

无领导小组讨论的特点及基本介绍公务员 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/648/2021\\_2022\\_\\_E6\\_97\\_A0\\_E9\\_A2\\_86\\_E5\\_AF\\_BC\\_E5\\_c26\\_648927.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/648/2021_2022__E6_97_A0_E9_A2_86_E5_AF_BC_E5_c26_648927.htm) 14省公务员考试已经落下大幕，而于今年上半年较早完成笔试考试的广东、北京、吉林和上海四个考区，将率先迎来今年各省市公务员面试的第一个高峰。为此，中公教育专家将系统地为广大考生解读公务员面试的相关工作，帮助大家全面认识面试、了解面试，为下一阶段的备考打下坚实的基础。从2000年开始，在国家各部委招考公务员面试过程中，部分单位开始尝试采取无领导小组讨论的面试形式。这种面试形式相比于结构化面试更为科学、客观，并且效率极高，很有可能成为将来公务员面试的主流。值得注意的是，今年吉林省在招考公告中明确，报考市州及其以上机关（含长春市所辖区、垂直管理部门）的考生采用无领导小组讨论面试法进行面试；报考县（市、区）及其以下机关（含垂直管理部门）和报考公安机关带编招录职位的考生及报考市州以下机关选调生采用结构化面谈法进行。先行确定面试方式，也让考生在准备过程中更具有针对性。无领导小组讨论（Leaderless Group Discussion，简称LGD）主要是通过给一组考生（一般是5-7个人）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）等各个方面的能力是否达到拟任职岗位的综合要求，由此对考生作出综合评价。在无领导小组讨论中，

评价者不给考生制定特别的角色，也不制定谁是领导，也不指定每个人应该坐在哪个位置，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。

### 一、无领导小组讨论的试题特点

面试过程实质是对应试者的刺激反应过程。一套有效的选拔性试题具备以下特点：

1. 容易为应试者接受。无领导小组讨论的试题取材应是应试者日常学习生活中可以接触到的。材料的表述形式也应该是应试者能理解的。背景资料提供多少要看应试者对取材的熟悉程度。
2. 能够引起应试者在测评目标方向上的足够数量反映。无领导小组讨论的试题所引起的反应必须是与测评目标相关。从统计上来说，行为样本的数量越大，考官对应试者内在特质的推断越准确。
  - (1) 能够引起每个应试者的反应，并创造反应均等的机会。在目前我国公务员考试过程中，考官必须对每名应试者评分，因此，每名应试者都有机会作出独立反应。另外，由于应试者的理解能力、个性、言语表达、认知风格等个性因素对其外显行为产生影响，而这些因素又不是测量目标，所以在讨论过程中应尽量减少个性因素对应试者表达真实能力和素质的影响。
  - (2) 反应必须是外显的或可以被外化的。只有外显的反应才能被考官知觉，并作为评价的依据。
  - (3) 必须能够引发被试者间的充分互动。在讨论中，应尽量为应试者创设相互作用的机会，以反映应试者的能力特质。

### 二、无领导小组讨论基本特点

(一) 基本特点

1. 人际互动性 无领导小组讨论最突出特点就是具有生动的人际互动性，应试者需要在与他人的沟通和互动中表现自己，无领导小组讨论考查的维度也与人际交往有关

，例如言语表达能力、人际影响力等。2、对考生的实际行为进行评价，更加客观和准确 在结构化面试中，评分者主要依据考生的口头回答进行评价，但说得好并不一定做得好。而在无领导小组讨论中，评分者是依据应试者实际表现的行为特征来对其进行评价的，因而评价更加客观和准确。3、考生较难掩饰 在无领导小组讨论过程中，考生往往会处于压力情境下，难以掩饰，往往会在无意间表现出自己各方面的优点和缺点。4、效率较高 评分者能够同时考查多名应试者，节省时间，提高面试工作效率。5、直接竞争性 无领导小组讨论是将竞争同一职位的人放到同一时间、空间及场景下，相比较与结构化面试，考生压力更大，更具压迫感。

### 三、无领导小组讨论的优点及缺点

#### 1、LGD的优点

第一，LGD能提供给被评价者一个平等的相互作用的机会。在相互作用的过程中，被评价者的特点会得到更加淋漓尽致的表现，同时也给评价者提供了在与其他被评价者进行对照比较的背景下对某个被评价者进行评价的机会，从而给予更加全面、合理的评价，即考生在相对无意之中能充分地暴露自己各方面的特点。第二，LGD具有生动的人际互动效应，通过被评价者的交叉讨论、频繁互动，能看到许多纸笔测验乃至面试所不能检测的能力或者素质，如被评价者在LGD中会无意中显示自己的能力、素质、个性特点等，有利于捕捉被评价者的人际技能和领导风格，提高被评价者在真实团队中行为表现的预测效度。第三，LGD具有赛马场效应，即LGD提供了一个“赛马场”，在赛马场中选马（被评价者），有利于识别最具有潜能的千里马。第四，LGD具有真实诱发效应，即讨论中的快速反应和随机反应，有利于诱发被评价者真实的行为

模式，大大减少了行为的伪饰性。2、LGD的缺点 第一，LGD的一个突出缺点就是基于同一个背景材料下的各个不同小组讨论的气氛和基调可能完全不同。有的小组气氛比较活跃，比较有挑战性，而有的小组的气氛则比较平静，节奏比较缓慢，甚至显得死气沉沉。一个被评价者的表现会过多地依赖于同一小组中的其他被评价者的表现，一个很健谈的人遇到了一些比他更活跃的人物时，反而会让人觉得他是比较寡言的，一个说服力不是很强的人在一个其他人更不具有说服力的群体中，反而会显得说服能力很强。这说明不同LGD小组之间缺乏横向比较性。第二，LGD对测试题目的要求较高，题目的好坏直接影响了对被评价者的评价的全面性与准确性。第三，这种评价方式对评价者的评分技术要求比较高，而且评价标准相对不易掌握，评价者必须接受专门的培训。第四，对被评价者的评价易受评价者的主观影响（如偏见和误解），这容易导致评价者对被评价者评价结果的不一致。第五，被评价者有存在做戏、表演或者伪装的可能性，其经验可能也会影响其能力的真正表现。 相关推荐： 公务员面试高分之道：语言组织的五大要求 公考面试热点：如何看待丰田公司召回事件 公务员面试社会热点面试题实例解读：毒豇豆事件 攻克公务员面试社会类面试热点的不二法宝 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)