第一图书网, tushu007.com

<<公务员面试90分突破>>

图书基本信息

书名：<<公务员面试90分突破>>

13位ISBN编号：9787506824583

10位ISBN编号：7506824582

出版时间：2011-6

出版时间：中国书籍

作者：曹生民

页数：285

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

内容概要

随着时代创新的进一步深入，张扬个性，让自己成为生活的主角，摆脱思维上的桎梏，应当成为年轻人秉持的基本原则。
考场上依靠老气横秋的语态、世故圆滑的表情、刻板模式的套路、空洞无物的内容所铸就的“马奇诺防线”，只能成为应试者的“滑铁卢”。
作为负责任的培训机构，有义务肩负起改变现状的责任，曹生民等的《公务员面试90分突破》的编写就是期望通过努力，挽狂澜于既倾，还面试以真颜。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

曹生民原一级面试考官，北京大学经济学学士、法律硕士，党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试培训专家、公务员考试培训专家、职业规划专家、风险管理专家，北京登仕路教育科技有限公司董事长，北京浩东律师事务所律师。
曾先后在4个党政部门工作，具有15年公务员工作经验；授课风格独特、寓教于乐、风趣幽默，全国学员好评如潮，多次100%的面试通过率无人能敌，尤其是在党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试培训中更是成绩斐然，帮助大批学员走上了处级、厅级，甚至副部级的领导岗位。
在学术方面，现已出版专著10部、合著8部，并在众多媒

<<公务员面试90分突破>>

书籍目录

序第一编 面试之本第一章 面试本质详述第二章 试题本质详解第二编 面试之形第三章 面试的测评形式第四章 面试的组织实施第一节 面试考场设置第二节 面试流程详解第三节 考官与评分原则第四节 考官追问的陷阱第五章 面试真题重现第一节 试题编制和使用说明第二节 面试试题与参考评分标准第三编 面试之的第六章 人事部门之的第七章 用人单位之的第八章 考官之的第九章 应试者之的第四编 面试之策第十章 面试思维与作答原则第十一章 尽展个人魅力第一节 提升仪态仪表第二节 展现精神面貌第十二章 提升言语表达能力第十三章 结构化半结构化面试高分之策第一节 求职动机与拟任职位匹配类试题高分之策第二节 计划组织协调协调能力试题高分之策第三节 人际交往的意识和技巧类试题高分之策第四节 综合分析能力类试题高分之策第五节 漫画类试题高分之策第六节 编故事类试题高分之策第七节 即兴演讲与现场发言试题高分之策第八节 给定材料题高分之策第九节 模拟法庭控辩面试高分之策第十四章 无领导小组讨论高分之策第一节 无领导小组讨论详解第二节 无领导小组讨论高分之策附录 最新真题及参考答案一、2011年国家公务员考试外交部面试真题二、2011年2月19日国家公务员面试真题三、2011年2月20日国家公务员面试真题四、2011年2月21日国家公务员面试真题五、2011年2月23日国家公务员面试真题六、2011年2月23日国家公务员面试真题七、2011年2月24日国家公务员面试真题八、2011年国家公务员面试真题九、2011年2月27日国家公务员面试真题十、2011年2月28日国家公务员面试真题十一、2011年国家公务员面试真题十二、2011年国家公务员面试真题十三、2011年3月1日国家公务员面试真题十四、2011年国家公务员面试真题十五、2011年2月23日国家公务员面试真题十六、2011年2月23日国家公务员面试真题十七、2011年2月24日国家公务员面试真题十八、2011年国家公务员面试真题十九、2011年2月23日国家公务员面试真题二十、2011年国家公务员面试真题二十一、2011年2月24日国家公务员面试真题二十二、2011年3月9日国家公务员考试吉林国税面试真题二十三、2011年3月8日国家公务员面试真题二十四、2011年2月26日国家公务员考试铁路公安机关面试真题二十五、2011年3月29日江西招警面试真题二十六、2011年3月28日江西招警面试真题二十七、2011年3月27日江西招警面试真题后记

章节摘录

第三章面试的测评形式一、结构化、半结构化面试（一）结构化、半结构化面试的定义结构化面试是指对试题构成、测评要素、评分标准、时间控制、考官组成、实施程序和分数统计等各环节，必须事先按结构化要求进行规范性设计，考官在与应试者以问答方式当面交谈的互动过程中，根据应试者的言语、行为表现，对其相关能力和个性特征作出相应评价的一种面试形式。
无论从形式上，还是内容上，结构化面试都突出了系统结构的特点，以确保这种方法更为有效、客观、公平、科学。
结构化面试的一项主要要求是对报考相同职位的应试者，必须使用相同的面试题目。
半结构化面试是指在结构化面试的基础上，允许考官自由提问。
因为考官自由提问时，有很大的主观性，从而很可能影响到考官对应试者的评价。
这类题型目前使用的并不多，往往作为一种补充性的方法使用。
（二）结构化、半结构化面试的特点 1.测评要素的结构化。
这一特点既体现在测什么、用什么题目测试要根据测试前所做的职位分析来确定，并按一定的顺序及不同分值权重进行结构设计，也体现在同时还要在测评要素下面明确测评要点即观察点，测评要点下面是测试题目，每个测试题目都有出题思路或答案参考要点以供考官评分时参考。
2.测评标准的结构化。
测评标准的结构化突出地表现在评分的权重系数的结构性，每一测评要素内的评分等级有结构（一般在评分表中分好、中、差三级），应试者的最后成绩是经过科学方法统计处理的；作为对考官评分科学性的评估及对考官打分公正性的监督，还可以设标准差一项，看每一位考官打分与标准分的离散度。
3.考官组成的结构化。
考官不是随机形成的，而是规定由5-_9名考官依据拟选职位需要按专业、职务等进行科学配置，其中一名是主考官，一般由他负责向应试者提问，并把握整个面试的总过程。
必要时设副主考官；其他考官经过主考官许可，也可以进行追问。
4.程序及时间安排的结构化。
结构化面试是严格按照一定的程序进行的；总的时间安排一般在12分钟左右，每道题上的时间分布也是按结构分布的。
（三）结构化、半结构化面试的优势 1.内容比较全面、规范。
2.标准化。
对同一职位的不同应试者，试题题目、提问方式、记分、评价标准都是相同的。
3.针对性强。
进行结构化面试的第一步工作是进行深人的职位分析，在充分了解职位需求的基础上，确立需要考察的要素。
4.易于操作，简便易行，成本低。

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