

<<2010-面试-新大纲>>

图书基本信息

书名：<<2010-面试-新大纲>>

13位ISBN编号：9787802322875

10位ISBN编号：7802322871

出版时间：2009-10

出版时间：时事出版社

作者：周盈 编

页数：281

字数：478000

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>

## <<2010-面试-新大纲>>

### 前言

自《中华人民共和国公务员法》实施以来，由于采取“公开考试、严格考察：平等竞争、择优录取”的原则进行，这就打破了身份、地域界限，取得良好的社会效益和用人效益，为人才脱颖而出创造良好的环境。

近年来公务员录用考试出现了竞争越来越激烈的趋势，同时，考试的试题难度逐年增大。

因此，要想在公务员录用考试中顺利通过，必须认真复习准备，严肃对待。

另外，近年来一些公务员录用考试用书存在着低水平复制、质量良莠不齐等问题，甚至误导报考者。正是为了解决这一实际问题，时事出版社组织北京大学、中国人民大学、中共中央党校、国家行政学院等单位的专家学者，从提高报考者的复习效率和考试的成功率出发，根据人力资源和社会保障部最新颁布的公务员录用考试公共科目考试大纲，编写、推出了这套教材。

本套教材由中央国家机关公务员录用考试命题组原组长、资深考录专家周盈教授主编。

包括《行政职业能力测验》、《申论》、《公共基础知识》、《行政职业能力测验标准预测试卷及真题详解》、《申论标准预测试卷及真题详解》、《公共基础知识标准预测试卷及真题详解》和《面试》。

本套教材具有三大鲜明特点：一、重点突出，内容精练。

本套教材根据2010年考试大纲，按照简编精华的取舍标准，确定编写范围和深度，既要知识面宽广，又要突出重点、难点，即：“普遍撒网，重点捞鱼”；文字表达精炼，简洁明快。

这是在总结13年教材编写经验的基础上出版的精品教材。

二、与时俱进，素材新颖。

本套教材根据我国现代化建设的新发展、新成就，以及跟踪近年来公务员录用考试的新变化、新动向和命题规律特点，采集新内容、新素材，布篇谋章，章节分明，层次清楚，让考生能在最短的复习时间内得到最大收获，收到事半功倍之效。

三、深入浅出。

形式灵活。

本套教材理论联系实际，在详细剖析各类典型例题的基础上，从提高考生的应试能力出发，设计了众多灵活多样、由浅入深的训练题以及全真模拟试卷，并从中央、省级公务员主管部门建立的国家级和省级公务员考试笔试面试专家题库中，抽取了部分试题补充其中，具有预测性和实战性，使考生在复习中得到强化训练和提高。

## <<2010-面试-新大纲>>

### 内容概要

在公务员录用考试中，面试测评至关重要，因为这是一种最直观、面对面的现场综合素质考核，面试成功与否，往往决定报考者的命运。

因此，为了帮助报考者复习准备面试，在研究近年来大量公务员录用面试失败和成功案例并吸收和借鉴专家学者研究成果的基础上，编写了《面试》一书，其最大的特色有以下方面：一是本书全面、系统地介绍了面试的概念、特征、内容、方法和步骤等，使报考者知己知彼。

对公务员面试有一个宏观的把握，全面了解面试的基本方法和要求，避免面试时紧张情绪。

帮助报考者树立信心，使复习备考更有针对性。

二是根据近年来公务员面试的实践，认真总结了应对面试的策略与技巧，如：把握面试的3个基本原则、了解非常规面试的10大招法、避免面试的12个“高级”错误、小心面试中的4大语言陷阱、避免在面试中使用的8大忌语、纠正在面试中的10个小动作、掌握面试常用的11个技巧、如何化解面试“打压”的6个方法等，其总结提炼的应对面试的策略与技巧，可以说是全面、丰富、实用、有效 三是强化了面试实战训练。

对常用面试的各类题型进行了解析，列举了面试10大难题的样板回答、面试中常见的55个问题的制胜回答、30道专业知识面试题回答。

## &lt;&lt;2010-面试-新大纲&gt;&gt;

## 书籍目录

第一部分 面试及面试的准备 第一章 面试概述 第一节 面试的概念和特征 第二节 面试的作用和功能 第三节 面试的内容和形式 第四节 面试的要素和程序 第五节 面试的原则和步骤 第六节 面试的组织和实施 第七节 面试试题的命制和设计 第八节 面试的历史和发展趋势 第二章 面试方法 第一节 结构化面试 第二节 无领导小组讨论 第三节 抽签演讲答辩 第四节 情景模拟面试 第五节 文件筐测验 第三章 面试测评要素 第一节 面试测评要素的定义 第二节 有关测评要素的试题分析 第四章 心理素质测评 第一节 心理素质测评概述 第二节 公务员心理素质测评的基本内容 第三节 中央国家机关公务员录用考试心理素质测评试题 第五章 面试前的准备 第一节 培养良好的面试用语习惯 第二节 面试前的资料收集 第三节 面试前的临场准备 第二部分 面试策略与技巧 第一章 面试的策略要点 第一节 把握面试的三个基本原则 第二节 了解非常规面试的招法 第三节 避免面试的“高级”错误 第四节 小心面试中的语言陷阱 第五节 避免使用面试忌语 第二章 面试策略的具体运用 第一节 面试起始阶段的应对之策 第二节 面试进行中的应对之策 第三节 面试结尾阶段的应对之策 第三章 面试过关技巧 第一节 面试常用的个技巧 第二节 如何化解面试时的“打压” 第三节 如何巧妙回答一些个人问题 第四节 如何提高讲话策略与口才水平 第五节 如何巧妙应对不同类型的考官 第三部分 面试实战训练 第一章 常用面试的各类题型解析 第一节 面试10大难题的样板回答 第二节 面试中常见问题的制胜回答 第三节 专业知识面试考题精选 第二章 精选面试试题列举 第一节 中央国家机关2002年公务员录用考试面试结构化面谈标准题本 第二节 2009年国家公务员录用考试面试真题精选 2009年1月21日外交部面试题 2009年2月11日最高人民法院面试题 2009年2月11日环保部面试题 2009年2月11日教育部面试题 2009年2月13日人力资源和社会保障部面试题 2009年2月14日文化部面试题 2009年2月15日中央宣传部面试题 2009年2月17日民政部面试题 2009年海关系统面试真题精选 第三节 2009年国家税务局面试真题精选 2009年2月10日北京市国家税务局面试题 2009年2月16日天津市国家税务局面试题 2009年2月20日四川省国家税务局面试题 2009年2月21日海南省国家税务局面试题 2009年2月22日山东省国家税务局面试题 2009年2月27日吉林省国家税务局面试题 2009年3月6日辽宁省国家税务局面试题 第四节 2009年地方公务员录用面试真题精选 2009年吉林省公务员考试面试题 2009年陕西省公务员面试题 2009年8月17日安徽公务员考试面试题 2009年5月16日江苏省公务员面试题 2009年6月18日湖北招警面试题 2009年7月5日上午湖南省常德公务员面试题 2009年7月6日湖南怀化公务员面试题 第三章 精选经典面试真题分类解析 第一节 自我介绍和评价类题型 第二节 人际关系类题型 第三节 组织计划能力类题型 第四节 串词编故事类题型 第五节 情景模拟类题型 第六节 对待工作失误类题型 第七节 哲理分析类题型 第八节 时事政策分析类题型 第四章 考生谈面试经验 第一节 面试成功经验 如何在十天内使面试拿到80分 网友谈公务员面试成功经验 迈向成功的11大关键词 第二节 面试失败教训 笔试第三名的面试失败经历 第一次国考面试的经验教训 第三节 考官高见

## 章节摘录

一、公务员面试的概念 所谓面试，是一种通过精心设计，以交流和观察为主要手段，以了解应聘者素质及相关信息为目的的测试方式。

在面试过程中，招聘者可以根据应聘者当场对所提问题的回答，考查其运用专业知识分析问题的熟练程度、求职动机、个人修养、实践经验、思维的敏捷性、语言表达能力等；通过对其面试过程中的行为特征的观察和分析：考察应聘者的外表、气质、风度、情绪的稳定性和对应聘职位的态度，以及在外界压力下的应变能力。

招聘者可以通过连续发问弄清应聘者在回答中表达不清的问题，从而提高考察的深度和清晰度，并减少应聘者通过欺骗、作弊等不正当手段获得分数的可能性。

所以，面试是挑选录用中不可或缺的重要测评方法。

虽然面试在各类组织的人员筛选中应用极为广泛，但人们对面试的确切定义至今仍众说纷纭。

有人认为面试就是谈谈话、见见面而已；有人认为面试就是口试，口试就是主考官与应试者交谈，应试者口头答问题的考试形式；有人认为，面试是通过对应试人员外部行为（语言的与非语言的）的观察与评价，来实现对其内在心理素质进行测评的目的；有人认为面试即面谈加口试，是通过主考官与应试者直接见面，边提问边观察、分析与评价应试者的仪表气质、言谈举止、体质精力以及相关素质能力，权衡其是否与职位要求相适应的考试方式。

事实上，面试与一般的谈话是不一样的：首先，如果把面试定义为面对面的交谈，那么面试就无法与一般性的日常交谈区别开来，没有反映出面试的素质测评特点；其次，如果把面试定义为口试，虽然反映了面试是一种以口头语言交流为中介的考试，但没有反映出面试的观察和推理判断的特点；

第三，面试中招聘者起主导作用，应聘者起主体作用，而谈话中双方的地位是平等的；第四，大多数面试中的问题是预先设定的，而谈话的内容比较多样化、随机性很强；最后，面试的主要目的是甄选员工，详细地说，就是考察应聘者能否担任某职？

与其他应聘者相比这个人如何？

这些都可以通过面试表现出来，而谈话更强调双方的情感沟通。

由此可见，面试是一种在特定场景下，经过精心设计，通过主考官与应试者双方面对面地观察、交谈等双向沟通方式，了解应试者素质特征、能力状况及求职动机等的人员筛选方式。

“在特定场景下”是面试的主要特征，这一特征与日常的观察、考察有很大的区别。

日常生活中人与人之间也经常会面对面地观察与交谈，但那是在自然场景下进行的。

<<2010-面试-新大纲>>

编辑推荐

《2010面试（新大纲）》适用于中央国家机关、地方国家机关。  
公务员录用考试公告科目教材。  
公务员考录资深专家、公务员考试命题组原组长周盈主编。  
名师讲堂。  
专家联袂，权威实用。

<<2010-面试-新大纲>>

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>