

<<面试教程>>

图书基本信息

书名：<<面试教程>>

13位ISBN编号：9787113106638

10位ISBN编号：7113106633

出版时间：2009-10

出版时间：中国铁道出版社

作者：文戈 编

页数：238

字数：410000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## &lt;&lt;面试教程&gt;&gt;

## 前言

随着《中华人民共和国公务员法》的贯彻落实，国家公务员录用考试进一步制度化和规范化，竞争也日趋激烈。

特别是近年来，随着公务员报考人数的急剧增加，中央和地方公务员录用考试都大幅度提升了试题的难度，以便真正实现择优录用的目的。

这对广大应试者的复习备考提出了新的挑战。

但是，目前市面上的一些参考辅导用书却沿袭往年的命题思路进行编写，给应试者以很大的误导，影响了应试者复习思考的效率以及考试的成功率。

基于此种现状，中国铁道出版社总结11年来出版公务员考试教材的成功经验，组织中国人民大学、中共中央党校、国家行政学院等单位的一批从事公务员录用考试命题理论研究的学者，以及一批致力于公务员录用考试实践的专家，从考试能力人手，精心组织编写了这套结构严谨、内容翔实、捕捉考点、重点突出、把握时政、紧贴最新考试大纲的适合中央和地方公务员录用考试的全国统编教材，共分10个分册。

本套教材与其他同类书相比，具有“全、准、新、真、透、实”等六大特点。

**全** 内容基本涵盖了中央和地方录用公务员考试的全部内容与范围，从理论到实务，做了全方位的系统指导，旨在帮助应试者准确地掌握考试的相关知识，迅速地捕捉考试要点，培养正确的解题思路与科学的复习方法。

**准** 从录用公务员考试的实际出发，以培养应试者应试能力为落脚点，有效地帮助应试者深度探究最新的命题规律与趋势，以实战为主线，结合编撰者多年来命题、审题、评卷和考前辅导的丰富经验，点拨解题关键，警示解题误区。

**新** 在内容的编写上力求选择最新资料，结合历年考试的真题，对最新命题的热点内容进行了重点阐述，对所有题型和考点进行了深入的剖析并命制了相关试题，以前瞻性模拟实战预测，查漏补缺快速提升应试能力。

**真** 在采撷中央和地方历年试题精华的基础上，准确把握了最新命题的重点和趋势，无论是题型透析，还是考前的深度训练，均以最新、最典型的真题为模板，让应试者通过反复演练真题，领悟试题真谛，洞悉命题规律。

## &lt;&lt;面试教程&gt;&gt;

## 内容概要

《面试教程（含心理素质测评）》一书作为“面试”考试科目的辅导教材，严格以最新考试大纲和历年真题为编写依据，遵循最新的命题趋势与规律，采用理论讲解、真题评析、全真模拟、热点专题“四位一体”的结构模式，帮助应试者了解和掌握相关知识，熟悉各种题型的答题技巧，有针对性地对重点、难点，以及灵活性强、容易失分的试题进行应试训练，深受广大应试者青睐。

其特点是：第一，考纲分析。

根据最新考试大纲的要求，深入透析近年来考试的命题特点、命题趋势与考试动态，重点讲解了行之有效的复习方法及应试技巧，详细说明了备考重点、难点和复习方向。

第二，内容翔实。

针对应试者需要掌握的知识点和最新命题热点内容进行了详尽的阐述与综合，强调理论与方法并重，侧重实战指导和方法点拨，分析考试要点，明确重点和难点，使应试者能够准确把握命题规律。

第三，真题解析。

根据最新考试大纲的要求，精选了近年来中央和地方公务员面试中有代表性的真题，对不同的参考答卷作了详细和富有针对性的讲解与点拨，对命题规律、答题技巧和方法进行了详细的讲解。

第四，模拟演练。

根据历年录用公务员历年考试的特点与模式，结合当前的社会的热点问题，给出了各具特色且针对性较强的强化练习题，体现了最新的题型和难度的变化，摒弃了一般图书只给参考答案的简单做法，本着“授人以鱼，不如授人以渔”的思想，增加了“综合提示”和“作答提示”等内容，在实例中讲解答题技巧。

第五，超值服务。

本着真诚为广大读者服务的宗旨，中国铁道出版社“天路公考（[www.tianlugk.com](http://www.tianlugk.com)）”网随本书附赠一张价值30元的“天路公考体验卡”（用户名、密码和使用说明详见本书封底），通过该体验卡读者可在“天路公考”网上免费获得一定数量的相关公务员录用考试方面的有效服务。

<<面试教程>>

作者简介

周盈，长期从事国家公务员录用考试的命题、阅卷和教材主编工作，熟悉命题规律，经验丰富。

## &lt;&lt;面试教程&gt;&gt;

## 书籍目录

第一部分 面试方略 第一章 公务员录用考试面试概述 第一节 面试概述 第二节 面试题  
第三节 面试成绩的评定 第二章 面试的备考方法与策略 第一节 面试前的临场准备 第二节  
面试开始阶段的应对策略 第三节 面试核心阶段的应对策略 第四节 面试结束阶段的应对策略  
第三章 面试过程的应对技巧 第一节 面试制胜技巧 第二节 面试过程中回答问题的技巧 第  
三节 面试过程中语言表达技巧 第四节 化解面试危机的技巧 第五节 面试心理偏差及其克服  
第六节 常见面试题考官指导 第四章 结构化面试的应对策略 第一节 结构化面试的特点 第  
二节 结构化面试的组织实施程序与内容 第三节 结构化面试的基本要求和应试技巧 第四节 结构  
化面试题本和评分实例 第五章 无领导小组讨论的应对策略 第一节 无领导小组讨论概述 第二  
节 应试者参加无领导小组讨论应掌握的技巧 第三节 无领导小组讨论面试实例 第六章 情景模  
拟面试的应对策略 第一节 情景模拟面试概述 第二节 情景模拟测试实例 第七章 其他类型面  
试的应对策略 第一节 答辩的应对策略 第二节 文件筐测验的应对策略 第三节 竞聘演讲的应  
对策略 第二部分 心理素质测评方略 第八章 心理素质测评综述 第一节 心理素质测评的含义和  
作用 第二节 心理素质测评的科学原理 第三节 心理素质测评的种类 第四节 心理素质测评的  
方式 第五节 心理素质测评的标准化 第六节 公务员心理素质测评的操作程序 第九章 心理素  
质测评范例 第一节 自信心测评 第二节 压力抵抗力测评 第三节 烦躁心理测评 第四节 解决  
问题能力测评 第五节 思维能力测评 第六节 人际交往能力测评 第七节 创造力测评 第八节  
适应能力测评 第三部分 2010年面试热点内容 聚焦“治理酒后驾驶”专项行动 从“开胸验肺”说  
开去 聚焦“家电下乡”政策 热议“网络议政”问题 关注社区文化建设 从“农民工退保”问题  
说开去 关注“大学生就业”问题 热议“高中取消文理分科”问题 浅谈“人肉搜索”现象 第四部  
分 精选面试真题及专家详解 中央、国家机关录用公务员结构化面试模拟题本 2009年5月9日河南省  
选调生面试真题 2009年7月5日陕西省咸阳市公安系统公务员面试真题 2009年2月19日上午广州市公  
务员考试面试真题 2009年2月16日天津国税系统公务员考试面试真题 2009年2月12日上午上海海关  
公务员考试面试真题 2009年2月11日下午国家边检系统公务员考试面试真题 2009年2月8日上午北京  
市、重庆市国税系统公务员考试面试真题 2009年1月17日四川省警察系统考试面试真题 2008年11  
月16日四川省地震灾区公务员考试面试真题 2008年11月16日海南省公务员考试面试真题 2008年11  
月15日河北省公务员考试面试真题 最新各地公务员面试真题回答要点 第五部分 公务员面试经典模拟  
训练及答案

## &lt;&lt;面试教程&gt;&gt;

## 章节摘录

2. 面试考官应具备的基本素质 合格的面试考官, 应具备以下基本素质: (1) 良好的人格和修养。

面试考官所拥有的位置不仅反映出其个人的修养水平, 更重要的是, 他们代表着组织, 代表着一种组织文化特征, 从他们身上可以反映出组织的风范。

考官必须给人以正直、公正和良好修养的感觉, 使每位应试者在与他们的接触中感受到彼此的价值。

(2) 具备相关的专业知识。

相关的专业知识是对面试考官的基本要求。

虽然, 前期的考试中已经解决了. 对应试者的知识水平的判断, 但是, 在面试过程中, 也会或多或少的遇到此类问题, 有时, 专业知识的提问被看做是一种面试技巧, 因此, 需要具备这方面的知识。

至少, 一个面试小组中, 考官的知识组合不应存在缺口。

(3) 丰富的社会工作经验。

面试评价总体来说是一个非量化评价过程, 它的完成和质量在很大程度上依赖面试考官所具有的丰富的工作经验, 借助于工作经验的直觉判断, 往往能够准确地把握应试者的特征。

同时, 丰富的社会工作经验也是提高和掌握面试技能的保障之一。

(4) 良好的自我认识能力。

心理学研究表明: 人们总是习惯以自我为标准去评价人, 作为面试考官, 如果不能对自我有一个健全、准确的认识, 就无法去准确地评价他人。

(5) 善于把握人际关系。

面试的过程就是人际交往过程。

在与应试者的交流中, 应该善于利用有关人际关系的知识和自身对人际关系的敏锐感知力去判断应试者处理人际关系的能力。

无论招聘何种人员, 其工作必然会或多或少地与人际交往有关联, 因此, 对一个人处理人际关系能力的评价成为面试评价要素中衡量的重要指标。

(6) 熟练运用各种面试技巧。

面试是一种技巧性很强的工作, 要求面试考官必须熟练掌握各种面试技巧, 达到灵活运用技巧, 准确、简捷地对应试人做出判断评价的目的。

(7) 能有效地面对各类应试者, 控制面试的进程。

有时, 面试对象是一些很难控制的人, 他们的行为可能会干扰面试的正常进行, 因此, 要求面试考官应具备某种驾驭人的能力, 使面试进程和目的免受破坏。

(8) 能公正、客观地评价应试者。

人员选聘是为组织挑选所需要的人才, 故而不可因个人的好恶或应试者的外表、习惯、家庭背景等非评价因素影响评价的结果。

公正、客观的评价意味着能以独立第三者的角度去评价应试者的品德、素质、能力。

考官能否做到公正、客观将决定面试的效度和信度。

(9) 掌握相关的人员测评技术。

面试过程中会自然的利用某些人员测评的手段和方法去评价应试者, 因此, 掌握此类技术是提高面试能力和技巧的基本途径。

<<面试教程>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>