

面试常考的八大题型及对策 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/20/2021_2022__E9_9D_A2_E8_AF_95_E5_B8_B8_E8_c25_20798.htm 面试问题一般以开放性问题为主，以便给应考者留有很多可以发挥的空间，偶尔也有一些封闭式的问题，如“是否”类问题，但这类问题由于考察不了应考者的有关素质，所以在公务员面试实践中比较少见。按面试题目设计的功能和题目性质来分，常见的面试试题有以下一些类型：1.背景性问题 通常是有关考察应考者背景的问题。在面试开始时，往往用3~5分钟时间来了解应考者的工作生活方面的基本情况、教育背景和工作经历。此类问题主要有三个方面的作用：一是让应考者放松、自然地进入面试情境，形成融洽交流的面试气氛；二是验证和澄清简历上的有关个人信息；三是为后续的面试提问提供引导，便于深入面试。比如：(1)请用三分钟时间简单介绍一下你自己。(2)你对自己将来要达到的事业目标有什么设想?请你简单谈一谈。对于此类问题，理想的应考者应在短短的几分钟内既尽可能多地展现自己的优势，又做到简明扼要，重点突出。2.知识性问题 知识性问题主要是考察应考者对所从事的工作所必需的一般和专业知识的了解和掌握。知识性问题包括一般性知识和专业性知识。一般知识是指从事该工作的人都应具有的一些常识，例如，一个财会人员应了解一些必要的财务制度，一个人事经理应了解必要的劳动人事制度和法规。专业知识指专业领域的专门知识，例如对于司法系统或税务系统招录公务员面试试题的设计中应注意考察有关司法或税收方面的专业知识。对于此类问题的回答并没有什么窍

门，只有靠应考者自己平时的积累所形成的扎实的基本功。

3.智能性问题 智能性问题主要是考察应考者对一些事物和现象的理解和分析判断能力，通常会选择一些较复杂的社会热点问题，考察应考者的综合分析能力。这类问题一般不是要应考者发表专业性的观点，也不是对观点本身正确与否作出评价，而主要是看应考者是否能言之成理。比如：(1)北京市现有数万下岗职工，他们的再就业是一个很大的难题。然而，每年却有上百万外地人在北京打工，挣走了上百亿元人民币。请分析一下造成下岗职工再就业难的原因，并简单谈谈你认为合适的解决办法。(2)目前社会上“献爱心，捐助危重病人”的活动很多，你是怎样看待这个问题的？就第二个问题来说，高水平的应考者不仅要谈到“爱心、互助”的意义，而且能进一步提出我国医疗制度的现状及改革、发展方向，这样才说明应考者考虑问题的能力比较强，既全面又细致深入。

4.意愿性问题 意愿性问题一般考察应考者的求职动机与拟任职位的匹配性，内容会涉及应考者的价值取向和生活态度等多个方面。比如：(1)根据专业和能力情况看，你可选择的职业范围很广，为什么选择国家机关而且特别选择了我部门呢？(2)你为何想离开原工作单位？又为什么报考现在的岗位？这次报考倘若未能如愿，你将有何打算？就第一个问题来说，考官可就事业追求和现实生活需要两方面对应考者加以追问，尽可能全面了解应考者对事业和生活方面的真实要求。应考者只需实事求是地将自己的想法表达出来即可。

5.情境性问题 情境性问题是假设一种情境，考察应考者的反应。此类试题是建立在这样的心理学知识基础上的，即一个人说他会做什么，与他在类似的情境中将会做什么是有联系的

。此类试题考察应考者的应变能力，计划、组织、协调能力，情绪稳定性等方面的能力和个性特征。比如：(1)假设这样一个情况，本来，你的工作负担已经很重了，可上级却又给你安排了另一项任务。你觉得已没有精力再承担更多的工作，但又不想与领导发生冲突，你会怎样对待这个问题？(2)某部机关新录用了一批公务员，假如领导要你组织他们去某个基层单位参观，你准备如何做好这项工作？对于此类试题，应考者首先要理解自己的角色，把自己放到情境中去，然后提出比较全面的行为对策。

6.行为性问题

行为性问题关注的是应考者过去的行为，问的是应考者实际上做了些什么、怎么做的、有什么结果，此类试题可考察人际交往能力、组织协调能力、解决实际问题的能力等等。比如：(1)在你的工作经历中可能出现过这样的情况，你所在的组织与另一兄弟组织之间产生了矛盾或冲突，要由你来参与解决，请你举例谈谈具体情况。追问1：你当时遇到了什么问题？追问2：你的任务是什么？追问3：你采取了哪些措施？追问4：最终的结果如何？(2)生活、工作中需要与各种各样的人交往，请你回忆一下，你遇到的最难打交道的一个人或几个人。为了把事情办成，你做了哪些努力？结果如何？对于此类问题，应考者最重要的是要有实事求是的态度，如实回答自己以前经历过的相关事件，不要过分夸大甚至编造事件，否则对用人单位是不负责的，对自己也不利。

7.压力性问题

这种问题通常是故意给应考者施加一定的压力，看看其在压力情境下的反应，以此考察应考者的应变能力与忍耐性。此类问题可能会触及应考者的“痛处”。比如：(1)据我们了解你在三年内换了四个单位，有什么证据可以证明你能在我们单位好好干呢？(2)你的领

导让你送一份急件给某单位，第二天却发现送错了单位，可领导不但不承担错误，还生气地指责你马虎大意。此时，你会怎样做？对于此类问题，应考者应有快速反应能力，提出两全其美的措施。

8.连串性问题 连串性问题一般也是为了考察应考者承受压力的能力，包括在有压力的情境中的思维逻辑性和条理性等，但也可以用于考察被试者的注意力、瞬时记忆力、情绪稳定性、分析判断力、综合概括能力等。比如：

(1)你的外语和专业知识水平都很高，为何不去外企？公务员现在工资并不高，而且又已取消了实物分房，你能忍受这些条件吗？如果工作后发现自己的作用不能正常发挥怎么办？(2)我想问三个问题：第一，你为什么想到我们单位来？第二，到我们单位后有何打算？第三，你报到工作几天后，发现实际情况与你原来想象的不一致时你怎么办？

对于此类问题，应考者应该有思想准备，特别是对自己的选择究竟是怎么考虑的，要如实反映，不要说大话、空话，要从自己的价值观和志向方面对自己进行剖析。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com