

公务员录用面试题的编制设计4-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_ti2020/23/2021_2022__E5_85_AC_E5_8A_A1_E5_91_98_E5_c26_23264.htm

五、常规面试题的设计技术 在常规面试下，由多位考官共聚一堂，按事先定好的次序每次面试一位应试者。面试中由主考官按拟定的题目提问，应试者按考官们提出的问题逐一回答。常规面试所采用的试题，可分为客观性试题和主观性试题两大类。常规面试中的客观性试题，大多是“供给式”或“固定应答式”的，也即问题本身就给定了一种或几种固定的答案，应试者的解答就是对已给出答案正确性的判断或对正确答案的选择及对问题作出简要回答(类似于笔试中的单选、多选或简答题)。

在设计此类试题时要注意两点：第一，此类试题的题量不能太大，一般宜控制在整个面试分值的20%以内。题量太大则容易成为笔试的延续，抹杀面试的优点，也不易测评出应试者的实际水平，因为这类试题容易被应试者猜中或押中。第二，这类客观性试题，一般用于面试刚开始的阶段，因为这符合人们由浅入深的认知规律，也可适当调节应试者刚进面试现场而造成的紧张心理。例如：“你能简单介绍一下你的家庭情况吗？”(这类问题应试者不必刻意思考便能回答)“最近在放映影片《大转折》，你看过了吗？”“(如果看过)那么你觉得这部影片最让你震撼的是什么？气势恢宏的战争场面，主人公的人格魅力，故事情节，其他……”(可单选或多选)。这类客观性试题就常规面试开始阶段来说比较合适。在常规面试中，占绝大比重的应是主观性试题。这是一种“自由应答式”的试题，不同于客观性试题那种“供给式”或“固

定应答式”。这类试题不仅可以有效地阻止应试者押题，而且对这类试题的应答是应试者自己编织答案，能够提供给应试者充分表达自己见解、展示自己才能的机会，所以它既能深一层次地了解应试者具备各项能力素质的情况，又能反映应试者之间的水平差异。主观性试题的设计应注意以下几点：

- (1)弄清空缺岗位的任职资格条件要求。要弄清应通过面试测评应试者的哪些素质？在这些素质中哪些是根本的、核心的，对甄选应试者具有否决作用？哪些是相对一般的、次要的？常规面试中的主观性试题应占整个题量的80%左右，有人认为以20道左右题目为宜。
- (2)把握好试题的难度、区分度。这就要求在设计面试试题时，与具体用人部门充分沟通，确定拟招录公务员的能力、学历层次及工作经验要求，以此确定面试试题设计的难度与区分度。
- (3)试题的表述要简明、清晰。主观性试题，应有一定的弹性，但它不是不着边际的联想和无度发挥的对象。在设计试题时，题义应清晰明确，尽量避免模棱两可，尤其要注意不要用同样的问题测不同的内容，以免使应试者糊涂，也可避免主考官评分时的犹豫和重复性给分。
- (4)在设计主观性面试试题时，是否应事先设计好标准答案？我们认为，尽管是主观性试题，也应有比较明确的、事先设计好的答案，以便多位面试考官评分时统一标准，不致给分间的差距过于悬殊。当然，相对于客观性试题，它的答案不必做得过死，可以笼统一些，弹性大一些，只规定出某种倾向即可。比如，在我们考察应试者的“组织协调能力”时，我们应对这一岗位对组织协调能力的要求是什么，具备这一能力素质的人会如何表现，不具备这一能力素质的人会如何表现，对这一问题，应试者的哪些反应是有效的，哪

些是无效的?对每一种情况可规定其分值的界限;即最高可得几分,最低可得几分。

六、情景面试试题的设计技术

情景面试又叫情景模拟面试,它把许多所谓“评价中心”的人员甄选技术纳入了面试中,比如公文处理(又称“文件筐技术”)、无领导小组讨论、案例分析、操作演示等。情景模拟面试试题的编制设计,受上述不同表现形式的影响,在具体操作过程中,应从试题内容编制和模拟情景设置两方面入手。在模拟面试试题的设计时,要注意考虑以下几个问题:

- (1)典型性问题。情景模拟试题所模拟的事件必须是典型的,这一方面表现为模拟的事件是应试者在未来工作中最重要、最经常、最关键性的活动,而不是那些次要的、偶然的事件;另一方面,所模拟的事件不是原原本本地从实际原型中截取,而是把多种情况进行归纳、概括、集中成的一件事。
- (2)逼真性问题。情景模拟的一个突出特点就是要求模拟得逼真。这一“逼真”不但要求模拟环境逼真,更重要的是要求应试者与处理的问题、完成的任务(即试题内容)也要逼真。当然逼真并非要求做到“真实”,而是要求情景模拟的内容应当符合拟任工作的规律性和发展趋向性。
- (3)难度适中。目前,我国的国家行政机关仅通过考试录用“主任科员以下非领导职务的国家公务员”,因此,在情景模拟试题编制的难度上要适中,既不能以勤杂人员的要求设计试题,也不能以高级领导职务职位的要求去编制试题。
- (4)突出主题。一般而言,情景模拟的事件往往是政府机关事务中的一系列片断,而模拟的目的是为了测评应试者的各项能力素质,所以要根据测评目的,有选择地裁剪、加工这些“片断”,区分主次,并找出一条贯穿各片断的主线,以测量一项能力为主,附带测量其

他能力素质，而不能主次不分、轻重不明，让不太相干的细节浪费了宝贵的面试时间。关于模拟场境的设置。情景模拟场境就是应试者的考场，然而这一考场与笔试考场和常规面试的考场有所不同，它是情景面试试题的一部分，它能对应试者起到岗位诱导、心理压力及操作指向的作用。要特别注意模拟情景的“现场感”，做到有情有景、有声有色、情景逼真，使应试者进入考场后，能够很快进入其“扮演”的角色，由触景生情，到激发其多方面的才能，去完成测评任务。上海市一次外汇银行业务员计算机仿真测评，就刻意设计银行业务大厅的嘈杂环境，以测评应试者在这种仿真环境下处理业务的生理、心理素质，取得了很好的效果。模拟情景设置追求“现场感”还有另一作用，那就是在应试者录用前就向其生动、逼真地展示了其未来工作的环境、专业技能要求情况等，使其能够更准确地校正和确认自己报考的岗位是否适合自身的各项条件及兴趣、意愿和理想。加深对岗位的了解，对其以后的工作情感和意志品质均有益处。国家公务员录用应是“双向选择”，情景模拟所创设的逼真场景，有利于应试者对报考职位的了解，有利于“为用而考”和“人尽其才”方针的落实。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