

# 《中公版2013江西事业单位考试专用》

## 图书基本信息

书名：《中公版2013江西事业单位考试专用教材》

13位ISBN编号：9787511515285

10位ISBN编号：7511515282

出版时间：2013-1

作者：李永新 编

页数：210

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.tushu111.com](http://www.tushu111.com)



## 精彩书评

1、江西省事业单位公开招聘工作人员考试专用教材 面试通关教程 × × 省201 × 年事业单位面试题本（样本）题本使用说明（考官必读）一、每位考生的面试时间为20分钟，其中回答问题的时间为15分钟（有的题目给考生的5分钟准备时间也包括在内）。面试时必须按照测评要素排列顺序依次向考生提问。对有提示的试题，要按提示的要求提前做好各项准备。二、面试前，考官要对试题和评分参考进行研讨，但不允许对试题进行修改或补充。在提问题时应尽量口语化，避免生硬念题。三、每道试题都附有评分参考，由于考生回答问题具有开放性，评分参考只是提出一些原则要求，考官要以此为参考，预测可能出现的多种答法，进一步细化和统一评分标准。四、有的试题附有追问，要严格按照要求进行，不得放弃，不得从新的角度追问。五、言语表达能力和举止仪表要素不单独设题，考官可根据考生回答问题时的实际表现进行打分。六、结构化面试成绩采取每个测评要素去掉一个最高分、一个最低分后综合计算平均成绩的办法，确定考生的最后成绩。七、考官要按照《结构化面试评分表》中各测评要素的评分标准进行打分。八、根据有关保密规定，此题本使用前属于绝密材料，私人不得留存。面试结束后，题本由人事部门负责收回，上缴省主考机关。

① 通用测评要素说明测评要素是对考生进行测评的项目。根据历年的面试测评经验，考虑到面试测评的功能特点及其局限性，经过有关专家和机关中具有丰富人才测评工作经验人员的调查，在本次面试中，拟采用下列五项要素，作为面试需要测评的通用要素，现予以说明：一、综合分析能力1.一般定义综合是在头脑中将事物的各个部分或各组成要素按照一定的内在逻辑概括出一般特征的过程；分析则是在头脑中将事物的整体部分分解为若干部分或者按要素逐一说明其内在本质的过程。2.操作定义 对事物能从宏观方面进行总体考虑 能从微观方面对其各个组成部分予以考虑 能注意整体和部分之间的相互关系及各部分之间的有机协调组合二、计划组织协调能力1.一般定义对自己、他人、部门各项活动做出计划，合理高效地安排时间和调配资源，并对在此过程中可能出现的矛盾冲突，按照一定标准进行协调的能力。2.操作定义 依据目标，做出计划 看清各方面的关系，根据需要做出适当选择，及时做出决策 合理调配，安置人、财、物等资源 具备对组织中权属关系的认识，人际间沟通、合作的技巧 具备良好的人际敏感性三、语言表达能力1.一般定义能针对不同的听众采取不同的语言方式、风格，将自己的思想明白无误、条理清晰地表达出来，有让听众接受并能引起反响的能力。2.操作定义 能理解他人的意思，口齿清晰，表达流畅 内容有条理，富于逻辑性 能让他人理解并具有一定的说服力 用词准确、恰当、有分寸四、应变能力1.一般定义在有压力的情况下能够思考问题、解决问题，做到随机应变、触类旁通，并做出正确决断。2.操作定义 在有压力的情况下，情绪稳定、思维敏捷、反应迅速 随机应变，但不丧失原则，不违反法律、道德 处理问题方法灵活，周到得体五、举止仪表1.一般定义指考生的穿着打扮、言行举止，以及身体和精神状态的外在表现。2.操作定义 穿着打扮是否端庄得体 言行举止是否符合一般礼节，是否有多余的动作 身体和精神状态（精神饱满、有朝气、有活力）

② 面试套题导入语你好：首先祝贺你顺利地通过了笔试，欢迎参加今天的面试。请你来是希望通过面对面的交谈，增进对你的直接了解。我们会问你一些问题，对于我们的问题，希望你认真和实事求是地回答。你回答问题的时间为20分钟，每道题5分钟，单独计时。回答每个问题前你可以先考虑一下，或者用笔记下来，听不清问题可以询问，不必紧张，好好把握回答时间。最后祝你成功！好，现在开始。第一个问题是：某人得了心脏病，对是否手术忧虑不定。研究人员找来几位测试者分别给这位患者提建议，请他们在如下的手术成功率里选择：10%、30%、50%、70%、90%。测试者在选择时平均认为，成功率在50%时可以接受手术。然后，找7人小组讨论，最后测试者给患者的建议是，有30%的成功率就可以动手术，等于风险率增加到了70%，出现集体冒险现象。请谈谈你对这种现象的看法。【出题思路】主要测查综合分析问题的能力。这种现象说明冒险转移，群体决策有时比个人决策更趋于冒险。一般人会认为群体决策集思广益、博采众长，小组讨论的结果比个人决策更合理、有效。但是集体在决策时，由于出现责任分摊、社会比较作用、领导人倾向作用等因素，群体性决策的风险性更大。通过考生谈看法，考查其全面、客观地分析问题的能力水平。【评分参考】【好】能够多方面、多角度、多层次思考问题，明确这种现象是“冒险转移”；思路清晰，综合分析问题的能力较强。【中】能够找好角度思考问题，明确这种现象所说明的道理；思路基本清晰，综合分析问题的能力一般。【差】不能够找好角度思考问题，就事论事；思维混乱，综合分析问题的能力差。第二个问题是：假如你是某单位的一名工作人员，今天共有5件事情要你处理，你准备怎么办？请说明你工作中面临的最大困难是什么？如何排解？（给你2分钟的准备时间）1.负责召开环境综合整治会议事

务，并作会议记录，约2小时。2.有一重要的信件需要进行情况核实，并限时（当天）汇报。3.安排和组织接待外省（市）对口单位5人，约1小时。4.整理工作情况、信息、资料，编印《情况反映》，当天要发至各处室，需3小时。5.下班前领导召集紧急会议，临时交办事项若干，办完约1小时。【提示】1.请工作人员将此题签交给考生。2.考官要提醒计时人员注意计时，2分钟过后请考生答题。【出题思路】主要测查计划组织协调能力。该题借鉴文件筐技术，考查考生在完成任务过程中，能否根据任务的重要程度，分清轻重缓急；能否处理好原则性与灵活性的关系；是否善于借助他人帮助完成难以完成的任务。【评分参考】【好】统筹兼顾，分清主次，计划合理，灵活调整工作时间，注意工作的时效性，及时请示汇报，善于借用力。【中】有重点意识，在时间紧、任务重的情况下，工作安排基本可行。【差】无重点意识，工作安排不当，顾此失彼，不能按时完成工作任务。第三个问题是：请你以“办好让群众‘暖心窝’的事”为题，用题签上的五个词编一个小故事。要求把这五个词全部用上，词的顺序可以打乱，构思要巧妙，情节要合理，主题要鲜明，叙述要完整，给你2分钟的准备时间。现在开始——题签上的五个词是：铁丝 头发丝 粉丝 摩丝 蚕丝【提示】1.请工作人员将此题签交给考生。2.考官要提醒计时人员注意计时，2分钟后请考生答题。【出题思路】主要测查应变能力。考查考生在有压力的状态下，思维是否敏捷、情绪是否稳定、考虑问题是否周全，这是判断应变能力强弱的主要标志。本题利用投射技术，意在给考生设定一个在特定条件下、规定时间内，用关联度较小的五个词，在特定维度上编造故事的场景，考查其快速反应和灵活处理问题的能力。【评分标准】【好】紧扣题目，恰当地运用这五个词，反应敏捷，情节合理，故事完整，语言表达能力强。【中】能够根据题目运用这五个词，但个别词用得牵强，反应能力一般，情节相对合理，故事基本完整，语言表达能力一般。【差】不能根据题目运用这五个词，反应迟钝，情节不合理，故事不完整，语言表达能力低下。今天的面试就进行到这里，谢谢你的合作，再见！（一）面试报到抽签考生一般需要提前10~30分钟到达指定地点报到，考场工作人员核对考生身份证和面试通知书等相关证件。之后，考生抽签确定分组和进场顺序，有的地区是先抽分组签，再抽顺序签，有的地区是一次抽取确定分组和顺序，如：三（1），表示第三组第1个进场。（二）候考考生抽签完毕后进入候考区等待考试，考试未结束不许随便离开，有考场工作人员监督，上卫生间需要工作人员陪同。如排在下午考试，午饭也由工作人员送到候考室，防止泄题。（三）进入考场按照顺序，轮到某考生入场时，引导员将到候考室宣布：“请xxx号考生入场”。考生随同引导员到达考场门口后自行进入考场。引导员不许直接叫考生名字，否则算严重违反考试纪律，一般引导员也只知道考生顺序编号。（四）答题考生进入考场后，直接走到考生席，站定后向考官问好，得到“请坐”的指令后，考生可以落座。落座后，考生一般需要报自己的考试顺序号，等考官宣布导入语后，考试开始。要特别注意，考生不能自报姓名，如在考场内自报姓名，考生会被当场取消面试资格。（五）退场考生回答完所有题目后，主考官一般要问考生是否还有其他补充，考生此时一般回答无补充。主考官宣布考生退场，考生到候分室等候分数。（六）公布成绩记分员收集各考官对该名考生的评分表，核算分数。核算完毕，交给监督员审核，监督员和主考官签字后交给工作人员到候分室对考生宣布，也有的在候分室张贴。有个别地区是考生当场等待分数公布后再离开考场，这种情况适用于招考人数比较少的情况，大部分地区实行候分室制度。（七）面试结束考生得到分数后一般被要求尽快离开候分室，不得逗留和随意走动。考生回家等待，网站将公布入围和体检名单。面试考官是面试的直接组织实施者，在面试中扮演着十分重要的角色，面试考官的素质对面试结果有很大的影响。面试考官的任务是了解考生在面试中的行为表现并进行素质测试。考生很有必要了解面试考官的相关情况。（一）面试考官的构成要求事业单位面试考官小组一般由用人单位内部相对固定并具备资格的7名或者9名人员组成，也可根据录用主管机关的要求组成。面试考官小组设主考官1名。出于对面试考试的重视以及为了确保面试考试的公正性，很多省份对面试考官的管理越来越规范。主要表现在以下几个方面：（1）一些省份和部门建立了考官库，由以往临时抽调人员担任考官发展到建立考官资格考试制度。（2）实行考官资格考试制度，没有资格不能入库，参加面试考试的均为三级考官以上任职资格。（3）面试前对考官进行培训。（4）面试当天对考官实行抽签和封闭管理，确保考试内容不外泄。（5）部分省份的面试考官实行地区内县市间交换的做法，防止舞弊。（6）越来越多地请专家介入，主要是一些人才测评专家和当地知名人士。（二）面试考官的心理与应对策略“知己知彼，百战不殆”，我们要了解面试考场上考官的心理以便采取有效的应对策略，也是考生出奇制胜的重要法宝。一般来说，考官有如下考场心理：1.“伯乐”心理中国有俗语：“千里马常有，伯乐不常有”，“先有伯乐，后有千里马”。从考官的角度看，考官都希望自己是伯乐，希望自己能发现真正的千里马。这就促使考官对自

自己的工作认真、负责，谨慎考核、细致询问。第一，尊重考官。考生既要充分展示自己的才能，同时又要表现得很谦虚，以此给考官一种信息：我是一个有才能的人，这种才能只有借助于您才能发挥出来。第二，从入场到答题完毕，再到退场整个过程，考生要有一种谦虚和感恩的心态。第三，考生自始至终要从答题内容和结构、仪态仪表、眼神、表情证明自己是“千里马”，让考官有一种找到“千里马”的满足感。

2. 优势心理面试考官既是提问者又是考查者、评判者，很容易产生一种优越感，产生一种居高临下的心理倾向。表现为面试过程的威严感与面试结果评定上的个人倾向性。第一，不卑不亢，以一种从容、平和的心态去对待，充分发挥自己的才能。考生的目光不应是“仰视”，而是“平视”。第二，处压不惊，考生要把自己定位在“演员兼导演”的角色上，不要产生受考官评判的卑下胆怯心理。考生要通过自己声情并茂的言语、入情入理的论述、淋漓酣畅的演绎、纵横捭阖的气魄，去引起考官共鸣，去吸引考官。第三，学会用眼神与考官进行情感交流。整个面试过程中，考生务必用眼神与每一个考官“打招呼”，入场报告时，眼神从主考开始向左右两边平视，如果时间来不及，也一定要在答题时完成与每一个考官的眼神交流。否则，就是对考官优势心理的一种极大的挑战与蔑视。考官不但不会给你高分，反之会因为你跟任何考官都不交流误以为你紧张、胆怯，或因为你只跟主考眼神交流而主观臆断你是一个溜须拍马、只巴结领导的人而扣分。第四，做真人，说真话，干真事。答题切忌假话、空话、套话。第五，适时说声“谢谢”。入场阶段，当考官说“请坐”；退场阶段，当考官说“请考生退场”时，考生说“谢谢”。但不能滥用、多用。除非特殊情况，比如考生听不清考题，请求考官再念一遍时可说“谢谢”。

3. 定势心理、主流语言心理、标准化心理

(1) 定势心理。考官长期以来已经形成了一种固定的思维模式，因而对考生进行评价时，较少关注考生的实际表现，而是不自觉地将考生与自己印象中的某类人进行比较，使考官的判断带有主观色彩，因而降低了面试评价的客观性。

(2) 主流语言心理。考官因为长期担任事业单位领导干部，加之熟悉掌握党的方针政策，故而秉承运用官方语言的习惯，也就是说言必“官腔”。而考生若满口均是“学生腔”或“网络语言”、“社会语言”，这就产生了语言认同的障碍，考官会觉得考生层次不高，理论深度不够，分数不高也就很自然了。

(3) 标准化倾向。考官以理想化的标准衡量考生，过于挑剔，求全责备。

第一，换位思考。熟悉并掌握事业单位人员的思维方式、处事原则、语言风格，了解考官的职业特征。第二，以事业单位人员的角色参加面试，在答题时务必牢记你已经是一名事业单位工作人员了。第三，考生要认真学习 and 掌握党的方针政策、法律法规，提升理论水平。平时多读社论、评论文章，增强主流语言语感。考生答题时一定要以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”及科学发展观的观点立场为标准表述，尽量少用网络语言，尽量避免“娃娃腔”、“学生腔”。第四，针对考官“标准化”、“理想化”的心理，考生首先要用实力证明自己是考官最理想的人选。其次即便达不到这个“理想度”，那么也要千方百计凸显自己的个性与亮点。

4. 审美疲劳心理目前，我国各省市面试的流程一般以半天为一个单元，也就是说考官要在半天时间内听取与评价若干考生对同一试题的解答。重复性的操作，长时间高度集中注意力，容易造成懒散与困倦、枯燥与乏味。这时可能会做出无意间打个哈欠、做深呼吸、不断看表、搓着手等表示厌倦、不耐烦的习惯性动作。这种审美疲劳心理，甚至会影响到考官对考生的客观评分。

第一，声音如钟。要知道，此时的考生，尤其是序号排后的考生，如果你的语言有张力和震撼力，那么就能打动考官，使考官刮目相看。如果你的答题慢言细语，那么正好宛如催眠曲，最终的结果是导致考官昏昏欲睡，不辨东西。第二，目光如炬。请用你炯炯有神的目光与所有考官进行心灵的交流，用你具有亲和力的目光把考官从审美疲劳中解脱出来。使他们抖擞精神、渐入佳境。第三，气势如虹。凭经验，优秀考生往往以一种坚韧、果敢、自信和亲和力去感染考官。他们很注意入场、答题与退场各个环节与考官的情感交流、自我展示。第四，答题如行云流水。要想将考官审美疲劳的负面影响降到最低，最终靠的是答题质量。试想，如果我们的答题如行云流水，那么谁不精神振奋、感同身受呢？谁还会无精打采、昏昏欲睡呢？考生答题必须思路清晰、层次分明，同时表达要切中要害，言简意赅，尽量避免啰唆。第五，出新招，反套路。排序靠后或下午面试的考生一定要想到前面的考生已经对一道题目重复多遍了，要想将考官从审美疲劳中解脱出来，更好的策略就是出新招，反套路。对一道试题，除了测评要素、采分点不变之外，考生可以从谋篇、结构、内容乃至情感、语言方面都要有“新”意，有“创意”。

结构化面试评分，是指考官通过一组试题对考生进行测评，根据考生对试题的反应以及在面试过程中所表现出来的各种素质进行评判，然后量化评判结果的行为。

(一) 面试评分的确定现在绝大多数地区都采用复合式评分法，整套试题的总分为100分，根据权重（根据测评要素在某个岗位所占的相对重要性来设计）将分值分配到每个测评要素中，每道试题满分均为10分，考官根据考生的答题情况在10分

范围内进行评分，将评分结果加上权重再计算总分。（二）评分参考标准一般结构化面试的评分参考标准采用等级制的评分方式，即设“好、中、差”三等（也有地区用“优、良、差”三等）。每一等级下设几条具体的参考标准，考官根据参考标准在一个幅度内打分，如：好8~10分，中4~7分，差0~3分。（三）计分方法结构化面试的评分方法一般为“体操计分法”。将每名考官的评分加权后，去掉一个最高分和一个最低分，计算出保留分的平均分，即为该考生的面试成绩（若按要素得分计算，则保留的各要素得分的平均分之和，等于考生在整个面试中的成绩）。

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.tushu111.com](http://www.tushu111.com)