

公开选拔和竞争上岗考试中的结构化面试 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_20775.htm

面试特别是结构化面试，作为党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试的一个重要环节，近年来对选准选好干部发挥了重要作用。从国际上看，结构化面试是一种较为通用的领导人才测评方法，选拔人才实际效果较好。但是，结构化面试在我国广泛应用的时间不长，一些应试者对它还不够了解，面试过程中比较紧张，未能取得应有成绩。为帮助应试者做好考前心理调适，充分展现真才实能，这里简要介绍结构化面试的特点、程序及注意事项。

结构化面试的内涵 与笔试相比，面试的主要优点是：与应试者的沟通比较充分，通过一问一答，与应试者进行直接的双向沟通；收集的信息比较全面，不仅有语言信息，还有非语言信息，如体态、仪表、声音、眼神等；观察评判比较直观，有利于对有关素质做出准确评判。目前，领导干部公开选拔和竞争上岗面试有多种形式，如结构化面试、半结构化面试、演讲、小组讨论、角色扮演等，其中，结构化面试应用得最为广泛。结构化面试又称标准化面试，它要求对试题构成、测评要素、评分标准、时间控制、考官组成、实施程序和分数统计等各环节，必须事先按结构化要求进行规范性设计。考官在与应试者以问答方式当面交谈过程中，根据应试者的言语和行为表现，对应试者的有关能力和个性特征作出评价。根据所依据的基本原理不同，结构化面试可分为情景面试和行为面试。在情景面试中，考官逐一向应试者提出在工作中可能遇到的矛盾和问题，要求应试者做出分析

，提出解决措施和办法。这种面试所依据的基本原理是“行为意向影响行为表现”，即应试者的回答在一定程度上决定着可能采取的实际行动。行为面试要求应试者描述以往工作中相关事例，并说明当时解决问题和克服困难所采取的具体措施和办法。它所依据的基本原理是“人的行为有前后一致性”，即过去的行为能预测将来的行为。目前，在公开选拔和竞争上岗结构化面试中，主要采用情景面试，有时也采用情景面试和行为面试相结合的方式。结构化面试的功能及效果在结构化面试中，通常围绕执政能力，针对职位的要求和能力框架，测评应试者的自我认知能力、综合分析能力、决策能力、组织协调能力、创新能力、应变能力、言语表达能力及领导气质与风度等。结构化面试的主要优点是规范化程度高，对考官的依赖程度低，比较公平，信度和效度好，选出来的干部综合素质高、工作能力强。其不足主要是：各个环节都是“规定动作”，没有“自选动作”，形式上不够灵活；面对7位~11位考官组成的面试小组，回答“情理之中、意料之外”的问题，有些应试者难免有心理压力，感到紧张，若应对不当，有可能不能充分展示其真才实能。但是，近年来对用人单位、考官以及应试者的匿名调查结果表明，各方面反映结构化面试实际效果较好，主要体现在：程序具有公平性。结构化面试事先对试题构成、测评要素、评分标准、时间控制、考官组成、实施程序和分数统计各环节作出规定。特别要强调的是，为确保考官评判客观公正，要求考前对考官名单严格保密，考时坚持现场独立打分，计时采用体操打分法。这些规定及相应措施充分体现了用同一把“尺子”选人，对应试者一视同仁。试题具有针对性。针对职

位的职责任务和要求，选取典型的工作情景以及该职位工作中面临的主要问题来设计面试题。面试题着力体现国情省情以及行业、部门、单位、职位的特点，针对性强。问题具有开放性。与一般公务员的面试题相比，领导干部结构化面试题的答题空间比较开阔，问题“口子”比较大，一般领导干部或多或少都能回答。但是，根据回答的深度和广度不同，可以考查应试者在知识、能力、经验等素质上的差异。结果具有预测性。结构化面试按照职位的要求进行系统设计，测试较为深入，面试成绩能较好地反映出应试者的实际工作能力。在面试中脱颖而出的干部，其素质结构比较符合职位的要求，上岗后通常能在较短时间内进入角色。

结构化面试的组织实施 近年来，结构化面试的组织实施日趋规范，确保了面试测评工作的保密、公平和效率。

考官构成。考官组通常由用人单位主要领导、相关单位主要领导、行业专家和测评专家以及组织人事部门领导等多方面人员构成，人数一般在7位~11位不等。这种考官构成有利于多角度全方位地对应试者能力素质和个性特征作出综合评判。

考前考官培训。考前考官培训主要帮助考官了解职位的背景情况，熟悉面试实施的程序和要求，掌握面试提问和评判的技巧。考官培训有助于统一考官之间的评判标准，提高面试信度和效度。

考务组织。这是一项系统工程，主要环节有：

- 场地。包括面试室、候考室、准备室、休息室。
- 封闭。对应试者进行封闭，确保面试前应试者与考官之间的物理隔离。
- 服务。向应试者和考官提供热情周到的服务。
- 监督。监督人员进行全程监督。

操作过程。结构化面试操作程序通常包括以下步骤：准备,应试者入场；主考官宣读指导语，说明面试要

求；主考官逐一提问；答题结束，考官作出独立评判；收集评价表，进行计分等。参加结构化面试的注意事项 公开选拔和竞争上岗结构化面试是一种选拔性考试，竞争比较激烈。一些应试者在应试过程中存在一些误区，如，不了解职位要求，借助社会上一些考试辅导资料进行猜题押题，面试中过于紧张，在答题时间掌握上顾此失彼，等等，使得面试成绩未能准确反映其实际水平。准备结构化面试，应该在了解结构化面试特点的基础上，围绕职位的要求展开。详细了解职位要求。近年来领导干部考试与测评工作在职位针对性方面有了显著提高。考试测评机构在命题前一般都要进行职位分析，收集与选拔职位有关的各种信息，了解职位的工作环境、主要职责和任务，以及对人选在知识和能力素质方面的具体要求，然后分门别类地命题。河北省在2002年公开选拔副厅级领导干部结构化面试中将职位分为党政、高校、企业三类，分别命制试题，效果较好。因此应试者应该深入了解自己所报考职位或职位类别的主要职责和任务，做好心理调适，以便于正常发挥实际水平。准确把握面试程序。程序的规范化是结构化面试的重要特点。面试程序对每个应试者都是一样的。在面试过程中，通常会提前向应试者发放《面试须知》，主考官也会在面试前说明具体要求，如题量、总答题时间、每题建议答题时间、计时方式等。有一些应试者可能由于缺乏面试经验或临场过于紧张等原因，未能正确把握面试程序尤其是时间节奏，时间安排不够科学，出现了在个别问题上费时过多而未能充分回答其他问题的情况。因此，应试者在面试前务必要了解好面试程序，把握好答题时间，给每道题大致相同的时间，在面试过程中要根据时间提示，调

整好答题内容，确保每道题回答的分量和厚度。注意讲究答题技巧。应试者在答题过程中应避免以下两种情况：一是不太注意题目的具体指向，答题时“天马行空”，答非所问，一看题目似曾相识，就按自己的意思说下去，表面上似乎有所关联，实际上差之毫厘，谬以千里；二是只答“是什么”，不答“怎么办”。一些应试者只谈对问题的认识和分析，却不阐明解决问题的措施和办法。结构化面试主要考查应试者分析和解决实际问题的能力，既看应试者对事物的判断能力，更主要的是看其处理复杂问题的能力和水平。因此，应试者答题时，要按照具体问题指向答题，在对问题作深入分析的基础上，结合实际，有针对性地提出解决问题的具体措施和办法，充分显现自己的才能。着力提高实际能力。应试者参加结构化面试，了解一些答题技巧有一定的辅助作用，但要想取得优异成绩，最根本的还是要在工作中加强学习和实践锻炼，在“实际”中动脑筋，在“干事”上下功夫，努力使自己具备职位要求的政策理论水平和实际工作能力。随着考试测评技术的不断发展和考试测评制度的不断完善，投机取巧的“考试专业户”将越来越没有生存空间，“高分低能”现象将逐渐消失，只有具备真才实能、符合职位要求的应试者，才能在面试中脱颖而出。因此，应试者在工作中要加强学习，熟悉有关方针政策和法律法规，思考解决实际问题的措施和办法，积累实践经验，努力提高自身综合能力和素质。这样，在面试中才能充满自信地回答考官所提出的任何问题。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