

收稿日期:2025-09-07

结构化小组面试的历史演进与时代价值

陈社育¹,陈 驰²

(1. 南京开放大学,江苏 南京 210002;2. 中国银行 江苏省分行,江苏 南京 210004)

摘要:结构化小组面试作为我国公务员录用考试领域的原创测评技术,通过“多题轮换顺序”和“定向评论+强制回应”机制,融合了传统结构化面试的标准化优势与无领导小组讨论的互动性价值,构建起“标准化与互动性协同融合”的新范式。基于对该技术从萌芽到全面应用的演进历程的系统梳理,从理论维度剖析了其胜任力冰山模型与社会互动理论的创造性转化,从实践维度阐释了其在公平性、精准性和效率性上的显著实践成效。研究表明,结构化小组面试不仅有效破解了公务员招录中“规模化选拔”与“精准化识人”的现实难题,更为我国本土化人才测评理论体系的完善与实践创新提供了有力支撑。

关键词:结构化小组面试;历史演进;理论价值;实践价值;人才测评

中图分类号:D630.3 **文献标识码:**A **文章编号:**1003-6873(2026)02-0065-09

作者简介:陈社育(1963—),男,江苏靖江人,南京开放大学教授,博士,主要从事人才测评研究;陈驰(1990—),男,江苏南京人,中国银行江苏省分行职员,硕士,主要从事人才测评研究。

DOI:10.16401/j.cnki.yssb.1003-6873.2026.02.007

公务员录用考试作为国家治理人才选拔的核心环节,其面试技术的科学性直接关系到“人岗适配”目标的实现成效。自20世纪90年代我国建立公务员录用制度以来,以结构化面试与无领导小组讨论为代表的两种主流测评技术^[1],始终面临“标准化与互动性难以兼顾”的现实困境:结构化面试以统一题本、固定流程保障公平,却因缺乏人际互动难以测查考生的隐性素质;无领导小组讨论通过自由互动展现考生的真实状态,却因标准化不足导致机会不均。这种“二律背反”的矛盾,在公务员招录规模扩大、考生培训产业化的背景下日益凸显,亟须技术创新予以破解。

结构化小组面试的出现,正是对这一矛盾的回应。作为我国公务员录用考试领域的原创性测评技术,它历经十余年理论探索与实践打磨,成功实现了对传统面试技术的优势融合与短板规避。该模式成功破解了传统测评技术“标准化与互动性难以兼顾”的核心矛盾,实现了对结构化面试标准化优势与无领导小组讨论互动性价值的深度融合。基于此,本研究立足笔者亲身实践经验与系统理论分析,梳理结构化小组面试的完整演进脉络,解析其原创机制的设计逻辑,从理论与实践双维度阐释创新价值,构建“协同融合”人才测评新范式,丰富本土化人才测评理论体系,为多领域人才选拔提供参考。

一、结构化小组面试的历史演进

(一) 技术萌芽期(2007—2013年):传统技术局限的深度认知

2007年起,笔者在持续组织两类面试的过程中意识到:结构化面试的“标准化”虽保障公平^[2],却因缺乏真实互动难以触及考生的隐性素质;无领导小组讨论的“互动性”虽能暴露真实能力,却因顺序效应与发言垄断导致考生机会不均。二者优劣高度互补,却长期无法兼容,成为后续技术创新的直接动因。

值得注意的是,这一阶段中央机关有关部门曾尝试同时采用两种技术开展公务员面试,但因单个考生的面试时长大幅增加,效率较低,难以应对公务员招录“面广量大”的现实需求,最终未能推广。这一实践案例进一步验证了“融合两种技术优势、规避各自短板”的创新必要性,也为后续结构化小组面试的技术探索明确了方向。

(二) 技术创建期(2014—2015年):原创机制的系统建构与试点验证

2014年上半年,笔者针对传统面试技术的痛点,向国家公务员局正式申报“集体面试技术的理论基础与应用研究”课题,标志着结构化小组面试技术进入系统化研发阶段。该课题的核心目标是通过精细化程序设计,实现“标准化框架下的互动性测评”,而理论建构与实践试点则构成了这一阶段的两大核心任务^[3]。

理论建构层面,针对无领导小组讨论中轮流发言阶段的顺序影响和自由讨论阶段的无序性,围绕“平衡公平与互动”,设计了两项原创机制:

一是轮流答题阶段的“多题轮换顺序”机制。即确立“试题数量与小组人数匹配”“发言顺序循环后移”两大规则,实现答题机会的动态平衡。如三人小组3道题的考生发言顺序依次为“1→2→3”“2→3→1”“3→1→2”,确保每位考生均有首答、中答、末答机会,消除顺序优势差异。

二是考生互评阶段的“定向评论+强制回应”机制。即通过执行“相邻循环评论”与“强制回应”规则,实现互动机会均等与测查有效性的统一。如在三人小组中每位考生评论另外两人且被评论者需即时回应,在五人小组中执行“相邻考生”评论,确保每位考生互动次数一致,实现“可控互动”。

实践试点层面,2014年底在浙江邮政储蓄银行应届生招聘中首次试用了三人组模式,2015年3月在浙江省舟山市选调生招录中试点了五人组模式,结果显示两项机制有效解决了“顺序效应”与“机会不均”问题,考官认可度较高。2015年5月,课题结题报告通过国家公务员局考录司专家评审,技术正式定型。

(三) 试点推广期(2016—2017年):从局部试用至系统认可

自2016年起,结构化小组面试进入试点推广阶段。这一阶段的核心任务是通过不同场景的实践应用,收集反馈并优化技术细节,同时推动技术获得主管部门的系统认可。

2016年3月,海南国税系统成为将该技术应用于公务员录用考试的试点单位,笔者主导的研究团队研发了实验题本,试点聚焦“可操作性”与“公平性”,考官与考生均肯定其技术价值。在该试点的实践中也暴露出小组人数波动、考务难度增加、考生忽视规则等问题,研究团队通过设计“动态调整机制”(非标准组采用“发言顺序大循环”,单人组并入其他小组或改为单人结构化面试),并在题本中增设“考生须知”板块,有效解决了相关问题。

2017年试点范围扩大,海南国税实现全系统覆盖,国家农业部也部分试用且整体平稳。同

年下半年,国家税务总局向国家公务员局提交了试点情况函,获得了“探索成功、平稳有序”的肯定批示,这为结构化小组面试技术的全国推广奠定了重要政策基础。

(四) 全面应用期(2018年至今):技术成熟与领域拓展

2018年成为结构化小组面试技术规模化应用的关键时间节点。这一年,该技术在全国范围内的大规模实践,充分验证了其科学性与适应性,同时推动技术逐步向更多人才测评领域拓展。

2018年3月,全国国税系统公务员录用面试全面启用该技术,覆盖30个省份近5.1万名考生。面试期间的问卷调查和访谈结果显示技术成效显著。考官普遍认为该技术“比结构化面试更能摸清考生的真实水平”,互评阶段能直观看到考生的“个性习惯、价值观与修养”,考生的“规则意识”“应变能力”也得到充分考查,而考生在严格流程下的真实表现,成为考官评分的核心依据。2019年,笔者承担了“结构化小组面试技术实践探索与成效评估”项目,通过实证数据验证该技术的构想效度与预测效度^[4],其科学性与有效性得到了充分认证。2020年,该技术被正式纳入全国公务员考录面试技术体系,成为公务员招录主要的人才测评方式。

此后,研究团队围绕技术优化与应用拓展展开持续性探索。在技术深化层面,在2020年上海海关招录面试的轮流答题环节中,创新开发“两两互动”特色测评题型,进一步加强了考生的人际互动性,提升了面试考评的区分度;在推广应用层面,自2018年上海市率先将其应用于选调生大规模招录后,全国多省份逐步将其拓展至党政机关遴选、公务员调任等干部选拔场景,事业单位公开招聘与国有企业人才选拔领域也相继引入该技术,其在多元人才测评场景中的适配性与价值被持续认可,应用范围不断扩大。

二、结构化小组面试的理论价值

结构化小组面试理论贡献的核心在于突破传统人才测评技术的范式桎梏,通过底层机制创新实现对经典理论的创造性转化与创新性发展。其并非简单叠加结构化面试与无领导小组讨论的技术特征,而是以本土化人才测评需求为导向,将胜任力冰山模型、社会互动理论的核心内涵转化为可操作的测评框架,构建起“标准化与互动性协同融合”的新理论体系,填补了传统测评技术在理论落地与范式整合上的双重空白,为我国人才测评理论从“技术应用”向“原始创新”转型提供了核心支撑。

(一) 对胜任力冰山模型的创造性拓展:构建“显性+隐性”素质一体化测查体系

胜任力冰山模型^[5]提出,个体素质由“冰山上层”的知识、技能(显性素质)与“冰山下层”的社会角色、自我认知、人格特质(隐性素质)共同构成,且隐性素质对工作绩效的影响更为关键。这一理论虽为人才测评提供了核心逻辑框架,但长期面临“理论抽象化与测评实操化脱节”的困境。其原因在于,在传统测评技术中,结构化面试主要聚焦显性素质测查,无领导小组讨论虽可触及隐性素质,却因缺乏系统化设计与标准化评估框架,导致隐性素质的测查功能难以有效落地。

结构化小组面试通过“双阶段递进式”设计,完成了对胜任力冰山模型的创造性拓展,建构“显性素质精准筛查+隐性素质系统观测”的一体化测查体系,使冰山模型的理论内涵真正落地为可操作、可验证的测评实践。

在轮流答题阶段,重点围绕“冰山上层”显性素质开展测查:通过综合分析类题目评估考生的政策理解深度与社会认知广度;通过计划组织类题目检验考生的问题解决实操技能;同时结合答题结构完整性与语言表达逻辑性,综合评判考生的逻辑思维能力。该阶段实现了显性素质

评估的标准化与可比性,为后续隐性素质测查奠定基础。

在考生互评阶段,则聚焦“冰山下层”隐性素质的动态观测。通过“评论—回应”的实时互动环节,创设贴近实际工作场景的“压力互动情境”,使考生在观点碰撞、质疑回应中自然暴露隐性素质。考官通过全程行为观测,重点捕捉考生三方面核心特质:一是沟通策略(如是否能准确理解他人观点并精准回应);二是情绪控制能力(如面对质疑或反驳时的态度与情绪稳定性);三是团队协作意识(如是否愿意接纳他人合理建议并推动共识形成)。

“结构化小组面试技术实践探索与成效评估”课题的效度分析数据显示,该技术对隐性素质的测查效度显著优于传统结构化面试与无领导小组讨论,有效补齐传统测评技术难以系统、精准测查隐性素质的短板。这种“显性—隐性”一体化测查体系,既保留了冰山模型的理论内核,又通过机制设计解决了理论落地的实操难题,为人才测评提供了“理论—实践”双向印证的创新路径。

(二) 对社会互动理论的实践深化:构建“真实可控”的互动测评框架

社会互动理论^[6]强调,个体的真实行为与素质特质并非静态存在,而是在具体的人际互动情境中动态生成与展现,互动场景的真实性与压力感直接决定了素质表现的真实度。这一理论为人才测评提供了重要的场景设计逻辑,但在传统测评技术中面临“真实与可控难以兼顾”的核心矛盾:结构化面试的“自我陈述”模式缺乏真实互动场景,考生易通过刻意包装呈现“理想化形象”,难以反映真实素质;无领导小组讨论的“自由互动”模式虽能营造真实场景,但因缺乏有效的流程管控,易出现发言垄断、话题跑偏、低效讨论、角色光环效应等问题,导致测评过程失控,难以精准捕捉核心素质表现^[7]。结构化小组面试通过“规则标准化+场景真实化”的双重设计,实现了对社会互动理论的实践深化,构建起“真实且可控”的互动测评框架,既保留了人际互动的真实性以激发真实素质,又通过规则约束确保了测评过程的有序性与有效性。

其核心创新在于将社会互动理论的抽象“场景创设”理念,转化为标准化的机制设计:其一,互动对象的定向化,通过“相邻循环评论”规则明确每位考生的评论与回应对象(如三人组中考生A评论B、C,考生B评论C、A,考生C评论A、B),确保互动覆盖全面且机会均等,避免因互动对象不确定导致的参与失衡;其二,互动流程的规范化,明确评论与回应的时长限制(如每人评论2分钟、回应1分钟),并通过计时器实时提醒,确保互动高效有序,避免无意义的时间消耗;其三,互动内容的聚焦化,要求评论需围绕“答题内容的合理性、逻辑的严密性、方案的可行性”展开,禁止人身攻击或无关话题讨论,确保互动聚焦核心素质测查目标。

这种标准化的互动机制设计,实现了三大理论突破:一是破解了“真实与可控”的矛盾,通过规则约束既保留了人际互动的压力感与真实性,又避免了无领导小组讨论的无序性,使互动过程始终围绕素质测查目标展开;二是拓展了社会互动理论的应用边界,将原本适用于小范围、探索性测评的互动理念,转化为可适配大规模、标准化测评的操作框架,提升了理论的实践适配性;三是构建了“互动行为—素质特质”的映射关系,通过对互动过程中具体行为的观测(如是否主动倾听、是否理性反驳、是否寻求共识),精准推断考生的沟通能力、协作意识、情绪控制等核心素质,使社会互动理论从“场景描述”升级为“素质评估”的核心工具。

从理论价值来看,这种实践深化不仅为社会互动理论在人才测评领域的应用提供了新范式,更填补了“规模化互动测评”的理论空白。传统社会互动理论的应用多局限于小规模、质性研究场景,而结构化小组面试通过机制创新,实现了互动测评的规模化应用(如全国国税系统近5.1万名考生的同步测评),证明了社会互动理论在大规模人才测评中应用的可行性,为该理论的跨领域应用提供了重要参考。

(三) 推动人才测评理论的协同融合转型:构建本土化原创测评范式

长期以来,我国人才测评领域存在两大理论困境:一是“技术割裂”困境,以结构化面试为代表的“标准化范式”与以无领导小组讨论为代表的“互动性范式”长期对立,理论与实践应用均陷入“非此即彼”的选择困境,难以兼顾人才测评的公平性、精准性与效率性;二是“本土化缺失”困境,主流测评技术与理论框架均源于西方,其设计逻辑与应用场景难以完全适配我国公务员招录等场景中“大规模、高公平、强精准”的三重需求,导致理论应用与本土实践存在脱节。

结构化小组面试通过底层机制创新,打破了传统理论的双重困境,推动人才测评理论从“单一技术迭代”向“多技术协同融合”转型,构建起具有中国本土特色的原创测评范式,为我国人才测评理论的自主创新提供了核心支撑。

1. 范式融合:打破“标准化与互动性”的二元对立

结构化小组面试的核心理论突破,在于揭示了“标准化”与“互动性”并非对立关系,而是可通过科学的机制设计实现“优势互补、协同共生”的统一体。其构建的“标准化为体、互动性为用”融合范式,明确了二者的功能定位与协同逻辑:标准化为互动性提供公平运行的框架保障,互动性为标准化注入精准测查的核心内涵,二者共同服务于“人岗精准适配”的终极目标。

这种协同融合体现在两大维度:其一,机会均等化与能力差异化的协同,“多题轮换顺序”机制确保每位考生拥有均等的答题与互动机会,而互动过程中考生的观点表达、沟通策略、情绪反应等差异,成为素质区分的核心依据,实现“公平基础上的精准测查”;其二,规模化测评与个性化测查的协同,标准化框架使该技术可适配大规模人才测评(如单日单考场完成40名考生测评),而岗位差异化的测评设计与互动环节的动态观测,实现了“规模化覆盖下的个性化适配”。

这一融合范式打破了传统“技术割裂”的理论困境,证明了不同测评范式可通过机制创新实现协同增效,为人才测评理论的发展提供了新的思维视角。

2. 本土创新:构建适配中国场景的测评理论体系

作为公务员录用考试领域的原创技术,结构化小组面试的理论创新始终立足中国本土测评需求,其构建的“协同融合”范式具有鲜明的本土适配性:针对我国公务员招录“规模化选拔”的特点,通过标准化框架与面试流程优化,解决传统技术效率不足的问题;针对“结果公平性”的核心诉求,通过“多题轮换答题”“相邻循环评论”等机制,构建了考试公平保障体系;针对“人岗精准适配”的现实需求,通过“显性—隐性”一体化测查与岗位差异化设计,提升测评的精准性。

这种本土创新不仅体现在技术层面,更形成了具有中国特色的人才测评理论逻辑:以“公平优先、精准为要、效率适配”为核心原则,以“机制创新实现理论落地”为核心路径,以“服务国家治理人才选拔”为核心目标。与西方测评理论侧重“个体能力评估”不同,该理论体系更强调“个体素质与岗位需求、组织文化的协同适配”,更契合我国公共部门人才选拔的核心导向,填补了我国本土化人才测评理论空白。

三、结构化小组面试的实践价值

结构化小组面试的实践价值,聚焦于解决人才测评领域的“实操难题”,通过“公平性确保、精准性提升、效率性优化”三大路径,为公务员招录及多领域人才选拔提供“科学、高效、公平”的解决方案,其成效已在多年实践中得到充分验证,具备极强的复制推广价值。

(一) 公平性确保:建构“形式与实质相统一”的全流程保障体系

公平性是人才测评的核心准则,尤其在公务员录用等涉及公共利益的选拔场景中,更不是

可动摇的“生命线”^[8]。结构化小组面试通过全流程设计,从流程规范、机会均衡、结果可比三个维度,构建覆盖“测评前一测评中一测评后”的公平保障体系,实现形式公平与实质公平的高度统一。

1. 流程规范:以标准化框架筑牢公平基础

流程规范是公平性的前提,结构化小组面试通过“全环节统一标准+关键节点明确约束”,消除因流程差异导致的公平漏洞,为所有考生提供同等竞争环境。

测评要素结构化:明确面试核心测评维度,无论是综合分析能力、计划组织能力,还是沟通协调能力,均制定统一的定义与分级评分标准,避免考官因对测评要素理解不同产生评分偏差^[9]。

操作流程固定化:从考生进入备考室到完成面试离场,全流程设置固定环节及时长:备考阶段时间相同,且提供相同题本、草稿纸与文具;面试阶段严格遵循“轮流答题—定向评论—强制回应”的固定顺序,各环节时长通过题本标注与计时器提醒双重约束,杜绝因环节增减、时长波动导致的竞争不公。

考务管理规范:建立“考官—考生—场务”三方分离的考务机制,考官通过随机抽签确定考场,考生通过抽签确定分组与入场顺序,场务人员负责流程衔接与纪律监督,全程录音录像留存备查。同时,明确考官行为禁忌,从管理层面规避人为干预风险。

2. 机会均衡:以动态机制消除竞争差异

结构化小组面试通过两项核心设计,一次性解决传统技术中“顺序优势”与“互动垄断”顽疾。“多题轮换顺序”机制以“题量与小组人数匹配+发言顺序循环后移”为核心,确保每位考生首尾位次机会均等,彻底消除“先答者占优”现象;“定向评论+强制回应”机制通过固定评论对象、次数与回应顺序,赋予性格弱势者等量互动权,杜绝强势者垄断发言。

3. 结果可比:以科学校准保障跨组公平

当同一职位考生分多组面试时,结构化小组面试通过“分组均衡+评分校准”双措施确保不同小组结果横向可比。

分组策略均衡化:按笔试成绩蛇形排列(A组1、6、7名,B组2、5、8名……),避免强弱集中;同一考官组连续测评该职位全部小组,减少尺度差异。

评分标准统一化:面试前使用模拟案例背对背试评、集中讨论、统一尺度;面试中实时填写“计分平衡表”,发现组间分差异常立即复核。

上述方案已覆盖缺考、并列等人数波动情形,无需额外说明即可保证同职位考生跨组成绩直接排序。

(二) 精准性提升:破解“模板化答题”,建构“能力真实度验证”体系

在传统人才测评实践里,结构化面试与无领导小组讨论这两大核心技术存在明显局限,严重影响选才精准度。结构化面试中,“模板化答题”现象频发,部分考生借助背诵固定框架、堆砌空洞政策术语,营造“规范表达”的假象,但其真实的思辨深度、沟通质感以及岗位适配潜力难以被准确识别^[10];无领导小组讨论虽能涉及团队协作、冲突处理等隐性素质的考察,但囿于缺乏系统化的观测标准,既容易因为考生展示空间有限而出现“能力漏判”,又常常受考官主观经验左右导致“判断偏差”。结构化小组面试凭借“静态独立答题+动态互动互评”的双阶段创新设计,构建起“能力真实度分层验证”的完整路径,实现了从显性素质筛查到隐性素质深挖的全维度测评,有效解决了传统技术的“能力误判”难题,大幅提高了人岗匹配的精准度。

在能力真实度验证上,形成“静态基础筛查+动态压力核验”闭环。轮流答题阶段主要聚焦

显性素质测查,通过差异化题目设计评估核心能力:综合分析类题目要求考生从多维度展开分析而非套用固定模板;计划组织类题目重点关注方案中“需求调研—形式适配—效果评估”等细节设计;人际沟通类题目侧重于考生沟通的亲合力与语言表达的逻辑性。互评回应阶段创设高压互动场景,考生需针对他人观点进行针对性评论与即时回应,缺乏真才实学者易暴露逻辑断裂、回应失焦或情绪失控等问题,有效摆脱模板化答题困境,实现能力高低的现场核验。

在岗位适配性优化上,推行“权重调整+内容定制”的精准测评方案。针对不同岗位核心能力需求差异,灵活调整答题与互评环节权重:基层执法岗、窗口服务岗将互评环节权重提升至50%,强化对沟通协调、情绪控制等隐性素质的考察;综合管理岗将答题环节权重保持在60%,突出政策分析、逻辑思维等显性素质评估。同时,定制岗位专属测评内容,基层执法岗增设“群众矛盾调解情景模拟题”,综合管理岗侧重政策解读辨析,窗口服务岗聚焦服务方案优化,实现测评内容与岗位需求的精准对接,让选拔出的人才更契合岗位实际需求。

实践结果显示,该技术能够更全面地捕捉考生的真实素质,有效减少“高分低能”“人岗不适”现象,为岗位选拔出真正具备履职能力的人才。

(三) 效率性优化:适配“大规模、短周期”,突破传统技术效率瓶颈

在公务员招录等大规模人才测评场景中,“覆盖范围广、报考人数多、组织周期紧”是典型特征,对测评技术的效率性提出高要求,即需在有限时间内完成大量考生的测评,同时保障测评质量。结构化小组面试通过“流程前置化+管控标准化+分组规模化”的三维设计,在保障公平与精准的前提下,大幅提升测评效率,适配大规模、短周期的招录节奏。

1. 流程前置化:压缩无效等待,提升时间利用率

在传统结构化面试中,考生需“逐一进场、现场读题思考”,前一名考生面试时,后一名考生在候考室等待,且进入考场后需花费5~10分钟阅读题目、梳理思路,大量时间消耗在无效等待与重复准备中。结构化小组面试设置了“备考室”,将“读题思考”环节前置,即考生在面试前15分钟进入备考室,统一领取题本、草稿纸,在安静环境中完成思路梳理与提纲撰写;进入面试室后无需再读题,直接开展“轮流答题+互评”环节,彻底消除“考生逐一进场等待”与“现场读题耗时”的无效时间。2016年海南国税首次试点数据显示,采用流程前置化后,单场面试(三人组)时长从传统结构化面试的60分钟(每人20分钟)缩短至45分钟,且无需额外等待时间;各考场当日平均面试时长较传统结构化面试缩短2小时以上。

2. 管控标准化:避免流程混乱,保障节奏可控

在传统无领导小组讨论中,讨论超时、节奏混乱是影响效率的重要因素,部分小组因观点分歧大、缺乏时间意识,导致讨论无法按时结束;部分考生刻意拖延时间,影响后续小组的测评进度。结构化小组面试通过“时长管控+流程规范”实现标准化管控,一方面,在题本中明确标注答题、评论、回应等各环节的具体时长,并配备计时器进行实时提醒,一旦超时立即终止发言,从机制上杜绝“超时拖沓”;另一方面,通过设定“固定流程顺序”规范测评环节衔接,避免因流程理解分歧产生争议、浪费时间。在2017年海南国税结构化小组面试再次试点中,便针对2016年面试暴露的“考生阅读题本时重试题、轻规则”问题优化细节,在考生题本封面增设“考生须知”,明确要求必须先熟悉发言规则,再开展答题准备。最终的实践结果显示,2017年面试流程衔接顺畅,整体测评过程平稳有序,充分验证了管控标准化的有效性。

3. 分组规模化:扩大单次测评容量,提升单日承载能力

结构化小组面试通过“多人分组测评”模式,大幅提升单次测评的考生容量。传统结构化面试单次仅能测评1人,无领导小组讨论单次测评5—8人但耗时久。而结构化小组面试总时长可

控,以三人组为例,如果答题、评论、回应均为2分钟,每组规定时间不得超过42分钟。在2017年海南国税试点中,各组实际平均时间只有34分钟,单考场单日最高完成40名考生测评,远超传统结构化面试27人的上限,充分验证了其大规模测评的效率优势。

四、结论与展望

(一) 研究结论

作为我国公务员录用考试领域自主研发的原创性测评技术,结构化小组面试历经技术萌芽、创建、试点推广至全面应用四个阶段,成功破解了传统测评技术“标准化与互动性难以兼顾”的核心矛盾。其通过“多题轮换顺序”“定向评论+强制回应”等机制创新,实现了对结构化面试标准化优势与无领导小组讨论互动性价值的深度融合,构建起“协同融合”的人才测评新范式。

在理论层面,该技术创造性应用胜任力冰山模型,通过“静态答题测查显性素质、动态互评观测隐性素质”的双阶段设计,填补了传统技术难以系统测查隐性素质的短板;深化实践社会互动理论,以标准化规则创设“真实可控”的互动场景,将抽象理论转化为可操作的测评方案;打破“技术割裂”困境,推动人才测评理论从“单一技术迭代”向“多技术协同融合”转型,为本土化人才测评体系建设提供核心支撑。

在实践层面,结构化小组面试通过全流程公平保障机制,实现形式公平与实质公平的统一;依托“能力真实度验证”体系,破解“模板化答题”难题,提升人岗匹配精准度;借助“流程前置化、管控标准化、分组规模化”设计,突破传统技术效率瓶颈,完美适配公务员招录“大规模、短周期”的需求,已成为全国公务员考录的主流测评方式,并成功拓展至事业单位、国企等多领域人才选拔。

(二) 未来展望

从技术优化维度看,未来可结合人工智能技术提升测评效能。例如,开发AI辅助观测系统,实时捕捉考生微表情、语气语调等隐性行为数据,结合考官评分形成“人机协同”的评估体系,进一步减少主观偏差;利用大数据分析不同岗位的素质需求特征,构建岗位专属测评模型,实现测评方案的智能化定制。

从应用拓展维度,结构化小组面试的“标准化+互动性”逻辑可向更多场景延伸。在基层公务员选拔中,可增设“现场解决群众问题”的互动环节,强化实践能力测查;在人才引进测评中,融入跨文化沟通场景,评估候选人的国际化适配能力,推动技术应用场景的多元化发展。

从理论深化维度,需进一步开展长期跟踪研究,通过分析录用人员的工作绩效数据,持续验证技术的预测效度;同时加强国际交流,将“协同融合”的测评范式与西方测评理论对话,推动我国原创测评技术的国际化传播,为全球人才测评领域贡献更多中国智慧。

参考文献

- [1] 杨士秋,王京清. 公务员录用[M]. 北京:党建读物出版社,2009:53-55.
- [2] 陈辉. 现行公务员面试机制存在问题与解决对策分析[J]. 云南行政学院学报,2014(4):162-164.
- [3] 陈社育. 结构化小组面试的理论建构与实践探索[J]. 领导科学,2021(11):74-77.
- [4] 陈社育. 结构化小组面试的效度研究[J]. 中国考试,2020(7):42-46.
- [5] 徐世勇,李英武. 人员素质测评[M]. 北京:中国人民大学出版社,2019:31-33.
- [6] 宋林飞. 西方社会学理论[M]. 南京:南京大学出版社,1997:247-297.

- [7] 杜旌,尹晶. 无领导小组讨论中个人绩效的影响因素:基于性格、价值观和团队经验的研究[J]. 南京大学学报(哲学·人文科学·社会科学),2009(4):132-141.
- [8] 张敏,梁玉萍. 我国公务员考试录用公平性研究[J]. 中国考试,2015(8):39-45.
- [9] 张永清. 面试要义:基本理论与主考技法[M]. 南京:南京大学出版社,2018:63.
- [10] 石晓铃. 公务员录用考试中结构化面试现状、问题及对策探索[J]. 人力资源,2019(9):28-30.

Historical Evolution and Contemporary Value of Structured Group Interviews

CHEN Sheyu¹, CHEN Chi²

(1. Nanjing Open University, Nanjing, Jiangsu, 210002, China;
2. Jiangsu Branch, Bank of China, Nanjing, Jiangsu, 210004, China)

Abstract: As an original assessment technology in China's civil service recruitment examinations, structured group interview integrates the advantage of standard traditional structured interviews with that of interactive leaderless group discussions, through mechanisms like "rotated question sequences" and "targeted comment + mandatory response", establishing a new paradigm of "synergistic integration of standardization and interactivity". This paper systematically traces the evolution of this technology from its inception to comprehensive application, analyzes its creative transformation of the competency iceberg model and social interaction theory, and demonstrates its significant practical achievements in fairness, precision, and efficiency. The research findings indicate that structured group interviews not only effectively address the practical challenges of "large-scale selection" and "precision talent identification" in civil service recruitment, but also provide robust support for improving China's localized talent assessment theoretical framework and fostering practical innovation.

Key words: structured group interview; historical evolution; theoretical value; practical value; talent assessment

[责任编辑:陈济平]