

JINGZHENG
SHANGGANG CHENGGONG 52 FA

竞争上岗 成功52法

郝 银 吴廷伟 编著

- 成功——垂青有准备的人
- 笔试高分的十个策略
- 竞争上岗面试的新特点
- 演讲稿的基本框架及要求
- 面试的应答技巧与策略



中国人事出版社

竞争上岗成功 52 法

郝 银 吴廷伟 编著

中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

竞争上岗成功 52 法/郝银, 吴廷伟编著. —北京: 中国人事出版社, 2012

ISBN 978-7-5129-0404-0

I. ①竞… II. ①郝…②吴… III. ①职业选择-基本知识 IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 302171 号

中国人事出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出 版 人: 张梦欣

*

保定市中华美凯印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

880 毫米 × 1230 毫米 32 开本 10.5 印张 264 千字

2012 年 12 月第 1 版 2012 年 12 月第 1 次印刷

定价: 28.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者重奖。

举报电话: (010) 64954652

序

Preface

投身改革 挑战自我

竞争是推动经济发展、社会进步的杠杆。

公平竞争是市场经济的基本要求和重要特征。

我国经济体制改革的深入发展充分证明了竞争的巨大促进作用和强劲的生命力。

党政机关推行竞争上岗，是适应社会主义市场经济体制的需要，是深化干部人事制度改革的重要举措，是创新干部选拔任用机制的一大亮点，是促进干部队伍建设的有效手段。

1998年，中共中央组织部、国家人事部联合发出《关于党政机关推行竞争上岗的意见》（组通字〔1998〕33号），全国各地、各部门积极响应，大胆探索，作为干部人事管理的重要措施，积极实施，取得了很好的效果。2004年4月，《党政机关竞争上岗工作暂行规定》出台，《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》正式颁布，竞争上岗工作有了制度保障。2006年正式实施的《公务员法》第四十五条更明确要求，机关内设机构厅局级正职以下领导职务出现空缺时，可以在本机关或者本系统内通过竞争上岗的方式产生任职人选，使竞争上岗工作逐步走向规范化、制度化、科学化。

竞争上岗的重要意义体现在：一是扩大了选人用人的民主，提

高了群众参与干部选拔任用工作的程度，有效抵制了不正之风；二是拓宽了干部任用的选人视野，为优秀人才脱颖而出创造了有利条件；三是进一步优化了中层干部结构，在年龄构成、知识结构、管理能力等方面提高了中层干部队伍的整体素质；四是有利于形成正确的用人导向，激发了广大干部干事创业的进取精神。

实践证明，机遇总是青睐有准备者。随着干部晋升制度从伯乐相“马”到赛场选“马”、从“印象”提拔到能力“说话”的发展，一个推动“能者上、平者让、庸者下”，促进优秀人才脱颖而出，使参与者、选拔者、上岗者都心服口服的公开选拔竞争环境正日臻形成。

十几年来，竞争上岗从尝试到推广，得到了全社会的认可，无论是在党政机关，还是在事业单位，或者是在各类企业（公司），已经成为单位选拔人才的重要方式。与其他方式相比，竞争上岗体现了选人方式和渠道的公开化、公平化，选贤荐能的多元化、科学化，干部选拔任用的规范化、制度化。

面对竞争上岗，不少单位、部门、个人为参与者编写了这方面的复习资料。此书的两位作者，一位在机关工作了 25 年，成长为某高校的党委书记；另一位在大学当过演讲学方面的老师、在人才杂志当过编辑、在机关工作十余年，成长为正处级领导干部。他们都亲身参与了机关竞争上岗，对竞争上岗的各个环节及全过程有着深刻的理解、独到的思考与特别的体会。

为了帮助广大竞岗者在竞争上岗中顺利实现自己的竞岗目标，作者把长期学习、思考和体会的内容进行了系统整理，以 52 个大家可能会遇到的问题进行分别阐述，开门见山，删繁就简，直奔主题，揭示本质，从职业规划、心理准备、笔试、面试、演讲、攻关策略等，全方位进行解析及概括归纳，以便供广大竞争上岗者学习参考之用。

本书最大的特点是：

（1）针对性。作者根据竞争上岗工作的实际情况，以亲身经历

的过来人身份，结合切身体会，针对竞岗者最为关心的问题，突出重点，合理取舍，没有题海战术，重在方法技巧。

(2) 实用性。此书重点对笔试、面试、演讲三个重点环节进行了精要分析，以便使竞岗者能从中获取裨益。与竞岗者关系不大的，如组织者、考试机构、领导评分等内容不进行阐述。

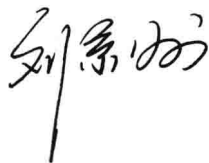
(3) 高效性。帮助竞岗者在最短时间内了解竞争上岗的全过程，对关键问题逐个进行剖析。如笔试是竞争上岗的第一关，作者对笔试题型、答卷技巧等方面进行了精要的分析；演讲是竞争上岗的一个重要环节，作者着重从演讲稿的撰写与修改、演讲的常用技巧、演讲的注意事项等方面进行讲解，并附上原汁原味的竞争上岗演讲稿实例及点评；面试答辩的形式多种多样，作者重点阐述面试答辩策略、答辩技巧、注意事项等，重在方法技巧和提高效率。

(4) 通俗性。作者努力追求将深奥的理论用简洁、通俗、明白、轻松的语言表述出来，或一事一议，或归类分析，或先理论后案例，或引用范文，文风活泼，语言精练，笔触细腻，行文通俗易懂。

对于党政机关、事业单位工作人员，或是企业单位准备参加竞争上岗工作的同志，这都是一本学习参考书、实用工具书。

相信这本书能给广大有志于在竞争上岗取胜的朋友一些最实用的帮助，能为他们提高本领及素质助一臂之力。

在此，预祝参加竞争上岗的朋友们勤于学习、努力实践、勇于参加、取得成功！



河南省公务员局局长（正厅级）

2012年8月12日

目 录

A 面对竞争上岗

1. 赛场选“马”，竞争择优，成为选拔干部的常态……………（ 2 ）
2. 有机会，就勇敢参加，绝不放过……………（ 6 ）
3. 知己，先来反思一下自己的优劣……………（ 10 ）
4. 知彼，正确认识“他人”……………（ 13 ）
5. 曲径通幽，选择太热门的职位不一定能赢……………（ 16 ）
6. 业精于勤，成功总是垂青有准备的人……………（ 18 ）

B 笔试的备战技巧

7. 心中有数：笔试的内容与题型……………（ 22 ）
8. 选择一本适合自己的考试复习资料……………（ 25 ）
9. 笔试得高分的十个策略……………（ 28 ）
10. 如何解答客观性试题……………（ 32 ）
11. 如何解答主观性试题……………（ 36 ）
12. 攻克申论的一般思路……………（ 40 ）
13. 写出一篇好文章，有些小窍门……………（ 47 ）
14. 多看、多思、多写，磨炼“笔头”很重要……………（ 51 ）

C 面试的备战技巧

15. 竞争上岗面试的新特点……………（ 54 ）
16. 面试，有哪些测试方法和测评要素……………（ 57 ）

17. 面试试题常见的六大类型	(61)
18. 如何面对自我认知类题目	(66)
19. 如何面对综合分析类题目	(71)
20. 如何面对计划组织协调能力类题目	(77)
21. 如何面对应变能力类题目	(82)
22. 如何面对人际关系类题目	(86)
23. 如何面对职业道德建设类题目	(92)
24. 如何面对不同行业及不同专业类题目	(98)
25. 如何面对无领导小组讨论类题目	(102)

D 演讲稿的写作与练习

26. 擅长演讲是领导干部的一项基本功	(110)
27. 竞争上岗演讲的独特性	(116)
28. 写作演讲稿前要做一些准备工作	(119)
29. 演讲稿的基本框架及要求	(122)
30. “闪亮登场”的开场白	(126)
31. 主体有没有精彩的一、二、三	(132)
32. 难以忘怀的精彩结尾	(138)
33. 演讲不是写论文, 要用鲜活生动的语言	(141)
34. 演讲稿最好读着修改	(146)
35. 针对不同职位, 演讲稿写作的区别	(149)
36. 诗人是天生的, 演讲家是后天练出来的	(152)
37. 演讲注意事项	(154)

E 面试成功的小技巧

38. 面试前, 可以“猜一猜”题	(158)
39. 上场前, 好好“包装”一下自己	(161)
40. 面试前夜, 怎样放松你的心情和身体	(167)
41. 克服几种不良的心理	(170)



42. 确立适合自己的面试风格	(174)
43. “听话听音”，倾听的艺术	(178)
44. 学习一些应答的策略与技巧	(181)
45. 了解一些现代管理学原理	(186)
46. 准确、简洁、生动的面试语言	(191)
47. 动听的声音也能“俘虏”人	(194)
48. 寸秒寸金，在有限的时间内完成答题	(197)
49. “无声胜有声”，用好体态语	(200)
50. 面试中常用句式和禁忌	(204)
51. 别怕，应对尴尬局面有办法	(207)
52. 女性，扬长避短展示自己	(212)
 附录 1：竞争上岗面试试题选登	 (216)
附录 2：竞争上岗演讲稿选登	(274)
后记	(322)



面对竞争上岗

公开、公平竞争是市场经济的基本要求和一大特征。

中国经济体制改革的巨大成功，再一次充分证明竞争是快速发展的原动力。

公开、公平竞争使干部人事制度焕发出勃勃生机与活力。

适逢改革的时代，能参与竞争是人生难得的机遇。

面对竞争上岗，迎接挑战，勇敢参与，是事业成功的必由之路。

1. 赛场选“马”，竞争择优，成为选拔干部的常态

20 世纪 80 年代，改革开放使中国的命运发生了巨大的变化。

人要吃饭，这是再朴素不过的道理。中国首先进行了农村土地承包责任制改革，接着是工业改革，继而将改革推进到整个经济领域。1993 年 11 月，党的十四届三中全会审议并通过了《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》，确立了由计划经济体制向市场经济体制转变的目标，二者两字之差，天壤之别。

中国犹如一艘乘风破浪、不可阻挡的巨轮，驶向改革发展的航道。经济体制改革的巨大突破，迫切要求政治体制、干部人事制度改革协调跟进。

为加快干部人事制度改革步伐，许多单位和部门在干部选拔任用中自觉地开始尝试竞争上岗的方法，效果很好。1998 年 7 月，中共中央组织部等在总结部分单位早期探索经验的基础上，下发了《关于党政机关推行竞争上岗的意见》（组通字〔1998〕33 号），对党政机关推行竞争上岗提出了明确的要求。同时，为推进领导干部选拔考试的科学化、规范化、制度化，中共中央组织部当年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。

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要求，在总结各地各部门公开选拔和竞争上岗考试工作经验的基础上，结合实际工作需要，中共中央组织部又正式颁布了《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》。考试大纲的颁布实施，一是规范了公开选拔和竞争上岗考试内容、方法和程序，促进了公开选拔和竞争上岗制度的推行，提高了各地各部门公开选拔和竞争上岗工作的科学化水平；二是为全国通用题库建设提供了基本依

据；三是对广大干部加强学习、提高素质、增长本领，起到了积极引导作用；四是降低了考试成本，保证了考试质量，提高了工作效率。

2009年，根据时代发展所面临的形势和任务，以及党和国家新出台的法规政策，结合各地各部门在公开选拔和竞争上岗进展中获得的新经验、新方法、新技术，中共中央组织部又对考试大纲进行了修订。修订后的考试大纲共分五章十八条，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。修订后的考试大纲最突出的特点是：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内容，突出对领导干部能力素质的检测和评价，引导干部平时加强学习，积累实践经验，提高领导能力。

实践证明，推行领导干部竞争上岗，是党和政府加强领导班子和干部队伍建设的一项重大决策，这项制度无论对国家机关还是对干部个人，都有着十分重要的意义。主要体现在：

一、有利于提高干部队伍整体素质

领导干部竞争上岗所必须经过的严格考试、考核程序，客观上将会起到促进广大干部认真学习政治理论知识、文化科学知识和业务知识的作用。因为竞争上岗坚持公开、公平、竞争、择优的原则，如果参与者政治、文化和业务知识不过硬，道德素质不高，最终必然被淘汰。因此，凡参加竞争上岗者，无论走上领导岗位与否，其政治理论素质、文化业务素质、思想道德素质都会有大幅度提高，从而使干部队伍的整体素质得到提高。

二、有利于培养和选拔年轻的优秀领导干部

没有推行竞争上岗以前，选拔人才往往论资排辈，优秀的年轻干部很多被排斥在领导干部的行列之外，他们的才能得不到充分发挥，这是人才资源的极大浪费。推行领导干部竞争上岗，不拘一格

选拔人才，能够使优秀的年轻人才脱颖而出，走上领导干部岗位，充分发挥自己的聪明才智，推进各项事业快速发展。

三、有利于反腐倡廉和建立良好的用人机制

长期以来，由于种种原因，在选拔干部工作中形成了一种不良的风气，出现了任人唯亲、拉帮结派以及要官、跑官、买官、卖官等十分严重的腐败现象。推行领导干部竞争上岗，通过公开、公平地竞争择优，为高素质优秀人才走上领导岗位大开“绿灯”，在低素质者求官途中亮起“红灯”，堵了要官、跑官者的路，封了买官、卖官者的门，有力、有效地遏制了干部选拔任用中的不正之风和腐败现象。

四、有利于贯彻执行党的群众路线和发扬社会主义民主

推行领导干部竞争上岗，其中一个重要环节就是群众测评。它既赋予了广大群众知情权、参与权、选择权，又增强了他们的主人翁意识。群众会按照规定的标准，认真选择高素质的能为群众办事的领导干部。毫无疑问，在这样的背景下选拔出来的领导干部，更具有群众观点，更能得到群众的信任，他们开展工作更能得到群众的支持和拥护。

十几年来，竞争上岗从尝试到推广，已经得到了全社会的认可。无论是在党政机关，还是在事业单位、企业公司，它已经成为单位选拔人员的最基本的方式。与其他选拔人员的方式相比，竞争上岗实现了选人方式和渠道的公开化、公平化，实现了选贤荐能的多元化、科学化，实现了干部选拔任用的规范化、制度化。

对于广大公务员来说，竞争上岗，一方面可以使自己充分展示个人多方面的素质和才能，另一方面也是对自己多年工作能力、水平、群众关系的检验。

赛场选“马”，能力“说话”。能者上、平者让、庸者下，让参与者、选拔者、上岗者和评价者都心服口服。

可以说，竞争上岗已成为单位选拔人才及人才脱颖而出的一种最好的方式。



特别提示

竞争上岗是干部人事制度的一项重大改革。

赛场选“马”，能力“说话”。能者上、平者让、庸者下，让参与者、选拔者、上岗者和评价者都心服口服。

2. 有机会，就勇敢参加，绝不放过

面对单位组织的竞争上岗，由于每个人的情况差异，大家难免有不同的心态及表现。

一类是实力迫切型。这类人在单位有一定的资历和能力，但苦于没有合适的机会，迫切需要一个展示自己的舞台，面对竞争上岗，可以说是迫不及待，毫不犹豫。

一类是紧迫犹豫型。这类人有资历，不一定有能力。年龄不小，工作年限不短，能干好具体事务，但文字、口头表达能力欠佳。或由于某种原因虽在单位工作时间长，却一直没有得到提拔。还有一些应试者，由于工作岗位职能所致，平时接触社会面窄，加之性格内向，不善交际，面对竞争上岗不免心生恐慌，自信不足，犹豫不定。若参加，万一考得太差，讲得太差，既提拔不上，还丢了脸面。

一类是认可困难型。这类人有一定能力，但在单位的资历太浅。资历浅的情况也十分复杂，有些是从基层部门通过考试进入机关的人员，并不是应届毕业生，不过所定的职务层次并不高，年龄却不小，进入新单位的时间不长。还有一部分应试者是从部队转业到地方的，在部队团职或营职等领导岗位干了很多年，虽然进入新单位的时间短，但绝对是个老同志了，不过在新单位仍属于资历浅的人员。

一类是跃跃欲试型。这类是年龄、资历都很浅的年轻应试者，以新录用或新招聘到单位的应试者为主。他们经过层层选拔，过五关、斩六将一路走来，有思想，有干劲，有生气，但经验与资历都不足。

除了第一类人态度坚决明朗，其余三类人，该如何抉择？

这里就介绍几位应试者的做法：

张科长是位接近 50 岁的老同志，如果不参加这次竞争上岗怕今后没有机会了，所以咬牙上台，但毫无准备，面对领导提问，“侃侃而谈”，不过回答不着边际，文不对题。



李大姐由于心里没底，过于怯场，虽经大家多次动员，还是临场跑回老家，找了个堂皇的借口，溜之大吉。

小王是个军队转业干部，年近40，在部队十分优秀，副团也干了多年，但来机关还不到一年，积极参与竞争上岗，表现也不错，但民主投票分太低，也未能成功。

若以成功来论，不成功者均是失败者。但对于竞争上岗一事，却不能简单以一次成败论英雄。因为在一个部门，能否竞争成功，取决于很多因素，有笔试、面试的成绩，有领导的认可，有群众的投票，有平时的表现等，能力、年龄、资历、民意、职位要求，缺一不可。

因此，对于竞争上岗，大家应持有一个正确及平常的心态。

一、积极参与，大胆应战

竞争上岗已经成为单位选拔使用人才的一种行之有效的主渠道，但在很多单位，由于领导更替及职位空缺等多种原因，并没有规范化和正常化，很难做到一年一次。因此，每一次竞争上岗对任何人来说都是一次难得的机会，参与就有可能赢。例如，某应试者在领导的心目中并不是一个任用人选，在大家心目中也从未被摆到重要位置，但当他以第一名的成绩胜出时，却让领导和群众刮目相看，将不可能一下子转变为可能。而不参与竞争上岗就没有一点机会，同时还有两个弊端：一是让单位领导和其他同事小瞧你，认为你就是没有真本事，一个连竞争上岗都不敢参与的人能够被委以重任吗？不仅在这次竞争上岗中你100%失败，就是在将来的选任工作中也会对你的任用产生不良影响，将直接影响你事业的发展。二是你也无法了解自己真正的水平。经过竞争上岗，你会发现自己的优势与劣势，然后可以有针对性地进行修正、提高；没有真正的比试，没有领导、同事和广大群众的评价，你对自己的认识很难做到全面、客观、辩证。

二、未雨绸缪，加紧充电

敢于迎接挑战，只是具备了勇气，还要早早动手，拾遗补阙，

加紧充电。尤其是新进入单位的同志，不论原有资历如何，都要尽快熟悉新单位的情况，提高业务技能。竞争上岗考试与死记硬背不是一回事，你的各方面能力一上场就展示得一目了然。加强平时的自觉学习和“充电”是众多成功者的经验之一。充电主要有两方面内容，即理论知识和实践知识。理论上，如公务员制度知识，国家基本的方针政策，本部门基础业务知识等。实践知识，如本单位的职能、工作任务是什么，本行业发展趋势、存在的主要问题及解决办法等。学习的途径，一方面可以向书本学习，向同事、领导请教；另一方面可以进行一些调查研究，加强思考，做到胸中有数，沉着应战。

三、认真准备，一丝不苟

当单位公布了竞争上岗的方案后，一些应试者也参与了，但态度上满不在乎。结果在笔试、面试环节得分都很低，弄得自己下不来台，连想替自己说话的领导都不好意思开口。虽然你找了不少客观理由，但毕竟不太光彩。所以，一旦准备报名，就要全力以赴。尤其是竞争上岗演说和答辩，一般都有明确的内容要求和时间要求。竞争者根据要求，最好形成一些文字材料，并对材料的结构、内容、语言进行多次推敲，反复锤炼，力争在较短的时间内用最精练的语言将自己的工作成绩、竞争优势、工作思路、个人风采全面地展示出来。竞争者还要对面试时可能遇到的提问尽可能多准备一些材料，尤其是一些大的思路、原则问题的把握，不必拘泥于具体的事务。语言表达能力在竞争演说中给人留下的印象十分深刻，因此多看一些演讲与口才方面的书籍，学习一些演讲技巧和应答技巧，均能提高你的分值。俗话说“有备无患”，成功更多地垂青于有心人。

四、一颗红心，两手准备

凡是竞争，就有两种不同的结果，尤其是职位短缺的单位，一个岗位通常会有很多人同时参与竞争，因此参与竞争上岗者一方面