

公务员录用考试省考与省级联考
专用系列教材



2011

涵盖了40多道经典省级联考面试模拟试题、
220道分类模拟试题和270余道中央及各省公务员面试真题

帮你赢面试

- ☑ 面试知识精讲
- ☑ 联考试题演练
- ☑ 强化分类模拟
- ☑ 历年真题精选
- ☑ 全方位地指导考生提高公务员面试成绩
- ☑ 理清备考思路
- ☑ 详解新题难题
- ☑ 点拨面试技巧
- ☑ 剖析答题要点

公务员考试研究中心 编



唯一免费赠送公

家全程培训视频讲座



价值688元



唯一赠送 超值题海



化学工业出版社

公务员录用考试省考与省级联考
专用系列教材

2011

帮你赢面试

公务员考试研究中心 编



化学工业出版社

· 北京 ·

内 容 简 介

“面试”是联考公务员录用考试的关键环节。近年来,随着联考公务员录用考试日益科学、合理、规范,公务员面试的题目在题型和难度等方面发生了重大变化,要求广大考生更加重视面试。

本书是由公务员面试研究专家在认真分析历年中央国家机关公务员面试真题和各省公务员面试试题基础上,顺应公务员面试最新变化与趋势,精心编撰而成的。该书既有详尽的基本理论讲解,又精心选编了公务员面试经典真题、面试分类试题和省级联考面试模拟试题,帮助考生更加准确地把握面试动向和脉络,为赢取面试做准备。

本书具有针对性强、题目新颖、解析详尽等特点,是一本不可多得的公务员面试复习用书。

图书在版编目(CIP)数据

帮你赢面试 / 公务员考试研究中心编. —北京:化学工业出版社, 2011.1

(公务员录用考试省考与省级联考专用系列教材)

ISBN 978-7-122-09899-3

ISBN 978-7-89472-378-9(光盘)

I. 帮… II. 公… III. 公务员-招聘-考试 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 221439 号

策划编辑:张立瞿微

责任编辑:瞿微

装帧设计:王晓宇

责任校对:宋夏

出版发行:化学工业出版社(北京市东城区青年湖南街13号 邮政编码100011)

印刷:北京永鑫印刷有限责任公司

装订:三河市万龙印装有限公司

880mm×1230mm 1/16

印张17¼

字数520千字

2011年2月北京第1版第1次印刷

购书咨询:010-64518888(传真:010-64519686)

售后服务:010-64518899

网 址: <http://www.cip.com.cn>

凡购买本书,如有缺损质量问题,本社销售中心负责调换。

定 价:39.00元(含1CD-ROM)

版权所有 违者必究

前言

我国的公务员考试录用制度自建立以来,在不断的探索和实践过程中日趋完善,其清晰、透明且规范化的作用和管理制度,充分体现了“公开、平等、竞争、择优”的原则,使得公务员成为许多人的就业首选。时至今日,公务员录用考试已成为党和政府面向全社会招贤纳士的主要渠道。

从2009年上半年的天津、湖北、湖南、陕西、四川、广东、西藏七省(市、自治区)联考到2010年4月25日的十三省(市、自治区)联考,再到2010年9月18日的十省(市、自治区)联考,联考队伍在不断扩充,呈现出了明显的“联考”趋势。这足以看出,省级公务员考试正向着统一化进程发展,“联考”逐步成为地方公务员考试的主旋律。

随着公务员联考炙手可热、报名人数剧增局面的出现,公务员考试用书市场也呈现了一派繁荣之势。但纵观整个图书市场,专门用于公务员联考、省级联考的书实在是寥若晨星。为了适应公务员省级联考的迫切需要,丰富公务员考试用书品种,更好地为广大考生服务,我们集聚了一批从事公务员录用考试命题研究的资深学者,以及长期致力于公务员录用考试实践的权威专家,深入研究和分析公务员录用考试省考、省级联考的考核要素,严格按照省考、省级联考的考核要求,立足考试,开拓创新,精心打造了这套《公务员录用考试省考、省级联考专用系列教材》,以帮助考生在短时间内准确把握公务员省考、省级联考的脉络,利用科学有效的方法取得优异成绩。

本系列用书是根据公务员联考、省级联考最新命题思路编写的,在题型、题量、试题难度等方面均与历年真题相辅相成,做到了既把握公务员考试的命题特点,又重视发展趋势的研究,具有以下鲜明特点。

一、立足省考联考,体现特色

本套教材是由公务员考试命题研究小组和权威专家在深入分析公务员录用考试省考、省级联考最新考核要素的基础上,本着“诚信为本、服务考生”的宗旨,严格按照公务员录用考试省考、省级联考的考核要求编写的,揭示了公务员录用考试省考、省级联考的最新发展趋势,充分体现了公务员录用考试省考、省级联考的独特性。

二、资深专家团队,品质保证

本套教材由化学工业出版社与资深公务员考试培训中心——天合教育联袂打造,且由在公务员录用考试应考辅导领域经验丰富的权威专家直接参与编写,造就了本教材的卓越品质,其不仅贴合公务员考试实际,同时又结合命题趋势和理论研究,极具实用性和指导性,可谓省考、省级联考考生之首选经典教材。

三、命题科学严谨,测查全面

本教材在命题过程中,顺应“多省联考,统一命题”的联考机制,对知识结构、题量题型、讲解内容均进行了精心设计,并以全面测查考生的综合素质为前提,从而保证了命题的科学性与严谨,更有利于帮助考生提高成绩,提升能力。

四、突出归纳技巧,内容丰富

本教材涵盖了公务员考试的经典题型和最新题型,其讲解详尽且通俗易懂,深入探讨公务员考试的各种题型,力求为考生总结归纳出最快速、最实用的解题方法与技巧,从而使考生提高解题速度和正确率。

五、视频讲座光盘,全程指导

本教材随书免费赠送公务员考试提高班专家全程培训视频讲座光盘(包括:行政职业能力测验、申论和面试视频讲座),时长600分钟。光盘中还免费赠送超值题海(包括:行政职业能力测验,申论,公共基础

知识,面试,公安、检察院、法院录用考试的基础知识),具有模拟考场、智能组卷、专项训练等功能。

六、迅捷专业网站,为你解疑释惑

我们拥有专业的公务员录用考试教育和技术社区——天合教育网(www.thjy888.com),为您提供在线测试和名师指点,考生可以随时登录网站,了解考试的最新资讯,与专家进行在线咨询和交流,解决您在复习过程中遇到的难题和疑问,还可以下载各种公务员考试的考前预测试题。

本书编写过程中难免有不足之处,敬请广大读者、同仁不吝指正。衷心希望本系列教材能为广大考生的复习备考带来实质性的帮助。祝各位考生金榜题名,愿本系列教材能一直陪伴您备考直至成功!

公务员考试研究中心

目 录

绪 言	1
-----------	---

第一篇 面试基本理论

第一章 面试基础知识	3
第一节 面试的概念、特征及构成要素	3
第二节 面试的测评要素和基本流程	6
第三节 面试试题的设计与编制	10
第四节 面试成绩的评分标准	14
第二章 面试的主要类型	17
第一节 结构化面试	17
第二节 情境模拟面试	23
第三节 无领导小组讨论	27
第四节 文件筐测验	31
第五节 答辩式面试	33
第三章 面试备考指南	36
第一节 面试备考用书的选择	36
第二节 培养良好的面试用语习惯	38
第三节 面试心态调节的技巧	41
第四章 面试的基本礼仪规范	45
第一节 面试的仪容要点	45
第二节 面试的服饰要点	46
第三节 面试的举止要点	47
第四节 面试的言谈要点	49
第五章 面试心理素质测评	50
第一节 心理素质测评概述	50
第二节 面试心理素质测评的实施	52

第二篇 面试分类试题

第一章 经典联考面试模拟试题	56
陕西公务员面试模拟试题	56
江苏公务员面试模拟试题	57
山东公务员面试模拟试题	58

重庆公务员面试模拟试题	59
湖南公务员面试模拟试题	60
云南公务员面试模拟试题	62
海南公务员面试模拟试题	63
辽宁公务员面试模拟试题	64
宁夏公务员面试模拟试题	65
内蒙古公务员面试模拟试题	66
天津公务员面试模拟试题	66
湖北公务员面试模拟试题	68
西藏公务员面试模拟试题	69
第二章 最新面试试题实战演练	71
第一节 个性特点、求职动机与拟任职位的匹配类试题	71
第二节 人际交往与沟通能力类试题	79
第三节 计划、组织与协调能力类试题	87
第四节 综合分析类试题	94
第五节 创新能力类试题	109
第六节 灵活类试题	112
第七节 串词与演讲类试题	118
第三章 历年公务员考试面试经典真题解读	123
第一节 中央国家机关公务员考试面试真题	123
2010 年公务员考试面试真题	123
2009 年公务员考试面试真题	126
2008 年公务员考试面试真题	131
2007 年公务员考试面试真题	139
2006 年公务员考试面试真题	142
第二节 北京市公务员考试面试真题	143
2010 年公务员考试面试真题	143
2009 年公务员考试面试真题	144
2008 年公务员考试面试真题	146
2007 年公务员考试面试真题	147
2006 年公务员考试面试真题	148
第三节 天津市公务员考试面试真题	148
2010 年公务员考试面试真题	148
2009 年公务员考试面试真题	150
2008 年公务员考试面试真题	151
2006 年公务员考试面试真题	152
第四节 上海市公务员考试面试真题	152
2010 年公务员考试面试真题	152
2009 年公务员考试面试真题	153
2008 年公务员考试面试真题	154
2007 年公务员考试面试真题	155
第五节 重庆市公务员考试面试真题	156

2010 年公务员考试面试真题	156
2009 年公务员考试面试真题	157
2008 年公务员考试面试真题	157
第六节 江苏省公务员考试面试真题	158
2010 年公务员考试面试真题	158
2009 年公务员考试面试真题	159
2008 年公务员考试面试真题	160
2007 年公务员考试面试真题	160
第七节 湖南省公务员考试面试真题	161
2010 年公务员考试面试真题	161
2009 年公务员考试面试真题	164
2008 年公务员考试面试真题	166
第八节 湖北省公务员考试面试真题	173
2010 年公务员考试面试真题	173
2009 年公务员考试面试真题	174
第九节 四川省公务员考试面试真题	177
2010 年公务员考试面试真题	177
2009 年公务员考试面试真题	178
2008 年公务员考试面试真题	181
2006 年公务员考试面试真题	184
第十节 广东省公务员考试面试真题	184
2010 年公务员考试面试真题	184
2009 年公务员考试面试真题	186
2008 年公务员考试面试真题	191
2007 年公务员考试面试真题	197
2006 年公务员考试面试真题	197
第十一节 陕西省公务员考试面试真题	198
2010 年公务员考试面试真题	198
2009 年公务员考试面试真题	199
2008 年公务员考试面试真题	200
2007 年公务员考试面试真题	201
第十二节 河北省公务员考试面试真题	202
2009 年公务员考试面试真题	202
2008 年公务员考试面试真题	203
2007 年公务员考试面试真题	205
2006 年公务员考试面试真题	205
第十三节 河南省公务员考试面试真题	206
2010 年公务员考试面试真题	206
2009 年公务员考试面试真题	207
2008 年公务员考试面试真题	208
2007 年公务员考试面试真题	209
2006 年公务员考试面试真题	210
第十四节 安徽省公务员考试面试真题	210

2010 年公务员考试面试真题	210
2009 年公务员考试面试真题	211
2008 年公务员考试面试真题	212
2006 年公务员考试面试真题	213
第十五节 山东省公务员考试面试真题	213
2010 年公务员考试面试真题	213
2009 年公务员考试面试真题	215
2006 年公务员考试面试真题	216
第四章 面试心理素质测评试题	217
第一节 人格测试试题举例	217
第二节 能力测试试题举例	233
第三节 人际关系测试试题举例	241
第四节 兴趣测试试题举例	244
第五节 职业倾向测试试题举例	247

第三篇 面试热点专家预测

第一章 低碳经济	248
第二章 房价问题	253
第三章 气候变化加剧自然灾害	257
第四章 收入分配问题	260
第五章 网络问政	265

绪 言

从2010年上半年的十三省联考来看,我们可以明显发现省考试题目的难易程度、题型等正在向国考靠拢。而且考后经专家人士分析,面试与前几年并没有太大的出入。但是考生也应该注意到,今年省考的面试题目和国考面试题目几无差别,于是我们应该时刻关注国家公务员的面试动向。为使在笔试中脱颖而出的考生不会因为面试的缺憾而有遗憾,能够在面试中也同样出色,我们特地邀请资深面试专家为我们预测了面试动向与备考策略,以便各位考生提前做好准备。

一、2010年十三省联考面试动向以及公务员面试的发展趋势

1.十三省联考的面试动向

2010年的十三省联考,是继2009年的联考后,继续推行的公务员联合考试方式。我们可以发现,各省的面试工作在操作层面更加规范。通过对各省公务员面试真题的归纳和总结,我们发现,联考省份的面试基本为结构化面试和无领导小组面试,这使得公务员面试更加公正、合理。

2.面试的发展趋势

在我国,公务员面试工作起步较晚,面试方法从其应用于公务员录用考试开始,到现在成为公务员考试一个不可或缺的重要环节,并在有关文件中确定下来,其间经历的时间很短,但其进步却是有目共睹的。经过不断的尝试和实践,面试的方法得到不断改进,面试的技术得到迅速完善。纵观近几年中央及地方公务员的面试实践,可发现面试呈现出如下几个发展趋势。

(1)全面化发展趋势。这主要是针对测评内容而言的。面试的测评内容,以前主要考查考生的仪表举止、口头表达、知识面等,现在拓展为对考生的思维能力、理解能力、综合分析能力、应变反应能力、心理素质、应聘动机、工作态度等方面进行全方位的测评。而且测评依据由考生的一般素质测评发展为以拟任职位要求为主的,包括一般素质和特殊素质在内的综合测评。

(2)规范化发展趋势。这主要是针对面试测评的程序而言的。在面试的不断发展和完善过程中,人们改进了以前由于对面试过程缺乏有效把握使得面试的随意性大,无法有效保障面试效果的状况,逐步规范了面试的操作过程,使面试的程序更趋规范化,从而对保证面试效果起到了积极有利的作用。

(3)多样化发展趋势。这主要是针对面试形式而言的。面试的发展,经历了从单独面试到集体面试,从一次性面试到分阶段面试,从非结构化面试到结构化面试,从常规面试到引入演讲、角色扮演、案例分析、无领导小组讨论等的情境面试的历程,早已突破了其固有的两个人面对面、一问一答的常规模式,不断呈现出更加多样的形式,因而对考生整体素质的考查更具科学性。

(4)弹性化发展趋势。这主要是针对面试提问而言的。以前的面试,基本上相当于一种由笔试演化而来的口述形式,因此具有相当大的局限性。这是因为,在面试中,考官提到的问题通常都是事先拟定好的,施测时只需抽取其中一道或几道作答;同时,考官也是根据事先拟定的具体标准答案,仅看回答内容的正确与否来评分。现在则不同,面试中考官提出的问题虽然也是源于拟定的思路,却是适应面试过程的需要而自然提出的,问题也是围绕测评的情境与测评的目的随机出现的。面试结果的评定,不仅要看回答的正确与否,还需要综合考生的总体行为表现及整体素质状况,极大地体现了因人施测的特点,充分发挥了主考官的能动性。

(5)标准化发展趋势。这主要是针对面试的评判方式与评估结果而言的。以前面试的评判方式与评判结果并没有严格、具体的要求,缺少可比性。近年来,面试结果的处理逐渐标准化、规范化。

(6)专业化发展趋势。这主要是针对面试考官而言的。以前面试主要由用人单位和人事部门主持,这



些考官对职位工作比较有经验,但却没有经过严格的考官培训,没有应对面试的经验。现在,公务员面试逐步形成了由组织人事部门、具体用人部门和人力资源测评专家共同参与的面试考评小组,和由纪检、监察部门参与的监督小组组成的科学面试考官队伍,并在面试前进行集中、系统地培训,在很大程度上提高了面试考官的素质。这将使面试考官队伍趋于科学化、专业化,对于有效保证面试的质量起到了关键的作用。

二、如何应对 2011 年的公务员面试

1.时刻关注招考部门网站相关信息

考生应密切关注各招考部门的网站,以了解最新的面试信息。各地人事部门非常重视在网上发布公务员考录的相关信息,报考条件、准考证打印、笔试成绩查询、资格复审等所有环节都会在网上公布,因此,广大考生应及时登录当地人事人才网查看发布的各项公告,以便早做准备。

2.详细了解报考单位,为面试做好准备

因为不同机关、不同岗位的公务员的工作环境和工作任务会有很大的差异。所以了解清楚招录单位的背景、性质、特色、组织结构等情况,准确把握其主要职能是很重要的。同时要了解你所报考的职位是干什么的,主要职责是什么,该职位需要什么类型的人员,对人员素质有什么样的需求,这个职位主要应用的专业知识和专业技能是什么。若事先对这些情况一无所知或知之甚少,在面试时则易处于被动境地,也易使用人单位形成“你不关心该单位”的印象,从而影响面试结果。如果再深入一些考虑的话,你还需要对照职位的要求,寻求自己的优势和需要进一步提高的地方。相关资料的收集不仅对于你的面试会有帮助,而且有利于使你提前反思自己的情况,为日后更好地适应工作做好心理上的准备。

3.加强综合知识积累

平时的知识积累、人生阅历、兴趣爱好与面试的成败有着非常密切的关系。许多考生感到回答面试题时的最大困难在于没有思路,无话可说,或者所说的话词不达意,这就要求我们平时要做个有心人,广泛地阅读、收集、积累材料。不仅要掌握历年面试真题,还要对古今中外的人文科学、时事政治加以学习,同时还应加强自我在思想、道德、情感等各方面的修养。这是一个长期、需要持之以恒的工作。

4.注意勤练语言表达能力

大量进行说话能力的练习,尽量做到说精炼的话、规范的话和富有逻辑的、流畅的话。由于多方面因素的影响,很多考生说的能力,尤其是说规范话、精炼话和流畅话的能力日趋下降。而面试要考查的最基本的能力之一,就是要求考生必须要具备优秀的语言表达能力。这是政府工作的基本要求,也是彰显考生能力的一个硬件。很多考生由于心理因素的影响,平常与人交流的时候非常自如,但是在陌生人面前或者正式场合就会紧张,出现语无伦次的现象。为了克服紧张情绪,达到考试的基本要求,参加面试的考生必须要加强语言表达能力的训练,否则,则会遭遇因为表述不流畅而被淘汰的结局。

5.关注社会热点话题

从十三省联考中各省的面试情况来看,社会现象类试题所占比重最大,而社会现象类试题中大部分都是社会上关注的热点问题。因此,考生在备考中要时刻关注社会上的热点问题。考生要注意搜集三方面的热点:与民众切身相关的民生话题、政府建设话题、社会热点话题。首先,有时间的话可看《人民日报》、《半月谈》等中的一些评论性文章,因为这些文章中很多都是对时事热点问题的评论;其次,看政府文件和领导讲话稿,这些材料可以给考生提供一些参考和启示:政府要解决一个问题,会从哪些方面进行思考。需要强调的是只看政府文件是不够的,还要找一些政府领导人的讲话稿,一份政府文件只告诉你怎么做,政府领导人的讲话稿则会进行论证。再次,广大考生可以到人民网和新华网等政府官方网站看一些时政热点。在阅读的过程中,一方面可以获得对社会热点的整体认知,另一方面还可以记住一些好的词语、句子,在面试答题中灵活运用。

第一篇 面试基本理论

第一章 面试基础知识

第一节 面试的概念、特征及构成要素

一、面试的概念

公务员面试是一种由组织者精心设计,在特定场景下由表及里地对考生素质进行科学测评的考试活动。面试是测评考生能力素质最为直接、有效的途径和主要方法之一。它以考官对考生的面对面交谈等双向沟通方式为主要手段,主要考查考生的综合分析能力、求职动机、人际交往能力、应变能力、自我情绪控制能力、计划组织协调能力、言语表达能力以及举止仪表和气质修养等素质。

二、面试的特征

在公务员录用考试过程中,面试是一个非常重要的环节,因此它具有自己的鲜明特征。

1.科学性

公务员面试的科学性主要是针对其设计而言的,主要体现在以下几个方面。

(1)面试题目在内容的选择上,必须反映公务员岗位的独特要求,必须能够考查出考生对社会的关注程度、所具备的基本人文素养以及是否具备合格公务员的潜质。

(2)面试题目的选择不能过于简单,也不能难度过大,且必须符合正态分布规律,以避免对面试效果造成不良影响。

(3)面试测评的手段也必须符合科学规律。面试要给考生一个强刺激的环境,以使考生能够表现出内心最深处的想法,并使其个人的素质也能够得到最充分、最客观的展现。

2.规范性和重复性

公务员面试的规范性要求面试程序、规则纪律、考官组成、试题难度、题型结构等各个方面都尽力做到制度化、程序化、规范化,以保证不同的考场、不同的考官、不同的试题、不同的入场顺序等所有个性变量都不会影响公务员面试的公平性。这是因为,公务员面试是由公共权力机关——政府部门所组织的面向社会公众的招聘考试,因此必须具备很强的规范性。

为了保证整个面试过程的公平性与规范性,面试就必须具有极强的重复性。这种重复性主要体现在两个方面:一是考试试题的结构、难度、风格具有可重复性;二是考试的所有程序具有可重复性。整个面试流程的每一环节都是按照预先设定的形式来完成的,并且每一位考生都必须经历这样的程序,不会有任何变化。

3.灵活性

公务员面试的灵活性主要是针对面试的方式和内容而言的。一方面,公务员面试可以根据不同职位



的特点及对考生的不同要求,灵活地采用不同的方式去考查考生。另一方面,尽管公务员面试的问题通常是事先设计好的,但在面试实施过程中,除了严格的结构化面试一定要按同样的内容来进行之外,考官可以针对考生的具体情况,根据所获得的信息是否足够来决定采用什么内容及面试问题的多少。由此可见,公务员面试是一种很灵活的测评方法,无论是其方式还是内容都具有较大的变通性。

4.单一性和互动性

公务员面试的单一性主要是针对面试对象而言的,它是指不管是采用单独面试还是集体面试方式,即使在面试中引入辩论、讨论的情况下,主考官也不是同时面向所有的考生(虽然在集体面试中多位考生可以同时位于考场之中),而一般是逐个提问、逐个测评、逐个观察考生表现的。这样做不仅可以避免因同时进行产生相互干扰的问题,还可以对考生的个别特征进行科学有效的测评。

公务员面试的互动性主要是针对面试过程而言的,它是指在公务员面试过程中,考生并不是完全处于被动状态,主考官可以通过观察和谈话来评价考生,考生也可以通过主考官的行为来判断主考官的价值判断标准、态度偏好、对自己面试表现的满意度等,来调节自己在面试中的行为表现。同时,考生也可借此机会了解自己应聘的单位、职位情况等,以此决定自己是否可以接受这一工作。简而言之,面试是考生与主考官之间的一种双向沟通过程,它不仅是主考官对考生的一种考查,也是主客体之间的一种沟通、情感交流和能力的较量。主考官应通过面试,从考生身上获取尽可能多的有价值信息。考生也应抓住面试机会,获取那些关于应聘单位及职位等自己关心的信息。

5.以观察考生的外部行为为主要手段,着重测评考生整体素质

众所周知,人的心理特征是看不见摸不着的东西,但一个人的能力、气质、性格却可以通过外部行为特征表现出来,因此我们可以通过个体的外部行为表现去推断其内在的心理特征。在公务员面试中,考官正是通过观察考生的语言行为(考生所说的)和非语言行为(考生的表情、行为举止等),来推测和判断考生的个性特征及能力素质的。并且,笔试完全以答案为依据评定考生的成绩,只要考生的答案与标准答案一致,不论考生采用何种方式、花费多少时间做出答案都得给分;而面试则不同,它是以考生现场的全部表现为依据来对其言语表达能力,考生的个性特征,考生的仪表、风度、举止,考生的应变能力,考生的综合分析能力,考生的相关实际工作能力等整体素质作出评定。同时,用考生当时的行为来预测其未来的行为,也是面试的一个重要特点。

6.主观性

公务员面试的主观性主要是针对其评价而言的,它是指公务员面试的评价不像笔试那样有明确、客观的判定标准,而考生在考场上的主观意识又比较强烈,因此考官在根据既定测评要素、测评标准进行标准化打分的过程中,又不可避免地带有较强的主观性,很难完全排除自身阅历经验、价值判断的影响,因而具有较强的主观性。对于同一考生,不同考官的评价往往存在不同程度的差异,而且各有各的评价依据。这一看似是面试弱点的主观性,其实也是有其独特价值的。考官可以把自己长期积累的经验运用到面试评价中,更好地完成对考生素质的评价这一非常复杂的工作。随着面试的发展,面试测评的主观性会相对减弱,但并不会消失。

7.持续性

公务员面试的持续性主要是针对其时间而言的,它是指在公务员面试中对每一位考生的面试时间并没有作硬性规定,而是视其面试表现而定。如果考生对所提问题对答如流,阐述清楚,主考官很满意,在约定时间甚至不到约定时间即可结束面试;如果考生对某些问题回答不清楚,需进一步追问,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。之所以这样做,是因为公务员面试是因人而异的,主考官提出问题,考生针对问题进行回答,考查内容不像笔试那么单一,既要考查考生的专业知识、工作能力和实践经验,又要考查其仪态仪表、反应力、应变力等,因此只能因人而异、逐个进行。并且,公务员面试一般由用人单位主持,各部门、各岗位的工作性质、工作内容和任职资格条件等不同,面试差异大,无法在同一时间进行。



8. 平等性和直观性

公务员面试具有平等性,它是指面试是一个平等的双向选择过程,考生与考官是平等的。在传统观念中,面试双方似乎总是不平等的:考官总是掌握着主动权,考生则总是抱着小心翼翼、被选择的心态,处于被动的境地。这样的面试并不能取得良好的效果。而在公务员面试过程中,考生在被考官选择的同时,其实也是在选择考官以及他所代表的单位。因此,考生应在面试中充分展现自己的个性,真诚自信应对,与考官平等对话,这才是一个成功的考生正确的做法。

公务员面试的直观性是指,面试是用人单位与考生直接接触的一项活动,通过面试,用人单位会对考生形成一个直观的印象,这种直观的印象对用人单位的最终聘用决策具有很重要的影响。面试的这种直观性为用人决策提供了“可靠”的依据,它在一定程度上甚至可以决定一个考生是被录用还是被淘汰出局。

9. 弱专业性和综合性

为了保证面试的公平和科学,公务员面试采取人事部门统一命题,并且采用大致相同的程序和规则,题目的风格也大同小异。这种做法使公务员面试具备弱专业性的特点,同时避免了面试过程中因明显的专业倾向而导致潜在的不公平。与弱专业性相联系的是,公务员面试具有很强的综合性。它不强调单一的专业背景或者某一方面的能力素质,而是强调考生应当在强刺激环境下,充分展现自己良好的综合素质。

三、面试的构成要素

面试的构成要素,是指构成面试活动不可缺少的一些基本因素。它们的有机构成是面试活动成立的前提条件。公务员面试的构成要素主要包括以下几方面。

1. 面试考官

面试考官又叫面试的测评者,是指对考生进行评价的主体。在面试中,面试考官扮演着十分重要的角色,其素质的高低对面试结果有很大的影响。面试考官大多是经过培训的专业人员,他们的主要职责就是对考生提出面试问题,并观察和分析考生在面试过程中的各种行为表现,以对考生进行评定。

2. 面试考生

面试考生,即面试以及测评的对象,是面试题目的直接承受者。面试考生与面试考官共同构成面试活动的主体,两者之间是被测评者与测评者的关系。在面试过程中,考生通过对面试题目的应答来展现自己的个性品质、能力等各方面的素质,争取脱颖而出,获得被录用的资格。

3. 面试目的

面试目的,是指面试想要达到的境地,即通过面试要达到的预期效果。在公务员面试中,其目的是从职位需要出发,通过对考生素质的有效测评,选拔出德才兼备、合适的优秀人才。对于考生来说,参加面试的目的是向考官展现自己的个性素质,以此获得被录用的资格。

4. 面试试题

面试试题,主要是指面试考官对考生提出的一定的行为要求。面试方法不同,提出的要求也不相同。另外,面试的试题具有多种多样的表现形式,这是由于面试模式的不同而决定的。例如,在结构化面试中,这种要求表现为精心设计的一个个具体的“问题”;在无领导小组讨论面试中,试题表现为“讨论的议题”;在情境测评面试中,试题则体现为具体问题情境中的各种要求。

5. 面试测评要素

面试测评要素又称面试的内容或测评项目,是指面试需要测评的考生的个性品质、能力等基本素质内容。在面试时,通常把考生的素质结构划分为多种具体的素质指标列出来,实测时,再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、有针对性地选择与岗位要求密切相关的素质进行测评,是非常重要的问题。



6. 面试方法

面试方法,是指面试活动的组织方式和实施面试的具体技术,是影响面试效果的重要因素之一。不同的面试方法对考生素质测评的侧重点也不同,在面试时存在一个面试方法的选择问题。常见的面试方法包括结构化面试法、情境模拟面试法、无领导小组讨论面试法等,公务员面试采用的是结构化面试法。

7. 面试时间和场所

面试时间和场所都是面试的重要构成要素,是面试活动在时间维度上和空间维度上的体现。通常,面试的时间越长,面试结果的可信度越高。但由于受多方面因素的影响,公务员面试的时间都不太长。如何在较短的时间内较为准确、全面、客观地得到面试测评需要的信息,是一个值得用人单位(部门)深入研究的问题。对于面试场所的选择,有许多需要注意的问题。比如面试房间的大小、主考官与考生的位置安排、光线的明暗、有无较严重的噪声或其他干扰等,这些问题也会在一定程度上影响面试的实际效果。选定面试的场所后,组织单位需对其进行必要的布置。

8. 面试评定

面试评定指考官根据事先拟定的评分标准,以考生临场所表现出的相关素质,对考生的素质能力进行评分或评价的过程,它是关系面试结果的重要构成要素。面试的一切安排和组织,都是为了能在对考生进行评定之后,选出优秀的人才,为国家和人民作出贡献。

第二节 面试的测评要素和基本流程

一、面试的测评要素

公务员面试的测评要素,是指公务员面试到底考查考生的何种素质,以及怎样使考生通过对面试题进行作答表现出这些相关的素质。其主要包括两大类,即常规测评要素和其他测评要素。

在公务员面试中,如何选择素质项目,掌握好各项目之间的结构比例并合理搭配,都是有规律可循的。虽然面试不可能对考生的所有素质进行面面俱到地测评,而是有选择、有目的地测评考生是否具备适合任职位的素质能力,但其对考生的素质要求也是比较全面的。面试不但对考生的能力素质进行了考查,对考生临场所表现出的精神风貌也非常重视。一般说来,公务员面试的基本测评内容主要包括以下几个方面。

1. 言语表达能力

言语表达能力,是指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,它主要包括语言的有效运用、语言流畅、语速合理等多方面因素。在面对面的面试交流过程中,言语表达能力是考查考生最直观的能力之一,同时也是直接关系到考生面试成绩的重要因素。采用言简意赅、意思明确、富有层次性和逻辑性的语言表达方式,更加符合公务员的职位要求,能够更加有效地将考生的观点信息传达给考官,从而提高考官对自己的认可度。

衡量言语表达能力的高低,有四个主要标准:一是表达是否口齿清晰、流畅,能否使得听者理解;二是用词是否准确、恰当;三是表达内容是否具有条理、层次,富有逻辑性;四是表达是否具有感染力。

2. 人际交往与沟通能力

人际交往与沟通能力,是指个体通过情感、态度、思想和观点的交流,与他人建立良好协作关系的能力。它是衡量一个人能力高低的最重要标准之一。在现代社会生活中,凡是具有良好的人际交往与沟通能力的人,往往会取得成功。对于要同各方面的人打交道,工作涉及范围广泛的公务员来说,具有人际交往与沟通能力更为重要。但是,这类题型对于大多数考生来说,还是比较难以进行全面把握的。所以,考生在实际中应多多注意。



衡量人际交往与沟通能力的高低,有三大主要标准:一是在人际交往与沟通过程中,是否具有合作的主动性与适应性;二是是否具有对组织中权属关系的意识,如权限、服从、纪律等方面的认识;三是在处理人际关系时,是否具有原则性和灵活性,能否做到有效沟通。

3.计划、组织与协调能力

计划、组织与协调能力,是指对自己、他人、部门工作中涉及的时间、地点、任务、方式等多方面的内容,做出合适的计划,以此考查考生能否对资源进行优化配置,避免不同方面出现的矛盾,或者调节矛盾等。其中,计划能力是指对实际工作任务提出实施目标,进行宏观规划并制定实施方案的能力。组织协调能力则是指根据工作任务,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。这类题目主要涉及的是考生成为公务员以后平时工作生活中会接触到的问题,是直接考查考生解决问题能力的一种题型。这类题目是最容易回答,同时也是最不容易答好的面试题目,因此考生最重要的是能有自己独特的组织方式,从而一步一步地将问题处理好。

衡量计划、组织与协调能力的高低,有三大主要标准:一是在处理事件的整个过程中,是否能达到预期的效果,符合部门目标;二是能否解决好整体和局部、长远利益和眼前利益等不同对象之间的关系;三是能否有效地安置人、财、物等不同资源。

4.应变反应能力

应变反应能力是指在事件发生变化或面对意外事件时,能迅速地做出反应,寻求合适的方法,使事件得以妥善解决的能力。一般情况下,应变反应能力类试题都要求考生在事先设定的一个场景中,能够把握当时的情况并解决问题。所以考生一定要在题目中找到能够用的有效信息,以使自己的解决措施具有针对性。由于这种题型可能会涉及考生并不了解的领域,而许多考生本身的社会阅历又较浅,因此考生作答时相对较难。但公务员职位直接面对广大群众并服务于群众的特点注定公务员在工作过程中会出现很多意外事故,这就要求考生们必须具备这样的能力。

衡量应变反应能力的高低,有三大主要标准:一是在事件发生变化或应急状态下,能否清晰地分析问题,把握住问题的各个不同层面,全面考虑问题;二是在压力状态下能否做到情绪稳定,思维反应机智、迅速和敏捷;三是解决问题的措施是否妥当、有效。

5.自控能力与情绪稳定性

自控能力与情绪稳定性均属于心理素质范畴。自控能力是自我控制能力的简称,它是个人对自身的心理和行为的主动掌握,是个体自觉地选择目标,在没有外界监督的情况下,适当地控制、调节自己的行为,抑制冲动,抵制诱惑,坚持不懈地保证目标实现的一种综合能力。它是自我意识的重要成分,表现在认知、情感、行为等方面。良好的自控能力是21世纪所需要的创新型人才的必备素质。情绪是心理健康的重要标志,一个人的情绪是否稳定反映了他的身心健康状况。此类题型多属压力题,主要考查考生的抗压能力、克制力、容忍力以及耐心和韧劲。良好的心理素质对于公务员显得尤为重要,考生应注重心理素质的提高,以做到临危不乱。

衡量考生心理素质的高低,有三大主要标准:一是在紧张的气氛中,能否做到表情和语言表达自如;二是在面对难题的时候,能否保持良好的思维能力;三是在整个答题过程中,情绪、表现是否正常。

6.求职动机与拟任职位的匹配程度

所谓求职动机,是指在一定需要的刺激下直接推动个体进行求职活动以达到求职目的的内部心理活动。动机与职位的匹配程度,是指一个人在从事某项工作时个人的职业价值观、职业兴趣、职业能力及性格特点等方面与工作岗位的符合程度和与工作发展需要的契合度。一般而言,当个人的求职目的与拟任职位所能提供的条件相一致时,个体胜任该职位工作并稳定地从事该工作的可能性较大。政府部门的职位大致分为管理型、服务型和技术创新型三种,这三种职位所要求的素质是不同的。因此,考生在面试前应该对自己所报考职位的具体情况有一定的了解,以避免造成张冠李戴的情况,很好地体现出与职位的匹配程度,提高自己面试的成功率。



衡量求职动机与拟任职位的匹配程度,有三大主要标准:一是个人的兴趣、认识、报考动机是否与岗位情况符合;二是对岗位工作性质的理解、领悟和办事能力;三是对组织文化的认识程度。

7.综合分析能力

综合分析能力,即通过对事物进行分析与综合、归纳与概括和判断与推理的活动,以揭示其本质特征、变化规律及内在联系的能力。其中,综合是指考生在面对一个问题的时候,分析、表达能不能涉及事物的各个部分或者各个特征,从而将这些每一个局部联合成整体。而分析就是要求我们将每一个层面进行更加细致的理解。如果是有利的一方面,有哪一些,不利的又有哪一些。作为公务员面试最重要的必出题型,综合分析能力类试题可以有效地考查考生对问题的宏观理解与把握和对事物矛盾关系的理解,以及解决问题的能力。因此,综合分析能力已成为公务员面试测评的重中之重。

衡量综合分析能力的高低,有三个主要标准:一是能否对事物进行宏观方面的总体思考;二是能否对事物进行微观的各个组成部分的思考;三是能否将整体和局部、不同的局部之间进行有效联系。

8.仪表举止

仪表举止是指考生外貌、衣着、举止、精神状态等。公务员对仪表举止要求很高,因此,仪表举止是公务员面试的一项重要内容。通常认为,一个注重仪表举止的人,多表明其是一个做事有规律,自制力和责任心都很强的人。在公务员面试中,举止仪表直接关系到考官对考生的第一印象,大方、得体、整洁的仪表,端庄、优雅、文明的举止,可以给考官留下良好的第一印象,为考生的面试加分。

衡量考生仪表举止礼仪,有三大主要标准:一是整体形象是否大方、自然;二是穿着打扮是否端庄、得体;三是言行举止是否符合一般礼节。

除了以上提到的八大主要测评要素外,在公务员面试中,还有一些测评要素也是很重要的,考生应加以重视。

(1)工作态度。一个能力再优秀的人,如果没有良好的工作态度,也是不太可能大有作为的。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保证能做到勤勤恳恳、认真负责。考官对考生工作态度的考查,一是了解考生对过去学习、工作的态度,二是了解其对现在报考职位的态度。

(2)进取心。进取心是一个人取得成功的动力之源。通常情况下,进取心强烈的人,一般都有确定的事业上的奋斗目标,并为之而积极努力,表现在努力把现有的工作做好的同时,工作中还常有创新。进取心不强的人,一般都是安于现状,无所事事,不求有功,但求能敷衍了事,通常对什么事都不热心。因此,考生应充分向考官表现自己的进取心,为自己的面试加分。

(3)业余爱好与兴趣。一个人的业余爱好与兴趣,可以反映其精神境界,有些还会对其未来的工作产生影响。考官通过了解考生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,深入了解考生,并作为录用后安排工作的一个参考要素。

二、面试的基本流程

面试包括面谈法、答辩法、情景模拟法、无领导小组讨论法、文件筐作业等多种类型,而且各种类型都有其操作的基本程序,归纳起来,面试的基本程序通常包括以下几个步骤。

1.根据职位要求确定面试的测评要素并选择测评方法

面试测评要素的确定,又叫面试前的工作分析,是确定面试方法、编制面试试题、实施面试的前提。在面试前对拟任职位进行分析,根据职位的具体要求,有针对性地确定面试的主要测评要素(内容),这是面试的首要工作。在确定面试测评要素的基础上,根据不同的职位测评要素来选择合适的面试方法。如政法职位的面试,可以采用案例分析的方式;文字综合职位的面试,可以突出考查考生的社会调查与撰写调查报告的能力等。用人单位可以根据自身职位的特殊要求,灵活采用面试方法,可以仅采用一种方法,也可以几种方法结合运用。在此需要注意的是,每种具体的面试方法,都有其自身的特点和功能,要根据职