

2006年公务员录用面试试题的编制设计下-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\\_2006\\_E5\\_B9\\_B4\\_E5\\_85\\_AC\\_c26\\_23935.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/23/2021_2022_2006_E5_B9_B4_E5_85_AC_c26_23935.htm)

12、意愿型问题 意愿型问题是考察应试者的求职动机与拟任职位的匹配性、应试者的价值取向和生活态度。如：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?(考官可就事业追求和现实生活需要两方面对应试者加以追问，甚至给应试者以压力，考察其自我情绪控制能力，并尽可能全面了解应试者对事业和生活方面的真实要求，再与职位能提供的条件和要求相比较)再如：你为何想离开原工作单位?又为什么报考现在的岗位?这次报考倘若未被录用，你将有何打算?(报考动机是否符合拟任职位所需条件，应试者是否既对报考的工作岗位有正确认识 and 强烈动机，又能正确对待挫折，抱有积极的生活态度)

13、知识型问题 知识型问题是通过应试者的回答，可了解其知识面、个性倾向和思维方式等情况的问题。如：唐诗宋词是我国巨大的文学遗产，你能背一首你最喜欢的诗词吗?(追问)请你谈谈为什么最欣赏它?

五、常规面试试题的设计技术 在常规面试下，由多位考官共聚一堂，按事先定好的次序每次面试一位应试者。面试中由主考官按拟定的题目提问，应试者按考官们提出的问题逐一回答。常规面试所采用的试题，可分为客观性试题和主观性试题两大类。常规面试中的客观性试题，大多是“供给式”或“固定应答式”的，也即问题本身就给定了一种或几种固定的答案，应试者的解答就是对已给出答案正确性的判断或对正确答案的选择及对问题作出简要回答(类似于笔试中

的单癣多选或简答题)。在设计此类试题时要注意两点：第一，此类试题的题量不能太大，一般宜控制在整个面试分值的20%以内。题量太大则容易成为笔试的延续，抹杀面试的优点，也不易测评出应试者的实际水平，因为这类试题容易被应试者猜中或押中。第二，这类客观性试题，一般用于面试刚开始的阶段，因为这符合人们由浅入深的认知规律，也可适当调节应试者刚进面试现场而造成的紧张心理。例如：“你能简单介绍一下你的家庭情况吗？”（这类问题应试者不必刻意思考便能回答）“最近在放映影片《大转折》，你看过了吗？”“（如果看过）那么你觉得这部影片最让你震撼的是什么？气势恢宏的战争场面，主人公的人格魅力，故事情节，其他……”（可单选或多选）。这类客观性试题就常规面试开始阶段来说比较合适。在常规面试中，占绝大比重的应是主观性试题。这是一种“自由应答式”的试题，不同于客观性试题那种“供给式”或“固定应答式”。这类试题不仅可以有效地阻止应试者押题，而且对这类试题的应答是应试者自己编织答案，能够提供给应试者充分表达自己见解、展示自己才能的机会，所以它既能深一层次地了解应试者具备各项能力素质的情况，又能反映应试者之间的水平差异。主观性试题的设计应注意以下几点：（1）弄清空缺岗位的任职资格条件要求。要弄清应通过面试测评应试者的哪些素质？在这些素质中哪些是根本的、核心的，对甄选应试者具有否决作用？哪些是相对一般的、次要的？常规面试中的主观性试题应占整个题量的80%左右，有人认为以20道左右题目为宜。（2）把握好试题的难度、区分度。这就要求在设计面试试题时，与具体用人部门充分沟通，确定拟招录公务员的能力、学历层次及工

作经验要求，以此确定面试试题设计的难度与区分度。(3)试题的表述要简明、清晰。主观性试题，应有一定的弹性，但它不是不着边际的联想和无度发挥的对象。在设计试题时，题义应清晰明确，尽量避免模棱两可，尤其要注意不要用同样的问题测不同的内容，以免使应试者糊涂，也可避免主考官评分时的犹豫和重复性给分。(4)在设计主观性面试试题时，是否应事先设计好标准答案?我们认为，尽管是主观性试题，也应有比较明确的、事先设计好的答案，以便多位面试考官评分时统一标准，不致给分间的差距过于悬殊。当然，相对于客观性试题，它的答案不必做得过死，可以笼统一些，弹性大一些，只规定出某种倾向即可。比如，在我们考察应试者的“组织协调能力”时，我们应对这一岗位对组织协调能力的要求是什么，具备这一能力素质的人会如何表现，不具备这一能力素质的人会如何表现，对这一问题，应试者的哪些反应是有效的，哪些是无效的?对每一种情况可规定其分值的界限；即最高可得几分，最低可得几分。

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](http://www.100test.com)