

探秘2009年国家公务员考试面试组织管理全过程公务员考试
PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/517/2021_2022__E6_8E_A2_E7_A7_982009_c26_517890.htm 科学的面试是公务员录用考试的一个关键环节。要搞好面试工作，必须从建章立制、完善环节、组织领导、监督检查、理论研究等几个方面做好组织管理工作。

一、建章立制 宏观上已有《国家公务员录用暂行规定》，但在微观上还要根据《国家公务员录用暂行规定》，制订好“三个办法”，予以充实、完善，使面试工作管理更具可操作性。一是面试暂行办法(规定).二是面试考官管理暂行办法(规定).三是面试监督暂行办法(规定)。面试暂行办法要明确面试的主管机构，面试评委的组成，面试方法，面试程序，面试规则等等。面试考官管理办法要明确考官资格条件、义务与权利、资格的授予、管理与培训等等。面试监督暂行办法要明确监督工作的组织、监督工作的内容与方法、对违纪的处罚、以及监督人员的纪律等等。

二、完善环节

1、试题命制。试题是面试三要素中的重要要素，关系选拔公务员的素质。根据实际需要，面试试题可以分非专业试题(公共试题)和专业试题。非专业的面试试题的命制一般由设区的市以上组织、人事部门负责组织拟制。命题人员一般由考录工作部门的具体负责人、既有理论又懂业务的骨干、命题专家共同组成。面试题应具有思想性、针对性、科学性、规范性、鉴别性、灵活性、延伸性、可行性、确定性。试题要能测试考生的综合素质。如果是结构化面试，其试题的拟制要包括：问题(即题干)、出题思路(命题缘由)、主测要素、参考答案或评判标准等内容(以供考官评分时参考)。

2、试卷组合

。在试题组合上，无论新拟制或从题库中生成的面试题，都要注意做到：面试与笔试的分工协作，思想性与科学性有机结合，趣味性与启迪性不可分割，针对性与可测性相互配合，难易程度与考生实际水平以及职位需要力求适应。根据不同层次的考生组卷，一般可按不同对象的考生分为：有工作经历的考生和无工作经历的(应届毕业生)考生两类。前一种考生以测试特殊素质为主，后一种考生以测试智力发展潜力为主。组卷要针对测评要素，一套试卷中，大概有4至5道题，一般包括测试考生的理论素养、逻辑思维能力、分析判断与应变能力、公关能力(沟通能力、协作能力、协调能力)、依法行政意识和适应职位要求的工作能力等，同一内容的题目不重复，如测评公关能力的试题，一套面试题中只能有1道题，不能有2道题以上。

3、考生排序。考生是面试的三要素之一。组织全省性的统一考试，参加面试考生是根据笔试成绩，从高分到低分确定的。为了保证质量，笔试成绩合格线应由省人事厅统一划定。参加面试的考生，要从笔试成绩上省定合格线的考生中，按照每个招考/百考试题收集/职位数的3倍，从高分到低分严格依次确定。如果个别职位考生成绩上笔试合格线的人数达不到录用职位数3倍的，按照上线考生的实际人数参加面试。如果个别职位只有一名考生进入面试，没有对手与其竞争，为把好人员素质，对该位考生则要求其面试成绩必须达到一定的分数(如70分)以上才能进入下一个(考核、体检、录用)环节，但这一要求须在面试前告知参加面试的考生及面试评委(考官)。

4、考官管理。面试考官是面试三要素的关键要素。加强考官管理，建设一支政治过硬、业务精通、能对考生进行准确、客观、公正地评判的高

素质面试考官队伍，对于把好公务员“进口”，巩固考试录用制度具有重要意义。(1)选好考官对象。拟担任考官的人选主要应从各级组织人事部门、干部(人事)处、各类业务职能处(室)、各机关单位、高校(科研)机构的领导和工作人员中选拔，在组合上应注意性别、年龄、职务、职称结构，在具体要求上考官人选必须是政治、业务、身体、心理素质好的，并通过培训、考核等程序确定。(2)明确考官资格。对面试考官的资格可以进行分级。比如，由低到高可以分为三级、二级、一级(或初级、中级、高级)三个级别，必要时也可以设四级、特级，并规定面试考官必须具备的基本条件以及各个级别应具备的相应的资格条件。(3)强化考官培训。对新任考官，进行任职培训。对老考官，进行知识、技术更新培训以及晋升级别的培训，以及当年有关面试工作具体要求的培训。(4)把好资格授予关。可以成立全省面试考官资格评审委员会(临时)，对面试考官的资格进行严格评审把关。其成员一般由：省人事厅分管领导、公务员管理处负责人、著名考录专家等若干人组成。评审委员会负责全省各级面试考官资格的评审、授予、晋升、取消。(5)加强业绩考核。建立面试考官业绩考核制度，包括建立工作业绩档案，记载参加面试工作的主要情况。每年或两年考核一次，并填写面试考官业绩考核表。考核结果作为面试考官资格审核和晋升的依据之一。不合格者随时淘汰。

5、评委组织。面试考官可实行分层分级组织、选派。考官的选派及其组合的形式有：一是部门组、统一组、专业组、划片组、1X组。二是面试评委由人事部门选派的考官与用人单位选派的考官组成，考官人数一般以7名或9名为宜。在考官选派中，实行考官队伍电脑化管理。6

、面试方法。录用国家公务员面试方法有许多种。例如：面谈法、情景模拟法、实际操作法、小组讨论法、心理测试法、背景调查评价法、文件筐测评法、人机对话测评法、脑像图测评法等。为了使面试更加客观、公正，广大考生更能接受，现阶段，采取结构化面试和情景模拟式的面试方法比较多见。

7、成绩计算。经过几年的实践、探索和研究，目前公务员考试总成绩中，多数人认为笔试成绩、面试成绩的权重比例均为5：5(即1：1)比较科学、合理。根据总成绩从高分到低分严格依次确定参加体检、考核人员的名单，并予以公布。

8、考场设计。要注意以下几个环节：面试考场设置.考场布置.席位设置.候考室设置.以及制定评委守则、主考主持词、考生须知、旁听人员须知、评分表、评分参考标准等。

三、组织领导

1、健全机构。省市组织部和省市人事厅局是全省市录用党群机关工作人员和国家公务员的综合管理部门，按照职责和分工，负责全省市公务员的综合管理工作。市、县党委组织部和人事局按照职责分工，负责本辖区内公务员的综合管理工作。面试工作必须在综合管理部门的统一领导、组织、指导、监督下实施。省、市级综合管理部门应按照《录用国家公务员面试考官资格管理暂行办法》，组织面试考官培训，建立面试考官库，以及评委工作业绩档案，将评委在每次面试中所承担的工作、面试的人数以及面试的绩效等纪录在案，并定期进行面试考官工作考核。

2、加强领导。为保证面试的客观、公正，面试工作中，必须加强对面试工作的领导。

四、监督检查 现阶段可以成立非常设监督机构(监督委员会)，其成员包括人大、政协、纪检监察机关、组织、人事部门的负责人。也可以聘请社会监督员。还可

以通过新闻媒体监督，允许他们对不公正面试进行曝光.以及群众监督，允许推荐群众代表到场旁听面试。甚至让已面试过的考生旁听后面的考试。为规范监督必须制定各类监督、旁听人员守则。

1、加大监督力度。面试工作监督的重点是，严格把握好易发或多发违纪违法的主要环节：一是面试试题的拟制、押运、保管、领取、启封、签收等，监督人员要按照有关保密规定认真实施监督，并验证签名，以示负责.二是监督面试考官临场随机抽签上岗，最大限度地遏制考生与考官在考前的接触机会，责成有条件的地方或单位实行考官入闱或异地交流上岗，发现需要回避或其他不适宜担任考官的人员，有权建议立即撤换.三是监督考生的分组和出场顺序必须采取临时抽签的办法确定.四是监督检查面试考场的设置是否规范，没有监督人员在场的，不能进行面试，面试成绩须经监督人员确认无误后予以签名，否则不予办理录用手续。

2、提高监督人员素质。为避免和防止监督形同虚设，应对监督人员进行严格培训。要求学习和掌握国家公务员录用面试的有关政策规定、工作程序和基本要求，熟悉相关业务。做到持证上岗，依法办事，忠实履行公务员录用面试监督人员守则。

3、拓宽监督渠道。在监督人/百考试题收集/员的选派上，除了用人单位的主管部门选调精兵强将外，同级组织、人事部门要主动邀请纪检、监察和邀请特邀人事监督员参加，加强对面试工作全过程的监督。面试考场设立监督席，必要时增设旁听席、记者席。同时，设立举报箱，公布举报电话。

4、扩大监督宣传。坚持“阳光下操作”，要采取公报、报刊、广播电视、互联网等媒体发布或致全体考生公开信的方式，宣传公务员录用面试工作的程序规定和监督措

施。并将笔试、面试成绩和笔试成绩上合格线及被推荐参加面试考生号见报，上互联岗，邮电咨询台。5、严守监督纪律。每场面试前30分钟，考官要先集中到指定地点，试卷由主考和监察人员一起当场拆封取出面试试题，考官先熟悉试题，统一评分标准，尔后进行面试。面试前考题属绝密资料，任何人不得以任何理由拆封。监督人员必须自觉遵守有关监督守则。"#F2F7FB" 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