

依据公务员考试最新指导大纲编写



面试真题分析与实战模拟

王甫银 主编

本书适用于中央机关及地方各级机关公务员录用考试
(包括多省联考), 政法干警录用考试以及事业单位、选调生、军转干等招考

 人民出版社

依据公务员考试最新指导大纲编写



面试真题分析与实战模拟

王甫银 主编

本书适用于中央机关及地方各级机关公务员录用考试
(包括多省联考), 政法干警录用考试以及事业单位、选调生、军转干等招考

 人民出版社

责任编辑：郑牧野

封面设计：安宏川

图书在版编目(CIP)数据

面试真题分析与实战模拟/王甫银 主编.

—北京：人民出版社，2013.11

ISBN 978-7-01-012843-6

I. ①面… II. ①王… III. ①公务员-招聘-考试-中国-习题集 IV. ①D630.3-44

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 275753 号

面试真题分析与实战模拟

MIANSHI ZHENTI FENXI YU SHIZHAN MONI

王甫银 主编

人民出版社 出版发行
(100706 北京市东城区隆福寺街 99 号)

北京瑞古冠中印刷厂印刷 新华书店经销

2013 年 11 月第 1 版 2013 年 11 月北京第 1 次印刷

开本：787 毫米×1092 毫米 1/16 印张：30

字数：650 千字 印数：0,001-3,000 册

ISBN 978-7-01-012843-6 定价：56.00 元

邮购地址 100706 北京市东城区隆福寺街 99 号
人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

版权所有·侵权必究

凡购买本社图书，如有印制质量问题，我社负责调换。

服务电话：(010)65250042

编写特点及使用建议

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，作为“能力”测试，根据《国家公务员录用面试暂行办法》的规定，主要测查八个方面的能力，即综合分析能力、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。

面试的主要形式是“结构化面试”，一般通过4—5道试题来体现八个方面的能力。其中，言语表达能力和举止仪表是所有面试题都要测试的能力，而其他六个方面的能力一般通过五道试题来体现：即综合分析能力题、计划组织协调能力题、人际交往的意识与技巧题、应变能力与自我情绪控制题以及求职动机与拟任职位的匹配性题。近几年，中央机关和很多省（区、市）又取消了求职动机与拟任职位的匹配性试题，因此，结构化面试一般为四道试题，每类一题。针对面试“能力”测试的特点，笔者认为备考应当围绕两个方面进行：一方面，熟悉这类题型设计的特点、答题要求和常考类型，搞清楚命题人是如何“出招”的，以及经常出的“招式”，做到“知己知彼”。同时，还从应试的角度思考如何“拆招”和“接招”，才能沉着应对。另一方面，能力的培养和提高，需要“实战模拟”，不断模拟、修正，才能达到提高能力、应对自如的目的。

在本书编写过程中，以“结构化面试”为主，针对面试“能力”测试的特点，通过对近年来中央机关及很多省（区、市）试题的归纳分析，分章详细介绍了“结构化面试”这几种试题的答题要求、基本类型、解题思路和答题技巧。对面试前的准备和面试的语言技巧和非语言技巧也有专章介绍。

“知识需要学习，能力需要训练”，在做到知己知彼以后，实战模拟训练是必不可少的，应试者“所想的”和实际“说出来”的，可能会差异很大。为此，本书第十二章以中央机关及其直属机构2012、2013年成套考题及其精解为考生提供了“实战模拟”的平台，第十三章又提供了十套实战模拟试题。应试者在考试前，可根据这些成套试题组成的“模拟考场”进行实战演练，以提前感知失误并及时予以纠正，取得较好成绩。

目 录

第一章 公务员面试概述	1
第一节 公务员面试的测评要素及类型	1
一、公务员面试的测评要素	1
二、公务员面试的类型	4
第二节 公务员面试的特点及作用	10
一、公务员面试的特点	10
二、公务员面试的作用	12
第三节 备考策略	13
第二章 结构化面试概述	14
第一节 结构化面试测评要素及试题类型	14
一、公务员通用能力要求	14
二、结构化面试测评要素	15
三、测评要素与试题类型	19
第二节 结构化面试题本结构与评分标准	19
一、结构化面试题本结构	19
二、结构化面试评分标准	22
第三节 结构化面试的流程	23
一、结构化面试组织流程	23
二、应试者参试流程	25
第三章 综合分析能力类试题分析与真题精解	28
第一节 题型阐释与应对策略	28
一、题型阐释	28
二、应对策略	30
三、解题技巧与答题套路	32
四、试题分类及备考策略	32

第二节	历年经典真题分类解析	33
一、	社会热点类	33
二、	格言类	42
三、	故事与漫画类	47
第三节	历年经典真题巩固训练	50
第四章	人际交往能力类试题分析与真题精解	73
第一节	题型阐释与应对策略	73
一、	题型阐释	73
二、	应对策略	74
三、	解题技巧与答题套路	74
第二节	历年经典真题分类解析	76
一、	与领导相处类	76
二、	与同事相处类	79
三、	与下属相处类	82
四、	与亲朋好友相处类	84
第三节	历年经典真题巩固训练	86
2 第五章	计划、组织、协调能力类试题分析与真题精解	101
第一节	题型阐释与应对策略	101
一、	题型阐释	101
二、	应对策略	103
三、	解题技巧与答题套路	103
第二节	历年经典真题分类解析	105
一、	计划组织类	105
二、	人事协调类	117
第三节	历年经典真题巩固训练	125
第六章	应对变化与自我控制能力类试题分析与真题精解	139
第一节	题型阐释与应对策略	139
一、	题型阐释	139
二、	应对策略	141
三、	解题技巧与答题套路	141
第二节	历年经典真题分类解析	142
一、	突发事件类	142
二、	编故事类	145
三、	现场谈话类	147
四、	即兴演讲类	148
第三节	历年经典真题巩固训练	150

第七章 求职动机与拟任职位匹配性试题分析与真题精解	161
第一节 题型阐释与应对策略	161
一、题型阐释	161
二、应对策略	162
三、解题技巧与答题套路	163
第二节 历年经典真题分类解析	163
一、求职动机类	163
二、工作态度类	165
三、个人背景类	168
第三节 历年经典真题巩固训练	169
第八章 自我介绍类试题分析与真题精解	174
第一节 题型阐释与应对策略	174
一、题型阐释	174
二、应对策略	175
第二节 历年经典真题分类解析	176
第三节 历年经典真题巩固训练	177
第九章 无领导小组讨论概述与真题精解	181
第一节 无领导小组讨论概述	181
一、无领导小组讨论的起源和发展	181
二、无领导小组讨论概念及特点	182
三、无领导小组讨论的测评要素范围	184
四、考官评价标准	184
五、题目设计原则	184
六、题目类型与具体设计过程	186
七、题目设计流程	188
第二节 无领导小组讨论组织程序及评分规则	189
一、无领导小组讨论组织程序	189
二、无领导小组讨论题目的评分标准和评分规则	190
第三节 无领导小组讨论的解题技巧及注意事项	192
一、解题技巧	192
二、注意事项	194
第十章 公务员面试准备与技巧	197
第一节 公务员面试准备	197
一、仪表准备	197
二、资料准备	198
三、心理准备	200

第二节 公务员面试技巧	209
一、言语技巧	209
二、非言语技巧	216
三、应变技巧	220
四、结束面试技巧	221
五、面试基本注意事项	222
第十一章 公务员面试相关政策与规定	225
材料一 国家公务员基本认知与常识	225
材料二 国家公务员通用能力标准框架（试行）	228
材料三 国家公务员录用面试暂行办法	230
材料四 国务院工作部门面试考官资格管理暂行办法	232
材料五 公务员录用体检通用标准（试行）	234
材料六 关于修订《公务员录用体检通用标准（试行）》及 《公务员录用体检操作手册（试行）》的通知	236
材料七 公务员录用体检表	240
材料八 公安机关录用人民警察体检项目和标准	247
材料九 公安机关录用人民警察体能测评项目和标准	250
材料十 公安机关录用人民警察体能测评实施规则	250
材料十一 国家公务员行为规范	252
第十二章 最新面试真题成套演练	254
一、2009年1月21日外交部面试题	254
二、2009年2月8日中央机关面试题	255
三、2009年2月8日安徽省银监分局面试题	257
四、2009年2月9日中央机关面试题	259
五、2009年2月10日中央机关面试题	261
六、2009年2月11日教育部面试题	262
七、2009年2月11日海关总署面试题	262
八、2009年2月11日广州海关面试题	265
九、2009年2月12日中央机关面试题	267
十、2009年2月12日海关总署面试题	268
十一、2009年2月12日文化部面试题	269
十二、2009年2月12日广西壮族自治区银监局面试题	271
十三、2009年2月13日中央机关面试题	272
十四、2009年2月14日海关总署面试题	273
十五、2009年2月14日文化部面试题	275
十六、2009年2月15日中央宣传部面试题	276

十七、2009年2月15日民政部面试题	277
十八、2009年2月22日山东省国家税务局面试题	279
十九、2009年2月23日吉林省国家税务局面试题	280
二十、2009年3月6日辽宁省国家税务局面试题	282
二十一、2010年3月2日上午中央机关统一面试题	284
二十二、2010年3月2日下午中央机关统一面试题	285
二十三、2010年3月3日中央机关统一面试题	287
二十四、2010年3月3日海关系统统一面试题	289
二十五、2010年3月4日上午中央机关统一面试题	291
二十六、2010年3月4日下午中央机关统一面试题	293
二十七、2010年3月5日上午中央机关统一面试题	295
二十八、2010年3月5日下午中央机关统一面试题	297
二十九、2010年3月5日海关系统统一面试题	299
三十、2010年3月6日上午中央机关统一面试题	300
三十一、2010年3月6日下午中央机关统一面试题	302
三十二、2010年3月7日中央机关统一面试题	304
三十三、2010年3月3日深圳边检面试题	306
三十四、2010年3月3日黑龙江省国税面试题	307
三十五、2010年3月13日国家统计局直属调查队面试题 (含统计专业考试)	309
三十六、2010年3月11日深圳海关面试题	310
三十七、2010年5月8日北京市统一面试题	312
三十八、2010年5月9日北京市统一面试题	314
三十九、2010年5月10日北京市统一面试题	315
四十、2010年5月10日上午广东省统一面试题	316
四十一、2011年2月19日重庆市国家税务局面试题	318
四十二、2011年2月20日重庆市国家税务局面试题	320
四十三、2011年2月21日重庆市国家税务局面试题	321
四十四、2011年2月23日上午海关面试题	323
四十五、2011年2月23日公安部出入境检验检疫局面试题	325
四十六、2011年2月23日上午深圳海关面试题	328
四十七、2011年2月23日下午海关系统面试题	330
四十八、2011年2月24日上午陕西省国家税务局面试题	332
四十九、2011年2月24日上午满洲里海关面试题	334
五十、2011年2月24日下午南昌海关面试题	336
五十一、2011年2月24日公安部出入境检验检疫局面试题	338

五十二、2011年2月26日铁路公安系统面试题	341
五十三、2011年2月27日铁路公安系统面试题	343
五十四、2011年2月28日国务院法制办面试题	345
五十五、2011年3月23日全国人大常委会面试题	347
五十六、2011年3月1日下午湖南省国家税务局面试题	348
五十七、2012年2月22日中央机关统一面试题	349
五十八、2012年2月23日中央机关统一面试题	352
五十九、2012年2月24日中央机关统一面试题	355
六十、2012年四川省国税系统面试题	358
六十一、2012年湖北省国税系统面试题	360
六十二、2012年铁路公安系统面试题	363
六十三、2012年2月25日国税系统面试题	365
六十四、2012年2月26日国税系统面试题	368
六十五、2012年江苏省公务员面试题	370
六十六、2012年湖北省公务员面试题	373
六十七、2012年河北省公务员面试题	378
六十八、2012年陕西省公务员面试题	380
六十九、2012年天津市公务员面试题	382
七十、2012年湖北省公安系统面试题	385
七十一、2013年7月29日上午北京市面试题	386
七十二、2013年7月29日下午北京市面试题	389
七十三、2013年7月30日上午北京市面试题	391
七十四、2013年7月30日下午北京市面试题	393
七十五、2013年7月31日上午北京市面试题	396
七十六、2013年7月31日下午北京市面试题	398
七十七、2013年7月20日上午山西省面试题	399
七十八、2013年7月20日下午山西省面试题	401
七十九、2013年8月3日海南省面试题	403
八十、2013年7月13日湖南省面试题	404
八十一、2013年7月14日湖南省面试题	406
八十二、2013年7月6日黑龙江省面试题	408
八十三、2013年7月7日黑龙江省面试题	410
八十四、2013年6月29日上午湖北省面试题	412
八十五、2013年6月29日下午湖北省面试题	413
八十六、2013年6月29日江西省面试题	415
八十七、2013年6月29日贵州省面试题	417

八十八、2013 年 6 月 29 日辽宁省面试题	419
八十九、2013 年 6 月 15 日上午福建省面试题	421
九十、2013 年 6 月 15 日下午福建省面试题	423
九十一、2013 年 6 月 4 日山东省面试题	425
九十二、2013 年 6 月 1 日广东省面试题	427
九十三、2013 年 2 月 28 日上午海关统一面试题	429
九十四、2013 年 2 月 28 日下午海关统一面试题	431
九十五、2013 年 2 月 28 日出入境检验检疫系统统一面试题	434
九十六、2013 年 3 月 2 日中央机关统一面试题	437
九十七、2013 年 3 月 2 日下午商务部面试题	439
九十八、2013 年 3 月 16 日国税系统统一面试题	441
第十三章 公务员录用考试面试成套实战模拟	444
模拟试题一	444
模拟试题二	446
模拟试题三	448
模拟试题四	450
模拟试题五	452
模拟试题六	454
模拟试题七	456
模拟试题八	459
模拟试题九	461
模拟试题十	464



第一章 公务员面试概述

第一节 公务员面试的测评要素及类型

一、公务员面试的测评要素

公务员面试是指由各级公务员管理机关组织实施，公务员管理机关以及相关机关人员组成面试评审小组，通过法定的程序，对通过笔试考核的应试者进行特定场景下的综合考查的甄选方式。公务员面试是公务员录用工作中的重要环节，具有法定性、规范性以及整体性的特点。在公务员录用考试中，面试的目的是从职位需要出发，实现对应试者素质的有效测评，选拔出德才兼备的高素质人才。

测评要素是指对应试者进行测评的项目。根据国家公务员所需要的素质以及各职位的特点，面试测评要素分为通用测评要素和部门自设要素。通用要素是必考内容，所占比重超过60%。在公务员面试中，有的部门全部采用通用测评要素对应试者进行面试；有的部门采用通用测评要素和部门自设要素相结合来对应试者进行面试。

通用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等。面试测评要素由录用主管机关确定，确定面试测评要素的基本原则是：

（一）根据拟任职位的工作性质、职责任务、难易程度、责任大小、对人员的要求，确定要素项目。

（二）选择面试测评要素，应当适应和发挥面试功能，避免与资格审查、笔试、考核等环节的测评内容重复。

（三）根据不同测评要素的可测程度及与拟任职位要求的关联程序，确定其分数权重。

这里，我们给出一份由公务员管理机关提供给面试考官使用的“通用测评要素说明”作为例子。

通用测评要素说明

测评要素是指要对应试者进行测评的项目。根据以往研究和面试测评经验，考虑到

面试测评的功能特点及局限,在本次面试中,拟采用下列八项要素,作为面试中需要测评的通用要素。现分别予以说明:

1. 综合分析能力

(1) 一般定义

综合是在头脑中将事物的各个部分或各种特征联合为整体。分析则是在头脑中将事物的整体分解为部分。综合和分析在思维活动中起着重要作用,是思维的智力操作的重要组成部分。在公务员的日常工作中,经常涉及对问题的宏观理解把握和事物间矛盾关系的理解,综合分析能力十分重要。

(2) 操作定义

- ①对事物能从宏观方面进行总体考虑;
- ②对事物能从微观方面对其各个组成成分予以考虑;
- ③能注意整体和部分之间的相互关系及各部分之间的有机协调组合。

2. 言语表达能力

(1) 一般定义

以言语的方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,并试图让听众接受的过程。

(2) 操作定义

- ①理解他人的意思;
- ②口齿清晰,具有流畅性;
- ③内容有条理、富有逻辑性;
- ④他人能理解并具有一定的说服力;
- ⑤用词准确、恰当、有分寸。

3. 应变能力

(1) 一般定义

在有压力的情境下,思考、解决问题时能够迅速而灵巧地转移角度、随机应变、触类旁通,作出正确地判断和处理。

(2) 操作定义

- ①有压力状况;
- ②思维反应敏捷;
- ③情绪稳定;
- ④考虑问题周到。

4. 计划、组织、协调能力

(1) 一般定义

对自己、他人、部门的活动作出计划、排出日程、调配资源,并对冲突各方的利益根据一定的标准进行协调。

(2) 操作定义

- ①根据部门目标,预见未来的要求、机会和不利因素,并做出计划;
- ②看清相互依赖的冲突各方间的关系;
- ③根据现实需要和长远效果作出适当选择;
- ④及时作出决策;
- ⑤调配、安置人、才、物等有关资源。

5. 人际交往的意识与技巧

(1) 一般定义

建立和维持自己与他人、团体的关系,这些关系是有目的、与工作相关的,包括与他人的沟通,以及组织中的服从、合作、协调、指导、监督活动。

(2) 操作定义

- ①人际合作的主动性;
- ②对组织中权属关系的意识(包括权限、服从、纪律等意识);
- ③人际间的适应;
- ④有效沟通(传递信息);
- ⑤处理人际关系的原则性与灵活性。

6. 自我情绪控制

(1) 一般定义

在受到较强刺激或处于不利的情境中时,能保持自己情绪的稳定,并约束自己行为反应的能力(主要是根据面试时应试者对一定问题的反应,预测应试者日常生活中的表现)。

(2) 操作定义

- ①在较强刺激情境中,表情和言语自然;
- ②在受到有意挑战甚至有意羞辱的场合,能保持冷静;
- ③为了长远或更高的目标,抑制自己当前的欲望。

7. 求职动机与拟任职位的匹配性

(1) 一般定义

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;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。

(2) 操作定义

- ①现实性需要(解决住房、户口迁移、专业对口等)与岗位情况;
- ②兴趣与岗位情况;
- ③成就动机(认知需要、自我提高、自我实现,服务他人的需要,得到锻炼等)与岗位情况;
- ④对组织文化的认同。

8. 举止仪表

(1) 一般定义

应试者外在的穿着打扮和言行举止表现。

(2) 操作定义

- ①穿着打扮是否得体；
- ②言行举止是否符合一般的礼节；
- ③是否有多余的动作。

二、公务员面试的类型

公务员面试的种类主要有以下几种：结构化面试、无领导小组讨论、情景模拟面试、文件筐测试以及即席演讲。而其中最重要并且应用最为广泛的是“结构化面试”以及“无领导小组讨论”。下面将分别介绍这五种面试形式。

(一) 结构化面试

结构化面试是当前面试实践中应用最广泛的一种面试方法，公务员录用考试、公开选拔党政领导干部面试、竞争上岗、事业单位公开招聘等都把它作为一种主要方法。

1. 结构化面试的含义

结构化面试，是指面谈前就面谈所涉及的内容、试题评分标准、评分方法、分数使用等一系列问题进行了系统的结构化设计的面谈方式。结构化面试技巧与试题题例虽然也是通过考官与应试者的谈话方式进行的，但从形式到内容上，它都突出了系统结构的特点，以确保这种面试方法更为有效、客观、公平、科学。结构化面试的一项主要要求是对报考相同职位的应试者，测试相同的面试题目，在面试程序、时间安排、评价要素、考官组成、参考作答要点等方面进行系统结构设计。

2. 结构化面试的特点

结构化面试的系统结构性主要表现在：

(1) 考官的组成有结构。即考官不是随机形成的，而是由 5~9 名考官依据选人岗位需要按专业、职务甚至年龄、性别有一定比例的科学配置，其中有一名是主考官，一般由他负责向应试者提问并把握整个面试的总过程。

(2) 测评的要素有结构。这不仅体现在测什么、用什么题目测试，要根据测试前所做的工作分析来确定，并按一定的顺序及不同分值比重进行结构设计，同时还要在测评要素下面明确测评要点即观察要点，测评要点下面是测试题目，每个测试题目都有出题思路或答题参考要点以供考官评分时参考。

(3) 测评标准有结构。它突出地表现在要素评分的权重系数有结构，每一测评要素内的评分等级有结构（一般在评分表中分优、良、可、差四级），应试者最后的面试成绩一般是经过面试技巧与试题科学方法统计处理的（即去掉众多考官要素评分中的最高分、最低分，然后得出算术平均分，再根据权重合成总分），作为对考官评分科学性的估价及对考官打分公正性的监督，还可以设标准差一项，看每一位考官打分与标准分的离散度。

(4) 面谈程序及时间安排有结构。结构化面试是严格遵循一定的程序(如考官、考场选择,监督机制与计分程序的设立等)进行的,一般每个应试者的面谈时间在30分钟左右。

结构化面试具有内容确定、程序严谨、评分统一、形式活而不乱等特点。结构化面试可以考核应试者的行为举止、工作经验、求职动机、语言表达、判断分析、应变能力等多方面的表现,并考查其在特定情景下的表现过程和实战策略,由考官做出结构化的分析和评估,有效把握应试者的心理反应及各方面的能力和素质。从近年面试实践经验上看,其测评的效度、信度较高,比较适合规模较大,组织、规范性较强的录用、选拔性考试,因此,结构化面试已经成为目前中央机关及各省区市公务员录用面试的基础性方法。

(二) 无领导小组讨论

无领导小组讨论是人才测评中经常使用的一种新方法,了解它有助于应试者有较好地准备,并能有针对性地提高各方面的能力。

1. 无领导小组讨论的含义

无领导小组讨论是评价中心技术中经常使用的一种测评技术,其采用情景模拟的方式对应试者进行集体的面试。它通过给一定数目的应试者(一般是5~7人为一组)一个与工作相关的问题,让应试者们进行一定时间长度(一般是1小时左右)的讨论,来检测应试者的组织协调能力、口头表达能力、辩论能力、说服能力、情绪稳定性、处理人际关系的技巧、非言语沟通能力(如面部表情、身体姿势、语调、语速和手势等)等各个方面的能力和素质是否达到拟任岗位的用人要求,以及自信程度、进取心、责任心和灵活性等个性特点和行为风格是否符合拟任岗位的团体气氛,由此来综合评价应试者之间的优劣。

在无领导小组讨论中,评价者或者不给应试者指定特别的角色(不定角色的无领导小组讨论),或者只给每个应试者指定一个彼此平等的角色(定角色的无领导小组讨论),但都不指定谁是领导,也不指定每个应试者应该坐在哪个位置,而是让所有应试者自行安排、自行组织,评价者只是通过安排应试者的活动,观察每个应试者的表现,来对应试者进行评价,这也就是无领导小组讨论名称的由来。

无领导小组讨论主要测试应试者论辩能力。其中既包括对法律、法规、政策的理解、运用能力,也包括对拟讨论题的理解能力,发言提纲的写作能力,论据、逻辑思维,语言说服能力,应变能力以及组织协调能力。

2. 无领导小组讨论的程序和特点

(1) 无领导小组讨论的几个阶段

无领导小组讨论的过程一般分为三个阶段:①应试者了解试题,独立思考,列出发言提纲,一般为5分钟左右;②应试者轮流发言阐述自己的观点;③应试者交叉辩论,继续阐述自己的观点,或对别人的观点提出不同的意见,并最终得出小组的一致意见。一般的还包括最后选出代表陈述或汇报小组意见。

（2）无领导小组讨论的特点

其优点在于能检测出笔试和单一面试所不能检测出的能力或者素质；可以依据应试者的行为证据来对应试者进行更加全面、合理地评价；能使应试者在相对无意中显示自己各个方面的特点；使应试者有平等的发挥机会从而很快地表现出个体上的差异，节省时间；能对竞争同一岗位的应试者的表现进行同时比较（横向对比），观察到应试者之间的相同作用；应用范围广，能应用于非技术领域、技术领域、管理领域等。

但无领导小组讨论对测试题目和考官的要求较高；同时，单个应试者的表现也易受其他应试者的影响。

3. 无领导小组讨论试题的主要类型

无领导小组讨论的试题从形式上而言，可以分为以下五种：

（1）开放式问题

其答案的范围可以很广，很宽。主要考查应试者们思考问题时是否全面、是否有针对性、思路是否清晰、是否有新的观点和见解。

例如：你认为什么样的领导是好领导？关于此问题，应试者可以从很多方面如领导的人格魅力、领导的才能、领导的亲和取向、领导的管理取向等来回答，可以列出很多的优良品质。

（2）两难问题

是让应试者在两种互有利弊的答案中选择其中的一种。主要考查应试者分析能力、应变能力、语言表达能力以及说服力等。

例如：你认为以工作为取向的领导是好领导，还是以人为取向的领导是好领导？此类问题对应试者而言，既通俗易懂，又能够引起充分的辩论。

（3）多项选择问题

是让应试者在多种备选答案中选择其中有效的几种或对备选答案的重要性进行排序。主要考查应试者分析问题、抓住问题本质方面的能力。

（4）操作性问题

是给应试者材料、工具或者道具，让应试者利用所给的材料制作出一个或一些考官指定的物体来。主要考查应试者的能动性、合作能力以及在一项实际操作任务中所充当的角色特点。

此类问题，考查应试者的操作行为比其他类型的问题要多一些，情景模拟的程度要大一些，但考查言语方面的能力则较少。

（5）资源争夺问题

是让处于同等地位的应试者就有限的资源进行分配，从而考查应试者的语言表达能力、概括或总结能力，发言的积极性和反应的灵敏性等。比如让应试者担当各个分部门的经理并就一定数量的资金进行分配。因为要想获得更多的资源，自己必须要有理有据，必须能说服他人，所以此类问题能引起应试者的充分辩论。