

招警面试指导：无领导小组面试方法及分类招警考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/645/2021\\_2022\\_\\_E6\\_8B\\_9B\\_E8\\_AD\\_A6\\_E9\\_9D\\_A2\\_E8\\_c24\\_645397.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022__E6_8B_9B_E8_AD_A6_E9_9D_A2_E8_c24_645397.htm)

一、无领导小组面试方法及分类 在无领导小组面试技术中，常有两种：(1)小组作业：参与者处于这样一种情境，任务的圆满完成需要参与者们的密切协作。(2)个人作业：测试要求参与者独立完成任务。无领导小组讨论属于前者，是公务员面试中常用的一种技术，也是一种对进行集体测试的方法。通过给一定数目的考生一个主题相关的问题，让他们进行一定时间长度的讨论，来检测考生的组织协调能力，洞察力等的技巧，非言语沟通能力(如面部表情等)等各个方面的能力，以及自信程度等个性特点和行为风格，以评价考生之间的优劣。根据不同的标准分为以下类型：来源：www.100test.com

1. 根据讨论的背景的情境性，可以将无领导小组讨论分为去情境性的无领导小组讨论和有情境性的无领导小组讨论。
2. 从是否给考官或考生分配角色的角度来划分，可以将无领导小组讨论分为定角色的无领导小组讨论和不定角色的无领导小组讨论。
3. 根据小组成员在讨论过程中的相互关系，可以将无领导小组讨论分为竞争性的、合作性的和竞争与合作相结合的。
4. 根据无领导小组讨论的情境与拟任工作相关性，可以将其分为与工作相关情境的无领导小组讨论和与工作无关情境的无领导小组讨论。

二、特点分析 (1)优点 无领导小组讨论作为一种有效的测评工具，和其他测评工具比较起来，具有以下几个方面的优点：能测试出笔试和单一面试所不能检测出的能力或者素质；www.Examda.CoM考试就到百考试题 能观察到

考生之间的相互作用；能依据考生的行为特征来对其进行更加全面、合理的评价；能够涉及到考生的多种能力要素和个性特质；能使考生在相对无意之中暴露自己各个方面的特点，因此预测真实团队中的行为有很高的效度；能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；能节省时间。并且能对竞争同一岗位的考生的表现进行同时比较(横向对比)；应用范围广，能应用于非技术领域、技术领域、管理领域和其他专业领域等。

(2)缺点 对测试题目的要求较高；对考官的评分技术要求较高，考官应该接受专门的培训；对考生的评价易受考官各个方面特别是主观意见的影响(如偏见和误解)，从而导致考官对考生评价结果的不一致；考生有存在做戏，表演或者伪装的可能性；指定角色的随意性，可能导致考生之间地位的不平等；考生的经验可以影响其能力的真正表现。

来源：考试大 (3)评价标准 在无领导小组讨论中，考官评价的依据标准主要是：受测者参与有效发言次数的多少；是否善于提出新的见解和方案；敢于发表不同的意见，支持或肯定别人的意见，在坚持自己的正确意见基础上根据别人的意见发表自己的观点。；是否善于消除紧张气氛，说服别人，调解争议，创造一个使不大开口的人也想发言的气氛，把众人的意见引向一致；看能否倾听别人意见，是否尊重别人，是否侵犯他人发言权；还要看语言表达能力如何，分析能力、概括和归纳总结不同意见的能力如何、看发言的主动性、反应的灵敏性等等。

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](http://www.100test.com)