# 军队文职面试技巧：面试技巧介绍

在军队文职面试中，经常会遇到在回答一些当前的政治和哲学主题或做演讲时，有必要通过例子或强调其重要性的方式向考官证明某些真理。然而，根据实际的“战况”，许多考生在面试考场给出的例子都无法打动考官，甚至引起考官的反感。下面是我们如何用好的例子来增加面试的趣味。

首先，做到“我们不一样”。

所谓的“我们不一样”其实强调的就是在举例时尽可能使用一些和其他考生不同的例子，向考官进行展示。

你要知道，将有大约20名考生在考官面试考场进行军队文职面试。想象一下，如果每个候选人在举例时都使用同一个例子。考官的心会崩溃多少！也许坐在后面的候选人会自动阻止我们。因此，为了能够有所不同，我们需要注意例子的积累和使用。要么我们给出一些别人不容易用到的例子，要么我们学会告诉别人不同的感觉。

其次，学会“一例多用”。

如上所述，积累实例对考生来说相对容易，是智商的“基本操作”。然而，如何用这个例子让考官感到不同的是，有一些方法和技巧可以共享。许多例子不仅仅是出于某种原因的论证。通常在一个例子中，主角的身体反映了各种品质，比如我们的“三十八面红旗”张光秀，体现在她身上的宝贵品质是理想、决心、目标、奉献、乐观等等。因此，我们需要充分利用每一个例子。只有这样，我们才能更深刻地理解和理解这个例子。当你给考官看这个例子的时候，一定要有真实的感觉。确保我们所用的例子生动、立体。

最后，保证叙议结合。

有时在示例中，示例本身并不是绝对的好或坏，但是当考生使用该示例时会有差异。有些考生在考试中可以用“例子”的方法来证明某项真理，以此来衡量自己答案的有效性。事实上，这种理解是有偏见的。如果我们告诉考官一个干例，考官听后没有共鸣，所以这需要我们客观地向考官解释这个例子。我们必须在这个例子上加上我们自己的想法，这个例子与我们的论点是一致的。例如：廖俊波到底做了什么？我们称他为时代模范，党员干部模范。以后一定要在示例中添加注释。只有这样你的榜样才会"活着"

读了这篇文章之后，我们相信我们对如何在公共机构面试中使用好的例子有一定的了解，但我们也必须提醒大家，即使是好的理论和技巧也必须通过大量的接触，以确保他们能够掌握。因此，你仍然需要关注日常话题。我们必须始终相信“宝剑锋从磨砺出，梅花香自苦寒来”。只要你努力训练和及时总结，你就必须能够用好的例子赢得面试！



在军队文职考试过程中，考生注意的是什么？事实上，考官在细分上注意的事情很多，包括大约十个左右的综合分析技巧、应变技巧、人际意识与技巧、创新技巧等。然而，就在几分钟之内，考官就注意到了这么多的问题。能源可能无法跟上。因此，根据我们多年的研究经验，考官更关注考生的整体表现。整体表现主要包括外在形式、语言表达、回答内容三个方面。

先谈外在形式，外在形式是印象，更准确的说是第一印象。我们需要小心干净，正式和阳光。每个考生不必穿正式的衣服。这取决于每个学生的具体情况。有些学生穿的t恤看起来更正式。然后推荐这些学生穿一件领先的t恤，只要他们有能力和慷慨。有些学生穿上正式的衣服后打领带，看起来很不自然，这部分的学生可以解开领带。

第二，在面试过程中，语言的表达是非常重要的。只有准确、流畅的语言表达才能更好地体现其能力。在实际答案中，它们通常来自以下问题：

二、语言不流畅，结巴，语言表述过程中停顿、“磕巴”。

有很多这样的情况。造成这个问题的原因主要有两个方面：一是对内容不熟悉，“脑子里没东西”会导致答无所物，无内容；二是由于个性原因。有些学生性格内向，说话不多，造成基本语言表达能力的缺乏。脑中有某种东西，但不能用嘴很好地表达出来。

三、表述不准确，没有条理、逻辑。

有些学生说了很多的过程，但是表达得很混乱，听了这些学生的回答后，心里没有明确的结论，到底想表达什么。

最后谈谈内容的问题，内容是核心，内容的好坏从某种角度来讲决定面试的结果，在内容方面同学们要做到以下几点：

一、紧扣问题，不脱离问题回答。有些时候问题问“你觉得这种现象出现的原因是什么?”我们在回答的时候只谈原因即可;有时候问题问“你觉得调研的内容是什么?”我们就只回答调研的内容，对于调研的对象、方式等可以忽略。

二、回答内容紧扣题干信息，题干中的关键词、关键字是核心要思考、拓展的内容。诸如题干中出现“对于空巢老人提供关怀、慰问，如何组织?”题干中出现了“空巢”，“老人”等关键信息。我们在回答的时候要注意，空巢老人最需要什么，我们需要分析，“包括物质关怀、精神关怀、健康关怀”等。

三、答题内容要有亮点、有创新。



# 面试技巧：军队文职面试之人际高分技巧

一、正确处理好实然和应然的关系

在人际题目作答中，我们发现很多考生不会区分实然和应然的关系，在面临复杂的人际问题时，需要我们能够理性的判断，树立正确看待问题的角度，一定要时刻铭记在事业单位的人际关系中，工作往往是最主要和核心的，因此要从单位的角度出发去正确的看待问题。

所谓的实然：就是指工作和生活中的实际情况;而应然则是指理论、道理层面应该呈现出来的情况。从应然的角度出发，能够更好的要求自己，在人际关系题目的作答中，往往会混淆实燃和应然，从而导致答题的内容过于狭隘，仅从自我角度出发，最终导致工作结果出现严重偏差。所以在答题过程中，应该清晰认知实然和应然，不能完全按照实际状况处理，要回答应该采取的措施。

二、试题示例

【例题】小王有一次喝多了，和最要好的朋友说了领导的一些问题，结果第二天领导开会就批评有的人喜欢背后议论别人，很明显是小王出卖了朋友。假如你是小王，今后你应该如何面对领导和朋友?你认为应该吸取哪些教训?

【解读】小王酒后的言论被最好的朋友“出卖”给领导，现实生活中，我们对于出卖朋友的行为是极度反感的，之后往往会疏远对方，对其敬而远之，甚至于“老死不想往来”。但是，从单位工作的角度出发，在工作中难免会有和同事合作的机会，如果同事之间关系疏远，这样毫无疑问会影响到两个人的合作，导致工作不能有效开展。因此要以工作为重，树立大局观，站在应然的角度，正确理解同事的言行。

【应对】

实然：

对于朋友的“出卖”，我在情感上是难以接受的。我信任朋友，跟他说了领导的一些问题，他却告诉了领导，辜负了我的信任。所以在以后的工作中，我会和他保持一定的距离，即使是有工作上的交接，我也会公事公办，不多沟通。

应然：

对于朋友的“出卖”，我虽然在情感上有些难以接受，但是我也应该认识到，在这件事情上，背后议论别人，确实是不对的。尤其是针对领导，背后议论领导是对领导决策的不理解，领导权威的不维护，错在我，不应该归咎别人。所以我在今后的工作中也会一如既往的对待朋友，继续跟朋友保持情感上的交流，维系我们之间的友谊。

