

公开选拔考试指导：结构化面试的特征 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\\_\\_E5\\_85\\_AC\\_E5\\_BC\\_80\\_E9\\_80\\_89\\_E6\\_c25\\_20752.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/20/2021_2022__E5_85_AC_E5_BC_80_E9_80_89_E6_c25_20752.htm)

所谓结构化面试是指命题、实施结果评定等环节均按事先制订的标准化程序进行的面试，因而也称准化面试。结构化面试是目前国家公务员面试中基本的面试形式。结构化面试既保持了面试中双向交流、与工作实际结合紧密的优点，又吸收了笔试中的一些措施，因此具有标准化、客观性的特点，提高了面试的信度与效度。

(一) 结构化面试的标准化特征主要体现在以下几个方面：

1. 以工作分析为基础，通过工作分析(亦称职务分析)得到某一职务具体的操作内容以及胜任该职务所需要的知识、能力以及性格倾向，从而得到适用于该职务的测评要素。
2. 每次面试之前根据实际情况选择该职务测评要素中最重要的、可测量的部分命题，且题目均事先给出参考答案及评分标准。
3. 对所有的应试者都提相同的一系列问题。
4. 考官须经过专门的培训。
5. 有统一的评分标准和评定量表。
6. 每个应试者的面试时间相同(一般为30~~40分钟)。

(二) 结构化面试具有客观性，主要体现在以下几个方面：

1. 结构化面试的题目在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5~7名考官独立评定，然后对所有考官的评定加以平均，避免了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，大大提高了信度。
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，预测效果较为理想。
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。由于结构化面试的试题对工作内容的针对性强，且命题的结构化及评分的标准化，对人事选拔中的笔试已产生了影响。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](http://www.100test.com)