

<<面试>>

图书基本信息

书名：<<面试>>

13位ISBN编号：9787301098400

10位ISBN编号：7301098405

出版时间：2007-6

出版时间：北京大学

作者：国家公务员录用考试命题研究组 编

页数：161

字数：205000

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>

## &lt;&lt;面试&gt;&gt;

## 内容概要

本书的主要特色：**论述精辟中肯、点拨到位** 本教材是由国内专门从事公务员考试命题研究的专家，结合他们多年对试题的研究、分析及实际命题经验编撰而成。

几位专家从命题和实战的角度出发，结合考生在复习过程中遇到的实际问题，对公务员考试的现状 & 考试特点作出精辟的论述，分析思路清晰，解析过程简明，使考生能够举一反三，触类旁通，并且能够在没有辅导老师指导的情况下进行有效的独立复习。

**选材新颖、针对性强** 本教材是在《2006年中央、国家机关公务员录用考试公共科目考试大纲》颁布后编撰而成，各命题研究专家在对新大纲的措词、内涵进行了缜密的研究后，有针对性地选取及创作了大量与新大纲及当前命题形势吻合的考试素材，并且经过了编写组的集体论证，所以本书内容具有充分的权威性、时效性和针对性。

**注重提高应试能力、紧紧把握命题方向** 本教材有别于市面上常见的以“题海战术”见长的应试类辅导书籍，本书在题型、题量的选取上更侧重于合理分配，同时将重点放在帮助考生掌握解决问题的思路和方法上，侧重于对考生思维方式的训练。

由多年从事命题研究的专家组成的编写团队在对历年试题及2006年新大纲进行严密分析论证后，精心设计了这套辅导教材，书中的每道题都凝聚着多位命题专家的心血，广大考生借助本书可以快速、深刻地把握公务员考试的精髓。

## &lt;&lt;面试&gt;&gt;

## 书籍目录

第一部分 面试概述 第一章 面试基础知识 第一节 面试的概念和特点 第二节 面试的形式和内容 第三节 面试的测评要素和基本原则 第二章 公务员录用面试题的命制及常用面试方法 第一节 面试题的命制 第二节 常用面试方法 第三章 面试的实施与成绩的评定 第一节 面试的实施 第二节 公务员录用面试成绩的评定 第三节 公务员录用面试的发展趋势 第二部分 面试应对策略与技巧 第一章 面试准备的策略与技巧 第一节 心态准备 第二节 知己知彼,百战不殆 第三节 面试的材料准备 第四节 面试问题准备 第五节 形象准备 第六节 面试前24小时及临上场前的准备 第二章 面试过程中的策略与技巧 第一节 面试三个阶段的应对策略与技巧 第二节 面试过程中的其他策略 第三节 面试中必须注意的问题与禁忌 第四节 面试的积极风格 第三章 面试语言体态分析与训练 第一节 面试语言艺术 第二节 面试中的体态语言艺术 第三部分 典型面试试题及答题要点解析 第一章 分类面试试题及答题要点解析 第一节 求职动机与拟任职位的匹配性 第二节 计划组织协调能力 第三节 综合分析能力 第四节 人际交往能力 第五节 应变及决策能力 第六节 言语表态能力 第七节 举止仪表 第二章 常见面试试题及答题要点解析 第四部分 心理素质测评及分类试题 第一章 心理素质测评基础知识 第一节 心理素质测评的概念和种类 第二节 心理素质测评的技术指标和方法 第三节 心理素质测评的操作程序 第二章 公务员心理素质测评的基本内容 第三章 心理素质测评分类试题 第一节 能力测验 第二节 人格测验 第三节 兴趣测验 第五部分 公务员录用面试真题及答案评析 2004年国家公务员录用考试面试真题选及答案解析 2005年国家公务员录用考试面试真题选及答案解析 附录:中央、国家机关2006年考试录用公务员和机关工作人员公共科目考试大纲

## 章节摘录

## 第一部分 面试概述 第一章 面试基础知识 第一节 面试的概念和特点 一、面试的概念

面试是主考官通过与考生直接交谈或置考生于某种特定情境中观察,从而对考生的知识、能力、经验、气质和性格等基本素质进行测评,并为人员录用提供重要依据的考试活动。

## 二、面试的特点 1.面试以谈话和观察为主要手段。

面试过程中的一种重要方式就是谈话。

在面试过程中,主考官向应试者提出各种问题;应试者要对这些问题进行回答,主考官能否正确地把握提问技巧十分重要。

他不仅可以直接地、有针对性地了解应试者某一方面情况或素质,而且对于驾驭面试进程,营造良好的面试心理氛围,都有重要影响。

比如针对应试者的特长,提出一些启发性问题,使应试者进一步思索,展示其才华;当应试者的回答文不对题时,可利用提问调整话题;当应试者讲完后,可以通过短暂的沉思或补充性的追问,形成一个“缓冲区”。

观察是面试过程中的另一个主要手段。

在面试中,要求主考官善于运用自己的感官,特别是视觉,观察应试者的非语言行为。

它不仅要求主考官在面试中要善于观察应试者的非语言行为,而且要能指明应试者的行为类型,进而借助于人的表象层面推断其深层心理。

对应试者非语言行为的观察,主要有面部表情的观察和身体语言的观察。

国外一项研究表明,在面试中,从应试者面部表情中获得的信息量可达50%以上。

面试过程中,应试者的面部表情会有许多变化,主考官必须能观察到这种表情的变化,并能判断其心理。

例如,应试者面部涨得通红、鼻尖出汗,目光不敢与主考官对视,便反映其自信心不足,心情紧张;应试者的目光久久盯着地面或盯着自己的双脚,默不作声,反映其内心的矛盾或正在思考;当主考官提出某一难以回答或窘迫的问题时,应试者可能目光暗淡,双眉紧皱,带着明显的焦急或压抑的神色。

总之,主考官可以借助应试者面部表情的观察与分析,判断应试者的自信心、反应力、思维的敏捷性、性格特征、情绪和态度等素质特征。

在面试过程中,除面部表情外,身体、四肢等在信息交流过程中也发挥着重要作用。

比如手势,它具有说明、强调、解释或指出某一问题、插入谈话等作用,它是很难与口头语言分开的。

在面试过程中,具有不同心理素质的人,其身体语言的表现形式各不相同。

一个情绪抑扬的人,他可能两肩微垂,双手持续地做着某个单调的动作,身体移动的速度相对较慢。

而一个性格急躁的应试者,常常会无休止的快速运动手脚,双手还可能不断颤抖。

一个缺乏自信和创新精神的人,会始终使他自己的双手处于与身体紧密接触的部位,头部下垂。

一个人紧张或焦躁不安时,往往会出现膝盖或脚尖有节奏地抖动,手指不停地转动手里的东西,摆弄衣服,乱摸头发等。

在面试过程中,听觉的运用也十分重要,主考官应倾听应试者的谈话,对应试者的回答进行适度的反应,当应试者的回答与所提问题无关时,可进行巧妙的引导。

在倾听应试者谈话时,应边听边思索,及时归纳整理,抓住关键之处。

对应试者的谈话进行分析,比如是否听懂了主考官的提问,是否抓住了问题的要害,语言表达的逻辑性、层次性、准确性等。

还可根据应试者讲话的语音、语速、腔调等来判断应试者的性格特征等。

比如声音粗犷、音量较大者多为外向性格;讲话速度快者,多为性格急躁者;爱用时髦、流行词汇者大多虚荣心较强等。

## 2.面试是一个双向沟通的过程。

面试是主考官和应试者之间的一种双向沟通过程。

## &lt;&lt;面试&gt;&gt;

在面试过程中，应试者并不是完全处于被动状态。

主考官可以通过观察和谈话来评价应试者，应试者也可以通过主考官的行为来判断主考官的价值判断标准、态度偏好、对自己面试表现的满意度等，来调节自己在面试中的行为表现。

同时，应试者也可借此机会了解自己应聘的单位、职位情况等，以此决定自己是否可以接受这一工作等。

所以面试不仅是主考官对应试者的一种考察，也是主客体之间的一种沟通、情感交流和能力的较量。

主考官应通过面试，从应试者身上获取尽可能多的有价值信息。

应试者也应抓住面试机会，获取那些关于应聘单位及职位等自己关心的信息。

### 3. 面试内容具有灵活性。

面试内容对于不同的应试者来说是相对变化的、灵活的，具体表现在以下几个方面：（1）

面试内容因应试者的个人经历、背景等情况的不同而无法固定。

例如，两位应试者同时应聘档案管理岗位，一位有多年从事档案工作的经历，一位是应届档案管理专业的大学本科毕业生。

在面试中对前者应侧重于询问其多年来从事档案管理方面的实践经验，对后者则应侧重于了解其对该专业基础知识掌握的情况以及在校学习期间的情况。

### （2）面试内容因工作岗位不同而无法固定。

不同工作岗位，其工作内容、职责范围、任职资格条件等都有所不同，例如国家技术监督局的有关技术监督岗位和国家人事部的考录岗位，无论其工作性质、工作对象，还是任职资格条件，都有很大差别。

因此，其面试的内容和形式都有所不同，面试题目及考察角度都应各有侧重。

### （3）面试内容因应试者在面试过程中的面试表现不同而无法固定。

面试的题目一般应事先拟定，以供提问时参照。

但并不意味着必须按事先拟定好的题目逐一提问，毫无变化，而要根据应试者回答问题的情况，来决定下一个问题问什么？

怎么问？

如果应试者回答问题时引发出与拟定的题目不同的问题，主考官还可顺势追问，而不必拘泥于预定的题目。

总之，从主考官角度看，面试内容既要事先拟定，以便提问时有的放矢，又要因人因“事”（岗位）而异，灵活掌握；既能让应试者充分展示自己的才华，又不能完全让应试者海阔天空地自由发挥，最好是在半控制、半开放的情况下灵活把握面试内容。

### 4. 面试对象的单一性 面试的形式有单独面试和集体面试。

在集体面试中多位应试者可以同时位于考场之中，但主考官不是同时向所有的应试者发问，而是逐个提问逐个测评，即使在面试中引入辩论、讨论，评委们也是逐个观察应试者表现的。

面试的问题一般要因人而异，测评的内容应侧重个别特征，同时进行会相互干扰。

### 5. 面试时间的持续性。

面试与笔试的一个显著区别，面试不是在同一段时间展开，而是逐个地进行。

笔试是不论报考人数的多少，均可在同一时间进行，甚至不受地域的限制，例如每年六月的高考，尽管报考人数数百万，且分布在全国几十个省、市和自治区，而考试时间却是统一的，因为笔试的内容有统一性，且侧重于知识考察，考察内容具体，答案客观标准，主观随意性较小，面试则不同。

首先，面试是因人而异，主考官提出问题，应试者针对提问进行回答，考察内容不像笔试那么单一，既要考察应试者的专业知识、工作能力和实践经验，又要考察其仪表、反应力和应变力等，因此只能因人而异、逐个进行。

其次，面试一般由用人单位主持，各部门、各岗位的工作性质、工作内容和任职资格条件等不同，面试差异大，无法在同一时间进行。

第三，每一位应试者的面试时间，不能作硬性规定，而应视其面试表现而定，如果应试者对所提问题，对答如流，阐述清楚，主考官很满意，在约定时间甚至不到约定时间即可结束面试；如果应试者对某些问题回答不清楚，需进一步追问，或需要进一步了解应试者的某些情况，则可适当延长面试

## <<面试>>

时间。

### 6.面试交流的直接互动性。

与笔试、心理测验等人员甄选方式不同，面试中应试者的语言及行为表现，与主考官的评判是直接相连的，中间没有任何中介形式。

面试中主考官与应试者的接触、交谈、观察也是相互的，是面对面进行的。

主客体之间的信息交流与反馈也是相互作用的。

而在笔试、心理测验中，一般对命题人、评分人严加保密，不让应试者知道。

面试的这种直接性提高了主考官与应试者问相互沟通的效果与面试的真实性。

### 7.面试评价的主观性。

与笔试那样有明确的客观标准不同，面试的评价标准往往带有较强的主观性。

面试官的评价往往受个人主观印象、情感、知识和经验等许多因素的影响，不同的考官对同一位应考者的评价往往会有差异，而且各有各的评价依据。

所以，面试评价的主观性是面试的一大弱点。

但另一方面，由于人的素质评价是一项十分复杂的工作，考官可以把自己长期积累的经验运用到面试评价中。

在这个意义上，面试的这种主观性有其独特价值。

<<面试>>

编辑推荐

明道 · 致用 · 事信 · 言文      学术的尊严 · 精神的魅力 · 科学的灵魂 · 心理的依据 · 实用的价值

#### 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>