

上海市公务员录用考试教材

本书适用于公务员、事业单位、军转干、村干部招考

2009

最新版



中公教育

全真面试测评教程

李永新

主 编

邓湘树 宋 震 卓 依 张永生 包新宇
吴鸿民 王学永 李 鹏 高富锋 戴立兴
于天笑 宋英超 翟庆海 李 琳 刘 彦

编 著

中公教育公务员考试研发中心

赠：资料下载卡，登陆WWW.SHOFFCN.COM下载最新资料

- 精准把握命题趋势
- 独家解析最新题型
- 深度点拨答题技巧
- 系统优化解答思路
- 切实提高面试能力



新世界出版社
NEW WORLD PRESS

· 上海市公务员录用考试教材 ·

全真面试测评 教程

· 深度辅导教材 ·

主 编 李永新

编 著	邓湘树	宋 震	卓 依	张永生	包新宇
	吴鸿民	王学永	李 鹏	高富锋	戴立兴
	于天笑	宋英超	翟庆海	李 琳	刘 彦

图书在版编目(CIP)数据

全真面试测评教程/李永新主编.—北京:新世界出版社,2008.8

ISBN 978-7-80228-900-0

I. 全… II. 李… III. 公务员-招聘-考试-中国-自学参考资料 IV.D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 128694 号

全真面试测评教程

主 编:李永新

责任编辑:许 华(特约)

责任印刷:李一鸣 黄厚清

封面设计:中公教育设计中心

出版发行:新世界出版社

社 址:北京西城区百万庄大街 24 号(100037)

总 编 室:(86-10)6899 5424 (86-10)6899 6304(传真)

发 行 部:(86-10)6899 5968 (86-10)6899 8705(传真)

版 权 部:+86(10)6899 6306

E - mail:frank@nwp.com.cn(版权部)

<http://www.nwp.cn>(中文)

<http://www.newworld-press.com>(英文)

印刷:三河玉星印刷厂

经销:新华书店

开本:787×1092 1/16

字数:230 千字 印张:20

版次:2008 年 8 月第 1 版 2008 年 8 月第 1 次印刷

书号:ISBN 978-7-80228-900-0

定价:50.00 元

版权所有·侵权必究

凡购本社图书,如有缺页、倒页、脱页等印装错误,可随时退换。

客服电话:(86-10)6899 8733

作者简介

李永新

毕业于北京大学政府管理学院,具有深厚的公务员考试核心理论专业背景,具有极其丰富的公务员考试实战经验,对中央国家机关和各省公务员招考有博大精深的研究,主持研发自成体系、独具特色、效果显著的公务员考试辅导课程和全系列教材。讲授深刻、系统、精彩,极受考生欢迎。

张永生

中公教育资深专家、顶级辅导教师。多年来潜心致力于公务员考试的教学研究。参与编撰了中央国家机关及各省公务员录用考试专用教材,实践中充分体现了培训针对性强、真题命中率高的特点。成为深受考生信赖的实力派讲师!

邓湘树

北京大学政府管理学院博士,曾在组织部门工作多年,熟悉公务员考试录用工作,对中央国家机关和各省公务员招考有博大精深的研究,具有丰富的公务员考试面试经验。辅导课程思路清晰,条理清楚,深入浅出,幽默生动,深受广大学员欢迎。

卓 依

美国南加州大学管理学博士,国家心理咨询师,中公教育公务员面试辅导专家组核心成员,公务员心理素质测评首席专家。

宋 震

中公教育资深研究员,北京大学政府管理学院博士。辅导课程方法多样,思路明晰,深入浅出,幽默生动,深受学员欢迎。

包新宇

北京大学政府管理学院硕士,国家心理咨询师,中公教育公务员面试辅导专家组核心成员,多年从事公务员考试的面试研究,具有丰富的公务员面试命题与辅导经验。

王学永

北京大学政府管理学院公共管理硕士,理论基础扎实。有着丰富的备考经验和技巧,受到各地学员的欢迎和认可,特别是对公务员考试的难点(演绎推理部分)有深入的研究,将理论与实战很好地结合起来,形成了最新成果,能让学员在考试过程中得到显著提高。

高富锋

中公教育资深研究员,北京大学政府管理学院硕士,拥有10年的教学经验。多次被评为学校年度十佳青年教师。多年来潜心致力于公务员考试的教学研究,发表多篇关于公务员考试研究的文章,如2005年发表于《中国青年科技》第11期的《公务

员行政职业能力测验出题策略与答题技巧》。

吴鸿民

北京大学政府管理学院硕士,对申论和面试有系统深入的研究,具有丰富的教学经验和授课艺术,是中公教育研发团队核心成员,参与编写中公教育全系列教材,对公务员考试相关科目的研究具有强大的独创性。

李 鹏

博士,曾在政府部门工作多年,在国内某著名大学从事大学教育多年,对行政职业能力测验、申论和面试有系统深入的研究,具有丰富的教学经验和授课艺术,是中公教育研发团队核心成员,参与编写中公教育全系列教材,对公务员考试相关科目的研究具有强大的独创性。

李 琳

北京知名大学硕士,对行政职业能力测验和面试有系统深入的研究,授课严谨、幽默,是中公教育研发团队核心成员,参与编写中公教育全系列教材,对公务员考试相关科目的研究具有强大的独创性。

于天笑

法学硕士,副教授。毕业于中国青年政治学院,在高校从事法学教学工作12年,教学经验丰富,注重学生能力培养,知识讲解深入浅出,深受学生欢迎。

刘 彦

中公教育资深讲师,毕业于北京大学政治学与行政管理系,从教多年,积累了丰富的教学经验,辅导课程思路清晰,条理清楚,深入浅出,出版著作2部,发表学术论文40余篇。

其他作者,详见 www.offcn.com

前言

面试是公务员考试的必考科目之一,具有极其重要的地位。因此,对于顺利通过笔试进入面试的广大考生而言,准备好面试就显得尤为重要。但是,目前市面上绝大部分面试辅导教材内容基本雷同,重理论,针对性和可应用性差,甚至出现误导考生的情况。这给考生有效地复习带来较大的困难。针对这种情况,在对上万名考生提供有效辅导的基础上,我们组织包括面试理论、语言、礼仪、心理等方面的专家,精心编写了这本教材,以飨读者。

一、真正针对公务员考试面试

目前,市面上有很大一部分教材是从企业面试教材改写过来的。这类教材的缺点:一是题目针对性不强,很多题目都是适用于企业的,而不适用于公务员考试;二是应对思路有误,很多答案是适用于考生到企业面试的,而不适用于公务员面试,其答题的观点、思路都很值得商榷;三是缺乏对公务员面试系统、科学的把握,很多教材的编者对于公务员考试面试只是一知半解。针对上述情况,我们在编写教材时特别注重真正地针对公务员考试。而我们的作者都是具有丰富的公务员考试面试考官经验的专家,既对面试理论尤其是面试真谛有全面、系统地把握,又对公务员面试的特点、应答的基本立场、观点、态度、方法有深刻的体会。由他们编写的内容对广大没有在政府机关工作过的考生而言,无疑具有很强的指导意义。

二、突出实战性和实用性

面试是一门实战性相当强的科目。然而,当前很多教材理论部分太多,对于考生而言并没有太多的实用价值。因此,我们紧紧围绕考生在复习的过程中最需要掌握的知识和技巧安排内容,争取做到科学合理,以突出其实战性和实用性。我们既有面试的整体把握,又有面试的题型分类及其答题思路,还有面试的礼仪、心理、语言等方面的内容,还有最全面的面试真题。而对于那些理论性太强,对于指导考生复习没有什么参考价值的内容,则舍而不用。

三、对公务员考试面试题型进行科学分类并给出了答题思路

目前来看,市面上大多数的教材对公务员考试面试只有大量的题目介绍,而没有对这些题目进行科学、详细的分类。这导致考生在备考时只能被动地依赖于题海战术。这一方面会使广大考生疲于应付,另一方面复习效果又不理想。有少数教材虽然进行了分类,但其分类要么分类依据不科学,要么不全面。我们在收集几千道公务员考试面试真题的基础上,对公务员面试题目进行深入研究,根据公务员考试面试的测评要素,进行了科学、详细的题型分类。在此基础上,阐述了每种题型的理论根源和核心要点,并对每种题型的应对理论和方法进行深入、全面、透彻的解析,以使考生达到“题型任你变,方法我自有”的境界。这样,学生在复习的时候,只要

把握每类题型并加以练习就可以了,而不用陷入题海不能自拔,从而达到事半功倍的效果。

四、全面收集公务员考试面试真题

我们一直强调,做真题对于公务员考试有非常重要的意义。但是,目前市面上的教材有的几乎没有真题,有的则不全面。我们利用全国都有我们辅导的考生的优势,全面地收集了中央国家机关和各省市的面试真题。这些真题是其他教材所没有的。我们相信,考生在掌握答题套路后,如果能把答题套路熟练地运用到这些真题的解析中,必将取得很好的复习效果。

目 录

前言	(1)
第一章 面试基础知识	(1)
第一节 面试概述	(1)
一、面试的概念	(1)
二、面试的特点	(1)
三、面试的种类	(3)
四、面试的作用	(4)
第二节 面试的构成要素	(4)
一、面试目的	(4)
二、面试内容	(4)
三、面试方法	(5)
四、面试试题	(5)
五、面试考生	(5)
六、面试考官	(5)
七、面试时间	(5)
八、面试考场	(5)
九、面试信息	(5)
十、面试评定	(5)
第三节 面试测评要素	(6)
一、综合分析能力	(6)
二、言语表达能力	(6)
三、应变能力	(7)
四、计划、组织、协调能力	(7)
五、人际交往的意识与技巧	(7)
六、自我情绪控制	(8)

七、求职动机与拟任职位的匹配性	(8)
八、举止仪表	(8)
第二章 面试的实施	(10)
第一节 面试的命题	(10)
一、公务员考试面试试题命制情况	(10)
二、面试命题的基本原则和要求	(10)
三、面试试题特点	(12)
四、面试题本	(14)
五、面试试题命制的程序	(19)
第二节 考生面试流程	(20)
一、确定为面试对象	(20)
二、资格复审	(20)
三、面试报到抽签	(21)
四、候考	(21)
五、进入考场	(21)
六、答题	(21)
七、退场	(21)
八、公布成绩	(22)
九、面试结束	(22)
第三节 面试评分	(22)
一、面试评分的观测要素	(22)
二、面试评分的标准	(25)
三、面试评分表	(27)
第四节 面试考官	(29)
一、面试考官的构成	(29)
二、面试考官的能力要求	(31)
三、面试考官评分的心理活动	(32)
四、面试考官评分的注意事项	(32)
第五节 面试考场	(33)
一、面试考场的选择	(33)
二、面试考场的布置	(33)
三、熟悉考场	(34)
第三章 结构化面试题类型分类及答题套路	(35)
第一节 求职动机与拟任职位的匹配性	(35)
一、概述	(35)
二、个人背景类	(36)

三、求职动机类	(38)
第二节 计划、组织、协调能力	(41)
一、概述	(41)
二、职位型	(42)
三、活动型	(44)
四、方案型	(48)
五、突发型	(50)
六、排序型	(53)
第三节 人际关系意识与技巧	(55)
一、概述	(55)
二、普通型	(56)
三、挫折型	(57)
四、两难型	(59)
第四节 应变能力与情绪自我控制	(61)
一、概述	(61)
二、情景型	(61)
三、编故事型	(64)
四、演讲	(68)
第五节 综合分析能力	(71)
一、概述	(71)
二、社会现象型	(72)
三、言语理解型	(80)
四、抽象理解型	(82)
第四章 无领导小组讨论	(86)
第一节 无领导小组讨论概述	(86)
一、无领导小组讨论的概念	(86)
二、无领导小组讨论的特点	(87)
第二节 无领导小组讨论面试的施测程序	(87)
一、施测前的准备	(87)
二、开始阶段	(89)
三、讨论阶段	(89)
四、总结汇报阶段	(90)
五、整理记录、评议、评分阶段	(90)
六、分数整合及最终结果的判定	(90)
七、应试者得分的确认与保存	(91)
第三节 无领导小组讨论题目的主要类型	(91)
一、开放式问题	(91)

二、两难问题	(91)
三、多项选择问题	(91)
四、资源争夺问题	(92)
五、操作性问题	(92)
第四节 无领导小组讨论的评分标准	(93)
第五节 无领导小组讨论应试策略及技巧	(95)
一、在适当的时机发言	(95)
二、奠定良好的人际关系基础	(95)
三、把握说服对方的机会	(95)
四、言词要真诚可信	(95)
五、要抓住问题的实质,言简意赅	(95)
六、善于利用别人的观点	(96)
七、不要冷落他人	(96)
八、不要我行我素	(96)
九、保持正确的体态	(96)
十、学会倾听别人的谈话	(96)
第六节 无领导小组讨论真题及实例点评	(97)
第五章 其他面试方法的应对策略	(103)
第一节 情景模拟	(103)
一、情景模拟的概念与特点	(103)
二、题目编制	(104)
三、情景模拟的实施	(106)
四、情景模拟的结果评定	(107)
五、情景模拟的试题类型及答题套路	(107)
六、情景模拟的应对策略	(108)
第二节 文件筐测验	(109)
一、文件筐测验的概念与特点	(109)
二、文件筐测验的题目编制	(111)
三、文件筐测验的实施	(112)
四、文件筐测验的结果评定	(114)
附:公文注意事项	(118)
第六章 面试准备	(122)
第一节 面试内容准备	(122)
一、掌握部门职位情况	(122)
二、了解考试信息	(123)
三、面试高分复习策略	(123)

第二节 面试形象准备	(124)
一、面试服装准备	(125)
二、面试仪容准备	(129)
第三节 如何缓解面试前的焦虑、紧张情绪	(136)
一、焦虑的症状及产生原因	(136)
二、一般缓解紧张焦虑的方法	(143)
三、用专业心理咨询方法缓解焦虑情绪	(148)
第七章 面试实战技巧	(153)
第一节 举止仪表	(153)
一、站姿	(153)
二、坐姿	(154)
三、行姿	(156)
四、表情	(156)
五、应对建议	(157)
第二节 考场心理调试	(157)
一、考试前一天	(157)
二、考试当天去考点之前的准备	(158)
三、到达考场后到进入考场候考区前	(158)
四、在考场候考区期间	(159)
五、进入考场	(159)
六、开始答题	(161)
七、离开考场	(162)
第三节 面试考场实战言语技巧	(162)
一、“我”字的使用	(162)
二、发表意见的技巧	(162)
三、怎样做恰当的解释	(163)
四、如何提升面试语言的逻辑性	(164)
五、借“口”说话	(165)
六、面试用语的“禁忌”	(165)
第四节 如何打造面试“亮点”	(166)
一、辩证法的魅力	(166)
二、名言警句的征引	(179)
第八章 心理素质测评	(186)
第一节 心理素质测评概述	(186)
一、什么是心理素质测评	(186)
二、公务员心理素质测评的作用	(186)

三、心理素质测评的方式	(187)
四、正确对待心理素质测评	(187)
第二节 心理素质测评样题	(188)
一、能力测评	(188)
二、焦虑情绪测量	(192)
三、情绪稳定性测试	(195)
四、压力承受能力测试	(203)
第三节 心理素质测评试题精萃	(206)
第九章 上海、中央国家机关及各省市面试真题及解析	(223)
第一节 上海公务员考试面试真题及解析	(223)
第二节 中央国家机关公务员录用考试面试真题及解析	(230)
第三节 北京市公务员录用考试面试真题及解析	(246)
第四节 天津市公务员录用考试面试真题及解析	(251)
第五节 浙江省公务员录用考试面试真题及解析	(253)
第六节 江苏省公务员录用考试面试真题及解析	(260)
第七节 山东省公务员录用考试面试真题及解析	(270)
第八节 四川省公务员录用考试面试真题及解析	(276)
第九节 黑龙江省公务员录用考试面试真题及解析	(282)
第十节 江西省公务员录用考试面试真题及解析	(286)
第十一节 湖南省公务员录用考试面试真题及解析	(289)
第十章 面试高分状元实战经验	(298)
面试“内幕”	(298)
错过了太阳、月亮,还有星星——公务员考试经历自述之一	(300)
相信自己,走向成功——公务员考试经历自述之二	(302)
面试心得	(303)
适当的信念,必要的务实——谈 2007 面试心得	(306)
信心、珍惜、技巧——我的公务员面试心得	(307)
从天堂直接跌进了地狱——我的面试经历	(308)
如何在无领导小组讨论中脱颖而出	(310)
附录:	
一、中华人民共和国公务员法	(312)
二、国家公务员行为规范	(323)
三、国家公务员通用能力标准框架	(324)
四、国家公务员录用面试暂行办法	(325)

五、国务院工作部门面试考官资格管理暂行细则	(327)
六、公务员录用体检通用标准	(329)
七、公务员录用体检表	(331)
八、公安机关录用人民警察体检项目和标准	(334)

第一章 面试基础知识

第一节 面试概述

公务员考试分为笔试和面试两个测试环节,分别承担不同的测试职能。相对于笔试而言,面试更倾向于测试考生的综合素质。因此,考生必须首先对公务员考试面试的概念、特点、种类、作用等有一个基本的认识与了解,才能够有的放矢和高效率地准备应试。

一、面试的概念

面试,是一种通过精心设计,以交流和观察为主要手段,来了解考生的综合素质及相关信息为目的的测试方式。在面试过程中,考官可以根据考生当场对所提问题的回答,考察他综合分析问题的能力、求职动机、人际交往能力、应变能力、自我情绪控制能力、计划组织协调能力、语言表达能力以及举止仪表和气质修养。

公务员面试测评与笔试考试共同构成科学、实用的国家公务员录用人才测评体系。

二、面试的特点

与企业招聘面试相比,公务员面试以其独特的职业背景和能力要求,而具有以下几个特点:

(一)弱专业性

公务员面试由国家人事部门统一命题,采用大致相同的程序和规则,题目的风格也大同小异,其目的是保证面试的公平和科学。这种做法使公务员面试具备弱专业性的特点,同时避免了面试过程中因明显的专业倾向而导致的潜在的不公平。

(二)强综合性

与弱专业性相联系的是,公务员面试具有很强的综合性。它不强调单一的专业背景或者某一方面的能力素质,而是强调考生应当在强刺激环境下,展现自己良好的综合素质。一般而言,公务员面试的综合素质可以拆分为八大测评要素(请参考本书第二章)。

(三)含主观性

主观性有两个意思:一是考生所面临的测试题目具有很强的主观性,是主观题目而非客观题目,而且没有确定的标准答案,这要求考生在回答问题的过程中必须准确把握政府机关选择公务员的偏好;二是考官在评分的过程中具有较强的主观性。一般而言,由于试题的主观色彩比较浓,而考生在考场上的主观意识又比较强烈,因此考官在根据既定测评要素、测评标准进行标准化打分的过程中,又不可避免地带有较强的主观性,很难完全排除自身阅历经验、价值判断的影响。

(四)重规范性

与企业面试较强的随意性相比,公务员面试具有很强的规范性。这是由于公务员面试是由公共权力机关——政府部门所组织的面向社会公众的招聘考试,必须具备很强的规范性,才能有效避免面试过程中的不规范操作,才能有利于选拔高素质的人才进入公务员队伍,才能达到公务员面试设计的初衷。这种规范性要求面试程序、规则纪律、考官组成、试题难度、题本结构等各个方面都尽力做到制度化、程序化、规范化,惟有如此,才能保证不同的考场、不同的考官、不同的试题、不同的入场顺序等所有个性变量,都不会影响公务员面试的公平性。

企业面试经常会使用一些很不规范的测试题目,如将一把扫帚故意扔在地上,以测试应聘者的道德素质和临场反应,而这类题目在公务员面试中是绝对不允许出现的。再如,企业面试往往是考官和考生相互交谈,甚至出现考官不断追问考生的现象。由于这种追问具有很大的随意性,因此在公务员面试中,一般情况下不允许考官随意向考生提问或者追问。如果在题目设计中出现了追问,也一定是有规定的追问内容与方式,以此来规范考官的面试行为。

(五)有重复性

公务员面试是政府部门向社会公开公平招聘职员的考试,因此为了保证整个面试过程的公平性与规范性,面试就必须具有极强的重复性。这种重复性表现在两个方面:第一,考试试题的结构、难度、风格具有可重复性。一旦试题结构、难度、风格出现了明显的区别,就意味着试题的设计本身是失败的,而且对于考生是有失公平的。第二,考试的所有程序具有可重复性。整个面试的流程,从下发面试通知、政审、抽签候考、入场面试、考官评分、考生退场到最后公布成绩,都是按照预先设定的形式来完成的。每一个考生都必须经历这样的程序,不会有任何变化。公务员面试的可重复性就意味着面试本身是可以破解的,是可以预先加以训练的,是可以有针对性地进行准备工作的。这给我们的面试复习与准备带来较大的便利。

(六)有限互动性

企业面试具有强烈的互动性,往往是以交谈的方式来进行的。双方的一问一答,不仅仅包括考官不断地追问考生,而且包括考生向考官提问,使双方在互动中能够促进彼此之间的认识与了解。与之相比,公务员面试的互动性水平比较低,一般情况下是考官按照预先设定的规范对考生提出问题,在这种意义上,考官只不过是简单的面试工具而已。但实际上,由于公务员面试具有一定的主观性,尤其是考官在打分的时候很难完全排除自身因素的影响,很难百分之百地从客观的角度对考生进行评分,因此公务员面试具有有限互动性的特点。这种有限的互动性对考生的综合素质能力与临场发挥水平提出了更高的要求,考生必须在双方没有直接的、随意的互动交流的前提下,借用公务员面试的平台和试题题目,把自身的优点充分地展现出来,与考官进行高效、良好的沟通。

(七)具科学性

面试仅仅是公务员录用考核的一个手段,其最终的目的是以公平、公正、公开的精神,选拔出德才兼备的高素质人才,以提高公务员队伍的整体素质。这就要求公务员考试面试的设计必须具备较强的科学性。这种科学性体现在以下几个方面:第一,题目在内容的选择上,必须反映公务员岗位的独特要求,必须能够考察出应聘者对社会的关注程度、所具备的基本的人文素养以及是否具备合格公务员的潜质;第二,题目在难度的选择上,必须符合正态分布。如果题目过于简单,面试对于总成绩的影响就微乎其微,面试也就失去自身的意义;如果难度过大,同样会造成分数普遍比较低,相互之间分不开档次,在折算之后,面试成绩对于总成绩的影响同样很小,因此,难度直接关系到公务员面试的成功系数;第三,在测试的手段上,也必须符合科学规

律。面试要给考生一个强刺激的环境,在这种强刺激环境下,考生往往能够表现出内心最深处的想法,个人的素质也往往能够得到最充分、最客观的展现。

三、面试的种类

按照国家公务员面试相关规定,根据面试对象和招考职位的要求,可以采用结构化面试、实际操作、无领导小组讨论、文件筐作业和情景模拟等方法进行。采用两种以上方法面试的,应事先合理确定各种方法在面试成绩中所占得分比例。

(一)结构化面试法(普通面谈法)

1.问答式。由考官按面试题本要求提问,考生在规定时间内解答。一般采用必答、选答、顺应式解答三种形式。

2.答辩式。考生就某种理论、意见或行为回答考官的质询、质疑。

(二)无领导小组讨论法

将考生按相同或相近的报考职位分组,每个小组在无人组织的情况下,就某个问题进行无领导(无主持人)讨论,各自提出自己的见解。

(三)情景模拟

情景模拟面试,是设置一定的模拟情况,要求被测试者扮演某一角色并进入角色情景中,去处理各种事务及各种问题和矛盾。考官通过对考生在情景中所表现出来的行为,进行观察和记录,以测评其素质潜能,或看其是否能适应或胜任工作。这也是公务员面试常用的一种测试方法。

(四)文件筐作业法

布置一批待处理文件或提供一定的素材,考生根据这些素材和考官的要求,处理文件,并回答有关问题。

(五)现场操作法

主要是设计某种工作环境,在模拟中运用各种手段测试考生的专业技术、操作能力和对某种业务技能掌握的熟练程度。

需要注意的是,结构化面试是近年来中央国家机关公务员考试以及上海、黑龙江、江苏、福建、安徽、江西、广东、山东、北京、河北、浙江、吉林、辽宁、四川、贵州、湖北、湖南、山西、宁夏、云南、广西等各地公务员考试普遍采取的面试方法,结构化面试与其他面试方法相比,更为适应大型人才选拔考试,更科学、正规、系统,程序更严密,更便于组织实施,且测评结果的效度和信度得到普遍认可。

从理论上讲,无领导小组讨论具有更好的效度与信度,更有利于考官对考生的综合素质做出合理的评定,2007年吉林省省直机关公务员面试中采用了无领导小组讨论的形式。虽然上海地区近几年公务员考试中未出现此内容,但也应引起考生注意。无领导小组讨论也在实践中不断地完善自身的设计,以便更好地考察考生的综合素质,因此也需要引起考生足够的重视。有鉴于此,本书特专辟一章,根据实际辅导与实战经验,指导考生高效应对无领导小组讨论面试。

本书主要讲解结构化面试、无领导小组讨论、文件筐、情景模拟等面试方法,并提出有针对性的、久经实战检验的应对方案。