

北京公务员考试面试考情分析及部分真题解析公务员 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/647/2021_2022__E5_8C_97_E4_BA_AC_E5_85_AC_E5_c26_647038.htm

北京市各级机关2009年下半年考试录用公务员面试即将举行，为使考生提前有针对性地准备面试，将对今年北京市面试的基本情况进行分析并对以往面试中的部分真题做一解析：一、北京市公务员2009年下半年面试考情分析将于2010年1月份进行的北京市2009年下半年公务员面试工作，会在“公开、平等、竞争、择优”的原则下，由各市级招录机关、各区县公务员主管部门统一负责组织实施。根据《北京市国家公务员录用面试实施细则（试行）》的规定和以往面试情况，现对有关事项分析如下：（一）面试测评要素将有所增加以往北京面试的测评要素的主要内容包括：责任感与进取心、创新能力、计划与组织能力、人际合作与协调能力、应变能力、个性稳定性、思维能力、语言表达能力、举止仪表等。但该文件已制定4年之多，仅仅对上述能力的考察已不适应目前北京公务员面试选拔的要求。根据最新的中组部、国家人资部规定的公务员通用能力和北京市的有关规定等文件精神，根据“考用一致”原则，结合笔者的调研，今年下半年北京面试的能力考察将围绕“五个素质十三种能力”进行考察。“五个素质”即指政治素质、专业素质、智力素质、心理素质和身体素质。“十三种能力”即指政治鉴别能力、依法行政能力、公共服务能力、表达能力、人际协调能力、调查研究能力、学习能力、沟通协调能力、创新能力、应对突发事件能力、时间安排能力、心理调适能力、办公现代化和外语能力十三种

能力以及举止仪表等。需要重点强调的是：1.不同层次的岗位、相同层次的不同岗位，对能力的考察重点各不相同。上述测评要素都是根据任职要求而设计的，不同的岗位面试题看似相同，但背后考查的测评要素则很有可能不同。如对创新能力的要求，技术性的岗位要比执法、服务类岗位要求要高。2.就单独一道结构化试题而言，其所考查的要素也不再具有单一性，而是以一个或两个为主，兼有其他能力的考察。

（二）面试方法继续以结构化为主具体采用哪种面试方法，一般是根据招录职位的性质、特点和测评要素确定。采用两种以上的面试方法的，每种方法在整个面试中所占分数的比例，应由面试主考机关在面试前确定。根据2008年以前各单位和2009年上半年北京市面试方法统计来看，北京市公务员面试方法一般以结构化面试法为主，偶尔在个别市级机关的县、区级的要职岗位实行论文答辩法、模拟会议考试（无领导小组讨论）、文件筐测试法、心理测试法等方法。预计今年下半年的面试中，绝大多数单位也会采取结构化面试法。

（三）面试试题难度适中、更加生活化面试试题的难度一般由测评模式、测评要素、测评指标和测评对象决定。通过研究以前有关单位和今年上半年的试题发现，北京市面试试题的设计和编制原则有五个方面：一是试题有较高的鉴别力；二是试题难度适中；三是试题大小适中；四是试题新颖、清晰；五是试题选用的材料报考者比较熟悉。考虑到风格的继承性，这次面试试题不会出现怪题、难题和偏题。

二、北京市部分面试真题解析（一）都说“水往低处流，人往高处走。”你为什么要报考基层公务员？【出题思路】主要测评考生的综合分析能力、自我认知能力和应急应变能力等。

通过对看似矛盾的问题的解答，测查考生的心理素质、辩证思维方式和正确的求职动机。【评分参考】好：分析问题辩证、全面、深刻；表情自然；说明原因简明扼要、全面，表达清晰流畅，对自己有正确客观的评价，可看出强烈而端正的求职动机。中：会分析问题，有辩证的思维意识；表达基本清楚、有条理，对自己有比较客观的认识。差：不能辩证分析；表达不清或对自己缺乏客观认识，动机不明。【答题思路】“水往低处流，人往高处走。”是很有道理的一句话，但是也要辩证地看。在一般情况下，水是从高处向低处流的，但也有例外，如汨汨的山泉、涨潮的海水，奔腾的钱塘江潮等。同样，作为社会的人，按照我们的成长规律，都是从小事做起、从基层做起，一步一步成长起来，最后在自己的岗位上建功立业的，如我们党和国家的领导人都是从基层成长起来的。但是，也总是有些同志，有时因为主观或客观原因，出现了暂时的挫折或失败。“人往高处走”告诉我们应该志当存高远，立个志向。要实现这个目标，我们必须先扫一屋，向我们的领导人学习，学习他们年轻时的选择，响应党的号召，到偏远的地方去，到基层去，到农村去。因为那里需要更多的有志青年去学习、去实践、去积累经验、去奉献自己。我这次报考基层公务员也是基于这个原因。另外，道路是曲折的，前途是光明的，能够进步向上固然好，但当我们遇到暂时的挫折时，更要坚信。人生发展自有高低潮，我们要以平和的心态去看待。如果我遇到工作瓶颈，我不会怨天尤人，而会摆正心态，调整自己的人生目标，积攒实力，静待下一次向高处进发的机会。（二）假如你所在单位内部管理较乱，领导交办你制定一项内部管理制度，现在让

你负责就这项制度组织一次征求意见的座谈会，你怎么做？

【出题思路】测查考生的统筹计划、组织和协调方面的能力，包括计划的周密性、条理性、可行性以及能否协调好时间、人员、物质、信息等。【评分参考】好：座谈会组织得十分圆满，提起拟定座谈提纲，会议中注意引导，不偏离主题，显示出较强的计划组织能力和协调能力。中：组织得一般，但可看出有一定的能力和相关经验。差：会议组织得不够严密，没有达到座谈会的预期效果。【答题思路】良好的单位管理制度有助于提升单位形象、强化工作纪律和提高办事效率，而召开一次制定内部规章制度的座谈会，则是倾听单位同事的意见和建议、集思广益的最为主要的手段之一。我会从以下几个方面入手：一、座谈会召开前的准备工作：首先，我会根据领导的安排仔细领会领导的意图，调查、分析单位内部管理比较混乱的现状、出现的原因和大致的对策；其次，制定单位内部管理制度草稿，并向有关科室下发，让同事事先阅读，向他们征求意见；再次，确定座谈会召开的时间、地点、与会人员，印刷有关材料，布置会场，并根据意见反馈起草座谈提纲等。二、座谈会召开中的主持工作：在议事过程中，要充分发扬民主，让与会人员充分发表意见，切忌“一言堂”。在座谈会过程中要善于启发开导和归纳总结，集思广益，以便尽快求得对问题的一致看法，提高议事效率。根据讨论的情况，适时调整座谈会氛围等。三、座谈会召开后的总结工作：座谈会结束后，对各类意见和建议进行归纳汇总，对有关材料进行整理归档，制定出管理制度讨论意见稿或正式稿，向领导汇报。同时，也要做个个人总结，总结组织这次座谈会的得与失，以便今后发扬优点，改

正弊端。（三）俗话说：“为官一任，造福一方。”你如何理解这句话？如果你被录用，你将怎么做？【出题思路】测查考试的综合分析能力和自我认知能力。主要通过考生对本题的回答，测查考生的辩证、全面的分析能力、对权力观的正确认识和良好的求职动机。【评分参考】好：能够在认识此话积极意义的同时又看到其存在的内在逻辑缺陷；想法新颖大胆，有创意，同时，从多方面体现出积极的责任感和进取心。中：能够认识到此话正反两方面的意义，但认识较肤浅，想法比较有特点，有一定的责任感和进取心。差：仅能认识到此话一方面的含义，认识肤浅，语言空洞。【答题思路】：“为官一任，造福一方”这句话我们应该辩证地看待。目前，我们的绝大多数干部“在其位，谋其政”，都在不同的岗位为我们的国家和社会做出了不同的贡献，如人民的好警察任长霞、好法官宋鱼水等；但是，不可否认，在我们的公务员队伍里也出现了一些危害人民的蛀虫，如许宗衡、文强等。另外，造福一方的并不局限于我们公务员，“国家兴亡，匹夫有责。”人人都是贡献者。譬如，企业家也为当地乃至整个国家的发展做出自己的贡献，他们的企业安排了就业、缴纳了税收、创造了社会效益等。需要强调的是，为官一任，能做出造福一方的政绩，也不是单单一个人的努力，而是集体智慧的结晶。如果我有幸被录取为公务员，我将本着“为民谋利”的原则从以下几个方面提升自己：一是加强道德修养，提升思想素质。（根据具体情况要细化，下同。）二是加强业务学习，提升业务能力。三是勤勤恳恳讲奉献。四是树立正确政绩观。五是加强廉洁意识树形象。（四）有这么一种现象：篓子中放一群螃蟹，不必盖上盖子，螃

蟹是爬不出去的，因为只要有一只想往上爬，其他螃蟹便纷纷攀附在它的身上，结果是把它拉下来，最后没有一只出得去。对此现象，请结合实际谈谈你的感想。【出题思路】智能型试题，测查综合分析能力。主要通过考生能否恰当地结合实际，就发生在螃蟹群体内的这一现象加以深入分析，考查其把握问题的水平。【评分参考】好：能紧密而恰当地结合社会和生活实际展开联想，对发生在螃蟹群体内的这一现象背后所反映出来的问题有深刻的认识；有自己的观点，思维条理性、逻辑性强。中：能恰当地结合社会和生活实际展开联想，对发生在螃蟹群体内的这一现象背后所反映出来的问题有一定的认识；有自己的观点，思维有条理性。差：就现象谈现象或把握不住问题症结，分析问题能力较差。【答题思路】这个现象中，螃蟹互相拆台，谁也爬不出篓子。螃蟹犯了目光短浅的错误，本来陷于篓中，它们已经成为了一个利益共同体。但是它们只关注个体利益，而忽视团队利益；只顾眼前利益，而忽视长久利益；相互内斗，使整个团队会逐渐地丧失前进的动力。诸如“螃蟹效应”的例子很多。如温州打火机生产厂家众多，由于前几年缺乏管理，为争夺客户，极易出现恶性竞争。由此引发了竞相压价销售和产品质量参差不齐的现象，以致全行业受损，并最终导致国际贸易纠纷。“螃蟹效应”的成因有：首先，可能是某些小人有损人利己（或者损人不利己）踩着别人肩膀往上爬的心理，为巩固自己的地位，对贤能者进行排挤打压，使整个团队里只存在差于自己或听自己话的人。其次，激励机制与单位文化落后或不健全，使贤能者被同化而缺乏改革进取意识。最后，不患寡而患不均的平均主义意识起作用，眼红他人优秀

而自己平庸，出现不配合或釜底抽薪的动作。为避免“螃蟹效应”的发生，我们可以从以下几个方面入手：一是塑造团结协作的单位文化，强调了团队意识、互助意识、合作意识的重要性；二是建立健全公平、公正、公开的管理制度；三是建立完善的人才选拔、任免制度，建立科学、合理、高效的绩效考核制度；四是不能把利己建立在损人的基础上，让“服务”和“人性化”成为我们工作的标准。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