

公务员面试评价标准如何制定？

“专注面试”整理 公务员面试通关资料 4月10日

一、什么是面试评价标准

面试评价标准通常包含三个方面的内容：一是指标，即反映考生素质的典型行为表现；二是刻度，即描述这些行为所体现的各种能力和心理素质的数量水平或质量等级；三是联系规则，即一定刻度与一定指标间的对应关系。面试评价标准在面试评价中对考官具有重要的指导作用。作为考生，了解这些标准，对于取得更好的面试结果也很有帮助。

二、面试评价标准基本要求

- (1) 切实体现招考职位对应考人员的能力，个性品质和资格条件的要求，标准过高或过低都不可取；
- (2) 不包含与职位无关的内容和要求；
- (3) 表述清楚，并且内容是可观察的，便于考官之间取得一致的理解；
- (4) 水平刻度及分数体系符合一般的模糊评价习惯；
- (5) 评分规则明确、具体，便于掌握和操作。

三、如何制定面试评价标准

面试评价标准的制定通常是在对目标职位的工作分析基础上进行的，并要根据面试目的确定测评要素（胜任特征要素）的内涵和操作定义。其中操作定义也就是所谓的测评指标，应当准确刻画体现这些要素特征的具体行为表现。

比如，关于判断能力这一要素，就可以列出判断能力强的考生的三个方面的主要表现：一是能准确、全面的掌握问题所涉及的具体知识，这是判断的基础；二是能迅速而透彻的理解问题的含义和性质；三是结论正确、全面。相应地，判断能力差的人的表现主要是：不了解、不掌握问题涉及的知识；对问题含义和性质中十分明显的方面也不理解甚至理解错误；提出的结论不全面、含糊、不合逻辑或根本提不出解决问题的方法。

上述这些行为指标的制定，并不是凭空进行的，而是通过认真调查、分析和思考得出的。比如，关于判断能力，我们可以提出这样的问题：我们说一个人的判断能力强，究竟是什么意思？判断能力强的人和判断能力差的人，在具体行为表面上有何差别？为回答这些问题，我们可以做些研究。一个简单的做法，就是把这些问题提供给用人单位的管理者专家或其他有经验的人，征求他们的意见，也可以开些座谈会。我们把收集到的这些不同的行为表现特点，加以认真的归纳整理，判断能力的测评标准就可以基本确定。

一般来说，测评指标可以整理成典型行为描述式，较详尽地列出考生可能给出的各种可能的答案。在具体面试试题的测评指标中，每种答案都对应一定的分值。

面试问题：假定你是某国家机关的职工，在工作中有位领导对你很偏爱，在出国、评优等方面给了你很多的特殊待遇，可同时也引起一些同事对你的不满，一些同事疏远你，你会怎么处理这个问题？

参考评分标准：

好：感到为难，并能从有利于工作、有利于团结的角度考虑问题，积极与有关领导交流沟通，稳妥的说服领导改变做

法，同时对一些同事不合适的做法有一定的包容力，并适当进行沟通，消除误解。

中：感到为难，怕辜负领导对自己的信任，心里倒也愿意与有关领导说明情况，并希望私下里与有意见的同事进行沟通，以消除误会。

差：不感到为难，并认为自己的特殊待遇是领导信任自己的必然结果，所以对此没有必要采取任何行动。

在设计面试评分表时，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：语言欠通顺，表达不清，逻辑混乱，不具说服力。评分标准等级的用词上尽量体现等距原则，讲求各级间相互照应、层层递进，保持分寸、程度和数量上的连续性，避免幅度较大的跳跃。

在结构化面试的设计中，具体面试题目之后往往给出出题思路和评分参考标准，这也是测评标准的一种体现形式，其优点是帮助考官从每个具体题目着眼，更好地观察考生在相关测评要素（胜任特征要素）上的行为表现。其缺点是，容易使考官误认为面试中应该针对具体题目来进行要点评分，而不是根据考生的总体表现按要素来评分。

制定具体题目之后的评分参考标准，一个有效的方法是把编好的问题拿来对周围与未来考生类似的人员进行测试。例如，一道考查判断能力的题目就可以提问给公认的判断能力强的人和判断能力差的人，看他们的说法和做法有什么不同，从中概括出某些区分性的行为表现、回答内容或特点的指标，并说明这些指标与判断能力高低的对应关系，这样就可以制定出来具体测评指标。

