

<<结构化面试-2013.最新版>>

图书基本信息

书名：<<结构化面试-2013.最新版>>

13位ISBN编号：9787505124301

10位ISBN编号：7505124307

出版时间：2012-1

出版时间：红旗出版社

作者：[编著] 谭乔矛 李天甲 莫格 【审定】 华图公务员考试研究中心

页数：266

字数：508000

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>

<<结构化面试-2013.最新版>>

前言

中央和各地方通过面试的方式招录公务员已经进行了十多个年头，但各地招录公务员的测评体系发展速度却有差异。

这十多年间，各地方招录公务员对地域、户籍方面的限制越来越少，越来越多有志于从事公职行业的应往届毕业生们毅然选择了坚持公考这条路，有的考生屡败屡战，有的考生全国巡回参考。

但是关于面试这一重要环节，许多亲历过的考生都未必能说清楚究竟如何复习准备才是最有效果的。

很多面试成功的考生说不清为什么会成功，很多面试失败的考生也说不清为什么会失败。

有的说要背诵很多名言警句，有的说要多看书看报，有的说不用复习顺其自然才最好。

众说纷纭导致新一轮应考者在参加面试的时候仍然摸不清方向。

笔者自从事公务员面试培训以来，每当面试结束都会第一时间主动和学员联系，关心考试情况，

更重要的是确认自己的教学方向是否真正适合考生的需求，是否能够真正帮助考生赢得考官的青睐。

多年的培训效果统计数据表明，笔者的教学方向一直紧随测评体系的发展。

然而除了培训班的学员之外，还有许多考生朋友们希望通过更加便捷的途径了解公务员面试的真相。

本书就是笔者对多年面试教学经验的总结，希望能够通过更广泛的途径揭开公务员面试的神秘面纱。

.....

<<结构化面试-2013.最新版>>

内容概要

《华图版2013华图教你赢面试系列丛书：结构化面试（最新版）》内容主要针对公务员考试面试形式中的结构化面试，书中不仅对结构化面试的形式、流程和题型进行了详细讲述，同时还透视了面试真题及其答题思路，揭示了面试的高分技巧，帮助考生避免答题误区和陷阱。本书还根据公务员面试命题规律预测了命题动向和趋势，并归纳了详细实用的热点信息，全力帮助考生顺利通过面试。

<<结构化面试-2013.最新版>>

作者简介

谭乔予：华图公务员考试研究中心研究员，对结构化面试有较深研究，长期从事国家公务员及各省公务员面试授课，深受学生喜爱。

李天甲：主讲中央国家机关公务员面试及地方各省市公务员面试课程。
长期致力于公务员考试的教学与教研的研究。

莫格：华图公务员考试研究中心研究员，多次准确把握考试命题与评题的规律，尤其在面试领域有较为深刻的见解与快速的提升方法，多年的知识与实践积累取得了令人瞩目的成果。

<<结构化面试-2013.最新版>>

书籍目录

第一篇 理论篇

第一章 公务员结构化面试概述

第一节 认识结构化面试——初见

第二节 面试的公平性——远观

第三节 面试题型的变与不变——近看

第二章 反模式化答题形势分析

第一节 考官眼中的模式化答题

第二节 从自发性答题到模式化再到个性化答题

第三章 面试口才训练之道

第一节 日积月累——素材积累 and 知识提升

第二节 脱敏训练——亲临体验和突破瓶颈

第三节 面试礼仪与修养

第四章 面试提问方式与陷阱

第一节 引导式提问陷阱与答题误区

第二节 两难式提问与陷阱

第三节 映射式提问与陷阱

第二篇 技巧篇

第五章 综合分析类

第一节 答题原则

第二节 社会现象类

第三节 观点态度类

第四节 漫画故事类

第五节 命题趋势预测与个性化提升

第六章 事务管理类

第一节 日常问题的处理

第二节 应急情况的处理

.....

第三篇 真题篇

第四篇 储备篇

章节摘录

3.具体处理 第一,我会建立一套灵活的、充满生机与活力的用人机制。

企业要把人才留住,首先必须使企业的目标与员工的目标统一起来,建立一个人才进能出、职务能上能下、待遇能升能降、优秀人才能够脱颖而出的用人机制。

其次,我会尽快改革传统的人事管理制度,建立公平竞争、优胜劣汰的人才流动管理机制。

第二,我会着重改善企业的工作环境和用人环境。

首先,企业内部要形成“尊重知识、尊重人才”的人文环境,定期举办企业内部的联谊活动、员工聚会、年终大会等,增强企业的凝聚力,增进员工之间的感情。

其次,为了留住人才,必须用好人才。

我会重新规划培训制度,建立严格的奖惩机制和晋升机制,创造有利于人才健康成长的环境。

第三,提高人才的物质待遇,特别是核心人才的工资和福利待遇。

对有重大科技发明、贡献突出的人才,实行重奖。

发挥工资政策的导向作用,提高人才的工资收入。

对到艰苦边远地区和特殊岗位工作的人才,在工资待遇上给予政策优惠,改善其物质生活条件。

第四,培养企业人才的归属感,让员工感受到自己是企业大家庭的成员。

使员工可以参与重大事务、重大问题的讨论和决策,使人才得到信任、受到重用,从而激起他们更大的热情去干好企业所分配的工作,并且干劲倍增。

4.总结 我相信,通过以上措施和公司上下全体员工的努力,一定能够又好又快地解决公司人才的流失现象,更好地留住人才、吸引人才。

例题2:单位内部要组织社区义工活动,但前期动员以后大家反响很不热烈,单位领导把重新动员的任务交给你,请问你怎么做?

.....

编辑推荐

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>