

<<面试案例>>

图书基本信息

书名：<<面试案例>>

13位ISBN编号：9787300125190

10位ISBN编号：7300125190

出版时间：2007-9

出版时间：中国人民大学出版社

作者：李如海 主编

页数：243

字数：334000

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>

<<面试案例>>

内容概要

本书根据作者长期以来在公务员招考工作中积累的经验、心得体会，以案例为蓝本，针对考生在面试过程中易出现的问题进行分析，提出解决方案。

本书突出以下两个特点：一是实用性(案例性)。

本书分岗位列举了典型面试试题案例，对考生的回答进行了分析点评，并从考官角度对面试题目及回答策略进行了深度分析。

二是针对性。

本书针对参加公务员招考的考生在面试过程中可能遇到或者出现的多种问题，提出了有效的应对技巧和方法。

本书大部分内容由谭林妃编写整理，部分内容由闫晓春、程志伟、曾垂凯、陈刚、刘佳、张光旭、王晟协作完成。

第三部分主要由林斌、王林波协作完成。

本书可供参加公务员录用考试的在校大学生与参加企事业单位招聘的大学生面试时使用，可供在职公务员晋升领导职务面试时参考，也可供参加其他面试的读者参考。

在本书的编写过程中，参考选用了相关书籍内容与网上资料，对其中的一些文字进行了修改，特致谢忱。

另外，中国人民大学出版社对本书的出版给予了大力支持，在此一并致谢。

<<面试案例>>

作者简介

李如海 教授，原中国人民大学公务员研究所所长，公务员录用考试科目辅导名家。1986年开始从事公务员管理学的教学与研究，1989年出版了相应讲义，1994年在高校兼讲公务员录用考试科目课程，1997年出版了辅导讲义。因此，被誉为我国高校公务员制度教学的“拓荒者”、“

<<面试案例>>

书籍目录

第一部分 面试简介 第一章 面试类型 第一节 结构化面试 附：结构化面试在国家机关
 公务员考录中的应用 第二节 行为描述性面试 附：应用面试技术选准应届毕业生 第三
 节 情境性面试 附：情境模拟题 第四节 无领导小组讨论 附：遭遇三次无领导小组
 讨论 第二章 面试题目命制 第一节 面试题目命制原贝 第二节 面试题目命制程序 第
 三节 面试常用测评要素(胜任特征要素) 第四节 面试常见题型介绍 附：典型结构化面试
 题本 第三章 面试组织实施与评价 第一节 面试组织实施程序 附：新闻焦点：考官好恶
 不得形于色 第二节 面试实施与评分技巧 第三节 面试评价标准的制定 第四节 面试结
 果评定与综合 附：一个考生眼里的公务员录用面试基本程序第二部分 面试技巧 第四章 面
 试准备 第一节 资料准备 附：面试做自我介绍时应注意哪屿细节 ?
 第二节 礼仪准备 附：面试礼仪六忌 第三节 心理准备 附：面试时，你会推销
 自己吗? 第四节 预演准备 附：模拟招聘假戏真做，用人单位和应聘学生都满意 第五章
 面试技巧 第一节 面试中的言语技巧 第二节 面试中的非言语技巧 第三节 面试善后工
 作 附1：面试的技巧与方法 附2：面试技巧在求职中到底有多重要 附3：在面试环节
 超过竞争对手 第六章 面试应答策略 第一节 结构化面试应答策略 第二节 无领导小组
 讨论应答策略 第三节 应届毕业生面试中应注意的问题 第四节 女性考生面试中应注意的问
 题 附1：怎样从无领导小组面试中脱颖而出? 附2：五年HR(人力资源)招聘与面试的体会
 附3：应对中央、国家机关公务员面试：稳重最关键第三部分 面试典型案例分析 第七章
 领导职务 第一节 某举报中心副主任 第二节 某信息中心副主任 第八章 非领导职务
 第一节 综合管理类 第二节 专业技术类 第三节 行政执法类附录 附录I：2010年公务员面
 试部分真题及应答思路 附录2：2009年公务员面试真题选摘 附录3：2008年公务员面试真题选摘
 附录4：2007年公务员面试真题选摘 附录5：北京市公务员面试真题选摘 附录6：公务员面试专家谭
 林妃新浪网上访谈：面试流程全面解析参考书目

<<面试案例>>

章节摘录

二、结构化面试的系统结构 1.考官组成 面试考官不是随意组成的,而是根据招考职位需要,按专业、职务甚至年龄、性别,以一定比例科学配置的,一般由5~9名考官组成。其中有一名是主考官,一般由他负责向考生提问并把握整个面试的总过程。

2.测评要素(胜任特征要素) 面试前,根据招考职位进行职位胜任特征分析,在胜任特征分析的基础上确定测什么、用什么题目测试,并按一定的顺序及不同分值比重进行结构设计,同时还要在测评要素(胜任特征要素)下面明确测评要点。

每个测试题目都要有出题思路或答题参考思路,以供考官评分时参考。

3.测评标准 结构化面试在测评标准方面的突出表现是,要素评分的权重系数有结构,每一测评要素(胜任特征要素)内的评分等级有结构(一般在评分表中分优、良、中、差四级)。考生最后的面试成绩是经过科学方法统计处理的(即去掉众多考官要素评分中的最高分、最低分,然后得出算术平均分,再根据权重合成总分)。

作为对考官评分科学性的估价及对考官打分公正性的监督,还可以设立标准差一项,看每一位考官打分与标准分的离散度。

<<面试案例>>

编辑推荐

权威专家总结面试经验 生动展现近年一手资料

<<面试案例>>

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>