

考官提问“五注意”

◇提问的态度要和蔼,营造良好的面试氛围,以缓解考生的紧张情绪,便于其正常发挥水平。

◇适当把握面试节奏,若考生在某道题上用时过多可及时给予提醒,以便在规定时间内答完所有问题。

◇注意关联提问,根据考生的回答情况适当展开提问,特别要抓住考生含糊和没有清楚领会题意的地方,但不要刻意刁难。

◇倾听考生答题时,要仔细、认真,表情自然,慎用一些带有倾向性的形体语言,如点头或摇头,以免给考生造成误导,注意从考生的语调、音高、言辞等方面区分其内在素质水平。

◇考官原则上多针对专业题随机提问,少围绕求职动机和适应能力提问。考官追问时,主要对考生所抽到的考题深问一层、加以引导。如果考官认为没有必要提问,可以不提问。如果确实有必要,应当注意同一专业岗位的考生须坚持同一标准,即提问人数、提问问题数量等应大致均衡,以免在考生之间引发猜疑,造成负面效应。

考官评分“十把握”

◇考评组讨论确定评分尺度。在同一专业岗位考生面试结束后,主考官应组织考评组对考生表现进行合议,统一把握评分尺度,尔后由考官独立评分。在考生较多时,可能会出现评分尺度越来越松,打分越来越高的现象,需要引起注意,并在综合评分时进行客观分析和评判。

◇注意捕捉有价值的信息。比如,善于通过观察考生面部表情,推测其深层心理状况,判断其情绪、态度、自信心、反应力、思维的敏捷性、性格特征、诚实性、人际交往能力等。总之,既要关注考生回答问题的内容是否科学合理,更要观察考生在面试要素和评分要点等方面所表现出来的内在品质和专业素养。

◇坚持初评与综合评议相结合。在面试评判过程中,考官应先重点观察考生的答辩和操作情况,按测评要素、评判要点和评分标准作出初步判断,给出初评分数,然后再根据综合评议情况,进行整体考量,可对初评分数作适当调整,给出最终评分。

◇坚持独立评分。每一位考官的评分,都是从不同角度对考生素质的看法和判断,在评判过程中要坚持独立评分,一把尺子量到底,不得变换评分尺度。

◇克服首尾因效应。首因效应就是第一印象,尾因效应就是最后印象。第一印象和最后印象往往都比较深刻,会影响考官对考生的评判倾向。考官应注意克服首因和尾因效应,要根据考生在整个面试过程中的实际表现,对其有关能力素质作出客观评判。

◇防止光环效应。光环效应也称晕轮效应,其表现就是人们常说的“一好百好、一差百差”。考生因为某一道题答得好或答得差,会给考官留下深刻印象,影响考官的评判倾向。考官应全面观察考生临场表现,以此克服因光环效应可能造成的评判误差。

◇防止趋中效应。趋中效应是指考官对一组考生的评分过于集中,拉开不开档次。考官在评分时要把把握尺度,仔细观察,准确评判,适当拉开分数差距,充分体现面试成绩在考生总成绩中的权重。

◇防止刻板效应。刻板效应是指容易根据某人所在的群体、地域或专业岗位特点等,对其作出倾向性评价。比如,理工科的大都思维严谨、逻辑性强,就容易认为每一位学理工的人都具有这种特点。

◇杜绝个人偏好。在面试中,一些考官对考生的看法或评价,可能会受个人偏好的影响,导致评判误差。考官应抛弃个人偏好,根据考生实际表现和岗位要求,客观公正地评判。

◇做好答题准备。面试成绩公布后,若考生对评分提出异议,考评组要进行明确答复,对测评要素和评分考虑等作出解释说明。

——摘自《郑州联勤保障中心某局面试组织工作手册》
(苗 恺、张 振整理)

提升选人科学性公信度

——郑州联勤保障中心优化面试关键环节制度设计的探索与思考

■本报记者 赛宗宝 郭 晨 特约记者 王均波 通讯员 刘小康

直击面试现场

今年,联勤保障部队首次大范围面向社会公开招聘文职人员。7月中旬,郑州联勤保障中心采取用人单位自行组织与零散专业集中组织相结合的方式,划片分区同步实施招考文职人员面试。

此次该中心招考文职人员400多名,涉及卫生、工程、会计、经济等7个系列54个专业;划分4个考区、17个考点,抽调421名考官、近千名考务人员承担面试任务。考生、专业门类、考场点位、考务人员数量之多,居联勤保障部队首位。

据中心政治工作部主任陈锐介绍,中心严格按照联勤保障部队部署要求,着眼为强军事业挑选优秀社会人才,强化政治责任、加强组织领导,在严把政策、标准、程序关口的基础上,重点优化关键环节制度设计,提升选人科学性公信度。日前,记者来到该中心所属联勤保障部队某储备资产管理局考点,了解面试的具体情况。

考官随机上阵的底气从哪里来?

7月12日7时许,来自该中心所属单位的10余名考官,早早来到该局考务中心,等待抽签确定面试考官。

“现在开始抽取今天上午的面试考官。”8时整,考务监督员从分别贴着“外请单位考官”“上级单位主考官”“用人单位考官”字样的3个纸箱内,随机抽出红色圆球,取出里面带有姓名的纸条。“第一考场,1号考官×××,2号考官×××……”听到监督员高声宣读姓

名,相关考官先后走出队列准备开考。

“考前抽签随机确定考官,每半天都要组织一次,目的是最大限度规避暗箱操作。”记者在现场看到,他们按照考官构成比例规定,兼顾考场展开数量和随机抽取考官需求,按照1:1.5的比例安排备选考官人数;采取由所属单位择优推荐、邀请院校或地方专家参与、中心统筹协调的办法,科学确定考官人选;每场面试的考官构成,按照用人单位2名、外请单位2名、上级单位1名的原则把握,在扩大评判参与面、提高准确性的同时,促进了用人单位对报考对象的了解。

记者走进一间考室,只见主考官、某采购室高级会计师徐凤文和其他4名考官正在商讨有关流程,等候开考。“直到通知参加培训的前一天,大家才知道自己被选作考官。”回顾近几天的面试,徐凤文说,考官不仅每半天要重新抽选,而且半天内不同场次的面试,也会结合实际进行微调。

尽管已有30多年的工作经验,但徐凤文在面试时丝毫不敢放松,每名考生的性格禀赋、眼界视野和专业能力各不相同,要在短短20分钟之内洞察入微,作出客观准确评价实属不易。

“为了提高考官的面试技能,上级下了很大功夫。”该局会计师李华拿起中心编印的《考官工作手册》向记者介绍道,面试每个环节该怎么做、每一句话该怎么说,提问时注意哪些细节,评分时把握哪些原则,手册上都写得清清楚楚,很实用。考点还先后组织考官、考务人员和模拟考官进行了6次“实兵演练”,要求所有考官把每一名面试对象都当成第一名来对待,把每一个面试岗位都当成第一个来组织,不管有无面试经验,都把此次面试任务当成第一次来完成。

【思考之一】中心政治工作部副主任王继新:考前随机抽取考官,使考官信息

提前不可预知,规避了暗箱操作的风险,但同时要求每一名考官随时都要保持最佳状态,这就需要在考官培训上下更大功夫,使每名考官都熟练掌握面试流程和具体要求。

初评之后为何还要综合评议?

在该考点第二面试考场,虽然离结束时间还有5分钟,但序号为B5的考生已经提前答完4道题目,应考官询问,他表示没有需要补充的内容后,起身致谢离场。

“本组5名考生面试已全部结束,现在在进行综合评议,请各位考官发表意见。”徐凤文提示道。

“×号考生专业计算题虽然结果错了,但解题思路有可取之处”“×号考生求职动机充满正能量,但略显紧张,心理素质有待加强”“×号考生第3题审题有偏差,答非所问,但语言表达能力尚可”……几位考官按位次先后发言,各抒己见,发表意见涵盖考生的形象气质、逻辑思维、专业素养、心理素质等各方面。

最后,徐凤文也结合自己的感受,分别谈了对5名考生的意见。“请大家郑重审视自己的初评分数,独立在考生评分表上写上最终分数。”他说完后,考场监督员起身为每名考官发放《考生面试评分表》。

“设置综合评议环节,有助于给每名考官更多参考视角,使思考更加全面深入。”中心兵员和文职人员处处长康孟伟说,从设计上安排其他考官先讲、主考官最后发言,考官独立打分,就是为了让大家都畅所欲言,避免主考官先入为主、先声夺人。

一个半小时的面试结束后,考官们

陆续走出考场。来自某疗养院的高级经济师刘树忠告诉记者,刚才有名考生在回答专业题目时,虽然结果略有出入,但他运用的公式和解题思路是对的,综合评议时听了其他考官的意见后,更加坚定了自己的判断,于是在初评分数的基础上,又为其加了2分,感觉这样做更加客观。

采访中,不少考官向记者谈到类似的情况,初评分数由于对比参考少,思考时间短等因素,可能会有不准确的情况。待本专业岗位最后一名考生结束面试后,大家对所有考生的表现有一个总体把握和对比,加上有其他考官意见作参考,能对每名考生的表现认识得更加全面客观。

【思考之二】某局政委姚立成:面试是为了选优优秀人才,应当把准确识别人才的目标放在首位。相比于用初评分数一锤定音的方式,考官在综合评议后,思考时间更充分,考虑得更周全,复评打分会更加客观准确。当然,这样做也容易增加人为因素的影响。但只要严格落实面试各环节系列配套措施,彻底切断考生、考官之间的关联,就能最大限度减少问题隐患。

公布成绩方式背后有什么考量?

10时许,该局考点成绩等候室内,8名考生在座位上焦急地等待着面试成绩。

几分钟后,考官郑静走进房间微笑着说:“请第一组考生进入成绩宣布室。”与此同时,考场摄像员和纪检监督员也一同走进房间。

“经过考官组综合评议,大家的面试成绩已经确定。在正式宣布成绩之前,

如果你对整个面试流程有什么异议,现在可以提出来。”在考生表示没有异议后,郑静开始宣读该组5名考生的成绩。随后,她把签有主考官和监督员姓名的成绩单通知单放在桌上,请每名考生签字确认。

“之后,我们会严格按照政策标准和考生的综合成绩确定预选聘用对象,并通知考生本人,感谢大家的参与和配合。”在考官说完结束语后,考生们相继走出房间。记者征求他们对公开宣布面试成绩的看法时,大家一致表示赞同。“公开宣布成绩对大家公开透明,即使分数考得不理想,本人也服气。”来自陕西某国企的一名考生如是说。

考生朱聪颖打开手机存放柜取回手机后,脚步轻快地走出考点,从脸上笑容看,她的面试成绩应该不错。记者询问后得知,她报考的是该局助理经济师岗位,这次面试得了84.2分,在小组名列第一,加上笔试成绩也不错,被录用的希望很大。

“面试安排很周到,考场服务很暖心。”朱聪颖告诉记者,几天前,部队专门召集考生召开见面会,明确面试注意事项和考场纪律,公布三级监督举报方式,提供面对面答疑服务,面试全程都有专人引导,让考生们提前对面试要求心里有底。“现在离目标更近了,责任也更重了。”她说,近期准备报考资产评估师,进一步提升专业技能,以更加过硬的能力素质接受部队的挑选。

【思考之三】某局政治工作处主任王瑞勇:公开宣布面试成绩,不仅是公平公正的要求,也是一种有效的群众监督方式。当然,相对于“一对一”的通报成绩方式,公开成绩在照顾考生感受的人性化方面有所欠缺,这就需要部队加强人文关怀,对排名靠后、情绪过于低落的考生,及时做好心理疏导工作,鼓励他们振作起来,以利再战。

“放心去吧,家里有我”

——第970医院高干二科文职人员护士、“优秀好军嫂”吕洁速写

■本报特约记者 汪学潮 通讯员 姜大雷 许振梅

家国情怀

7月中旬,答应休假陪8岁女儿旅游的“兵爸爸”丁伟,回家不到一周,就接到“执行纪检监察任务”的通知。面对工作和对女儿的承诺,他一时不知道该怎么开口跟妻子吕洁和女儿丁一鸣说这件事,因为这已不是他第一次在家人面前“食言”了。

2008年,刚从医学院毕业的吕洁,以优异成绩成为第970医院一名文职人员护士,被分到军二科工作,丁伟在离该院不远的某炮兵团当指导员。2009年的一天,丁伟连队的文书患急性肺炎到军二科住院,由于连队训练任务重、没有陪护,于是丁伟经常利用周末休息时间去医院看望。每次前来,丁伟都发现吕洁把文书照顾得特别细致,就像姐姐对待弟弟一样。

丁伟觉得吕洁很细心,吕洁觉得丁伟很关心战友,就这样他们相互留了电话号码,并约好下个周末再见。没想到

团里要组织外出海训,丁伟打电话跟吕洁说明情况并表达歉意。

一个多月回来后,被晒得黑黝黝的丁伟找到吕洁,两个相互欣赏的人就这样相爱了。2010年,二人走进婚姻殿堂。

吕洁的工作单位和父母家离丁伟所在的炮兵团不远。结婚后,丁伟单位有公寓房,吕洁下班后既可以回家陪父母,也能去部队陪丈夫。日子没过多久,2011年初,丁伟被调到团政治处机关工作,从此加班成了家常便饭。

第一个结婚纪念日,吕洁早早赶到公寓房准备晚餐。晚上9点多,丁伟从办公室回来,见到丰盛的晚餐,他歉意满满地对吕洁说:“明天有个会,陪你吃完饭,我还得去加班。”为了不耽误丁伟工作,吕洁快速将饭菜热了一遍,吃完后就催丁伟快去加班,争取早点回来休息。丁伟想把饭菜收拾完再走,吕洁对他说,“放心去吧,家里有我”。

工作中,吕洁护理精心细致,医院将她从军二科调到高干二科,护理退

休老干部。高干二科的患者大都年纪已高、身患重病,有的生活不能自理。通过不断努力,吕洁不仅跟老军人们相处得像一家人一样,而且护理技能也得到很大提升,老军人们都愿意找她输液。

有付出就会有回报。两年后,吕洁被医院评为优秀文职人员,丁伟被集团军政治工作机关选调。吕洁肩上的担子越来越重,丁伟看在眼里记在心里。

在护士长参加野战医疗队外出训练期间,吕洁不仅要做好分内工作,还主动带领护士开展工作。今年春节前的一天晚上,吕洁调休,听说科里有位老军人心脏病病情危重,便带着女儿赶到医院。吕洁连续8小时协助抢救,老人最终转危为安。此时,女儿已在隔壁空病房里睡着了。

如今,在吕洁的支持下,丁伟从基层连队选拔到陆军机关,先后被评为“优秀纪检干部”“陆军后勤部优秀机关干部”,吕洁也被某集团军评为“优秀好军嫂”。

但有军歌唱 山高水又长

■沈阳联勤保障中心某采购服务站新转改文职人员 魏筱格

其实,我的选择并非头脑发热、一时兴起。因为年龄和职级在发展中已不占优势,坚守还是离去成了我回避不了的选择题。爱人是名医生,在驻地一家大医院工作,经常上手术台或值班,双方父母年事已高,家务事主要靠我操持,而我因工作时常加班加点。家人劝我转业回地方,那样能有更多时间照顾家庭。

“就这样离开军营吗?”我一遍遍问自己。始终眷恋军营的我,内心充满浓浓的不舍,还想多干几年,毕竟投身军旅十几年了,对单位和谐的工作环境、融洽的官兵关系、熟悉的本职岗位非常适应。迷茫中,新的文职人员政策像一盏明灯照亮了我前行的路。起初,我对文职人员政策不甚了解,周围同志也各抒己见,对是否转改颇有些犹豫,但随着文职人员政策的不断完善,我继续为军队服务的想法越发强烈,成为文职人员的决心也更加坚定。

因为职责所系,单位很多同志问我转改文职人员的条件是什么、优势在哪里、待遇会发生哪些变化。我依据对政策的理解把握,及时帮他们解除困惑、打消疑虑。1月15日,我向组织正式递交了转改文职人员申请,很多同志看到干部干事带头转改,更加信任政策,纷纷递交申请。“头雁”效应,促进了单位年度文职人员转改工作的圆满完成。

确定转改后,由于单位目前人手少,干部工作又具有一定的连续性,领导希望我能暂时继续从事干部和文职人员工作,待接替人员上岗并胜任岗位后再作调整。对此,我毫不犹豫地答应了。

变化的是身份,不变的是情怀。我想,不管是“孔雀蓝”还是“橄榄绿”,都是迷彩方阵的一部分,都是军队建设的重要力量。从现役军人转改为文职人员,是真情的延续,也是为了更好地冲锋,虽然身份变了,但使命与责任没有变,还须尽心尽力,尽好职责。为此,我要善处理好工作与家庭的关系,坚持在干好工作的前提下照顾家庭,在克服家庭困难时不耽误工作。有时因加班没时间接孩子,便让孩子放学后去托管班,待忙完工作后再去接孩子。3月,孩子不慎摔断骨折需要照料,我本想休假,但正逢整理转业干部档案,虽然单位为找了一位同志帮忙,但考虑到他不熟悉情况,思来想去,我还是把母亲接到家里,自己在单位与家庭之间两头忙,宁让自己辛苦一点,也不让工作出问题。

人生但有军歌唱,从此山高水又长。感谢组织让我成为一名文职人员,让我又开启了新的军旅人生,为实现梦想提供了广阔舞台和稳定环境。作为部队第一代“孔雀蓝”,我将珍惜机遇,不忘初心、奋力前行,把无限真情延续到新的起跑线上,为强军事业贡献应有力量。
(刘振宇、祖鹏凯整理)

武警山东总队滨州支队持续开展岗位练兵活动,通过压担子、给任务等方式方法,让文职人员在实践中不断增长才干,提高业务水平。图为该支队现役干部转改文职人员、律师兼群工干事徐斌(左)在基层蹲点帮建时,为某中队战士讲解法律知识。
王 冠摄



转改进行时

“魏干事,既然你把文职人员政策说得那么好,你想转改文职人员吗?”“我已经上交转改申请了,而且是单位第一个上交的!”台下顿时鸦雀无声,还有人不时点头。

军队干部转业工作展开后,单位为做好现役转改文职工作,让担任干部干事的我具体承办此项工作。在解读现役干部转改文职人员政策的同时,我也被政策深深吸引,矢志扎根军营,转改成为一名光荣的文职人员。