

公务员竞争上岗面试方略 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__E5_85_AC_E5_8A_A1_E5_91_98_E7_c25_20894.htm 公务员竞争上岗面试方略

一、知晓竞岗面试的一般方法、程序和测评要素二、摸清与该场面试有关的情况，这是应试取胜的前提三、充分准备和多方聚集实力，反复实战演练，这是稳操胜券的基础四、调整 and 保持良好心态，打赢心理战，这是胜出的关键五、大脑高度清晰和高效能运转，迅速在现场多方面构思和阐发出合适的思路，这是应试制胜的核心六、运用好合适的表达方式和声调语气，这是能真切地作用于考官听觉而取胜的有效手段七、运用好合适的态势语言，树立良好的外观形象，这是作用于考官视觉而取胜的直接途径

一、知晓竞岗面试的一般方法、程序和测评要素 根据《党政领导干部选拔任用工作条例》中关于公开选拔和竞争上岗须进行统一考试的规定，依据《全国公开选拔党政领导干部考试大纲（试行）》的基本精神，我们可以对公务员和机关工作者在晋升一个职位必须通过的面试做出如下的界定：面试是对经过了笔试之后、拟担负一定领导岗位职责的应试者的进一步的测试，是一种测验和评价应试者能力素质的考试活动；它由组织者精心设计，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，使考生直观地表现自己，从而使考官得以直接由表及里地测评出考生在领导能力素质和个性特征方面对选拔职位的适应程度。通过这种考试活动，可据以选拔出某些岗位所需要的、称职的领导干部；同时应试者也可以通过这一方式去寻找和选取适合自己的岗位。（一）竞争上岗面试的方

法竞争上岗面试有很多方法，这些方法各具特色，各有所长，以下择要介绍。

1. 结构化面试方法 又称标准化面试方法。这种方法要求将测评要素的设计、试题的构成、评分标准确定、作答时间控制、考官组成、具体操作步骤和分数统计等各个主要环节按照事先设定的标准化程序来严格进行实施，不允许有随意变动，使应试者在上述各个环节面前人人平等，使考官能以相同的标准尺度去衡量应试者。这种面试方法的好处是，考题内容规定明确、实施程序严密、评判标准统一，避免了随意性和出现变数可能给应试者带来的不公平竞争，使面试的具体运作能够得到有效的控制，能够保证每个应试者平等竞争，从而使面试具有较高的效度和信度，大大增强了测评的规范性、精确性、公平和公正性。近几年来，党政机关、国家其他机关和群团组织、事业单位较多地使用这种方法，尤其是在规模较大、人数较多、规范性要求程度较高的选拔性考试中使用较多，它已成为目前机关、群团组织和事业单位公开选拔干部必须使用的一种手段。与其他面试方法相比，结构化面试具有如下几种明显特征。第一，在面试题目方面，一般面试套题是由若干个考题组成，其设计和构成都按所选拔岗位职责对能力素质的需要而相应做出，并呈现系列的特定结构，用以测评应试者多个特定方面的测评目标要素及其适应程度；并且套题的构成力求科学和针对性强，与用人单位及其所设岗位的特定要求具有契合性，有利于通过若干相应题目的测试，全面地检测应试者与岗位的匹配性。第二，在评判标准方面，事先都对考题进行细化、量化的科学分解，形成系列的等级标准，并将变数和误差做出限定，同时将得分按特定统计方法进行科学处理，使考

官的评判有所依据和有所遵循。第三，在测评要素方面，针对用人单位某一层次、性质和类别的岗位对拟担当者的各种素质能力的要求，结构化面试对测评的目标要素相应地做出明确的系列性界定，并把它们搭配为科学的系列组合，且给出各个测评要素相应的不同权重，以及做出彼此之间的合理比例，以求测评结果的准确性。第四，在评委的构成方面，从人数、主次关系、专业、有关部门和方面的代表性、职务等因素上，都按照特定的需要进行考虑和组织，避免了随意性、无序性，兼顾了各个方面的要求，是一种科学、合理的组合和搭配。

2．无领导小组讨论方法 这一方法是将若干应试者编为一个临时小组，人数大约为5-7人，在设定的某一特定背景要求下，对某一特定问题进行讨论；考官一般不介入，而是从客观的观察中，考查应试人员在讨论中的具体表现，据以对其相关的各种素质能力和个性气质等测评目标要素作出相应的评价。这种方法是一种对应试者进行集体测试的面试方法，它通过观察应试者对特定问题的讨论及其做出的决策，来测评应试者的组织协调能力、人际沟通和交际能力、语言表达能力、综合分析能力、政策理论功底、决策和解决实际问题的能力。优点是能对应试者在同一场景下进行横向比较，对其在具有平等机会进行对等性竞争来展示个人德才的条件下进行个体差异的测评，据以检测到单打一式的面试所不能测评出的素质能力。

3．文件筐测验方法 这一方法也称公文处理测验方法，是一种情境模拟性的测验，要求应试者扮演某一特定角色，在规定的时间内对实际工作中出现的各方面的文件、资料、报表、信件和其他信息做出处理或安排，考官据以对应试者表现出的相关能力素质作出相

应的评价。在党政机关的日常实际工作中，领导干部大量的工作事务就是要面对众多文件材料，对其整理、分析、归纳、思考、处理和批阅，这些文件是放在一个文件筐里的，文件筐测验即由此得名。由此也可看出，这种方法是对领导干部在实际工作过程中阅读、加工和处理公务文书诸活动的一种抽象和浓缩，也是对实际工作的模拟。其突出特点是将应试者置于身份和工作性质都被做出特定要求的情境中，高度集中地再现文件处理的真实的内容和过程。这种方法的优点，一是对应试者能力素质的检测范围可以更为宽广一些，凡是与特定职位要求相关的工作背景、实践经验、业务水平、专业理论知识、分析判断和处理问题的能力、其他相关的能力素质都可以归纳于其中。二是这种方法具有综合性较强的检测功能，文件材料可以是多方面的内容，举凡特定岗位职责和工作性质所能涉及到的内容、问题，诸如计划、预测、决策、人事、公共关系、财务、政策法规等，都可以设计为相应的文件材料，据以对应试者进行多方位、“宽口径”的检测。此外，竞岗面试的方法还有演说、工作取样、管理游戏、角色扮演等其他方法。本书将在第六章详细介绍竞岗演说法。

（二）竞争上岗面试的一般程序 考虑到近年党政机关选拔领导干部较多采用结构化面试的方法，因此以下即对使用这一方法所遵循的一般程序进行介绍：第一，对应试者以抽签的方式，排出面试出场的先后次序；第二，考试前对应试者讲清面试的整体计划安排、考试规则和纪律要求；第三，应试者集中在候考室，由监考人员或引导员逐一引入考场；第四，主考官宣读指导语；第五，主考官按照面试试题本，向应试者提问面试问题；第六，应试者在限定的时间内作

答；第七，必要时考官根据情况进行追问；第八，应试者结束面试，主考官宣布其退场，考官独立评分；第九，考务人员收集每位考官记录测评结果的评分表，并加以统计和处理，得出每个应试者的面试分数。（三）竞争上岗面试的一般测评要素

当前我国党政机关公开选拔领导干部面试时，一般从三个方面对应试者进行测评。第一方面是一般能力，约占面试总分的20%。第二方面是领导能力，约占面试总分的70%；第三方面是个性特征，约占面试总分的10%。以下具体介绍。

1、一般能力 一般能力首先指逻辑思维能力，即通过分析、综合、抽象与概括、判断与推理，来揭示事物的内在联系、本质特征及变化规律的能力；其次指语言表达能力，即能够清楚流畅地表达自己的思想、观点，说服和动员别人，以及解释、叙述事情的能力。

2、领导能力 领导能力则包括如下7项内容。第一，计划能力，即对实际工作任务提出实施的目标，进行宏观规划，并制定实施方案的能力；第二，决策能力，即对重要问题进行及时有效的分析判断，做出科学决断的能力；第三，组织协调能力，即根据工作任务，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；第四，人际沟通能力，即通过情感、态度、思想观点的交流，建立良好协作关系的能力；第五，创新能力，即发现新问题、产生思路、提出新观点和找出新办法的能力；第六，应变能力，即面对意外事件，能迅速地做出反应，寻求合适的方法，使事件得以妥善解决的能力；第七，选拔特定职位所需要的特殊能力。

3、个性特征 个性特征则是指在面试中表现出来的气质风度、情绪稳定性、心理素质和自我认知等个性特征。

二、摸清与

该场面试有关的情况这是应试取胜的前提（一）面试前，摸清有关情况，具有特别重要的作用。情况明了，应试者才能对所面临的形势任务做出应有的判断，才能据此下决心；决心既定，才能克服各种困难，实现既定目标。情况明了，才能在准备阶段里知道该怎么准备，才有针对性，不至于因情况掌握的不准不全而准备偏了，枉费力气。情况明了，有利于克服恐惧心理。恐惧心理在面试中是必然出现的，如同游泳，事先不知水的深浅，就会恐惧；面试的各种情况都掌握了，做到心里有数，自然就不害怕了。情况明了，认清了形势、任务、要求、目标，特别是目标看清了，自身的潜能便会调动起来并自动地指向目标，向这个方向集中。如同巡航导弹，一旦找到目标，它会自动跟踪，启动自动制导系统，直到击中目标。人的潜能中也有这个功能。（二）摸清与特定面试有关的各种情况

- 1、了解有关情况 特定面试的有关情况，亦即应试者所要面对的、为彼时彼地所特有的具体面试的背景、内容、要求等等各种情况。当得知参加面试的任务时，尽量提前从以下几方面了解清楚有关的情况。第一，吃透上级和本部门领导讲话等有关面试的文件规定精神，从中分析掌握面试的指导思想、目的、要求等诸多信息、情况。第二，了解单位拟设定或公开选拔职位的性质、职责、要求、数量。第三，分析将要参加面试的应试者们的年龄、知识结构、工作状况、能力特长、态度意向、复习方式和程度等情况，据以从中做出自己应当如何取长补短、发挥优势的取舍。第四，根据具体情况，在不违反纪律的前提下，了解面试题目所属的内容范围、试题的来源方向、题型和分值的分布。如果是本单位组织专家出题，则说明面试试题有可能较贴

近本单位的实际，能够按本单位领导的意图和本单位的实情来设计；如果是从外地或有关部门的题库中取得考题，则说明考题很难具有“个性化”，多是共性的、为众多部门所通用的题目。第五，关于面试考官的组成。面试时有可能从哪些部门、专业或领导层次聘请考官？对此，如果条件允许，可以作为了解情况的内容，以求心中有数。由于应试者面试作答的对象就是考官，了解考官的来源及组成，有利于有的放矢地回答问题。第六，考场的具体位置和布置情况。考场即是战场，实地考查考场，对考场内的布局、各种席位的设计安排，预先作一了解，有一个直观的感受，对事先的备考及届时的发挥都会有帮助。第七，事先对面试的各个具体环节、过程、先后程序和作答要求等种种规定，了解清楚，准确掌握，在准备时即把这些步骤考虑在内，以求在现场面试时，胸有成竹，环环相扣，妥贴完美，完全能按要求进行，不出任何差错。第八，了解评分标准。评分标准亦即考官手中的评分表。结构化面试测评要素已在前面作过概略介绍。以下详细分析说明近几年较多使用的评分标准情况。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