

面试成绩计算的基本模式-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__E9_9D_A2_E8_AF_95_E6_88_90_E7_c26_23667.htm

面试中的成绩评价是根据评价标准，运用评价量表，对面试过程中观察与言词答问中收集到的信息，按应试者的各种素质特征、工作动机及工作经验等不同评价项目进行价值判断的过程。在这一过程中，面试考官必须作出三种一般类型的判断：一是对应试者在特定评价项目上的得分等级判断，这一般应用预先设计好的评价量表；二是总体素质评价和录用建面试成绩计算的基本模式议；三是录用决策。这三种类型的判断都有一定的维度，尤其是第一种类型的判断，它与面试实施同时进行，没有单独的评分时间和仔细斟酌的思考过程，因而在面试过程中，面试考官从总体上来说脑力消耗相当大。为了增加面试评价中的准确性，减轻考官在面试过程中的工作量，面试考官应当熟练掌握面试评价标准，准确运用面试评价量表。

一、面试评价标准 标准是衡量事物的尺度。测量物体的长度应当用尺子，测量物体的重量应当秤，这时的“尺子”和秤就分别成为测量物体长度和重量的不同标准，所谓的面试评价标准也就是面试考官在面试过程中判别人员素质状况的尺度。各种不同素质类型的判别要使用不同的尺度，但综合所有的评价标准，可以发现：评价标准=评价项目 评价指标 水平刻度

1评价项目：是面试中要测试的要素项目；2评价指标：即能够反映评价项目的行为表现；3水平刻度：是指评价指标或评价项目的数量水平的连续分布顺序及刻度。简而言之，就是数量上的分档、分级、分等。由于面试工作本身就是一

项模糊的评价工作，不可能对人的素质特征分得很精细，因而在面试过程中，评价标准通常是由考官自行掌握的。这样虽然容易出现一定的偏差，但如果每个考官把握标准前后宽严一致，还是能对应试人员做出较公正的评价的。如果面试设计人在面试设计中，没有明确地对评价标准进行设计，那么在问话大纲中一定要注明评价的着眼点。另外各位面试考官应熟悉了解招聘职位对人员的基本素质要求。其实，招聘职位对人员的这种素质要求，就是面试评价中的主要评价标准。岗位需要什么样的人才，我们就尽量挑选什么样的人才，以岗位的需求为标准，才是人才素质评价中的根本标准。当然，作为面试设计人员，我们还是提倡为各位面试考官设计出统一的评价标准，使面试评分尽量具有客观性。在评价标准设计时，应注意如下两点：1标准的等级制度。在设计面试评价表时，可把面试标准等级按三点、五点、七点尺度进行划分，每一等级赋予一定的评分标准，如将面试成绩按优、良、可、差划分为四个等级。每一项面试内容均可按照这四个等级划定评分标准。例如：“语言表达能力”一项，优等的评分标准是：语言流畅，内在逻辑性强，具有说服力；良等的评分标准是：语言通顺，表述清楚，逻辑性强，有较好的说服力；可等的评分标准是：语言较通顺，基本达意，有一定说服力；差等的评分标准是：语言欠通，表达不清，逻辑混乱，不具说服力。评分标准等级的用词上，尽量体现等距原则，讲究各级之间相互照应，层层递进，保持分寸、程度和数量上的连续性，避免较大幅度的跳跃。2将各等级进行量化。等级量化就是对各评价标准等级予以标度。标度一般有两种基本形式：一是定量标度，就是采用分数形式

进行标度，如百分制中的90分、80分、70分、60分等；隶属度函数中的90分以上，90~80、80~70、60分以下等等。二是定性标度，如采用“优、良、中、差”或“甲、乙、丙、丁”等字符进行标度。当然，定性标度和定量标度实际上存在着一定的对应关系，可以互相置换。但对一些平行的或不可比的评论或字符，则不一定存在着这种对应关系，如性格与气质测定中的A型、B型。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