

一家之谈：公务员考试面试不如改为试用期 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/501/2021_2022__E4_B8_80_E5_AE_B6_E4_B9_8B_E8_c26_501645.htm 为保证公务员面试环节的公开透明，深圳市公务员面试首次推行非结构性面试，引入非公务员考官，在面试环节推出情景式辩论，考官现场打分，考生考完后就能拿到自己的成绩，而且整个面试过程全程监控。情景式辩论、非公务员考官、现场打分现场公布，深圳市对公务员考试面试的准备工作可谓面面俱到，武装到了牙齿，重视程度由此可见一斑。而我们也有足够的理由认为这是一种创新，因为它使得公务员录用的面试环节更加阳光，舞弊的可能大大减少，使公开、公平、公正得以真正体现。可依笔者看来，这其实不过是在给备受争议的公务员面试环节打补丁而已，并不能彻底解决面试环节可能存在的不公正问题。从单纯笔试选人到笔试加面试，这的确是一个进步。然而现在的面试环节已然背离了选拔德才兼备、全方位人才的良好初衷。广州监狱管理局公布公务员考试成绩时，意外地将一份备注栏里有领导姓名的名单泄露，引发公众对“公务员考试有黑幕”的猜测。湖北一硕士研究生在参加某部门公务员考试时，笔试第一，但是因为专业不对口连面试的资格都没有。备注黑名单、笔试第一无缘面试不能不让人对公务员考试的公正性、对面试有无黑幕产生怀疑，相信这样的例子我们还可以举出很多。在单纯以笔试作为录用标准的时代，我们担心选拔到的都是书呆子，都是应试高手，不能适应岗位需求。于是面试备受推崇，而且面试在总成绩中所占比例越来越高，过去是6：4，现在是5：5或者更高。所

以笔试加面试，这已然成为公务员录用的通用模式。笔试虽然略显死板，但是相对比较公正。面试的确能考察考生的应变能力、言谈举止。可弊端也很明显，那就是人为因素太多，一方面，如今的面试已然程序化，与死板的笔试无异，而一面之缘能否彻底了解一个人不得而知。另一方面面试给了那些有关系、有门路的人以暗箱操作的空间。深圳市为增强面试环节的公开透明所做的努力值得钦佩，这些制度的设计的确可以在一定程度上解决面试环节存在的不透明、不公开的问题，可这也恰恰说明公务员的面试环节还存在问题，人们对面试环节的公正性心存疑虑。既然如此，与其这样为了保证面试公正费劲心机，不妨将公务员考试的面试环节取消，改为试用期考察更好一些。先通过笔试成绩从高到低选拔符合条件的备用人才，然后通过1个月或者3个月的试用期，由用人单位的群众投票评议，决定录用或者辞退。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