



党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试复习用书

党政领导干部 公开选拔和竞争上岗考试 面试

2|0|1|4|最|新|版

主编 曹生民 副主编 刘振宇

审定 华图党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试研究院

 中国人民大学出版社





党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试

党政领导干部 公开选拔和竞争上岗考试

面 试

2|0|1|4|最|新|版

主编 曹生民 副主编 刘振宇

审定 华图党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试研究院

编委 付强 王国华 陈希峰 朱永熹 李显 司林勇 张玮 易思

图书在版编目 (CIP) 数据

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试. 面试/曹生民主编. —北京:中国人民大学出版社, 2013. 5
ISBN 978-7-300-17489-1

I. ①党… II. ①曹… III. ①国家行政机关-领导人员-招聘-考试-中国-自学参考资料 IV. ①D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 102234 号

党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试 面试

主编 曹生民

审定 华图党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试研究院

Dangzheng Lingdao Ganbu Gongkai Xuanba he Jingzheng Shanggang Kaoshi Mianshi

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

邮政编码 100080

电 话 010—62511242 (总编室)

010—62511398 (质管部)

010—82501766 (邮购部)

010—62514148 (门市部)

010—62515195 (发行公司)

010—62515275 (盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.lkao.com.cn> (中国 1 考网)

经 销 新华书店

印 刷 三河市冠宏印刷装订厂

规 格 205mm×280mm 16 开本

版 次 2013 年 6 月第 1 版

印 张 17.75

印 次 2013 年 6 月第 1 次印刷

字 数 520 000

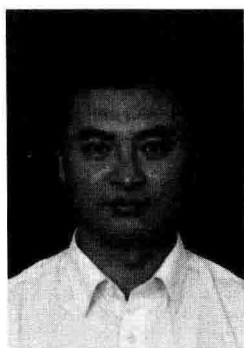
定 价 60.00 元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换

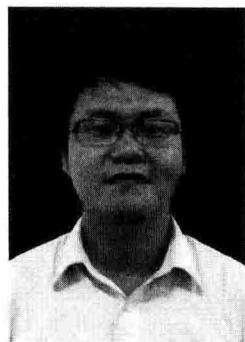
华图党政领导干部

公开选拔和竞争上岗考试金牌研究专家



曹生民

原一级面试考官，北京大学经济学学士、法律硕士，党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试培训专家、公务员考试培训专家。曾先后在4个党政部门工作，具有近20年公务员工作经验；授课风格独具、寓教于乐、风趣幽默，全国学员好评如潮，在党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试培训中更是成绩斐然，培养出大批处级、厅级领导干部，还是国内首位培训副部级领导的专家。



刘振宇

华图教育资深培训师，党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试面试教材副主编。对公务员笔试、面试研究独到，是国内较早研究党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试的专家，培养出大批优秀的笔试、面试培训师，为公职培训体系的开发和完善作出了杰出贡献。

代序言

坚持“干什么、考什么”

——原载于2009年第83期《组工通讯》（总第2095期）

党的十七届四中全会强调,要“完善公开选拔、竞争上岗等竞争性选拔干部方式,突出岗位特点,注重能力实绩”。落实这一要求,一个重要方面是要坚持“干什么、考什么”原则,改进笔试和面试方法,真正考出干部的基本素质和实际能力,切实提高竞争性选拔干部的质量。

坚持“干什么、考什么”,是公开选拔、竞争上岗的重大原则,是引导干部务实干事、了解实际的重要导向,同时也是提高领导干部考试测评工作科学化水平的内在要求。现代人力资源管理的一个重要理念,就是人职匹配、人岗相适。在公开选拔、竞争上岗考试测评中坚持“干什么、考什么”,就是不仅要选拔优秀的人才,更要从中选拔最适合特定岗位需要的人才,做到职得其人、人适其岗。目前对公开选拔、竞争上岗议论最多的,是“高分低能”问题。一些地方和部门考试内容设置不够科学,干部履行岗位职责的能力素质检测针对性不强,导致部分岗位选拔结果不被大家认可。解决这一问题,归根结底是要坚持“干什么、考什么”,把岗位需要和实际能力摆在突出位置,增强考试测评工作的针对性。

坚持“干什么、考什么”,首先要重视完善考试测评的内容。要进行职位分析,根据选拔职位要求科学设置考试内容,着重考干部的基本素质和实际能力。要按照建设学习型政党和高素质干部队伍的要求,把是否掌握中国特色社会主义理论,并且能否运用这一理论认识、分析和解决现实问题,作为干部的基本素质加以检测。要围绕选拔职位的工作职责和工作实际命制试题,切实做到“量身定制”,突出检测解决实际问题的履职能力。建立党政干部能力素质框架体系,是一项基础性的工作,这几年一些地方陆续做了不少有益的工作,要围绕中共十七届四中全会提出的领导干部需要重点提高的本领和能力,继续做下去,以便进一步明确考试测评的内容标准,丰富试题数量,提高试题质量。

坚持“干什么、考什么”,其次要重视改进考试测评的方式。要积极开发和应用现代人才测评技术,注意吸收国内外的有益做法,充分运用现代信息技术手段,研究开发科学实用的人才测评工具,创新考试测评载体,不断改进笔试和面试方法,增强考试测评的科学性和准确性,实现“高分高能”、“高能高分”。要坚持考试与考察相结合,深入研究考试方法与考察方法的内在联系、考试结果与考察结果的内在关系,实现考试环节与考察环节的有效衔接和互补,确保全面客观地衡量干部的德才素质。要在积极探索上下结合、多部门联合等公选方式的基础上,深入研究统一组织考试、分级分类命题的考试组织模式,实现资源统筹,降低工作成本。

目录

第一章 领导干部面试概述	1
第二章 领导干部面试测评要素详解	8
第一节 新旧测评要素比较	8
第二节 综合分析能力	16
第三节 语言表达能力	25
第四节 组织协调能力	30
第五节 人际沟通能力	34
第六节 决策能力	51
第七节 创新能力	57
第八节 应对突发事件能力	59
第九节 特殊能力要求	73
第十节 个性特征	78
第三章 领导干部面试仪态仪表与其他注意事项	87
第一节 面试仪态仪表	87
第二节 其他注意事项	90
第四章 领导干部面试应该具备的基本理论知识	96
第一节 马克思主义哲学原理及其方法论	96
第二节 党和国家的重要路线方针政策	100
第三节 专业性材料	135
第五章 领导干部结构化面试高分详解	136
第一节 结构化面试详解	136
第二节 结构化面试真题及参考答案	146
第三节 部分重要热点预测	188

第六章 领导干部无领导小组讨论面试高分详解	228
第一节 无领导小组讨论详解	228
第二节 无领导小组讨论实战讲解	237
第三节 无领导小组讨论真题解析	244
第七章 领导干部竞聘演讲高分详解	261
第一节 竞聘演讲实战讲解	261
第二节 竞聘演讲稿样例	264
第八章 领导干部即兴演讲高分详解	271



第一章 领导干部面试概述

古今中外,考试都是一种最主要的人才选拔方式。而在考试体系中,笔试和面试又是考试的两大主要形式。进入 21 世纪以来,随着社会、经济和政治形势的发展,单一的“知识本位”的测评观已经不适应我国干部特别是领导干部“四化”(革命化、年轻化、知识化和专业化)的需要,“能力本位”、“素质本位”的测评观被逐渐引入领导干部选拔应试中来。加之单一笔试在人才身心素质测评功效方面的局限性,以及面试在弥补笔试的“全面检才、准确辨才”等不足方面具有特有功效,目前,面试已经在党政领导干部公开选拔和竞争上岗中成为必备的一个环节。

一、面试的定义

党政领导干部公开选拔和竞争上岗面试是在公共科目和专业科目笔试基础上,进一步测试应试者在领导能力素质和个性特征等方面与拟选拔职位的匹配程度。不同的专家、学者,国家和各省、自治区、直辖市组织人事部门,都从不同的角度给其下了不同的定义。笔者从考官的角度把面试定义为:通过对应试者外在形象、内在气质、语言表达和作答内容的观察和评判,以测试应试者的能力素质和个性特征与具体职位要求的匹配程度。从应试者的角度把面试定义为:面试就是指应试者在规定的的时间和规定的地点,对于给定的问题或任务,通过口头语言、书面语言、肢体语言的交流和/或情景模拟、实战操作等,向考官证明自己具有拟选拔职位所要求的各种能力素质、个性特征和分析、解决领导工作中实际问题的能力。

下面,针对第二个定义,需要向读者作出如下三点说明:

(一)“双规”详解

“双规”就是指“在规定的时间内”和“在规定的地点”。根据面试种类或试题设置的不同,“规定的时间”长短各不相同。一般来说,在结构化面试时,是指在引导员引导应试者进场时开始,到面试回答完毕问题、退场关上门之后结束,而不仅仅是在结构化面试时回答问题的那段时间。因为从进场时开始,应试者所有的仪态仪表、言行举止、能力表现等都会在考官的考察范围之内。而在无领导小组讨论面试中,“规定的时间”则从见到自己的竞争对手时就开始了,因为这个时候就要开始给其他竞争对手以好感了。据笔者统计,几乎有 95% 的应试者认为,面试就是坐在考场上回答、讨论问题,这种想法是严重错误的。

就面试本身而言,面试期间又可分前期、中期和后期三个阶段。前期从应试者进场时开始,到考官宣读完毕导入语结束,这一段时间主要是给考官留下首因效应的阶段,考官重点考察应试者的外在形象和内在气质、自信心、仪态仪表、应变能力和灵活性等。中期从应试者开始回答问题时开始,到所有问题回答完毕结束,主要考察应试者的综合分析能力、语言表达能力、组织协调能力、人际沟通能力、决策能力、创新能力、应对突发事件能力、职位匹配能力等能力和个性特征。后期从应试者所有问题回答完毕时开始,到应试者离开考官视野结束,主要考察应试者的个性特征。前期和后期一般不算在给定的答题时间之内,所以请应试者沉稳表现;中期一般就是考官在“导入语”中所说的“答题时间”。

需要说明的是,答题时间一般是给定的最长的答题时间,是为那些反应缓慢、言语表达不流畅的应试者准备的。对一般应试者而言,实际的答题时间一般占给定答题时间的 80%~90% 就可以了。比如,给定的答题时间为 30 分钟,应试者回答问题的时间为 24~27 分钟就是很合理的时间。时间由长到短,是因为在“菜单式”的结构化面试中,就只用一套题,经过前几名应试者的回答,所有的答题点基本都已答

过,后面的应试者就可以简洁明了地回答了。再者,因为考官的疲倦,他们也希望应试者少用时间。时间太长,肯定啰唆,时间太短,肯定缺乏全面性或深刻性等。另外,这也是废除领导干部讲话“假、大、空”,提倡“真、短、实”的需要。

“在规定的地点”,根据中共中央组织部领导干部考试和测评中心组织编写的《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试测评工作指导手册》(以下简称《指导手册》)的规定,绝大多数都在专门设置的考场中,但也有少数非结构化面试的考试设在其指定的场所。

(二)“三言”交流

这里的“三言”交流包括口头语言(言语)、书面语言和肢体语言的交流。众所周知,语言是思维工具和交际工具。作为领导干部,必须具备较强的言语表达能力,即以有声语言的形式针对不同的听众采用不同的方式、风格将自己的思想、观点明确无误地表达出来,并试图让他人接受的过程。书面表达能力是指通过文字的形式进行思想的表达,通过他人的阅读向其传输特定信息的能力。肢体语言是指经由身体的各种动作,从而代替语言借以达到表情达意的沟通目的。肢体语言能表达一个人的性格和情绪,如正视对方表示友善、诚恳、自信、外向等,避免目光接触则表示冷漠、逃避、不关心、恐惧、紧张等;鼓掌表示兴奋,顿足则代表生气;搓手表示焦虑,垂头代表沮丧,摊手表示无奈,捶胸代表痛苦;等等。所以,应试者的肢体语言能向考官传递一种心情和性格。在党政领导干部公开选拔和竞争上岗面试中,言语表达能力和书面表达能力一般占面试总成绩的20%左右,肢体语言一般包含在个性特征中,但是,因为首因效应和晕轮效应、厌倦效应的影响,“三言”对考官的主观影响也是很大的。所以,面试时,应试者必须同时具备良好的语言表达能力和优雅、大方、沉稳的肢体语言。

(三)证明行为

“向考官进行证明自己胜任所竞聘职位的行为”这句话就是说,在面试过程中,应试者要有一个明确的目的——通过面试使自己能被录取。为达到这个目的,应试者就必须想方设法向考官证明自己具备《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》(2009年9月修订)(以下简称《考试大纲》)第12条、第13条所规定的内容和能力。具体证明什么?怎样证明?本书都会告诉读者。

二、面试的作用

面试是在公共科目和专业科目笔试的基础上对应试者的进一步测试,它主要考察应试者在一般能力、领导能力和个性特征等方面与拟选拔职位的匹配程度。因此,面试具有对笔试合格者进行再次筛选的职能,有笔试不可替代的测评功效,其主要表现在以下两方面:

(一)弥补笔试测评的不足

面试与笔试的显著区别表现为三个方面:其一,笔试是静态性、间接性测评,面试是动态性、直观性测评;其二,笔试成绩的评判依据是行为结果,面试成绩的评判依据是测评过程的全部行为表现;其三,笔试是单一媒介的交互活动,面试的交互媒介是多元的。由于两者测评性质、交互媒介和结果评判依据的不同,两者在测评阈限、测评内容、测评功效等方面也就相互有别。所以,单靠笔试不可能全面检测选拔领导干部需要检测的内容,必须通过面试弥补笔试存在的不足。

(二)考察与拟任职位相应的自身素质,针对性强

笔试是初试,考察的要点是应试者是否具备领导干部的一般要求;面试是复试,是一种有的放矢的测评方式,考察的要点是应试者在一般要求的基础上,是否具备岗位所要求的特殊素质和能力。面试保证所测内容是必测内容,同时还可根据测评过程的实际情况灵活控制,对问题的专、广、深、浅程度进行针对性地调控,促使应试者在拟任职位方面所具有的素质得到较全面、真实的反映。



三、面试的特性

面试是根据预测目的,在设定的场景中,通过交谈或操作的方式,判断应试者的能力和个性特征等内在的基本素质的方法。它具有以下特性:

(一)形式上直接接触

在面试中,不论达到什么目的、测评什么内容、运用什么方式,在形式上都是应试者和考官的直接接触。应试者在面试过程中的言行举止、组织协调、人际沟通、综合分析等能力都在考官的直接观察范围内。

(二)能力上间接判断

在面试中,最为关键的是了解、把握应试者内在的基本素质,而要达到这一目的,靠直来直去的问答题是难以收效的,这是因为:其一,素质是抽象的东西,对它的测评是一种间接性的推测,即通过素质表现出来的某些特征及行为的评价来推断内在的素质,也就是说,素质评价的直接对象是表现出的行为特征,而不是素质本身;其二,人们在回答问题时,往往趋同于社会称许性高的答案,反映不出其真实思想。为了避免这种现象,提问要具有间接性,即“意在话外”。例如,如果直接问应试者“如果把你录取为副处长后,你会提出辞职吗?”对这个问题的回答一般都是“不会”;如果问“你会在什么情况下提出辞职?”就可推测出其对工作的满意程度和工作的稳定性、进取心等。

(三)信息上互通

在面试过程中,应试者是和考官面对面交流的(交流不仅仅是口头语言或书面语言的交流,还包括肢体语言的交流)。考官按照既定的程序将测评要求、测评内容及测评结果等信息传送给应试者;同时,应试者又以接受刺激信号后的行为反应将信息反馈给考官,并通过考官的情态、举止,判断考官的价值取向、评价标准及对自身应答表现的态度,以此调节自己的应试行为,了解面试应答的结果。此外,应试者在应答的过程中还将透过考官传递的信息了解拟任职位、招聘单位的有关情况。事实上,面试过程就是考官与应试者都希望从对方的言行举止中尽可能多地获取有价值信息的过程。

(四)现场可全面比较

在面试过程中特别是在集体面试过程中,考官就像医生,对病人可实行全面的“望闻问切”,通过察言观色,听语气、听语调、听内容,看服饰、看气色、看表情,对应试者本人进行纵向的深层次的判断;然后进行横向的比较,来辨别应试者之间的优劣。一个人的内在素质,就单个人进行“孤立”的测评,往往难以定论,而把竞聘同一职位的应试者都放到整个被测评的人群中去比较,则横向的比较就很明显了。特别是在无领导小组讨论面试中,一般是5~7名应试者同时出现、作答,现场比较性就更加明显,使“好中选优”的目的得到进一步的保证。

(五)测量的全面性

面试既可以考察一个人的个性特征、语言表达能力、综合分析能力等,也可以考察笔试中难以观察和测评到的一个人的自然的、内在的素质。所以,面试在一定程度上可以解决“高分低能”的问题。面试,只要时间充足、设计精细、手段适当,就可以测评一个人的各种素质。

(六)内容的不固定性

面试内容的不固定性体现在:其一,面试内容因工作岗位不同而无法固定;其二,面试内容因应试者的经历、背景等情况不同而无法固定;其三,面试内容因应试者在面试中回答问题的情况不同而无法固定。特别是在强调“干什么、考什么”原则的指导下,将会出现“一职一题”的情况。

(七)考官的主观性

面试是在人与人之间进行的一种测评活动,考官在对应试者的表现进行评价时,虽然被要求按照一

定的参照标准进行评价,但考官的主观体验也会不可避免地参与其中。因此,考官的水平高低对能否较为准确地评价应试者,具有重要的影响。

当然,面试还有其他的特性,因篇幅关系,恕不一一列举。

四、面试的特点

面试是党政领导干部公开选拔和竞争上岗的重要组成部分,其具有显著的特点:

(一)对象、目的严格限定性

面试的对象,严格限于参加笔试考试且达到规定标准的合格者。面试的目的,旨在弥补笔试中不易考察的内容及考察笔试合格者在能力素质、个性特征等方面对拟选拔职位的适应程度。

(二)功能的相对独立性

面试虽是考试的有机组成部分,但又是一级相对独立的考试,有其特定的测评目的、内容和方法。面试结果可单独作为决定应试者能否进入民主测评和组织考察的依据。这种功能的相对独立性,既有利于按照拟选拔职位的需求全面考察应试者的身心素质,又能切实发挥面试的特有功能。

(三)内容的兼顾性

面试试题的设计坚持以不同职级、不同职位的领导干部必须具备的能力素质为主题,重点检测组织协调能力、人际沟通能力、创新能力、综合分析能力等能力素质,以及不同招考职位所需要的特殊能力素质。同时,还要对应试者的气质风度、情绪稳定性、责任心、自信心、成就动机、自我认知等个性特征进行测试。

(四)方法的多样性

近几年来,结构化面试、无领导小组讨论、情景模拟、公文筐测验、角色扮演、竞职演讲和即兴演讲、心理测验等测评方法都在领导干部公开选拔和竞争上岗面试中出现过。

五、面试总体思路

李源潮同志指出,必须把组织工作放在全党全国工作大局中来认识、谋划和推进,主动为推进改革开放、推动科学发展、促进社会和谐服务。作为组织工作的一部分,领导干部考试测评工作必须紧紧围绕党的中心工作和组织工作的中心任务,服务深化干部人事制度改革的大局。

根据《指导手册》的规定,当前和今后一个时期,推进领导干部考试测评工作的总体要求是:以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,深入贯彻落实科学发展观,全面落实党的十七大、十七届四中全会和全国组织部长会议暨贯彻落实干部人事制度改革《规划纲要》座谈会精神,紧紧围绕组织工作的中心任务和干部人事制度改革的大局,坚持“干什么、考什么”的原则,积极推进考试测评业务指导、加快题库建设和管理步伐、不断改进和完善考试测评方法技术、着力加强机构队伍建设,以改革创新的精神开创领导干部考试测评工作新局面。实现这一总体要求,关键在于理清工作思路,找准工作的切入点和着力点,提升考试测评质量。

(一)要在创新上下工夫

考试测评是干部选拔任用制度改革创新的产物,创新性的事业要用创新的思路去谋划,要用创新的办法来发展,要用创新的成果去检验。创新永无止境,创新不能停步。科举制衰亡的一个重要原因就在于考试内容的陈腐和考试形式的僵化,没有与时俱进,不能适应社会发展的要求。领导干部考试测评要有生命力,就必须始终坚持创新。创新应该贯穿于考试测评事业发展的全过程。从当前看,应在以下三个方面加强创新:一是理念创新。思想是行动的先导,没有创新的理念,就没有创新的实践,就没有创新的成果。二是机制创新。要在通用题库建设与管理、科研开发、考试测评队伍建设、考试测评指导与服务





等方面加强机制创新。三是方法技术创新。要不断创新和完善对领导干部能力素质进行有效测评的先进方法技术,提高考试测评的针对性和准确性。

(二)要在规范上下工夫

规范是在创新基础上推动考试测评工作科学化的必然要求。从全国领导干部考试测评的实践看,目前,还存在许多不规范的地方。比如:有些地方主要凭经验命题,很少开展职位分析;有些地方在考试测评的方式方法上,只进行笔试或只进行面试,或以演讲代替考试;有些地方在进行面试时,考官组仅由2~3人组成,或全部由本单位领导组成等。这些都影响着考试测评科学化水平的提高。实践迫切需要我们在总结成功经验的基础上,抓紧规范考试测评的内容、方法技术、工作程序、工作标准,以整体推进领导干部考试测评工作的科学化和规范化水平。

(三)要在指导上下工夫

领导干部考试测评是一个新生事物,同时又具有较强的政策性和专业性。如果仅靠各地各部门自发开展,势必要多走很多弯路。目前,考试测评机构还不健全,熟悉并掌握考试测评方法技术的专业人员的数量还相对较少,加强考试测评业务指导在当前尤为重要和迫切。要按照分级分类指导的原则,针对当前领导干部考试测评工作方面存在的规范、不科学的问题,突出抓好程序指导、技术指导,促进全国领导干部考试测评工作健康发展。

(四)要在整合上下工夫

整合资源历来是开展组织工作的基本方法和重要手段,也是被实践证明了的做好领导干部考试测评工作的有效途径,必须始终坚持。要树立全国一盘棋的思想,整合全国组织系统考试测评机构资源,努力实现专业人才、方法技术、考试试题的资源共享。要注意发挥组织优势,积极整合专家智力资源,充分借助外脑和智囊。要采取多种灵活手段,积极整合高校、科研单位以及社会人才测评中介机构的技术资源。要运用系统思维形成资源集聚优势,创新工作模式,确保资源有效整合。

(五)要在服务上下工夫

做好领导干部考试测评服务,既要从大处着眼,为深化干部人事制度改革、建立干部选拔任用科学机制、建设高素质的干部队伍服务,又必须从具体入手,为各地各部门开展公开选拔、竞争上岗提供优质的考试测评服务。要立足当前,做好考试指导、考试命题、考务组织服务,也要着眼长远,丰富服务内容、拓展服务领域。要进一步强化服务意识、转变服务观念、优化服务模式,不断提高服务水平。

六、面试发展趋势

根据上述面试工作的总体思路,党政领导干部公开选拔和竞争上岗面试的发展趋势如下:

(一)先管干部,宏观指导

在我国,坚持由中国共产党的中央委员会及其各级组织统一管理干部的原则,是由党的执政地位决定的。如果党失去了对各级负责干部的任免调配权,“坚持共产党的领导”就会变成一句空话。因此,对党政领导干部公开选拔和竞争上岗都必须在中共中央组织部制定的《考试大纲》的要求下进行,即由党中央统一制定关系全局性质的干部人事工作的方针、政策和干部的基本标准,决定或批准干部人事制度改革的总体方案和重大改革措施。地方各级党组织,可根据实际制定一些具体的政策规定和干部标准以及改革措施。地方必须服从中央,也就是说地方的政策规定和干部标准以及改革措施不得与中央的相抵触,这是确保干部人事制度改革始终朝着正确方向顺利推进的根本。

同时,《考试大纲》第2条第2款规定:考试是党政领导干部公开选拔和竞争上岗的环节之一。言外之意,除了考试之外,还有民主测评、民意调查、个别谈话、实绩测验等组织考察环节,坚持“德才兼备,以德为先”原则,对考察对象的德、能、勤、绩、廉进行全面考察,对是否适合和胜任选拔职位作出评价,而不

是“一考定音”，避免“高分低能”、缺乏群众基础、不重工作实绩等现象的发生。这都是党管干部原则在面试中的体现。

（二）依照大纲，稳中有变

这一趋势其实是上一趋势的更深层次的展现。《考试大纲》第2条第1款规定：本考试大纲是全国党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试的基本依据。所以，就面试的测评要素、内容、方式方法及实施程序等诸多事项，都会严格按照《考试大纲》和《指导手册》的规定进行。但是，严格依照大纲的要求，并不是说就拘泥于大纲的条条框框，不敢结合当地实际，不敢结合职位分析，不敢采取新的方式方法。反而，一些新内容的引入，更是对大纲的遵行。如在2010年吉林的公选面试中，就大胆采用了音像资料作为面试试题的素材，受到上级、考官、应试者和群众的一致好评。所以，在今后的公选面试中，都会严格按照大纲，但又会在测评要素、内容、方式方法、实施程序等方面进行创新。

（三）多维测评，内容科学

从三个大纲对面试测评要素的演变过程和全国各地历年真题的研究中，我们可以看出，面试主要考察应试者是否全面具备综合分析能力、语言表达能力、组织协调能力、人际沟通能力等九个大方面、30多个小方面的能力，并且对这些要素的考察及其所占的比重上，多根据“干什么、考什么”的原则，经过职位分析确定。在试题的设计上，也大多数依照“考活不考死，考实不考虚”的原则进行，较多考察应试者的实际操作能力和工作实绩。这一良好的经验，还将会长期延续下去。

（四）取材工作，注重能力

在面试试题的取材上，更多地取自领导干部和普通公务员的日常工作。如公文筐测验方法要求应试者在规定时间内对与工作有关的文件、报表、信件、电话记录等公文进行处理；角色扮演方法要求应试者扮演某一领导角色，在模拟的工作情境中对一系列人际关系和工作问题进行处理。这种通过设置一定的模拟情况、逼真的模拟工作环境系统和工作场景，将应试者纳入该环境系统中，要求其扮演某一角色并进入角色情景中，去处理各种事务及各种问题和矛盾。例如西安市审计局给应试者提供了某单位的原始凭证和账目，要求应试者对财务报表进行审计，并出具审计报告；市财政局则给了应试者有关财务报表的资料，要求应试者以此为依据写出一份财务分析报告，内容包括数据计算、综合分析、个人的观点、意见和建议，上述试题都是针对审计工作和会计工作的需要以及现实中的相关问题设计的，因而具有极强的针对性。这种“因岗设题”、“题岗匹配”、“人题相适”的考察模式，将会在今后所有岗位上出现。

（五）方法多样，注重程序

十多年来，围绕领导干部考试测评的理论体系、标准体系、方法体系、评估体系等方面，中央组织部领导干部考试与测评中心先后组织开展了公开选拔考试与科举考试比较研究、能力结构研究、品德研究、笔试研究、结构化面试研究、情景模拟应用研究、资历评价方法技术研究、心理素质测评研究、绩效评估研究、党政领导干部能力测评系统、考试成效与对策研究，等等。目前，各地在结构化面试、无领导小组讨论、公文筐测验、角色扮演、竞争演说和即兴演讲等比较成熟的面试方法的基础上，结合实际，新增胜任力模型、360度评估、实地调研、工作价值观测验、心理素质测试、履历评价等技术方法，加强对应试者的能力测评和综合分析评价。尽管在最近一段时期内，以结构化为主，以无领导小组讨论、角色扮演、公文筐测验等非结构化为补充的面试模式会继续占主导地位，但是，其他的一些面试形式也会在一些岗位上实行。

程序公平是实质公平的有效保证。为此，《考试大纲》和《指导手册》对几种常用的面试形式都制定了非常完备的程序规定。今后，这些程序将会更加具体化，更加具有可行性。

（六）公平公开，还权于民

在考务实践中，吉林、湖北、江苏、陕西等地把扩大干部工作中的民主、落实群众“四权”（知情权、参与



权、表达权和监督权)体现到考试测评工作中,坚持考官打分与群众测评相结合,在领导和面试专家打分的基础上,大胆引入了党代表、人大代表、政协委员、职工代表、服务对象代表等,实行“大评委制”,在条件具备的地方,还实行了电视现场直播,广泛实行群众监督。现在,某些地方正在探索群众参与面试的模式,如现场直播的同时由网友、听众、观众进行追问并参与打分。2010年版的《指导手册》更是明确规定,要积极探索实行“大评委制”、全程监督等制度,实行阳光操作。为此,在今后的面试中,群众“四权”将会得到全面落实,方法将会更加多样。



第二章 领导干部面试测评要素详解

第一节 新旧测评要素比较

一、考试大纲概述

1980年8月,邓小平同志在《党和国家领导制度的改革》中指出:随着建设事业的发展,还要制定各个行业提升干部和使用人才的新要求、新方法。将来很多职务、职称,只要考试合格,就应当录用或者授予。此后,全国各地开始探索公开招考领导干部。1985年宁波市委组织部通过新闻媒体公布条件,对市计委主任、物价局局长、林业局局长等5个领导职位,面向全市公开选拔,并首次明确提出了公开选拔这一概念,把笔试和面试引入到干部选拔工作中。

20世纪90年代,随着各地各部门党政领导干部公开选拔和竞争上岗工作的广泛开展,领导干部选拔考试工作中试题质量参差不齐、内容不统一、程序不规范、考试成本过高等问题比较突出,迫切需要建立全国统一的通用题库,制定用以规范党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试内容、方式、程序的规定。为保证考试质量,降低考试成本,提高工作效率,推进领导干部选拔考试的科学化、规范化、制度化,中共中央组织部从1998年底开始启动全国通用题库建设,并组织有关专家研究制定党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲。1999年中共中央组织部下发了《关于进一步做好公开选拔领导干部工作的通知》(中组发[1999]3号),2000年1月中共中央组织部颁布了《全国公开选拔党政领导干部考试大纲(试行)》。2004年,按照党的十六大精神,总结各地各部门公开选拔和竞争上岗考试工作经验,结合实际工作需要,在《全国公开选拔党政领导干部考试大纲(试行)》的基础上,正式制定颁布了《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》)。

随着近年来党和国家各项事业的不断发展,党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试工作面临的形势和任务发生了新的变化。一是从党的十七大提出的新任务、新要求看,深入贯彻落实科学发展观,大力推进经济、政治、社会、文化建设,切实加强和改进党的建设特别是加强党的执政能力建设和先进性建设,都对领导干部能力素质提出了新要求。这些新任务、新要求需要对党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试内容和方法技术作出新的规定。二是从党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试实践的新发展看,近几年来,各地各部门公开选拔和竞争上岗取得了新进展,考试工作积累了许多新的经验、探索了新的方法、发展了新的技术,这些新经验、新方法、新技术需要在《考试大纲》中及时加以体现。三是从党和国家出台的政策法规看,也有了许多新的内容,需要及时体现在《考试大纲》之中。把这些新的理论、新的经验、新的成果和新的要求反映和体现到《考试大纲》中来,增强《考试大纲》指导实践的针对性和实效性,有利于进一步提高党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试工作科学化、规范化和制度化水平。为此,中共中央组织部又于2009年重新修订了2004年版的《考试大纲》。

修订后的《考试大纲》共分十章八十八条。正文包括总则、公共科目笔试、专业科目笔试、面试、附则五部分内容,附件为公共科目笔试内容。该《考试大纲》充分体现了近年来中国特色社会主义事业和党的建设中一系列理论创新和实践创新的重要成果,充分吸收了各地各部门党政领导干部公开选拔和竞争上岗





考试工作的新经验和新做法,其最突出的特点是,强调了“干什么、考什么”的原则,从党政领导干部能力建设的实际需要和职位特点出发设计考试,突出对领导干部能力素质的检测和评价。修订后的《考试大纲》,强调了围绕选拔职位的工作职责和工作实际命制试题,突出检测分析和解决领导工作中实际问题的能力,引导干部平时加强学习,积累实践经验,提高领导能力。《考试大纲》是党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试的标准和依据,具有以下作用:

第一,有利于树立干部选拔任用的正确导向,促进选人用人观念的转变。公开选拔和竞争上岗制度打破了干部任用工作的神秘化,破除了“论资排辈”、“平衡照顾”等陈旧的选人用人观念。实践证明,经过公开选拔上来的干部,大部分都是条件优秀、实绩突出的,选拔和重用这些干部,可以在全社会形成一种凭德才、凭能力、凭实绩、凭公论用人的导向,激发干部奋发有为的进取精神,把干部引导到加强学习、提高能力、求真务实和干事创业上来。

第二,有利于形成干部选拔任用工作的新机制。公开选拔和竞争上岗制度坚持民主、公开、竞争、择优,改变了“由少数人选人、在少数人中选人”的模式,不拘一格,广纳贤才。在全社会更大范围内选拔人才,体现了民主原则;确立了统一公开的选拔标准、条件和方式方法,使干部在同一起跑线上开展平等竞争,体现了公开原则;使干部的任用不仅要靠组织的发现、培养,更要靠干部的自身素质提高、干事创业和“赛场”展示,实现优胜劣汰,体现了竞争原则;公开选拔和竞争上岗靠客观的机制实现好中选优,使选拔范围更广、考核要素更全、评价标准更高,体现了择优原则。总之,公开选拔和竞争上岗制度实现了批量化的选拔、专业化的测评、规模化的储备,创立了干部选拔任用工作的新机制。

第三,有利于对干部进行更加全面的德才比较,提高干部选拔任用的科学化水平。公开选拔和竞争上岗制度充分借鉴和吸收了国内外选人用人的有益经验,既面向社会充分扩大选人用人的范围,又根据职位特点客观确定人选的条件;既采取考试测评等手段比较人选的能力素质,又采取组织考察等方法评价人选的德才和实绩。通过对干部能力素质进行定性和定量分析,比较全面客观地评价干部的德、能、勤、绩、廉等方面表现,使干部选拔任用的方式方法更加全面、更加立体、更加系统,提高了选人用人的科学性。

第四,有利于扩大干部工作中的民主,在一定程度上防止和克服选人用人上的不正之风。公开选拔和竞争上岗首要的是公开,把干部选拔各个环节都公之于众,让更多的群众参与到干部工作中来,广泛接受群众和社会监督,使那些想搞不正之风、跑官要官,甚至买官卖官的人无机可乘,从制度上防止和克服了干部“带病提拔”和“带病上岗”,保证了选人用人权在阳光下运行,有力地防止和克服了选人用人上的不正之风。

第五,有利于拓宽选人用人的视野,促进优秀干部脱颖而出。通过公开选拔和竞争上岗,一批素质优良、各方面条件较好的干部进入了组织视野,经过组织培养和实践锻炼,成长进步较快,很多人已被列为各级后备干部。

二、新旧测评要素比较

通过下表我们可以看出,与旧大纲相比,新大纲在面试测评要素上作了如下修订:

全国公开选拔党政领导干部 考试大纲(试行)(2000年)	党政领导干部公开选拔和竞争 上岗考试大纲(2004年)	党政领导干部公开选拔和竞争 上岗考试大纲(2009年)	党政领导干部公开选拔和竞争 上岗考试大纲(2004年与 2009年合为一版)
---------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--



一、一般能力 (一)逻辑思维能力:通过分析、综合、抽象与概括、判断与推理,揭示事物的内在联系、本质特征及变化规律的能力	(一)综合分析能力。通过分析、综合、归纳与概括、判断与推理,揭示事物的内在联系、本质特征及变化规律的能力	(一)综合分析能力。通过分析、综合、归纳与概括、判断与推理,抓住问题要害,揭示事物内在联系、本质特征和变化规律的能力	(一)综合分析能力。通过分析、综合、归纳与概括、判断与推理,抓住问题要害,揭示事物(的)内在联系、本质特征【及】和变化规律的能力
一、一般能力 (二)语言表达能力:清楚地表达自己的思想、观点,说服动员别人,以及解释、叙述事情的能力	(二)言语表达能力。清楚、流畅、准确地表达自己的思想和观点的能力	(二)语言表达能力。清晰、准确、简洁、流畅地表达自己的思想和观点,并使之易于被人接受的能力	(二)【言语】语言表达能力。【清楚】清晰、【流畅】准确、简洁、【准确】流畅地表达自己的思想和观点,并使之易于被人接受的能力
二、领导能力 (一)计划能力: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。 (三)组织协调能力: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	(三)组织协调能力。围绕工作任务,对人财物等资源进行合理配置,协调各方面关系,保证工作顺利完成的能力	(三)组织协调能力。围绕工作任务,对人财物等资源进行合理配置,协调责权利各方面关系,保证工作顺利完成的能力	(三)组织协调能力。围绕工作任务,对人财物等资源进行合理配置,协调责权利各方面关系,保证工作顺利完成的能力
二、领导能力 (四)人际沟通能力:通过情感、态度、思想、观点的交流,建立良好协作关系的能力	(四)人际沟通能力。通过情感、态度、思想、观点的交流,建立良好协作关系的能力	(四)人际沟通能力。倾听和理解不同观点,通过信息、思想、观点、情感的交流,建立良好协作关系的能力	(四)人际沟通能力。倾听和理解不同观点,通过情感、态度、信息、思想、观点、情感的交流,建立良好协作关系的能力
二、领导能力 (二)决策能力:对重要问题进行及时有效的分析判断,作出科学决断的能力	(五)决策能力。面临问题和机遇,及时准确地进行分析、判断,并作出科学决断的能力	(五)决策能力。面对问题和机遇,及时准确地进行分析和判断,并作出科学决断的能力	(五)决策能力。面【临】对问题和机遇,及时准确地进行分析【、】和判断,并作出科学决断的能力
二、领导能力 (五)创新能力:发现新问题、产生新思路、提出新观点和找出新办法的能力	(六)创新能力。发现新问题、产生新思路、提出新观点和找出新办法的能力	(六)创新能力。发现新问题、产生新思路、提出新观点和找出新办法的能力	(六)创新能力。发现新问题、产生新思路、提出新观点和找出新办法的能力
二、领导能力 (六)应变能力:面对意外事件,能迅速地作出反应,寻求合适的方法,使事件得以妥善解决的能力	(七)应变能力。面对变化的情况和突发事件,迅速作出反应,采取适当方法和措施予以妥善解决的能力	(七)应对突发事件能力。面对突发事件,及时迅速作出正确反应,采取适当方法和有效措施,妥善解决问题、化解矛盾的能力	(七)【应变】应对突发事件能力。面对【变化的情况和】突发事件,及时迅速作出正确反应,采取适当方法和有效措施,予以【妥善】解决问题、化解矛盾的能力