

结构化面试的应对策略 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\\_20773.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/20/2021_2022__E7_BB_93_E6_9E_84_E5_8C_96_E9_c25_20773.htm)

一、结构化面试的含义  
要了解什么是结构化面试，还得先从它的产生谈起。在传统的人事选择面试中，由于考官对不同的应试者随意地提不同的问题，在面试前没有规范的设计，因此它的信度及效度一直受到怀疑。斯柯特(WDScott)于1915年曾对销售人员的选拔面试进行过实证性研究，结果发现考官评分的一致性很低，预测效度也不理想。这一经典研究引发了后来众多类似的研究，结论虽不尽相同，但信度、效度不理想是不争的事实。因此提高面试的信度与效度一直是面试实践者与研究者所关注的问题和追求的目标。尤其是当面试在同时进行的几种选拔方式(如笔试、个人简历等)的组合中占较大比重的场合，面试是否有较好的信度对于录用选择的准确性具有非常重要的意义。于是在面试专家不断努力提高面试的准确性、有效性的背景下，发展了面试技术，出现了不同形式的面试，结构化面试便是其中之一。结构化面试的出现至今不过30多年，但它的优势已被多数面试专家与研究者所证实。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定的标准化程序进行的面试，因而亦称标准化面试。结构化面试中的标准化主要体现在下面几个方面：1以工作分析为基础，通过工作分析(亦称职工分析)得到某一职务相当具体的操作内容以及胜任该职务所需要的知识、能力、性向，从而得到适用于该职务的测评要素。2每一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组问题。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)。根据结构化(标准化)的不同程度,可以将面试分为结构化、半结构化、非结构化三类,一般传统的面试都属于非结构化面试。

## 二、结构化面试的特点

结构化面试虽然也是通过考官与考生的谈话方式进行的,但从形式到内容上,它都突出了系统结构的特点,以确保这种面试方法更为有效、客观、公平、科学。结构化面试的一项主要要求是对报考相同职位的考生,应测试相同的面试题目。结构化面试的系统结构性主要表现在:

- 1考官的组成有结构 即考官不是随意形成的,而是由5~9名考官依据选人岗位需要按专业、职务甚至年龄、性别以一定比例进行科学配置,其中有一名是主考官,一般由他负责向考生提问并把握整个面试的总过程。
- 2测评的要素有结构 这不仅体现在测什么、用什么题目测试要根据测试前所做的工作分析来确定,并按一定的顺序及不同分值比重进行结构设计,同时还要在测评要素下面明确测评要点即观察要点,测评要点下面是测试题目,每个测试题目都有出题思路或答题参考要点以供考官评分时参考。
- 3测评标准有结构 它突出地表现在要素评分的权重系数有结构,每一测评要素内的评分等级有结构(一般在评分表中分优、良、中、差四级),应试者最后的面试成绩是经过科学方法统计处理的(即去掉众多考官要素评分中的最高分、最低分然后得出算术平均分,再根据权重合成总分);作为对考官评分科学性的估价及对考官打分公正性的监督,还可以设标准差一项,看每一位考官打分与标准分的离散度。
- 4面试程度及时间安排

有结构 结构化面试是严格遵循一定的程序(如考官、考场的选择、监督机制与计分程序的设立等)进行的，一般每个考生的面试时间在30分钟左右。结构化面试具有内容确定、程序严谨、评分统一、形式活而不乱等特点。从近年面试实践经验上看，123456 其测评的效度、信度较高，比较适合规模较大，组织、规范性较强的录用、选拔性考试，因此，结构化面试已经成为目前录用面试的基本方法。

三、结构化面试兼具面谈与笔试的优点 这里所说的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(即一般意义上的非结构面试)可以通过考官与应试者面对面交流，对应试者提一些较深层次的问题，对应试者的求职动机、解决工作中实际问题的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交互影响，误差又不易控制。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5~9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，预测效度较为理想。

各种人事选拔方案的效度 方法效度评价中

心68结构化面试62工作取样55能力测验54个人简历40个性测验38非结构化面试31申请表133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结构化面试的前景 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的描述的面试，这样既生动直观，又易于应试者设身处地回答问题。由于结构化面试的试题对工作内容的针对性强，且命题的结构化程度及评分的标准化，对人事选拔中的笔试已产生了影响。有些情景性的案例题为主的结构化面试，出现了以笔试形式进行的尝试，旨在解决应试者人数过多的情况的面试困难。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)