

公务员录用面试题的编制设计1-公务员考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/23/2021_2022__E5_85_AC_E5_8A_A1_E5_91_98_E5_c26_23254.htm

一、编制面试题应遵循的基本原则

1、针对性原则 针对性是面试题编制上的重要原则。所谓针对性，主要指两个方面：一是空缺职位(岗位)需要的特殊性，落实“为用而考”的考试录用方针。因而在面试题编制过程中，要注意选取那些带有岗位要求典型性、经常性、稳定性的内容去设计试题。二是应试者个体素质的特殊性。面试题设计前要对应试者来源情况进行分析，结合岗位的需要，设计出既适合岗位要求又能切实测评出应试者个体能力素质的试题。从实际情况看，我国虽人口众多，但真正能够达到理论上所要求的国家公务员能力素质的人并不是很多，尤其在那些受地域狭小的限制，又无法从其他地区招录公务员的地区更是如此，如果离开应试者来源背景这一实际，试题设计的理论水平很高，却未必能达到实际的选拔目的。另外，经过报考资格审查、笔试的筛选，进入面试的只是很少的一部分人，若能根据每一个应试者的履历表和笔试成绩，有针对性地拟定面试题，这不仅是对笔试的一个补充，也可帮助我们更有效地测评出每个应试者具有的实际能力素质。

2、科学性原则 在面试题的设计编制中，不能随心所欲，拿来一个题目、一个案例就作为面试题。所谓面试题的科学性要求，一方面指从内容上它应该是严谨的，既源之于现实和岗位工作需要，又不是干巴巴的抽象理论或是不加修饰的生活原版，它是经过提炼、加工、改造后的具有典型性和现实性相结合的题目。另一方面，在形

式上，它应该按照各类试题编制的规范来设计，题目的大小、提出或设置方式应适中、适度。尤其是那些难度较大的面试，其试题的设计在科学性、规范性上的要求更高，否则此类面试就会流于低层次循环，既测评不出应有的素质指标，也无法拉开应试者之间的距离。

3、目标单一性与试题内容多样化原则 目标的单一性与内容的多样化相辅相成，不可分割。首先，根据空缺的职位对任职者素质的要求确定面试的目标。分散化的目标将使竞聘面试难以成功，明确目标之后，要以目标为核心进行多样化试题的设计，从而保证面试的有效性。面试目标是根据对考生的素质要求而设定的，而每一面试目标都需要备有多样的试题材料。面试的科学化程度依赖于选用的试题材料准确性、科学性，这就要求有丰富多样的试题供选择。因此，应当有计划、有步骤地建立国家公务员录用面试试题题库。

4、灵活性原则 灵活性原则要求在面试试题的编制设计中，题目的形式和内容都要采用较灵活的做法，一是为面试提问留有余地，给应试者的思维留有空间，调动应试者的积极性；二是灵活性的试题可以营造面试所特需的活跃气氛，使面试根据时间进展的情况，根据应试者的表现情况，有张有弛地进行，这有利于调节应试者的紧张心理，使其充分发挥自身的能力水准。

5、弹性原则 弹性原则要求在设计编制面试试题时，除少量客观性试题外，尽量做到一题多义，一题多解，给应试者以充分的施展空间，让他们能够运用自身知识和工作经验，给面试考官一个全面观察的时机。如果试题内容涉及面狭窄，答案惟一，凭应试者死记硬背就能完成，既便于应试者押题，也会极大影响面试测评的有效性，使面试变成了笔试的延续。但是，具有弹

性的面试试题，并不意味着大容量，或者是多个小问题的组合，好的弹性试题可能就是精练的一句话，或一个简短的案例，它提供给应试者更多的是思考问题的多维性、创造性和联想性，而不是用一大堆习题、怪题压住应试者，让其疲于、难于应答，而无力展示自己多方面的能力。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