第一图书网, tushu007.com

<<面试案例>>

图书基本信息

书名：<<面试案例>>

13位ISBN编号：9787300085234

10位ISBN编号：7300085237

出版时间：2008-4

出版时间：中国人民大学出版社

作者：李如海

页数：236

字数：320000

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

本书根据作者长期以来在公务员招考工作中积累的经验、心得体会，以最新案例为蓝本，针对考生在面试过程中易出现的问题进行分析，提出解决方案。

本书突出以下两个特点： 一是实用性（案例性）。

本书分岗位列举了典型面试试题案例，对考生的回答进行了分析点评，并从考官角度对面试题目及其回答策略进行了深度分析。

二是针对性。

本书专门针对参加公务员招考的考生在面试过程中可能遇到或者出现的多种问题，提出了有效的应对技巧和方法。

本书全部内容由谭林妃编写整理，部分内容由闫晓春、程志伟、曾垂凯、陈刚、刘佳、张光旭、王晟协作完成。

第三部分主要由林斌、王林波协作完成。

本书可供参加公务员录用考试的在校大学生与参加企事业单位招聘的大学生面试时使用，可供在职公务员晋升领导职务面试时参考，也可供参加其他面试的读者参考。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

李如海，教授，中国人民大学公务员研究所原所长，公务员录用考试辅导名家。
1986年开始从事公务员管理的教学与研究，1996年起兼讲公务员录用考试科目内容。
主要著作有《公务员管理学教程》《中国公务员管理实务》《公务员录用考试科目精解》等。

谭林妃，高级经济师，公

书籍目录

第一部分　面试简介　第一章　面试类型　　第一节　结构化面试　附：结构化面试在国家机关公务员考录中的应用　　第二节　行为描述性面试　附：应用面试技术选准应届毕业生　　第三节　情境性面试　附：情境模拟题　　第四节　无领导小组讨论　附：遭遇三次无领导小组讨论　第二章　面试题目命制　　第一节　面试题目命制原则　　第二节　面试题目命制程序　　第三节　面试常用测评要素（胜任特征要素）　　第四节　面试常见题型介绍　附：典型结构化面试题本　第三章　面试组织实施与评价　　第一节　面试组织实施程序　附：新闻焦点：考官好恶不得形于色　　第二节　面试实施与评分技巧　　第三节　面试评价标准的制定　　第四节　面试结果评定与综合　附：一个考生眼中的公务员录用面试基本程序第二部分　面试技巧　第四章　面试准备　　第一节　资料准备　附：面试做自我介绍时应注意哪些细节？
　　第二节　礼仪准备　附：面试礼仪六忌　　第三节　心理准备　附：面试时，你会推销自己吗？
　　第四节　预演准备　附：模拟招聘假戏真做，用人单位和应聘学生都满意　第五章　面试技巧　第一节　面试中的言语技巧　　第二节　面试中的非言语技巧㈨　　第三节　面试善后工作　附1：面试的技巧与方法　附2：面试技巧在求职中到底有多重要　附3：在面试环节　超过竞争对手　第六章　面试应答策略　　第一节　结构化面试应答策略　　第二节　无领导小组讨论应答策略　　第三节　应届毕业生面试中应注意的问题　　第四节　女性考生面试中应注意的问题　附1：怎样从无领导小组面试中脱颖而出？
　附2：五年HR（人力资源）招聘与面试的体会　附3：应对中央国家机关公务员面试：稳重最关键第三部分　面试典型案例分析　第七章　领导职务　　第一节　某举报中心副主任　　第二节　某信息中心副主任　第八章　非领导职务　　第一节　综合管理类　　第二节　专业技术类　　第三节　行政执法类　附录　附录1：2009年公务员面试真题选摘　附录2：2008年公务员面试真题选摘　附录3：2007年公务员面试真题选摘　附录4：北京市公务员面试真题选摘　附录5：公务员面试专家谭林妃新浪网上访谈：面试流程全面解析参考书目

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

第一章　面试类型　　第一节　结构化面试　　一、结构化面试的基本概念　　1.结构化面试的概念　　结构化面试又称标准化面试，它要求对整个面试的实施、提问内容、方式、时间、评分标准等过程因素都进行严格的规定，这些因素在面试前应当经过相当完整的设计，主考官不能随意变动。
结构化面试具有内容确定、程序严格、评分统一、形式活而不乱等特点。
从近年面试实践经验看，其测评的效度、信度较高，比较适合规模较大，规范性较强的录用、选拔性考试。
因此，结构化面试已经成为目前公务员录用面试和事业单位招考面试的基本方法。
　　2.结构化面试的优点　　①与标准化的心理测验结果相比较，获得的信息更为丰富、完整和深入。
有研究人员认为，仅仅通过对行为的观察，很难捕捉到人的心理活动的全貌，尤其是深层的主观体验。
由于面试是一个谈话者双方交互作用的过程，所以考生的许多复杂、抽象的深层信念、体验、态度及价值观就可以借助语言全面地表现出来。
通过面试获得的有关人的心理活动的信息就丰富、完整和深入。
　　②能获得考生的非言语行为（如语气，姿势，动作等）信息。
考官可以结合这些非言语信息，判断考生回答内容的可靠性，由此对获得的资料进行效度评估，保证资料的可靠性。
　　③收集到的资料具有较高的可靠性。
面试是面对面进行的，如果出现考生不理解或曲解会谈问题的情况，或者考官已断定考生的回答不明确、不完整时，可以通过及时追问，澄清不明确之处，从而了解到更为确切的信息。
　　④与通常使用的非结构化面试相比.，结果更易统计、分析和比较。
非结构化面试可能没有固定的测试程序，随意性较大，而结构化面试则利于分类、量化，结果受考官的主观因素影响相对较少，较为客观可信。
结构化面试既保持了面试中双向交流、综合评价、与工作实际结合紧密的优点，又吸收了笔试中的一些客观化、标准化的措施，因此显著地提高了面试的信度与效度。
　　……

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