



华图教你赢面试系列丛书

无领导小组讨论 面试

2013·最新版

编著：郭哲 黄蕊 审定：华图公务员考试研究院

四步环节解读面试流程 透析面试考点

五大角色 面试重点

九大技巧传授答题思路 破解面试难点



华图教你**赢**面试系列丛书

无领导小组讨论 面试

2013·最新版

编著：郭哲 黄蕊 审定：华图公务员考试研究院



图书在版编目(CIP)数据

华图教你赢面试系列丛书. 无领导小组讨论面试/郭哲,黄蕊编著.

—北京:红旗出版社,2012.11

ISBN 978-7-5051-2435-6

I. ①华… II. ①郭…②黄… III. ①公务员—招聘—考试—
中国—自学参考资料 IV. ①D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 260218 号

书 名 无领导小组讨论面试

编 著 郭 哲 黄 蕊

出品人 高海浩

责任编辑 张召庸

总监制 徐永新

版式设计 庞亚锋

出版发行 红旗出版社

地 址 北京市沙滩北街 2 号

邮政编码 100727

编辑部 010—57600399—8309

E-mail hongqi1608@126.com

发行部 010—64024637

欢迎品牌畅销图书项目合作

项目部 010—84026619

印 刷 三河市金元印装有限公司

开 本 850 毫米×1168 毫米

1/16

字 数 346 千字

印 张 11.75

版 次 2012 年 11 月北京第 1 版

2012 年 11 月河北第 1 次印刷

ISBN 978-7-5051-2435-6

定 价 39.00 元

版权所有 翻印必究 印装有误 负责调换



无领导小组讨论面试正在逐步成为公务员面试的一种潮流。笔者受华图图书事业部之托,来编写一部讲解无领导小组讨论面试的书籍。自接到编写任务之后,心中十分惶恐,不知能不能把自己教学的心得体会和研究的所思所想呈现给大家。在工作之余,每晚耕耘写作,看着书稿逐步成形,就像看着自己的孩子健康成长一样,心中充满欢喜。写书是一个劳心劳力的过程,更是一个总结的过程。虽然本书称不上尽善尽美,但笔者和华图图书事业部的各位编辑老师都付出了很大的心血和努力。书稿告一段落,又恰恰是另一种开始:征求读者的意见,进行再版的修改完善,还需要做很多的工作。

无领导小组讨论面试的形式已经越来越多地被公务员面试所采用,而不仅仅局限于公安部、国家安监总局等单位 and 吉林、云南等省份。无领导小组讨论与结构化相结合的面试形式也被推广运用于今年的国考面试中。除公考面试之外,无领导小组讨论也逐渐成为其他各类考试的新宠,比如企业招聘面试、事业单位招聘、“村官”选拔面试等,很多也采用了这种面试形式。

无领导小组讨论这一面试形式有其特殊性。相对于结构化面试而言,其更加重视答题的灵活性和技巧性。结构化面试这种考试形式不论题型怎样变化,大体都有一个框架可供参考,一般情况下考生在考场上都能够“有话可说”,而无领导小组讨论面试的形式却是一群考生讨论问题,是否“有话可说”在于考生能否积极参与讨论,争取发言机会。面对这种情况,很多考生感到十分迷茫,不知从何下手。

市场上现有各个版本的无领导小组讨论面试辅导书,内容都很充实,但是精华部分不够突出,读者普遍反映看书抓不到重点。通过教学反馈,本书提出“两个核心”的理念,以“考试环节”为基础,以“角色划分”为重点,通过“形式”和“内容”两个层面并重的方式来展开讲解。在此,建议读者将“两个核心”读透后再进行技巧的提高和素材的丰富。

针对本书的特点,笔者建议考生按照以下“四步走”的方式来逐步深入学习。

第一步:认识。

这一步相当于一个引子,使考生了解无领导小组讨论面试的理论。本书的第一章对此进行了详细介绍。

第二步:基础。

对于本书的第二章,即“无领导小组讨论面试核心突破之一——四步环节”,考生可通

过此章来明确无领导小组讨论面试的形式和流程,以便于自己进行备考,做到有的放矢。

对于本书的第三章,即“无领导小组讨论面试核心突破之二——五大角色”,考生在了解无领导小组讨论面试的形式和流程的基础上,从角色划分入手,分角色进行学习,从角色这一“招式”入手,打下无领导小组讨论面试能力的根基。

第三步:提高。

本书的第四章、第五章为提高篇。结合本书的高分技巧章节和题型讲解章节,考生可根据自身的能力和需要来有针对性地学习提高。

第四步:丰富。

本书的第六章、第七章、第八章为丰富篇。考生可以结合本书的理论素材章节、真题集锦章节、热点材料章节,并积极通过电视、报纸、网络等方式拓展自己的知识面,结合自身的优势、报考岗位的特点和无领导小组讨论面试的答题框架,形成自己个性化的答题方式。

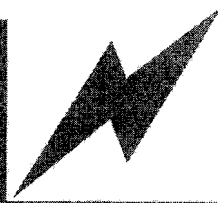
本书第一章、第四章、第六章、第七章以及第八章由黄蕊老师独立完成。在这几部分,黄老师付出了很大的心血和努力将多年教学经验和实战体会付诸文字,在此向其表示衷心的感谢。

希望考生通过对本书的学习,能够从“招式”学起,从易到难,“一招一式”,学得一身“好功夫”,再脱离“招式”的局限,不断丰富自己的理论素材、不断锻炼自己无领导小组讨论面试的能力、不断总结提高,形成自己的答题个性,达到“无招胜有招”的境界。

在本书的编写过程中,笔者与黄蕊老师同心协力,合作愉快。在此笔者个人并代表黄老师感谢华图图书事业部各位编辑老师的辛苦工作,更向帮助过我们的各位老师、朋友致以诚挚的感谢。

郭 哲

2012年11月



第一章 无领导小组讨论面试概论	1
第一节 无领导小组讨论面试概述	1
一、面试的概念和主要形式	1
二、无领导小组讨论的含义	1
三、公务员面试测评要素	2
四、无领导小组讨论的发展趋势	2
五、无领导小组讨论的特点	3
六、无领导小组讨论应避免的误区	3
第二节 无领导小组讨论面试介绍	4
一、无领导小组讨论的评分机制	4
二、无领导小组讨论评分参考样例	5
三、无领导小组讨论的实施流程	5
四、无领导小组讨论面试一般流程详解	7
五、无领导小组讨论面试考场安排	8
第三节 无领导小组讨论面试题类型分类	10
一、开放式题型	10
二、两难式题型	10
三、多项选择排序式题型	11
四、材料分析式题型	11
五、资源争夺式题型	12
六、操作式题型	12
第四节 无领导小组讨论面试礼仪	14
一、着装	14
二、仪容	14
三、仪态	14
四、行为举止	14
五、语言与口头表达	15
六、面试过程中应特别注意的礼仪	15
第五节 无领导小组讨论面试考情分析	16
一、中央机关无领导小组讨论考情	16



二、云南省无领导小组讨论考情	16
三、吉林省无领导小组讨论考情	17
四、重庆市无领导小组讨论考情	17
第二章 无领导小组讨论面试核心突破之一——四步环节	18
第一节 无领导小组讨论面试四步环节之一——审题思考	18
一、什么是审题思考	18
二、怎么做审题思考	18
三、如何做好审题思考	18
四、审题思考的重点	19
第二节 无领导小组讨论面试四步环节之二——个人陈述	20
一、什么是个人陈述	20
二、怎么做个人陈述	20
三、如何做好个人陈述	20
四、个人陈述的重点	21
第三节 无领导小组讨论面试四步环节之三——自由讨论	22
一、什么是自由讨论	22
二、怎么做自由讨论	22
三、如何做好自由讨论	22
四、自由讨论的重点	22
第四节 无领导小组讨论面试四步环节之四——总结陈述	24
一、什么是总结陈述	24
二、怎么做总结陈述	24
三、如何做好总结陈述	24
四、总结陈述的重点	24
第三章 无领导小组讨论面试核心突破之二——五大角色	26
第一节 无领导小组讨论面试五大角色之一——组织领导者	26
一、什么是组织领导者	26
二、怎么做组织领导者	26
三、如何做好组织领导者	26
四、实战技巧	27
第二节 无领导小组讨论面试五大角色之二——思路引领者	28
一、什么是思路引领者	28
二、怎么做思路引领者	28
三、如何做好思路引领者	28
四、实战技巧	28



第三节 无领导小组讨论面试五大角色之三——时间控制者	29
一、什么是时间控制者	29
二、怎么做时间控制者	29
三、如何做好时间控制者	29
四、实战技巧	29
第四节 无领导小组讨论面试五大角色之四——意见提供者	31
一、什么是意见提供者	31
二、怎么做意见提供者	31
三、如何做好意见提供者	31
四、实战技巧	31
第五节 无领导小组讨论面试五大角色之五——总结陈述者	32
一、什么是总结陈述者	32
二、怎么做总结陈述者	32
三、如何做好总结陈述者	32
四、实战技巧	32
第四章 无领导小组讨论面试九大高分技巧	34
第一节 立场鲜明	34
一、观点鲜明	34
二、表达鲜明	35
三、适时妥协	35
四、选择立场的技巧	36
第二节 时间控制	38
一、小组讨论时间控制	38
二、个人发言时间控制	39
第三节 真诚谦虚	41
一、语言方面	41
二、非语言方面	43
第四节 定位准确	45
一、题目定位	45
二、身份定位	48
三、角色定位	53
四、程序定位	53
第五节 发言精练	55
一、言简意赅	55
二、语言规范	55



三、借鉴精华	57
四、例证说明	57
五、引用名言警句	57
第六节 求同存异	59
一、倾听和记录的技巧	59
二、全局观念	60
三、积极的表达方式	61
第七节 处变灵活	62
一、所有人都争抢发言	62
二、两人争执不下	62
三、出现冷场	62
四、说错话	63
五、发言被别人打断	63
六、分组情况分析	63
七、慎用举手表决	63
八、避免悄悄话	64
九、“庖丁解牛”法	64
第八节 总结提升	65
一、阶段总结	65
二、整体总结	65
第九节 应考心态	66
一、不紧张	66
二、不言败	66
第五章 无领导小组讨论面试题型详解	68
第一节 开放式无领导小组讨论题型详解	68
一、题型分析	68
二、考查核心	68
三、备考攻略	68
四、答题策略	69
五、真题详解	69
第二节 两难式无领导小组讨论题型详解	74
一、题型分析	74
二、考查核心	74
三、备考攻略	74
四、答题策略	74



五、真题详解	74
第三节 多项选择排序式无领导小组讨论题型详解	87
一、题型分析	87
二、考查核心	87
三、备考攻略	87
四、答题策略	87
五、真题详解	87
第四节 材料分析式无领导小组讨论题型详解	110
一、题型分析	110
二、考查核心	110
三、备考攻略	110
四、真题详解	110
第五节 资源争夺式无领导小组讨论题型详解	112
一、题型分析	112
二、考查核心	112
三、备考攻略	112
四、真题详解	113
第六节 操作式无领导小组讨论题型详解	122
一、题型分析	122
二、考查核心	122
三、备考攻略	122
四、真题详解	122
第六章 无领导小组讨论面试理论素材	124
第一节 公务员能力标准	124
第二节 政治专题	125
一、构建社会主义和谐社会	125
二、科学发展观	125
三、服务型政府	125
四、行政管理体制改革	126
五、反腐倡廉	127
六、法治政府	127
第三节 经济专题	128
一、经济又好又快发展	128
二、转变经济发展方式	128
三、经济结构调整	129



第四节 文化专题	130
一、弘扬民族文化	130
二、建设和谐文化	131
三、推进文化创新	131
第五节 社会专题	132
一、教育	132
二、财富	133
三、就业	135
四、网络	136
五、环境	136
第六节 自我认知专题	138
一、树立正确的价值观	138
二、竞争与合作	139
三、道德与法律	139
四、宽容	140
五、进取	140
六、团队精神	140
七、诚信	141
八、责任	141
九、成功	141
十、爱国主义	141
十一、细节决定成败	141
十二、有志者事竟成	142
十三、廉政意识	143
十四、创新	143
十五、兴趣与事业	143
十六、理想与目标	144
十七、终身学习的意识	144
十八、顺境与逆境	144
十九、态度决定成败	145
二十、平凡与崇高	145
第七节 无领导小组讨论经典套话	146
第七章 无领导小组讨论面试真题精选	147
第一节 国家公务员面试真题	147
一、2012年2月16日上午财政部驻省(市)财政监察专员办事处面试真题	147

二、2011年2月23日国家安监总局、民航总局面试真题	147
三、2011年2月24日民进中央面试真题	147
四、2011年2月25日中央部委(广电总局、国土资源部等)面试真题	147
五、2010年3月4日天津出入境检验检疫局面试真题	148
六、2008年2月20日全国总工会面试真题	148
七、2008年2月22日国家公务员面试真题	148
八、2008年2月23日全国政协面试真题	149
第二节 云南省公务员面试真题	150
一、2012年7月19日上午云南省红河州公务员面试真题	150
二、2011年7月29日云南省文山州公务员面试真题	150
三、2010年7月24日上午云南省公务员面试真题	150
四、2010年7月24日下午云南省公务员面试真题	150
五、2010年7月28日云南省红河州公务员面试真题	150
六、2009年10月15日云南省公务员面试真题	150
七、2009年10月18日云南省公务员面试真题	151
八、2009年云南省红河州公务员面试真题	151
九、2008年云南省公务员面试真题	151
十、2008年云南省公务员面试真题	151
第三节 吉林省公务员面试真题	153
一、2011年6月22日吉林省公务员面试真题	153
二、2010年5月17日吉林省公务员面试真题	153
三、2010年5月19日吉林省公务员面试真题	153
四、2010年5月21日吉林省公务员面试真题	153
五、2009年7月17日吉林省公务员面试真题	154
六、2009年7月18日吉林省公务员面试真题	154
七、2008年7月2日吉林省公务员面试真题	154
八、2008年7月4日吉林省公务员面试真题	155
九、2007年7月4日吉林省公务员面试真题	155
第八章 无领导小组讨论热点材料	156
第一节 教育问题	156
一、相关背景材料	156
二、模拟考场	157
第二节 城管“柔性执法”	159
一、相关背景材料	159
二、模拟考场	159



第三节 医改问题	161
一、相关背景材料	161
二、模拟考场	162
第四节 收入差距问题	163
一、相关背景材料	163
二、模拟考场	165
第五节 食品安全问题	166
一、相关背景材料	166
二、模拟考场	167
第六节 房地产问题	169
一、相关背景材料	169
二、模拟考场	169
第七节 新“二十四孝”	171
一、相关背景材料	171
二、模拟考场	171
第八节 互联网问题	173
一、相关背景材料	173
二、模拟考场	173

第一章 无领导小组讨论面试概论

第一节 无领导小组讨论面试概述

一、面试的概念和主要形式

面试是对特定的被测试对象,在经过精心设计的特定场景下,以测试者和考生面对面交流与观察的方法,来评价考生有关素质的一种考查方式。其中有三个关键:测试者与被测试对象;精心设计的特定场景;面对面的交流与观察。

目前,面试的形式主要有结构化面试、情景模拟面试、公文筐测验和无领导小组讨论面试等。

结构化面试,也称标准化面试,是根据所制定的评价指标,运用特定的问题、评价方法和评价标准,严格遵循特定程序,通过测评人员与考生进行语言交流,对考生进行评价的标准化过程。结构化面试首先根据对职位的分析,确定面试的测评要素,在每一个测评的维度上预先编制好面试题并制定相应的评分标准,面试过程遵照一种客观的评价程序,对考生的表现进行数量化的分析,给出一种客观的评价标准,不同的评价者使用相同的评价尺度,以保证判断的公平合理。简单说来,结构化面试就是大家都比较熟悉的一对多的面试,即考生依次进入考场单独面试,一位考生接受多位考官的考查,对于考官提出的问题一一作答。

情景模拟面试,是设置一定的模拟情况,要求考生扮演某一角色并进入角色情景去处理各种事务及问题。考官通过对考生在情景中所表现出来的行为进行观察和记录,以测评其素质潜能,看其是否能胜任工作或有潜能胜任工作。针对性、直接性和可信性是情景模拟的主要特点。在目前的公务员考试中,这类面试形式多运用于司法岗位,采取模拟法庭辩论的形式进行。

公文筐测验,是测评管理人才的重要工具,是对实际工作中掌握和分析资料、处理信息以及作出决策的工作的一种抽象概括和集中。这种测验在假定情境下实施,模拟一种假设环境,如在单位、机关所发生的实际业务、管理环境,提供给考生的信息涉及财务、人事备忘录、市场信息、政府的法令公文、人事关系等材料。这些材料通常是放在文件筐中的,公文筐测验因此而得名。测验要求考生以管理者的身份,模拟真实生活中的情景,在规定条件和时间内对各类公文材料进行处理,做出一个公文处理报告。通过评定考生在规定条件下处理文件过程中的行为表现和书面报告,测评其计划能力、组织能力、决策能力和沟通能力。

无领导小组讨论是近年来在公务员面试中经常用到的一种面试形式,与传统的面试形式相比,有相似的地方,也有其不同的特点。接下来我们就一起来对无领导小组讨论面试进行初步的了解。

二、无领导小组讨论的含义

无领导小组讨论(Leaderless Group Discussion, LGD)是面试评价中经常使用的一种测评技术,其采用情景模拟的方式对考生进行集体面试,通过给一组考生一个与工作相关的问题,让考生们进行一定时间(一般是1个小时左右)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用人要求以及自信程度、进取心、责任心和灵活性等个性特点和行为风格是否符合拟任岗位的团体气氛,由此来综合评价考生之间的优劣。





三、公务员面试测评要素

面试测评要素就是公务员面试到底考些什么,要求哪些素质,如何让考生从考题中体现出相关素质。测评要素主要包括:综合分析能力;言语表达能力;应变能力;计划、组织、协调能力;人际交往的意识与技巧;自我情绪控制能力;求职动机与拟任职位的匹配性;举止仪表。

(一)综合分析能力

综合是在头脑中将事物的各个部分或各种特征联合为整体;分析则是在头脑中将事物的整体分解为部分。具体到面试中,就是考查考生是否对事物能从宏观方面进行总体考虑,从微观方面以及对其各个组成部分予以考虑,能注意整体和部分之间的相互关系及各部分之间的有机协调组合。

(二)言语表达能力

以言语的方式针对不同的听众采用不同的方式、风格,将自己的思想、观点明白无误地表达出来,并试图让听众接受。在交流的过程中能够理解他人的意思,表达自己观点的时候可以做到口齿清晰,具有流畅性,内容有条理,富于逻辑性,用词准确、恰当、有分寸。

(三)应变能力

在有压力的情境下,要求思考、解决问题时能够迅速而巧妙地转移角度、随机应变、触类旁通,作出正确的判断和处理。面对不同的情况可以做到情绪稳定,思维反应敏捷,考虑问题周到。

(四)计划、组织、协调能力

对自己、他人、部门的活动作出计划、排出日程、调配资源,并对冲突各方的利益根据一定的标准进行协调。在遇到具体问题的时候,能够依据部门目标,预见未来的要求、机会和不利因素,并作出计划。执行计划的过程中,能看清相互依赖的冲突各方之间的关系,并根据现实需要和长远利益作出恰当选择,及时作出决策,调配与安置人、财、物等有关资源。

(五)人际交往的意识与技巧

建立和维持自己与他人、团体的关系,这些关系是有目的的、与工作相关的,包括与他人的沟通,以及组织中的服从、合作、协调、指导、监督活动;包括在小组讨论中人际合作的主动性,讨论中涉及的问题显示出的对组织权属关系的意识(权限、服从、纪律);与人交流时人际间的适应性以及是否能做到有效沟通,处理人际关系的原则性与灵活性等。

(六)自我情绪控制能力

在受到较强刺激或处于不利的情境中时,能保持自己情绪的稳定,并约束自己行为反应的能力(主要是根据面试时考生对一定问题的反应预测考生日常生活中的表现)。比如在较强刺激环境中,表现得言语自然,在受到有意识挑衅甚至侮辱的场合,能保持冷静,为了长远或更高目标,能够抑制自己当前的欲望。

(七)求职动机与拟任职位的匹配性

求职动机是指在一定需要的刺激下直接推动个体进行求职活动以达到求职目的的内部心理活动。个人的求职目的与拟任职位所能提供的条件相一致时,胜任该职位工作并稳定地从事该工作的可能性较大。比如在小组讨论中表现出的兴趣与岗位情况是否匹配,成就动机(认知需要、自我提高、自我实现,服务他人的需要,得到锻炼等)与岗位情况,以及对组织文化是否有认同感。

(八)举止仪表

考生外在的穿着打扮和言行举止表现。主要考查考生的穿着打扮是否得体,言行举止是否符合一般的礼节,是否有多余的动作等。

四、无领导小组讨论的发展趋势

无领导小组讨论起源于1920—1931年间的德国军事心理学的发展,创始人 J. B. Rieffer。在1925—1935年间,他曾将无领导小组讨论这种方法和其他的一些方法结合在一起,用于进行陆军军官的





选拔。20世纪30年代后,无领导小组讨论由于各种原因被德国陆军所放弃,但德国海军却对这种方法进行了修正,并在第二次世界大战结束前一直将其运用于海军军官的选拔中。战后,许多德国民间机构开始运用无领导小组讨论的方式选拔行政和商业管理人才。二战结束后,无领导小组讨论在英国、澳大利亚、南非、挪威、美国等国家得到应用。美国联邦机构开始应用无领导小组讨论选拔人才,在190个公共服务机构中,将近25%的单位应用无领导小组讨论技术,但影响最大的还是1956年AT&T公司进行的长时间的应用和研究。该评价工作从1956年一直持续到1960年,结果证明:在被提升到中级管理岗位的员工中,有78%与评价中心的评价鉴定是一致的;在未被提升的员工中,有95%与评价中心在8年前认定的缺乏潜在管理能力的判断是吻合的。20世纪80年代无领导小组讨论引入到我国以后,主要用于领导者的选拔;20世纪90年代末期,国家人事部又将这一方法运用于公务员面试中。

在公务员录用考试中,无领导小组讨论这种面试方式随着中央国家机关如公安部,以及地方省市如吉林、云南、重庆等地公务员面试的陆续采用而越来越为人所熟知。

五、无领导小组讨论的特点

与其他考试测评方法相比,无领导小组讨论在形式和过程上有其独特性。其主要特点有:

(一)考查效率高,横向比较明显

在无领导小组讨论中,多名考官在同一时间对多名考生进行集体测评,能直观地对一组考生的表现进行横向比较,对考生有关能力素质和个性特征的评价较为真实客观。同时,测评效率相对较高,能节省时间,并且能对竞争同一岗位的考生表现进行横向比较,使评测者能够真正对考生的行为进行评价,能够在考生之间的相互作用中对其进行观察和评价,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,更加贴近实际工作。能在同一时间对多名考生进行测评,考查的内容范围比较广泛,能获得大量的信息。

(二)考生之间人际平等、互动性强

无领导小组讨论不指定领导者或组织者,每位考生具有平等的地位,有相同的发言权和表现机会。由于要求考生通过讨论的形式解决问题,因而考生之间的互动性很强,能够较好地诱发其真实表现。

(三)拟真性强,能突出考查考生的实际能力和水平

无领导小组讨论的一个突出特点是具有较高的情景拟真性。无领导小组讨论的过程,实际上是一个团队分析解决领导工作中出现的实际问题的过程。无领导小组讨论在模拟情景下为考生提供了一个具体的讨论议题,考生须在一种动态的情景中表现自己,真实地展示自身的能力素质和个性特征,相对而言减少了掩饰,能突出考查考生的实际能力和水平。

六、无领导小组讨论应避免的误区

(一)无领导小组讨论非聊天

无领导小组讨论不是聊天,要注意目标导向、任务导向,有观点、有论据,言简意赅。

(二)无领导小组讨论非演讲

无领导小组讨论不是个人演讲,要注意与小组成员互动,避免独大的情况发生。

(三)无领导小组讨论非辩论

无领导小组讨论不是辩论会,讨论过程中应有团队意识,应争取达成小组一致。

另外,无领导小组讨论面试与结构化面试本质上相通,形式上有差异,考生在备考过程中可参考结构化面试题,注意两种面试方式的差异,并进行针对性的训练和准备。



第二节 无领导小组讨论面试介绍

一、无领导小组讨论的评分机制

(一)无领导小组讨论适用的评价标准

通常情况下,考官根据以下6条标准来选拔人才:

1. 发言次数的多少、发言质量的高低、说理能否抓住问题的关键、能否提出合理的见解和方案。
2. 是否能在提出自己见解和方案的同时,支持或肯定别人的合理建议。
3. 能否倾听别人的反驳,在别人发言的时候不强行插嘴,是否具有批驳别人的技巧。
4. 是否能够控制全局,消除紧张气氛;是否善于调解有争议的问题并说服他人,使每一个会议参加者都能积极思考,畅所欲言。
5. 是否具有好的语言表达、分析判断、反应、自控等能力,以及是否具有宽容、真诚等良好的品质。
6. 是否反应灵敏,言简意赅,发言主动。

(二)无领导小组讨论适用的测评能力分类

1. 考查考生在团队工作中与他人发生关系时所表现出来的能力
主要有言语和非言语的沟通能力、说服能力、组织协调能力、合作能力、影响力、人际交往的意识与技巧、团队精神等。
2. 考生在处理实际问题时的分析思维能力
主要包括理解能力、分析能力、综合能力、推理能力、想象能力、创新能力、对信息的探索和利用能力。
3. 考生的个性特征和行为风格
主要包括动机特征、自信心、独立性、灵活性、决断性、创新性、情绪的稳定性等特点,另外还包括考虑问题时喜欢从大处着手还是关注细节、喜欢较快地作出决定还是喜欢广泛地考察各种因素而不受最终目标的限制,是否喜欢在活动时设定行为目标和计划等行为风格特征。

(三)无领导小组讨论适用的观察维度

1. 内容维度
观察考生讨论中说些什么,即发表的观点和内容,考查其表现出的分析思维能力、创新能力等。
2. 过程维度
观察考生讨论中怎么说,即发言的方式和特点,考查其表现出的语言能力、应变能力、组织协调能力等。
3. 结果维度
观察考生讨论中发言的结果,尤其是对最后形成的讨论结果所作的贡献,是否具有影响力、说服力等。

