

# 《文都教育 2013新版国家公务员录》

## 图书基本信息

书名：《文都教育 2013新版国家公务员录用考试专用教材》

13位ISBN编号：9787502251987

10位ISBN编号：7502251987

出版时间：2011-4

出版社：原子能出版社

作者：文都公务员考试研究中心

页数：282

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](http://www.tushu000.com)



## 书籍目录

### 结构化面试法篇

#### 第一部分 提升自我

##### 第一章 面试概况

###### 第一节 结构化面试的目的和特点

###### 一、结构化面试的目的

###### 二、结构化面试的特点

###### 第二节 结构化面试的理论、政策依据

###### 一、结构化面试的理论依据

###### 二、结构化面试的政策依据

###### 第三节 结构化面试的流程

###### 一、确定面试对象

###### 二、资格复审

###### 三、面试报到抽签

###### 四、候考

###### 五、进入考场

###### 六、答题

###### 七、退场

###### 八、公布成绩

###### 九、面试结束

###### 第四节 结构化面试的形式

###### 一、考场选择和布置

###### 二、考官组成

###### 三、问答模式

###### 四、公布成绩

###### 第五节 结构化面试的内容

###### 一、结构化面试题本命制程序

###### 二、结构化面试题本样式

###### 三、结构化面试成绩的评定

###### 四、结构化面试题目及其特点

##### 第二章 题目作答

###### 第一节 结构化面试六大类基本题型题目作答原则

###### 一、自我认知

###### 二、综合分析

###### 三、协调处理

###### 四、组织策划

###### 五、人际沟通

###### 第二节 自我认知类题目作答逻辑结构

###### 一、自我认知类题目的概念

###### 二、两种自我认知类题目

###### 三、作答逻辑结构

###### 四、真题演练

###### 第三节 综合分析类题目作答逻辑结构

###### 一、综合分析类题目的概念

###### 二、四种综合分析类题目

###### 三、作答逻辑结构

###### 四、真题演练

###### 第四节 协调处理类题目作答逻辑结构

- 一、协调处理类题目的概念
- 二、四种协调处理类题目
- 三、作答逻辑结构
- 四、真题演练
- 第五节 组织策划类题目作答逻辑结构
  - 一、组织策划类题目的概念
  - 二、六种组织策划类题目
  - 三、作答逻辑结构
  - 四、真题演练
- 第六节 人际沟通类题目作答逻辑结构
  - 一、人际沟通类题目的概念
  - 二、四种人际沟通类题目
  - 三、作答逻辑结构
  - 四、真题演练
- 第七节 创新应用类题目作答逻辑结构
  - 一、创新应用类题目的概念
  - 二、三种创新应用类题目
  - 三、作答注意事项
  - 四、真题演练
- 第八节 题型综合类题目作答技巧
  - 一、综合型
  - 二、拆解型
- 第九节 融会贯通各类题型基础架构
- 第十节 灵活运用相关知识锦上添花
  - 一、“政经”热点
  - 二、时政热词
- .....
- 无领导小组讨论篇
- 情景模拟测试篇
- 附录一：公考面试终极三十六问
- 附录二L经典公务员考试面试真题作答指引

## 章节摘录

测验问题是基于职位职责的，即要从岗位的职责、职能、职权中引申出问题；问题是系统编制出来的，目的是提示具体的资格条件，即个人能力和素质；问题能根据确定好的标准来对应试者的反应进行评分。三是评分标准结构化。测评要素分值、所占比重、总分、考评评语与其他测评工具的得分的合成，有一定比率。考官评分的对象，是应试者在回答问题中各个面试要素上所体现的能力和水平，而不是应试者在某个题目中回答的质量。考官使用的评分工具包括个人评分量表和得分平衡评分表。四是组建面试考官、监督员及考务人员队伍结构化。

4.弱主观性 为避免或减少考官个人的主观作用，规定考试官不得随意提问，应试者与考试官双方没有直接的随意的互动交流的前提，只能按设计好的要求问题。从这个角度看考官好像只是面试规则的执行工具，但实际测评过程中考官也会存在一定的主观性。这是以交流与观察为主要手段来了解考生的综合素质与相关信息的方法，期间尽管有统一的规则标准，但毕竟要通过考官个体的观察、感觉、分析判断，虽然测评打分可以说基本上是客观的，但要说一点都没主观作用那也是不现实的。总体看来，结构化面试的主观性比其他面试形式要弱化许多。

5.内容广泛性 结构化面试题目内容所涉及的领域涵盖政策理论、社会现象、科学技术、工作方法、应急技巧、人际沟通等等，只要能够体现公务员九大能力要求，涉及应试者报考职位能力素质要求的，都有可能编制成题。这样能测查综合能力与潜在素质，答案也不唯一，重在使考生充分发挥能力素质。

6.备考的有效性 设计规范的面试操作程序表现为一种可重复性。即结构化面试是完全可以模仿的。应试者是可以事前通过理论学习，把握备考的思路、方法和重点；通过模拟面试现场，熟悉考场氛围、减轻心理压力，进而提高应试成绩。

# 《文都教育 2013新版国家公务员录》

## 编辑推荐

《文都教育·国家公务员录用考试专用教材：面试（2012新版）》适用于国家及各省市公务员考试、事业单位考试、招警、村官考试、军转干招考、选调生考试。严格依据最新国家公务员考试大纲编写。 提供公考全程线上线下答疑服务 提供公考申论10篇文章批改服务

## 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](http://www.tushu000.com)