

2009国考大揭秘：公务员考试结构化面试的特点  
公务员考试  
PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/517/2021\\_2022\\_2009\\_E5\\_9B\\_BD\\_E8\\_80\\_83\\_c26\\_517887.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/517/2021_2022_2009_E5_9B_BD_E8_80_83_c26_517887.htm) 结构化面试是公务员面试考试的主要类型之一，结构化面试的实质是一种以公务员基本心理和能力要求为标准的对考生的一种心理和能力的测试，而不是政治素质或道德修养的考试，是能力的测试，而不是知识的检验，是测评的手段，而不是一般意义上的口试。结构化面试的这个实质，决定了其考试形式、试题特点，面试的观察点，评分方法和标准，这也就决定了考生应试准备的思路、重点和方法完全不同于在学校所经历过的口试。了解了公务员结构化面试的特点，我们在备考面试中才能做有效的准备。在此，知鸟人事考试网的专家总结出此种面试类型的特点：第一，从面试的形式上看，结构化面试具有直观性和互动性的特点。面试的直观性使面试能使用用人单位更直接地对考生进行观察和测试。互动性是考官可以根据考生的表现，随机进行更为深入细致的考察，考官会随时根据应考者的问题回答、表情和行为举止等情况，积极地变换面试的问题和追问。而与此同时，应考者也会根据考官的提问，充分发挥自己的能动性，从而使考试测评结果更为真实可信，正因为这两个特点才使用用人单位往往更愿意采信面试的结果。第二，从结构化面试题看，试题具有公平性、广泛性、开放性和灵活性的特点。所谓试题的公平性是指试题所采用的素材应该是所有考生都能知道和听懂的内容，尽量避免或减少考生原有专业背景对考生理解和回答问题的影响和干扰。所谓试题的广泛性是指试题素材涉及内容的广泛和多样。古代名言、

日常人际关系(同事、同学、上下级、新老人员、部门之间)、筹备会议、接待来访、调研、社会现象都是试题素材的来源。所谓试题的开放性是指试题必须是可以让考生分析论述，谈出自己看法或做法的，而不能用“是”或“不是”就可以回答的，也就是说要能让考生“有话说”。所谓试题的灵活性有两个含义，一是试题一般没有预先设定好的固定的、唯一的答案。注意：结构化面试重点不是看考生“答什么”，而是看考生“怎么答”，不是看考生答题的结果，而是看考生的答题过程!因此，结构化面试允许考生对某个问题从多角度进行回答，以便对考生答题过程中所表现的相关要素进行考察。而试题的答案不是固定和唯一的。一道好的面试题应该是没有唯一固定答案的。只有这样才/百考试题收集/能考出考生的相关要素的情况。二是试题在使用中允许考官进行适当调整，比如调整设问方式，试题中的个别词语和假设条件，根据本单位的具体需要增加或减少测评要素，允许考官根据考生回答情况加以适当的追问，等等。第三，从面试评价结果看考试#大&收集，面试评价具有主观性的特点。主观性是指面试考官对考生的评价不可避免的要受到个人主观印象、情感和知识经验等许多因素的影响。这种主观性使得不同考官对同一位应考者的评价往往会有差异，不像笔试那样有明确的客观标准。尽管面试考官都经过严格的培训，并具有多年组织人事工作的时间经验，但完全避免主观因素对评价结果的影响是不可能的。因为世界上没有比人更复杂的事物了。但同时，面试评价的主观性，又可以使考官把自己长期积累的经验运用到面试评价中。有些考官尽管没有相关测评的专业训练，但对考生的评价甚至比专家还深刻和

准确。从这个角度来说，面试的这种主观性也是有其特殊作用的。考官使用的题本上的试题结构：题干，核心部分。追问。测评要素。出题思路。评分参考要点。"#F2F7FB"  
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)