

<<河南省录用公务员考试专用教材>>

图书基本信息

书名：<<河南省录用公务员考试专用教材>>

13位ISBN编号：9787113126858

10位ISBN编号：7113126855

出版时间：2011-4

出版时间：中国铁道出版社

作者：王冰 编

页数：208

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>

## <<河南省录用公务员考试专用教材>>

### 内容概要

随着《中华人民共和国公务员法》的贯彻落实和国家干部人事制度的不断完善，河南省公务员录用考试工作亦日趋制度化和规范化。

这不仅有利于优秀人才脱颖而出，有利于造就一支高素质、专业化的公务员队伍，也给社会上有知识、有能力、有志向加入公务员队伍的人员提供了在平等基础上凭真才实学竞争上岗的机会。

近几年来，随着希望加入公务员队伍人数的逐年攀升，公务员录用考试的竞争也越来越激烈。为了帮助广大应试者在考试之前尽快熟悉河南省公务员录用考试的内在规律，了解最新河南省公务员录用考试的命题思路和考试范围，从而达到更积极、更有效的复习效果，中国铁道出版社邀请多位河南省公务员录用考试命题研究专家，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、紧贴考纲，为河南省公务员录用考试量身打造的专用辅导教材。

《河南省录用公务员考试专用教材：面试攻略（2012升级版）》具有以下特点。

第一，内容翔实。

《河南省录用公务员考试专用教材：面试攻略（2012升级版）》对公务员考试面试的本质、形式、应对策略等方面的内容进行了科学的归纳，内容翔实具体，讲述深入浅出，逻辑层次明确，专家点拨面试技巧，能使不同层次的应试者都能快速找到公务员面试的答题之道。

第二、实战性强。

《河南省录用公务员考试专用教材：面试攻略（2012升级版）》针对公考面试环节设计，同时融合了理论与实战经验，是一本理论性与实战性高度结合的“实战手册”，能帮助应试者理顺答题思路，对考试具有很强的指导性。

书籍目录

致读者第一章 河南省公务员面试要点解读第一节 河南省公务员面试的特点及测评要素一、面试的特点二、面试的种类三、面试的作用四、测评要素第二节 河南省公务员面试政策解读一、面试组织部门二、面试比例三、面试形式四、面试确认五、加试第三节 河南省公务员面试考情分析一、历年面试真题解读二、面试趋势预测第二章 河南省公务员结构化面试备考攻略第一节 结构化面试的命题原则和特点一、命题的基本原则二、命题的基本要求三、命题的主要特点第二节 结构化面试的实施流程一、应试者入场二、面试答题三、随机追问四、应试者退场五、计分审核第三节 结构化面试的测评方法一、面试分数的确定二、权重三、评分参考标准四、计分方法五、评分结果六、面试评分表第四节 结构化面试的思维方式一、平行思维二、侧向思维三、逆向思维第五节 结构化面试的题型介绍一、根据测评要素进行分类二、根据试题内容分类第六节 结构化面试标准化题本第三章 河南省公务员无领导小组面试备考攻略第一节 无领导小组面试的概念和特点一、无领导小组讨论的类型二、无领导小组讨论的特点三、无领导小组讨论的试题形式第二节 无领导小组面试的实施流程一、施测前的准备二、开始阶段三、讨论阶段四、总结汇报阶段五、整理记录、评议、评分阶段六、分数整合及最终结果的判定七、应试者得分的确认与保存第三节 无领导小组面试的测评方法和测评要素一、无领导小组讨论的测评方法二、无领导小组讨论的测评要素第四节 无领导小组面试的思维方法一、借力打力二、移花接木三、顺水推舟四、正本清源五、釜底抽薪第五节 无领导小组面试的应对策略一、先发制人二、以诚相待三、伺机而动四、求同存异五、言简意赅六、树立威信七、欲抑先扬八、以理服人九、后发制人十、端庄得体十一、全神贯注十二、以德服人第六节 无领导小组面试案例分析.....第四章 河南省其他形式面试的方法概述第五章 河南省公务员面试实战技巧第六章 河南省公务员面试高分策略第七章 河南省公务员面试必备的语言素材第八章 河南省公务员面试经典真题解析第九章 河南省公务员面试模考训练

## 章节摘录

(三)内容和方式灵活一方面,由于不同的职位有不同的要求,面试可以根据不同职位的特点,灵活地采用不同的方式去考查应试者。

另一方面,尽管面试的问题可以是事先设计好的,但在面试实施中并不是对所有应试者都一定要按同样的内容来进行的(严格的结构化面试除外),考官可以针对应试者的具体情况,根据所获得的信息决定面试问题的多少。

如果应试者的回答已经充分地显示了某方面的信息,那么面试过程可以缩短;而如果应试者的回答不足以显示某方面的信息,或者考官觉得对应试者的有关情况还把握不清,那么就可以多追问应试者一些相关的问题。

这样,面试的时间就可长可短,不过一般不会少于20分钟,长也不会多于一个小时。

从主考官角度看,面试内容既要事先拟定,以便提问时有的放矢,又要因人因“事”(岗位)而异,灵活掌握;既能让应试者充分展示自己的才华,又不能完全让应试者海阔天空地盲目发挥。

(四)双向交流与互动 面试与笔试的一个重大区别是,面试中考官和应试者之间是有互动的信息交流的。

面试是主考官和应试者之间的一种双向沟通过程。

面试中,考官会随时根据应试者的回答、表情和行为等情况,积极地改变面试的问题和追问;在面试过程中,应试者并不是完全处于被动状态,主考官可以通过观察和谈话来评价应试者,应试者也可以通过主考官的行为来判断主考官的价值判断标准、态度偏好、对自己面试表现的满意度等,来调节自己在面试中的行为表现。

另一方面,应试者的表现时时影响着考官的评价,而考官的信息反馈又会影响到应试者的表现。

面试中考官与应试者之间的这种直接的交互作用提高了相互沟通的效果和面试的真实性。

应试者应充分利用面试的互动性,积极主动地回答有关问题。

(五)注重整体素质的测评 笔试着重测试应试者的文字表达能力、知识结构等方面的情况。面试能对应试者的整体素质进行有效测评,重点测试以下内容:一是语言表达能力,主要考查应试者表达是否简洁、清晰、明确,是否富有逻辑性;二是综合分析能力,主要考查应试者的逻辑思维是否有条理,是否善于分析、判断和概括问题;三是应变能力,主要考查应试者在有压力的情境中反应是否灵活、敏捷、快速;四是言行举止、仪表风度,主要考查应试者的言行举止是否稳重、端庄、得体;五是个性特征,主要考查应试者是否具备与工作相关的个性特征;六是有关实际工作能力,主要考查应试者是否具备与工作相关的能力。

(六)较强的主观性面试的评价往往带有较强的主观性,不像笔试那样有明确的客观标准。

面试的结果往往受到面试考官主观印象、情感和知识经验等许多因素的影响,使得不同考官对同一位应试者的评价往往会有差异,而且可能各有各的评价依据。

面试评价的主观性看似是面试的一大弱点,但由于人的素质评价是一项非常复杂的工作,考官可以把自己长期积累的经验运用到面试评价中。

从这个角度来说,面试的这种主观性也是有一定价值的。

二、面试的种类面试的种类,根据不同的标准可以有多种不同划分。

.....

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>