

公务员考录面试中应注意解决好三个问题-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_ti2020/24/2021_2022__E5_85_AC_E5_8A_A1_E5_91_98_E8_c26_24034.htm

面试作为公务员考录工作中的重要组成部分，通过考官与考生直接交谈了解考生熟知状况、能力特征，从而完成对考生适应职位的可能性和发展潜力的评价，能有效保证招录公务员的素质。其优点在于它比笔试或看简历资料更为直观、灵活、深入。但在操作过程中容易出现命题片面性、评价主观性等问题，需要引起我们足够的重视。

一、应重视面试命题脱离职位特点的问题。

针对不同职位，面试中所需考察的综合能力的内容和侧重点不同，在制定面试方案前，需要一一分析各职位对应要求的能力及其相对重要性。目前，面试命题一般采用结构化面试方法，着重考察考生的举止仪表、言语表达能力、综合分析能力、计划组织协调能力、应变能力等要素。各个职位面试命题往往千篇一律，忽略了对报考职位所需专业知识和技术性能力的考察，容易产生面试与岗位要求相脱节的问题。特别是不少面试内容局限于某些方面、某些环节，如考察计划组织协调能力时，命题往往侧重于组织一项活动。这种面试命题的片面性和一律性，使考生有“规律”可抓，可能事先准备，产生另一种“高分低能”现象，降低了选拔真正适合职位特点的公务员的针对性。因此，在面试命题时，要坚持科学合理、考用一致的原则，密切联系考录职位的特点，侧重考察考生的理论素养和思维创新能力，尤其是分析和解决实际问题的能力。同时，要大胆创新面试方法，突破单一的提问形式，运用情境模拟法、心理测试法，角色扮演等多种人力

测评技术，以真正选拔出优秀的人才。二、应重视面试考官队伍建设与现实需要脱节的问题。随着公务员考录机制的日益完善，公务员考录面试工作也随之日益经常化，而考官队伍建设却明显滞后。许多地方在组织公务员考录面试时，考官大多是由临时选调的领导干部组成，由于缺乏系统的专业培训，往往对面试者的评分和评价不够客观，表现在不能正确把握评判尺度，甚者存有个人好恶。对此，首先要建立健全考官资格制度，对从事考官所必备的学知、技术和能力的基本要求建立标准体系，进行统一的考官资格考试，合格人员授予考官资格证书，作为从事考官工作的必备条件。在此基础上适时组织考官培训，努力形成考官队伍建设长效机制，以适应日益经常化的面试需要。其次在考官的组成上，要做到科学合理、优化组合。既要有领导干部、专家学者，也要吸纳基层一线的优秀人员和群众代表。既要考虑到考官的专业分布，也要考虑到考官的性格、气质等社会特征，以全面客观地为应试者“画像”。三、应重视评分过程中主观性难以避免的问题。面试的测评结果需要通过量化分数表现出来，而且面试成绩与笔试成绩按比例折算后即为考录取舍的最终成绩。因此，考录工作对面试评分的准确性、客观性有较高的要求。但在面试评分过程中，往往容易产生以下问题：一是面试评价标准不明确。目前多采用开放式的面试命题，对面试试题的答题要素不作明确界定。这样不同考官可能对“好”、“较好”、“一般”等评价标准作出不同的理解，出现有的考官打分较高、有的考官打分较低的现象。对此，应用一些描述性的言对各要素评价标准分别加以界定，使面试评价过程具有连贯性、一致性；二是面试评价过程中容易出现晕轮

效应。即考官被考生某种突出的特点所吸引，常常特别关注考生的仪表、学历、语言表达能力等，而对其他要素做出片面的判断；三是面试评价过程中容易产生趋中趋势。即大多数考生的评分结果比较集中，使面试对考录工作所能起到的积极作用变小。解决晕轮效应和趋中趋势问题的关键在于加强考官考前培训。如：对考生的各评价要素（语言表达、计划组织协调、应变能力）都作出了同样水平的评分，就要指出考官可能犯了晕轮效应的错误，可用正确的评价结果对照考官在评价过程中的错误一一加以分析讲解，以提高考官评分的准确性、客观性。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