

结构化面试的技巧及解析 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/20/2021_2022__E7_BB_93_E6_9E_84_E5_8C_96_E9_c25_20746.htm 公开选拔领导干部考试面试的典型方法主要包括结构化面试、情景模拟、无领导小组讨论、文件筐测验等等，本章将就以上内容为考生提供详尽的分析与介绍。

第一节 结构化面试

一、结构化面试概述

(一)结构化面试的含义 按照面试的结构化或标准化程度的高低可以将面试分为结构化面试和非结构化面试以及半结构化面试。结构化面试是指依据预先确定的内容、程序、分值结构进行的面试形式。面试过程中，主试人必须根据事先拟定好的面试提纲逐项对被试人测试，不能随意变动面试提纲，被试人也必须针对问题进行回答，面试各个要素的评判也必须按分值结构合成。也就是说在结构化面试中，面试的程序、内容以及评分方式等标准化程度都比较高，使面试结构严密，层次性强，评分模式固定。面试前，要根据具体职位的需要对人的素质的不同方面进行问题设计，有时还会预先分析这些问题的可能的回答，并针对不同的答案划定评价标准，以帮助主试人进行评定。在面试中，主试人根据面试提纲逐项向被试人提出问题，被试人必须针对问题进行回答。多个被试人都会面对同样的一系列问题，面试的内容具有可比性。这样，对所有面试者来说比较公平。由于被试人对同样问题进行回答，主试人根据统一的评分标准进行评价，操作起来比较方便而且也容易做出公正的评判。目前，结构化面试因其直观、灵活、深入、具有较高的信度和效度而不断为许多用人单位接纳和使用，它作为现代人员素质测评中一种非

常重要的方法也日益受到人们的重视。但它在实际操作中还存在测评要素设计、评委评分一致性等问题。

(二)结构化面试的特点 结构化面试具有如下几个主要特点：

1. 面试测评要素的确定要以工作分析为基础 在结构化面试中，测评要素并不是随意确定的，而是在系统的工作分析基础上由专家研究确定的。面试的目的是要将对职位更合适的应考者选拔出来，如果没有对职位要求的工作分析，那么就无法确定与拟任职位的要求密切相关的录用标准，也就无法达到面试的最佳效果。所以，以工作分析为基础确定测评要素是结构化面试的重要特点。
2. 面试的实施过程对所有的应考者相同 在结构化面试中，不仅面试题目对报考同一职位的所有应考者相同，而且面试的指导语、面试时间、面试问题的呈现顺序、面试的实施条件都应是相同的。这就使得所有的应考者在几乎完全相同的条件下进行面试，保证面试过程的公正、公平。
3. 面试评价有规范的、可操作的评价标准 针对每一个测评要素，结构化面试有规范的、可操作的评价标准。突出表现在每个要素都有严格的操作定义和面试中的观察要点，并且规定了每个评分等级(如优秀、良好、一般、较差)所对应的行为评价标准，从而使每位考官对应考者的评价有统一的标准。评价标准中还规定了各测评要素的权重，使考官知道什么要素是主要的、关键的，什么要素是次要的、附属的。应考者的面试成绩最终是经过科学方法统计出来的(即对每个要素去掉众多考官评分中的最高分和最低分，然后得出算术平均分，再根据权重合成总分)。
4. 考官的组成有结构 在结构化面试中，考官的人数必须在2人以上，通常有7~9名考官。考官的组成一般也不是随意决定的，而是根据拟任职位的

需要按专业、职务甚至年龄、性别等，按一定比例进行科学配置，其中有一名是主考官，一般由他负责向应考者提问并把握整个面试的总过程。总而言之，结构化面试具有试题固定、程序严谨、评分统一等特点。从实践来看，结构化面试的测评效度、信度都比较高，比较适合规模较大，组织、规范性较强的录用面试，因此，结构化面试已经成为目前录用面试的基本方法。当然，作为一种测评方法，结构化面试也有其不足。主要表现在考官实施时灵活性不够，通常不允许在必要时对某些应考者进行有针对性地追问，而另一方面，考官对一些已经有把握的方面却仍然要问事先拟定的问题。结构化面试的另一个不足是实施时显得比较呆板，这样当应考者较多时考官容易疲劳。

5. 结构化面试兼具面试与笔试的优点

笔试既包括人员选拔中的专业知识考试，也包括纸笔形式的某些心理测验。一般而言，笔试由于命题、评分及评价的客观化程度高，误差相对容易控制，但对一些深层次的能力及个性表现则很难考查；而面试可以通过考官与应试者面对面的交流，对应试者提一些较深层次的问题，对应试者的实际能力以及性格特征进行综合评价，但传统的非结构化面试由于提问的随意性以及考官与应试者之间的相互影响，误差不易控制。结构化面试既保持了面试中双向交流、综合评价、与工作实际结合紧密的优点，又吸收了笔试中的一些客观化、标准化的措施，因此显著地提高了面试的信度与效度。

(1) 结构化面试的题目事先都确定了评分标准，在面试过程中，不是只由一位考官进行评定，而是由7~9名考官独立评定，然后对所有考官的评定加以平均，这就避免了由一位考官决定应试者命运的情形，且考官上岗前都须经过培训，因

而减少了主观评分误差。(2)结构化面试以工作分析为基础确定测评要素，使试题与工作内容紧密结合。因此相对于非结构化面试而言，测评效度较为理想。(3)结构化面试由于对每位应试者提同样的问题，给每位应试者回答问题的时间也基本相同，因此增加了公平性，减少了许多不必要的矛盾。(4)结构化面试的情景。有些情景性的题目如果过长，则应试者不易听清楚并记住有关条件，而过短又不能很全面地表现某一情景。目前已出现用录像代替考官对情景描述的面试，这样既生动直观，又易于应试者设身处地的回答问题。

(三)结构化面试的要求 结构化面试对应考者、考官、考场等诸方面均有一定的要求，国家公务员录用面试作为一种典型的结构化面试，其基本要求如下：

- 1.对面试应考者的要求 在公务员录用考试中，进入面试的应考者是这样选拔出来的：一是面试由政府人事部门向用人部门推荐；二是要按规定比例选拔候选人，一般要求面试应考者是拟任职位录用人数的3倍；三是要按候选人的笔试成绩，由高到低进行排序来确定进入面试的人员，应考者笔试成绩合格是进入面试的基本条件。
- 2.确定面试测评要素的要求 面试测评要素的确定，是确定面试方法、编制面试试题、实施面试的前提。面试要测试哪些要素，要根据招考公务员的拟任职位、应考者的状况、测评的可行性等来确定。例如，某省规定县级机关国家公务员招考面试的测评要素为政策、理论水平，敬业与求实精神，组织、协调能力，应变能力，语言表达能力，仪表举止。
- 3.对面试考官的要求 面试考官应具备较高的政治素质和业务素质，应有高度的责任感和使命感。主考机关要负责面试考官的业务培训，使其掌握面试的内容、方法、操作要求、评分

标准、面试技巧等。面试考官资格管理制度建立后，原则上只有经规定的程序取得面试考官资格的人员才能担任面试考官。

4. 对面试考场的要求 面试考场的选择和布置，对测评结果有一定的影响。因此，应该按照面试实施的要求来布置考场。

5. 制订面试实施方案的要求 面试主管机关在组织面试前，要制订面试实施方案，确保面试工作有组织、有计划、按程序进行。面试实施方案的内容一般应包括：面试的组织领导；考官评委(小组)的组成和培训；面试的方法、程序；面试试题的编制方法和印制；面试的时间、场所；有关面试的其他工作。

6. 对面试考官小组组成的要求 面试考官小组一般由7~9人组成，在年龄上，最好老中青结合；在专业上，应吸收有业务实践、业务理论研究经验丰富且面试技巧方面有经验的权威人士。省级以上面试考官小组的组成一般由负责考录工作的代表、用人单位的主管领导、业务代表和专家学者等组成为宜；市、县级面试考官小组一般由组织、人事、用人部门，纪检、监察部门，业务骨干等组成为宜。

7. 其他要求 公务员录用面试还需遵守以下几个方面的原则：

(1)面试应考者机会均等原则。在面试中公平性和公正性显得尤为重要。公平性体现在对应考者用“一把尺子”衡量，机会均等；公正性体现在考官评分要客观、公正，克服主观随意性。

(2)回避原则。根据有关规定，凡与应考者有直接利害关系的人员，面试时应予回避。例如：面试考官或组织者与应考者有夫妻关系、直系血亲关系、夫妻双方的近亲属关系、儿女姻亲关系等，都应回避。

(3)监督原则。监督的目的是保证面试在平等竞争的条件下进行。对面试全过程实施监督，是顺利完成面试工作的保证。一是组织监督，在面试中

，请纪检、监督、公证等部门参加；二是新闻舆论监督，新闻舆论部门的工作人员有权以适当方式了解和报道面试工作情况；三是应考者监督，应考者是最好的监督者，因其亲身经历了面试的全过程，对面试的组织程序、考官水平及试题等情况有申诉控告权，主考部门应设立相应的机制(如举报、意见箱等)，认真听取他们的意见并根据有关规定和程序做出处理。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com