

图书基本信息

书名：<<华图·辽宁省公务员录用考试专用教材>>

13位ISBN编号：9787205074760

10位ISBN编号：7205074762

出版时间：2012-10

出版时间：辽宁人民出版社

作者：华图教育

页数：268

字数：552000

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>

## 前言

辽宁省公务员录用面试严格按照国家公务员录用面试标准的规定,坚持“公开、平等、竞争、择优”的原则,为考生提供了实现自我价值的广阔平台。

如果说竞争日益激烈的公务员录用考试是一场没有硝烟的战争,那么通过笔试仅仅是取得了阶段性的胜利,只有顺利通过面试,才能成为最后的赢家。

与笔试不同,面试更为直接和客观地考查考生的综合素质和能力。

对于很多考生来说,面试意味着一种前所未有的挑战。

要想在面试中通过短短的十几分钟把自己的优势展示出来,赢得面试的成功,就必须在面试前做好充分的准备,通过系统全面的学习来提升自己,取得成功。

为使广大考生及时了解公务员录用面试相关信息,做好备考工作,在公考领域具有雄厚实力的华图教育汇聚名师和专家学者在深入研究辽宁省公务员录用面试历年真题和考情的基础上,认真分析了辽宁省公务员录用面试的发展趋势,适时地推出了这本面试教材。

本教材根据国家机关对公务员素质与能力的要求,着眼于辽宁实际,打破以往公务员录用面试教材陈旧呆板的编写体例,在内容的编写上力求适应形势的最新变化,突出了对试题规律和答题技巧的深入探究。

本教材内容安排合理,详略得当,并依据辽宁省实际情况作出创新与拓展,紧抓时事,关注社会热点问题,集系统性、及时性、实用性于一身,能很好地指导考生应对面试,帮助考生全面提升综合素质与自身能力。

.....

## 内容概要

《华图·辽宁省公务员录用考试专用教材：面试技巧·真题·热点三合一（2013最新版）》具有以下特点：

第一，结合辽宁省公务员最新面试真题，合理安排考点，科学预测分析，注重对答题思路的讲解，培养考生分析问题、解决问题的能力，同时针对每道试题还总结出了答题误区，以便考生理清答题思路，节省备考时间。

第二，《华图·辽宁省公务员录用考试专用教材：面试技巧·真题·热点三合一（2013最新版）》总结了各类面试题型的命题规律，对试题考点和解题技巧进行全面解读，讲解详细准确，深入浅出，侧重对考生能力的训练，力求让考生在训练中逐渐形成自己的解题思路和答题方法。

第三，在对辽宁省最新公务员录用面试真题进行详细讲解的同时，还选编了国家公务员及部分省市面试真题，并按照面试考查的不同能力进行分类讲解，有利于考生有针对性地进行复习，找出自己的不足，全面提升自己。

第四，公务员面试热点“面面观”部分精选了最新时政热点，并增加了“实用语句”“各方观点”“热点练习”“思路点拨”等实用栏目，为考生深入复习热点知识提供了更为权威的言语表达方式和素材积累。

书籍目录

开篇寄语

一、关于公务员面试的几个认识误区

二、教材使用要领

第一篇 辽宁省公务员面试导航

第一章 辽宁省公务员面试概述

第一节 通过面试安排了解辽宁省公务员面试

第二节 辽宁省公务员面试考情分析及预测

第二章 面试的备考策略

第一节 调整面试心理

第二节 重视面试细节

第三章 面试礼仪

第一节 着装礼仪

第二节 仪容礼仪

第三节 仪态礼仪

第二篇 结构化面试

第一章 结构化面试概述

第一节 结构化面试简介

第二节 结构化面试的题型与作答技巧

第二章 职位匹配与自我认知类

第一节 职位匹配与自我认知类试题概述

第二节 职位匹配与自我认知类试题精解

第三节 实战练习

第三章 综合分析类

第一节 综合分析类试题概述

第二节 综合分析类试题精解

第三节 实战练习

第四章 组织管理类

第一节 组织管理类试题概述

第二节 组织管理类试题分类阐述及经典例题精解

会议类

活动类

排序类

第三节 实战练习

第五章 人际沟通类

第一节 人际沟通类试题概述

第二节 人际沟通类试题分类阐述及经典例题精解

工作态度类

关系协调类

危机处理类

第三节 实战练习

第六章 应急应变类

第一节 应急应变类试题概述

第二节 应急应变类试题分类阐述及经典例题精解

压力类

应急处理类

第三节 实战练习

第三篇 无领导小组讨论

第四篇 辽宁省及各地公务员面试典型真题精解

第五篇 辽宁省公务员面试模拟考场

第六篇 公务员面试热点面面观

章节摘录

二、无领导小组讨论的沿革 无领导小组讨论这种面试方法在人事测评中的应用可以追溯到20世纪20年代。

德国军事心理学的负责人在1925年至1935年间，曾将无领导小组讨论面试和其他一些方法结合在一起，用于陆军军官的选拔上。

20世纪30年代后，德国陆军不再使用这种方法，但德国海军对其进行了修正，并在第二次世界大战结束前一直将其应用于海军军官的选拔。

这种测评方法也曾被用于战时德国的文官选拔和安置，此后几年又用于全国范围内的贸易、商业、教育及艺术职业等领域专业人才的才能评价。

除德国外，英国和美国等西方国家在第二次世界大战中，也将这种方法应用于军队中特殊人员（例如情报人员）的才能测评和军官选拔。

由于无领导小组讨论面试在选拔人员方面的有效性，第二次世界大战后，它被广泛应用于商业领域。

最著名的例子是美国电报电话公司（AT&T）在1956年时将这种方法应用于中层管理者的选拔。

此后，这种方法一直是一些大公司、政府和人才测评中介机构广泛使用的方法。

许许多多的学者，也对这种方法及其效度进行了研究。

据国外学者的调查，无领导小组讨论面试在目前是一种应用得较为普遍的人才测评方法。

在我国，从20世纪80年代开始，有一些学者便对无领导小组讨论面试这种方法加以介绍，并尝试着应用于企业领导者的选拔上，已经取得了一定的成效。

同时，一些在中国投资的国外大公司也将无领导小组讨论面试这种国外应用得极为普遍的人才测评方法带进我国，并在公司中层管理人员的选拔中进行应用。

1996年，国家人事部原考试录用司将无领导小组讨论的面试方法结合其他测评方法一起应用于原国家地矿部三名副司长干部的选拔，取得了很大的成功。

1999年，国家人事部原考试录用司（现公务员管理司）又将这种方法在公务员的录用面试中进行尝试应用，以便为此后大规模应用取得经验。

此外，国内的一些人才测评中介机构也在尝试着应用这种方法。

.....

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>