



华图教你**赢**面试系列丛书

2011  
最新版

# 无领导小组讨论 面试

编著：易定宏 陈永峰

审定：华图公务员考试研究中心

## 本书特色

针对无领导小组讨论面试	直击命题核心
华图一线名师亲笔编著	权威解读面试要领
科学系统归纳高分技巧	多维拓展面试思维
精选面试热点法规素材	有效提升面试能力



京华出版社

  
 详情请登录 [www.htexam.net](http://www.htexam.net)  
**38.00** 代金券  
 卡号 100907  
 兑换华图网校课程

有效期至2012年12月31日



华图教你**赢**面试系列丛书

2011  
最新版

# 无领导小组讨论 面试

编著：易定宏 陈永峰

审定：华图公务员考试研究中心



江西省图书馆



11315009

京华出版社

图书在版编目(CIP)数据

无领导小组讨论面试/易定宏,陈永峰编著. —北京:  
京华出版社,2008.10(2010.10重印)  
(华图教你赢面试)  
ISBN 978-7-80724-587-2

I. 无... II. ①易...②陈... III. 职业选择—基  
本知识 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 147263 号

无领导小组讨论面试

编 著: 易定宏 陈永峰

出版发行: 京华出版社

(北京市朝阳区安华西里一区 13 楼 2 层 100011)

(010)64243832 84241642 (发行部)

(010)64258473(传真)

(010)64255036(邮购、零售)

(010)64251790 64258472 64255606 (编辑部)

E-mail:jinghuafaxing@sina.com

印 制: 三河市冠宏印刷装订厂

开 本: 850mm×1168mm 1/16

字 数: 2800 千字

印 张 数: 88 印张

版 次: 2010 年 10 月第 4 版

印 次: 2010 年 10 月第 4 次印刷

书 号: ISBN 978-7-80724-587-2

定 价: 196.00 元

华图公务员考试研究中心

编写一流教材

开办一流培训





# 易定宏谈“分模块教学法”

“分模块教学法”是一项系统工程，涵盖了所有科目、各类教学形式，贯穿于华图全部的教学科研当中。经过多年实践，该教学法已成为公务员备考的基本方法和标准模式。

## 核心理念

“分模块教学法”的核心理念是“分而治之”，即将培养目标中的应知应会部分，根据一定的标准分割成单个模块，逐一学习，各个击破，最后再融会贯通，达成目标。

## 基本原理

“分模块教学法”建立在系统学、教育学、思维学等多个学科之上，而最为根本的是，它是从教与学的角度出发，并紧密结合企业自身特点推演出的理论。

### 一、精耕细作的教育理念是“分模块教学”理论的出发点

分科教育是传统教育的主要特点之一，原因在于一方面各学科自成体系，另一方面学生的思维发展水平并不均衡，强制混同难以达到理想的教育效果。但是，有关公务员考试的教育从一开始便违背了教育的基本理念，采取了混同教育。因此，“分模块教学法”在分科教育理念的基础上提倡的精耕细作、分块教学就成为必然选择。

### 二、快速优良的学习效果是“分模块教学”理论的落脚点

原有公务员考试的混同教育不分主次、难抓重点，解决不好考生备考时间紧、难度大的问题。“分模块教学法”将整个公务员考试的内容分成不同的模块，应试者可以根据自己的优势和短板，选择合适的模块加以学习和训练。同时，该教学法对本模块内的所有题目均进行细致分析，穷尽所有可能用到的技巧，并提供大量的专项训练，让应试者达到“无他，但手熟耳”的境界。

### 三、实力雄厚的研究机构是“分模块教学”理论的有力保障

“分模块教学法”的瓶颈在于经济问题，分的模块越细，带来的师资问题、费用问题、管理问题就越严重，也意味着研究机构投入的成本会越高。要想长期、有力、充分、合理地实行“分模块教学法”，非大型研究机构不能为之。雄厚的实力可以保证“分模块教学法”向更深更广处延伸，真正将公务员考试纳入系统研究的范畴。

## 研究成果

理论付诸实践才能具有鲜活的生命力。华图在教学实践中主要采取如下模式来贯彻“分模块教学法”：

**1. 教学研究方面。**成立了言语、数量关系、判断推理等各模块教研室，并由数名专业研究人员组成。各个教研室主要专注于搜集本模块最新真题，深化教学成果，优化教学理论，研究新型教学方法，创建本模块最新试题。

**2. 题库建设方面。**题库的建设以模块为单位展开，有专人负责论证、校对、整理、筛选、扬弃，是目前业界最权威、最全面、最具创新精神的题库。

**3. 图书出版方面。**自名家讲义系列开始，“分模块教学法”就成为图书编撰的指导思想。不仅各模块单独成书，一般通用的图书里也有由专家撰写的其擅长的章节，从而使华图图书在深度、内涵上成为了业界的标尺。

**4. 面授培训方面。**华图在公考培训领域引入“分模块教学法”，多方聘请各专业的知名人士担任各模块的专职教师，打破了公务员考试培训一人通讲所有内容的局面，实现了培训领域的多元化、专业化。

## 结语

“分模块教学法”作为相对成熟的理论体系，其所坚持的能力培训与知识积累并重、教学与育人结合、统教与分教共用、他授与自授并行的原则，是华图作为公务员考试教育业界旗舰所遵循的圭臬。应试者要将各模块的知识、思路、技巧多方磨合、融会贯通，唯有如此，才能实现“分模块教学法”的终极目标——超越自我。



# 前 言

历时五个月时间,《无领导小组讨论面试》一书终于告一段落,不能算是彻底结束,因为我想修改后再版还是必需的、必要的。编写这本书的过程中我一直在考虑,我们的语言风格考生喜欢吗?我们能为考生做什么样的贡献呢?但顾不了这么多了,因为考生的需要就是我们的责任,我和华图总裁易定宏博士起初谈到这本书时发现对方“蓄谋已久”,因此几句话后我们已经在谈图书的编写体例了。并且易老师谈到我们不仅是为了编书而编书,更是为了考生的利益而编书,为了尽到华图的社会责任而编书,在极度浮躁的今天,实乃难能可贵。

当前有关面试的图书已经是汗牛充栋了,但是却无一本专门谈及无领导小组面试的书,不能不说是所有讲授面试老师的遗憾。这里我们希望此书的出版能够填补国内空白、能够彰显华图在公务员考试市场的崇高地位。此书只有华图做得到,并且是第一个做到。华图人不仅能够想到,更能够做到。这让我想到华图人经常提及的一句话:“没有什么是华图做不到的,没有哪里是华图不能去的。”是的,华图的名气是大家给的,华图的名气是靠一本本有含金量的图书搭建的,华图的名气是华图人呕心沥血奋战得来的。

无领导小组讨论已经越来越多地被各地公务员考试所采用,比如北京、吉林、深圳等地,并且有代替结构化面试的趋势。而国内关于这方面的研究才刚刚起步,可资借鉴的资料很少,可借鉴的中文版图书基本没有,我们这本书算作是公务员考试用的第一本专著,也是我跟易老师多年面试授课的讲义的总结和提升。是非功过,任人评说,不管是什么样的评论,我们都有足够的心理准备,但我们相信有一点:这本书一定会因为关注她的朋友而越来越完善,越来越实用。一本书的产生就像是一个生命的诞生,她一出生就再不属于编写她的作者,希望她能受到关爱、长大成熟。

这本书是我与易老师的第一次合作。虽是第一次,但是有这个念头已久,艳羨易老师的才华,更羡慕易老师能在百忙之中宁神定气地来编写本书的第一回,因为管理者与作者

兼顾的能力是我所不能的,所以我虽编写了第二回、第三回,但仍觉得效率不够高,好在自已知道自己确是付出了大量的时间和心血,聊作安慰。

本书在编写过程中,得到了华图图书事业部的大力支持,尤其得到了姜博老师的指点,在此,向帮助过我们的各位老师、朋友致谢。文中也参考了眼下网络上的一些观点,但由于网络的现状,已无法辨别是谁的原创,在这里一并致谢。

陈永峰

2010年10月



# 目 录

## 第一篇 无领导小组讨论面试之道

第一章 无领导小组讨论面试概述 .....	1
第一节 无领导小组讨论简介 .....	1
第二节 无领导小组讨论面试的题型分类 .....	5
一、开放式问题 .....	5
二、两难问题 .....	5
三、多项选择题(又称排序题) .....	5
四、操作性问题 .....	5
五、材料分析问题 .....	6
第三节 无领导小组讨论面试考情分析 .....	7
一、云南省无领导小组讨论考情分析 .....	7
二、吉林省无领导小组讨论考情分析 .....	8
第二章 无领导小组讨论面试的流程 .....	9
第一节 无领导小组讨论面试四阶段 .....	9
一、准备阶段 .....	9
二、个人陈述阶段 .....	10
三、交叉讨论阶段 .....	10
四、总结陈词 .....	10
第二节 无领导小组讨论面试中的角色分配 .....	11
一、破冰者 .....	11
二、领导者 .....	11
三、组织者 .....	11
四、时间控制者 .....	12
五、总结者 .....	12





第三章 无领导小组讨论面试测评要素与应对技巧 .....	14
一、测评要素与观察点 .....	14
二、无领导小组讨论面试加减分项 .....	16

## 第二篇 无领导小组讨论面试之术

第一章 无领导小组讨论面试七大能力要求及十项良好表现 .....	18
一、七大能力要求 .....	18
二、十项良好表现 .....	20
第二章 无领导小组讨论面试认知八大误区 .....	22
第三章 无领导小组讨论面试高效备考策略 .....	26
第一节 无领导小组讨论面试七步备战法 .....	26
第二节 无领导小组讨论面试中考生个人素养的提升 .....	29
一、语言方面 .....	29
二、仪表方面 .....	30
第三节 无领导小组讨论面试的七个要点 .....	32
第四章 无领导小组讨论面试高分作答策略 .....	35
第一节 无领导小组讨论面试理念 .....	35
第二节 无领导小组讨论面试作答六大高分策略 .....	38
第三节 无领导小组讨论面试作答十忌 .....	42

## 第三篇 无领导小组讨论面试之题

第一章 无领导小组讨论面试真题分类详解 .....	46
第一节 开放式无领导小组讨论面试真题 .....	46
第二节 两难式无领导小组讨论面试题目 .....	51
第三节 多选式无领导小组讨论面试题目 .....	54
第四节 操作式无领导小组讨论面试题目 .....	62
第五节 争夺式无领导小组讨论面试题目 .....	63
第二章 无领导小组讨论面试模拟试题 .....	69



## 第四篇 无领导小组讨论面试之源

<b>第一章 无领导小组讨论面试经典理论必备</b> .....	<b>110</b>
第一节 科学发展观 .....	110
第二节 和谐社会 .....	115
第三节 生态文明 .....	126
第四节 社会主义新农村 .....	128
第五节 2010 年政府工作报告亮点 .....	131
第六节 相关职能及公务员应知法律法规 .....	134
<b>第二章 无领导小组讨论热点素材集锦</b> .....	<b>145</b>
热点素材一:张悟本事件 .....	145
热点素材二:相亲节目低俗化 .....	145
热点素材三:赵作海事件 .....	146
热点素材四:校园安全问题 .....	147
热点素材五:低碳经济 .....	147
热点素材六:“农民动用乡长茶杯被拘留”事件 .....	148
热点素材七:“咆哮哥”事件 .....	148
热点素材八:唐骏“学位门”事件 .....	149
热点素材九:80 后大学教师辞职当城管事件 .....	149
热点素材十:“感谢门”事件 .....	149
热点素材十一:“山西疫苗门”事件 .....	149
热点素材十二:“两会提案门”事件 .....	150
热点素材十三:“大学生掏粪门”事件 .....	150
热点素材十四:西南旱灾 .....	150
热点素材十五:“躲猫猫”事件 .....	150
热点素材十六:“钓鱼执法”事件 .....	151
热点素材十七:开胸验肺 .....	151
热点素材十八:“蚁族”现象 .....	153
热点素材十九:网络低俗文化整顿 .....	153



热点素材二十：“绿坝”计划受挫 .....	153
热点素材二十一：全国最年轻市长论文涉嫌抄袭 .....四.菜.....	154
热点素材二十二：“偷菜”游戏让人疯狂 .....	155
热点素材二十三：公众人物“诈捐” .....	156
热点素材二十四：醉驾案 .....	156
热点素材二十五：江西抚州面试事件 .....	157
热点素材二十六：香港旅游强制购物事件 .....	158
热点素材二十七：“富士康”事件 .....	159
无领导小组讨论面试经验谈 .....	161



## 第一篇

# 无领导小组讨论面试之道

## 第一章 无领导小组讨论面试概述

### 第一节 无领导小组讨论简介

#### 一、无领导小组讨论的概念

无领导小组讨论是指由一组应试者组成一个临时工作小组,讨论给定的问题,并作出决策。由于这个小组是临时拼凑的,并不指定谁是负责人,目的就在于考察应试者的表现,尤其是看谁会从中脱颖而出,但并不是一定要成为小组中的领导者,因为那不仅需要真正的能力与信心,还需要有十足的把握。

无领导小组讨论是评价中心技术中经常使用的一种测评技术,采用情景模拟的方式对考生进行集体面试。这种测评方式将一定数目的考生组成一组(5—7人),进行与工作有关的问题的讨论,时间为一小时左右,讨论过程中不指定谁是领导,也不指定考生的位置,让考生自行安排组织,而让评价者来观测考生的组织协调能力、口头表达能力、辩论说服能力等各方面的能力和素质是否达到拟任岗位的要求,以及自信心、进取心、情绪稳定性、反应灵活性等个性特点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差别。

在公务员考试的无领导小组讨论面试中,题目一般以社会问题的分析为主。而且也有应急事件、计划组织类任务,也就是说,题目内容和结构化面试是基本一致的。虽然大家可能在网上搜索到诸如“如果你被困在荒岛上,你将带以下哪三样东西”,“船快要沉了,船上有科学家、孕妇、囚犯、护士、受伤的船长、儿童,救生艇只能装三个人,应该让哪三人上救生艇”这样的无领导小组面试题,但是需要指出的是,这些有的是外企的面试题,而外企和公务员所要求和考查的素质是不一样的。我们知道,面试已经不再是知识性的考试,而是考查性格和素质的考试;公务员需要的性格和素质在很多方面与外企是截然不同的,因此考查的内容也是截然不同的。公务员面试以后是不会考那种智力测验型的题目的。有的同学可能会说,以前公务员面试也不全是社会问题的题目。这是因为无领导小组讨论面试是一种比较新的面试方式,它从国外引进的初期必然经历一个模仿的阶段。其实大家看到的很多智力测验型的题目是从国外企业的面试题目中直接拿来使用的。这也不能说我们的命题者懒惰,因为无领导小组讨论面试命题要求高,题目不好命制,要出好题更是难上加难。

但是随着时代的发展,公务员无领导小组讨论面试的命题水平、考查水平都在不断提高、不断成熟。考题对于能力的考查越来越到位,而且是对公务员素质的考查越来越精准。

#### 二、无领导小组讨论的沿革

无领导小组讨论这种面试方法在人事测评中的应用可以追溯到20世纪20年代。德国军事心理学的负责人在1925年至1935年间,曾将无领导小组讨论面试和其他一些方法结合在一起,用于陆军军官

的选拔。20世纪30年代后,德国陆军不再使用这种方法,但德国海军对其进行了修正,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。这种测评方法也曾被用于战时德国的文官选拔和安置,此后几年又用于全国范围内的贸易、商业、教育及艺术职业等领域的才能评价。除德国外,英国和美国等西方国家在“二战”中,也将这种方法运用于军队中特殊人员(例如情报人员)的才能测评和军官选拔。由于无领导小组讨论面试在选拔人员方面的有效性,“二战”后,它被广泛应用于商业领域。最著名的例子是美国电报电话公司(AT&T)在1956年时将这种方法运用于中层管理者的选拔。此后,这种方法一直是一些大公司、政府和人才测评中介机构广泛使用的方法。许许多多的学者也对这种方法及其效度进行了研究。据国外学者的调查,无领导小组讨论面试在目前是一种运用得较为普遍的人才测评方法。

在我国,从20世纪80年代开始,有一些学者便对无领导小组讨论面试这种方法加以介绍,并尝试着应用于企业领导者的选拔,已经取得了一定的成效。同时,一些在中国投资的国外大公司也将无领导小组讨论面试这种国外应用得极为普遍的人才测评方法带进我国,并在公司的中层管理人员的选拔中进行应用。1996年,国家人事部原考试录用司(现公务员管理司)将无领导小组讨论面试的方法结合其他测评方法一起运用于原国家地矿部三名副司局长干部的选拔,取得了很大的成功。1999年,国家人事部原考试录用司又将这种方法在公务员的录用面试中进行尝试运用,以便为此后大规模运用取得经验。此外,国内的一些人才测评中介机构也在尝试着运用这种方法。

对于公务员录用考试而言,一般情况下,中央有关部门采用这一方法有一定的概率,地方主要是大规模的考试,因不好操作,一般很少采用这种方法,小规模考试则有可能采用这一方法,考生应根据考试面试是在多大范围、多大规模基础上进行判断。如是报考中央有关部门或小范围的面试,则应在认真研究结构化面试的同时,很好地研究一番无领导小组讨论面试,报考省级以下公务员一般研究好结构化面试也就够了,为防万一,也有必要对无领导小组讨论略作了解。根据近年的情况看,无领导小组讨论面试的使用范围在逐年加大。

### 三、无领导小组讨论的优点

无领导小组讨论面试给应试者提供一个平等的相互作用的机会,能使应试者有平等的发挥机会,从而很快地表现出个体的差异;能节省时间并且能对竞争同一岗位的应试者的表现在同一时间进行比较,能够涉及应试者的多种能力要素和个性特质;并且应用的领域也比较广泛,能应用于技术领域、非技术领域、管理领域和其他专业领域等,操作起来比较灵活。

无领导小组讨论面试具有以下突出的优点:

#### (一)使评价者能够真正对应试者的行为进行评价

无领导小组讨论面试能够给应试者提供一个充分展示其才能与人格特征的舞台,能检测出笔试和单一面试所不能检测出的能力和素质;应试者能够在一种动态的情境中表现自己,能表现出更多更充分的行为;由于无领导小组讨论面试为应试者提供了一个具体的问题、情境,这就相当于提供给应试者一个舞台,能使他们表现出更多的真实性的行为,更有利于评价者对他们进行评价。笔试和一般的面试都无法直接考查应试者的行为,无领导小组讨论面试具有情境性测评方法的特点,恰恰在这方面表现出了它的优势。应试者的行为表现得越多越充分,就越有利于评价者对他们进行准确的评价。

#### (二)能够在应试者之间的相互作用中对其进行观察和评价

很多人员选拔评价方法(例如笔试和结构化面试)都是对应试者进行单独考查,而无法得知一位应试者与其他人交往时的表现。在实际工作中,一个人与他人交往时表现出来的能力和风格恰恰是对他个人的成功和集体的成功至关重要的。无领导小组讨论面试可以造成应试者之间的相互作用,应试者的特点会得到更加淋漓尽致的表现,这样评价者就可以观察到应试者在与他人交往时的能力和特点以及在团队工作中的特点,这些特点都是在其他测评方法中难以考查到的。





### (三) 贴近实际工作, 表面效度高, 应试者易接受

无领导小组讨论面试中使用的情境多是与应试者将要从事的工作相关的典型情境。这种测评方法的表面效度非常高, 使应试者感到这种方法与自己的实际工作能力密切相关, 因此他们非常容易接受这种测评方法, 并尽量努力在测评过程中表现出自己的能力和水平。而且这种接近真实的情境能够对应试者在实际工作中的表现作出最好的预测。

### (四) 能尽量减少被测评者掩饰自己特点的机会

由于应试者处于被评价的地位, 并且想要实现自己的愿望, 在面试和测验中或多或少地会倾向于表现自己的优点、掩饰自己的缺点, 这对应试者来说是一种正常的心理, 而对评价者来说, 则希望尽可能多地获得关于应试者真实特点的信息。在笔试和一般的面试中, 应试者更容易掩饰自己, 而在无领导小组讨论面试中, 应试者在人际情境的压力之下, 则会表现出自己各方面的特点。而且, 有的时候无领导小组讨论面试的测评目标具有一定的伪装性, 应试者并不了解要测评自己的什么特质, 例如, 表面上看上去是两个小组在一个竞争性的任务中争夺更多的分数, 其实评价者主要想看的是小组内部的合作方面谁做得更好。总之, 这种互动能使应试者在相对无意之中表现出自己各方面的特点。

### (五) 能在同一时间对多名应试者进行测评

无领导小组讨论面试通常是多名评价者对多名应试者同时进行考查。这种测评方法比起其他的对应试者单独进行评价的方法(如结构化面试)在时间上显得比较经济, 它还能够减少工作量, 减轻时间、题目、评价者等因素对应试者评价的影响。此外, 也可以在一定程度上减少题目泄露的可能性。

### (六) 考查的内容范围比较广泛, 能获得大量的信息

无领导小组讨论面试可以考查的维度比较广泛, 既可以考查沟通能力、团队合作、组织协调等人际方面的因素, 也可以考查思维的逻辑性、分析能力、创造性等能力方面的因素, 还可以考查自信心、情绪的稳定性和工作风格等因素。无领导小组讨论面试为应试者提供了充分展现自己行为的舞台, 能使评价者得到大量的有关应试者能力、个性特点的信息。

## 四、无领导小组讨论的缺点

人们对无领导小组讨论面试这种测评方法也存在一些批评, 他们认为这种方法的缺点主要表现在:

### (一) 编制题目的难度比较大, 因此题目的质量会导致测评的质量受到影响

无领导小组讨论面试对测试题目的要求较高, 题目的好坏影响了对考生评价的全面性与准确性。无领导小组讨论面试的题目需要根据职位的要求进行编制, 而且题目情境要与实际工作情境有一定的关联。这些题目必须能够激发应试者的行为表现并且使应试者能够表现出个体差异, 并且对应试者要公平; 尤其在指定角色的无领导小组讨论面试中, 各个角色不应存在明显的优劣难易之分。在制订题目的评分标准方面, 对每一个测评要素都应有评价的标准。因此, 要想编制符合这样要求的良好题目不是一件容易的事情。如果使用了一道不好的题目, 测评的质量就会大打折扣。在编制题目时, 往往需要专家充分了解测评职位的工作情境, 设计出来的测评情境需要经过反复试测和修改之后才能正式使用。所以, 这样比较有难度的工作不是任何组织都有能力实施的。

### (二) 对评价者的要求较高

这种评价的方式对评价者的要求也较高, 评价标准相对不易掌握, 对评价者的评分技术要求较高, 评价者应该接受专门的培训并具有一定的实际操作经验。评价者必须能够准确地对应试者的行为进行观察, 能够将观察到的行为归纳到各个测评维度中, 并且不同的评价者对评价标准的把握应具有一致性。对应试者的评价易受评价者各个方面的影响(如偏见和误解), 从而导致评价者对应试者评价结果不一致。

### (三) 应试者的分组以及不同的测评情境都可能会使评价结果受到影响

无领导小组讨论面试一个突出的缺点就是不同的小组讨论的氛围和基调可能不同:有的小组的气氛比较活跃,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。

这就导致了无领导小组讨论面试的另一个缺点,即绝对的评定标准与相对的评价标准的混淆。有人做过研究,将某个应试者分到一组,对其进行评价得出一个分数;再将这个应试者与另外几个应试者分到一组,再对其同样的评价要素进行评价,得出的分数是有差异的。这说明,应试者的评价结果对同组的其他应试者有依赖性。应试者在一个测评维度上的得分与测评情境也有关系。一个应试者在某个测评情境中他的能力和优势比较容易发挥出来,而在另外一些情境中他的能力和优势就不容易发挥出来。

### (四) 应试者的经验也会影响到应试者的表现

有的应试者有无领导小组讨论面试的经验,了解其操作方式和原理,或者对讨论的题目内容比较熟悉,就会有比较好的表现。有的应试者没有经历过这种测评方式,就可能表现不出真实水平。

### (五) 应试者的行为有伪装的可能性

尽管无领导小组讨论面试的方法能够引发应试者较为自然的行为表现,但由于应试者努力猜测评价的意图,他们就有可能做出故意迎合测评目的的行为。例如,某位应试者平时在工作中不愿与别人合作,但他知道该部门非常注重团队合作精神,于是他会在小组活动中做出合作行为。应试者参加无领导小组讨论面试的经验也会帮助他们表现出色,因为他们了解其操作方式和原理,或者对讨论题目的内容比较熟悉,事先有所准备。

通过努力,无领导小组讨论面试的这些缺点是可以克服的。克服这些缺点的主要途径是:一方面,提高命题的水平,避免题目本身的缺陷;另一方面,加强对考官的培训,提高他们的评判水平。



## 第二节 无领导小组讨论面试的题型分类

### 一、开放式问题

所谓开放式问题,是指其答案的范围可以很广、很宽。主要考查应试者思考问题是否全面、是否有针对性、思路是否清晰、是否有新的观点和见解。例如:你认为如何治理中国的环境污染?关于此问题,应试者可以从很多方面回答,可以列出很多的办法。开放式问题对于考官来说,容易出题,但是不容易对应试者进行评价,因为此类问题不太容易引起应试者之间的争辩,所考查应试者的能力范围较为有限。

### 二、两难问题

所谓两难问题,是让应试者在两种互有利弊的答案中选择其中的一种。主要考查应试者的分析能力、语言表达能力以及说服力等。例如:你认为应该重点发展私人轿车还是公共交通?此类问题对应试者而言,通俗易懂,而且能够引起充分的辩论;对考官而言,不但在编制题目方面比较方便,而且在评价应试者方面也比较有效。但是,此种类型的题目需要注意的是两种备选答案一定要有同等程度的利弊,不能是其中一个答案比另一个答案有很明显的选择性优势。

### 三、多项选择题(又称排序题)

此类问题是让应试者在多种备选答案中选择其中有效的几种或对备选答案的重要性进行排序。主要考查应试者分析问题实质、抓住问题本质方面的能力。此类问题对于考官来说,比较难于出题目,但对于评价应试者各个方面的能力和人格特点则比较有利。

例:请从下列七位代表对于现在需要为百姓办的实事中,选出三件你认为最重要的上报市长。

1. 某教授提出延长供暖时间。
2. 某研究机构研究员提出支持科技创新,为科技项目提供贴息贷款。
3. 某代表提出上班时间交通拥挤。
4. 文史馆参事提出保护1909年的大马路,对其进行救护和维修。
5. 某街道办主任提出在小区设信息板,防止广告等乱贴。
6. 某高校校长提出为大学生提供各种就业信息,到西部地区锻炼。
7. 某代表提出建设文化广场。

或者:

每个人都渴望成功,因为成功代表着荣耀、地位和对社会的贡献。但对于我们这些有一定经验和能力的人来说,具备什么样的素质可以使我们成为一名成功人士呢?在下面的条件当中,请你选出自己认为影响成功最重要的和最不重要的因素。(最多各选择两项)

- |         |          |          |
|---------|----------|----------|
| 面对压力的心态 | 出众的气质或容貌 | 接受挑战的自信  |
| 恰当的机会   | 扎实的专业知识  | 人际关系     |
| 海纳百川的爱心 | 疯狂而具有野心  | 充足的资金    |
| 坚持不懈的努力 | 一个好的家庭   | 公司或领导的栽培 |

### 四、操作性问题

所谓操作性问题,是给应试者一些材料、工具或者道具,让他们利用所给的这些材料,设计出一个或



一些由考官指定的物体来,主要考查应试者的主动性、合作能力以及在一个实际操作任务中所充当的角色。如给应试者一些材料,要求他们相互配合,建设一座动物园。此类问题着重考查应试者的操作能力,情境模拟的程度多一些。考官必须准备所能用到的一切材料,所以这类问题对考官的要求和题目的要求都比较高。

## 五、材料分析问题

所谓材料分析问题,是给定数段材料,要求考生对所给材料进行分析,归纳要点,分析原因,或者给出对策。例:

### 材料一:

继“番茄花园事件”后,微软又行动了!而这次针对软件个人最终用户,引起一片惊恐。微软自10月20日起推出新一轮正版增值计划。如果 Windows XP 用户没有通过正版验证,将被每小时“黑屏”一次,并在屏幕右下方出现一个永久通知和持续提醒的对话框;如果 Office 用户没有通过正版验证,30天后将被添加“不是正版”标记。微软称此举“只是为了帮助用户识别自己电脑中的软件是不是正版”,是“善意的提醒”。

### 材料二:

有专家说,微软维权手段涉嫌“私刑”,太过霸道。有律师认定微软“构成破坏计算机信息系统罪和非法侵入计算机信息系统罪”,要求公安部展开侦查并追究微软公司的刑事责任,也有网友认为黑屏其实就是黑客行动!

### 材料三:

10月20日起,微软在中国启动提醒、警告、黑屏等较之以前更加严厉的反盗版措施,如果你使用了盗版软件,你的电脑每隔一小时就会自动“黑屏”一次。此消息一公布,立即引起了网民的极大关注。网民还将讨论引向深入:国产软件应该提高竞争力,艰辛的反盗版之路有无治本良策……

### 材料四:

使用盗版软件本身是违法的,微软在采取黑屏之前对电脑用户进行了选择和确认程序,尽到了告知义务。

### 答题要求:

1. 针对以上材料请每个人发表自己的观点,每人3分钟;
2. 小组进行讨论,给出支持此观点的三条理由,并按重要性排序;
3. 最后由一名代表总结,时间共计60分钟。