

公务员面试中应正确看待的八大要素  
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\\_ti2020/641/2021\\_2022\\_\\_E5\\_85\\_AC\\_E5\\_8A\\_A1\\_E5\\_91\\_98\\_E9\\_c26\\_641139.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/641/2021_2022__E5_85_AC_E5_8A_A1_E5_91_98_E9_c26_641139.htm)

公务员结构化面试测评八大要素：1.综合分析能力(约占17%)。主要考察应试者对考官所提出的问题(一般是社会热点问题)能否抓住本质，全面地进行分析，有深度，有独到见解，且论点鲜明，论据充分，论证严密，条理清晰。2.言语表达能力(约占20%)。主要考察应试者用语言表达的方式将自己的观点、思想，清晰透彻地阐述出来，并与听众进行有效交流的能力。3.计划、组织、协调能力(约占10%)。主要考察应试者对活动进行组织计划、安排日程、调配资源，并对冲突各方的利益进行协调的能力。4.应变能力(约占14%)。主要考察应试者在有压力的情况下，迅速思考问题、分析问题、解决问题的能力。5.自我情绪控制(约占10%)。主要考察应试者在较强刺激情景中，表情和言语是否自然，在受到有意挑战甚至有意羞辱的场合能否保持冷静，在遇到上级批评指责、工作压力或是个人利益受到冲击时能否克制、容忍、理智地对待，不致因情绪波动而影响工作，工作是否有耐心、韧劲。6.人际合作意识与技巧(约占14%)。主要考察应试者有目的地建立自己与他人、团体的关系，并在维持良性人际关系的基础上，有效拓展人际交往范围的能力。7.求职动机与拟任职位的匹配性(约占7%)。主要考察应试者报考动机是否明确，个人的条件、意愿与所报考的职位是否相一致，回答问题是否诚实、负责。8.举止仪表(约占8%)。主要考察应试者的外貌、气质、衣着举止、精神状态等，看其穿着打扮是否得体，言行举止是否符合

一般礼节，是否有多余的动作。看着吓人的八大要素，大部分公务员面试考生心里都在犯嘀咕。什么综合分析能力、自我情绪控制、应变能力……一项项地对照，许多同学都露怯了。总觉得自己在其中某一、两项中存在一定缺陷，于是就忐忑不安。实际上，没有必要。结构化面试八大要素远没有同学们所想的那么抽象、难懂。同学们大可不必怀着敬畏的心态看待这八大要素，以对待纲领的态度去深入钻研。更不要将八大要素拆分成项，用来指导自己的面试备考，因为这样做，很容易走入两个重大的误区：第一，容易忽视自己的致命缺陷。老师在以往的研究成果中曾指出，结构化面试是一个比谁犯错误更少的面试，不要求你某方面特别出彩，但是一定不能有某方面存在重大的缺陷。这是因为基层公务员尤其是事务型公务员面临的工作是方方面面的，琐碎而庞杂，你不用每一样都做出顶尖的水平(当然，这和工作中追求精益求精的态度不冲突)，但是不能有某一、两个方面存在重大行为能力缺陷。譬如，你得能写讲话稿、能合理接待群众上访、能组织个一般性的活动、能接待某位上级领导、能调解下两位同事之间的矛盾……结构化面试，恰恰考究的就是你是否同时具备这些能力。如果同学们死板地以八大要素作为备考指导，很可能就会下意识地“拆分”自己各方面的能力，再结合各项分值，想当然地就会觉得某一两项可以进行“战略性”的放弃。譬如，自己平常是个不修边幅的人，一看，仪表才占8分啊，好，那我把别的做好，理论上还能得92分呢！实际上呢？一个不修边幅、不注重举止仪表的人，题答得再好也没用。第二，容易让考生错误地强调弥补自己某方面的“能力”而忽略整体。考生会认为：我的自我情绪控制

能力不行！完了，这两天我得加紧提高这方面的能力，不能让这一项能力拖了后腿！其实不行。八大要素中的这些能力的基础，是考生经过长时间的生活、工作经历而积淀下来的基本素质，而公务员面试名单的出台距离面试的时间并不长，在这段时间里，想要从根本上提升自己任何一方面的能力，都是不太现实的(举止仪表例外)。结果很容易导致考生乱打乱撞，甚至病急乱投医，这样贻误的是自己的宝贵备考时间。这就是死板钻研八大要素容易造成的误区。必须规避。考官在考场上会有自己对于八大要素的“人性化”理解和演绎。这是个比较复杂的心理和行为体系，在本文里不再赘述(有兴趣的同学可以参阅姚汉诚老师的相关研究成果、论文)，可以简单总结为：考官看的是考生整体给人的感觉。他会从感性上对考生形成一个印象：这位考生适合不适合当这个职位。如果他对你整体上有好感，觉得这考生适合这个职位，那么他就会在按照八大要素给考生评分的时候，觉得这位考生每项能力都还行，于是每项都给予一个差不多的分数；反之，如果他从整体上觉得你不适合这个职位，那么他在对照八大要素的时候，会认为你每项都表现不怎么样。于是，总分自然高不了。这是“晕轮效应”的典型体现。八大要素非常重要。是公务员结构化面试测评的理论指导，但是它的最大作用是体现在考官打分时，代表了考试的严肃性、科学性。对于考生的备考，姚汉诚老师认为指导意义有限。可以作为参考，但是一定不要作为指导自己备考的核心依据。对于考生来说，最现实的面试提高方法是在有限的时间内，得到系统、专业的指导，从举止仪表和答题水平等各方面获得“整合性”的提高。你各方面都做得不错，考官就会认为你是

个适合职位需要的考生，就会给你各个要素都打上高分。毕竟，“面试水平”和“面试分数”是两个不同的概念。分数上去了，你的目的就达到了。更多信息请访问：[百考试题](#) [公务员网校](#) [公务员论坛](#) [公务员在线题库](#) 相关链接：[百考试题](#) [公务员加入收藏](#) [专家谈公务员结构化面试应试技巧](#) [公务员录用面试考试:专家谈答题时易犯的六大错误](#) [公务员面试锦囊](#)：[10大经典面试题答题思路](#) [专家指导：教你提高公务员面试的有效性](#) [公务员面试提问方式常见八种提问方式"#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)