

关注：无领导小组讨论的题目设计 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__E5_85_B3_E6_B3_A8_EF_BC_9A_E6_c25_20794.htm 一、题目设计原则；1.

逼真性原则；2.针对性原则；3.熟悉性原则；4.具体性原则；5.适宜性原则；；6.辩论性原则；7.多元性原则；8.平等性原则；二、题目类型；1.开放式题目；2.两难式题目；3.多项选择式题目；4.操作性题目；5.资源争夺类题目；三、题目设计步骤；1.工作调查；2.案例收集；3.案例筛选；4.设计讨论题目；5.讨论题的检验；6.讨论题的修正 无领导小组讨论是通过小组成员之间的互动作用，对某个讨论题目进行意见发表和交流，并最终获得解决方案来诱发小组成员表现特定的行为，评价者则依据讨论成员所表现出来的特定行为对其进行评价。因此，讨论题目的设计是无领导小组讨论中非常重要的环节之一。设计讨论题目必须遵循一定设计原则和设计步骤，设计出成功的讨论题目，只有这样才能确保诱发出被评价者的特定行为，为评价工作打下良好的基础。

一、题目设计原则 在设计题目时一般应遵循以下几个原则：1.逼真性原则 无领导小组讨论的特点之一就是它的情境模拟性，而体现LGD情境模拟性的一个方面就是所设计的讨论题目是一个独立、高度逼真的、有代表性的、与实际工作有关的问题，即要求讨论题目的现实性和典型性都好。因为这些典型的事件或问题最能够反映拟任岗位的工作特点。设计的讨论题目越有典型性，就越能从LGD中反映出被评价者是否具备完成实际工作的能力和品质。所以设计题目必须结合实际工作，从中去找寻体现现实性和典型性的讨论题材，设计出与实际

工作情境相似的讨论题目。2. 针对性原则 讨论题目的设计必须建立在测评维度和测评标准上，这样设计出来的题目才更有针对性。讨论题目的设计必须针对岗位的特点，即要求讨论题目能够有针对性的反映拟任岗位的工作特点，讨论题目是现实工作中已发生的或与现实相似的事件或问题，能够体现具体的现实工作情境特点和所需具备的各种技能、品质等要素。3. 熟悉性原则 设计的讨论题目在内容上必须是所有被评价者熟悉并感兴趣的，因为这样才能保证人人有感可发，保证每位被评价者在讨论过程中能够比较充分的表现自己，从而确保评价的公平性。如果内容对被评价者而言比较陌生，则会限制他们某种行为表现，导致评价者无法全面地做出评价，也就使得测评无法达到预想的目的。同时，讨论题目的内容不会诱发被评价者的防御心理，因为这样才能让被评价者尽情展现自己的风采，表现真实的自我。4. 具体性原则 讨论题目设计的内容应该广泛而深刻。在立意方面，一定要高，涉及讨论题目要从大处着眼，涵义要深刻；另一方面，讨论题的内容一定要具体，即设计题目要从小处入手，具体、实在、不空谈，一定要避免那些玄妙、抽象、言之无物的争辩，避免给评价带来不便。5. 适宜性原则 讨论题目要有适当的难度。设计的题目不能过于简单，必须有足够的可争论性，要能充分激发讨论成员之间的争论，这样才能使被评价者的行为特征充分表现出来。如果讨论仅仅十分钟便达成了一致结论，被评价者没有充分的表现机会，评价者往往无法对被评价者进行准确评价。当然，设计的题目也不能过难，太难会导致被评价者无法讨论下去。为了避免“天花板效应”和“地板效应”所带来的不利影响，讨论题目的难度一定

要适宜。6. 辩论性原则 无领导小组讨论重在“讨论”。通过讨论来观察和评价被评价者的各项能力素质。这种讨论的目的不在于阐明、捍卫某种观点、思想的孰是孰非，而在于过程，在于让聆听争论的考官可以看到应聘者更真实的行为。当然冲突不能太大，否则大家很难达成一致。所以设计的讨论题目必须体现出它的辩论性，即讨论题目能够引起被评价者激烈的讨论行为，让他们在讨论的过程中真实地把自我表现出来。

7. 多元性原则 讨论题目的设计一定要一题多解，也就是说，在每个案例的分析与判断中，均应由集中可供选择的方案和答案，每一方案和答案均有利有弊，让被评价者的主观能动性得以充分发挥，讨论之中仁者见仁、智者见智。

8. 平等性原则 平等有两方面的含义：一方面是在分组时要使每名被评价者在知识、经验上是平等的，这样对于被评价者来说才有同样的机会表现自己；另一方面是对于那些适用于角色分工的讨论题，讨论题本身对角色的分工在地位上一定要平等，而不能造成被评价者之间有等级或者优劣的感觉。只有被评价者的地位平等了，他们才能有发挥自己才能和潜能的平等的机会，被评价者之间才有可比性。

二、题目类型

无领导小组讨论的题目类型多种多样，但无论是什么样的题型，目的只有一个，就是让被评价者展开充分讨论，让被评价者尽可能多的发言，并且最好能让小组成员间的意见出现分歧和交锋，看最后能不能达成一致以及如何达成一致。无领导小组讨论的试题从形式上而言，主要可分为以下几种：

1. 开放式题目 开放式题目的答案范围可以很广、很宽。开放式问题主要考查被评价者思考问题是否全面、是否有针对性，思路是否清晰、是否有新的观点和见解。例如：你认为什

什么样的领导是好领导?关于此问题，被评价者可以从很多方面，如领导的人格魅力、领导的才能、领导的亲和取向、领导的管理取向等来回答，可以列出很多的优良品质、对考官来讲，这种题容易出，但不容易对被评价者进行评价，因为此类问题不太容易引起被评价者之间的争辩，所测查被评价者的能力范围较为有限。 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