

第一部分 内蒙遴选面试考情分析

一、面试基本情况

试题情况	
面试形式	结构化面试
面试题量	3 道题或者 2 道题
面试时间	3 道题一般 15 分钟，2 道题一般 8 分钟或者 10 分钟。
成绩计算	总成绩=笔试成绩×50%+面试成绩×50%。

二、面试考试特点

1. 从历年面试情况来看，在测评要素方面，综合分析能力是考查的重中之重，人际交往意识与技巧、应变能力次之，岗位匹配性、计划组织协调能力、言语理解与表达能力相比较少。

2. 从考查主题来看，考查的面比较广，涉及政治、社会、经济等多个领域，尤其政治领域考查最为突出，如考查创新型政府、服务型政府、文化自信、简政放权、成功、细节等话题。需要考生平时注意积累。

三、面试题目展示

（一）内蒙遴选公务员面试题目

1. 习近平总书记讲，我们要“道路自信、理论自信、文化自信”。请谈谈你对“文化自信”的看法。

2. 有的人说“工作积极性重要”，有的人说“工作科学性重要”。对此，请谈谈你的看法。

3. 你平时工作中也表现挺好，成绩也不错，然而在考核的时候，群众不满意，你怎么办？

（二）内蒙遴选公务员面试题目

1. 有人说做事要认真、注重细节；也有人说做事差不多就行，不用太认真。对此，请谈谈你的看法。
2. 邓小平同志曾经说过：管事要管本行，议事要议大事。结合实际工作，请谈谈对这句话的理解。

第二部分 面试概要

第一节 面试简介

一、面试的概念

面试是一种人事测评手段。通过考官与应试者双方面对面的信息沟通或行为观察，来考查应试者是否具备与职位相关的能力和个性品质。

面试是一项复杂的测评活动。从考官的角度来说，他们要想尽办法来考查应试者是否具备相关的素质和条件，不仅需要精心设计面试试题，而且还需要在面试过程中对应试者进行认真地观察和倾听，从而尽可能准确、全面地把握考生的相关信息。从应试者的角度来说，他们需要千方百计地展示自己的相关素质，包括面试前知识和技能的精心准备与个人形象的“设计”，以及面试中注意力的高度集中与敏捷的思维反应、高超的语言表达能力等。

二、面试的实质

面试的实质是找到和岗位要求最匹配的人选，即对岗位胜任力的测评。

也就是说在面试过程中，考官的最终目的是选拔出与职位最匹配的人。看考生是否具备与拟任职位有关的知识、经验、能力、性格、价值观等。

三、面试的特点

1. 面试具有综合性

面试不强调考生某一方面的能力素质，而是重点考查考生能否在面试这个压

力较大的环境下呈现自己良好的综合素质，其中考生分析问题的能力、人际交往的能力、应变能力、自我情绪控制能力、组织协调能力等都是考官考查的内容。

2. 面试具有互动性

面试中，考官与考生总是处于一问一答的互动状态，考官可以通过观察和谈话来评价考生，而考生也可以通过考官的各种表现来判断考官对自己面试表现的满意度，并可借此机会获取那些关于报考单位及职位的信息。

3. 面试具有公正性

选调生面试由采用大致相同的程序和规则，题目的风格也大同小异，其目的是保证面试的公正和科学，但是面试也因此必须具有一定的重复性，比如面试试题的结构、难度、风格都会出现重复，整个面试的流程，从下发面试通知、政审、抽签候考、入场面试、考官评分、考生退场到最后公布成绩，也都是按照预先设定的形式来完成的。这对于每一个考生来说都是公平的，针对这一点，准备参加面试的考生可以预先加以训练、复习和准备，以便顺利通过面试。

4. 面试具有主观性

面试的测试题目具有很强的主观性，一般没有确定的标准答案，这就要求考生在回答问题的过程中必须准确把握用人单位选择人员的偏好；另外，面试时，考官在评分的过程中也具有较强的主观性。一般而言，由于试题的主观色彩比较浓，而考生在考场上的主观意识又比较强烈，因此考官在根据既定测评要素、测评标准进行标准化打分的过程中，又不可避免地带有较强的主观性，很难完全排除自身阅历经验、价值判断的影响。

5. 以结构化面试为主

选调生面试中，最常用的就是结构化面试。面试全面考查应试者的心理素质、应变能力、行政能力、政治理论理解能力、语言表达能力、基本知识储备、人际交往能力、逻辑思维能力以及性格特点、求职动机、进取精神等等。

四、面试的方式

（一）结构化面试

结构化面试是指针对要测评的内容实现进行精心设计，系统全面地列好拟提问问题的清单，面试严格时按照事先准备好的问题提问，并根据应试者回答内容的

适当性进行评价。

简单说就是测评要素、面试试题、实施程序、评分标准、考官组成等都事先进行规范性设计的一种面试测评方法。

（二）无领导小组讨论面试

1. 一组应试者（一般是6-10人）在既定的背景下围绕给定的问题展开讨论。讨论一般要持续30分钟左右。

2. 考生在讨论过程中地位是平等的，不会事先指定哪一位充当领导。

3. 主要考查组织协调能力、领导能力、人际交往的意识与技巧、辩论说服能力、非语言沟通能力等；同时也考查自信心、进取心、责任感、团队精神等。

（三）结构化小组面试

结构化小组面试，结合了结构化面试和无领导小组讨论的特点，要求一组测评者（一般是3-5人），在规定的时间内依次作答结构化面试题目（一般是3-5道），并互相点评的一种面试测评方法，从而测查考生从事机关工作所需的基本能力和基本素质。

五、高分示例

【例题1】每年高考志愿填报工作开始前，民间机构“上大学网”都会公布一批虚假“野鸡”大学名单，目前该机构已累计公布5批共400所虚假大学。对于国内野鸡大学屡禁不止的现象，你怎么看？

【一般答案】

考生在作答过程中，有些人会把话题游移到民间机构公布野鸡大学这一做法上，出现偏题。针对“屡禁不止”，有些考生能够围绕“野鸡大学”出现的原因、造成的影响进行分析，并提出简单的对策，但分析不全面，认识不深刻，处理不到位：

1. 原因：学生辨别能力差，民间机构唯利是图，政府监管不足进行分析。
2. 影响：影响学生的发展，影响政府形象。
3. 对策：学生提高辨别能力，政府加大监督。

【参考答案】

国内野鸡大学的存在，不仅给家庭带来了经济损失、伤害与侵犯了学生的相关权利与权益，还严重扰乱了高等教育秩序、破坏了国家的教育规划。“野鸡大学”屡禁不止体现了部分院校唯利是图的丑恶嘴脸，也给政府加强对高等教育行业的监管工作敲响了警钟。

尽管野鸡大学危害严重，影响恶劣，国家也进行了严厉打击，但是仍然屡禁不止，我认为原因是多方面的。首先，学生和家长对升学的迫切心态，让他们缺乏鉴别能力，为圆孩子的大学梦，情急之下成了野鸡大学的行骗对象。其次，野鸡大学依靠互联网的隐秘性，在国外互联网注册网站招生，逃避教育部门审核，给监管工作带来了困难。再次，野鸡大学已形成了一条不法产业链，野鸡大学官网上设置虚假的学历查询验证功能，自建或租赁正规大学的教学楼和宿舍，让前来考察的学生和家长无法鉴别。最后，教育部门监管技术落后和处理不及时，给野鸡大学提供了生存的空间，让野鸡大学钻了空子。

因此，对“野鸡大学”，政府必须从严、从重应对。一是晒，即曝光。教育部门要定期公布正规大学及野鸡大学名单，避免因相关信息不对称等原因而上当受骗。二是治，即规范或取缔，一方面，教育监管部门应重视网络技术，在高校官网域名设置、网站建立等方面要严格管理；另一方面，对查处的“野鸡大学”采取“零容忍”的管理态度，对相关违法行为进行严厉打击。三是防，即预防。除了加大对相关教育机构开办、建设的管理监督之外，学校应引导学生通过自身努力圆自己的大学梦，社会应改变唯学历论的人才观念，让野鸡大学无生存之地。

【问题小结】

1. 常见问题

第一，表达缺少内容支撑。具体表现为原因分析浅显，论述不够具体充实，只能总结概括方向，具体内容没法展开。如只能点出大学生、机构、政府几个角度，却不能具体说出相关内容。

第二，分析的全面性不足。不分析影响，或者影响内容找的少，只是简单一句话带过。

第三，答题内容不够具体。提出对策时只有一个方向，而缺少具体可行的措施，或对策中掺杂对措施的评价。

2. 改进意见

第一，内容的展开方式。尝试从背景、问题、影响、原因、措施等层面展开分析表达。

第二，掌握递进式逻辑。如分析思路按照“先直接—再间接—再根本”的方式，逐层推进，使其逻辑更加清晰。

【例题2】单位派你去基层调查，回来之后单位要组织研讨会，有甲乙丙三位领导分别给了你不同的指示，甲领导说，抽几个重要问题和现象反映一下就行；乙领导说，什么都不要说了，尽量不要给上面找麻烦；丙领导说，放开了说，没事。你怎么办？

【一般答案】

作为下属，应认真领会领导意图，采用合适方法完成工作任务，面对题中情况，我会这样做：

第一，将基层工作进行整理，明确基层工作情况。

第二，在会上按领导要求进行汇报，既要说出问题，同时又能兼顾三位领导的要求。

第三，日常工作中做到原则性与灵活性相统一，采取灵活方法解决问题，同时工作完毕之后及时做好记录总结。

【参考答案】

基层调研既要发现亮点成绩，也重点关注问题，向上汇报是为了上级做决策参考需要，因此对于基层存在的问题，要全面细致梳理掌握，但是在向上级汇报时不能记流水账，要抓住核心突出重点，同时不能简单抛问题，要有相应的对策建议。

首先，正确领会三位领导的意图，虽然三位领导的指示看似不一样，但是其出发点和目的是一样的，都是希望我能以解决问题为导向，突出重点，反映基层实情，提出切实有效的建议对策，为上级做决策提供参考，为上级分忧。

其次，在参与研讨会之前，根据领导的指示要求整理好在基层所收集的资料，重点包括：一是基层的民情，基层群众普遍面临的困难、集中反映的问题；二是基层各单位的工作情况，如党员干部的工作作风、政策的落实情况、在政策落实中存在哪些阻碍与困难等；三是对于存在的问题，提出解决措施和建议。将这些资料撰写成完整的报告材料，交领导审阅，并制作好研讨会汇报所需的PPT。

再次，在研讨会过程中，按照会议要求汇报自己在基层了解的情况，将重点问题和突出现象拿出来，积极参与讨论，在核心问题上达成一致，探讨解决办法，并做好记录。

最后，研讨会结束后，将讨论结果整理好，据此撰写向上级汇报的工作报告，经领导审阅批准后上报。

【问题小结】

1. 应对思想容易出现偏差，未能领会“领导”的意图，遇到多位领导意见“打架”，可能会更加放大意见的不同之处而纠结于怎么调和，却未认识到多位领导意见不同是正常的意见分歧，主要目的都是相同的，都是为了更好开展工作。建议考生正确认识多位领导意见分歧，明了领导目的都是一致的，我们需要做的就是尽可能“多全其美”，切莫一开始就将领导冲突定位为“互相拆台”、“只想反映成绩不想反映问题”。

2. 处理过程不够细致，往往一句话带过，“做好资料整理，会上按领导要求进行汇报”。建议考生将处理过程具体化，按照事情发展的逻辑进行汇报，如前期做好回顾工作，回顾基层民情、工作情况、存在问题，然后按照领导要求整理材料制作汇报 ppt，最后会上如实汇报，既汇报成绩也汇报问题，尤其重点问题要重点叙述，问题说完要附上解决方案。

【例题3】同事小李在上班时间经常玩微信，领导在会上点名批评了他，小李以为是你打的小报告，于是联合其他同事孤立你，你怎么办？

【一般答案】

为消除跟小李之间的误会，营造良好和谐的同事关系，我会这样做：

第一，找到小李进行沟通，向其解释并不是我打的小报告。

第二，跟其他同事进行解释，消除误会，加强跟同事的沟通交流。

第三，日后工作中，加强跟同事的沟通交流，发现同事问题及时帮助同事指出，以更好帮助同事改进。

【参考答案】

同事由于上班期间玩微信，被领导在会议上点明批评，同事误解是我所为，对于同事的心情和做法我表示理解，但是目前在与同事沟通出现的障碍我也要积极主动的消除。

首先，以诚恳坦率的态度，解开误会。我会选择工作之余与同事面对面开诚布公地谈一谈，并表明自己为人处事的原则，不会在背后另做一套，希望同事也能联想到我的日常为人，有所理解，消释误解。

其次，注重与其他同事的交流互动，建立良好同事关系。在工作中，我会多向其他同事请教学习，在同事需要帮助时积极伸出援手，生活中也会多关心帮助同事，多参加集体活动，融入大团队，增加相互了解和信任，让同事更好地清楚我的为人，消除误解。

最后，在以后的工作中，对于同事上班期间做出违反单位规定事情的时候我会善意提醒，工作中严格要求、严以律己，努力提高业务能力，做好本职工作。

【问题小结】

1. 处理过程过于简单化，没有具体内容。怎样消除误会？没有详细阐明。建议考生详细阐述解决方法，如向小李一方面说明我的为人，不是一个爱打小报告的人，另一方面领导对我们每个人的工作都比较关注，经常在办公室里进行观察，可能是领导自己发现的，以此消除小李对我的误会。

2. 考虑问题脱离实际。其他同事对我有误会，一个一个进行解释的方法可行吗？现实生活中并不可行，所以只能通过日常实际行动让其他同事看到我的为人。

3. 责任担当意识不强，只是消除了跟同事之间的误会，面对同事上班期间玩微信的问题却没有解决。建议考生既要帮助同事指出问题也要帮助同事解决问题，如此题中，向同事指出上班期间玩微信的危害：影响工作效率、违反工作纪律、被群众发现的话会影响单位形象，以此让同事改正错误行为。

【例题4】群众因担心自来水水质不达标而争相购买矿泉水，你所在的质监局通过检测发现自来水水质并无问题，但群众不相信你们的结论，面对这种情况，局领导决定派你来处理，请问你怎么办？

【一般答案】

面对群众质疑健康品质的自来水安全性，我会做好沟通解释工作，认真处理。

第一，向领导申请组织质监局，环保局等相关单位进行有群众参与的检测；

第二，我会邀请一些群众代表，现场体验水质检测的各个环节；

第三，请群众代表转达给群众，并且利用公众平台报道此事。

【参考答案】

喝水问题和人民群众的生活息息相关，解决不好会对正常的生活产生极大的影响，作为这件事情的负责人，我认为让群众了解事实和真相是解决此问题的关键，因此，我会从以下几点着手解决该问题：

首先，全面调查，了解情况。通过实地走访和网上调查问卷的方式，了解群众质疑的原因。同时，向我局相关人员了解检测的过程和数据结果。

其次，妥善处置，有效解决。我会请相关责任人重新检测，并邀请第三方机构全程参与并独立提供检测结果，将检测的过程和多方的结果通过媒体、官微等平台进行发布，接受群众监督；举行开放日活动，现场邀请市民参观水源地和自来水公司车间；也要考虑由于谣言的散播使得群众恐慌而质疑的情况，那么我将上报领导，联系其他政府部门进行调查，找出谣言的源头和相关造谣者，依法严惩，并及时辟谣澄清，让群众了解实情，避免恐慌蔓延。

再次，加强饮用水安全宣讲，提升政府公信力。开展宣讲活动，对如何辨别自来水水质的方法进行宣讲，让群众了解我们的检测方法、技术和设备，进而相信我们的检测结果；对于群众的一些疑惑，现场进行解答，增进互信，消除隔阂。

最后，将事情的处理经过汇报领导，并深刻反省平时的工作，查漏补缺，提高检测科学性和部门公信力，避免此类事情再次发生。

【问题小结】

1. 对于题目中的问题分析得不够全面透彻，造成答案不完整。以本题为例，一、考生能看到“不相信你们的结论”这一问题，容易忽视“自来水水质并无问题”，背后涉及到公信力问题；二、可能会忽视群众“不相信你们的结论”的原因，一般水质不达标很难发现，所以要调查水质的问题或者是否有相关的谣言。

2. 忽视长远解决。以此题为例，可能会忽视以后再遇到类似事件如何处理问题。建议考生在做到涉及到公共安全问题时，增加举一反三、总结预防的举措。

【例题5】单位领导要组织一次调查，了解群众对本单位服务满意程度，如果让你负责此事，你怎么做？

【一般答案】

为了了解群众对本单位服务满意程度，如果领导让我负责此次活动，我会如下开展。

第一，成立调研小组，确定调研的时间、地点、人员等，形成调研方案汇报领导。

第二，通过问卷、走访、座谈的形式开展调研。了解单位服务的现状，同事有什么建议和意见。向群众了解对单位服务是否满意，有什么建议和意见。

第三，总结分析调研数据，去伪存真，撰写调研报告，汇报领导。

【参考答案】

政务服务工作应以群众满意为核心，进行此次调研能及时掌握单位群众服务工作的开展情况，查漏补缺，从而为进一步改善单位服务作参考。具体调查工作会如下开展：

首先，结合单位的权力清单，明确服务项目类别、流程等基本信息，据此制定调研方案，商讨调研方式、时间安排等，同时准备好满意度调查使用的问卷。

其次，通过在政务大厅张贴海报、在官网官微推送等方式，宣传本次调研对服务工作的改进作用，吸引公众积极参与此次调研。

再次，开展调查。一是查阅单位设置的留言簿，对群众之前登记的留言内容进行分类整理，统计群众意见；二是在服务大厅向办事群众发放纸质问卷，选择一些群众进行现场访谈，了解群众对政务公开、办理时效、服务态度、电子政务等方面的满意度和意见建议；三是通过官微、二维码等方式推送网络问卷，请群众进行在线填写；四是邀请单位各科室负责人、窗口服务人员参加小型座谈会，鼓励大家各抒己见，就单位业务、服务方面存在的问题展开深入讨论。

最后，做好信息收集和整理工作。对调查问卷进行统计分析，并结合意见簿和座谈会内容整理成一份包括单位服务成效、存在问题以及解决建议在内的满意度调查报告，呈交领导。

【问题小结】

1. 答题完整性不足。部分考生作答此题时，存在答题简单、不够全面的问题，如缺少对调查活动的总结。产生这一问题的根本原因在于对调查活动的目的、意义明确不够，因此建议广大考生要树立一种意识，即所有的调查活动都是服务于工作、解决问题的，以此题为例，调查群众对本单位服务满意程度，是为了更好地打造服务型政府，解决本单位在服务能力建设方面存在的问题。

2. 调查手段缺少针对性。很多考生答题中，动辄使用问卷调查、走访调查等方式，而忽视如何从根本上保障调查效果的方式。所以，建议考生一定先要明确调查对象，根据不同对象确定恰当方式。以此题为例，了解的是广大群众对我单位服务满意度，这就可以划分为普通群众、来我单位办过事的群众、即将来我单位办事的群众等，所以调查方式可分为一般问卷、资料调查、电话回访、现场评价等方式。