

结构化面试：结构化面试方法 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_20772.htm 结构化面试是面试方法中的一种，在细致全面的职位分析基础上，针对岗位要求的要素提出一系列设计良好的问题，参考求职者的举止仪表、言语表达、综合分析、应变能力等多方面的行为指标，观察其在特定情境下的情绪反应和应对方略，并做出量化分析和评估；同时结合个人简历等资料，提出对每个个体需要着重考察的工作经验、求职动机等方面的问题，全面把握应聘者的心态、岗位适应性和个人素质。目前被广泛应用于人员招聘活动中。

一、结构化面试的内涵 结构化面试又称标准化面试，它指面试前就面试所涉及的内容、试题评分标准、评分方法、分数使用等一系列问题进行系统的结构化涉及的面试方式。结构化面试的一项主要要求是对报考相同职位的应试者，应测试相同的面试题目，使用相同的评价标准。考官根据应试者的应答表现，对其相关能力素质作出相应的评价。

二、结构化面试的特点

- 1、面试问题多样化。面试问题应围绕职位要求进行拟定，可以包括对职位要求的知识、技术和能力，也可以包括应试者工作经历、教育背景；可以让应试者对某一问题发表见解或阐述自己的观点。
- 2、面试要素结构化。根据面试要求，确定面试要素，并对各要素分配相应权重（如附表所示）。同时，在每一面试题目后，给出该题测评要素（或考察要点），并给出答题要点（或参考答案），供考官评分时参考。
- 3、评分标准结构化。具体体现在与面试试题相配套的面试评价表上。如附表所示，“评价要

素”是对每一测评要素的描述；“权重”是该要素的水平刻度；“评分标准”是观察要点标准与水平刻度的对应关系，是每个测评要素不同表现的量化评分指标。

4、考官结构化。一般考官为5 - 9名，依据用人岗位需要，按专业、职务、年龄及性别按一定比例科学化配置，其中设主考官一名，具体负责向应试者提问并总体把握面试的进程。

5、面试程序及时间安排结构化。结构化面试应按照严格的程序进行，时间一般在30分钟，具体视面试题目的数量而定，同时对每一题目也应限制时间，一般每题问答时间在5分钟左右。

三、结构化面试的测评要素 结构化面试测评要素的确定应依据对面试的具体要求（如面试达到的目的、职位的具体要求等）而定。一般有以下三大类：

（一）一般能力

- 1、逻辑思维能力：通过分析、综合、抽象与概括、判断与推理，揭示事物的内在联系、本质特征及变化规律的能力。
- 2、语言表达能力：清除流畅地表达自己的思想、观点，说服动员别人，以及解释、叙述事情的能力。

（二）领导能力

- 1、计划能力：对实际工作任务提出实施目标，进行宏观规划，并制定实施方案的能力。
- 2、决策能力：对重要问题进行及时有效的分析判断，作出科学决断的能力。
- 3、组织协调能力：根据工作任务，对资源进行分配，同时控制、激励和协调群体活动过程，使之相互配合，从而实现组织目标的能力。
- 4、人际沟通能力：通过情感、态度、思想、观点的交流，建立良好协作关系的能力。
- 5、创新能力：发现新问题、产生新思路、提出新观点和找出新办法的能力。
- 6、应变能力：面对意外事件，能迅速地作出反应，寻求合适的方法，使事件得以妥善解决的能力
- 7、选拔职位需要的特殊能力（该能力测评

要素根据不同职位要求确定)。(三)个性特征在面试中表现出来的气质风度、情绪稳定性、自我认知等个性特征。

四、对考官的要求

- 1、正直的品格和良好的修养
- 2、有丰富的工作经验
- 3、有丰富的专业知识
- 4、熟练运用不同的面试技巧
- 5、具备较强的把握人际关系的能力
- 6、良好的自我认知能力
- 7、能自如地面对各种面试者，控制面试的进程
- 8、评分公正、客观
- 9、明确组织情况及空缺职位的要求
- 10、掌握人事测评技术

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