

<<面试>>

图书基本信息

书名：<<面试>>

13位ISBN编号：9787501795123

10位ISBN编号：7501795126

出版时间：2009-11

出版时间：中国经济出版社

作者：公务员录用考试教材编写中心 编著

页数：312

字数：620000

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

公务员是政府工作和公共事务的参与者。

自我国公务员录用考试制度确立以来，每年公务员考试的报名人数都是居高不下。

近年来，随着就业形势的不断变化，公务员考试竞争的激烈程度更是愈演愈烈。

另外，在多年实践的基础上，我国公务员考试也日渐成熟，考试命题的难度稳中有变，逐渐加强了对应试者综合能力的考查，相应提高了应试难度。

为了与时俱进，适应公务员考试的变化趋势，帮助广大考生提高复习质量和效率，提升应试能力，我们聚集了公务员考试图书编写领域中精锐的专家团队，精心编写了“国家公务员录用考试专用系列教材”。

本套教材由《行政职业能力测验》、《申论》、《公共基础知识》、《面试》、《法律基础知识》5本学习教材和《行政职业能力测验命题预测试卷》、《申论命题预测试卷》、《公共基础知识命题预测试卷》3本命题试卷共同组成。

本套教材严格依据国家人力资源和社会保障部人事考试中心最新命题思路编写，努力做到既突出公务员考试的命题特点，又把握住公务员考试的发展趋势，凝聚了众多公务员考试命题研究专家的心血，可谓参加国家公务员考试者的良师益友。

归结本套教材的显著特点，主要体现在以下几个方面：
1.权威的编写队伍 为提高图书的质量，增加图书的良好信誉，参与本书编写的编撰人员或是在公务员考试培训机构具有丰富授课经验的公务员考试命题研究专家，或是具有丰富公务员考试经验的专业人士。

他们组成精锐的专家编写团队，以其深厚的专业知识、丰富的公考经验，准确把握公务员考试的动向和命题规律，确保了本书过硬的质量。

2.全新的思路点拨 本套教材采用了全新的试题讲解方法，打破了以往机械地向应试者灌输解题方法和技巧的模式，真正做到使应试者“拓展思维，提升能力”。

3.独创的学习方法 编写本套教材的专家在全面研究公务员考试历年大纲、真题及评分标准的基础上，独创了一套简便科学的学习方法，原理简单，实用性强，易于掌握，能够提升应试者的实际能力，帮助应试者在最短的时间内争取最好的成绩。

4.丰富的知识内容 本套教材涵盖了历年来公务员考试的经典题型和最新题型，对公务员考试的各部分题型进行了深入的探讨与归纳。

结构严谨、内容翔实、讲练结合、重点突出、难易适当、梯度合理，真正做到让应试者理论知识与实践相结合。

5.最新、最全的考点把握 本套教材在深入研究最新考试大纲，以及归纳总结历年公务员考试命题规律的基础之上，权威预测最新命题趋势，全面把握最新考点，在紧扣公务员考试相关精神的基础上既有所创新，又凸显备考的实效性。

6.超值的资料下载 为了回馈广大考生的信任和支持，专家团队力争提供最完善的售后服务工作。

对此，购买本套教材的读者可随时登录我们的官方网站“www.thjy888.com”，免费下载公务员考试提高班全程视频讲座，以及历年考题等其他超值复习备考资料。

另外，广大读者朋友也可就复习过程中所遇到的问题和难题随时与我们在线沟通与交流。

由于编写时间仓促，本套教材难免有不足之处，敬请广大读者、同人不吝指正。

在此，也再次对在编写、出版过程中，对本套教材给予大力支持和悉心指点的考试命题研究专家和相关组织表示诚挚的感谢。

同时，也衷心希望本套教材能够为广大读者朋友带来实实在在的帮助，使每一位读者都能够实现公务员之梦，在公务员之路上心想事成，大展宏图。

<<面试>>

内容概要

为了给广大考生提供一个备考的好帮手，专家团队精心打造了这本《面试》教材。教材共分八篇，即面试基本理论常识、面试的备考与实施、面试应对策略和实战训练、面试心理素质测评、普通话水平测试、中央及地方历年面试经典真题精选、最新面试模拟试题集粹和热点聚焦。

本教材详细介绍了面试基础知识、面试的主要类型、面试的备考指南、面试中的基本礼仪规范、面试的实施、面试应对策略与技巧、面试实战训练、面试心理素质测评等理论知识。

另外，专家们还编写了中央及地方历年面试经典真题、最新面试模拟试题以及详细的试题分析和答题要点。

<<面试>>

书籍目录

第一篇 面试基本理论常识 第一章 面试基础知识概论 第一节 面试的概念、特征及主要功能 第二节 面试的构成要素及测评内容 第三节 面试的种类及原则 第四节 面试的历史渊源及最新发展趋势 第五节 我国现行公务员面试形式的由来 第二章 面试的主要类型 第一节 结构化面试 第二节 情境模拟面试 第三节 公文处理测验 第四节 无领导小组讨论 第五节 抽签答辩式面试和演讲式面试 第二篇 面试的备考与实施 第一章 面试的备考指南 第一节 面试考前准备的基本要素 第二节 选择面试备考用书的原则和要点 第三节 面试心态调节的技巧 第四节 面试前24小时的临场准备 第二章 面试中的基本礼仪规范 第一节 面试的仪容服饰规范指南 第二节 面试的举止规范指南 第三节 面试的言谈规范指南 第三章 面试的实施 第一节 面试的基本程序 第二节 面试试题的命制 第三节 了解面试试题的主要题型 第四节 面试题目的提问方式及应答策略 第五节 面试评分表和面试成绩的测评角度及要点 第六节 面试成绩评价的程序和方法 第七节 面试评分中考官的六项注意 第三篇 面试应对策略和实战训练 第一章 面试应对策略与技巧全攻略 第一节 面试考场上的说话技巧 第二节 面试中必须警惕的“三大陷阱” 第三节 面试制胜的三大“撒手锏” 第四节 面试过程中应避免的九个小动作 第二章 面试实战训练 第一节 面试常规题目的样板回答 第二节 面试八大难题的应答攻略 第三节 面试中常见问题的制胜回答 第四篇 面试心理素质测评 第一章 心理素质测评基本理论 第一节 心理素质测评概述 第二节 心理素质测评的实施 第二章 心理素质自测试题举例 第一节 能力测试自测试题 第二节 职业倾向测试自测试题 第三节 人格测试自测试题 第四节 人际关系测试试题 第五节 兴趣测试试题 第六节 智商评估测试 第七节 情商评估测试 第八节 明尼苏达多相人格测试 第五篇 普通话水平测试 第一章 普通话水平测试基本理论 第一节 普通话水平测试概述 第二节 普通话水平测试试卷的构成和水平等级的确定 第二章 普通话水平测试试题 第一节 普通话水平测试(一) 第二节 普通话水平测试(二) 第六篇 中央及地方历年面试经典真题精选 第一章 2009年中央及地方公务员面试真题及解析 第一节 中央国家机关公务员面试真题及解析 第二节 北京市公务员面试真题及解析 第三节 天津市公务员面试真题及解析 第四节 江苏省公务员面试真题及解析 第五节 湖南省公务员面试真题及解析 第六节 湖北省公务员面试真题及解析 第七节 广东省公务员面试真题及解析 第八节 陕西省公务员面试真题及解析 第九节 山东省公务员面试真题及解析 第十节 四川省公务员面试真题及解析 第十一节 安徽省公务员面试真题及解析 第二章 2008年中央及地方公务员面试真题及解析 第一节 中央国家机关公务员面试真题及解析 第二节 北京市公务员面试真题及解析 第三节 天津市公务员面试真题及解析 第四节 上海市公务员面试真题及解析 第五节 江苏省公务员面试真题及解析 第六节 湖南省公务员面试真题及解析 第七节 广东省公务员面试真题及解析 第八节 陕西省公务员面试真题及解析 第九节 福建省公务员面试真题及解析 第十节 四川省公务员面试真题及解析 第十一节 安徽省公务员面试真题及解析 第三章 2007年中央及地方公务员面试真题及解析 第一节 中央国家机关公务员面试真题及解析 第二节 北京市公务员面试真题及解析 第三节 上海市公务员面试真题及解析 第四节 江苏省公务员面试真题及解析 第五节 浙江省公务员面试真题及解析 第六节 广东省公务员面试真题及解析 第七节 陕西省公务员面试真题及解析 第四章 2006年中央及地方公务员面试真题及解析 第一节 中央国家机关公务员面试真题及解析 第二节 北京市公务员面试真题及解析 第三节 天津市公务员面试真题及解析 第四节 上海市公务员面试真题及解析 第五节 浙江省公务员面试真题及解析 第六节 广东省公务员面试真题及解析 第七节 山东省公务员面试真题及解析 第八节 四川省公务员面试真题及解析 第九节 安徽省公务员面试真题及解析 第五章 2005年中央及地方公务员面试真题及解析 第一节 中央国家机关公务员面试真题及解析 第二节 辽宁省公务员面试真题及解析 第七篇 最新面试模拟试题集粹 第一章 个性特征、求职动机与拟任职位匹配类试题 第二章 人际关系交往与处理能力类试题 第三章 应急应变能力与自控能力类试题 第四章 计划、组织与协调能力类试题 第五章 综合分析能力类试题 第六章 创新能力类试题 第七章 串词与演讲类试题 第八篇 热点聚焦 第一章 科学发展观 第二章 和谐社会 第三章 十七届三中全会精神 第四章 就业创业 第五章 中国特色的预防腐败 第六章 金融危机下的安全生产附录

<<面试>>

章节摘录

第一篇 面试基本理论常识 第一章 面试基础知识概论 第一节 面试的概念、特征及主要功能

一、面试的概念 面试是由一种由组织者精心设计，在特定的场景下，以考官和考生的面对面交流等双向沟通方式为主要手段，考官通过观察和根据考生当场对所提问题的回答，由表及里地对考生综合分析能力、求职动机、人际交往能力、应变能力、自我情绪控制能力、计划组织协调能力、言语表达能力以及举止仪表和气质修养等综合素质进行科学考查与测评的测试活动。

二、面试的突出特征 面试作为测评考生能力素质最直接、最有效的途径和主要方法之一，以其独特的职业背景和能力要求，具有以下几个突出而鲜明的特征： 1.科学性和灵活性 科学性主要是针对面试的设计而言，它主要体现在三个方面：一是面试题目在内容的选择上，必须反映公务员岗位的独特要求，必须能够考查出考生对社会的关注程度、所具备的基本的人文素养以及是否具备合格公务员的潜质；二是面试题目的选择要难易适中，不能过于简单，也不能难度过大，且必须符合正态分布，以避免对面试效果的不良影响；三是面试测评的手段也必须符合科学规律。

面试要给考生一个强刺激的环境，以使考生能够表现出内心最深处的想法，并使其个人的素质能够得到最充分、最客观的展现。

灵活性主要是针对面试的方式和内容而言。

面试是一种很灵活的测评方法，无论是其方式还是内容都具有较大的变通性，主要体现在：一方面，公务员面试可以根据不同职位的特点及对考生的不同要求，灵活地采用不同的方式去考查考生。

另一方面，尽管公务员面试的问题通常是事先设计好的，但在面试实施中，除了严格的结构化面试一定要按同样的内容来进行之外，考官可以针对考生的具体情况，根据所获得的信息是否足够来决定采用什么内容及面试问题的多少。

2.测评考生素质以观察考生的外部行为为主要手段，着重测评考生整体素质 人的心理特征是隐含于内的能力、气质、性格等的总和，既看不见也摸不着，但却可以通过外部行为特征表现出来，因此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。

在公务员面试中，考官正是通过观察考生的语言行为（考生所说的）和非语言行为（考生的表情、行为举止等），来推测和判断考生的个性特征及能力素质的。

同时，用考生当时的行为来预测其未来的行为，也是面试的一个重要特点。

与笔试完全以答案为依据评定考生的成绩，只要考生的答案与标准答案一致，不论考生采用何种方式、花费多少时间做出答案都得给分不同，面试是以考生现场的全部表现为依据来对其整体素质作出评定。

这里所说的整体素质，主要包括：考生的语言表达能力；考生的个性特征；考生的仪表、风度、举止；考生的应变能力；考生的综合分析能力；考生的有关实际工作能力。

3.规范性和重复性 公务员面试具有很强的规范性，这是由公共权力机关——政府部门所组织的面向社会公众的招聘考试的特性决定的。

为保证不同的考场、不同的考官、不同的试题、不同的入场顺序等所有个性变量，都不会影响公务员面试的公平性，必须要求面试程序、规则纪律、考官组成、试题难度、题本结构等各个方面都尽力做到制度化、程序化、规范化。

为了保证整个面试过程的公平性与规范性，面试就必须具有极强的重复性。

这种重复性主要体现在两个方面：一是考试试题的结构、难度、风格具有可重复性。

二是考试的所有程序具有可重复性。

整个面试的流程的每一个环节都是按照预先设定的形式来完成的，并且每一个考生都必须经历这样的程序，不会有任何变化。

4.平等性和互动性 公务员面试是一个平等的双向选择的过程，与传统观念中的理念有很大区别：在传统观念中，面试双方似乎总是不平等的：考官总是掌握着主动权，考生则总是抱着小心翼翼的被选择的心态，处于被动的境地。

这样的面试并不能取得良好的效果。

而公务员面试则是一个平等的双向选择的过程，面试时考生在被考官选择的同时，其实也是在选择考

<<面试>>

官以及他所代表的单位。

考生与考官是平等的。

因此，考生应在面试中充分展现自己的个性，真诚自信应对，和考官之间形成一种平等的对话，这才是一个成功的考生正确的做法。

互动性是针对面试过程而言，在公务员面试过程中，主考官可以通过观察和谈话来评价考生，考生也可以通过主考官的行为来判断主考官的价值判断标准、态度偏好、对自己面试表现的满意度等，来调节自己在面试中的行为表现。

同时，考生也可借此机会了解自己应聘的单位、职位情况等，以此决定自己是否可以接受这一工作等。

从这一点来说，面试不仅是主考官对考生的一种考查，也是主客体之间的一种沟通、情感交流和能力的较量。

主考官应通过面试，从考生身上获取尽可能多的有价值信息。

考生也应抓住面试机会，获取那些关于应聘单位及职位等自己关心的信息。

5.单一性和直观性 单一性是针对面试对象而言，主要是指不管是采用单独面试还是集体面试方式，主考官不是同时面向所有的考生（虽然在集体面试中多位考生可以同时位于考场之中），而一般是逐个提问、逐个测评，即使在面试中引入辩论、讨论，考官们也是逐个观察考生表现的。

这样做不仅可以避免因同时进行产生相互干扰的问题，还可以对考生的个别特征进行科学有效的测评。

直观性是指面试是用人单位与考生直接接触的一项活动，通过面试，用人单位会对考生形成一个直观的印象，这种直观的印象对用人单位的最终聘用决策具有很重要的影响。

面试的这种直观性为用人决策提供了“可靠的”依据，它在一定程度上甚至可以决定一个考生是被录用还是被淘汰出局。

6.主观性和持续性 主观性主要是针对面试的评价而言。

与笔试不同，面试的评价没有明确的客观标准，而考生在考场上的主观意识又比较强烈，因此考官在根据既定测评要素、测评标准进行标准化打分的过程中，很难完全排除自身阅历经验、价值判断的影响，不可避免地带有较强的主观色彩，因而具有较强的主观性。

对于同一考生，不同的考官的评价往往存在不同程度的差异，而且各有各的评价依据。

这一看似是面试弱点的主观性，其实也是有其独特价值的。

考官可以把自己长期积累的经验运用到面试评价中，更好地完成对考生的素质评价这一非常复杂的工作。

随着面试的发展，面试测评的主观性会相对减弱，但并不会消失。

持续性主要是针对面试时间而言。

由于公务员面试的考查内容不像笔试那么单一，既要考查考生的专业知识、工作能力和实践经验，又要考查其仪态仪表、反应力、应变力等，因而主考官提出问题，只能因人而异、逐个进行，考生则针对所提问题进行回答。

并且，公务员面试一般由用人部门主持，各部门、各岗位的工作性质、工作内容和任职资格条件等不同，面试差异大，无法在同一时间进行。

因此，公务员面试对每一位考生的面试时间并没有作硬性规定，而是视其面试表现而定，如果考生对所提问题，对答如流，阐述清楚，主考官很满意，在约定时间甚至不到约定时间即可结束面试；如果考生对某些问题回答不清楚，需进一步追问，或需要进一步了解考生的某些情况，则可适当延长面试时间。

7.弱专业性和综合性 为了保证面试的公平和科学，公务员面试采取国家人事部门统一命题，并且采用大致相同的程序和规则，题目的风格也大同小异。

这种做法使公务员面试具备弱专业性的特点，同时避免了面试过程中因明显的专业倾向而导致的潜在的不公平。

与弱专业性相联系的是，公务员面试具有很强的综合性。

它不强调单一的专业背景或者某一方面的能力素质，而是强调考生应当在强刺激环境下，展现自己良

<<面试>>

好的综合素质。

三、面试的主要功能 面试作为一种人才招聘的选拔方法，在公务员录用考试中具有独特而重要的作用和功能。

具体如下： 1.可以考查到笔试等甄选手段难以考查到的内容 公务员录用考试主要包括笔试和面试两部分，其中笔试是以文字为媒介来考查一个人的知识水平素质能力，但很多素质特征很难通过文字表现出来。

比如一个人的仪表风度、口才、反应的敏捷性等。

有些素质特征虽然可以通过文字形式来表达，但因为考生的掩饰行为或其他原因没能表达，但却可以通过面试来考查。

2.可以对考生的知识、能力、工作经验及其他素质特征进行综合考查 面试是主考官和考生之间的一种双向沟通活动，但面试的主动权还是控制在主考官手里，面试测评时主考官要专即专，要广即广，要深即深，要浅即浅，具有很大的弹性和灵活性。

这是笔试和心理测验等测评手段无法相比的。

3.可以弥补笔试的不足，有效避免高分低能者和冒名顶替者 因为各方面因素的影响，有些考生在笔试过程中可能没发挥好，如果仅以笔试成绩作为录用依据，那么其中的一些能力出众的考生就会因此失去被录取的机会。

所以不能一锤定胜负，可辅之以面试形式，给这些人再次表现的机会。

××市在一次干部录用考试中发现，有些笔试成绩并不算很高的考生，在面试中却对答如流，表现极佳，显示出了很大的发展潜力，从而成为理想人选。

另外，笔试还存在一定局限性，笔试很难对考生中的某些高分低能者甚至冒名顶替者进行甄别。

在一些省市的干部录用考试中，有些人笔试成绩很高，但面试时却语无伦次，对所提的问题答非所问，或者回答的观点幼稚、没有深度；还有的则只能背书本知识，分析问题和解决问题的能力很差。

4.可以从多角度、多方面测评考生的整体素质 从理论上讲，面试只要精心设计、时间充足、手段得当，可以准确地测评出考生的任何素质。

如果说心理测验中的许多问卷是测评考生的智力、心理、品德等的有效手段，那么把这些心理测验中的问题以口头问答的形式表现出来，往往会收到与笔试不同的效果，由于信息量利用的高频率，其测评质量会更高。

如果在面试中引入无领导小组讨论、角色扮演、管理游戏等情境模拟的人员甄选手段，还可考查考生的组织能力、领导能力等；如果引入工作演示的方法，还可直接考查出一些考生的实际工作能力。

甚至，就考生的身体状况，通过面试也可获取大量信息。

<<面试>>

编辑推荐

权威解析最新题型，全面预测考试内容，深入点拨快解技巧，萃取最优化解难题，强化特训模拟练习，名师总结高分秘籍。

同时适用于报考多省联考的考生。

随书赠送600分钟名师视频讲座光盘。

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>