第一图书网, tushu007.com

<<面试实战模块宝典>>

图书基本信息

书名：<<面试实战模块宝典>>

13位ISBN编号：9787807247401

10位ISBN编号：7807247401

出版时间：2009-8

出版时间：京华出版社

作者：易定宏　等编著

页数：332

字数：688000

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

内容概要

本书的特点：　1.权威性：第二代面试升级版培训方案集结了华图面试研究中心长达十年的专业面试培训经验和最新成果，中心顶级、资深专家易定宏、张协云、伍景玉、聂素芳、陈永峰、陈积敏等亲自编写教材并全程参与该版面试培训，具有很高的权威性和影响力。
　2.独创性：本书在全面、深刻、准确地把握公务员录用考试命题规律和命题趋势的基础上，开创性地按照自己独特的体系进行编写，力求突出重点、突破难点，具有其他版本不可替代的优势与特点。
　3.实战性：与市面上已经出版的大多数公务员面试辅导教材不同，本书既有深入简出的理论指导，紧紧围绕应试者在复习过程中最需要掌握的知识和技巧安排内容，又突出实战性，切实帮助应试者解决考试中出现的实际问题。
　4.内容全：为了更好的服务于广大应试者，我们对本书内容做了详尽而周到的编排，内容系统全面，涉及公务员面试的各个方面，能从整体上帮助应试者系统全面地复习备考，从而全面提升应试能力。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

易定宏，华图教育集团总裁，博士，华图公务员考试研究中心资深研究专家，长期从事公务员考试教学与研究工作，主持编写了名家讲义系列等多种教材、试卷。
曾担任面试考官，对全国乃至各省市的省情、面试特点、重点、方向等有深度了解，对考试有精准的把握，有独特的面试教学方

<<面试实战模块宝典>>

书籍目录

第一篇　公务员录用考试面试概论　第一章　公务员面试的概念、特点及作用　第二章　公务员面试的构成要素及内容形式　第三章　面试命题的基本原则和要求　第四章　公务员面试的最新命题趋势第二篇　结构化面试实战技巧及题型精讲　第一章　洞悉结构化面试考试　　第一节　结构化面试的概念及特点　　第二节　结构化面试的流程及相关注意事项　　第三节　结构化面试的测评原理　第四节　结构化面试的题本结构与评分方法　　第五节　结构化面试的15大应对策略　第二章　综合认知能力类　　第一节　个人经历　　第二节　个性特征　　第三节　报考动机与职位匹配　　第四节　现场压力型问题　　第五节　专业性问题　　第六节　综合认识能力提升方案　第三章　综合分析能力类　　第一节　综合分析能力类试题的特点与要求　　第二节　综合分析能力的题型分类及应答策略　　第三节　综合分析类问题必备的辩证唯物主义思想　　第四节　综合分析类试题分类精讲　　第五节　串词与演讲　　第六节　经典真题集锦　第四章　组织管理能力类　　第一节　试题特点与答题技巧指导　　第二节　面试考场真题实录及华图名师点评　　第三节　组织管理能力提升方案　　第四节　回答组织管理类问题的注意事项　第五章　沟通协调能力类　　第一节　试题特点与答题技巧指导　　第二节　面试考场真题实录及华图名师点评　　第三节　经典沟通协调类试题集　　第四节　沟通协调能力提升方案第三篇　无领导小组讨论面试题型精讲及能力提升技巧　第一章　无领导小组讨论概述　第二章　无领导小组讨论的组织程序　第三章　无领导小组讨论的题目类型及应对思路　第四章　无领导小组讨论真题实例解析　第五章　无领导小组讨论的成功之道　第六章　漫谈无领导小组讨论　第七章　无领导小组讨论与结构化面试的异同第四篇　其他面试方法的题型精讲及能力提升技巧　第一章　情景模拟　　第一节　试题特点与答题技巧指导　　第二节　面试考场真题实录及华图名师点评　　第三节　情景模拟面试能力提升方案　　第四节　考官点评情景模拟面试的失分原因　第二章　文件筐测验　　第一节　文件筐测验的概念及特点　　第二节　文件筐测验的适用范围　　第三节　文件筐测验的设计及评分　　第四节　文件筐测验的实施步骤　　第五节　文件筐测验实例第五篇　面试考场实战技巧　第一章　面试准备　　第一节　面试礼仪及注意事项　　第二节　面试心理调节方法　第二章　面试答题策略　　第一节　坚决远离面试禁忌　　第二节　在面试中“出彩”的策略第六篇　面试素养提升素材　第一章　理论素材　　第一节　社会主义和谐社会　　第二节　科学发展观　　第四节　建设社会主义新农村　　第五节　法治建设　　第六节　民主政治　第二章　时政热点　　第一节　金融危机下的农民工　　第二节　教育问题　　第三节　网络文化　　第四节　医疗改革

章节摘录

第一篇　公务员录用考试面试概论　　第三章　面试命题的基本原则和要求　　一、面试命题的基本原则　　面试题目的设计是面试的重要环节。
面试是许多考试或者招聘的一个必经程序，国家公务员录用、公开选拔干部和竞争上岗同样需要经过这一程序，而且在录用、任用考试中越来越重要，而面试的命题内容要求科学化、合理化，因而在面试试题设置过程中要遵循一定的原则。
应试者只有对这些原则有了深刻的理解，才能更好地做好面试的准备工作，做到有的放矢。
（一）针对性原则　　针对性原则是指面试试题应根据面试的具体情况，围绕岗位要求、应试者的状况和面试本身的特点来设计试题。
之所以采取针对性的原则，是基于这几个方面的考虑：第一，面试总是为特定的职位选人，所以，面试试题通常要紧密围绕招考职位在能力素质上的具体要求来设计，充分体现不同职类、不同职位工作要求的特点，突出测试内容的重点。
第二，面试题目设计会考虑到应试者群体的状况，包括应试者群体的受教育程度、专业背景、工作经验的情况等，如果试题背离了应试者群体的实际状况，题目设计得再好也难以达到选拔的目的。
第三，经过报考资格审查、笔试的筛选，进入面试的只是很少一部分人，若能根据每一个应试者的履历表和笔试成绩，有针对性地拟定面试试题，这不仅是对笔试的一个补充，也可帮助我们更有效地测评出每个应试者具有的实际能力素质。
（二）灵活性原则　　灵活性原则要求在面试试题的设计编制中，题目的形式和内容都要采用较为灵活的做法：一是为面试提问留有余地，给应试者的思考留有空间，调动应试者的积极性；二是营造面试所特需的活跃气氛，使面试根据时间进程，根据应试者的表现，有张有弛地进行，这有利于调节应试者的紧张心理，使其充分发挥自身的能力。
（三）科学性原则　　在面试试题的设计编制中，不能随心所欲，拿来一个题目、一个案例就作为面试题目。
所谓科学性原则，一方面，是指面试试题在内容上应该是严谨的，既源于现实和职位的需要，又并非抽象的理论或是不加修饰的生活原版，而是经过提炼、加工、改造后典型性和现实性相结合的题目；另一方面，是指在形式上，面试试题应该按照各类试题编制的规范来设计，题目的大小、提出或设置方式应适中、适度。
（四）可操作性原则　　面试是短时间的考查，不可能面面俱到。
涉及灵活性、应变性的题目不宜过多；难以评估的项目，如政治立场，思想品德，可列为参考项目。
要出在实际工作中具有可行性的题目，而且要从应试者的实际出发。
内容深浅难易要顾及应试者的情况，不宜一味求新求异求难。
如果录用缺乏实际工作经验的应届大中专毕业生，应着重一般素质（尤其是发展潜力）的测评；如果任用有一定的工作经验或专业工龄的人员，可着重进行特殊素质的测评。
因此，对不同类型的面试应试者在项目的权重分配上可考虑有所区别。
（五）求实性原则　　面试命题应根据应试人员拟任职位的实际需要的专业知识、技能和素质及工作能力、心理素质来设计试题，要充分体现不同职类、不同职位工作要求的特点，突出需测试内容的重点，使测试内容具有针对性；同时面试命题的难易程度要依据应试者的实际情况。
无论是应试动机、职业取向、教育背景、工作经历的口试，还是处理公务、主持会议、演讲答辩等操作性测试，以及性格气质、责任心、进取意识、职业倾向、工作潜能、反应知觉、推理判断方面的心理素质测试，命题的难度都要适合应试者的生理机制和心理功能负荷程度，不能让应试者对面试试题感到紧张、有压力。
（六）开放性原则　　开放性原则要求在设计编制面试试题时，除少量专业问题采用客观性试题外，尽量做到一题多义，一题多解，答案没有对错之分，应试者持肯定或否定态度都可以，只要能言之有理、自圆其说就行。
但采用开放性，并不意味着题目的大容量，或者题目仅是多个小问题的组合。
好的开放性试题可能仅是一句话，或一个简短的案例，但提供给应试者的却是思考问题的多维性、创

造性和联想性。
开放性题目给了应试者充分的施展空间，能够极大地提高应试者的积极性；而让应试者在不受限制的情况下表达自己真实的想法，则更便于考查出其真实的素质。
（七）典型性原则　面试内容不能过于简单，当然也不能过于繁琐，而应在某一方面或某一环节上具有一定的典型性，足以代表某一类问题，这样才能测试某一特定素质。
如应试者的思维敏捷性对完成工作十分重要，为测评应试者的思维能力，就可以出有一定推理性质的题目。
（八）思维性原则　思维性原则是设计公务员考录面试试题时必须坚持的一条重要原则。
这一原则要求在设计和编制公务员面试试题时，应着眼于党和国家大政方针的导向性，现实生活中富有教育意义的热点问题，以及与应聘职位、职业相关的思想性、政策性强的试题，避免那些格调不高、内容庸俗，甚至与党和国家的方针政策相背离的问题。
提出思维性原则，主要目的是测量作为公务员对当前党和国家大政方针的理解能力，政策运用能力，思想意识自我辨析、校正能力，及现实政治生活的参与意识和进取精神，而这些素质对直接代表政府形象、直接运用方针政策的公务员来说是至关重要的。
（九）难度适中原则　难度适中原则要求所编制的题目既要有一定难度，又要具备一定的区分度，即题目难易适中，能将同一要素上处于不同水平的应试者区别出来。
要根据应试者的实际情况，避免题目难度过高或过于简单。
二、面试试题的编制要求　面试的方式有多种，相应的试题也具有多样性，不同领域不同行业在选择试题时会有所不同。
尽管面试试题类型繁多、性质不同、功能各异，但在设计、编制时，都有一些最基本的要求。
应试者只有对这些要求有了初步认识，才能把握作答的要点。
（一）题目内容要直接体现面试的目的和目标　笔试的重点，在于考查应试者的知识，而面试的目的是要进一步考查应试者的能力水平、工作经验、体质精力以及其他方面的情况，以弥补笔试的不足，为选择合适人才提供充分依据。
面试内容如果不明确、不具体，则面试的目的难以达到，进而将影响录用考试总体目标及录用计划实现。
面试要依据面试评价目标，制订试题，从面试目标出发制作试题。
（二）面试题目必须围绕面试重点内容　编制题目是为了完成对重点内容的考查，进而实现面试的目的。
所以，题目必须是面试所要考查的重点。
否则，面试时就会出现考官海阔天空、漫无边际的提问，应试者不得要领、东拉西扯地答题局面。
（三）题目要兼具科学性和可测性　面试试题不仅应该是正确的、科学的，而且从达到面试目的而言应该是实用的、有效的。
并不是任何表述科学、严密的问题（如笔试中的问题）都可以用在面试之中，用逻辑类试题来考应试者的思维能力效果往往并不好，因为应试者在面试的压力下解答这类题目，常常会张口结舌，无话可说，使面试无法进行下去；而请应试者就某一社会现象自由地发表自己的看法，常能使应试者有话可说，于自然表述中体现出其思维水平。
比如：测试应试者的综合分析能力，可以考虑用这一题目：“有句古话‘木秀于林，风必摧之；堆高于岸，流必湍之’，你对此怎么看？
”（如应试者不理解这句话的含义，换一种问法：“‘枪打出头鸟’你怎么看”？
）此题首先可考查应试者文化素养，如不理解“木秀于林……”的含义，其文化素养可能不高。
由应试者的回答，可自然表现其综合分析能力。
根据应试者的回答，考官可进一步追问“如果你是秀于林的木，你将如何与别人相处？
”进而了解应试者人际交往的意识与技巧。
好的应试者可以联系中华文化的特点，深刻分析“木秀于林……”的含义，指出在社会中，确实有这样的现象，并分析这种现象存在的原因，同时能恰当、积极、建设性地提出，如果自己是“秀于林的木”，将如何做。

面试中考官若能深刻领会出题思路，加以变通追问，试题的有效性一定可以得到充分的保障。

编辑推荐

华图一线名师倾情奉献，全力打造公考面试真经，告别无话可说，除却套话连篇，远离答题误区，真情打动考官。

第一图书网, tushu007.com

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