

考生必看：专家谈公务员面试的内容与形式 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/489/2021_2022__E8_80_83_E7_94_9F_E5_BF_85_E7_c26_489091.htm

一、公务员录用面试的内容

在公务员录用面试中，选择哪些素质项目作为面试内容，各项目之间的结构比例及搭配方式如何，都是有规律可循的。把握规律是应试者面试成功的第一步。录用考试的总体目标及录用计划是非常明确的，即根据组织单位的人员需求，选拔录用适合不同岗位需要及要求的各类人员。不同类型的人员其录用要求不同，相应的面试目标及内容也应有不同。因此，面试的内容必须围绕总目标的要求及具体的人员录用计划来确定。我们对1988～2001年期间有关机关招考工作人员和公开选拔领导干部面试测评项目的测评表、法规文件、研讨文章等进行了广泛收集。从收集到的文献资料中，归纳出65个面试的测评项目模型作为研究样本。对65个模型做统计后发现：65个模型中出现的测评项目一共有26个(对名称不同而实质相同的项目做了简单合并)。但各个项目出现的总次数大不相同，有的在多个模型中出现，有的只在极个别模型中出现。各个项目的活跃程度、常见程度，我们采用“出现频率”这个概念来反映，即各个项目出现次数与65个样本模型之比。整理排列后，得出机关招考工作人员面试的测评项目及出现频率表。

1、面试内容有选择范围 尽管机关招考公务员面试的测评项目模型很多，但出现的项目大致有个范围。65个模型中出现的项目共为26项。这26个项目，相当程度上包括了对机关公务员应具备素质的要求，也反映了人们对面试功能的认识。

2、常见测评项目有六个 有些素质项目

，在面试的测评项目模型中有相当高的出现频率。以50%为界，常见的测评项目有六个：(1)语言表达能力(109.2%)；(2)应变能力(81.5%)；(3)综合与分析能力(76.9%)；(4)实际业务知识与操作能力(58.5%)；(5)举止仪表(52.3%)；(6)逻辑思维能力(50.8%)。这六个常见项目可以构成一个“机关招考公务员和公开选拔党政领导干部面试的常见测评项目模型”。用文字表达出来，就是：面试要对语言表达能力、应变能力、综合与分析能力、实际业务知识与操作能力、举止仪表、逻辑思维能力等进行测评。

3、出现频率是考察、设计和预测面试测评项目的重要参数 在考察研究面试的测评项目时，出现频率反映的是各个项目的活跃程度、常见程度。如语言表达能力这个项目，就异常活跃，面试中都可以见到。在设计面试时，出现频率可以看作是“应该出现频率”。一是作为衡量选择该项目的必要性程度大小的参数。例如，应变能力这个项目，就应该有82%的选择必要性。二是作为衡量该项目相对重要性程度大小的一个参数，也即作为分配项目权重时的一个参数。例如，综合与分析能力的出现频率是77%，举止的出现频率是52%，因此应该给综合与分析能力比举止更大的项目权重。

4、测评项目归类 将65个样本模型中出现过的26个测评项目，按意愿素质项目(A)、智能素质项目(B)、人格素质项目(C)和知识素质项目(D)四大类归纳，可以统计分析这些模型的内容结构，即模型中项目的组合方式和项目个数。下面是大致归类的情况，稍有交叉或重复。A意愿素质项目包括政治觉悟、政策水平、动机愿望、态度、求实精神(含责任心、诚实性)、进取精神(含事业心、进取心、成就感)、竞争意识、兴趣爱好、纪律性等项目。B智能素质项

目包括语言表达能力、应变能力、综合与分析能力、逻辑思维能力、实际业务与操作能力、创造能力、记忆能力、听写(含速记、书法)能力、组织管理能力、人际合作能力、自学能力、计算能力、调研能力、接受能力、注意分配能力、独创见解能力等项目。C 人格素质项目包括举止仪表、性格、气质等项目。D 知识素质项目包括综合知识、专业知识等项目。

二、公务员面试的基本形式在公务员录用面试中，为了确保选拔工作的客观公正，国家专门规定必须采用严格的结构化面试形式。人们对传统面试的一个批评就是：考官的提问太随意，想问什么就问什么；同时评价也缺少客观依据，想怎么评就怎么评。正因为如此，传统面试的应用效果不理想，面试结果通常也很难令人信服。而结构化面试正是在克服传统非结构化面试上述缺陷的基础上产生的，所以在人事选拔实践中很受人们的欢迎。结构化面试，是指面试前就面试所涉及的内容、试题评分标准、评分方法等一系列问题进行了系统的结构化设计的面试方式。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)，考生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，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。

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