

公务员面试通过技巧：有关控制自我情绪的试题 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/489/2021\\_2022\\_\\_E5\\_85\\_AC\\_E5\\_8A\\_A1\\_E5\\_91\\_98\\_E9\\_c26\\_489061.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/489/2021_2022__E5_85_AC_E5_8A_A1_E5_91_98_E9_c26_489061.htm) 以上各种类型的试题

，均为考官直接给考生施加压力的问题，在面试的过程中占据很大的成分值，另外，注意此类问题结束后，考官还会设计一个考生被误会、曲解的情况，来考察考生在面对否定与反对时，如何控制自我，进行说服解释的能力。(1)我们这次面试主要是想更具体深入地了解你各方面的情况，从今天你所表现的情况来看，就你所说的内容而言，结果是不错的，但凭我们的经验，现在的大学生往往是会说的不会做，会做的不会说，我们看你大概也有这种夸夸其谈，不够脚踏实地的特点，我没有说错吧？出题思路：情境性问题。设计一个考生被误会、曲解的情况，来考察考生在面对否定与反对时，如何控制自我，进行说服解释的能力。评分参考标准：好：镇定自若，能客观冷静地分析自己的优缺点，从容地回答问题并消释考官对自身的怀疑。中：神情有些紧张，但基本能组织语言为自己澄清与解释，说服考官。差：非常紧张，虽极力辩白却又没有说服力；或违背事实向考官承认自己实干精神差，今后一定努力改正等自我否定的话语。(2)在你报名之后，我们曾经从侧面对你的情况进行了了解，有人反映你的道德品质有点问题，曾经在考试中有作弊行为，只不过未被当场发现而已，是这样的吗？出题思路：有意给考生施加一个虚拟情境，能使考生感到愤怒，受侮辱，欲考察考生如何应付这类刺激较强、使人易于产生情绪反应的局面，如何对付与己不利、无中生有的谣言等。评分参考标准：好：

镇定自若，情绪稳定，能冷静地分析所面临的问题、情况，向考官们澄清事实。中：情绪稍波动，而后能控制住，稳定下来，平静地向考官解释清楚。差：情绪激动，极力否认，争辩等。

(3)我们必须慎重考虑是否录用你的问题，因为我们感到你对这一职位缺乏足够的诚意，听说你已经同时应聘了好几份工作？

出题思路：本题所设计的是一个虚拟情景，为的是考察考生在处理有关自身不实甚至诽谤性事件时自我控制、冷静分析处理的能力。

评分参考标准：好：情绪稳定，冷静地分析问题，作出解答，能化不利情境为有利情境。中：有情绪化的表现，而后能控制住，作出较为合理的回答。差：情绪激动，极力辩解，语无伦次。

(4)我们看过你的有关文字材料，根据材料中所描述的情况，当时我们认为你的条件很不错，可从今天面试的情形看，你的表现并不出众，远非材料上描述的那么好，我们听说在高校中有这样一种情况：只要和班主任或辅导员的的关系好，一般毕业鉴定都会被写得很好，你是否也属于这种情况呢？

出题思路：本题通过一个压力情境，考察考生在处理压力、不利情形以及负面评价时所表现出的情绪稳定性。

评分参考标准：好：情绪平稳，能客观正确地评价自己以及当时面试的表现，既有自信，又不过分提高自己，且对考官的发问能作出较从容与合理的解释。中：情绪略有些紧张，对考官的提问尚能作出合理的解答。差：情绪很紧张，语无伦次，回答没有条理。

(5)由于我部机关女干部比例比较高，你所报考的处室现在都是女同志，所以我们非常倾向于录用一名男生，现在与你共同竞争的有几名男生，你被录用的可能性很小，你是否认为这是一种不平等，请谈谈你的看法。

出题思路：情景性问题，考官给

考生制造压力情景，考察其面对危及自己切身利益的压力情境时的自我情绪控制能力。评分参考标准：好：镇定，既能客观、全面、不偏激的表明自己的看法，也能抓住机会适度地表现出自己的优势。中：基本镇定，但看法不够客观全面。差：情绪激动，或一味的偏激表示不满，或被动承受。(6) 你对我们这些考官有何评价？(或问你对主考官的评价如何)？出题思路：通过对考生提出一个有危险性，难以回答的问题，考察考生处理棘手问题时的情绪控制能力。评分参考标准：好：情绪镇定，巧妙地回避焦点性问题，反应自然、合理、语言幽默。中：情绪基本稳定，但语言空洞乏味。差：情绪紧张慌乱，表现出不能应付，或作出单一的是与非的判断。来源:考试大来源：(7)我们感到你是一个心气很高，抱负很大的人，在公务员这一职业上肯定不会久呆，只不过把它作为一个跳板而已，我没有说错吧？出题思路：本题所设计的是一个虚拟情景，通过向考生提出一个较尖锐的问题，考察考生在处理有关与自身不符甚至诽谤性事件时自我控制、冷静处理的能力。评分参考标准：好：情绪稳定，冷静地分析问题，作出解答，能化不利情境为有利情境。中：开始情绪出现波动，而后能控制住，作出较为合理的问答。差：情绪激动，极力辩解，语无伦次。(8)你认为我们这种招考公务员的面试方法有哪些弊端？出题思路：智能性问题。此题并非要求考生如实谈出面试的弊端所在，主要考察考生面对产生冲突与不愉快的情境时，对自我情绪的控制能力。评分参考标准：好：情绪稳定，冷静地分析问题，作出解答，能化不利情境为有利情境。中：开始情绪出现波动，有情绪激动的表现，而后能控制住，作出较为合理的回答。差：情绪

激动，语无伦次，表现难以回答此类问题，或认为没有什么弊端，或不顾及面试情境，大谈面试弊端等。(9)就你目前的情况看，我们认为你的条件不符合我们单位的录用标准。建议你重新考虑一下个人的自愿？如考生反问，什么地方不符合条件。就告诉他与所有的报考人员相比较，他的条件略差。出题思路：情境性问题。有意给考生施加压力，从中考察考生在面临自身利益受到威胁的压力情境时的自我情绪控制能力。评分参考标准：好：情绪稳定，基本不受考官圈套的影响，仍自信地列举自己的优势以打动考官。中：情绪略显激动，但很快趋于稳定，对自己也基本上抱有信心。差：显得紧张并急于进行解释或表现得沮丧，对自己完全失去了信心。(10)你有一些什么缺点？请列出几条来。如考生列的缺点少，则问：我们每个人都有一些缺点，而你仅仅列出这么无关痛痒的几条，让人觉得有拔高的嫌疑，至少说明你这个人不怎么谦虚，叫我们怎么能录取你？如考生列的缺点多，则问：你这么多的缺点，而且许多都与我们岗位要求不相符。叫我们怎么能录取你？出题思路：采用声东击西的方法，给考生施加压力，以考察考生的自我情绪控制能力。评分参考标准：好：情绪稳定，不慌乱，客观地分析自己的优缺点，充满自信。中：情绪稍有激动后，基本稳定，对自己的分析不够客观。差：慌乱或不知所措，沉不住气，言辞激动地辩解。(11)你亲身经历过的哪一件事令你最为愤怒？你当时是如何表现的？现在看来，你认为当时的表现方式与处理方式是否合适？出题思路：行为型问题，考察考生的自我情绪控制。一个人的情绪特征具有一贯性，能自我反省与认识情绪是进行情绪自我控制的条件之一，通过了解考生当时的情

绪反应以及事后对情绪反应的认识，来预测其情绪控制能力。考官应注意对事件细节的追问。评分参考标准：好：对事件及情绪反应的描述自然真实，既不蓄意隐瞒，也不刻意渲染，对过去的反应有清醒的认识与深刻的思考。中：对情绪反应有一定的认识与思考，但分析不够深刻。差：仅强调当时的表现反应，事后未做过多的思考，或回答没有什么值得愤怒的事，隐瞒真实情况。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](http://www.100test.com)