

公务员录用面试成绩的评定：如何把握面试评分的客观公正-  
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\\_23268.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/23/2021_2022__E5_85_AC_E5_8A_A1_E5_91_98_E5_c26_23268.htm) 五、如何把握面试评分的客观公正 影响面试公正性的因素是多方面的、复杂的。公务员录用实践中出现的一些不公正现象主要有：歧视妇女的不公正；歧视残疾人的不公正；以貌取人(包括身高体态)的不公正；偏向系统内人员(如单位借调人员或“以工代干”人员)的不公正，等等。这些方面的不公正都可能通过面试评分的偏差体现出来。当然，这种体现可以是有意识的，也可以是无意识的。在评分中有意的偏差属不正之风和考官职业道德修养的问题，只能通过加强面试的监督机制和对考官的思想教育，以及对面试分数离中趋势的统计处理来改进和控制。而评分中无意识的偏差则可以通过提高考官的面试操作技巧和改进面试评分和分数统计技术来改进。具体的，可以从以下几方面考虑提高面试评分的客观公正性：(1)考官应努力提高面试业务水平，认真接受面试技术培训，同时要充分了解面试测评的设计思想，了解各测评要素的评价标准，掌握具体的面试评分技术要求，如评分表的使用要领等，通过培训中的模拟评分、试评分等练习，帮助自己更准确地把握面试评分标准。(2)考官应有意识地克服面试评分中的光环效应、趋中效应、先入为主和轻易下断语等有违公正的心理习惯。(3)利用“考官用计分平衡表”(表2-13)来记录自己对不同应试者的评分情况，以先前应试者的评分为参照，更好地掌握和调整对后来应试者的评分，不失为实践中的一种可行办法。尽管从理论上讲，应是将应试者的表现与测评标准比较

而不是将应考者与应考者之间相互比较，但在实践中，不将应考者之间做比较几乎是不可能的。“考官用计分平衡表”的使用还可以减轻考官的记忆负担，便于考官在对多个应考者连续进行面试时，掌握前后一致的测评标准。(4)面试总分汇总时，分要素地采用去掉一个最高分和一个最低分，再求要素平均分的做法，即前面提到的“要素和去高低分法”的统计方法，可以控制评分极端值给应考者真分数估计带来的误差，是在一定程度上提高面试评分客观公正性的具体技术性措施。(5)对面试考官组成员构成作出适当调整，如要求与应考者有亲属关系或其他重要关系的考官，回避对该应考者的面试。有的部门或地方在面试中由应考者临时抽签决定参加面试的顺序和由哪个考官组来测试，而考官也临时抽签决定参加哪个面试组和测评哪些应考者，考官和应考者之间彼此都无事先的了解和准备，类似于心理学实验设计中的随机双盲法设计，这种方法显得有些极端，但也不失为提高面试评分公正性的有效管理措施。表2-13考官用计分平衡表应考者序号应考者姓名综合分析言语表达应变能力计划、组织与协调人际交往的意识与技巧情绪控制动机匹配性举止仪表123456789(6)当场亮分，使考官接受应考者、其他考官、旁听者和其他现场人员的直接监督，也是一种深受应考者和社会舆论赞同的面试评分形式，尽管当考官水平不高时，其当场亮分的评分准确性会大打折扣，而且没有了调整和改正的余地，显得公平有余而科学不足。(7)由一定的面试技术权威组织机构(如同竞技体操比赛中的“技术委员会”)对面试考官的评分进行一定的统计处理的分析，从而判定其评分中的是否存在不正常的偏差，对评分偏差超过规定限度的考官宣

布其评分无效甚至取消其作为面试考官的资格，将是对面试评分公正性的一项带根本性的机制保证。总而言之，面试成绩的评定是一项很复杂的工作。随着公务员录用面试研究和实践的深入发展，面试评定的科学性和公平性正在不断地提高，特别是随着公务员考官队伍的素质的提高，面试评定将更加客观公正。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)