**附件 2：结构化面试及非结构化面试的评分规则**

**结构化面试**

### 一、简介

结构化面试（Structured Interviewing）为根据特定职位的胜任特征要求，遵循固定的程序，采用专门的题库、评 价标准和评价方法，通过考官小组与应考者面对面的言语交 流等方式，评价应考者是否符合招聘岗位要求的人才测评方 法。结构化面试是在工作分析的基础上精心设计与工作有关 的问题和各种可能的答案，并根据被试者回答的速度和内容 对其作出等级评价的面试。一种比较规范的面试形式。有效 性和可靠性较高，但不能进行设定问题外的提问，局限了面 试的深度，而且问题均为事先安排好的，整个过程显得不自 然，且提问可能显得唐突。

### 二、范例

问：人们说老师应该成为学生的朋友，你怎么看？

参考答案：老师应该成为学生的朋友实际上反映出了现 阶段师生间的相处模式，对于这种观点我是赞同的。首先， 民主平等是现代教育的核心理念，也是新课程改革的的教学 理念，师生间建立民主平等的关系则是新课程的一项重大变 革。其次，教师职业道德也要求教师应关心爱护全体学生， 公平公正对待学生，对学生严慈相济，做学生的良师益友， 所以教师更应在尊重的基础上做学生的朋友。只有教师以平

等的眼光看学生，以朋友之心对待学生，这样在教学中才能 尊重学生的学习行为。

最后，建立民主平等的师生关系，想要成为学生的良师 益友，作为教师则需要注意以下问题：

1. 教师应以平等的形象出现在学生面前，既是学生学 习中的导师，也是和学生进行学习的同伴，要充分了解和关 注学生学习中的困难，更好地帮助他们解决学习中遇到的问 题；
2. 教师要充分发挥每个学生的特长。学生在学习过程 中肯定会学有所长，也会有掌握不太好的知识，作为教师应 尊重学生的兴趣爱好，帮助他们发展特长，充分激发学生的 学习积极性，而不是以老师的眼光和规范要求学生。
3. 教师应将学生看作独立思想的人，必须让学生的学 习个性得到张扬并充分尊重学生的个性化学习行为。

**三、评分表及评分细则：**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 测评要求 | 逻辑思维 | 创新意识 | 组织协调 | 经营决策 | 仪表气质 | 专业知识 | 专业技能 | 综合应用能力 | 合计 |
| 权重分数 | 10 | 15 | 10 | 20 | 5 | 10 | 10 | 20 | 100 |
| 评分要点 | 言语表达思维品质 | 管理创新针对变化 | 团队建设人际交往 | 决策程序策略原则 | 外表、言语的亲和力对他人的感染力 | 本管理岗位所需要的专业理论知识 | 本管理岗位所需要的行业经验 | 能够综合应用所掌握的知识、技能和实际经验 |  |
| 评分等级 | 9-10(优秀) | 12-15(优秀) | 9-10(优秀) | 16-20(优秀) | 4-5(优秀) | 9-10(优秀) | 9-10(优秀) | 16-20(优秀) | 总分 |
| 6-8(较好) | 8-11(较好) | 6-8(较好) | 11-15(较好) | 3(较好) | 6-8(较好) | 6-8(较好) | 11-15(较好) |  |
| 3-5(较差) | 4-7(较差) | 3-5(较差) | 6-10(较差) | 2(较差) | 3-5(较差) | 3-5(较差) | 6-10(较差) |  |
| 0-2(很差) | 0-3(很差) | 0-2(很差) | 0-5(很差) | 0-1(很差) | 0-2(很差) | 0-2(很差) | 0-5(很差) |  |
| 得分 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

## 非结构化面试

### 一、简介

非结构化面试亦称“随机面试”。所问问题不需遵循事先安排好的规则和框架，主试者可以任意地与应征者讨论各种话题，或根据被试者提出不同问题的面试。优点是过程自然，主试者可以由此全面了解被试者情况，被试者也感觉更随意和放松，更易敞开心扉。缺点是由于结构化和标准化低， 被试者之间可比性不强，影响面试的信度和效度。

### 二、范例

* 1. 主题：自我评估
	2. 简介：这类问题主要是为了让应聘者根据自己的判断 对自己的行为、经历和技能进行分析。这类问题使面试者有 机会看出应聘者究竟怎样看待自己。此外，这些问题也能深 入了解应聘者的能力素质。
	3. 通用问题：

①请您用三分钟的时间简单的描述一下自己的以往经

历。

②到目前为止，您认为您哪方面的技能或个人素质是您

成功的主要原因?

③当别人谈论您的时候，他们首先会提及您哪方面的素

质?

④什么因素促使您可以努力工作?

⑤如果您被聘用的话，您会带来什么其他人不能带来的 优点和长处?

⑥什么特别的素质使您和他人有所区别? 4.校园招聘

①在您的学习和参加社会活动的经历中，您的哪些素质 使您成为公司很有价值的员工?

②您组织或参加过哪些社会活动?别人对您的评价如

何?

③您最喜欢的课程是什么?为什么?

④您最不喜欢的课程是什么?为什么? 5.社会招聘

①您认为您的工作效率怎么样?

②您认为您对工作的最重要的贡献是什么?

③在前任工作中，您的哪些素质使您成为公司具有价值

的员工?

④在您的工作经历中，您认为哪些素质对您工作帮助最

大?

⑤您为什么认为您很胜任这个工作？ 6.评价要点

①应聘者的语言表达能力。

②应聘者的逻辑思维能力。

③应聘者的适应能力。

④可以结合其它问题判断应聘者的自信心、诚信等素质。

## 无领导小组面试

### 一、范例：

私人飞机坠落在荒岛上，只有 6 人存活。这时逃生工具只有一个只能容纳一人的橡皮气球吊篮，没有水和食物。要 让离岛和留岛的人都有最大的生存可能，应该怎么办？

6 人分别是：孕妇：怀胎八月；

发明家：正在研究新能源（可再生、无污染）汽车； 医学家：研究艾滋病的治疗方案，已经取得突破性进展； 宇航员：即将远征火星，寻找适合人类居住的新星球； 生态学家：负责热带雨林抢救工作组；

流浪汉

请选择以上最适合做橡皮球吊篮逃生的人并说明理由 **二、面试流程**

1. 选手以组为单位有序入场，并按序号入座
2. 考官开始介绍面试流程和注意事项并读题
3. 参赛者自主思考题目
4. 参赛者进行自我介绍并陈述自己的观点
5. 集体讨论出结果，并选出小组代表
6. 小组代表总结发言
7. 考官宣布面试结束 **注：以上例题不得采用为考题**

**三、评分表及评分细则：**

# 无领导小组面试评分表

|  |
| --- |
| 说明：本次评分采用百分制，分为印象评价和素质评价两部分，总体评分是对选手的总体评价，请各位考官客观公正地为选手评分。 |
| **考官签字：** | **面试日期：** | **组别：** |
| 综合素质 | 百分制 | 应试者编号 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 印象评价 |
| 自我介绍 | 12 分 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 举止仪表 | 10 分 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 素质评价 |
| 团队意识 | 18 分 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 言语沟通 | 12 分 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 主动积极 | 12 分 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 分析与解决问题 | 18 分 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 组织协调 | 18 分 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 总体评价 |
| 总分 |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **评 分 细 则** | **优秀** | **良好** | **差** |
| **自我介绍** | 时间在 1-2 分钟之间 **（3 分）** | 时间不足 30 秒或远超过 2 分钟**（1-2 分）** |
| 自信大方，声音洪亮**（5 分）** | 相信自己，抬头挺胸，声音适中**（3 分）** | 声音小，不能很好的介绍自己 **（1-2 分）** |
| 自我介绍优秀完整，能够介绍自 己的优势和特长**（4 分）** | 实事求是，平实简单**（2 分）** | 一味骄傲自大或贬低自己**（1 分）** |
| **举止仪表** | 着装整洁大方， 符合面试要求**（ 6-7 分）** | 着装较为整洁 **（4-5 分）** | 不修边幅，邋里邋遢或者佩戴夸张首饰，着装不符合面试要求， 过于标新立异**（2-3 分）** |
| 发言时落落大方，行为得体**（3 分）** | 举止自然，无不雅行为**（2 分）** | 动作粗鲁，有抖腿，爆粗口，不间断转笔或有面试中途看手机等行为 **（0-1 分）** |
| **团队意****识** | 有大局意识，懂得与组内成员交 流合作，必要时做出适当让步和 妥协 **（16-18 分）** | 积极参与，发表自己的观点，但有时有过激情绪或行为**（13-15 分）** | 无自己的观点，人云亦云不积极参与团体的讨论。**（0-8 分）** |
| **言语沟通** | 逻辑清晰，言语表达得体流畅，能够充分表达出自己的观点和想 法 **（4 分）** | 发言基本流畅，可以表达出自己的基本想法。**（3 分）** | 逻辑混乱，含糊不清，不能很好的表达出自己的观点**(1-2 分)** |
| 有自己的观点，能够倾听他人的 观点，沉着冷静有条不紊的与他 人沟通。**（4 分）** | 有自己的观点，但与他人交流沟通较少 **(3 分)** | 不能很好的控制情绪，多次打断他人发 **（0-2 分）** |
| 能在规定的时间内完成发言**（4 分）** | 发言时长基本合适，偶尔超时**（2 分）** | 经常超时**（0-1 分）** |
| **主动积****极** | 发言积极， 有效发言次数多**（10-12 分）** | 发言比较积极， 发言在 3-5 次**(7-9 分)** | 被迫发言，发言在 2 次以下**(0-5 分)** |
| **分析解决问题** | 善于抓住问题的关键，能够通过 举例子或结合自己的经历来论证 观点；讨论种能有效的综合他人 的观点**（14-18 分）** | 【基础分】基本了解题目意思，提出自己的观点 **（8 分）** | 思维过于发散，没有核心观点**（0-3 分）**后期意识到问题并改正**（4-7 分）** |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **组 织 协 调** |  | 【基础分】积极配合小组其他成员顺利完成讨论**（5-10 分）**1. 破冰者：打破隔阂，营造讨论氛围**（加 3-8 分）**
2. 领导者：领导小组进行讨论正确引导讨论方向**（加 3-8 分）**
3. 时间把控者：把控时间，掌握讨论进程**（加 3-8 分）**
4. 记录者：记录成员的发言并能够很好融合**（加 3-8 分）**
5. 总结者：最后总结发言，代表小组给出结论**（加 3-8 分）**
6. 协调者：协调成员关系，打破讨论僵局，协调矛盾**（加 3-8 分）**

【注意】前期担任相应角色但并未能很好的出展示自身能力，相应扣分 | 不配合小组成员完成讨论，消极懈 ， 不 尊 重 组 内 成 员 等 等**（0-6 分）** |