

面试专家谈公务员面试之无领导小组讨论问题 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_93_E5_c26_495421.htm 无领导小组讨论是选拔人才中经常使用的一种新方法，它有助于应试者较好地发挥其特长，展现其优势。

1、无领导小组讨论的概念 无领导小组讨论采用情景模拟的方式对考生进行集体面试。它通过给一组考生（一般是5~8人）一个与工作相关的问题，让考生们进行一定时间（一般是1~1.5小时左右）的讨论，来检测考生的组织协调能力、口头表达能力、辩论能力、说服能力、情绪稳定性、处理人际关系的技巧、非言语沟通能力（如面部表情、身体姿势、语调、语速和手势等）等各个方面的能力和素质是否达到拟任岗位的要求，由此来综合评价考生之间的优劣。在无领导小组讨论中，评价者或者不给考生指定特别的角色（不定角色的无领导小组讨论），或者只给每个考生指定一个彼此平等的角色（定角色的无领导小组讨论），但都不指定谁是领导，也不指定每个考生应该坐在哪个位置，而是让所有考生自行排位、自行组织，评价者只是通过安排考生的活动，观察每个考生的表现，来对考生进行评价，这也就是无领导小组讨论名称的由来。无领导小组讨论主要测试应试者论辩能力。其中既包括对法律、法规、政策的理解和运用能力，也包括对拟讨论题目的理解能力、发言提纲的写作能力、逻辑思维能力、语言说服能力、应变能力、组织协调能力等。

2、无领导小组讨论的程序（1）、无领导小组讨论的几个阶段 无领导小组讨论的过程一般分为三个阶段：第一阶段，考生了解试题，独立思考，列出发言提纲

，一般为5分钟左右；第二阶段，考生轮流发言阐述自己的观点；第三阶段，考生交叉辩论，继续阐明自己的观点，或对别人的观点提出不同的意见，并最终得出小组的一致意见。

(2)、无领导小组讨论的程序 第一，讨论前事先分好组，一般每个讨论组6~8人为宜；第二，考场按易于讨论的方式设置，一般采用圆桌会议式，面试考官席设在考场四边（或集中于一边，以利于观察为宜）；第三，应试者落座后，面试考官为每个应试者发空白纸若干张，供草拟讨论提纲用；第四，主考官向应试者讲解无领导小组讨论的要求（纪律），并宣读讨论题；第五。给应试者5~10分钟准备时间（构思讨论发言提纲）；第六，主考官宣布讨论开始，依考号顺序每人阐述观点（5分钟），依次发言，发言结束后开始自由讨论；第七，各面试考官只观察并依据评分标准为每位应试者打分，不准参与讨论或给予任何形式的诱导；第八，无领导小组讨论一般以40~60分钟为宜，主考官依据讨论情况，宣布讨论结束后，收回应试者的讨论发言提纲，同时收集各考官评分成绩单，考生退场；第九，记分员按歌唱比赛去掉一个最高分，一个最低分，然后得出平均分的方式，计算出最后得分，主考官在成绩单上签字。

3、无领导小组讨论的功能 (1)、区分功能，在一定程度上能够区分出考生能力、素质上的相对差异；(2)、评价功能，能在一定程度上评价、鉴别考生某些方面的能力、素质和水平是否达到了规定的某一标准；(3)、预测功能，能在一定程度上预测考生的能力倾向和发展潜力，预测考生在未来岗位上的表现、成功的可能性和成就。

4、无领导小组讨论的优点 能检测出笔试和单一面试法所不能检测出的能力或者素质；可以依据考

生的行为、言论来对考生进行更加全面、合理的评价；能使考生在相对无意中显示自己各个方面的特点；使考生有平等的发挥机会，从而很快地表现出个体上的差异；节省时间，并能对竞争同一岗位的考生们的表现进行同时比较（横向对比），观察到考生之间的相互作用；应用范围广，能广泛应用于非技术领域、技术领域、管理领域等。但无领导小组讨论对测试题目和考官的要求较高，同时，单个考生的表现易受其他考生的影响。

5、无领导小组讨论面试试题的主要类型

（1）、开放式问题 其答案的范围可以很广，很宽。主要考查考生们思考问题是否全面、是否有针对性，思路是否清晰、是否有新的观点和见解。例如：你认为什么样的领导是好领导？关于此类问题，考生可以从很多方面，如领导的人格魅力、领导的才能、领导的亲和取向、领导的管理取向等来回答，可以列出很多的优良品质。对考官来讲，这种题容易出，但不容易对考生进行评价，因为此类问题不太容易引起考生之间的争辩，所测查考生的能力范围较为有限。

（2）、两难问题 是让考生在两种各有利弊的答案中选择其中的一种。主要考查考生的分析能力、语言表达能力以及说服力等。例如，你认为以工作为取向的领导是好领导还是以人为取向的领导是好领导？此类问题对考生而言，既通俗易懂，又能够引起充分的辩论。对于考官而言，不但在编制题目方面比较方便，而且在评价考生方面也比较有效。但是，此种类型的题目需要注意的是两种备选答案都具有同等程度的利弊，不存在其中一个答案比另一个答案有明显的选择性优势。

（3）、多项选择问题 是让考生在多种备选答案中选择其中有效的几种或对备选答案的重要性进行排序。主要考查考生

分析问题、抓住问题的本质等各方面的能力。（4）、操作性问题 给出材料、工具或道具，让考生利用所给的材料制造出一个或一些考官指定的物体。主要考查考生的能动性、合作能力以及在一项实际操作任务中所充当的角色特点。此类问题，考察考生的操作行为比其他类型的问题要多一些，情景模拟的程度要大一些，但考察语言方面的能力则较少。

（5）、资源争夺问题 此类问题适用于指定角色的无领导小组讨论，是让处于同等级别的考生就有限的资源进行分配，从而考查考生的语言表达能力、概括或总结能力，发言的积极性和反应的灵敏性等。如让考生担当各个分部门的经理并就一定数量的资金进行分配。要想获得更多的资源，自己必须有理有据，必须能说服他人，所以此类问题能引起考生的充分辩论，也有利于考官对考生的评价，只是对试题的要求较高。

6、无领导小组讨论的评分 一般而言，对于无领导小组讨论的计分有以下三种方式：各考官对每个考生的每一个测评要素打分；不同的考官对不同考生的每一个测评要素打分；各考官分别对每个考生的某几个特定测评要素打分。在具体实施期间，考官之间可根据考官水平和考官特长等具体情况，有针对性地选择使用某一种计分方式。计分的内容一般包括三个方面：（1）、语言方面。包括发言主动性、组织语言能力、口头表达能力、辩论说服能力、论点的正确性等，这些不同的要素应根据职位的不同有不同的权重得分。

（2）、非语言方面。包括面部表情、身体姿势、语调、语速和手势。（3）、个性特点。包括自信程度、进取心、责任心、情绪稳定性、反应灵活性等测评要素。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