

2006公务员结构化面试模拟套题（上）及答案-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_ti2020/26/2021_2022_2006_E5_85_A

C_E5_8A_A1_c26_26410.htm 4、“古人云‘疑人不用，用人不疑’，你在使用下属干部时，是否采用‘用人不疑’的观点？”评析这个问题，不应简单地肯定或否定。对古人格言要作辩证分析，此句有其可用的一面，也有弊端。“用人不疑”体现了在用人上，经考查、分析、判断之后应有的一种充分信任、大胆使用的气魄和风格，应感化、激励被用者，促其产生“士为知己者死”的精神状态。但用人完全“不疑”也不可取，因为所用之人的成长是受各种因素影响、不断发生变化的，而“不疑”论会把事物看死，容易以偏概全、以优掩劣，产生放任现象，忽略使用、培养、教育、考查、监督的措施，使被用人发生变故，所以正确地用人的“疑”与“不疑”是辩证的，不应绝对化。

5、当前对有些单位实施的‘末位淘汰制’，有不同争议，你怎么看待这种用人措施？”客观的答案应该是：“末位淘汰制”是一种向竞争机制发展的过渡性措施，可以试行；但要因情况而异，不能一刀切。再说“末位淘汰制”也不完全等同于竞争机制。对于规模较大、人数较多的单位最初实行，然后实施竞争机制，未尝不可。如果在规模小、人数少的单位实行，效果就不一定好，因为也确有些单位人数不多，几乎所有人员都很努力，成绩都不错，甚至难分上下，如果实行就会造成人心惶惶、人际关系紧张的不利局面。

6、如果这次你没有被录取怎么办？（压力面试题）我以为，既来之，则安之。即敞开心怀，坦然处之，不以成败论英雄，只要经过自己的奋斗，对

得起自己的努力，不必十分在乎最后的结果。既不因通过而沾沾自喜，也不因失利而丧失信心。应当从中吸取更多的经验教训和其他选手的优点，避免在今后工作中再出现类似的问题。就这点来说，就是一种收获和胜利。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