第一图书网, tushu007.com

# <<面试攻略>>

## 图书基本信息

书名：<<面试攻略>>

13位ISBN编号：9787113127145

10位ISBN编号：7113127142

出版时间：2011-4

出版时间：中国铁道出版社

页数：238

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

第一图书网, tushu007.com



## 内容概要

《面试攻略（含心理素质测评）（2012红皮4月版）》严格按照最新公务员录用考试大纲的要求编写，在潜心研究历年公务员录用考试考情变化的基础上融入了最新公务员录用考试大纲的最新思想和变化，并由著名专家对命题趋势做出权威解读。
实用结构严谨、内容翔实、讲练结合、重点突出、难易适当、梯度合理，使应试者能系统准确地掌握相关知识，迅速捕捉考试要点；所有的真题、练习题及模拟题均配有启发式的答案详解；体系完整、功能齐全、特色鲜明，适合不同应试者的考试需求。
全面在编写理念、材料取舍、思维方法和解题技巧等方面力求与时代发展同步，使应试者在内容上能把握最新信息，紧跟社会形势；对“低碳经济与可持续发展”、“科学推进个税改革”、“科教兴国、创新发展”等最新时政热点进行了重点阐述，并编制了相关习题。
创新在传授相关知识的同时，有意识地向应试者提供解题的一把钥匙，针对不同的题型演示答题步骤和技巧，培养应试者分析问题、解决问题的能力，并在潜移默化中帮助应试者形成行之有效的解题思维习惯。

# <<面试攻略>>

## 书籍目录

致读者第一部分　面试必知第一章　面试考情分析第一节 面试的含义、特点、作用及基本形式第二节 面试的测评要素及测评程序第三节 面试的最新命题发展趋势第二章　面试的实施第一节 面试命题的基本原则和要求第二节 面试命题的基本程序第三节 面试的题型设计第三章　心理素质测评第一节 心理素质测评综述第二节 心理素质测评分类举例第二部分　面试类型精讲第四章　结构化面试第一节 结构化面试概述第二节 结构化面试的实施第三节 结构化面试的评分第四节 结构化面试的主要题型第五节 结构化面试技巧第六节 实践案例剖析第五章　无领导小组讨论第一节 无领导小组讨论概述与测评要素第二节 无领导小组讨论面试技巧第六章　情景模拟面试第一节 情景模拟面试概述第二节 常见情景模拟面试的主要方式第三节 情景模拟面试技巧第四节 实践案例剖析第七章　文件筐测验第一节 文件筐测验概述第二节 文件筐测验的实施程序第八章　演讲式面试第一节 演讲式面试概述第二节 演讲式面试方略第三节 成功演讲的主要技巧第三部分　面试高分策略第九章　面试前的有效准备第一节　心理准备第二节　形象准备第三节　信息准备第四节 内容准备第十章　面试中的应对策略第一节 面试中的基本礼节第二节 应对主考官“非常规”行为的办法第三节 面试中的禁忌第四部分　面试热点话题稳定物价众望所归控制房价翘首企盼个税改革惠及民生幸福指数备受关注社会公平理性对待反腐倡廉民心所向完善社会养老保障体系补齐农田水利建设短板第五部分　面试真题荟萃公务员录用考试面试真题2011年2月国家邮政系统公务员录用考试面试真题2011年1月外交部公务员录用考试面试真题2011年1月四川省公务员录用考试面试真题2010年11月福建省公务员录用考试面试真题2010年11月海南省公务员录用考试面试真题2010年8月湖北省公务员录用考试面试真题2010年8月安徽省公务员录用考试面试真题2010年7月湖南省公务员录用考试面试真题2010年6月山东省公务员录用考试面试真题2010年6月江苏省公务员录用考试面试真题2010年6月重庆市公务员录用考试面试真题2010年6月辽宁省公务员录用考试面试真题2010年3月山西省公务员录用考试面试真题2010年3月四川省公务员录用考试面试真题2010年3月国税系统公务员录用考试面试真题2010年3月国家海关公务员录用考试面试真题2010年3月中央部委公务员录用考试面试真题2010年2月上海边检系统公务员录用考试面试真题……第六部分　面试模拟训练附录

## 章节摘录

应试者面试结果的评定，不把观点正确与否作为第一位的指标，而是看应试者的整体素质，因此，面试比笔试更有效。

三、面试的作用　（1）面试可以弥补仅靠笔试考查不到的内容。

笔试是以文字为媒介，考查一个人的知识水平与工作能力，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，但因为应试者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。

例如，对某些隐情，应试者往往不愿表露，对这些不愿表露的东西，在文字性的笔试、问卷等测试中，可以做到天衣无缝，但在面对面、眼对眼的面试中，就很难做到了。

面试是主考官和应试者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。

主考官可以通过面试得出笔试中对应试者考查不到的内容。

（2）面试可以有效地避免高分低能。

有的应试者综合素质很好，但在笔试过程中没发挥好，如果仅以笔试成绩作为录用依据，那么这些人就没有机会被录用了。

如果有面试环节，就可以给这些人再次表现的机会。

在历次公务员录用考试中，有的人笔试成绩很高，但面试时却言语木讷，对所提的问题回答时观点幼稚、没有深度；有的则只能背书本知识，体现不出分析问题和解决问题的能力。

（3）面试可以测评应试者的多方面素质。

从理论上讲，面试只要精心设计、时间充足、手段得当，可以准确地测评出应试者的素质。

如果说心理测验中的许多问卷是测评应试者的智力、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。

如果在面试中引人无领导小组讨论、角色扮演、管理游戏等情景模拟的人员甄选手段，还可考查应试者的组织能力、领导能力等；如果引入工作演示的方法，还可直接考查出应试者的实际工作能力。

甚至，就应试者的身体状况，通过面试也可获取大量信息。

四、面试的基本形式　（一）单独面试与集体面试　单独面试，指主考官与应试者单独面谈的一种面试方式。

这是最普遍最基本的一种面试方式。

单独面试的优点是能提供一个面对面的机会，让面试双方较深入地交流。

单独面试又有两种类型。

一是只有一个主考官负责整个面试过程。

二是由多位主考官参加整个面试过程，但每次均只与一位应试者交谈。

集体面试，指多位应试者同时面对面试考官的一种面试方式。

在集体面试中，通常要求应试者作小组讨论，相互协作解决某一问题，或者让应试者轮流担任领导主持会议、发表演说等。

这种面试方法主要用于考查应试者的人际沟通能力、洞察与把握环境的能力、领导能力、组织能力等。

（二）一次性面试与分阶段面试　一次性面试，即指用人单位对应试者的面试只进行一次。

在一次性面试中，面试考官比较多，通常由用人单位人事部门负责人、业务部门负责人及人事测评专家组成。

在一次性面试情况下，应试者是否能面试过关，甚至是否被最终录用，就取决于这一次面试表现。

面对这类面试，应试者必须认真准备，全力以赴。

第一图书网, tushu007.com



## 编辑推荐

《面试攻略（含心理素质测评）（2012红皮4月版）》严格按照最新公务录用考试大纲编写。紧扣公考命题趋势，资深专家权威解读，突出考点必备知识，点拨高分作答技巧。

## 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