

面试不再形式为公务员面试引入“辩论”叫好 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/495/2021_2022__E9_9D_A2_E8_AF_95_E4_B8_8D_E5_c26_495407.htm 3月底、4月初，上海公务员第一轮的面试刚刚拉下帷幕，MBA的面试、研究生的复试、事业单位的面试等就相继登场。面试，这个曾经一度是“走形式”的选拔环节，如今却随着面试分数比重的增加，成了学校或机构能否选拔到真正有潜力的优秀人才的关键一步。就连一些小学、幼儿园在招生的时候也引入了这一环节。今年上海市公务员的面试方式突破了以往简单的考生与考官面对面“你问我答”的形式，有近一半岗位引入了“情景模拟”考察方式。上海华图公务员考试中心的叶其政老师说，采用这种面试形式的岗位多集中在岗位性质比较特殊、报考及面试人数较多的岗位。“情景模拟”考试模式更突出了考生的灵活发挥，加大了思维开放的空间，考生一般六到八个人一组进行讨论，或者即兴演讲、辩论，现场模拟突发任务等，以综合考察面试者的应变处理能力。面试作为选拔人才的一个重要途径，对于面试的改革和创新以及制度措施的完善，具有非常重要的意义。首先，面试环节增加辩论、情景模拟等形式，有利于真正考察选拔人才的真才实学。杜绝“东郭先生”之类的庸才到国家用人单位滥竽充数。其次，也有利于用人单位根据所需选拔人才。这几年很多单位反映，即使通过严格考核招录的公务员，在单位也不能很快的适应工作，有的不能为单位所用。出现这种现象的主要原因是面试环节的“不到位”或者“不作为”所致。以往结构化面试当中，只是主考官问，考生回答，考题也出的跟往年大

同小异，考试于是上各种面试培训班，死记硬背面试题，这样根本反映不出考生的真实水平，因此招考单位才感觉招录的人才也不是质量很高。但是，要让面试环节真正起到所承担的实际作用，必须加强监管，防止面试工作中的腐败和人情关系，注入公平、民主的监督元素。作为一个主观性极强的面试考试，一定程度上是没有固定答案和数字量化考核标准，因此，主考官的左右空间很大，这样就容易滋生腐败，导致真正的人才在面试环节被“掐死”，面试不仅失去它应有的功能，反而成为腐败的温床。同时导致一个严重的后果就是很多人才失去对党和政府的信心，造成他们对于国家选人用人制度的怀疑。这几年，国家一年一度的公务员考试赢得了广大人民的尊重和信任。人事部也在公务员考试的透明度方面做了很多工作。但是笔者感觉到不尽人意的一点，就是没有将考试的试卷通过网络等现代信息技术手段公布与众，很多考试只能被动接受自己的笔试成绩。现在国家公务员管理局成立了，希望在以后的公务员招考中尽量公开透明，把公务员考试打造成国家人才脱颖而出的更好平台。

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