

《面试综合辅导与1000题精解》

图书基本信息

书名：《面试综合辅导与1000题精解》

13位ISBN编号：9787501793853

10位ISBN编号：7501793859

出版时间：1970-1

出版社：中国经济出版社

页数：260

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

前言

随着《中华人民共和国公务员法》的贯彻落实，国家干部人事制度不断改革与完善，公务员录用考试工作也日趋制度化、规范化，梦想成为公务员的有志者越来越多，因此公务员录用考试逐年升温，参考人数逐年攀高，考试难度越来越大。2008年和2009年参加国家公务员考试的人数均接近80万之多，市场潜力巨大。公务员考试人数紧跟全国考研人数，成为全国第二大高端考试。面对激烈竞争的考试形势，考生如何才能简单快捷地寻求到独特、高效的复习方法以达到事半功倍的备考效果，就成为当务之急。本套公务员录用考试教材体系完整，全套共7册，包含中央和地方公务员考试笔试科目——行政职业能力测验、申论、公共基础知识的教材；各科历年真题的汇编以及模拟考题；考前最后冲刺套卷。编者旨在为考生提供一个公务员录用考试复习演练、模拟备战的整体方案，帮助考生省时、省力，赢在起点。

本套丛书包括《国家公务员录用考试全国通用教材——公共基础知识》、《国家公务员录用考试全国通用教材——行政职业能力测验》、《国家公务员录用考试全国通用教材——申论综合指导与命题预测试卷》、《国家公务员录用考试全国通用教材——面试综合辅导与1000题精解》、《国家公务员录用考试全国通用教材——公共基础知识过关2000题精解》、《国家公务员录用考试全国通用教材——行政职业能力测验历年真题精解》、《国家公务员录用考试全国通用教材——行政职业能力测验预测试卷与答案详解》共7本。

本丛书作者长期从事国家公务员录用考试的命题、阅卷和辅导，对国家公务员录用考试的考点非常熟悉。他们具有相当丰富的辅导和教学工作经验，同时深谙国家公务员录用考试的命题规律和出题的动态，从而使本丛书具有极高的权威性。本丛书全面吸收了同类图书的优点，结合作者丰富的辅导经验，博采众长，推陈出新，使丛书结构和内容具有鲜明的特色。

《国家公务员录用考试全国通用教材——公共基础知识》、《国家公务员录用考试全国通用教材——行政职业能力测验》、《国家公务员录用考试全国通用教材——面试综合辅导与1000题精解》、《国家公务员录用考试全国通用教材——申论综合指导与命题预测试卷》四本书严格按照考试大纲编写，精准把握最新考试大纲的精神和动态。在编写过程中，特别注意知识的系统性。在每章后都编写了足量的同步强化练习题，并都给出答案和解析。考生可通过做这些强化练习题，以便进行自测，巩固复习成果。力求把重点、难点和考点，讲深、讲透。

《面试综合辅导与1000题精解》

内容概要

《国家公务员录用考试全国通用教材:面试综合辅导与1000题精解》严格按照考试大纲编写,精准把握最新考试大纲的精神和动态。在编写过程中,特别注意知识的系统性。在每章后都编写了足量的同步强化练习题,并都给出答案和解析。考生可通过做这些强化练习题,以便进行自测,巩固复习成果。力求把重点、难点和考点,讲深、讲透。本教材最大的亮点就是系统优化解题思路,剖析各种失分症结,点拨快速解题技巧。

随着《中华人民共和国公务员法》的贯彻落实,国家干部人事制度不断改革与完善,公务员录用考试工作也日趋制度化、规范化,梦想成为公务员的有志者越来越多,因此公务员录用考试逐年升温,参考人数逐年攀高,考试难度越来越大。

书籍目录

第一部分 面试必知 第一章 面试概述 第一节 面试的概念和构成要素 第二节 面试的基本类型和特点 第二章 面试的组织实施 第一节 面试命题的基本原则与要求 第二节 面试命题的程序和实施流程 第三节 面试常用测评要素 第四节 面试命题趋势分析和常见题型 第三章 心理素质测评 第一节 心理素质测评概述 第二节 心理素质测评样题 第三节 中央、国家机关公务员录用考试心理素质测评题目 第二部分 面试策略 第一章 面试前的准备 第一节 仪表准备 第二节 心理准备 第三节 资料准备 第二章 面试中的应对策略 第一节 面试中的语言技巧 第二节 面试中的非语言技巧 第三节 面试中的心理调节 第四节 面试的善后工作 第五节 面试的制胜技巧 第六节 巧妙应答面试问题 第七节 面试中的禁忌 第八节 七大面试难题及突破技巧 第三章 无领导小组讨论 应答策略 第一节 无领导小组讨论的内容与特点 第二节 无领导小组讨论面试的程序 第三节 无领导小组讨论题目的主要类型 第四节 无领导小组讨论应试技巧 第四章 结构化面试题型的分类及应答策略 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 人际交往的意识与能力 第四节 应变能力与情绪控制 第五节 综合分析能力 第五章 其他面试题型的应答策略 第一节 情景模拟面试的技巧 第二节 演讲策略 第三部分 面试真题及精解 第一章 公务员面试真题荟萃 一、2007年2月4日国家工商行政管理总局公务员录用考试面试真题 二、2007年1月29日北京海关公务员录用考试面试真题 三、2007年6月上海市公务员录用考试面试真题 四、2007年1月辽宁省国家税务局公务员录用考试面试真题 五、2007年4月2日北京警察面试真题 六、2007年5月天津市公务员录用考试面试真题 七、2007年3月浙江省公务员录用考试面试真题 八、2007年7月广东省公务员录用考试面试真题 九、2008年1月外交部公务员录用考试面试真题 十、2008年2月天津市统计局公务员录用考试面试真题 十一、2008年2月27日辽宁出入境公务员考试面试真题 十二、2008年2月26日国家知识产权局公务员录用考试面试真题 十三、2008年2月25日保监会公务员录用考试面试真题 十四、2008年2月24日浙江省国税系统公务员录用考试面试真题 十五、2008年2月中共中央纪律检查委员会公务员面试真题 十六、2008年2月27日辽宁省国税局公务员录用考试面试真题 十七、2008年6月广东省公务员录用考试面试真题 十八、2008年5月陕西省国税系统公务员录用考试面试真题 十九、2008年2月商务部公务员录用考试面试真题 二十、2008年2月上海市出入境边防检查总站公务员录用面试真题 二十一、2008年1月全国人大环境与资源保护委员会公务员面试真题 二十二、2008年2月20日福建省国税系统公务员面试真题 二十三、2008年2月宁夏回族自治区国家税务局公务员面试真题 二十四、2008年2月28日大连市国税系统公务员录用考试面试真题 二十五、2008年6月重庆市公务员录用考试面试真题 二十六、2009年1月17日四川省警察面试真题 二十七、2009年2月8日国家公务员面试真题 二十八、2009年广州市公务员考试面试真题 二十九、2009年2月16日天津市国税公务员面试真题 三十、2009年2月11日国家公务员考试面试真题 第二章 干部竞争上岗面试真题 一、某省监狱管理局机关处级职位竞争上岗面试真题 二、某省省委政法委机关副处级领导职位竞争上岗面试真题 三、某省民政厅处级职位竞争上岗面试真题 四、某省水利厅处级职位竞争上岗面试真题 五、某省公安厅正、副处级领导职位竞争上岗面试真题 六、某省卫生厅正、副处级职位竞争上岗面试真题 第三章 干部竞争上岗演讲稿 一、局中层干部竞争上岗演讲稿 二、强化“三个意识”，做一个称职秘书——竞聘秘书处处长演讲稿 三、全力打造“执法型”工商——工商局领导干部竞争上岗演讲稿 四、愿将青春铸警徽——公安局局长竞争上岗演讲稿 五、摆正位置，当好助手——在竞争上岗副职时的演讲稿 六、县司法局中层干部竞争上岗演讲稿 七、组织青年志愿者去支教出发前的演讲稿 第四部分 公务员面试热点荟萃 第一章 热门事件 第二章 时政要点 第三章 社会经济 第四章 文化思索

章节摘录

根据招考职位需要，按专业、职务甚至年龄、性别，以一定比例科学配置面试考官，确保面试结果的公平公正，考官一般由5~9人组成。其中设一名主考官，由他负责向考生提问，并对整个面试结果作出最终评定。

(2) 测评要素 面试实施之前，考试部门会进行职位特征分析，同时明确测评要点，然后确定测试的内容和形式，并按一定的顺序及不同分值比重进行结构设计。每个测试题目都要有出题思路或答题参考思路，以供考官评分时参考，确保面试结果的公正性。

(3) 测评标准 结构化面试在评测方面非常科学，其要素评分的权重系数有结构，每一测评要素内的评分等级有结构（一般在评分表中分优、良、中、差四级），都是经过科学方法统计处理的（即去掉众多考官要素评分中的最高分、最低分，然后得出算术平均分，再根据权重合成总分）。作为对考官评分科学性的估价及对考官打分公正性的监督，还可以设立标准差一项，看每一位考官打分与标准分的离散度。

(4) 面试程序 结构化面试操作程序通常包括以下步骤：准备，应试者入场；主考官宣读指导语，说明面试要求；主考官逐一提问；答题结束，考官作出独立评判；收集评价表，进行计分等。整个程序科学合理，各个环节要求严格。

3. 结构化面试的主要题型

(1) 背景型题目 背景型题目一般安排在面试开始时进行，通常也称做导入题。主要是提一些考生在工作、生活方面的一般情况及其教育和工作背景等方面的问题。这样安排的好处，一来可以让考生放松，缓和紧张氛围，形成良好和谐的面试互动氛围；二来通过此类问题，考官可以了解到考生个人信息，为下一步面试做一个铺垫。

(2) 智能型题目 这一类题，出题的范围通常是社会热点问题，从中可以看出考生对社会问题的关注度。通过对社会热点问题、现象的剖析，考查应试人员的综合分析能力，这一类试题的专业性不强，通常都是要求考生发表个人的观点或看法，这一类题没有确切的标准答案，只要考生自己能言之有理就可以。

(3) 知识型题目 知识型的考题一般包括一些常识和专业知识。常识性的知识是指从事该工作的人员都应该具有的。专业知识则是针对特定岗位的，考查应试人员对所从事工作岗位涉及的知识的了解和掌握程度。

(4) 意愿型题目 意愿型题目通常考查考生对从事该职位的意愿。即求职动机与拟任职位的匹配性，设置的问题大多与价值取向和生活态度等相关，从中了解考生的求职动机。

(5) 情境型题目 顾名思义，情境型题目就是假设一种情景，考查应试人员在这种情形下怎么处理问题。此类试题主要用来考查应试人员的应变能力、组织协调能力、情绪控制能力和个性特征。

《面试综合辅导与1000题精解》

编辑推荐

全套教材面向中央及地方公务员录用考试；事业单位招聘；军转干考试；选调生考试；大学生“三支一扶”考试。知识系统全面，融合最新权威信息，公务员命题及阅卷专家亲自编写，规避误区，优化学习思路，汇集专家智慧，攻克高分难关，全解全析，明示命题原则与规律，把握命题脉搏，讲练结合，前瞻预测，剖析解题思路，拓展内在联系。

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：www.tushu000.com