

全国公开选拔党政领导干部 应试全书

总主编 胡光伟

主 编 吴保国



面试卷

華齡出版社

全国公开选拔党政 领导干部应试全书

面试卷

主 编 吴保国

华 龄 出 版 社

图书在版编目(CIP)数据

全国公开选拔党政领导干部应试全书/胡光伟总主编.
-北京:华龄出版社,2000.12
ISBN 7-80082-923-5

I.全... II.胡... III.国家机构-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 (2000) 第 78615 号

全国公开选拔党政领导干部应试全书

总 主 编 胡光伟

责任编辑 杨 宁

出 版 华龄出版社(北京西城区西什库大街甲 10 号)

邮 编:100034

经 销 新华书店

印 刷 北京后沙峪印刷厂

开 本 850×1168 毫米 1/32

印 张 153

字 数 3800 千字

版 次 2001 年 1 月第 1 版第 1 次印刷

印 数 1-3000

书 号 ISBN 7-80082-923-5/C·110

定 价 880 元(全九册)

《全国公开选拔党政领导 干部应试全书》 编委会

总主编

胡光伟 中共中央组织部干部培训中心原副
主任、中国管理科学研究院副院长

副总主编 (以姓氏笔画为序)

王 杰 中共中央党校教授
刘向兵 中国人民大学党委组织部副部长
吴保国 中国人民大学劳动人事学院副研究员
段林萍 中国人民公安大学警察管理系讲师
崔宪涛 中共中央党校经济研究中心副主任
鲍永升 中共中央党校出版社副编审
解 煜 北京市纪检委廉洁自律办公室主任
魏 娜 中国人民大学行政管理学系副教授

分卷主编

陈 生 (政治卷) 斯 达 (经济卷)
阴剑锋 (法律卷) 斯 达 (科学技术卷)
魏 娜 (管理卷) 吴保国 (面试卷)
崔宪涛 (历史、国情国力、公文写作与处理卷)
崔宪涛 (试题卷)

编 委 (以姓氏笔画为序)

王 杰	王玉冰	王志华	王红臣	王浩林
韦 毅	刘向兵	刘伟见	陈 生	阴剑锋
李 泽	杨红宇	吴保国	张万兴	赵 玺
胡光伟	段林萍	姜新文	贾东华	晋原平
高 敬	崔宪涛	梁兴国	斯 达	程 军
鲍永升	解 煜	魏 娜		

撰 稿 人

孙跃庆	王丽萍	韩德梅	王小楠	袁 园
孙玉德	张 林	范 强	李 妍	郭北辰
赵庆云	郭德新	崔晓金	刘旭涛	唐红林
代礼忠	贾小立	张邦利	肖 巍	焦东琴
江 涛	孟庆君	王福明	董书忠	孙志强
王 旭	陆 路	石永英	张冬梅	秦书华
蒙 慧	春 菊	沈宏亮	牛海霞	黄文军
马宏生	杨 莹	敖 华	胡燕京	刘玉峰
王 红	朱智文	刘朝霞	杨盛荣	唐文明
李传军	王学栋	牛伟国	李宁一	郭小军
张明毓	张一夫	张 琳	魏君如	张巧娜

总 策 划

王 杰 康 德 韦 毅

编写说明

为了规范全国公开选拔党政领导干部考试科目、内容和方式,提高考试的科学化水平,中共中央组织部于2000年1月颁发了《全国公开选拔党政领导干部考试大纲(试行)》。该大纲是全国公开选拔党政领导干部考试命题的基本依据。《全国公开选拔党政领导干部应试全书》是为配合广大领导干部对《考试大纲》知识要点的学习、领会而编写,旨在为广大应试人员提供一套系统全面的学习参考资料,帮助应试人员学习、理解和掌握知识重点和难点,引导广大干部加强学习,努力工作,提高素质,积极参与公开选拔考试。

本书内容共分三部分:第一部分为公共基础知识,包括政治,经济,法律,管理,科学技术,历史、国情国力、公文写作与处理;第二部分为面试知识,重点讲解了面试的方法、程序以及测评要素等内容;第三部分为试题汇编,萃集了大量的公共科目、专业科目试题,并附有近年来各地选拔领导干部考试的试卷。全书共分八卷,分别为政治卷(上、下),经济卷,法律卷,管理卷,科学技术卷,历史、国情国力、公文写作与处理卷,面试卷,试题卷,约380万字。

具体来说,本书具有如下特点:

(1)严格依照《考试大纲》设置篇章。鉴于《考试大纲》的颁发目的是为了规范全国各地干部选拔考试的科目、内容与方式,提高考试的科学化水平,因此本书在纲目建构上严格按照《考试大纲》进行编排,根据《考试大纲》规定的各科目考试的分值比例合理安

排内容,详略得当,重点突出。

(2)紧密围绕知识点进行阐述,简明扼要。这是本书最突出的一个特点。全书围绕《考试大纲》提供的600多个知识点,合理进行阐述,不枝不蔓,力求为广大领导干部提供一部最简明扼要的知识读本。在版式设计上将知识点用黑体字标明,醒目大方,层次分明。

(3)突出实用性。根据《考试大纲》的要求,考试的目的是测试干部运用理论、知识和方法解决实际问题的能力,因此本书不囿于对领导干部基本知识的灌输,更注重对其解决问题能力的培养。这个特点在《面试题卷》与《试题卷》中体现得尤为突出。《面试题卷》里编选了大量生动具体的案例,以案说理,富有针对性。《试题卷》在编选上针对干部考试的实际,将知识点巧妙地融于丰富的题型当中,便于应试者在复习当中借鉴参考。

(4)注重权威性。本书是第一部严格按照《考试大纲》进行编写的干部考试用书,为了突出其理论上的权威性与具体操作中的实用性,我们邀请了中共中央组织部、中共中央党校、中国人民大学等单位具有一定理论水平与丰富实践经验的中青年专家联合编写。在编写过程中参考了大量的国内外有关公务员选拔考试的资料,先后五易其稿,最后经中共中央组织部有关专家审定。

编写这样一部大规模的规范性干部考试用书,对我们来说是一种全新的尝试。由于时间仓促,水平有限,错漏之处难免存在,诚望广大领导干部在使用过程中能及时将意见反馈给我们,以便进一步修订。

本书编委会

二〇〇〇年十二月

目 录

第一章 面试的起源、发展及现状	(1)
第一节 面试的内涵界定.....	(1)
一、面试的涵义与特点.....	(1)
二、面试的目的.....	(5)
第二节 面试的起源.....	(7)
一、中国古代面试的起源.....	(7)
二、国外面试的起源.....	(12)
第三节 面试的发展状况.....	(14)
一、我国面试发展状况.....	(14)
二、我国面试发展趋势.....	(21)
三、国外面试发展状况.....	(23)
第二章 面试方法	(31)
第一节 面试方法的概述.....	(31)
一、面试方法的含义.....	(31)

二、面试方法的种类	(32)
三、选择面试方法要遵循的原则	(32)
四、了解面试方法对于面试者的重要意义	(33)
第二节 结构化面试	(34)
一、结构化面试的涵义及特点	(34)
二、结构化面试的目的与功能	(36)
三、结构化面试的评价要素分析	(37)
四、结构化面试对考官的要求	(43)
五、结构化面试的程序	(45)
六、结构化面试的注意事项	(47)
七、结构化面试的范例及分析	(48)
八、结构化面试题举例	(52)
第三节 演讲法	(54)
一、演讲法的涵义及特点	(54)
二、演讲法的主要评价要素	(55)
三、面试者在面试演讲中应遵循的几个原则	(56)
四、演讲法的范例分析	(57)
五、演讲法的应用题目实例	(59)
第四节 管理游戏	(60)
一、管理游戏的涵义特点	(60)
二、管理游戏的程序	(61)
三、管理游戏的应用实例	(61)
第五节 无领导小组讨论	(62)
一、无领导小组讨论的涵义及特点	(62)
二、无领导小组讨论的目的和功能	(64)
三、无领导小组讨论的题目设定	(65)
四、无领导小组讨论的维度定义	(68)
五、无领导小组讨论的进行程序	(69)

六、面试者及考官在无领导小组讨论中的注意事项	(71)
七、无领导小组讨论的范例及分析	(72)
八、无领导小组讨论应用题目实例	(73)
第六节 文件筐测验	(74)
一、文件筐测验的涵义及特点	(74)
二、文件筐测验的构成	(77)
三、文件筐测验的目的、功能及适用对象	(77)
四、公文筐测验的维度定义	(78)
五、文件筐测验设计及实施程序	(80)
六、文件筐测验范例分析	(83)
七、文件筐测验的注意事项	(88)
八、文件筐测验实例	(89)
第三章 面试评价要素	(93)
第一节 面试评价要素概述	(93)
一、我国的国家公务员面试评价要素体系的确立	(93)
二、不同种类的国家公务员对个人素质的要求不同	(94)
三、国家公务员面试的素质测评项目构成	(97)
第二节 面试评价要素详解	(98)
一、一般能力	(98)
二、领导能力	(107)
三、个性特征	(140)
第三节 个性特征与职业选择	(156)
一、职业动机的理论与测评	(156)
二、性格、气质与职业	(162)
三、个性——职业类型匹配理论	(167)
四、个人兴趣与职业选择	(169)
五、个人能力与职业选择	(171)
第四节 个性品质测验	(174)

一、DISC 个性测验	(174)
二、管理人员人格测验	(181)
三、卡特尔 16 因素人格测验	(191)
第四章 面试者策略	(204)
第一节 面试者	(204)
一、面试者的内涵界定	(204)
二、面试者的特点	(205)
三、面试者的心理结构	(207)
四、职业的特殊要求	(209)
第二节 面试策略要点	(213)
一、灵活运用言辞语言	(213)
二、态势语言	(214)
三、面试语言艺术	(217)
四、提高自身素质	(218)
第三节 面试策略的具体运用	(220)
一、面试前应做的准备	(220)
二、面试的开始阶段	(246)
三、面试过程	(249)
四、面试结束	(261)
第四节 精彩纷呈的面试技巧	(272)
一、面试过关五步曲	(272)
二、接近考官三绝招	(275)
三、回应考官六对策	(276)
四、面试过关巧“拆招”	(277)
五、面试讲“活”字	(281)
六、面试“忌语”	(282)
七、抓住考官的“外交语言”	(284)
八、女性面试者充分展现自我优势	(285)

第五章 考官策略	(289)
第一节 考官的定义及特点.....	(289)
一、考官的定义.....	(289)
二、考官的特点.....	(290)
三、考官在面试中的作用.....	(292)
第二节 考官的素质.....	(293)
一、政治思想素质.....	(293)
二、社会心理素质.....	(294)
三、智能素质.....	(296)
四、知识素质.....	(297)
第三节 考官产生的标准.....	(297)
第四节 考官的组成.....	(300)
一、主考机构.....	(300)
二、考官的组成.....	(302)
第五节 考官的培训.....	(303)
一、培训面试考官的必要性和任务.....	(303)
二、面试考官培训的方式.....	(303)
第六节 考官应遵循的原则.....	(306)
第七节 面试考官的职责.....	(307)
第八节 选择合适的面试场所.....	(308)
第九节 考官应注意的问题.....	(311)
一、认真审阅面试者的简历.....	(311)
二、估计面试者提供的各种材料的可信度.....	(315)
三、讲究提问的方式与技巧.....	(315)
四、注意观察.....	(324)
五、善于倾听.....	(328)
六、善于进行沟通.....	(332)
七、增强吸引力.....	(335)

八、面试中应注意考察的 8 项内容	(336)
九、注意运用面试评价表	(337)
第十节 考官考核中的误区	(339)
第六章 面试试题设计	(349)
第一节 面试测评标准	(349)
一、面试测评标准的内涵界定	(349)
二、面试测评标准的制定	(350)
第二节 面试试题定义及试题设计的意义	(354)
一、面试试题的含义	(354)
二、面试试题设计的重要性	(356)
第三节 面试试题设计原则	(358)
一、坚持面试试题与面试者程度相适应的原则	(359)
二、坚持面试目标单一性与试题内容多样化的原则	(359)
三、试题的科学性与可测性统一的原则	(360)
四、试题的新颖性原则	(360)
五、可操作性原则或可行性原则	(360)
六、针对性原则	(361)
七、科学性原则	(361)
八、灵活性原则	(362)
九、思想性原则	(362)
十、可伸缩性原则	(363)
第四节 面试试题设计程序	(363)
一、根据录用考试的具体要求拟定面试试题计划， 要考虑如下因素	(363)
二、编写面试试题	(364)
三、检测试题的信度、效度	(364)
四、试题组合	(364)
第五节 面试试题的主要类型	(365)

一、口试题	(365)
二、模拟操作考试题	(366)
第六节 面试试题标准及把握	(368)
一、面试标准的含义和特征	(368)
二、面试标准的划分	(369)
三、制定面试标准和使用时应注意以下几点	(372)
第七章 面试试题举例	(374)
第一节 口试题型	(374)
一、问答型试题	(374)
二、辩论性试题	(384)
三、演讲型试题	(385)
四、答辩型试题	(386)
五、结构化面试套题	(387)
第二节 情景模拟考试的题型	(388)
一、拟制文书题	(388)
二、处理文件题	(390)
三、实际调研题	(392)
四、会议角色题	(393)
五、谈话沟通题	(394)
六、案例分析题	(394)
七、行政决策题	(395)
八、快速记录题	(396)
九、阅读讲解题	(397)
十、操作演练题	(397)
十一、案例处理题	(398)
十二、调解矛盾题	(398)
第八章 面试技术分析	(399)
第一节 效度	(399)

一、效度的定义	(399)
二、效度的性质	(400)
三、效度的种类	(401)
四、影响效度的因素	(411)
第二节 面试信度	(415)
一、信度的界定	(415)
二、重测信度	(418)
三、复本信度	(420)
四、内部一致性信度	(422)
五、评分者信度	(426)
六、影响信度的因素	(428)
第三节 影响国家公务员面试的信度效度分析	(432)
一、面试方法的信度效度分析	(432)
二、面试命题的信度效度分析	(433)
第四节 项目分析	(434)
一、难度的概念	(435)
二、项目鉴别度	(440)
第九章 面试报告	(447)
一、面试考核报告的主要内容	(447)
二、个人报告的写作样例	(450)
三、总体报告的撰写格式	(458)
四、分析与讨论的技巧	(460)
第十章 案 例	(461)
附 录	(480)

第一章 面试的起源、发展及现状

第一节 面试的内涵界定

一、面试的涵义与特点

(一) 面试的涵义

至今人们对面试的概念仍是众说纷纭，争论不休，不能形成一致的看法。不同的人对面试有不同的理解，归纳起来主要有以下几种：

1. 面试就是简单的相相面、谈谈话而已。

2. 面试就是口试，口试就是与面试者交谈，以口头答询问题为考试方法，以此达到考察的目的。

3. 面试是面谈与口试的结合体，是通过主试者与面试者直接见面，不断地提问与回答，观察、分析并评价面试者的仪表与气质，口才与应变，实践经验以及相关的素质能力，以此达到评价其是否适合职位需要的一种考试方式。

4. 面试是面对面的考试，可以有笔试和口试等形式，通过对外部行为（语言的与非语言的）的观察与评价，达到对人

员内在心理素质测评的目的。

5. 面试是通过对本人以问答式、命题演作式、实地操作式和集体讨论式考察面试者的言辞、反应、身材、体态、环境适应能力以及应变能力等在笔试中不易了解的各个方面的过程。

以上定义都谈及了面试的某个方面，在面对面的考试这一点上，大家的认识基本相同，但在提及考试的方式，即“如何考”上，则分歧严重。上述意见可大致归结为以下几种：第一种观点是认为面试就是人与人之间面对面的交谈；第二种观点是认为面试的形式是口头形式，通过口试达到识别人才的目的；第三种观点是认为面试不仅仅是口试，还包括现场的模拟操作演示的形式。

正所谓工欲善其事，必先利其器，名正方能言顺。因此，从我国目前面试实践亟待科学化的层面上讲，确定一个较为合理的面试定义是十分必要的。

我们认为，面试的定义应该是科学而完整的，它应该包括以下要素：

1. 面试是一种精心设计的考试活动，而不是简单的或一般性的没有什么明确目的的谈话行为。在这里，“精心设计”的特点使它与一般性的面谈、交谈、谈话等活动相区别。面谈与交谈，强调的只是面对面的直接接触以及思想沟通的效果，它并非经过精心设计；

2. 面试以谈话和观察为工具，以语言和行为为媒介，区别于笔试的文字媒介；

3. 面试是在特定场景下进行的。这一特点使它有别于日常的观察、考察和测评等方式；

4. 面试主要考察人员素质、技术能力等笔试难以测定的内容。它作为笔试的一个有效的补充形式而存在；

5. 面试不是单纯的口试，还包括模拟操作法。