

图书基本信息

书名：<<2011年国家公务员录用考试专用教材>>

13位ISBN编号：9787511804501

10位ISBN编号：7511804500

出版时间：2010-3

出版时间：法律出版社

作者：李永新 编

页数：283

字数：545000

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

《2011年国家公务员录用考试专用教材:面试》特点:一、七大知识板块,筑牢面试之基。2011年法律版《面试》教材,对应面试相关的知识重点,革新教材结构,将主体内容分为七篇,分别阐述面试理论、结构化面试、无领导小组讨论(LGD)、面试礼仪、面试技巧、面试心理解析、面试经典真题,使考生全面了解人事测评方法、面试的基本结构和测评要素、真题特点,掌握新颖、实用的面试问题应答方法,从而牢固构筑起应对面试的理论基础和认知基础,从思想上、理论上保证应试者的求职动机、综合分析能力、言语表达能力、应变能力、计划、组织、协调能力、人际交往能力、情绪的自我控制能力、举止仪表等与报考的公共事务管理职位相匹配,实现“站在前人肩膀上”、事半功倍的备考效果。

二、理清解题思路,传授解题技巧,点拨面试之策2011年法律版《面试》教材,对数以千计的公务员录用考试面试真题进行深入研究,科学分类,详细划分试题类目,深刻阐述每种题型的理论渊源与核心要点,由理清命题思路进而理清解题思路,观点翔实、有理有据、脉络分明、纲举目张,归纳了结构化面试的20种题型、分组讨论的5种模式,总结了12大应考原则、15大解题技巧,全面、透彻、准确解析了面试的重点、难点、新趋势、新动向,解析合理,点拨到位,使考生对面试题型变化了然于胸,在准确把握考试要求的基础上,达到“题型任你变,方法我自有”的境界。

## 作者简介

李永新，中公教育首席研究与辅导专家，毕业于北京大学政府管理学院，具有深厚的公务员考试核心理论专业背景，极其丰富的公务员考试实战经验，对中央国家机关和各省公务员招考有博大精深的研究，主持研发自成体系、独具特色、效果显著的公务员考试辅导课程和全系列教材。

讲

## 书籍目录

第一篇 理论篇	第一章 公务员考试与人事测评	第一节 人事测评理论概述	一、人事测评的概念
	二、人事测评的分类	第二节 人事测评方法	一、古代识人的基本方法
	现代人事测评的基本方法	第二章 面试概述	第一节 面试简介
	面试的特点	三、面试的种类	一、面试的概念
	二、面试内容	四、面试的作用	二、面试的目的
	三、面试试题	第二节 面试构成要素	一、面试目的
	四、面试考生	五、面试考官	二、面试内容
	五、面试考官	六、面试时间	三、面试考场
	六、面试时间	七、面试考场	八、面试信息
	七、面试考场	八、面试信息	九、面试评定
	八、面试信息	九、面试评定	第三章 公务员所需的胜任力
	九、面试评定	第一节 胜任力理论概述	一、胜任力的概念
	第一节 胜任力理论概述	二、胜任力研究的历史沿革	二、胜任力研究的历史沿革
	二、胜任力研究的历史沿革	三、胜任力模型	三、胜任力模型
	三、胜任力模型	第二节 面试测评要素详解	一、综合分析能力
	第二节 面试测评要素详解	二、言语表达能力	二、言语表达能力
	二、言语表达能力	三、应变能力	三、应变能力
	三、应变能力	四、计划、组织、协调能力	四、计划、组织、协调能力
	四、计划、组织、协调能力	五、举止仪表	五、举止仪表
	五、举止仪表	六、人际交往的意识与技巧	六、人际交往的意识与技巧
	六、人际交往的意识与技巧	七、自我情绪控制	七、自我情绪控制
	七、自我情绪控制	八、求职动机与拟任职位的匹配性	八、求职动机与拟任职位的匹配性
	八、求职动机与拟任职位的匹配性	第二节 结构化面试	第一章 结构化面试的背景内容
	第二节 结构化面试	第一节 结构化面试的命题	一、公务员考试面试试题命制情况
	第一节 结构化面试的命题	二、面试命题的基本原则和要求	二、面试命题的基本原则和要求
	二、面试命题的基本原则和要求	三、面试试题的特点	三、面试试题的特点
	三、面试试题的特点	四、面试题本	四、面试题本
	四、面试题本	五、面试试题命制的程序	五、面试试题命制的程序
	五、面试试题命制的程序	第二节 结构化面试流程	一、确定面试对象
	第二节 结构化面试流程	二、资格复审	二、资格复审
	二、资格复审	三、面试报到抽签	三、面试报到抽签
	三、面试报到抽签	四、候考	四、候考
	四、候考	五、进入考场	五、进入考场
	五、进入考场	六、答题	六、答题
	六、答题	七、退场	七、退场
	七、退场	八、公布成绩	八、公布成绩
	八、公布成绩	九、面试结束	九、面试结束
	九、面试结束	第三节 结构化面试评分	一、面试评分的观测要素
	第三节 结构化面试评分	二、面试评分的标准	二、面试评分的标准
	二、面试评分的标准	三、面试评分表	三、面试评分表
	三、面试评分表	第四节 结构化面试考官	一、面试考官的构成
	第四节 结构化面试考官	二、面试考官的能力要求	二、面试考官的能力要求
	二、面试考官的能力要求	三、面试考官评分的心理活动	三、面试考官评分的心理活动
	三、面试考官评分的心理活动	四、面试考官评分的注意事项	四、面试考官评分的注意事项
	四、面试考官评分的注意事项	第五节 面试考场	一、面试考场的选择
	第五节 面试考场	二、面试考场的布置	二、面试考场的布置
	二、面试考场的布置	三、熟悉考场	三、熟悉考场
	三、熟悉考场	第二章 结构化面试题类型分类	第一节 智能分析类题目
	第二章 结构化面试题类型分类	一、正心——世界观类	一、正心——世界观类
	第一节 智能分析类题目	二、修身——优秀品格类	二、修身——优秀品格类
	一、正心——世界观类	三、齐家——团队合作类	三、齐家——团队合作类
	二、修身——优秀品格类	四、治国——政府职能类	四、治国——政府职能类
	三、齐家——团队合作类	五、平天下——热点现象类	五、平天下——热点现象类
	四、治国——政府职能类	六、其他	六、其他
	五、平天下——热点现象类	第二节 行为能力类题目之一——求职动机与拟任职位的匹配性	一、概述
	六、其他	一、概述	一、概述
	第二节 行为能力类题目之一——求职动机与拟任职位的匹配性	二、个人背景类问题	二、个人背景类问题
	一、概述	三、和专业相关的知识性问题	三、和专业相关的知识性问题
	二、个人背景类问题	四、意愿性问题	四、意愿性问题
	三、和专业相关的知识性问题	第三节 行为能力类题目之二——计划组织协调能力	一、概述
	四、意愿性问题	一、概述	一、概述
	第三节 行为能力类题目之二——计划组织协调能力	二、会议组织类问题	二、会议组织类问题
	一、概述	三、接待类问题	三、接待类问题
	二、会议组织类问题	四、比赛竞技类问题	四、比赛竞技类问题
	三、接待类问题	五、调研类问题	五、调研类问题
	四、比赛竞技类问题	六、旅游参观类问题	六、旅游参观类问题
	五、调研类问题	七、考察学习	七、考察学习
	六、旅游参观类问题	八、培训类问题	八、培训类问题
	七、考察学习	九、专项整治	九、专项整治
	八、培训类问题	十、宣传(展销)类问题	十、宣传(展销)类问题
	九、专项整治	十一、慰问类问题	十一、慰问类问题
	十、宣传(展销)类问题	十二、突发事件	十二、突发事件
	十一、慰问类问题	第十三、排序类问题	第十三、排序类问题
	十二、突发事件	第四节 行为能力类题目之三——人际关系的意识与技巧	一、人际关系概要
	第十三、排序类问题	一、人际关系概要	一、人际关系概要
	第四节 行为能力类题目之三——人际关系的意识与技巧	二、人际关系的ABC	二、人际关系的ABC
	一、人际关系概要	三、基本分析方法与应对框架	三、基本分析方法与应对框架
	二、人际关系的ABC	四、问题与领导的人际关系处理	四、问题与领导的人际关系处理
	三、基本分析方法与应对框架	五、面对合作	五、面对合作
	四、问题与领导的人际关系处理	第五节 压力处理能力类题目	一、压力处理类题目概述
	五、面对合作	一、压力处理类题目概述	一、压力处理类题目概述
	第五节 压力处理能力类题目	二、压力处理类题目解题思路	二、压力处理类题目解题思路
	一、压力处理类题目概述	三、典型例题解析	三、典型例题解析
	二、压力处理类题目解题思路	第三篇 无领导小组讨论(LGD)	第四篇 礼仪
	三、典型例题解析	第四篇 礼仪	第五篇 面试技巧
	第三篇 无领导小组讨论(LGD)	第五篇 面试技巧	第六篇 面试心理解析
	第四篇 礼仪	第六篇 面试心理解析	第七篇 经典真题解析附录
	第五篇 面试技巧	第七篇 经典真题解析附录	

## 章节摘录

目前,我国公务员考试也在一定程度上采用了这种方法,比如在面试中有一类题型是自我认知类,就是对自己以往的经历进行介绍,考官也是通过考生的介绍对其过去的经历进行分析,加以评价,从而预测其在将来的工作中可能的表现。

特别是中央国家机关公务员面试,往往会有一个自我介绍类的试题,更是体现了对履历分析法的重视。

(二) 笔试 笔试主要用于测量人的基本知识,如专业知识、管理知识、岗位相关知识以及综合分析能力、文字表达能力等能力要素。

它是一种最古老而又最基本的人员测评方法,至今仍是各类组织经常采用的选拔人才的重要方法。

笔试考试在测定知识面和思维分析能力方面效率较高,而且成本低,可以大规模地进行施测,成绩评定比较客观,往往作为人员选拔录用程序中的初期筛选工具。

中国古代最具代表性的人事选拔制度——科举,便是主要采取纸笔考试的办法,正所谓一篇文章定天下。

我国现在的公务员考试,包括笔试和面试两个阶段:笔试包括了行政职业能力测验和申论,个别省市如江苏省、吉林省、内蒙古自治区还要考公共基础知识,有些职位则加考专业课。

(三) 心理测验 心理测验是在人事测评中应用较早的一种测评方法,以其实施的方便性、经济性特点和较好的信度和效度而受到广泛的青睐。

早在第一次世界大战期间,美国政府出于甄选新兵的需要,委托心理学家编制了陆军甲种和乙种测验,这是一些非言语形式的心理测验。

这是心理测验应用于人员选拔的开端。

在过去的几十年中,许多经典的心理测验在人事测评中被广泛应用,研究者们也在不断探索新的测验形式和内容。

本部分主要介绍心理测验在人事测评中的研究与应用进展。

1. 能力测验 能力是指人们顺利完成某种活动所必须具备的个性心理特征。

能力成为人们完成某种活动的前提条件,能力与活动紧密联系,既在活动中形成和发展,又在活动中表现出来。

能力有一般能力和特殊能力之分。

一般能力就是我们平日所说的智力,像观察力、记忆力、抽象概括力。

、想象力、创造力等都是—般能力,其中抽象概括力是一般能力的核心。

特殊能力指在某种专业活动中表现出来的能力,例如画家的色彩鉴别力、形象记忆力等。

能力作为一种心理特性,不同于物理现象的特性,它看不见,摸不着,不能直接进行度量,但是一个人的能力又能通过其成功地解决各种问题表现出来。

因此,分析一个人怎样解决问题,取得了什么结果,就可以判断他能力的大小。

能力与人的行为活动的这种内在联系,为间接地测量人的能力提供了客观可能性。

我们国家公务员录用考试中的行政职业能力倾向测验就是一种能力测验。

《行政职业能力倾向测验》(现在改为《行政职业能力测验》)是由原人事部考录司组织心理学、管理学等学科的专家研制而成的,主要是用于国家行政机关招考主任科员以下非领导职务公务员的考试。

它是专门用来测量与行政职业上的成功有关的一系列心理潜能的考试。

它既不同于一般的智力测验,也不同于行政职业通用基础知识或具体专业知识技能的测验,其功能是通过测量一系列心理潜能,进而预测考生在行政职业领域内的多种职位上取得成功的可能性。

专家们通过对行政职业能力的调查研究和工作分析,得出从事机关行政工作的公务员需要具有知觉速度与准确性、数量关系把握与运算、言语理解与运用、分析推理与判断、数据资料的分析理解五个方面的基本能力。

目前的行政职业能力倾向测验基本上都是围绕这五个方面来编制的。

专家的研究表明,《行政职业能力倾向测验》的成绩对计划能力、理解贯彻能力、观察判断能力

、应变能力、工作质量、工作效率等工作表现有一定的预测作用，但对于组织协调能力等含非智力因素较高的复合素质的预测性不够明显。

这也是为什么行政职业能力倾向测验被设置成了公务员录用考试中的第一关，它用于在筛选应聘者的过程中淘汰掉明显不能胜任的应试者。

接下来的面试是对考生能力的进一步测评。

一般能力体现在答题中的逻辑清晰性、层次性、分析的深度、知识的积淀等方面。

而特殊能力的测评体现在针对岗位的特定题型中，如管理岗位是通过测定一个人在调度、安排、意外处理、判断决策方面的表现，了解其管理能力。

编辑推荐

精准把握命题趋势 深度点拨解题技巧 涵盖全部考试题型 详解重、难、疑点 李永新  
新被考生们称为中国公考培训第一讲师

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>