

公务员结构化面试实例及评析 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__E5_85_AC_E5_8A_A1_E5_91_98_E7_c25_20771.htm 面试方法已进入以结构化面试为基础，有条件的地区、部门同时采用无领导小组讲座技术演练、情景模拟等多种方法综合面试的新阶段。面试内容有言语表述能力、综合分析能力、应变能力、计划组织协调能力、人际交往的意识和技巧、自我情绪控制、求职动机与拟任职位的匹配性、举止仪表等公共素质和专业素质，这里的专业素质并不完全等于专业知识，主要指拟录用职位所要求的专业思维与工作的能力、技术，具有职位的特殊性，不是职位的通用性。结构化面试的题型包括背景性题目、知识性题目、情境性题目、智能性题目、行为性题目、意愿性题目，各有各的特点和功能，为面试内容和要素服务。考官每组一般7-9人，其中主考官1人，评价按要素打分，各个要素的分值具有科学的结构比例，成绩汇总采用体操打分法。在组织分工上，录用主管机关负责面试政策、方法、要求的制定和提出，审核用人部门的面试实施方案，编制公共题本，培训考官队伍，巡视评价用人部门的面试情况，用人部门负责拟定本部门的面试实施方案，编制专业试题，具体组织实施本部门的面试，确定面试合格名单。录用主管机关和用人部门统分结合，各负其责，达到整个面试面上统一点上深入，有组织、有计划、有特点地进行和总结。结构化面试限时为30分钟左右，属于个体大幅度。7-9个考官测试1个被试人，一次一次地进行。1998年某省公务员录用大幅度以结构化面试方法为主，例题如下：1. 你对要报考的单位有什么

么了解吗？是通过什么渠道知道的？此题所测的要素为言语表达能力，并为深入了解求职动机、工作能力等收集信息，题型是背景性题目，这类题目的目的一是让被试人心理放松，能够自然进入面试情境，二是作为面试的最初探查，了解被试人是否有备而来，三是收集话题，为深入面试提供引导，四是核实被试人的某些背景信息。被试人回答言语清晰、流畅，表达内容层次分明，富有逻辑性，可评为上等，被试人回答言语通顺，表达内容条理基本分明，评中等，被试人回答结巴，言语表达不清、累赘，表达内容没有条理，缺乏逻辑性，评下等。

2. 你有个朋友生病在家，你带着礼物前去看望，偏巧在楼道里遇见了你领导的爱人，对方以为你是来看你的领导，接下礼物并连连道谢，这时你如何向对方说明你的真正来意，又不伤害对方的面子。此题所测的要素为应变能力，题型是情境性题目，给被试人面临一种微妙、棘手，有压力的情境，观察被试人思维的敏捷、周密、机智、灵活的程度，情绪的稳定性。被试人回答情绪稳定，思维敏捷，设想的瓜得体，可评为上等，被试人回答情绪基本稳定，设想的瓜基本得体，评中等，被试人回答不知所措，窘迫、紧张，或设想的言行不得体，甚至让对方下不了台，评下等。

3. 从你的自我介绍中知道你做过管理工作，能否请你举一个你认为管理成功的工作例子，详细说明你从事计划、组织、协调方面的情况。此题所测的要素为计划组织协调能力及处理问题的风格，题型是行为性问题，对没有管理经历的被试人可换一个角度或问题了解。被试人所举的例子中由其负责组织活动的计划、组织、协调内容较复杂，被试人能综合各方面的因素很好地进行组织，采取措施效果好，说明

层次清楚，可评为上等，组织活动的内容不很复杂，措施基本有效，能说明有条理，评中等，所组织的活动简单有漏洞，说明不清，评下等。

4. 随着经济发展，环境污染也日益成为百姓关注的问题。你对环境与发展的关系有什么见解？此题所测的要素为综合分析能力，题型是智能性问题，重点了解被试人对热点问题的关注程度，看日常观察问题的能力，思考问题的深度，有没有独立的见解，知识面是否宽广，思想是否成熟，而非让被试人发表专业性意见。

5. 《红楼梦》中你最好喜爱的人物是哪一位？作者塑这一人物的个性是什么？此题所测试的要素为形象思维的能力，属于专业素质，适用于新闻出版文学评论方面的职位，不属于测试公共素质的范畴，题型是知识性题目。对于报考某种专业职位的被试人，了解他们专业方面的意识和能力很有必要，同上一题相反，需要被试人发表专业性的见解，没有专业方面的意识和能力，被试人胜任不了这类专业性较强的职位。

6. 如果报酬等条件相当，任你选择，你更加倾向于图书馆管理员及还是大学生政治辅导员？此题所测试的要素为求职动机与拟任职位的匹配性，题型是意愿性题目，提问方式是迫选，强迫被试人在选择比较中表现出真实的特点。一般情况下，被试人选择图书管理员可能反映其倾向与物打交道，两种选择也可能反映被试人不同的个性。不论被试人怎样选择都无所谓对错，但评价时应以与拟任职位的匹配程度来决定等级和分值。

7. 如果在工作中，你的上级非常器重你，经常分配给你做一些属于别人职权范围内的工作，对此同事对你颇有微词，你将如何处理这类问题？此题所测试的要素为人际交往的意识和技巧，将被试人置于两难境界，测评其处理上

下级和同级权属关系的意识及沟通的能力，题型是情境性问题。被试人感到为难，并能从有利于工作和团结的角度考虑问题，积极、婉转、稳妥地说服领导改变主意，同时对同事一些不合适甚至过分做法有一定的包容力，并适当进行沟通，可以评为上等，感到为难，但又不好向领导提出来，怕辜负领导的信任，私下里与对你有意见的同事进行沟通，希望能消除误会，评中等，不感到为难，坚决执行上级交代的任务，并认为这是自己能力强的必然结果，评下等。有条件的地区、部门的面试方法在结构化面试的基础上，同时采用无领导小组讨论、技术演练、情景模拟等多种方法综合面试。这里仅以某部门采用无领导小组讲座为例，说明多种方法综合面试的应用情况。该部门面试首先进行结构化面试后认为有些素质和能力的测试不够深入，被试人的等级成绩区分不大，根据需要又进行了无领导小组讲座的面试，无领导小组讲座的题目是“推选哪三位同志为本单位年度先进工作者？”背景资料说明经群众民主评论，初选出十位同志为本单位年度先进工作者，但是先进工作者名额有限，只有三个名额，请被试人作为本单位人事处工作人员讨论，从十位同志中推选出三位，提请本单位领导决定。讲座前向被试人群体每人提供一份推选先进工作者的政策规定，一份十位初选同志的政绩、优缺点、年龄、性别等方面的基本状况。无领导小组讲座过程中，不同观点和意见展开了激烈的辩论，逐渐形成统一见解和组织人物，在所测试的言语表达能力、综合分析能力、组织计划协调能力、应变能力、人际交往意识和技巧、自我情绪控制、心理个性等要素上，大大深入一步，优差的等级区分十分明显，充分弥补了结构化面试单一方法的不

足，体现了多种方法综合面试的优越性，代表了面试的发展方向。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