



国家公务员录用考试专用教材

面 试

指 南

2006

国家公务员考试教材编委会

编委会主任：胡仙芝

中国人事出版社

国家公务员录用考试专用教材

面试指南

国家公务员考试教材编委会
编委会主任 胡仙芝

中国人事出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

国家公务员录用考试面试指南/胡仙芝主编.

—北京: 中国人事出版社, 2001. 7

ISBN 7-80139-732-0

I. 国... II. 胡... III. 公务员—招聘—考试—
中国—指南 IV. D630.3-62

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 041537 号

中国人事出版社

100101 北京市朝阳区育慧里 5 号

徐水县彩虹印刷厂

全国新华书店经销

*

开本: 787×1092 1/16 印张: 14.625 字数: 345 千字

2006 年 1 月修订版 2006 年 1 月第 1 次印刷

印数: 1-3000 册

定价: 26.00 元

前 言

为配合国家公务员招考工作的顺利进行，帮助报考人员在较短的时间内快速、准确、全面地领会大纲要求，掌握考试内容，了解考试要点，熟悉各种题型和应试技巧，并有针对性地进行强化训练，取得良好的复习效果，在国家人事部门和相关院校的大力支持下，国家公务员录用考试教材编委会精心编写了本套教材。

国家公务员考试由笔试和面试组成。公共科目笔试结束后，招考部门根据统一确定的合格分数线，按照笔试总成绩从高到低的顺序，按计划录用人数的三倍的比例确定参加专业科目笔试和面试的人选。面试的内容由组织部门和人事部门确定，面试的具体实施工作由各招考部门负责。面试以结构化为主，鼓励各部门创新结构化面试的方法和实现形式，增加情景模拟等面试方法。面试前实施“心理素质测评”（也称心理素质测验、心理素质测试），可采用人机对话的方式进行，作答不限时，最终给出应试者的个性评价，供面试考官和用人单位参考。

分析研究近几年中央、国家机关和各省（区、市）公务员面试和心理素质测评试题，我们发现面试试题主要为背景性问题、意愿性问题、行为性问题、情景性问题、智能性问题、思辨性问题等类型；心理素质测评主要测评考生在性格、兴趣、能力等方面的素质。面试和心理素质测评是国家公务员招考必经的重要环节，其中，心理素质测评开始实施较晚，更需要引起广大考生的重视。虽然从理论上讲，回答心理素质测评题目并无对错之分，但心理素质测评的结果对于招考单位确定考生是否适合党政机关工作、是否适合招考职位的素质要求意义重大，对录用与否有直接的影响。

从2006中央、国家机关公务员面试的情况来看，出现了六大新趋势：

一、形式丰富化

面试突破那种两个人一问一答的模式，呈现出丰富多彩的形式。从“一对一”到“群殴”（集体面试）、从一次性面试到分阶段面试，从常规面试到引入了演讲、角色扮演、案例分析、无领导小组讨论等情景面试。

二、程序规范化

许多面试的操作过程已逐步规范起来。以前面试，考官提问内容、如何设问随意性较大。现在，面试分为起始阶段、核心阶段、收尾阶段，对考官要问些什么、要注意些什么，事先一般都有一个具体的方案，以提高对面试过程和面试结果的可控性。

三、内容全面化

面试测评内容已不仅限于仪表举止、口头表达、知识面等，已发展到对思维能力、反应

能力、心理素质、求职动机、进取精神、身体素质等全方位的测评。且由一般的素质为测评依据，发展到主要以拟录用职位要求为依据，包括一般素质与特殊素质等综合测评。

四、提问弹性化

以前，主考官提问一般都事先拟好，应试者只需抽取其中一道或几道题来回答即可，主考官不再根据应试者对问题的回答情况提出新问题。主考官评定成绩仅依据事先拟定的具体标准答案，对回答有对错之分。现在主考官的提问，虽源于事先拟定的思路，但却是适应面试过程变化的，前后问题衔接自然，围绕测评的情景与测评的目的而随机出现的。最后的评分不是仅依据内容的正确与否，还综合总体行为表现及整个素质状况评定，充分体现了因人施测与发挥主考官主观能动性的特点。

五、评判标准化

以前面试的评判方式与评判结果没有具体要求，缺少可比性。近年来面试结果的处理逐渐标准化、规范化，基本上趋于表格式、等级标度与打分形式等。

六、考官内行化

以往，考官往往由招聘单位的人事部门领导，加上临时抽调部分局处级干部组成，非专业性、临时性和随意性相对较强。现在，招考部门实行人事培训面试测评技术，面试考官的素质有了很大提高。面试考官的素质对于提高面试的有效性、保证面试的质量有着至关重要的作用。

伴随着每年考试的变化，本套教材及时进行更新调整，力求精益求精，自出版以来，赢得了广大考生的殷殷厚爱，帮助无数考生圆了公务员梦，已被全国九十多所公务员考试培训学校选定为培训教材，十几个省市指定为公务员考试复习用书。该书分面试和心理素质测评两部分，分别介绍了面试和心理素质测评的主要内容、方法、应试策略和有关注意事项，还附有中央国家机关及部分省市近几年的面试原题。

本书有如下特点：

1、名师编写，独具权威

本书由资深国家公务员考试专家担任主编，众多该领域专家学者群策群力、亲自执笔。他们长期从事公务员的命题和研究工作，学贯中西，对公务员考试造诣很深，不仅经常到各省市人事部门讲学，更是各类公务员培训班竞相聘请的名师。

2、紧扣大纲，实用性强

全书严格按照人事部最新公布的2006年《考试大纲》和考试真题、以及近几年中央和各省（区、市）公务员面试考卷进行修订，体现国家公务员录用考试的最新精神，奉献给考生最新的信息。本书总结分析了面试和心理素质测评近几年出现的题型、应试对策，还精选了最近几年中央国家机关和全国各地的公务员录用考试面试试卷，供考生自测。

3、体例新颖，讲解精辟

纯理论的教科书式的考试指导用书虽有理论的深度与系统性，但往往会缺乏考试的针对

性；纯练习题式的考试指导用书虽可使考生得到强化训练的好处，但又常常缺乏理论的阐释和总结，使读者难以对考试形成全面系统的认识。本书扬弃了上述两类书的优缺点，重点突出，讲解透彻，采取案例分析的编写体例，注重实用性和操作性，极具实战性。

4、内容系统，注重能力

本书涵盖了面试和心理素质测评的全部内容，从理论到实务，从考试的基本内容到考点、重点，都做了详细的阐述和讲解。授之以鱼，不如授之以渔，所以本书尤其注重分析答题的思路和方法，使考生可通过本书获得关于面试和心理素质测评的规律性的东西，从而可以更主动地应试，做到“知己知彼，百战百胜”。

本书有的放矢，繁简得当，具有很强的权威性、针对性和实用性，对考生快速提高应试能力、大幅提高考试成绩有很大的促进作用。

由于时间和水平所限，虽然学者云集，努力备至，疏漏之处仍难避免，敬请广大读者不吝赐教。

一书在手，轻松胜出；先行一步，步步领先。愿本书助您考出良好成绩，实现远大理想！

国家公务员考试教材编委会

目 录

第一部分 面试

第一章 国家公务员面试概述	(3)
第一节 面试的概念、特点及其分类	(3)
第二节 面试测评的主要内容	(6)
第三节 面试的发展趋势	(7)
第二章 国家公务员面试测评要素和应考分析	(9)
第一节 国家公务员面试的测评要素	(9)
第二节 国家公务员录用面试试题分类解析与训练	(13)
第三节 2005 年各地录用公务员面试试题例析	(28)
第三章 国家公务员面试方法	(36)
第一节 结构化面试	(36)
第二节 情景模拟面试	(39)
第三节 无领导小组讨论面试	(42)
第四节 文件筐测验	(53)
第四章 国家公务员录用面试的组织和实施	(58)
第一节 面试的基本原则、要求和程序	(58)
第二节 面试的组织和实施	(60)

第三节	面试成绩的评定	(6)
第五章	国家公务员录用面试策略与技巧	(75)
第一节	面试三个阶段的策略	(75)
第二节	面试心理偏差及其克服	(88)
第三节	面试有关技巧举要	(93)
第六章	面试案例点评和面试经验借鉴	(111)
第一节	面试案例点评	(111)
第二节	面试经验借鉴	(118)
第七章	国家公务员录用考试面试题精选	(122)
第一节	2004 年中央、国家机关公务员录用考试结构化面试试题	(122)
第二节	各地及历年录用公务员面试题精选	(141)

第二部分 心理素质测评

第一章	心理素质测评概述	(147)
第一节	心理素质测评技术简介	(147)
第二节	国家公务员心理素质测评	(155)
第二章	能力测验	(162)
第一节	适应能力测验	(162)
第二节	领导能力测验	(164)
第三节	管理能力测验	(166)
第四节	人际交往能力测评	(168)
第五节	创造力测验	(169)

第三章	人格测验	(175)
第一节	敏感性测验	(175)
第二节	性格气质测验	(177)
第三节	自控性测验	(187)
第四章	兴趣测验	(190)
第一节	经营倾向与社交倾向测验	(190)
第二节	择业倾向测验	(192)
第三节	潜在兴趣测验	(193)
第四节	职业形象测验	(194)
第五节	职业兴趣自我测验	(196)
第五章	中央、国家机关公务员招考素质测验试题	(200)

第三部分 附件

《国家公务员录用综合心理素质测验》操作手册	(214)
-----------------------------	-------

第一部分

面试

第一章 国家公务员面试概述

第一节 面试的概念、特点及其分类

一、面试的概念

面试是由用人部门精心设计，通过多种方法，在特定场景下面对面地科学测评面试者的基本素质、发展潜力、实际技能以及其比拟录用职位的匹配性，展现面试者各方面素质，并为聘用人员提供重要依据的考试。

面试包括以下重要要素：

(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。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，它并没有经过精心设计。

(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、考查和测评等方式。

(4) 面试主要考查人员素质、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) 面试不同于口试，具有模拟操作的特点。面试是在特定场景下，以考官对考生的面对面交谈与观察为主要手段，由表及里测评考生的知识、能力、经验等有关素质的一种经过组织者精心设计的考试活动。

在国家公务员录用考试工作中，笔试、面试、考核是测试与考查考生知识素质和能力素质的三个不可缺少的组成部分，而面试是其中间环节，同时也是关键环节。面试是测评公务员能力素质的一个重要方法，是测评其能力素质的最直接、最有效的途径。

二、面试的特点

面试是对考生的能力和个性品质的测量。其主要特点体现为以下几个方面：

1. 面试以谈话和观察为主要工具

谈话是面试过程中的一种主要工具。在面试过程中，作为主考官，主要向考生不断地提出各种问题；作为考生，主要是针对主考官提出的问题进行回答。

观察是面试过程中的另一种主要工具。在面试中，要求主考官善于运用自己的感官，特别是视觉和听觉的运用。

运用视觉主要是主考官通过对考生面部表情的观察和身体语言的观察来推断其深层心理，判断考生的自信心、反应力、思维的敏捷性、性格特征、情绪、态度等素质特征。

在运用听觉方面,主考官通过倾听考生的谈话,对考生的回答进行适度的反应(当考生的回答与所提问题无关时,可以进行巧妙的引导)。通过对谈话的分析,测知考生的语言表达的逻辑性、层次性、准确性等。还可以根据考生讲话的语音、语速、腔调等来判断考生的性格特征等。

2. 面试是一个双向沟通的过程

面试是主考官和考生之间的一种双向沟通过程。在面试中,考生并不是完全处于被动状态。主考官可以通过观察和谈话来评价考生,考生也可以通过主考官的行为来判断主考官的价值判断标准、态度偏好、对自己面试表现的满意度等,来调节自己在面试中的行为表现。面试不仅是主考官对考生的一种考查,也是主客体之间的一种沟通、情感交流和能力的较量。

3. 面试测评方法的灵活性

面试是一种很灵活的测评方法,面试的方式和内容具有较大的变通性。一方面,由于不同的职位对人有不同的要求,面试可以根据不同职位的特点,灵活地采用不同的方式去考察应考者;另一方面,尽管面试的问题可以是事先设计好的,但在面试实施中并不是对所有应考者都一定要按同样的内容来进行的(严格的结构化面试除外),考官可以针对应考者的具体情况,根据所获得的信息是否足够来决定面试问题的多少。如果应考者的回答已经充分地显示了某方面的信息,那么面试过程可以缩短;而如果应考者的回答不足以显示某方面的信息,或者考官觉得对应考者的有关情况还把握不清,那么就可以多追问应考者一些相关的问题。这样,面试的时间就可长可短,小过一般不会少于20分钟,也不会多于1个小时。

4. 面试评定标准的辩证性

面试是依据考生现场的全部表现来对其素质状况作出评定。它不仅分析考生的回答是否正确,更重要的是看考生回答问题的灵活性、逻辑性、应变性。考生面试结果的评定,不是把观点正确与否作为第一位的指标,而是看考生的整体素质。

面试的评价往往带有较强的主观性,不像笔试那样有明确的客观标准。正因为这样,面试考官的评价往往受到个人主观印象、情感和知识经验等许多因素的影响,使得不同考官对同一位应考者的评价往往会有差异,而且可能各有各的评价依据。所以,面试评价的主观性似乎是面试的一大弱点,但另一方面,由于人的素质评价是一项非常复杂的工作,考官可以把自己长期积累的经验运用到面试评价中。从这个角度来说,面试的这种主观性也是有其独特价值的。

三、面试的分类

1. 根据实施时的模式

根据实施时的模式,可以分为口试和模拟操作试。

口试是考生以口头语言方式作答的面试形式。按照具体模式,口试还可以分为:

交谈式,即考官与考生以谈话方式进行的面试;

问答式,即考官逐个提出问题,考生逐个回答问题进行的面试;

辩论式，即考生与考官或考生与考生双方就某个论题持相互对立的论点而进行辩论的面试；

答辩式，即考生就考官的诘问进行解释、辩白的面试；

演讲式，即考生就某个题目向考官发表演说的面试模式；

讨论式，即考生讨论某种问题的面试模式，如会议讨论、案例分析等。

模拟操作式，是考生扮演一定角色完成一定的实际工作以表现自己的某项技能的面试模式。这种考试要求考生扮演一定角色在模拟的工作情境中完成“实际工作”。

2. 依据考生人数的多少

依据考生人数的多少，分为个别面试和集体面试。

个别面试就是对考生逐个进行测评；

集体面试，是同组考官，同时、同地对若干个考生进行测评。

3. 依据面试的功能

依据面试的功能分为测量性面试、区分性面试、诊断性面试和预测性面试。

测量性面试，即对考生的素质作出测量的面试；

区分性面试，即依据面试结果把考生按素质水平区分开来的面试；

诊断性面试，即对考生素质结构的缺陷进行测定的面试；

预测性面试，即对考生的素质发展以及行为成就倾向等进行预测的面试。

4. 依据面试结果的使用方式

依据面试结果的使用方式，分为目标式面试和常模式面试。

目标式面试，就是面试结果只表明考生的素质水平是否达到某一既定的目标水平，分为合格与不合格两种；

常模式面试，就是根据考试结果对考生按素质水平高低进行排序，从而进行优劣比较的面试，结果往往分为若干档次。

5. 依据测评项目的性质

分为人格（气质、性格）面试，智能（智力、能力、技能）面试，知识面试，意愿（理想愿望、情趣爱好、意志立场、态度情感）面试，体貌（形体、相貌、仪表、身体健康状况）面试。

6. 根据对考生所施加的压力大小

分为压力式面试与非压力式面试。

压力式面试是指给考生设置的情境或作答要求对考生有超常的刺激，如挑衅性的、非议性的、刁难性的刺激，以便测评考生在“压力很大”情况下的应付素质。典型的压力式面试，是以穷究不舍的方式连续就某事向考生发问，且问题刁钻棘手，甚至逼得考生穷于应付，考官以此种“压力发问”方式逼迫考生充分表现出对待难题的机智灵活性、应变能力、思考判断能力及气质性格、修养等素质。

第二节 面试测评的主要内容

面试主要测评考生适应公务员职业要求的基本素质。包括个人基本情况、知识、经验、技能、能力、性格、气质、仪表、求职动机和价值观等方面。

具体来说,面试测评的主要内容有:

1. 求职动机

了解考生为何希望来本单位工作、对哪类工作最感兴趣、在工作中追求什么,以此判断本单位所能提供的职位或工作条件等能否满足其工作要求和期望。

2. 专业知识

了解考生掌握专业知识的深度和广度,其专业知识是否符合所要录用职位的要求。作为对专业知识笔试的补充,面试对专业知识的考察更具灵活性和深度,所提问题也更接近空缺岗位对专业知识的需求。

3. 反应能力与应变能力

主要看考生对考官所提的问题理解是否准确贴切,回答的迅速性、准确性等;对于突发问题的反应是否机智敏捷、回答恰当;对于意外事情的处理是否得当、妥当等。

4. 综合分析能力

通过面试,考察考生是否能对考官所提出的问题通过分析抓住本质,并且说理透彻,分析全面、条理清晰。

5. 口头表达能力

面试中要考察考生是否能够将自己的思想、观点、意见或建议顺畅地用语言表达出来。考察的具体内容包括表达的逻辑性、准确性、感染力、音质、音色、音量、音调等。

6. 工作态度

一是了解考生过去对学习、工作的态度;二是了解其对现报考职位的态度。在过去学习或工作中态度不认真,做什么、做好做坏都无所谓的人,在新的工作岗位也很难做到勤勤恳恳、认真负责。

7. 上进心、进取心

上进心、进取心强的人,一般都确立了事业上的奋斗目标,并为之而积极努力。表现在努力把现有工作做好,且不安于现状,工作中常有创新。上进心、进取心不强的人,一般都是安于现状,无所事事,不求有功,但求能敷衍了事,因此,对什么事都不热心。

8. 人际交往能力

在面试中,通过询问考生经常参与哪些社团活动,喜欢同哪种类型的人打交道,在各种社交场合所扮演的角色,可以了解考生的人际交往倾向和与人相处的技巧。

9. 自我控制能力与情绪稳定性

自我控制能力对于公务员及许多其他类型的工作人员(如企业的管理人员)显得尤为重要。一方面,在遇到上级批评指责、工作有压力或是个人利益受到冲击时,能够克制、容忍、理智地对待,不致因情绪波动而影响工作;另一方面,工作要有耐心和韧性。

10. 仪表风度

这是指考生的体形、外貌、气色、衣着举止、精神状态等。国家机关对仪表风度的要求较高,因此,仪表风度是国家公务员录用面试的一项重要内容。研究表明,仪表端庄、衣着整洁、举止文明的人,一般做事有规律,注意自我约束,责任心强。

11. 工作实践经验

一般根据查阅考生的个人简历或求职登记表的结果,作一些相关的提问,查实考生有关背景及过去工作的情况,以补充、证实其所具有的实践经验。通过工作经历与实践经验的了解,还可以考察考生的责任感、主动性、思维能力、口头表达能力及遇事理智与否等。

12. 业余兴趣与爱好

了解考生休闲时间经常从事哪些运动,喜欢阅读哪些书籍以及喜欢什么样的电视节目,有什么样的嗜好等,从而可以了解这个人的兴趣与爱好,这对录用后的工作安排常有好处。

13. 其他

面试时主考官还会向考生介绍本单位及拟聘职位的情况与要求,涉及有关工薪、福利等考生关心的问题,以及回答考生可能要问到的其他一些问题等。

第三节 面试的发展趋势

从近些年来面试实践来看,我国面试的发展趋势是:

一、形式的丰富化

面试早已突破那种两个人面对面,一问一答的模式,而呈现出丰富多彩的形式。从单独面试到集体面试、从一次性面试到分阶段面试,从非结构化面试到结构化面试,从常规面试到引入了演讲、角色扮演、案例分析、无领导小组讨论等情景面试。

二、程序的结构化

以前对面试的过程缺乏有效地把握,面试的随意性大,面试效果也得不到保证。目前许多面试的操作过程已逐步规范起来。从主考官角度,面试的起始阶段、核心阶段、收尾阶段要问些什么、要注意些什么,事先一般都有一个具体的方案,以提高对面试过程和面试结果的可控性。

三、提问的弹性化

以前的面试基本等同于口试,主考官提出的问题一般都事先拟定好,考生只需抽取其中一道或几道题来回答即可,主考官不再根据考生对问题的回答情况提出新问题。主考官评定成绩仅依据事先拟定的具体标准答案,仅看回答内容的正确与否,实际上这只不过是笔试简单地口述形式而已。

现在面试中主考官问题的提问虽源于事先拟定的思路,但却是适应面试过程的需要而自然提出的,前后问题是自然相接的,问题是围绕测评的情景与测评的目的而随机出现的。最后的评分不是仅依据内容的正确与否,还要综合总体行为表现及整体素质状况评定,充分体

现了因人施测与发挥主考官主观能动性的特点。

四、结果的标准化

以前面试的评判方式与评判结果没有具体要求，缺少可比性。近年来面试结果的处理逐渐标准化、规范化，基本上趋于表格式、等级标度与打分形式等。

五、测评内容的全面化

面试的测评内容已不仅限于仪表举止、口头表达、知识面等，现已发展到对思维能力、反应能力、心理素质、求职动机、进取精神、身体素质等全方位的测评。且由一般素质为测评依据发展到主要以拟录用职位要求为依据，包括一般素质与特殊素质在内的综合测评。

六、考官的内行化

以前面试主要由组织部门的人专门主持，后来实行组织人事部门、具体用人部门和人事测评专家共同组成面试考评小组。

许多单位实行用人部门人员培训面试测评技术。人事部门培训业务专业知识，并进行面试前的集中培训，面试考官的素质有了很大提高。面试考官的素质对于提高面试的有效性、保证面试的质量有着至关重要的作用。