

>公务员考试面试的题目设计 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/353/2021_2022__3E_0D_0A_0A_E5_85_AC_E5_8A_A1_c65_353665.htm

面试的内容与题目设计是面试出题者要考虑的重要问题。对于应考者来说，了解面试题目设计的基本要求和程序，就能更加深入地了解面试的原理，从而更好地应对面试。为此，本节将对面试内容设计的原则和要求、面试试题设计程序、面试的题目类型等方面进行系统地介绍。

一、确定面试试题遵循的基本原则

1. 针对性原则

该原则是指面试试题是根据面试的具体情况，围绕岗位要求、应考者的状况和面试本身的特点来设计的。其原因在于：其一，面试总是为特定的岗位选人，所以面试试题设计通常要紧密围绕招考岗位在能力素质上对面试的具体要求(包括哪些素质要求是重要的、决定性的，哪些素质要求是附带的)，充分体现不同职类、不同职位工作要求的特点，突出需测试内容的重点。其二，面试题目设计会考虑到应考者群体的状况，包括应考者群体的受教育程度、专业背景、工作经验的多少等等，如果试题背离了应考者群体的实际状况，那么题目设计得再好也难以达到选拔的目的。其三，面试具有与笔试不同的特点，面试题目设计一般与笔试有较大的区别，如在面试中一般不会设计一些纯知识性的问题，而更侧重考查职位所要求的能力、潜力和个性品质。

2. 代表性原则

所谓代表性原则，是指面试内容不能过于简单，也不能流于繁杂，应在某一方面或某一环节上具有一定的代表性，足以测试某一特定素质。以面谈法为例，如果应考者的思维敏捷性对完成工作十分重要，为测评应考者的思维能力，就

可以出下面的题目：清末年间，某地富商甲雇船装货外运。他同船主约好第二天清早开船。第二天一早，甲的妻子做饭让丈夫吃了去上。不料，天刚一亮，甲妻听到敲门声和“嫂子、嫂子”的喊叫声，原来，船主前来找甲。甲妻大，找不到丈夫，到官府报案。县官立即断定甲的失踪与船主有关。请问：县官是怎么知道的？聪明的应考者从船主直接叫甲妻而不叫甲入手就能讲清推理过程。类似这样新颖的题目可以用于测定应考者是否具有灵敏而正确的推论能力。

3.可行性原则

面试是短时间的抽样测评，不可能面面俱到。灵活性、应变性的题目不宜过多过杂，难以测试的项目，如政治立场，道德品质，顶多列为参考项目。可行性原则也包含从应考者实际出发的原则，从当前实际看，有的地方不难找到高素质的公务员，因而竞争激烈，而有的地方却不然。因此，内容深浅难易要顾及应考者的情况，不宜一味求新求异求难。如果录用缺乏实际工作经验的应届大中专毕业生，应着重一般素质(尤其是发展潜力)的测评；如应考者有一定的工作经验或专业工龄，可着重进行特殊素质的测评。因此，对不同类型的应考者在项目的权重分配上可考虑有所区别。

二、设定面试题的基本要求

尽管面试题类型繁多、性质不同、功能各异，但在设计、编制时，都有一些最基本的要求。

1.题目内容要明确、具体

笔试的重点，在于考查应考者的知识，而面试的目的是要进一步考查报考人的能力水平、工作经验、个性品质以及其他方面的情况，以弥补笔试的不足，为选择合适人才提供充分依据。题目内容如果不明确、不具体，则面试的目的难以达到，进而将影响录用考试总体目标及录用计划的实现。面试要依据面试评价目标制订试题，从面试

目标出发编制试题。2.题目必须体现重点既然面试的目的是特定的，那么，面试题目必须是面试所要考查的重点。否则，面试时就会出现主考官漫无边际地提问、应考者不得要领地应答的局面。3.题目要兼具科学性和实用性面试试题不仅应该是正确的、科学的，而且从达到面试目的这个角度而言应该是实用的、有效的。并不是任何表述科学、严密的问题(如笔试中的问题)都可以用在面试之中，用逻辑类的问题来考查应考者的思维能力效果往往并不好，因为这类题目在面试的压力情况下，常令应考者张口结舌，无话可说，使面试无法进行下去；而我们请应考者就某一社会现象自由地发表自己的看法，常能使应考者有话可说，于自然表述中体现出其思维水平。4.题目既要有共性又要有个性从面试的重点内容看，通常除“仪表风度”和“言语表达”两项不必编制题目外，其余各项均要编制相应的题目，以便面试时有针对性地提问、考察。另外，由于报考人的经历不同，不可能对每个人都用同一套题目依序一问到底。因此，每项面试内容可以从不同角度出一组题目，面试时根据情况有选择地提问，这样效果更佳。同类岗位的面试题目也可分为个性问题和共性问题两大类。个性问题，要针对报考人的不同经历和岗位要求提出，而且问题必须非常明确具体，能紧紧抓住个人经历和岗位要求中有代表性的东西，提问不在多而在精。个性问题事先要经过周密考虑，基本上是定型的，但并不排斥根据临场情况作必要的变通。共性问题，主要指围绕岗位所需专业知识所提出的问题，对各个应试者提问的范围和重点应基本相同，故称为共性问题。但要注意，所谓共性，是指提问的范围、类型、性质、大小和难易程度等，而不是对所有报

考人都使用同一套试题。5.问题要有穿透性和一定张力问题要有穿透性和张力是指问题能够拓展应考者的素质。要达到这一目的，问题的制作就不能太直白，即“正面提问，正面回答，正面评价”，这种试题是没有任何作用的。好试题是具有一定的穿透性的。如下例：例题1：房改是目前社会普遍关注的问题之一。对于房改，绝大多数人欢迎，但对房改具体措施的实施又各执己见，特别是买房，现在对大多数人来说是可望不可及的事情。请结合你自己的住房情况谈一谈你对房改的看法。这类题目的目的不是考查应试者的专业性知识，而是看其观察问题的能力，思考问题的深度，有没有独立见解，思想是否成熟，思路是否清晰，是否能自圆其说。此题的测试要素是综合分析能力与言语表达能力。测试点为思维的逻辑性、严密性，思维的广度和深度，分析比较能力，推理判断能力，综合概括能力，观察力和知识面，言语表达的逻辑性、流畅性、准确性和简洁性。例题2：众所周知，机关工作会议多，效率较低，你认为怎样才能提高会议效率？此题的测试目标是计划组织能力。测试点有制订计划能力，协调配合能力，组织实施能力，以及如何处理好行政首长层层负责制与充分发挥每个人的积极性的关系。6.题目要有新颖性为提高试题的效度，应该注意材料新、视角新、观念新、表述新、形式新，避免重复，特是简单重复，以便于测评应考者某些方面的真实水准。需要注意的是，这种新颖、新异、鲜要与富于启发性结合起来，从而促使应考者的相似联想和对比联系进入活跃状态，摆脱束与紧张，切实挖掘其潜力而表现潜在素质。曾经有一道面试题是这样的：“孙中山说：青年要立志做大事，不要立志做大官。拿破仑却说：不

想当元帅的士兵不是好士兵。请你对此加以评析。”从应考者对两种看似截然相反的观点的比较、分析和评价中，可以比较有效地测评其思维能力、表达能力、价值观和进取心。

7.题目要注重形式除了内容，面试题目在形式上也要达到一定的要求，比如：(1)试题的大小要适度。尽量短小精炼，采取“大题化小、成套组合”的方法。否则，会使应考者觉得题目太大，无从下手；或者太琐碎、细小，也会影响面试质量。(2)试题要有开放性、启发性。能触发思想火花，启发应考者思路，并运用自己的实践经验作答。如辩论、演讲的题目，就要有争议性，利于思辩，应考者愿谈、可谈。(3)试题所引用材料应考者要熟悉。试题力求与应考者的实际生活接近，便于其理解，并能从容自然地回答问题，使考官了解到其真实的思想情况。如果选择生僻的材料，其结果是应考者无以作答。比如“根据你以往的经验，要想获得多数同事的好评，最主要的靠什么？”这道题紧贴应考者的实际，让其凭借自身以往的经验答题，使应考者不感费解，能够自然地表露真实的想法。(4)试题要清晰。即试题的表述要做到清晰易懂，使应考者能迅速、准确地理解题意。除了以上7项要求外，面试试题的编制还应满足以下条件：(1)语言要精炼、明确，不可模棱两可，语意不清。模棱两可或语意不清会给应考者带来思考障碍，影响应考者的充分发挥。(2)问题不可过长。过长的问題本身会成为应考者理解问题的障碍，这也是面试与笔试的一个重要区别，一般面试问题的阅读时间不可超过40秒。(3)试题编制要注意政策法规，不可设计侵犯应考者人权的问题，凡涉及到个人隐私、家庭情况等方面的敏感问题，尽可能回避。(4)提问的宗旨不是为难应考者，而是给

应考者一个展示自己的机会，应考者的相关素质表现出来了，考官才能够作出准确的判断，因此，“问准、问巧”是出题的宗旨。

三、编制面试试题的常规程序设计、编制面试试题

有五个基本环节，即职位分析、制定试题编制计划、编制题卡、试测分析、试题组合等环节：

- 1.职位分析面试测评项目，要反映职位的任职素质条件，因此，设计面试测评项目，首先要弄清楚拟录用职位的要求，任职者须具备什么样的素质条件。如果面试设计者自己都不知道职位需要什么样的人，那又何谈录用称职的优秀的人员呢？所以，职位分析是面试试题设计的基础。
- 2.制订试题编制计划制订“试题编制计划”，就是对整个试题编制工作做出全面的总体设计，把最基本的框架先确定下来，以便后面的工作据此进行。事实证明，制订好“试题编制计划”，是使编题工作按部就班、顺利完成的保证。制定试题编制计划时应该明确以下问题：
 - (1)测评目的。明确为何测评及测评结果的用途。
 - (2)测评项目。根据职位分析结果，进一步明确对哪些素质项目进行测评以及测评结果的质量要求。
 - (3)测评对象。对应考者的总体情况，如学历、专业、工作经历等构成有所了解，使命题有针对性。
 - (4)题型。明确采用哪些试题题型。
 - (5)取材范围。明确选用哪些素材。
 - (6)对命题工作的质量与数量要求。
 - (7)工作程序与工作进度。
- 3.编制题卡对于比较规范化的面试，为了适应考官临场选择、组合试题的需要，最好编制《面试题卡》或《面试题本》。《面试题卡》应包括下列几项内容：
 - (1)试题。也即题面，包括“给定条件”和“作答要求”两部分。有时候，当“给定条件”不言而喻，或应考者容易想到时，也可省略。
 - (2)答案。面试题的答案，情况比较复杂。有的

是有惟一——正确答案的，如专业知识；有是没有统一答案的，但有“可接受答案”、“理想的答案模式”；有的是既没有统一答案，也没有“理想的答案模式”，主要考察应考者回答问题过程中表现出来的思维逻辑等方面的内容。题卡中，要针对这些情况分别说明答案的类型，如正确答案、理想的答案模式、参考答案、无答案但需观察的行为要点，等等。(3)用途。也即该试题的测评意图、测评要素或预定效果等。(4)标准。根据答案要点，提出考官评价的操作性指标及水平刻度，以便考官进行结果评定或打分等。(5)备注。对操作实施中需注意的有关事项予以说明。

4. 试题分析

试题编制好以后，要对其质量进行评估，包括试题的可行性、鉴别力、难度等指标。最好的鉴别方法，是先选择一些“应考者”进行测评，通过试用来发现试题可能存在的质量问题，以便于对试题进行修订和完善。

5. 试题组合

对于结构化面试来说，还需要根据测评目的、测评项目、测评时间、题目类型等进行组合，组配成《面试题本》。面试实施中，考官应以此为根据对应考者进行面试，针对应考者的作答也可以提出一些相关的追问。

四、几种主要的面试试题类型

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)你對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