

公务员录用面试成绩的评定：成绩的确定-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_23271.htm

四、面试成绩的确定 1

1、面试成绩的评价方法 有了面试测评标准和评分表后，经过培训的面试考官即可进行评分了。基本思路就是通过应考者在面试中的言语和行为表现与体现职位的要求的测评指标相比较，并对二者相一致的程度给出一个数量化的描述。这个思路说起来容易，做起来难。因为科学、准确的评分是与考官的品格、素质和业务能力密切相关的。作为面试考官，除了要了解与岗位相关的具体业务知识和能力外，还应掌握人才测评方面的有关理论和方法，特别是与面试直接相关的面试设计思想、命题原理、提问技巧、倾听技巧和观察技巧，这些都是正确评分的基础。此外，就评分工作本身来说，还有以下几点要把握：(1)面试前，考官们应在一起研究岗位要求，了解应考者总体情况，研究面试题本，对题本中的问题深入理解并形成追问的思路，统一评分标准，有条件时还可以进行评分的模拟练习。(2)面试的评分是分要素进行的，或者说是以要素评分为主，要点评分为辅。只有极少量的知识性问题才涉及具体的评分要点，但应考者间的差异最终还是体现为其要素得分的差异。(3)面试评分以综合评分为主，即在应考者回答所有的面试问题后，为其按要素综合打分，切忌一题一打分的做法。(4)面试进行过程中，考官可以用铅笔对应考者就不同要素进行试评分，在面试结束时，再将最终分数用钢笔打出，产生法定效用。这样既比较慎重，又减轻考官记忆负担，便于操作。

2、面试总成绩的确定 在由多个

考官分要素地同时评价同一位应考者后，如何确定应考者的面试总成绩，既是一个测评理论问题，也是一个实际操作问题。理论上讲用几个考官的实际评分尽可能合理地估计应考者的真实水平(即“应得分”，这个“应得分”是无法实际得到的，只能通过应考者的各项“实得分”来估计它)；技术上讲是如何利用各个考官分别评分，计算或统计出一个相对更有代表性和更少误差的分数；而从操作上讲，则是如何使最后分数的取得更简便易行、更易使应考者和社会所接受。目前，面试总成绩的确定主要有两种方式：协议法和统计法。

(1)协议法。主要适用于采用分级量表评分时面试总成绩的确定，如5分制、7分制等。面试结束后，考官组成员坐在一起，比较各自的给分并陈述理由，讨论分歧点；讨论之后，考官各自重新打分以反映讨论的结果。因此，这种方法有时也被称作二次评分法。若重新打分后，仍然不一致，则再进行讨论。这个过程可以持续重复，直到达到一致为止。这种方式可以弥补现场评分时间紧迫和个别考官水平不高带来的误差因素，有利于深化对应考者的分析，提高评价的准确性和一致性。在英国等公务员考录制度较成熟的国家，这是被普遍采用的方法。然而，这种方法也有缺点，就是要求考官的整体水平较高，考官组内要有良好的民主协商机制，否则，这种面试后的讨论不但不能提高评价的准确性，反而会使个别人操纵面试成为可能。这种协议方法，在我国采用不多，只在某些部门的招考中有所尝试，主要原因是易带来不公正、不客观之嫌，难以被应考者和社会接受。

(2)统计法。即通过对各考官的原始评分进行统计处理来取得面试总成绩的方法。这种方法比较适合于面试成绩采用百分制的情况。实践

中，又有两种不同的统计模式。第一种可简称为“总分和去高低分法”。首先，分别把N个考官每人在M项要素上的给分相加，求其总和，得到各考官给该应考者的N个面试总成绩，然后，从这N个总成绩中去掉一个最高分和一个最低分，再求余下的N-2个给分的平均数，然后，将这M个要素平均数相加，即得到应考者的面试总成绩。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