

公务员考试面试类型之：情景模拟面试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/500/2021_2022__E5_85_AC_E5_8A_A1_E5_91_98_E8_c26_500841.htm

情景模拟面试也是人才测评中应用较广的一种方法，它主要测试应试者的各种实际操作能力。

1. 情景模拟面试的特点 情景模拟面试，是设置一定的模拟情况，要求被测试者扮演某一角色并进入角色情景中，去处理各种事务及各种问题和矛盾。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，或看其是否能适应或胜任工作。情景模拟测试有以下特点：

（1）针对性 由于模拟测试的环境是拟招岗位或近似拟招岗位的环境，测试内容又是拟招岗位的某项实际工作，因而具有较强的针对性。例如：西安市财政局在模拟测试中，给了应试者有关财务资料，要求应试者据此写出一份财务分析报告，内容包括数据计算、综合分析、个人的观点、意见和建议。西安市审计局给应试者提供了某单位的原始凭证和记好的账目，要求应试者据此检查出错误，并定行为、定性质、改错账。上述模拟测试就是针对财政工作和审计工作的需要和现实问题设计的。

（2）直接性 中共西安市委宣传部分部将一篇成文信息抽取观点，颠倒次序后，由一位主考人语无伦次地口头叙述，让应试者记录并据此写出一份“简报”。西安市检察院用中速放了一名犯罪分子的犯罪证词录音，要求应试者做笔录，并据此撰写“起诉书”，还放了一个举报电话录音，让应试者当即处理。这样的测试，不仅测试内容与拟招岗位业务有直接关系，而且使考评人员能够直接观察应试者的工作情况，直接了解应试者的基本素质及能力

，所以更具有直接性。（3）可信性 由于模拟测试接近实际，考查的重点是应试者分析和解决实际工作问题的能力，加之这种方式又便于观察了解应试者是否具备拟任岗位职务的素质，因此，普遍反映模拟测试比笔试和其他面试形式更具有可信性。西安市广播电视局在招聘编辑、记者时，组织应试者参观了西安无线电一厂生产车间，请厂长介绍了该厂搞活企业经营，狠抓产品质量，改进政治思想工作等情况，并以记者招待会的形式，由厂长解答了应试者提出的各种问题。随后让应试者根据各自的“采访记录”分别撰写新闻综述和工作通讯。通过这种测试观察了解应试者是否具备编辑、记者的基本素质，是十分可靠的。总的来讲，和其他考试形式相比，情景模拟测试的特点主要表现在针对性、真实性和开放性等方面。针对性表现在测试的环境是仿真的，内容是仿真的，测试本身的全部着眼点都直指拟任岗位对考生素质的实际需求。需要指出的是，有时表面上所模拟的情景与实际工作情景并不相似，但其所需要的能力、素质却是相同的。这时，表面的“不像”并不妨碍实质上的“像”。真实性表现为考生在测试中所“做”的、所“说”的、所“写”的，与拟任岗位的业务直接地联系着，犹如一个短暂的试用期，其工作状态一目了然。开放性表现在测试的手段多样、内容生动，考生作答的自由度高、伸缩性强，给考生的不是一个封闭的试题，而是一个可以灵活自主甚至即兴发挥的广阔天地。上述特点也派生了模拟测试的相对局限性，主要表现为测试的规范化程度不易平衡，效率较低。同时，对考官素质的要求较高。

2. 情景模拟测试的作用

情景模拟测试的特点决定了它在选录国家机关工作人员和公开选拔党政领导干部

中有着不容忽视的作用。这种作用主要体现在以下三个方面：

第一，为考查应试者的业务能力提供依据。从西安市组织较好的几次模拟测试来看，无论是模拟测试的内容，还是模拟测试的方式，都较之笔试和面试答辩更接近拟招岗位的工作实际。这一点，使得模拟测试在考核应试者业务能力方面发挥着笔试和面试答辩难以替代的作用。西安市广播电视局在招录编辑、记者时，通过模拟测试中的采访笔录、采访提问、新闻综述和工作通讯的写作等几个环节，综合了应试者的采访能力、新闻敏感性和新闻写作水平，这样的业务能力综合测试为进一步了解应试者的业务差异提供了可靠的依据，是其他测试手段较难办到的。

第二，有利于避免高分低能现象。模拟测试注重业务能力的考核，考核的标准是依据实际工作的要求拟定的，考评人员一般由用人单位的业务骨干担任。这些因素决定了模拟测试不仅能够为实践经验丰富、具有实际工作能力、胜任拟招岗位工作的应试者提供“用武之地”，而且可以避免笔试成绩较高、实际业务能力差的应试者进入录用行列。例如：参加天津市广播电视局测试的一位应试者，笔试成绩靠前，但模拟测试表现不佳，采访提问离题，撰写的新闻稿缺乏新闻性，而且两处失实，因此未录取。参加西安市审计局测试的一位应试者，考前坚持上岗工作，没有充裕时间复习功课，笔试成绩排在第52名，面试答辩与心理测试表现一般，模拟测试成绩为第二，总成绩因此上升为第28名，被该局录用，目前这位应试者已成为审计局的骨干。

第三，为用人单位安排录用人员的具体工作岗位提供依据。实践表明，应试者在模拟测试中表现出的个体能力差异，与他们的实际工作能力往往十分相关。因此，模拟测

试的成绩一般都被用人单位作为安排录用人员具体工作岗位的依据。据对西安市三个单位录用人员的追踪调查表明，95%的录用人员之所以能够成为单位工作骨干，其中一个重要的原因，就是用人单位能够依据模拟测试成绩，本着扬长避短的原则，妥当安排录用人员的具体工作岗位。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