第一图书网, tushu007.com

<<面试技巧与案例>>

图书基本信息

书名：<<面试技巧与案例>>

13位ISBN编号：9787040252132

10位ISBN编号：7040252139

出版时间：2009-7

出版时间：高等教育出版社

作者：谭林妃 编

页数：174

字数：317000

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

随着《中华人民共和国公务员法》的贯彻落实，中央和地方录用公务员考试进一步制度化和规范化，考试技术不断提高，考试形式也不断多样化，如：笔试、面试、模拟操作测试、心理测试等，目的是综合判断和评定应试者的知识、能力、专业技术水平、性格及品德等是否符合国家机关有关职位的要求。

由于录用公务员考试试题具有独特的性质，而竞争又极为激烈，因此，选择一本科学、实用的备考教材将成为广大应试者取得成功的重要因素。

为了帮助参加2010年中央及地方公务员考试的广大应试者尽早熟悉录用公务员考试的内在规律，了解最近几年的命题思路和考试范围，从而达到更积极、更有效的备考效果，在2009版《公务员录用考试全国通用教材》的基础上，我社组织修订并出版了本套教材。

本套教材严格按照公务员最新考试大纲的要求和知识形成的规律，在探究公务员考试的命题思路、命题角度、命题规律和命题原理的过程中，不仅帮助应试者了解中央和地方录用公务员考试的出题规律，还让应试者通过真题演练形成答题套路，进而帮助应试者较好地适应国家行政机关对公务员的职位要求。

本套教材共7册，即《行政职业能力测验命题原理分析及训练（2010修订版）》、《申论命题原理分析及训练（2010修订版）》、《行政职业能力测验真题及答题套路剖析（2010修订版）》、《申论真题及答题套路剖析（2010修订版）》、《行政职业能力测验预测试题及答案详解（2010修订版）》、《申论预测试题及答案详解（2010修订版）》、《面试技巧与案例（2010修订版）》。

各册内容严格遵循最新的命题趋势与规律，采用理论讲解、真题评析、全真模拟、热点专题“四位一体”的结构模式，帮助应试者了解和掌握相关知识，熟悉各种题型的答题技巧，有针对性地对重点、难点，以及灵活性强、容易失分的试题进行应试训练。

本套教材在2009版的基础上，突出体现了以下特点：　　紧扣大纲：公务员考试大纲不仅规定了当年的考试性质、测评目标，而且还规定了题型的种类与说明，更为重要的是每年公务员考试试卷都是按照当年公布的考试大纲来命制的。

因此，本套教材严格按照当年考试大纲的要求进行编撰，使应试者从根本上准确地把握2010年考试的最新动态，避免时间和精力的浪费。

突出真题：无论是中央机关还是地方的申论和行政职业能力测验的考试，其真题试卷均是由命题老师根据多年的命题经验并结合当年考试大纲的变动情况精心编制而成，是众多命题老师的思想和集体智慧的结晶。

相比辅导图书的模拟试题偏易、偏难两极化的弊端，真题在题型比例搭配、难度调控上均是最为科学规范的，试题及答案解析具有高度的准确性和标准性，更是应试者解题训练的标本。

因此，本套教材在试题举例时，尽可能多地采用中央历年真题，尽可能多地使用最新的地方真题，凸显中央题型，综合地方新题，从而达到规范答题思路，洞悉当年命题规律的目的。

内容概要

公务员考试大纲不仅规定了当年的考试性质、测评目标，而且还规定了题型的-种类9说明，更为重要的是每年公务员考试试卷都是按照当年公布的考试大纲来命制的。
因此，本套教材严格按照当年考试大纲的要求进行编撰，使应试者从根本上准确地把握2010年考试的最新动态，避免时间和精力的浪费。
　本套教材在试题举例时，尽可能多地采用中央历年真题，尽可能多地使用最新的地方真题，凸显中央题型，综合地方新题，从而达到规范答题思路，洞悉当年命题规律的目的。

<<面试技巧与案例>>

书籍目录

第一部分 面试应试精要 第一章 面试要点概述 第一节 面试的含义及特点 第二节 面试的种类及构成要素 第三节 面试的内容及主要提问方式 第四节 面试的命题原则及功能 第五节 面试的最新发展趋势 本章实例 第二章 面试的组织与实施 第一节 面试的基本程序 第二节 面试的组织工作 第三节 面试工作遵循的原则 本章实例一 本章实例二 第三章 面试备考 第一节 面试前的准备 第二节 面试前的形象设计 第三节 面试礼仪 第四节 面试前的职位调研 第五节 面试前的自我定位 本章实例 第四章 面试应对策略 第一节 临场心理调试与状态调整 第二节 面试一般应对技巧 第三节 面试疑难问题攻略 第四节 面试十大禁忌 第五章 面试基本类型 第一节 结构化面试 第二节 情境模拟面试 第三节 无领导小组讨论 第四节 文件筐测验 第六章 面试成绩的评定 第一节 面试成绩评定标准 第二节 面试成绩评定程序 第三节 面试成绩评定中应注意的问题 第七章 心理素质测评 第一节 心理素质测评概述 第二节 职业心理素质测评系统 第三节 心理素质自测 本章实例第二部分 面试真题演练及剖析 2009年2月19日广州市公务员考试面试题目 参考答案及剖析 2009年2月16日天津市国税局面试题目 参考答案及剖析 2009年2月12日海关系统面试题目 参考答案及剖析 2009年2月11日海关系统面试题目 参考答案及剖析 2009年2月8日上午国税系统面试题目 参考答案及剖析 2009年1月17日四川省公安机关录用人民警察面试题目 参考答案及剖析 2009年1月13日湖北省公安机关录用人民警察面试题目 参考答案及剖析 2008年11月16日四川省地震灾区公务员考试面试题目 参考答案及剖析 2008年11月15日四川省地震灾区公务员考试面试题目 参考答案及剖析 2008年11月11日上午福建省公务员面试题目 参考答案及剖析 2008年11月11日下午福建省公务员面试题目 参考答案及剖析 2008年11月11日云南省曲靖市公务员面试题目 参考答案及剖析 2008年6月20日湖南省常德市公务员面试题目 参考答案及剖析 2008年5月15日上午广东省公务员考试面试题目 参考答案及剖析第三部分 面试模拟考卷 中央机关及其直属机构面试模拟考试试题 模拟试题(一) 参考答案及剖析 模拟试题(二) 参考答案及剖析 公检法司系统面试模拟考试试题 模拟试题(一) 参考答案及剖析 模拟试题(二) 参考答案及剖析 模拟试题(三) 参考答案及剖析 海关系统面试模拟考试试题 模拟试题(一) 参考答案及剖析 模拟试题(二) 参考答案及剖析 国税系统面试模拟考试试题 模拟试题(一) 参考答案及剖析 模拟试题(二) 参考答案及剖析

章节摘录

第三节 面试成绩评定中应注意的问题　　一、“ 第一印象 ”的影响　　第一印象也称首因效应，指人与人第一次见面所留给对方的印象。
生活中，人与人能否保持交往，很大程度上取决于第一印象。
许多面试考官在刚刚开始面试的时候，就对应试者形成了一种印象，甚至对应试者定性地下了结论，认为这个人不错，那个人估计不行，等等。
考官的这种轻易判断是面试中普遍存在的一种错误倾向，它使得面试过程成为考官验证自己判断的过程，考官在后续的面试中会自觉不自觉地寻找信息来支持自己的判断。
特别是当考官在面试之初对应试者形成不良印象后，根据心理学的原理，应试者要改变这种印象将是很困难的。
显然，面试中考官的这种错误倾向破坏了面试本身的意义及其公平性。
为此，考官在面试前和面试中一定要保持开放的思想，摒弃一切成见，以应试者的行为表现为面试评价的唯一证据。
二、光环效应（晕轮效应）　　面试评价中的光环效应又称晕轮效应，指考官对应试者某个方面的印象扩展到了其所有的方面，也就是说如果考官发现了应试者在某一个方面的优点，就像给这个人套上一个光环一样，会认为他在所有的方面都是好的。
同样地，如果考官发现应试者的某个方面差，可能就认为其所有的方面都差。
光环效应是考官在面试评价中很容易犯的错误。
我们之所以要对应试者实行分要素评价，是因为人各有所长，各有所短。
一个应试者可能思维表达能力很强，但组织协调能力不大行，另一位应试者则可能相反。
所以要客观地考查应试者的相关素质，必须对各种不同的素质（面试要素）进行分别评价，而光环效应则减弱了分要素评定的作用，使得各要素评价间关联性增强。
在面试实践中，要降低光环效应的影响，事先一定要进行面试评价练习，并通过结果反馈让考官去控制这种效应。

第一图书网, tushu007.com

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