

<<面试>>

图书基本信息

书名：<<面试>>

13位ISBN编号：9787302295525

10位ISBN编号：7302295522

出版时间：2012-10

出版时间：清华大学出版社

作者：学习考试用书研发中心

页数：308

字数：471000

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>>

### 内容概要

面试是国家公务员录用考试的最后冲刺，是对应试者综合素质能力的当面评判和目测鉴定，对于考试结果具有决定性意义。

《2013面试》全面系统地介绍了面试的基础知识、面试的必备知识、面试真题、模拟问答题；重点介绍了面试的礼仪规范，技巧要点以及行为的分寸节度等，面面俱到，实用性强。

《2013面试》可作为国家公务员、公选领导干部、事业单位人员、“村官”等各类考试的学习用书。

## &lt;&lt;面试&gt;&gt;

## 书籍目录

目录回到顶部

《2013面试》

第一部分考试录用公务员面试的构成要素

第一章面试概述

第一节面试的概念、特点及作用

第二节面试的构成要素、内容及形式

第三节面试命题的基本原则和要求

第四节面试的高频题及命题趋势

第五节面试的考查内容

第六节面试的评分标准

第二章无领导小组讨论面试详解和能力提升

第一节无领导小组讨论面试概述

第二节无领导小组讨论题型及应对方案

第二部分结构化面试技巧和实战详解

第三章掌握结构化面试

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注意事项

第三节结构化面试的评分方式

第四节结构化面试的具体应对策略

第四章综合认知能力

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

第五章综合分析能力

第一节题型的特点与要求

第二节题型分类及应答方法

第三节综合分析类题型分类详解

第四节串词与演讲

第五节实战真题汇集

第六章人际关系与沟通能力

第一节人际关系类题型

第二节沟通协调能力题型

第七章热点问题

第一节“十二五”规划方面的热点问题

第二节关于党的建设和改革开放的问题

第三节文化、教育方面的热点问题

第四节政府改革、公共治理的热点问题

第五节医疗卫生、公共安全方面的热点问题

第六节社会现象解读型热点问题

第七节其他近几年热点问题

第三部分其他面试方法详解及能力提升

第八章面试的情境模拟与文件筐检测

第一节情境模拟面试的特点、作用和主要方式

## <<面试>>

第二节面试的情境模拟题目编制及实施

第三节文件筐测验的概念及特点

第四节文件筐测验的题目编制

第五节文件筐测验的实施步骤和示例

第四部分考场实战演练

第九章面试准备

第一节面试准备方法及技巧

第二节面试礼仪及注意事项

第十章答题策略

第一节面试答题原则及技巧

第二节面试禁忌

第五部分近几年中央机关及其直属机构考试录用公务员《面试》真题精选及试题模拟

第十一章近几年中央机关考试录用公务员《面试》真题及参考答案

第一节中央机关考试录用公务员《面试》真题及参考答案

第二节中央直属机构考试录用公务员《面试》真题及参考答案

第十二章中央机关及其直属机构考试录用公务员《面试》模拟试题

第一节行政管理问题

第二节社会热点问题

第三节工作态度问题

第四节个人需求问题

第五节为人处世问题

第六节日常工作问题

第七节时事政治问题

第十三章近期社会热点及关键词

第一节中央新政策解读

第二节经典理论与政策

附录

附录1中华人民共和国公务员法

附录2中央机关及其直属机构考试录用公务员报考条件

附录3中央机关及其直属机构考试录用公务员报考时间及程序

附录4全国各省、市、自治区相关考试中心通信录

## &lt;&lt;面试&gt;&gt;

## 章节摘录

第一节 面试的概念、特点及作用 一、面试的概念 公务员面试是指由国家机关用人部门综合设计,通过多种方法,在特定情境下面对面地科学测评应试者的基本素质、发展潜力、实际技能等,展现面试者各方面素质,并为聘用单位提供重要依据的考试。

面试与笔试等其他考试形式主要有以下不同: (1) 面试不同于谈话和交谈,它是一种考试活动,而不是简单的或一般性的没有明确目的的谈话行为。

面谈与交谈,强调的只是面对面的直接接触形式与情感沟通的效果。

(2) 面试不同于笔试,它以谈话和观察为工具,以语言和动作为媒介。

(3) “在特定情境下”使面试与日常的观察、考查等测评方式不同。

(4) 面试作为笔试的一种有效的补充形式,主要考查应试者笔试难以测定的内容。

(5) 面试不同于口试,它具有模拟操作的特点,面试突出“问”、“听”、“察”、“析”、“判”的综合性特色,使面试与一般的口试、笔试、操作演示、背景调查等人员素质测评的形式也区别开来了。

在公开选拔公务员的工作中,笔试、面试、考核是测试与考查应试者知识素质、能力素质和工作业绩的三个不可缺少的组成部分,而面试是其中间环节,同时也是关键环节。

二、面试的特点面试与其他笔试、心理素质测评等考试环节相比,具有显著的特点。

笔试和面试作为最常用的人才测评方式,有其各自的特点和作用。

笔试和面试相对独立,又相互联系。

笔试的目的是测评应试者是否具备职位所要求的知识与能力素质,以及在此职位上提高、发展的潜力,而面试是对应试者的能力和个性品质的测评。

1. 面试的直观性 直观性面试主要是通过对应试者的外部行为观察和过去行为的考查来评价其素质。

一个人的气质、能力、性格往往通过外部行为特征表现出来。

也就是说,人的心理世界是看不见、摸不着的,但我们可以通过个体的外部行为表现去推断其内在的心理特征。

在面试中,考官通过运用自己的感官,特别是视觉,观察应试者的非语言行为。

国外一项研究表明,在求职面试中,从应试者面部表情中获得的信息量可达50%以上。

主考官可以借助对应试者面部表情的观察与分析,判断应试者的自信心、反应能力、思维的敏捷性、性格特征、情绪、态度等素质特征。

用应试者的行为来预测其未来的行为,也是面试的一个重要特点。

.....

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>