈等形式来反映测评对象的知识素质。

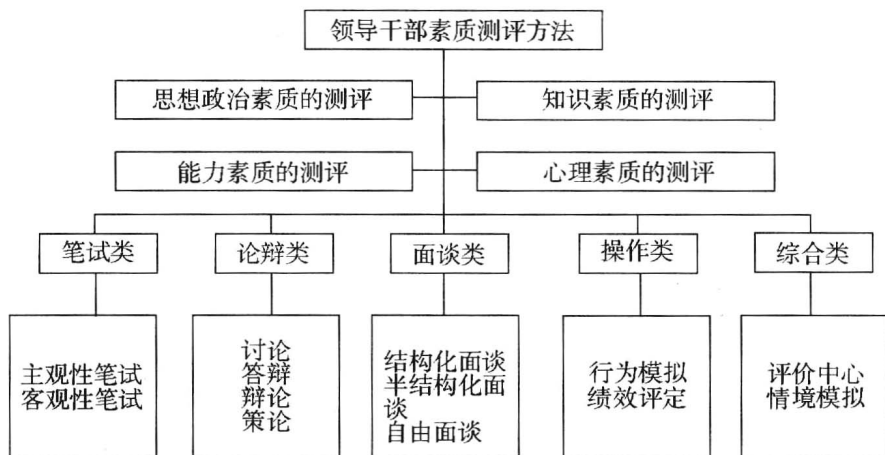


### 三、能力素质的测评技术与方法

就能力素质而言，可以分为一般能力和综合能力。对于领导干部能力的测评主要是针对更能贴近其领导工作实践的综合能力。目前，这方面的技术方法较多，如：情境模拟、无领导小组讨论、文件筐技术、结构化面谈、计算机仿真等。

### 四、心理素质的测评技术与方法

测评方法体系



心理素质的测评，目前主要有问卷、操作、投射、仪器测量等几种形式。按内容可以分为智力测量、性格测量、气质测量、一般能力测量、情绪情感测量、意志力测量、社会性测量等。

科学的考试方法，是发挥和强化考试功能和作用的重要保证。公开选拔领导干部考试，必须以考试目标和测试要素的要求为依据科学地选择考试方法。由于对领导干部的测评是一种深度测评，需要一个深入细致的过程，加之以上各种形式和方法的特点、适用性各不相同，因此在实际测评过程中要注意依据测评目标体系的要求，建构相应的测评方法体系，综合运用上述方法，使测评更为准确、有效。

## 第三节 公开选拔考试测评要素的确定

### 一、进行职级岗位分析

在影响测评要素确定的诸多要素中，现实岗位对领导干部的知识、能力、素质要求，是确定测评要素的出发点和落脚点。因此，首先必须对岗位进行全面深入的分析。

第一步，在对岗位进行分类的基础上，从各类岗位中选取有代表性的职位，对其所要经