

选聘高校毕业生面向基层工作考试系列教材

选聘“大学生村干部”考试 面试

启政“大学生村干部”考试教材编写中心

启政“大学生村干部”考试命题研究中心

本书同时适用于

- ✓ 大学生进村进社区考试
- ✓ “三支一扶”考试
- ✓ 选调生考试

本书特色

- ✓ 全面讲解面试理论
- ✓ 系统归纳面试类型
- ✓ 深度点拨面试技巧



中共党史出版社

选聘高校毕业生面向基层工作考试系列教材

2011~2012

选聘“大学生村干部”考试 面 试

启政“~~大学生村干部~~”考试教材编写中心
启政“大学生村干部”考试命题研究中心

中共党史出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

选聘“大学生村干部”考试面试/启政“大学生村干部”考试教材编写中心,启政“大学生村干部”考试命题研究中心编. —北京:中共党史出版社, 2011. 4

选聘高校毕业生面向基层工作考试系列教材

ISBN 978-7-5098-0988-4

I. 选… II. ①启… ②启… III. ①农村—干部—工作—中国—自学参考资料②公务员—招聘—考试—中国—自学参考资料 IV. ①F325.4 ②D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 006973 号

责任编辑: 黄 艳

出版发行: 中共党史出版社

社 址: 北京市海淀区芙蓉里南街 6 号院 1 号楼

邮 编: 100080

网 址: www.dscbs.com.cn

经 销: 新华书店

印 刷: 北京通州皇家印刷厂

开 本: 16 开

字 数: 443 千字

印 张: 15

版 次: 2011 年 4 月第 1 版

印 次: 2011 年 4 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5098-0988-4

定 价: 28.00 元

此书如有印制质量问题,请与中共党史出版社发行部联系
电话:82517249,82517244

启政“大学生村干部”考试教材编写中心

顾 问：刘会娟

主 任：赵云冲 王春水

编委(按姓氏笔画排序)：

边丽新	史 琴	孙怀东	刘丽丽	刘路伟
张 亮	李媛媛	杜妹菊	杜艳华	杨 玲
吴 蓉	汪 丹	沈 丹	陈兴来	陈爱华
陈 娟	武振华	易 芳	赵瑞琪	郝永进
胡仁星	胡明光	贾宏宾	郭红斌	龚晓男

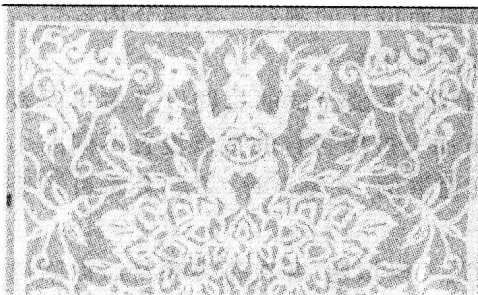
启政“大学生村干部”考试命题研究中心

顾 问：冯军芳

主 任：赵云冲 赵思源

研究员(按姓氏笔画排序)：

王 鑫	刘颖平	汤 梅	李莹莹	李斐然
时虎平	周红国	姚会军	战 扬	党选丽
高 锐	倪铭辰	谢利霞	焦晓丽	詹万里



Preface

前言

2005年国务院办公厅下发了《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》的通知,2006年选聘高校毕业生到村任职工作正式开展,至今,选聘“大学生村干部”考试已经走过了五个年头。鉴于发展现代农业、繁荣农村经济的需要以及毕业生日益严峻的就业形势,越来越多的高校毕业生选择到基层工作,也使得近几年来选聘“大学生村干部”考试持续升温。为了帮助考生合理地利用有限的时间,高效率地复习备考,选聘“大学生村干部”考试教材编写中心认真研究考试命题规律,并结合广大考生的备考特点,以服务考生为宗旨,以内容全新、精确和体例完整、系统为目标,为广大考生编写了选聘“大学生村干部”考试丛书。

《选聘“大学生村干部”考试面试》是选聘高校毕业生面向基层工作考试系列教材的重要组成部分。本教材编写中心根据选聘“大学生村干部”考试的研究成果并结合多年来的教材编写经验,会聚多位人力资源专家的智慧,力求为考生提供最直接、最有效的帮助。本教材具有结构完整、体例科学、内容新颖等特点。

面试基础知识:本部分包括面试的含义、特点、内容、分类、测评要素以及成绩评定,全面系统且有重点地向考生介绍了选聘“大学生村干部”面试的基础知识。

面试类型:详细解读了结构化面试、无领导小组讨论等五大面试常见类型,为考生揭开面试的神秘面纱。

面试准备:常言道“有备无患”,选聘“大学生村干部”面试需要考生在面试前完成自我定位、职位调研以及心理准备等工作。本部分正是根据以上特点而为考生量身编写的。

面试礼仪:中国自古便是礼仪之邦,礼仪是一个人内在素质和外在形象的具体体现。作为接受过高等教育的大学生,更应当守礼明道。本部分向考生介绍了面试必备的着装礼仪、仪容礼仪、仪态礼仪、考场礼仪,帮助考生以“礼”服人。

面试技巧:掌握一些面试技巧有助于考生在面试中高水平地发挥,从而脱颖而出。本部分从基础入手,帮助考生从“面试风格”出发,为考生讲解了面试核心阶段的应对技巧、言语表达技巧以及误区防范、错误规避等,最后落脚于“消极心理分析及应对”,由外而内,面面俱到。

心理素质测评:心理素质测评是一种为避免传统面试的一系列缺陷而设计的测验。本部分内容包括自信程度、适应能力、抗压能力等九种测评范例,为考生提供详实、有效的测评参考。

真题分类详解及答题套路:本教材编写中心结合选聘“大学生村干部”考试面试的真题以及多年的教材编写经验,将“大学生村干部”面试题目划分为九个大类,九个大类下面又按照各自的特点设置不同的小类,使题目分类划分得更加详细、科学。此外,针对各个小类设置的真题举例、专家点评、答题套路可迅速地让考生掌握答题思路,从而让面试作答进行得更加顺利。

实战演练:本教材精选了选聘“大学生村干部”考试面试的历年真题及模拟题,并在每类题目后面附以本教材编写中心精心编写的参考答案。

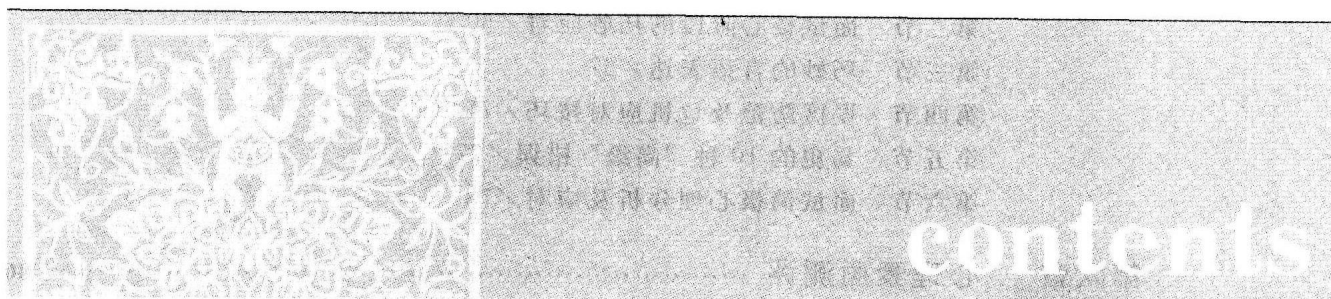
农村工作知识必备:选聘“大学生村干部”考试是为农村基层选拔人才,农村工作知识不仅是笔试的考查内容,也是面试的重点。本部分内容包括农村法律制度以及农村社会事业管理知识。

附录:为了顺应“大学生村干部”考试的变化趋势,本书特别摘录 2011 年三月份国家最新出台的“十二五”纲要中的第二篇即关于农村工作的部分,这将有助于考生了解到国家对于社会主义新农村建设所推出的新举措,利于临场面试的发挥。

服务类别	联系方式	服务内容
图书服务热线	010-88431346	解答读者对图书内容的疑问,提供启政教育最新图书信息。
读者答疑热线	010-88459106	解答读者备考过程中的难点、疑点,指导考生制订备考计划、优化备考方法。
技术支持热线	010-62571366	解决网站和论坛无法登录、注册、充值,光盘无法播放等网络技术问题。
图书邮购热线	010-62571366	解决图书网购和邮购的咨询与购买等问题。
专业网站支持	www.gongwuyuan.com.cn	包含考试论坛、QQ 客服、读者专区、学习资料、考试资讯、免费视频课程、冲刺密卷和图书商城等内容。

注:工作时间为周一至周五的 8:30~17:30(法定节假日除外)。

衷心希望本书能为广大考生朋友的复习备考带来实质性的帮助,同时敬请各位专家和读者对教材中的不足之处给予批评指正。



目 录

第一章	面试基础知识	1
	第一节 面试的含义及构成要素/1	
	第二节 面试的特点及分类/3	
	第三节 面试的测评要素/6	
	第四节 面试成绩评定/7	
第二章	面试类型	11
	第一节 结构化面试/11	
	第二节 无领导小组讨论/16	
	第三节 文件筐测验/23	
	第四节 情景模拟面试/28	
	第五节 演讲与答辩式面试/30	
第三章	面试准备	34
	第一节 面试前的自我定位/34	
	第二节 面试前的职位调研/36	
	第三节 面试前的心理准备/37	
第四章	面试礼仪	39
	第一节 着装礼仪/39	
	第二节 仪容礼仪/44	
	第三节 仪态礼仪/46	
	第四节 考场礼仪/56	
第五章	面试技巧	58
	第一节 确立自己的面试风格/58	

- 第二节 面试核心阶段的巧妙应对 / 60
- 第三节 巧妙的言语表达 / 67
- 第四节 误区防范及危机应对技巧 / 71
- 第五节 易犯的 10 种“高级”错误 / 77
- 第六节 面试消极心理分析及应对 / 78

第六章 心理素质测评 86

- 第一节 心理素质测评概述 / 86
- 第二节 心理素质测评范例及评分 / 88
 - 自信程度测评范例 / 88
 - 适应能力测评范例 / 90
 - 抗压能力测评范例 / 92
 - 情绪稳定能力测评范例 / 96
 - 人际交往能力测评范例 / 98
 - 思维能力测评范例 / 99
 - 沟通能力测评范例 / 103
 - 处理公务关系能力测评范例 / 104
 - 创新能力测评范例 / 106

第七章 真题分类详解及答题套路 107

- 第一节 个性特征类 / 107
- 第二节 求职动机与职位匹配类 / 110
- 第三节 人际交往类 / 112
- 第四节 管理类 / 116
- 第五节 应变能力类 / 119
- 第六节 观点态度类 / 122
- 第七节 演讲口才类 / 128
- 第八节 农村政策类 / 131
- 第九节 综合分析类 / 134

第八章 实战演练 138

第九章 农村工作知识必备 192

- 第一节 农村法律制度 / 192
- 第二节 农村社会事业管理知识 / 211

附 录 “十二五”规划纲要中有关农村工作的部分 226

第一章

面试基础知识



第一节 面试的含义及构成要素

一、面试的含义

“大学生村干部”面试是由各省、市、区的人事局、组织部以及各乡镇街道的组织负责人共同参与、精心设计,通过多种方法,在特定场景下面对面地科学测评考生的个人基本情况、知识、经验、技能、能力、性格、气质、仪表、受教育背景、工作经历、家庭基本情况、求职动机和价值观以及其与拟录用职位的匹配性,展现考生各方面素质,并为人员聘用提供重要依据的考试。

面试是各级各类组织选拔人才时普遍采用的测评手段,目的是为了测评考生的综合素质。面试包括以下重要因素:

(1)面试不同于面谈和交谈,它是一种精心设计的考试活动,而不是简单的或一般性的没有明确目的的谈话行为。

(2)面试以谈话和观察为工具,以语言和行为为媒介,区别于笔试的以文字为媒介。

(3)面试是在特定场景下进行的,这一特点使它有别于日常的观察、考查和测评等方式。

(4)面试主要考查考生素质、技术能力等笔试难以测定的内容。它作为笔试的一个有效的补充形式而存在。

(5)面试不同于口试,它具有模拟操作的特点。面试是在特定场景下,以考官对考生的面对面交谈与观察为主要手段,由表及里测评考生的知识、能力、经验等有关素质的一种经过组织者精心设计的考试活动。

在“大学生村干部”录用考试的工作中,笔试、面试是测试与考查考生知识素养、能力素养不可缺少的组成部分;一般面试在笔试后进行,是“大学生村干部”录用考试的关键环节。

二、面试的构成要素

面试的构成要素,是指构成面试的一些基本因素。面试有十个构成要素,即面试目的、面试内容、面试方法、面试考官、面试考生、面试试题、面试时间、面试考场、面试信息、面试评定。这些要素是任何一项面试活动都不可缺少的,它们的有机构成是面试活动成立的前提条件。在不同的面试活动中,这些要素的表现形式和作用是不同的。合理地配置和使用这些要素,是做好面试工作的基础。

1. 面试目的

面试目的,是指面试要达到的目的,即通过面试要达到的预期效果。在“大学生村干部”招考中,面试的目的是通过对考生素质进行有效的测评,选出德才兼备的合适人才。从考生方面来说,参加面试的目的

是向考官展示自己的素质,以此作为获得被录用的资格条件。

2. 面试内容

面试内容,即面试测评项目或测评要素,是指面试需要测评的考生的能力、个性品质等方面的具体内容。现行面试的主要模式是要素分解式,即设想考生的素质是由多种要素构成的有机体,把这个素质有机体的构成要素列出来,再选择部分重要的和相关的素质指标进行测评。因此,如何恰当地、有针对性地选择与岗位要求密切相关的素质进行测评,是十分重要的问题。

3. 面试方法

面试方法,是实施面试的具体技术,是影响面试效果的重要因素之一。不同的面试方法对考生素质测评的侧重点也不同,在面试时存在一个面试方法的选择问题,如面试可以分为结构化面试、半结构化面试和非结构化面试三种,“大学生村干部”录用面试采用的则是结构化面试方法。

4. 面试考官

面试考官,是面试的测评者,是对考生的素质进行评价的实施者,在面试中扮演着十分重要的角色。面试考官的素质如何对面面试结果有很大影响。面试考官的任务是实施面试,包括提出面试问题,观察和分析考生在面试中的各种行为表现,对考生进行评价,等等。

5. 面试考生

面试考生,是面试测评的对象,与面试考官共同构成面试活动的主体。考生与考官之间是被测评者与测评者的关系,在面试中,考官正是通过考生对面试问题的回答,达到对考生测评的目的。

6. 面试试题

面试试题,主要是指面试考官对考生提出一定的行为反应的要求。面试试题不同,提出的要求也不相同。由于面试模式的不同,面试试题也有多种多样的表现形式,即题型的多种多样。比如,行为性的面试试题,要求考生描述过去发生的真实行为事件;情景性的面试试题,要求考生回答在假定情景中的行为表现;意愿性的面试试题,要求考生反映自己的行为动机。

7. 面试时间

面试时间,是面试活动在时间维度上的体现。一般而言,在其他条件不变的情况下,面试时间越长,面试结果的可信度越高。但是,在实践中受多种因素的影响,面试时间往往不可能太长。因此,如何在较短时间内得到全面准确的考生信息是一个值得研究的问题。

8. 面试考场

面试考场,是面试活动在空间维度上的体现。面试考场的布置是面试实施效果如何的关键,面试室的大小、考官与考生位置的安排、光线的明暗,以及噪音、干扰等问题对面试都有一定的影响,这些因素都是面试考场布置时需考虑的因素。

9. 面试信息

面试信息,主要包括考官信息和考生信息两个方面。考官信息,指面试测评过程中考官所发出的信息。最主要的考官信息,是考官对考生下达的测评指令,以及对考生的行为反应所表现的态度等。考生信息,指面试测评过程中考生所表现出的行为反应信息,包括自觉发出的和不自觉发出的、语言的和非语言的。最主要的考生信息是对考官的提问所作出的行为反应,即作答情况。

10. 面试评定

面试评定,指面试考官利用事先拟定的测评标准,根据考生的行为表现对其相关的素质进行评分或评价。

第二节 面试的特点及分类

一、面试的特点

作为“大学生村干部”录用考试的重要环节之一,面试与其他笔试、心理素质测评等考试环节相比,具有显著的特点。笔试和面试作为最常用的人才测评方式,有其各自的特点和作用。笔试和面试相对独立,又相互联系。笔试的目的是测评考生是否具备职位所要求的知识与能力素质,以及在此职位上提高、发展的潜力,而面试是对考生的能力和个性品质的测评。“大学生村干部”面试主要采取结构化面试,具有如下特点。

1. 内容灵活

面试内容对于不同的考生来说是相对变化的、灵活的,具体表现在以下几个方面:

(1)面试内容因考生的个人经历、背景等情况的不同而无法固定。例如,有两位考生同时应聘档案管理岗位,一位有多年从事档案工作的经历,另一位是档案管理专业的应届本科毕业生,那么,主考官在面试中,对前者应侧重于询问其多年来从事档案管理方面的实践经验及工作中的有关情况,对后者则应侧重了解其对专业基础知识掌握的情况,以及在校期间的学习情况。

(2)面试内容因工作岗位不同而无法固定。不同的工作岗位,其工作内容、职责范围、任职资格条件等都有所不同。例如,国家技术监督局的有关技术监督岗位和国家人事部的有关考录岗位,无论其工作性质、工作对象,还是其任职资格条件,都存在着很大差别。企业、事业单位因其职能不同,职位的条件、要求差别则更为悬殊。因此,其面试的考查内容和考查形式都不能做统一规定,面试题目及考查角度都应各有侧重,灵活而不固定。

(3)面试内容因考生在面试过程中的表现不同而无法固定。面试的题目一般应事先拟定,以供提问时参考。但这并不意味着必须按事先拟定好的题目逐一提问,一问到底,毫无变化,而是要主考官根据考生的某些回答,因人因“事”(岗位)而异,灵活掌握面试内容,既要让考生充分表现自己的才华,又不能完全让考生信马由缰、海阔天空地自由发挥。

2. 双向沟通,直接互动

面试是主考官和考生之间的一种双向沟通过程。在面试过程中,考生并不是完全处于被动状态。主考官可以通过观察和谈话来评价考生,考生也可以通过主考官的行为来判断主考官的价值判断标准、态度偏好、对自己面试表现的满意度等,以调节自己在面试中的行为表现。面试不仅是主考官对考生的一种考查,也是主客体之间的一种沟通,是情感的交流和能力的呼应。

主考官应通过面试,从考生身上获取尽可能多的有价值的信息。考生也应抓住面试机会,获取那些关于应聘单位及职位等自己关心的信息。同时,考生也可借此机会了解自己应聘的单位、职位以外的情况,以此决定自己是否可以接受这一工作。

与笔试、心理测验等人员甄选方式不同,面试中考生的语言及行为表现,与主考官的评判是直接相连的,中间没有任何中介形式。面试中主考官与考生的接触、交谈、观察也是相互的,是面对面进行的。主客体之间的信息交流与反馈也是相互作用的。而在笔试、心理测验中,一般对命题人、评分人严加保密,不让考生知道。面试的这种直接性提高了主考官与考生之间相互沟通的效果。

3. 对象单一

面试的常见形式主要有单独面试和集体面试两种。面试的问题一般要因人而异,测评的内容主要应

侧重个别特征,同时进行则会相互干扰。所以在集体面试中即便多位考生可以同时位于考场之中,但主考官不是同时面向所有的考生,而是逐个提问、逐个测评,即使在面试中引入辩论,评委们也要逐个观察考生的表现。

4. 时间的持续性

面试与笔试的一个显著区别是面试不是在同—个时间展开,而是逐个地持续进行的。而笔试则不论考生人数多少,均可在同一时间进行,甚至不受地域的限制。同时,笔试侧重知识考查,考查内容具体,答案标准客观,主观随意性较小。而面试则不同,面试是因人而异逐个进行的,主考官提出问题,考生针对问题进行回答,考查内容灵活多变。面试既要考查考生的专业知识、工作能力和实践经验,又要考查其仪态仪表、反应能力、应变能力等。面试一般由用人单位主持,根据各部门、各岗位的工作性质、工作内容和任职资格条件等不同,面试内容也有所不同,所以,无法在同一时间进行。每一位考生的面试时间都不能作硬性规定,而应视其面试表现而定。如果考生对所提问题对答如流,阐述清楚,主考官很满意,在约定时间甚至不到约定时间即可结束面试;如果考生对某些问题回答不清楚,主考官则要进一步追问,进一步了解考生的某些情况,适当延长面试时间。

5. 主观因素强

面试的评价往往带有较强的主观性,不像笔试那样有明确的客观标准。正因为这样,面试考官的评价往往受到个人主观印象、情感和知识经验等许多因素的影响,使得不同考官对同一位考生的评价往往会有差异,而且可能各有各的评价依据,所以,面试评价的主观性似乎是面试的一大弱点。但另一方面,由于人的素质评价是一项非常复杂的工作,考官可以把自己长期积累的经验运用到面试评价中。从这个角度来说,面试的这种主观性也是有其独特价值的。

6. 直观性

面试是用人单位与考生直接接触的一项活动,通过面试,用人单位会对考生形成一个直观的印象,这种直观的印象对用人单位的最终聘用决策具有很重要的影响。

二、面试的分类

(一)面试按不同形式的分类介绍

1. 压力性面试和非压力性面试

依据对考生所施加压力的大小,面试可分为压力性面试与非压力性面试。

压力性面试是指给考生设置的情景或作答要求对考生有超常的刺激,如挑衅性的、非议性的、刁难性的刺激,以便测评考生在“压力很大”情况下的应对素质。典型的压力性面试,是以穷究不舍的方式连续就某事向考生发问,且问题刁钻棘手,甚至逼得考生穷于应对,考官以此种“压力发问”方式来观察考生对待难题的机智灵活性、应变能力、思考判断能力及气质、性格、修养等素质。非压力性面试是指考生在没有压力的情况下进行作答。

2. 鉴别性面试、评价性面试和预测性面试

这是根据面试的功能而进行的划分。所谓鉴别性面试,就是依据面试结果把考生按相关素质水平进行区分的面试;评价性面试则是对应考者的素质作出客观评价的面试;而预测性面试是指对应考者的发展潜力和未来成就等方面进行预测的面试。

3. 口试和模拟操作式面试

根据实施时的模式把面试分为口试和模拟操作式。

口试是考生以口头语言方式作答的面试形式。按照具体模式,口试还可以分为:交谈式,即考官与



考生以谈话方式进行的面试;问答式,即考官逐个提出问题,考生逐个回答问题进行的面试;辩论式,即考生与考官或考生与考生双方就某个论题持相互对立的论点而进行辩论的面试;答辩式,即考生就考官的诘问进行解释、辩白的面试;演讲式,即考生就某个题目向考官发表演说的面试模式;讨论式,即考生讨论某种问题的面试模式,如会议讨论、案例分析等。模拟操作式,是考生扮演一定角色完成一定的实际工作以表现自己的某项技能的面试模式。这种考试要求考生扮演一定角色在模拟的工作情境中完成“实际工作”。

4. 个别面试和集体面试

依据考生人数的多少,面试分为个别面试和集体面试。

个别面试又叫单独面试,指主考官逐个地与考生单独面谈。这是最普遍、最基本的一种面试方式。单独面试的优点是能够提供一个面对面的机会,让面试双方较深入地交流。单独面试又有两种类型:一是只有一个主考官负责整个面试过程,这种面试大多在较小规模的单位录用较低职位人员时采用;二是由多位主考官参加整个面试过程,但每次均只与一位考生交谈,“大学生村干部”面试大多采用这种形式。集体面试又叫小组面试,指多位考生同时面对面试考官的情况。在集体面试中,通常要求考生作小组讨论,相互协作解决某一问题,或者让考生轮流担任领导主持会议、发表演说等。

5. 目标式面试和常模式面试

依据面试结果的使用方式,面试分为目标式面试和常模式面试。目标式面试,就是面试结果只表明考生的素质水平是否达到某一既定的目标水平,分为合格与不合格两种。常模式面试,就是根据考试结果对考生按素质水平高低进行排序,从而进行优劣比较的面试,结果往往分为若干档次。

6. 结构化面试、半结构化面试和自由化面试

根据面试的结构化(标准化)程度划分,可以划分为结构化、半结构化和自由化面试。结构化面试,是指面试实施的内容、程序和技法在试前经过相当完整设计的面试。半结构化面试,是试前对面试实施的内容、程序和技法有设计,试中可以调整或部分可以自由确定的面试。自由化面试,是对面试实施的内容、程序和技法在试前完全不确定,实施时随机而定的面试。

(二)“大学生村干部”面试通常的结构及形式

“大学生村干部”面试程序基本结构如下:

(1)入场抽签:主考人请工作人员叫考生入场,并由考生从题箱内抽签决定试题,把抽中的试题交由主考人当场开封。

(2)个人自述:主考人请考生自述个人经历(个人基本情况、简历、工作经历、实绩等),同时宣布时间不超过5分钟。

(3)回答试题:主考人宣读考生抽中的试题,宣布答题时间不超过15分钟,考生回答。

(4)突发提问:考生答完规定试题后尚有时间,主考人可请评委临时提问。

(5)计分审核:提问完后,主考人请工作人员从评委手中收回《评分表》和《试题答案》,《评分表》交计分员计分,《试题答案》交监督员(由党委、纪委、监察部门代表组成);计分完毕后,主考人请监督员审核。

(6)公布得分:监督员审核后宣布“得分审核无误”,主考人请计分员亮分,先宣布“去掉一个最高分 $\times$ 分,去掉一个最低分 $\times\times$ 分;得分 $\times\times$ 分”,再亮计分牌,主考人公布考生得分。

(7)考生退场:主考人宣布“请考生退场”,同时工作人员通知下一名考生入场。

这一程序设计,包括了工作人员叫考生入场、考生抽签决定试题、考生自述、考生回答试题、评委突发提问、评委评分、计分员计分、监督员审核、评委与主考人公布得分、考生退场等环节,相当完整。

第三节 面试的测评要素

面试的测评要素也称面试的测评项目或测评内容,是面试考官所要测评的考生的素质和能力项目。根据“大学生村干部”所需要的能力以及大学生的特点,“大学生村干部”面试测评要素的构成内容一般包括仪表风度、求职动机与拟用职位的匹配性、计划组织协调能力、应变能力、创新能力、人际沟通能力、语言表达能力、综合分析能力和农村知识储备等。

1. 仪表风度

仪表风度是指考生的体型、外貌、气色、衣着举止、精神状态等。研究表明,仪表端庄、衣着整洁、举止文明的人,一般做事有规律,注意自我约束,责任心强。仪表风度的测评标准包括三个方面:(1)穿着打扮是否得体;(2)言行举止是否符合一般的礼节;(3)是否有多余的动作。

2. 求职动机与拟用职位的匹配性

了解考生为何选择做“大学生村干部”,对农村工作是否了解,以及对哪类工作最感兴趣,在工作中追求什么,来判断用人单位所能提供的职位或工作条件等能否满足其工作要求和期望,同时也测试考生是否具备该职位需要的素质和能力。求职动机与拟用职位的匹配性的测评标准包括如下内容:(1)考生的现实性需要(如解决住房、户口迁移、专业对口等)与岗位情况;(2)兴趣与岗位情况,即考生的业余兴趣爱好是否能更好地提高工作效率;(3)工作动机(如自我实现、自我提高、服务他人的需要等)与岗位情况的切合度;(4)对组织文化的认同感。

3. 计划组织协调能力

计划组织协调能力指对实际工作任务提出实施目标,进行宏观规划,并制订实施方案的能力以及根据工作任务,对资源进行分配,同时控制、激励和协调群体活动过程,使之相互配合,从而实现组织目标的能力。计划组织协调能力的测评标准一般包括四个方面:(1)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;(2)正确处理与同事、上级以及各方所产生的冲突;(3)根据现实需要和长远效果作出适当选择并及时作出决策;(4)合理调配、安置人、财、物等有关资源。

4. 应变能力

所谓应变能力,是指面对意外事件,能迅速地作出反应,寻求合适的方法,使事件得以妥善解决的能力。良好的应变能力表现为考生在有压力的情境下,思考、解决问题时能够迅速而灵巧地转移角度、随机应变、触类旁通,作出正确的判断和处理。应变能力的测评标准包括三个方面:(1)头脑的机敏程度;(2)对突发事件的应急处理能力;(3)对考官提出的问题能否迅速、准确地理解,并尽快作出相应回答。

5. 创新能力

创新能力指人在顺利完成以原有知识经验为基础的创建新事物的活动中表现出来的潜在的心理品质。创新能力具有综合独特性和结构优化性等特征。创新能力表现为发现问题、分析问题、发现矛盾、提出假设、论证假设、解决问题以及在解决问题过程中进一步发现新问题从而不断推动事物发展变化。创新能力的测评标准包括五个方面:(1)发现问题;(2)对特定问题迅速作出各种有针对性的反应;(3)从多种角度进行思考,产生新的非凡思想;(4)善于发现特定事物的多种使用方法和机制;(5)能弄清事物的内在含义和进行多种变换。

6. 人际沟通能力

人际沟通能力是指通过情感、态度、思想、观点的交流,建立良好协作关系的能力。“大学生村干部”在工作中,要与多方面的人打交道,是否具有较强的社交能力与沟通能力,对于工作的顺利开展有着直接影响。对“大学生村干部”来说,人际沟通能力主要体现为处理好与上级、同事以及群众的关系的能力。人际

沟通能力的测评标准主要包括五个方面:(1)人际合作的主动性;(2)对组织中权属关系的意识(包括权限、服从、纪律等意识);(3)人际间的适应;(4)与各方的有效沟通(如接收、传递信息等);(5)处理人际关系的原则性与灵活性。

7. 语言表达能力

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,并试图让听众接受的过程。语言表达能力考查的具体内容包括:表达的逻辑性、准确性、感染力、音质、音色、音量、音调等。“大学生村干部”面试语言表达能力的测评标准包括4个方面:(1)清楚理解他人的意思;(2)口齿清晰,具有流畅性;(3)内容有条理、富于逻辑性;(4)用词准确、恰当、有分寸。

8. 综合分析能力

综合分析能力是指通过综合、分析,进行判断、推理,为制定决策和行动方向提供正确的意见和方案。具体来看,综合就是指对本部门的各种现象、问题进行收集、归纳、概括,以认清其共同的本质特征。分析则是指对部门的状况、矛盾进行分析、剖析,搞清其性质、范围、特点、发展的程度、产生的原因以及与其他各方面的相互关系等。进行综合分析几乎贯穿在“大学生村干部”活动的始终,调查研究少不了它,整理资料少不了它,实施上级决策也少不了它。综合分析能力的测评标准包括三个方面:(1)对事物能从宏观方面进行总体考虑;(2)对事物能从微观方面对其各个组成成分予以考虑;(3)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。

9. 农村知识储备

与公务员的工作职责和范围不同,“大学生村干部”工作需要考生了解我国农村的基层组织,新农村建设、农村的相关法律政策,农民的生产、生活特点等农村知识。因此,在“大学生村干部”面试中,考官会针对当地农村当前的发展现状以及国家对农村的政策方针等,要求考生回答对相关政策的理解并提出一些解决问题的措施。农村知识储备的测评标准包括三个方面:(1)对农村现状的关注度;(2)对党和国家对农村政策的敏感度;(3)对农村生活的适应能力以及建设农村的热情。

第四节 面试成绩评定

一、面试成绩评定程序

1. 面试成绩的评定

有了面试测评标准和评分表,经过培训的面试考官就可以进行评分了。基本工作方法就是将考生在面试中的言语和行为表现与职位要求的测评指标相比较,并对二者相一致的程度给出一个数量化的描述。作为面试考官,除了要了解与岗位相关的具体业务知识和能力外,还应掌握人才测评方面的有关理论和方法,特别是与面试直接相关的面试设计思想、命题原理、提问技巧、倾听技巧和观察技巧,这些都是正确评分的基础。此外,就评分工作本身来说,还有以下几点需要把握:

(1)考试前,考官们研究岗位要求,了解应考者总体情况,研究面试题本,对题本中的问题深入理解并形成追问的思路,统一评分标准,有条件时还可以进行评分的模拟练习。

(2)面试的评分是分要素进行的,或者说是以要素评分为主,要点评分为辅。只有极少量的知识性问题才涉及具体的评分要点,但考生之间的差异最终还是体现为其要素得分的差异。

(3)面试评分以综合评分为主,即在考生回答所有的面试问题后,为其按要素综合打分,切忌一题一打分的做法。

(4)面试进行过程中,考官可以用铅笔对考生就不同要素进行试评分,在面试结束时,再将最终分数用

签字笔打出,产生法定效用。这样做既比较慎重,又减轻考官记忆负担,便于操作。

2. 确定面试总成绩

在由多个考官分要素地同时评价同一位考生后,如何确定考生的面试总成绩,既是一个测评理论问题,也是一个实际操作问题。理论上讲是用几个考官的实际评分尽可能合理地估计考生的真实水平(即“应得分”,这个“应得分”是无法实际得到的,只能通过考生的各项“实得分”来估计它);技术上讲是如何利用各个考官的分别评分,计算或统计出一个相对更有代表性和更少误差的分数;而从操作上讲,则是如何使最后分数的取得更简便易行、更易使考生和社会所接受。目前,面试总成绩的确定主要有两种方式:协议法和统计法。

协议法主要适用于采用分级量表评分时面试总成绩的确定,如5分制、7分制等。面试结束后,考官小组成员坐在一起,比较各自的给分并陈述理由,讨论分歧点。讨论之后,考官各自重新打分以反映讨论的结果。若重新打分后,仍然不一致,则再进行讨论。该过程可以持续重复,直到达成一致为止。

统计法即通过对各考官的原始评分进行统计处理来取得面试总成绩的方法。这种方法比较适合于面试成绩采用百分制的情况。

在实践中,协议法和统计法也并不是截然分开的。在有的面试设计中,在面试结束后,考官之间可先进行简单的讨论,允许考官对分数作适当调整,但不强求一致,然后再对考官们的分数进行统计处理。这种做法的前提应是考官们都能秉公办事,有自己的独到见解。

此外,由于我们目前实际上把面试理解为笔试之后、考核之前的整个过程,一些部门和地方在面试阶段除采用结构化面试方法得到一个面试总分之后,还采用其他测评方法,如无领导小组讨论法和其他情景模拟方法等。这时,又涉及将面谈分数和其他测评手段得到的分数进行合成的问题。目前实践中的做法,主要是按事先确定的比例直接加权,更科学的方法还有待于总结和研究。

3. 填写面试评语

面试评语,即在面试结束后,面试考官对考生所作出的描述性的综合性书面评价,是面试结果的一种重要形式和组成部分。在实践中,面试的结果有时是只有分数而没有评语,有时是只有评语而没有分数,也有时是既有分数又有评语。在“大学生村干部”录用面试的实践中,历来以面试分数为主要结果形式。

在实践中,也有强调面试评语的重要性的意见。面试评语的重要意义主要体现为:一是面试评语记录了面试中提供的、难以从分数中体现出来的很多宝贵信息;二是面试评语可以使录用决策建立在更生动具体的评价信息之上;三是面试评语可以明确地反映出考官对应考者的倾向性意见。在面试常见的评分表形式中,都设有面试评语一栏。关于如何填写这一栏的内容,尚无一定之规,各地各部门对此的要求、做法也有不同。

二、面试成绩评价标准

(一)面试评分表的构成

面试评分表的构成(见表1-1)主要包括以下几个方面的项目:

- (1)姓名、考号、性别、年龄;
- (2)报考的类别与职位;
- (3)面试考查的重点内容及考核要素;
- (4)面试评价的标准与等级;
- (5)评语栏(包括录用建议或录用决策);
- (6)面试评委签字栏;
- (7)面试时间。

表 1-1 面试成绩评分表

考 号		姓 名		性 别		年 龄	
报考职位				所属部门			
面试内容	A	分数	B	分数	C	分数	
仪表	端庄整洁	5	一般	3	不整	1	
表达能力							
态度							
进取心							
实际经验							
稳定性							
反应性							
评定总分							
评语及录用建议							
主考官	(签字)			日期:	年 月 日		

(二)面试测评标准

面试测评标准,就是考官据以评定考生成绩的尺度。面试测评的根本目的,是要衡量考生的能力素质、资格条件是否符合拟任职位对人员的要求,符合到什么程度,不符合到什么程度。考生的能力素质、资格条件,是通过考生在面试中的言语和行为表现来体现的,考官将考生的表现与职位的要求相对照,并对二者相一致的程度给出一个数量化的描述,这就是面试评分的基本思路。因此,面试的测评标准包含着三方面的内容:一是测评指标,即反映考生素质、资格的典型行为表现;二是水平刻度,是描述这些行为表现所体现能力、素质或资格条件的数量水平或质量等级的量表系统;三是测评规则,即一定水平刻度与一定行为指标之间的对应关系。

表 1-2 所列的是某市招考政府机关工作人员时编制的关于“应变能力”的测评标准。表中列出了评定反应能力强弱的四个等次得分的尺度。以此表为参照系数,可以对不同考生的“应变能力”评定分数。如“对突发情况反应灵敏”的考生,可以评定其“反应能力强”,分数为 3 分。

表 1-2 “应变能力”评分标准

测评项目	行为表现(测评指标)	得 分
应变能力	(1)对突发情况反应灵敏	3
	(2)对突发情况反应较快	2
	(3)对突发情况反应一般	1
	(4)对突发情况反应迟缓	0.5

1. 测评标准的等级确定

在设计面试评价表时,可把面试标准等级按三点、五点、七点尺度进行划分,每一等级赋予一定的标准内容,如将面试成绩按优、良、中、差划分为四个等级。每一项面试内容均可按照这四个等级划定评分标准。例如,“语言表达能力”一项,优等的评分标准是:语言流畅,内在逻辑性强,具有说服力;良等的评分标准是:语言流畅,表达清楚,逻辑性强,有较好的说服力;中等的评分标准是:语言较通顺,基本达意,有一定说服力;差等的评分标准是:语言欠通,表达不清,逻辑混乱,不具说服力。