

领导干部竞聘面试方法概述 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__E9_A2_86_E5_AF_BC_E5_B9_B2_E9_c25_20931.htm

在领导干部竞争上岗录用考试中，竞聘面试有很多种方法，这些独具特色的竞聘面试方法各有功能。近年来，在竞聘面试工作实践中我们通常按照不同的职位、岗位，有针对性地采用不同的竞聘面试方法来选拔、任用干部。这不仅大大地提高了竞聘面试的效度，而且也提高了竞聘面试的信度。而且我们只有在充分了解了各种竞聘面试方法的内涵、特点以及运作程序以后，才能真正把竞聘面试工作做好。

一、竞聘面试方法的含义

竞聘面试方法是指在竞聘面试活动中为达到竞聘面试目的，即真正根据表面现象探究到竞聘者的内在素质，从而分析认定其是否适合职位的工作要求，而由竞聘面试机关和专业机构根据某些特定环境、条件、行业特点、竞聘者的特点以及职位岗位实际要求等认真设计选择的应用于竞聘面试中的各种具体技术及其应用程序。事实上，竞聘面试方法来自于相关专业知识以及许多具体操作经验的积累，而且随着人们认知能力以及社会经济的发展而不断变化。

二、竞聘面试方法的种类

（一）结构化面试

结构化面试是将普通竞聘面试过程、内容、评分标准等规范化的一种竞聘面试形式，它可以使考官较好的了解竞聘者的情况，提高评价的公平性，并对竞聘者公平地参与考试有着相对于其他竞聘面试方法的特殊优势。通过结构化面试，考官可以评价竞聘者的规划能力、组织能力、领导能力、分析理解能力、思维敏感性、诚实性以及倾听技巧、行为的灵活性、口头交流能力、坚韧性、控制能力

以及承受压力的能力等。（二）非结构化面试与结构化面试标准化、规范化的特点比较而言，非结构化面试的过程十分自由，对竞聘面试题目及评价标准的设定没有太多的特殊要求。考官在非结构化竞聘面试中可以依据竞聘面试的实际进程以及竞聘者回答问题的实际情况自主确定后面的问题类型以及问题的深入程度；同时，考官自主把握竞聘面试的时间，自主决定竞聘面试何时结束。

三、选择竞聘面试方法要遵循的原则

竞聘面试是领导干部竞争上岗考试的重要环节，要坚持“公开、平等、竞争、择优”的原则，而在竞聘面试方法的选择中，我们要遵循以下具体原则：

1. 竞聘面试方法的选择要有针对性

针对性是指竞聘面试方法的选择要根据竞聘职位的具体特点来确定。竞聘面试方法必须能针对实际要求，较好地测评出该岗位所要求的人员的素质和能力。

2. 竞聘面试方法的选择要有现实性

竞聘面试方法的选择要考虑到实际招聘中的成本控制，在节约人力、物力、财力的基础上寻求最好的竞聘面试方法；而不能不管人、财、物的限制，随便选择高成本的竞聘面试方法，造成不必要的浪费。

3. 竞聘面试方法的选择要有全局性

竞聘面试方法的选择要考虑到同其他工作的协调性与匹配性，否则竞聘面试就成为一项孤立的工作而无法与竞争上岗的其他环节相整合，从而很容易使竞聘面试与实际要求不相匹配。

4. 竞聘面试方法的选择要有实用性

竞聘面试方法的选择要从实用的角度出发，而不能盲目追随社会中的流行做法。有些竞聘面试方法虽然新颖且富有开创性，但对于使用者来说并不一定是最合适的。因此，选择竞聘面试方法时，要考虑职位的具体需要，而不要盲从。

5. 竞聘面试方法的选择要有专业性

竞聘面试

方法的选择是应该有专业知识含量的，因此不能随便要求没有专业知识的人来做这项工作。否则，一方面，竞聘面试方法会出现选择不当的情况，造成浪费，人才得不到更好利用；另一方面，还会耽误时机，空缺岗位得不到人才。四、了解竞聘面试方法对于竞聘者的重要意义 本书所介绍的内容是与竞聘面试相关的方法，在这里我们将详细介绍各种竞聘面试方法的内涵、特点以及运作程序等方面的内容，竞聘者只有认真阅读本章，真正了解竞聘面试方法的相关知识，才会从根本上具有把握竞聘面试全局的基础。本章内容对于竞聘者来说意义在于以下几个方面：（1）了解竞聘面试方法使竞聘者对竞聘面试有一个宏观上的把握，从意识角度认识竞聘面试的本质和表现形式。（2）了解竞聘面试方法可以使竞聘者在竞聘面试前做好充分准备，从而能更好地利用竞聘面试前的有限时间。（3）了解竞聘面试方法使竞聘者对于考官的评价标准和观察角度有一个充分的认识，从而能够从考官的思维角度出发总结自己的竞聘面试表现。（4）了解竞聘面试方法使竞聘者能够保障自己的权益。（5）了解竞聘面试方法可以使竞聘者在竞聘面试结束后，对于自己有一个清醒的认识，并较好的总结经验教训，以便在今后的竞聘面试中取得更理想的成绩。 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