

崔 杰◎编著

- 400套完整全真试题
- 十多位面试专家深入剖析

# 公务员结构化面试 实战与全真试题



暨南大学出版社  
Jinan University Press

GONGWUYUAN JIEGOUHUA MIANSHI SHIZHANYI QUANZHEN SHITI

D630.3

63

崔杰◎编著

# 公务员结构化面试

## 实战与全真试题



暨南大学出版社  
Jinan University Press

中国·广州

## 图书在版编目 (CIP) 数据

公务员结构化面试实战与全真试题/崔杰编著. —广州:暨南大学出版社, 2006. 2  
ISBN 7-81079-656-9

I. 公… II. 崔… 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 (2005) 第 146197 号

出版发行: 暨南大学出版社

---

地 址: 中国广州暨南大学

电 话: 总编室 (8620) 85221601 85226581

营销部 (8620) 85227972 85220602 (邮购)

传 真: (8620) 85221583 (办公室) 85223774 (营销部)

邮 编: 510630

网 址: <http://www.jnupress.com> <http://press.jnu.edu.cn>

---

排 版: 暨南大学出版社照排中心

印 刷: 暨南大学印刷厂

---

开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 20

字 数: 534 千

版 次: 2006 年 2 月第 1 版

印 次: 2006 年 2 月第 1 次

印 数: 1—5000 册

---

定价: 36.00 元

---

(暨大版图书如有印装质量问题, 请与出版社总编室联系调换)

# 前 言

作为一名学生管理工作者的，让学生毕业后就能就业，是我最主要的工作目标之一；而作为一名职业指导师，指导学生如何找工作，则是我最基本的工作职责之一。由于警察院校的特殊性，我的学生的工作去向主要是报考公务员，因而，我研究的主要方向也是指导学生如何应对竞争日益激烈的公务员考试，使学生能在公务员考试中脱颖而出。

1996年，自己有幸成为某市公务员录用考试的面试官，见证了不同院校的大学生们在面试中的各种不同表现，感触良多。最大的感触是很多考生对结构化面试不了解，不知道该怎么回答。有些考生的素质不错，然而因为自己不注意一些细节问题，导致测评成绩不是很高，甚至被淘汰，很是可惜。于是，从1996年开始，我便着手对公务员结构化面试进行研究，并对学生进行指导，逐渐积累了一些心得。

近几年，关于公务员结构化面试各种理论书籍充斥书市，我也看过不少。可看完了总有一种感觉，就是理论性学术性太强。对于一个不是进行面试研究，只为找一份工作的大学生来说，看这种理论书籍，多少有些勉为其难，而且也没什么必要。对于要报考公务员的大学生来说，了解公务员结构化面试的实战知识，远比掌握公务员结构化面试的理论知识要实用的多。有感于此，工作之余，我将指导学生时的讲稿加以整理，将一些学生写的心得体会与一些媒体关于结构化面试的报道汇集在一起，写成了此书。因为是讲稿，难免不成理论，况且我并不想写成理论书籍，只想把结构化面试最实用的东西介绍给要参加考试的大学生们。

结构化面试有没有技巧呢？这是我在十几年指导学生面试的过程中遇到的最多的一个问题。答案很简单——有。面试是有技巧的，面试技巧可以帮助你有限的时间内更好地展示自己的优势。面试技巧是可以提高的，提高的方法在于训练，而训练的最佳方法莫过于真题演练了。正因为如此，我把参加过公务员结构化面试的学生、网友、朋友们回忆起来的全真试题进行了整理和恢复。之所以要进行真题复原，在于很多同学的回忆只是一个大概，并不完全。现在充斥于各网站、各类面试书籍里的全真试题大都是没有经过复原的试题，有一些甚至不是全真试题，只是一些模拟题。这些没有经过复原的试题往往会让人觉得不明所以，误导将要参加考试的同学，这是一种不负责任的做法。虽然做这项工作花费了我大量的时间，但是，我认为还是值得的。能让即将参加录用考试的大学生们有一个准确的参照物，用最真实的试题进行演练，提高自己的面试成绩，花费再多的时间也是值得的。

在本书中，新的《公务员法》并没有收录，主要是由于篇幅所限，而且大家也可以很容易地找到。没有收录并不代表着不重要，考生还是要认真地研读一下《公务员法》，它才是公务员录用考试的总纲。

作者

2005年11月18日

# 目 录

前 言 .....	(1)
<b>第一篇 实战知识 .....</b>	<b>(1)</b>
第一节 结构化面试综述 .....	(1)
第二节 结构化面试程序 .....	(2)
第三节 结构化面试内容 .....	(4)
第四节 结构化面试题 .....	(5)
第五节 结构化面试评分 .....	(10)
第六节 结构化面试时间 .....	(14)
第七节 结构化面试考官 .....	(15)
第八节 结构化面试考场 .....	(17)
<b>第二篇 答题套路 .....</b>	<b>(19)</b>
第一节 求职动机与拟任职位匹配性类问题的实战分析和答题套路 .....	(19)
第二节 综合分析能力类问题的实战分析和答题套路 .....	(27)
第三节 人际交往的意识与技巧类问题的实战分析和答题套路 .....	(41)
第四节 应变能力与自我情绪控制类问题的实战分析和答题套路 .....	(53)
第五节 计划组织协调能力类问题的实战分析和答题套路 .....	(63)
第六节 言语表达能力类的实战分析和应对策略 .....	(73)
第七节 举止仪表的实战分析和应对策略 .....	(76)
第八节 结构化面试实战准备策略 .....	(80)
第九节 结构化面试全程实战应对策略 .....	(82)
<b>第三篇 面试心经 .....</b>	<b>(85)</b>
我的面试经验(2004) .....	(85)
我的公务员面试过程 .....	(87)
我的面试体会 .....	(88)
虽败犹荣 .....	(90)
积累是最好的方法 .....	(91)
面试的心得体会 .....	(92)
关于公务员面试的一点心得 .....	(93)

机遇留给有准备的人 .....	(94)
面试的教训 .....	(97)
我的一点面试经历 .....	(98)
公务员考试亲历记 .....	(100)
浅谈报考公务员 .....	(103)
我的面试经历 .....	(106)
两次面试 不同结果 .....	(108)
我是如何考上国家公务员的 .....	(109)
一个公务员面试考官眼中的工作经验 .....	(112)
面试到底有多难 公务员面试大揭秘 .....	(113)
权威专家支招省公务员考试 面试应注意三个阶段 .....	(114)
专家解读公务员面试 回答不知道也能得满分 .....	(116)
2005 年公务员面试迫在眉睫 考试中考生如何应对 .....	(116)
《南湖晚报》记者亲历公务员招考面试 .....	(118)
考官给参加公务员面试的考生的几点建议 .....	(121)
<b>附录 面试规章</b> .....	(123)
国家公务员录用面试暂行办法 .....	(123)
国务院工作部门面试考官资格管理暂行办法 .....	(126)
国家公务员通用能力标准框架(试行) .....	(128)
某省国家公务员通用能力标准框架(试行) .....	(129)
某省录用国家公务员面试规定(试行) .....	(132)
某市国家公务员录用面试实施细则(试行) .....	(137)
某省国家公务员录用面试实施细则(试行) .....	(141)
某市国家公务员录用面试实施细则(试行) .....	(146)
<b>第四篇 全真试题</b> .....	(151)
2005 年公务员面试题 .....	(151)
2004 年公务员面试题 .....	(210)
2003 年公务员面试题 .....	(268)
2002 年公务员面试题 .....	(292)
2001 年公务员面试题 .....	(305)
2000 年公务员面试题 .....	(308)
<b>参考文献</b> .....	(312)
<b>后 记</b> .....	(313)

# 第一篇 实战知识

对于考生来说，不必纠缠于结构化面试的理论，只需了解结构化面试的实战知识就可以了。

## 第一节 结构化面试综述

结构化面试是面试的一种，是近年来人才测评中使用最多，也是最重要的一种手段，是一种较为正规、科学、系统的测评方式。在国家公务员录用中，明确规定了测评方式主要采用结构化面试和情境模拟相结合的方式。从近几年的实践来看，对于普通公务员考录，各地区各行业较为普遍采用的是结构化面试。

所谓结构化面试主要包括以下几方面的含义：

(1) 面试程序的结构化。在面试的各个环节，测评人员要做什么、注意什么、达到什么目的、时间怎么安排等事先都精心设计好了。

(2) 面试内容的结构化。需要测评的各种素质事先都已确定好了，测评人员在面试过程中，围绕测评要素，该问什么问题、问题的难易程度、权重等事先均已设计好。

(3) 面试结果的结构化。面试测评者该从哪些角度进行测评、评判标准、测评尺度、评分方法等都进行了科学的设计。

(4) 面试测评人员的结构化。测评人员不是随机产生的，而是根据测评要素从年龄、专业、所属部门等按一定比例进行科学配置的。

何为公务员结构化面试？简单地说就是在公务员考录过程中，考官通过一系列事先设计好的方法、题目、程序，按照客观统一的标准与考生进行面对面的交流，通过考生的一系列反应来判断考生是否具备公务员工作所需素质的一种考试活动。

公务员结构化面试一般由面试目的、面试内容、面试试题、面试评分、面试考官、面试考场、面试程序、面试时间等基本要素构成。本书对这些要素从概述、国家规定、实际操作等几个角度进行简单介绍，目的是使大家对公务员结构化面试有初步的了解。其中，面试目的很简单，对考官来说就是招到适合的公务员；对考生来说就是努力展现自己，成为公务员。因而，下面就不单独介绍了。

### 核心提示

俗语说“没吃过猪肉也见过猪跑”，对于考生来说，公务员结构化面试也是如此，不需要你

吃猪肉，看看猪是怎么跑的就可以了！

## 第二节 结构化面试程序

### 一、概述

结构化面试程序是指整个面试的流程，即面试时什么时间该做什么事。

任何事情都有前后过程之分，面试也是如此，一个合理的面试程序会使整个面试过程紧张而有序，可以节省时间，节约成本。

在结构化面试中，对于组织者来说面试程序包括两方面的内容，即试题的编制程序和实施面试的程序。对于考生来说，面试程序包括总体程序和个人程序两个方面。总体程序是每个考生都要经过的。个人程序是每一个考生个体所处的顺序，包括三方面的内容：一是面试的分组顺序，决定考生处于哪一个组别；二是面试的答题顺序，决定考生在同一组中接受测评的顺序；三是面试本身的流程，决定考生本人在接受测评过程中的行为顺序。整个面试程序围绕面试这一主题进行。

### 二、国家规定

在《国家公务员录用面试暂行办法》中，对面试程序只作了原则性规定。第十三条对编制面试试题的基本顺序进行了规定，第十五条则对面试的实施程序进行了规定，即：

- (1) 制定面试实施方案。
- (2) 编制面试试题及相关测评材料。
- (3) 成立面试考官小组。
- (4) 培训面试考官。
- (5) 实施面试。
- (6) 公布面试结果。

各地的面试细则和通知中对面试程序的规定也大同小异。

### 三、实际操作

#### (一) 面试程序

从近几年的实践来看，面试程序没有多大的变化，基本上相对固定，各地也基本相同。但在安排考生顺序的方面有所变化。最初基本上由招录部门事前把考生分好组并安排好顺序，这种方式容易造成一些人为因素，如与招录工作人员有利害关系的人往往被安排在有利的组别和顺序，而事前通知考生，会将考官的组别事前透露给考生，造成不公平现象的产生。近几年，除了招录人员较少的单位（如国家各部委）还采用这种方法外，大部分地区引入了抽签机制，即在面试前，试题进行抽签，考官进行抽签，考生也进行抽签；在面试过程中，事前谁都不知道，较好地体现了公平、公正的考录原则。

对于每一个考生来说，在结构化面试中，其个人面试程序如下：

- (1) 报到。考生提前 10~30 分钟到面试点报到（一般为 30 分钟，部分中央机关和招人少



的地区为10分钟)。

(2) 核对身份。工作人员核对证件,宣读《考生面试须知》。

(3) 抽签。先抽分组签,再抽顺序签。(很多地区为一次抽签,如“二,1”即是代表考生被分到第二组第1个进行面试)

(4) 候考。考生进入候考室候考。进入候考室后,直至面试前,考生不得离开,去洗手间有专门工作人员陪同,有些地方吃饭也由工作人员送入候考室。

(5) 进场。轮到考生序号后,引导员将考生引导到考场,由考生自己进入考位。

(6) 面试。考生落座后,考生报自己的考试号(正规而公正的面试不进行个人姓名、毕业院校等情况自述),考官宣读导入语后,面试开始,考官提问,考生作答。

(7) 退场。考生答完后,主考官宣布结束语,告知等候成绩的时间和地点,考生退场。(有些地区不退场,考生在公布成绩后再退场)

(8) 计分审核。考官将评分表交计分员计分,计分完毕后交监督员审核。

(9) 公布成绩。成绩由监督员审核签字,并由主考官签字后,或由主考官当场对考生宣布,或交由工作人员在场外向考生宣布,或交由工作人员在指定场所张贴,由考生自己观看。各地的规定不尽相同。

(10) 面试结束。获知成绩后,考生便可以离开考场,回家等待能否入围的结果。至此,面试正式结束。

## (二) 正确对待面试程序

对于面试程序,很多考生特别在意,认为被安排在第一天、上午、第一个面试的人面试成绩肯定不会高,其实这是不对的。诚然,每一项主观因素较多的考试都会有这个问题存在,由于考官对要参加考试的考生的水平没有一个参照物,第一个参加考试的人往往会成为考官的参照物,也正因为如此,如果第一个参加考试的人非常优秀,不仅不会使自己的得分低,还会使下面进行考试的考生的得分变低。所以,考生不必在意自己是什么顺序、什么签,应该在意的是自己能不能在短时间内充分展现自己。

在结构化面试中,面试组织者对这个问题也进行了考虑,做了不少预防措施,一般有几个要求:一是各考官的打分有一个幅度,并且有考生得分平衡表,考官对以第一个考生为参照物,在打分时有所平衡;二是第一个考生考试完后,考官们往往会暂停一下,进行开会讨论,确定这次面试的基调,让所有考官对面试的尺度有个充分的把握;三是每天上午或下午测评完毕后都会进行讨论,对打分情况进行比较;四是在考试过程中,如出现差别太大的考生,考官也会暂停测试,进行讨论,找寻原因;五是有些地区还采取了一天之内测评完毕的做法,以保证尺度的统一。这些做法让面试更加公平公正。因而,考生完全不必太在意自己的顺序和签号,只要有足够的实力,一样会得高分。

面试程序不必特意去了解,面试当天,工作人员会很详尽地告诉参加考试的每一名考生。

### 核心提示

歌中唱得好:“三分天注定,七分靠打拼!”没有七分的实力,只靠三分的运气,是不可能通过面试的。对于面试,你所做的不应该是祈求抽到一个好签,而是应该充分展现你七分的实力!

## 第三节 结构化面试内容

### 一、概述

结构化面试内容，也叫测评项目、测评要素，是指用人单位在招录过程中，根据拟任职位的工作性质、职责任务、难易程度、责任大小等确定的测试项目。最通俗的说法就是在结构化面试中要考什么。

### 二、国家规定

对于结构化面试内容，国家在《国家公务员录用面试暂行办法》中有较为详尽的规定，该办法第八条规定：“面试主要测评应试人员适应职位要求的基本素质和实际工作能力，包括与拟任职位有关的知识、经验、能力、性格和价值观等基本情况。”

第九条规定：“面试内容分为若干测评要素，主要包括综合分析能力、言语表达能力、应变能力、计划组织协调能力、人际交往的意识与技巧、自我情绪控制、求职动机与拟任职位的匹配性、举止仪表和专业能力。必要时，根据职位要求，面试内容可以增加其他测评要素。”

2003年，人事部又公布了《国家公务员通用能力标准框架（试行）》，规定了公务员必备的九种能力，即政治鉴别能力、依法行政能力、公共服务能力、调查研究能力、学习能力、沟通协调能力、创新能力、应对突发事件能力、心理调适能力。

由此可以看出，公务员结构化面试主要是围绕九大内容进行。在后面的章节，我们将进行详尽的阐述。

### 三、实际操作

国家虽然对测评内容进行了规定，毕竟是原则性的通用规定，在实际操作中，结构化面试内容与国家规定还是有差别的。从各地《公务员面试录用实施细则》中的规定来看，各地的面试内容并不相同；从实际操作上来看，各地的测评内容也千差万别。具体表现在以下几个方面：

(1) 面试内容增多。一些地区在国家规定的基础上，结合岗位的情况又增加了一些内容。如国家各部委的面试，测试的内容一般较多。还有一些公务员考录实施较为迟的省份，这些省份的面试内容往往大而全，较为烦琐。

(2) 面试内容有增有减。一些地方在国家的规定上减少了一些内容，又增加了与岗位相关的内容。如海关增加了按规则办事的意识、职业适应力、个性特点等内容，广东省增加了分析、判断、解决问题的能力，有些地方还增加了不少专业内容，财税系统、劳教系统等往往会增加专业题。

(3) 信度和效度较低的内容逐步减少。在国家规定的测试内容中，有一些项目的信度和效度只凭一道面试题是很难看出来的，如人际交往的意识和技巧，需要长时间的观察才能看得出来；说得好听的在生活中未必做得好，而且人际交往往往需要实践的检验和磨炼。对于一个还未出校门的大学生来说，一些工作中的人际关系处理难度是很大的，也容易说假话或者用套式规程来回答，考生真正能力未必测试得出来。又如求职动机与拟任职位的匹配性也是如此，这些内容

近几年逐步减少了。如广东省最近几年已经完全取消了这类试题。

(4) 必考的内容。从各地近几年的面试情况来看,综合分析能力、言语表达能力、计划组织协调能力、应变能力、举止仪表等五种能力为各地、各种岗位必考的项目。

(5) 专业能力和公共能力问题。中央各部委或直属机关一般会加试一些专业题,主要是计算机、英语、法律类问题,也会针对本部门的专业对考生在面试前单独进行考试。各地区的不尽相同,大部分地区只考通用能力,一部分地区会加试专业能力。

对于考生来说,了解自己所报考的地区、岗位所要面试的内容是极其必要的。在你想报考公务员的时候,就应该了解当地人事部门公布的一些面试的实施细则以及以往的试题,根据考试内容进行备考,才能做到有的放矢。

### 核心提示

“知己知彼,百战不殆”,知道要问什么,才能明白应该答什么。

## 第四节 结构化面试试题

### 一、概述

结构化面试试题,是面试过程中考官向考生发出的刺激性指令,也是对考生做出一定行为反应的要求,是面试内容的直接表现形式。

面试试题在整个面试过程中处于最主要的位置。考生的个人素质在回答试题的过程中得到充分体现,考官通过考生对试题的回答,分析判断考生具备的素质是否符合公务员的要求。在各测评要素中,面试试题是最主要的,也是考生最应该关注的。

结构化面试试题主要包括职位的分析、试题的选取、试题的编制、试题的印制、试题的应用等几个环节。了解试题的设计、特点、种类,有利于考生把握试题的测评要素,以便更好地掌握重点,较好地答题。

与其他类型的面试相比,公务员结构化面试试题的特点是:

(1) 试题是组合式的。面试由多个试题组合而成,不是单个试题。

(2) 试题是结构化的。每一套试题根据测评要素、难易程度等按照一定的结构编制,所有试题围绕总体要求,相互独立、互不包含而又相互关联、互为补充。

(3) 政治思想性。对公务员结构化面试来说,试题内容一定要健康,符合党的方针、政策和国家的法律法规。

(4) 科学性。试题编排、评分要求规范。

(5) 针对性。试题编制要贯彻“为用而考”和“因岗择人”的原则,体现测评要素的要求,同时要符合应试者的特点,不能所有职位都一样。

(6) 灵活性。试题的内容设计、提问、追问、评分要点等要给考官和考生留有发挥的余地。

(7) 简约性。试题简要、精练,题量不大,题目也不会出现长篇大论。

(8) 延展性。除少量客观试题外,试题具有很大的延展性,一题多解,答案不唯一,让每一个考生都能有充分发挥的余地。

## 二、国家规定

在《国家录用公务员录用面试暂行办法》中，第十一条、第十二条、第十三条对面试试题的编制机关、编制原则、编制程序进行了原则性的规定，各地区各部门在自己的面试实施办法和面试通知中也进行了详细规定，考生可以通过查看这些规定，对试题的编制进行充分的了解。

## 三、实际操作

### （一）近几年面试的特点

总结近几年各地的面试情况，可以说面试题异彩纷呈，变化万千。从收集到的近千套全真试题来看，基本上呈现出以下几个特点：

（1）试题越来越新颖多变。从一开始的几种固定模式的套题到现在大量的题库建设，从题目的单一化到题目的丰富多彩，从题型的简单到题型的变化，无不体现新颖多变的特点，各种形式的测试题都有，不可能猜到。

（2）试题量逐渐减少并相对固定。公务员录用刚开始的时候，面试题的题量还是很大的，每套题动辄十几道。最近几年，各地的试题量逐渐减少，从十几道到八九道再到五六道，最后相对固定在三道或四道。如广东、江苏、福建、安徽等地基本上是四道。

（3）试题越来越接近实际生活。最初的公务员面试很多较为空洞，纯理论的较多，对大学生来说难度较大。近几年，试题逐渐接近实际生活，偏题、怪题没有了，社会热点问题、生活中经常遇到的事情、大学生在校的学习生活经历等都在考试之列，而且越来越重视考查考生的实际操作能力而不是书本知识。试题的量少了，但涵盖量、内容丰富程度却更加广了。

（4）试题越来越与专业相结合，与公务员工作相结合。最初的面试从企业里汲取了很多经验，往往是通用的，放在任何领域都可以通用。近几年这种情况有所变化，试题基本上能够与专业结合起来，有些地方通过加考专业试来解决这个问题，如中央各部委，有些地方不加考专业试，但面试题很多是围绕专业项目，如税收、城管、统计、财会类。所有的面试题也越来越围绕公务员工作中可能遇到的情况进行设计，实用性很强。

（5）试题题型和内容越来越丰富。最初的面试大部分是单纯的问答型题目，内容主要围绕自我介绍、主持会议、组织晚会、组织纪念活动、学习经历等，题型单一。近几年，题型和内容越来越丰富，出现了社会调查、新闻发布会、旅游、演讲、连词编故事、情境模拟、看图说话、对话、听力、记录、复述、角色扮演等，包含各个领域、各个层面而又始终围绕公务员各测评要素。

（6）试题中非引导性问题、开口型问题逐渐取代引导性问题、闭口型问题。所谓开口、闭口和引导、非引导之分，可以用一个简单的话区分开来。如：“你中午吃饭了吗？”“吃了。”“中午吃得什么啊？”“吃得炒鸡蛋。”这是典型的闭口型、引导性问题，考生没有多大的发挥余地。“你中午做的炒鸡蛋那么好吃，是怎么做的啊？”这是典型的开口型、非引导性问题，考生可以充分发挥自己的聪明才智。也就是说，面试题要让考生有话可说。

### （二）对面试试题的几个错误认识

（1）面试题是有标准答案的。很多人认为考官手里的题本是注明标准答案的，这是不确实的。面试题的答案，情况比较复杂。有的是有唯一正确答案的，如知识测验；有的是没有统一答案的，但有“可接受答案”、“允许答案”；有的是既没有统一答案，也没有“可接受答案”、

“允许答案”，只需考生做出答案就行。从近几年的情况来看，面试题大多是一题多解，没有标准答案，只要考生能开口说话，言之成理即可。以往考官手里的题本好多地区是有参考答案的，但最近几年，题本基本上不注明参考答案和答案要点，以免影响考官对考生的判断。

(2) 面试回答是没有对错之分、没有事非之别的，只要能自圆其说就行。这种提法有点荒谬。公务员最基本的素质之一是要有明辨是非的能力，要能判断对错才能更好地为人民服务，如果连对错是非都分不清，是不可能成为公务员的。虽然面试题没有标准答案，但并不代表没有是非之分。所有面试题的前提是符合国家法律法规、方针政策和社会道德规范的，在这个前提下，答案只是角度的不同，而不是对错的问题，脱离了这个前提，面试就没有意义了。

(3) 面试题太难了，特别是对大学生。结构化面试有一定的难度不假，没有一定难度的测评是没有效度的测评。只有在一定的难度下，人才有可比性。但是，这种难度又是可接受的。面试的根本目的是招到合适的人，因而，所有的面试题都会围绕创造一切条件让考生能够充分展示自己的才华来进行，是为了让考生考好，而不是设置种种障碍让考生无从回答，把考生考住。从近几年的面试题来看，都是最基本的知识，只要一个大学生在校内认真学习，不断扩充自己的知识面，积极参与学校的各种活动，有良好的心态，完全可以考得很好。

### (三) 面试题本介绍

一套标准化的考官面试题本一般包含标题、注意事项、分值、时限、导入语、面试题、测评要点、评分参考标准、结束语、评分表、计分平衡表等项目。有些地方在考生面前也放有面试题本，考生的面试题本往往只包含面试题目和时限，较为简单。

#### 1. 关于导入语和结束语

面试题本都有导入语和结束语，在实际操作中很多地方因为各种原因对这两者不太重视，对考生是不公平的。导入语的作用还是很明显的，一方面让考生明白面试的具体注意事项；另一方面可以使考生稳定情绪，更好地回答问题。结束语一般是对面试进行简单的补充，对考生下一步该如何进行简单的通知。从实践来看，导入语和结束语有多种，下面几个样本是有些地区采用的，各有所长，所以不作分析了。

(1) 你好！首先祝贺你顺利通过了笔试，欢迎参加今天的面试。请你来，是希望通过面对面的交谈，增进对你的直接了解。我们会问你一些问题，有些和你过去的经历有关，有些要求你发表自己的见解。对于我们的问题，希望你在认真思考后实事求是地回答，尽量反映自己的实际情况、真实想法。在后面的考核阶段，我们会核实你谈的情况。对于你谈到的个人信息，我们会为你保密。面谈时间为30分钟左右。你可以先放松一下，不必紧张，回答时，请注意语言的简洁精练。好，现在就让我们开始（稍微停顿一下）。

(2) 你好！首先祝贺你顺利通过笔试，欢迎参加今天的面试。请你来，是希望通过面对面的交谈，增进对你的直接了解。面试时间为20分钟，共6道题。希望你能实事求是地回答。在回答前，你可以先考虑一下，不必紧张。回答问题时，请注意语言的简洁明了。回答完，请说“回答完毕”。题目就放在桌子上，请你翻开。好，现在开始答题，计时开始。

(3) 好，面试到此结束，你还有什么要补充的吗？

(4) 面试到此结束，请到外面等候，5分钟后公布你的成绩。

(5) 谢谢你来参加我们的面试，你可以出去等候了。

2. 下面是一套考官用的面试题本，可供大家参考

# 某省公务员录用考试面试题

满分：100分

时限：30分钟

## 一、注意事项

- (1) 应试人员提前30分钟到指定候考室集中，并进行面试顺序抽签。
- (2) 面试主考官宣布面试开始，工作人员按顺序引导应试者入场。
- (3) 应试者到位后，主考官向应试人员宣读指导语并简要交代面试规则、注意事项等。

## 二、面试环节

导入语：

你好！首先祝贺你顺利通过了笔试，欢迎参加今天的面试。请你来，是希望通过面对面的交谈，增进对你的直接了解。我们会问你一些问题，有些和你过去的经历有关，有些要求你发表自己的见解。对于我们的问题，希望你在认真思考后实事求是地回答，尽量反映自己的实际情况、真实想法。在后面的考核阶段，我们会核实你谈的情况。对于你谈到的个人信息，我们会为你保密。面谈时间为30分钟左右。你可以先放松一下，不必紧张，回答时，请注意语言的简洁精练。好，现在就让我们开始（稍微停顿一下）。

(1) 在西部大开发中，有人认为最缺乏的是人才；有人认为最缺乏的是资金；有人认为最缺乏的是观念的更新。你认为在西部大开发中，最缺乏的是什么？为什么？（20分）

出题思路：

智能性问题，考查综合分析能力。西部大开发过程中，人才、资金、观念都是非常重要的因素，也是比较缺乏的因素，无论考生选择何种因素，只要能结合自己或社会上的情况，自圆其说，并有说服力即可。

评分参考标准：

好：对于自己的选择，能结合自己或社会的实际做出论证；论点鲜明，论据充分，论证严密，考虑问题有深度且有独到的见解，言之成理即可。

中：对于自己的观点、论证、说理基本可行，能自圆其说。

差：对于自己的观点、论证、说理不充分；考虑问题没有深度、泛泛而谈、言之无物。

(2) 如果你是单位的考勤人员，有个领导最近经常迟到，你该怎么办？（15分）

出题思路：

情境性问题。考查按规则办事的意识。考查考生能否坚持在规则面前人人平等，能否按章办事。处理问题是否合理。

评分参考标准：

好：能坚持按章办事，不损害单位制度；能及时提醒他人也按规则办事，处理问题不生硬，能让人自觉遵守规则。

中：能按章办事，但不能妥善处理问题，缺乏技巧，使人不能自觉遵守规则。

差：不知道该如何处理或区别对待，不按规则办事。

(3) 假设你是某高校一名教师, 近期将从韩国来 30 名学生参加一个汉语学习短期班, 为期 3 周。学校决定让你来安排此次培训班, 你打算如何做? (15 分)

出题思路:

情境性问题。考查计划、组织、协调能力。通过考生对此题目的反应来判断考生是否具备上述能力。本题结合考生年轻、希望全力负责或承担某项工作的心态, 为他们提供了一次机会。可从他们在短期班到来之前所做的准备与规划中, 考查出他们计划的预见性、组织的缜密性和协调的艺术性等各方面的水平。

评分参考标准:

好: 考生有表达的欲望, 态度积极, 并能从课程、师资、场所、活动、食宿、接送班车、签证、机票等的组织协调方面, 作较为深入的表述。思路清晰, 计划周密。

中: 考生有表达的欲望, 并能够抓住大的环节, 表现出一定的组织能力, 但在计划方面, 缺乏预见性, 忽略某些具体但不容忽视甚至可能造成混乱的细节。

差: 考生表达欲望不十分强烈, 某些重大环节在表述中被忽略掉, 一些细节重复表述, 明显缺乏基本的计划与组织协调能力。

(4) 请用 3 分钟左右的时间谈谈你过去的一些学习和生活的经历, 以及你为什么报考这个职位? 追问: 这次有很多人报考了这一职位, 你认为与其他人相比, 自己有什么优势和不足? (10 分)

出题思路:

背景性问题。考查其求职动机与拟任职位的匹配性。初步了解考生的基本情况, 以便为以后的提问收集资料。考官可根据考生回答的具体情况进行追问, 同时要尽可能地让考生多表现自己。

评分参考标准:

好: 表达清楚, 客观地分析自己的优势和不足, 求职动机与拟任职位匹配。

中: 表达比较清楚, 动机与拟任岗位匹配, 但知识结构及经历与岗位要求有差距。

差: 表达不清, 动机、条件与拟任岗位不匹配。

(5) 假如你在毕业前一年就已经联系好一个你非常想去的工作单位甲, 并从知识、能力等方面进行了充分的准备, 但毕业时却由于其他原因未能如愿。在这种紧迫的情况下, 你又通过艰辛的努力联系了一个相对清贫和内心并不情愿从事的工作单位乙, 并为此做出了郑重承诺。就在即将签署协议之前, 一年前联系的单位甲又同意接收你, 假定你决定仍到单位甲工作。在这种情况下, 你会怎么办? (10 分)

出题思路:

情境性问题。考官给考生制造突发性意外情景, 考查其面对压力的应变能力。

评分参考标准:

好: 客观、诚实, 很快找到应变措施予以弥补, 并采取有效办法沟通协调、取得谅解。比如, 推荐与自己条件相仿的同学以弥补单位乙的损失。

中: 知道承担责任, 但不能很快找到解决的途径或办法不够有效。

差: 不能找到补救措施, 或不负责任一走了之。

(6) 语言表达与沟通能力。(20 分)

评分参考标准:

①能理解他人的意见, 答其所问。

②口齿清晰，表达流畅。

③内容富有逻辑性，用词准确恰当、有分寸，具有说服力。

评分说明：此部分不单独设题，考官以考生回答上述所有问题时的实际表现，依据评分参考标准为其打分。

(7) 举止仪表。(10分)

评分参考标准：

①考生的身高、体态符合规定的职位要求。

②穿着打扮得体。

③言谈举止符合一般礼节。

④没有多余动作。

⑤内在素质较高。

评分说明：

此部分不单独设题，考官从考生进场开始，依据评分参考标准结合对考生的观察对其打分。

结束语：

我们的面试到此结束，成绩将在5分钟后公布，请你到等候室等候。

**核心提示**

都说“擒贼先擒王”，在公务员结构化面试中，面试内容和面试题就是统领，就是王！你打扮得再怎么漂亮，说得再怎么流利，对面试理论研究得再怎么透彻，不知道答什么、怎么答，答了也是白答。花时间用心研究一下试题吧，如果你想成为公务员的话。

## 第五节 结构化面试评分

### 一、概述

结构化面试评分，是指考官通过一组试题对考生进行测评，根据考生对试题的反映以及在面试过程中所表现出来的各种素质进行评判，然后根据评判结果进行量化的一种行为。

在结构化面试中，评分包括分数的确定（一组试题的总分多少）、权重（每个测评要素在整个测评中的相对重要性）、评分参考标准（根据什么标准评分）、计分方法（用什么方法计分）、评分结果（结果如何）等各个要素。

### 二、国家规定

评分方法属于工作方法之类，因而国家没有做出专门的规定，各地的公告上也往往不作规定，只作为结构化面试工作人员应该掌握的工作方法在培训和测评过程中使用。

### 三、实际操作

在各地的面试中，评分大同小异，主要表现在以下几个方面：



### 1. 面试分数的确定

一般有三种，第一种是十分制，整套试题总分为十分，然后再根据权重将分值分配到每个测评要素中。这种方法由于差距较少、打分难度大等原因，较少采用。

第二种是一百分制，整套试题的总分为一百分，根据权重将分值分配到每个测评要素。这种方法用的也不多。

第三种是复合式，即把百分制和十分制结合起来，整套试题的总分为一百分，根据权重将分值分配到每个测评要素，每道试题满分均为十分，权重事先设计好，考官只根据考生的答题情况在十分范围内进行评分，评分结果加上权重再计算总分。这种方法为大多数地区所采用。

### 2. 权重

在结构化面试中，权重主要是根据测评要素在某个岗位所占的相对重要性来设计的，而不是根据试题的难易程度来设计的。

在实际操作中，各地各岗位每项测评要素所占的权重并不相同。如一些窗口性单位，言语表达能力和举止仪表往往权重较高；一些权力部门往往按规则办事的意识权重高；一些危险性的行业求职动机与拟报职位的匹配及应变能力所占的权重较高等。总的说来，综合分析问题的能力在各测评要素中往往所占权重是最高的。

### 3. 评分参考标准

一般结构化面试的参考标准采用等级制的评分方式，即设“好、中、差”三等（也有地区用“优、良、差”三等），每一等级下设几条具体的参考标准，考官根据参考标准在一个幅度内打分，如：好8~10分，中4~7分，差0~3分。

### 4. 计分方法

结构化面试的评分办法一般采用“体操计分法”。将每名考官的评分加权后，将各考官评出的得分（或要素得分）去掉一个最高分和一个最低分，计算出保留分的平均分，即为该考生的面试成绩（若按要素得分计算，则保留的各要素得分的平均分之和，等于应试人员在整个面试中的成绩）。

### 5. 评分结果

评分结果一般当场对考生公布，部分地区事后公布。对于“当场公布”，很多考生有误解，认为像体育比赛那样一考完就亮分，这是不确的。面试的分数采用的是加权分，考官在那么短的时间内是不可能算出加权分的，而且考官很多，涉及到一个统分的问题，这些都需要时间。因而，在实际操作中，所谓当场公布一般有以下几种情况：

第一种是考官评分完毕后，考生离开考场。计分员收集考官评分表，下一个考生开始面试时，计分员进行加权统分。分数统计完毕后，待正在面试的考生考试完毕后由工作人员把第一个面试的人员带进考场，由主考官对评分结果进行签名后向考生当场公布。

第二种是考生离场后，计分员统分，主考官签名，送交工作人员，在等候室由工作人员向考生宣布。

第三种是考生离场后，计分员统分，主考官签名，送交工作人员，工作人员把考生成绩张贴在指定地方，由考生自己观看。

第四种是考生离场后，计分员统分，主考官签名，送交工作人员，工作人员将所有成绩进行汇总，最后集体向考生宣布或张贴。