

如何成功把握公务员考试面试的特性 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_A6_82_E4_BD_95_E6_88_90_E5_c26_489078.htm 在面试答问中如何把握要领，运用技巧，获得好成绩呢？这就需要答问时把握好几个特性。

一、观点的正确性。在面试答问中，观点是其灵魂，观点不正确，所答一切都是徒劳。观点的正确性是答问的基础，所以要使答问观点不出错，就必须加强对党的路线方针政策及政治、时事、理论的学习。如面试题：“你是新上任的副镇长，根据镇政府的决议给下属安排工作，在会上同时有几个下属提出理由不能执行，使你很难堪，你该怎么办？”正确的做法是虚心听取群众的不同意见，认真调查了解各方面的情况，如所提问题确实有道理，可暂不实行，切忌强调面子，一时冲动，一棍子打死，这是正确对待群众意见的大问题。如果回答为“刚上任，应体现‘三把火’的特点，为树立自己的威望，说一不二，可施加压力，不允许提反面意见”，则是错误的。

二、要点的准确性。对每一个面试题都应该首先弄清回答应把握的要点，明确从几个方面来说明面试考题，思考准备时理清思路，要点准确，要做到不含糊、不嗦、不庞杂，要直截了当，重点突出。如面试题：“你作为领导干部在工作中碰到上级的某一批示精神与本地实际情况不一致、发生矛盾时，你将如何处理？”思考准备时可明确三点：一是对上级批示精神要认真学习研究，领会实质，把好政策关；二是树立全局观念，部署工作，服从大局，立足于同党中央保持一致，做到令行禁止；三是如发现上级批示中确有不符本地、本部门实际情况的问题，可向

上级领导机关提出改进建议和实施意见。

三、解析的辩证性。

有很多面试题的回答要求辩证地分析，思想要开阔，思维忌绝对化，大多应采用辩证的观点去评析，防止答问出现片面性、简单化。如面试题：“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。

四、答案的圆满性。

回答问题谁都想答得完善些、圆满些，使其尽量不漏要点，以提高成绩。若求回答圆满，就应思路开阔，思考深刻。如面试题：“相传古代有个叫柳下惠的人夜宿旅店，因天骤冷，一住店女子冻得快不行了，柳将其抱入怀中，一直坐到天明，没有非礼之举。分析这个‘坐怀不乱’的故事对领导干部从政的启示。”回答这个题，当然主要是领导干部应该品行端正，作风正派。但除了这一点以外，对这个故事还有几点启示，要善于助人、敢于破俗、意志坚定、遵纪守法等，都是应该提出的，这样才能较圆满地回答出面试题的本意，体现一个考生对社会问题、对各种情况的丰富思想、正确见解。

五、陈述的逻辑性。

面试要求测试的能力中有一条是逻辑思维能力，在

听到面试题后的思考准备中，首先要求思维的逻辑性，然后便是陈述的逻辑性，这种逻辑性要求层次清晰条理分明，前后衔接紧密，表述前后呼应。依此作答才好征服考官。如面试题：“作为副职，在和主要领导研究问题时，你认为自己的意见正确，提出后却不被采纳，面对这种情况，你如何处理？”你在思考时，应明确以下思路：一要处以公心，冷静对待；二要再全面分析自己意见的正确性和可行性；三是如确认自己的意见切实可行，则可以向主要领导进一步反映陈述；四是经过反映陈述，仍得不到赞同和支持，可保留意见，若属重大问题，可向上级反映。回答时，一步一步，将自己的观点逐层展开，使之环环相扣，从而增加答问陈述的逻辑性

六、见解的创新性。面试的答问，在思考准备时，应以新的观念推出新的思路，在新的形势下，摒弃老一套的惯性做法，提出新的见解，这样做才更有利于你面试答问成功。如面试题：“为什么有的单位能‘三个臭皮匠赛过一个诸葛亮’，而有的单位则是‘三个和尚没水喝’。对待后一种情况，如果你去上任，该怎样处理？”听题后可首先简要思考前单位“赛过诸葛亮”的经验，再按新形势的要求思考后单位的解决办法。比如：（1）寻找根源，激发合力；（2）合理用人，各尽其能；（3）明确职责，按制奖惩；（4）定编定岗，引进竞争机制。这样答问就与当前形势结合得紧密，体现出新意。

七、理论的深刻性。面试答问本身就有理论测试的特性，回答问题应该有一定的理论高度，比方说，回答问题要有依据，或是党的方针政策，或是国家法律法规，或是名人名言，或是具体事例数据，这些都需要有一定的理论功底，才能更好地引经据典，综合升华，论证问题。如面试

题：“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。

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