

T/HTAA

河南省人才学会团体标准

T/HTAA XXXX—XXXX

医疗卫生人员招聘面试考官培训与评价规范

Training and evaluation specification for interview examiners in healthcare personnel recruitment

(征求意见稿)

XXXX - XX - XX 发布

XXXX - XX - XX 实施

河南省人才学会 发布

目 次

前言	II
1 范围	3
2 规范性引用文件	3
3 术语和定义	3
4 考官要求	3
4.1 基本要求	3
4.2 水平等级设置	4
4.3 面试考官等级要求及工作任务	4
4.4 面试考官工作职能	5
5 培训	6
5.1 机构要求	6
5.2 培训对象基本要求	6
5.3 培训教师要求	6
5.4 培训内容	6
5.5 培训参考学时	12
6 评价	12
6.1 评价原则	12
6.2 评价条件	12
6.3 评价标准	13
6.4 评价方法	13
6.5 评价结果	14
7 保障措施	14
7.1 监督保障	14
7.2 档案管理	14
参考文献	15

前 言

本文件按照GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由河南省人才学会提出并归口。

本文件起草单位：

本文件主要起草人：

医疗卫生人员招聘面试考官培训与评价规范

1 范围

本文件规定了医疗卫生人员招聘面试考官培训与评价的考官要求、培训、评价及保障措施等内容。本文件适用于医疗卫生人员招聘面试考官培训与评价工作。

2 规范性引用文件

本文件没有规范性引用文件。

3 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

3.1

医疗卫生人员招聘 healthcare personnel recruitment

医疗机构或卫生行政部门通过公开选拔程序，聘用符合资质的医疗、护理、医技等专业人员的过程。包括公告发布、资格审核、考试（笔试/技能操作）、面试、体检、公示和聘用等环节。

3.2

医疗卫生人员招聘面试考官 medical and health personnel recruitment interview examiner

由政府机关、事业单位或第三方专业机构选派，在公开招聘医疗卫生人员面试环节中，负责对应聘者的综合素质、专业能力、岗位匹配度等进行考核评价的评审人员。考官通常由具备相关领域专业知识、熟悉招聘岗位职责且通过资质审核的人员组成，可能包括行业专家、用人单位负责人、人事部门代表及纪检监察人员等。其职责涵盖制定评分标准、实施结构化或半结构化面试、综合评估考生表现，并确保招聘过程符合国家事业单位公开招聘制度的公平性、科学性和规范性要求。

4 考官要求

4.1 基本要求

4.1.1 面试考官职责

4.1.1.1 基本职责

面试考官基本职责包括但不限于：

- 公平、公正、确切地测定考生的有关素质，提出关于其能力、素质状况、发展潜力和对职位适当性的意见；
- 认真听取考生回答问题，给分得当；
- 恪守职业道德，保守工作秘密，不泄露考官组成、评分成绩等面试工作情况；
- 遵守面试纪律，严格执行事业单位公开招聘政策规定。

4.1.1.2 主考官职责

主考官职责除应包括4.1.1.1内容外，还应包括：

- 面试开始前，向其他考官介绍招聘岗位要求，说明面试内容，明确评分标准；
- 按照规定时间和程序主持面试工作；
- 以适当方式向考生明确面试题；
- 负责考生面试成绩的审核认定并签字确认。

4.2 水平等级设置

根据医疗卫生人员招聘面试工作需要，面试考官由低到高依次为三级面试考官、二级面试考官、一级面试考官。

4.3 面试考官等级要求及工作任务

4.3.1 三级面试考官

4.3.1.1 等级要求

三级面试考官要求包括但不限于：

- a) 熟练运用普通话，口齿清晰，表达流畅；
- b) 了解事业单位招聘方面的政策规定，参加过相应的面试考官资格培训并考试考核合格；
- c) 掌握一定的人才测评理论和常用的面试技法，具有较强的认知体察他人的能力，具备较好的护理岗考察静脉输液、心肺复苏等专业实操技能，对考生的评价客观、公正、准确；
- d) 能够担任面试考官，独立思考测评，对人才评价基本准确；
- e) 能在专家或主考官的指导下进行面试新技法的应用。

4.3.1.2 工作任务

一般承担区（县级）医疗卫生人员招聘面试工作。

4.3.2 二级面试考官

4.3.2.1 等级要求

二级面试考官要求包括但不限于：

- a) 熟练运用普通话，口齿清晰，表达流畅；
- b) 具有丰富的面试工作经验，熟悉事业单位招聘方面的法律法规、规章和政策，熟练掌握面试工作流程和规则，具备较好的护理岗考察静脉输液、心肺复苏等专业实操技能；
- c) 参加过系统的面试培训并考试考核合格，具备人才测评相关学科的专业知识与技能；
- d) 具有较强的组织协调能力和现场把控能力，能够担任主考官组织开展面试工作；
- e) 了解相关学科的专业知识和技能，掌握结构化面试、无领导小组讨论等各种面试组织方法，能参与研制面试试题和探索新的面试技法，对考生的评价客观、公正、准确；
- f) 能在有关部门和一级面试考官的指导下开展一般面试试题和进行面试新技法应用。

4.3.2.2 工作任务

宜承担市级及以下医疗卫生人员招聘面试工作，可担任区（县级）医疗卫生人员招聘面试工作主考官。

4.3.3 一级面试考官

4.3.3.1 等级要求

一级面试考官要求包括但不限于：

- a) 熟练运用普通话，口齿清晰，表达流畅；
- b) 具有长期从事面试测评工作经验，参与研究制定事业单位招聘方面的法规政策；
- c) 参加多次省级以上面试考官培训并考试考核合格，具备较高的人才测评专业知识和技能；
- d) 具有较强的组织协调能力和现场把控能力，能够组织事业单位人才录用面试；
- e) 熟练掌握各种面试技法，具有较强的组织协调能力和较强的护理岗考察静脉输液、心肺复苏等专业实操技能，对考生的评价客观、公正、准确；
- f) 能独立设计面试测评方案，研制面试试题和探索新的面试技法，具备培训和指导较低级别面试考官的能力；
- g) 具备相关学科的专业知识和技能，掌握综合面试测评技术，具备指导命题开发和培训其他考官的能力。

4.3.3.2 工作任务

宜承担省级及以下医疗卫生人员招聘面试工作,可担任市级及以下医疗卫生人员招聘面试工作主考官。

4.4 面试考官工作职能

面试考官工作职能要求见表1。

表1 面试考官工作职能要求

工作职能	工作内容	总体要求	具体要求
组织实施面试	面试前准备	1、确认面试安排; 2、考官分工协作。	1、确认面试时间、地点; 2、熟悉面试流程、评分标准和面试技巧,确保面试顺利进行。
	面试过程管理	1、考生签到和身份核验; 2、面试正式开始; 3、考官面试和评分; 4、面试时间控制。	1、向考生说明面试流程、注意事项等; 2、主考官宣布面试开始; 3、按照面试流程,依次进行结构化面试、专业技能测试、实操、答辩等环节; 4、根据评分标准,客观公正地对考生进行评分; 5、严格控制面试时间,确保每位考生的面试时间公平合理。
	面试结束工作	1、考生离场; 2、考官评分汇总; 3、面试结果反馈。	1、面试结束后,主考官宣布面试结束,并请考生离场; 2、计分员与核分员进行计分、核分,并由主考官、监督员签字确认; 3、按规定的的时间和方式告知考生面试成绩。
评估考生表现	观察考生言行举止	1、仪表仪态; 2、沟通表达; 3、情绪控制。	1、观察考生的穿着打扮、精神面貌、举止礼仪等,判断其是否得体大方; 2、观察考生的语言表达能力、逻辑思维能力、应变能力等,判断其是否清晰流畅、条理清晰、反应敏捷; 3、观察考生的情绪状态、心理素质等,判断其是否沉着冷静、自信从容。
	倾听考生回答问题	1、理解能力; 2、知识储备; 3、思维逻辑; 4、创新能力。	1、倾听考生对问题的理解程度,判断其是否准确把握问题的核心和关键; 2、倾听考生回答问题的内容,判断其是否具备扎实的专业知识和丰富的知识储备; 3、倾听考生回答问题的思路和逻辑,判断其是否思维清晰、逻辑严谨、分析透彻; 4、倾听考生回答问题的角度和观点,判断其是否具有创新思维和独到见解。
	根据评分标准进行评分	1、客观公正; 2、全面准确; 3、记录详细。	1、根据预先制定的评分标准,客观公正地对考生进行评分,避免主观臆断和感情用事; 2、综合考虑考生的各方面表现,进行全面准确地评估,避免以偏概全和片面评价; 3、详细记录考生的回答内容、表现情况、评分结果等,以便后续查阅和分析。
评分与评价	评分	1、依据评分标准; 2、独立评分; 3、逐项评分; 4、合理赋分; 5、记录评分结果。	1、严格按照预先制定的评分标准进行评分,确保评分的客观性和公正性; 2、各位考官独立对考生进行评分,避免相互影响; 3、根据评分标准中的各个维度,逐项对考生进行评分,例如:专业知识、沟通能力、逻辑思维、应变能力等; 4、根据考生的实际表现,在评分标准规定的分值范围内合理赋分,避免出现过高或过低的分数; 5、详细记录每位考生的各项评分结果,以便后续汇总和分析。
	评价	汇总评分结果。	将各位考官的评分结果进行汇总,计算出考生的最终成绩。

5 培训

5.1 机构要求

- 5.1.1 应具有合法的培训资质。
- 5.1.2 应具有符合消防要求的固定培训场所。
- 5.1.3 培训场地应配置与培训课程相关的设备设施。
- 5.1.4 建立事业单位招聘面试考官培训机构管理制度，如：实施教学管理制度、师资管理制度、参训考官管理制度、教学设备管理制度、档案管理制度、安全管理制度等。

5.2 培训对象基本要求

事业单位招聘面试考官选用应符合以下要求：

- a) 熟悉招聘岗位的专业领域知识，能够准确评估考生的专业能力是否匹配岗位要求；
- b) 掌握基本的沟通与观察能力，如倾听技巧、非语言观察力、精准提问能力；
- c) 具有正常履行面试考官职责的身体条件；
- d) 熟练运用普通话，口齿清晰，表达流畅；
- e) 具有本科以上文化程度；
- f) 坚定理想信念，拥护党的路线方针政策，具有良好的政治觉悟和道德品质；
- g) 具有较丰富的人事管理、人才测评等方面的经验或具有事业单位工作经历；
- h) 为人正直、公道正派，清正廉明，自觉遵守法律法规，严守工作纪律，恪守行为规范；
- i) 具有较强的综合素质，包括语言表达、逻辑思维、判断决策、应变处理等能力；
- j) 具有正常履行面试考官职责的身体条件。

5.3 培训教师要求

应具备良好的个人品德和修养，要有执法者的使命感和责任感，掌握结构化面试主考技能，了解选拔职位实际工作，并有较丰富的社会、工作和管理经验。

5.4 培训内容

5.4.1 政策法规与制度知识

5.4.1.1 招聘政策体系

- 5.4.1.1.1 应熟悉《事业单位人事管理条例》《事业单位公开招聘人员暂行规定》等核心法规。
- 5.4.1.1.2 应了解地方性实施细则（如各省《事业单位公开招聘工作人员办法》），确保程序合法合规。

5.4.1.2 医疗卫生类领域法律法规及政策文件

应了解医疗卫生类领域法律法规及政策文件，包括但不限于：

- a) 医疗执业与管理类，如《中华人民共和国基本医疗卫生与健康促进法》《医疗机构管理条例》《中华人民共和国医师法》《护士条例》等；
- b) 公共卫生与疾病防控类，如《中华人民共和国传染病防治法》《突发公共卫生事件应急条例》《中华人民共和国疫苗管理法》等；
- c) 药品与医疗器械管理类，如《中华人民共和国药品管理法》《麻醉药品和精神药品管理条例》《医疗器械监督管理条例》等；
- d) 医患关系与医疗纠纷类，如《医疗纠纷预防和处理条例》《医疗事故处理条例》《中华人民共和国民法典》等；
- e) 医保与医药改革类，如《医疗保障基金使用监督管理条例》《“十四五”全民医疗保障规划》、DRG/DIP 支付改革政策等；
- f) 其他重要文件，如《人类辅助生殖技术管理办法》《院前医疗急救管理办法》《电子病历应用管理规范（试行）》等。

5.4.1.3 回避与保密制度

明确考官需回避的情形（如亲属应聘、利益关联），应严格执行考场保密规定（试题管理、考生信息保护）。

5.4.1.4 廉洁纪律

明确考官廉洁纪律要求，禁止收受礼品、宴请等。

5.4.2 岗位专业知识与能力模型

5.4.2.1 医疗卫生类岗位核心能力要求

5.4.2.1.1 通用能力：包括逻辑思维、沟通表达、组织协调、应急应变等，需掌握医疗卫生类不同岗位的能力权重差异。

5.4.2.1.2 专业能力：应根据岗位分类与学科掌握医学基础知识、临床/护理/医技等岗位专业知识。

5.4.2.2 岗位胜任能力模型

应能依据岗位要求提炼关键胜任力指标（如“服务意识”“政策执行力”），并转化为可量化的评分维度。

5.4.3 面试评估技术

5.4.3.1 结构化面试技术

5.4.3.1.1 核心特点

5.4.3.1.1.1 标准化流程

标准化流程包括：

- a) 同一岗位考生使用 相同题目、相同评分标准、相同时间限制；
- b) 避免主观随意性，减少人为偏差。

5.4.3.1.1.2 能力导向

重点考察与岗位相关的 专业能力、综合素质、职业适配性。

5.4.3.1.1.3 量化评分

按预设评分表逐项打分（如满分100分，分多个维度加权计算）。

5.4.3.1.2 考官需掌握的面试技术

5.4.3.1.2.1 题目设计技术

题目设计技术内容包括：

- a) 应紧扣岗位需求，如临床岗侧重病例分析、应急处理（如“患者突发心搏骤停如何处理”）；护理岗侧重操作规范、沟通能力（如“如何安抚抗拒治疗的儿童患者”）；行政岗侧重组织协调、政策理解（如“如何优化挂号流程”）；
- b) 应要求考生描述过去的具体行为（如“请举例说明你如何处理过医患纠纷”）。

5.4.3.1.2.2 提问与追问技术

提问与追问技术内容包括：

- a) 中性提问：避免引导性语言（如“你认为这样做对吗？”改为“请谈谈你的处理方案”）；
- b) 深度追问：若考生回答笼统，可追问细节（如“你提到的‘沟通协调’具体采取了哪些步骤？”）。

5.4.3.1.2.3 倾听与观察技术

倾听与观察技术内容包括：

- a) 非语言信号捕捉：眼神、手势、语速等反映考生的抗压能力与自信心；
- b) 内容真实性判断：通过细节一致性（如时间、数据）识别编造经历。

5.4.3.1.2.4 评分技术

分维度评分示例见表2。

表2 分维度评分示例表

评分维度	权重（%）	评分标准（满分10分）	分值
专业能力	40	答案科学性、操作规范性	
沟通表达能力	20	逻辑清晰、语言简洁	
应急应变能力	20	反应速度、处理合理性	
职业素养	20	医德意识、服务态度	
注：应避免首因效应（勿因第一印象打分）、光环效应（勿因某一优点忽略其他不足）。			

5.4.3.1.2.5 控场技术

控场技术内容包括：

- a) 时间管理：每题限时（如5分钟），超时礼貌打断；
- b) 氛围调节：对紧张考生适当鼓励（如“不用急，可以思考几秒钟”）。

5.4.3.1.3 医疗卫生类高频考察维度与评分要点

5.4.3.1.3.1 专业能力

专业能力包括：

- a) 临床岗：诊断思路、治疗方案合理性（如“急性阑尾炎与肠梗阻的鉴别要点”）；
- b) 护理岗：操作流程标准性（如“静脉输液的注意事项”）。

注：评分关键：答案是否符合最新临床指南或行业规范。

5.4.3.1.3.2 其他能力

其他能力考察维度与评分要点示例见表3。

表3 其他能力考察维度与评分要点示例表

能力	例题	评分要点
应急处理能力	候诊区患者突然晕倒，你作为值班护士如何处理？	1. 是否优先评估生命体征（ABC原则）； 2. 是否及时呼叫支援； 3. 是否记录事件细节。
医德医风与沟通能力	患者质疑收费过高，情绪激动，你如何沟通？	1. 共情表达（如“理解您的担忧”）； 2. 解释清晰（费用构成、医保政策）； 3. 提供解决方案（核对明细、上报核查）。
团队协作与矛盾解决	同事因失误导致患者投诉，你作为负责人如何处理？	1. 是否优先补救患者损失； 2. 是否私下沟通同事而非当众指责； 3. 是否提出流程改进建议。

5.4.3.2 半结构化面试技术

5.4.3.2.1 核心特点

核心特点内容包括：

- a) “结构+灵活”结合：
 - 1) 固定部分：所有考生回答相同的核心问题（如专业题、情景题）；
 - 2) 灵活部分：根据考生回答进行个性化追问，深入考察关键能力。
- b) 更贴近实际工作场景：可模拟真实医疗情境（如突发急救、医患沟通），观察考生临场反应和决策能力。

5.4.3.2.2 考官需掌握的半结构化面试技术

5.4.3.2.2.1 题目设计技术

题目设计技术内容包括：

a) 应基于考生回答进行深度追问；

示例：考生回答：“我会先评估患者生命体征。”追问：“如果此时你发现患者无脉搏，下一步具体怎么做？”

b) 应采用行为面试法（STAR 追问）。

示例：考生说：“我曾成功处理过一起医患纠纷。”追问：“当时的具体情况是什么？（Situation）你的角色是什么？（Task）你采取了哪些措施？（Action）最终结果如何？（Result）”。

5.4.3.2.2.2 提问与互动技术

提问与互动技术内容包括：

a) 开放式提问：避免“是/否”问题，鼓励考生详细阐述；

示例：“请详细描述成人 CPR 的操作步骤和关键注意事项。”

b) 压力面试（适度使用）：应模拟高压医疗场景，测试考生情绪稳定性；

示例：“你刚刚提出的治疗方案被上级医师否定，你会如何调整？”“如果抢救失败，家属情绪失控指责你，你如何应对？”

c) 非语言观察内容包括：

1) 眼神接触：是否自信、真诚；

2) 肢体语言：是否紧张（如频繁搓手、抖腿）；

3) 语言表达：是否逻辑清晰，避免含糊其词（如“大概”“可能”）。

5.4.3.2.2.3 评分技术

分维度评分示例见表4。

表 4 分维度评分示例表

评分维度	权重（%）	评分标准	分值（满分10分）
专业能力	40	答案准确性、临床思维严谨性	
沟通能力	20	语言表达清晰度、共情能力	
应急处理能力	20	反应速度、决策合理性	
职业素养	20	医德医风、团队协作意识	

注：应避免首因效应（不因第一印象影响全程评分）、近因效应（不因最后表现忽略整体水平）、光环效应（不因某一亮点忽视其他短板）。

5.4.3.2.3 面试典型题目与追问策略

面试典型题目与追问策略示例见表5。

表 5 面试典型题目与追问策略示例表

岗位类别	固定问题	可能的追问
临床岗位 （医师）	请简述糖尿病酮症酸中毒（DKA）的抢救流程。	1. 如果患者血钾偏低，补液时需注意什么？（考察细节掌握）； 2. 如果抢救后血糖仍不下降，你会考虑哪些原因？（考察临床思维）。
护理岗位	你在执行医嘱时发现剂量错误，该如何处理？	1. 如果医生坚持认为剂量正确，你怎么办？（考察冲突处理）； 2. 如何避免类似错误再次发生？（考察质量改进意识）。
医技岗位 （检验/影像）	CT报告显示疑似肺癌，但患者拒绝进一步检查，你如何沟通？	1. 如果患者因经济原因拒绝，你会提供哪些建议？（考察资源协调能力）； 2. 如何向非专业人士解释医学影像结果？（考察科普能力）。

5.4.3.3 无领导小组讨论（LGD）评估能力

5.4.3.3.1 核心特点

5.4.3.3.1.1 模拟真实团队协作场景

考生围绕一个医疗相关议题自由讨论，考官观察其互动方式、角色定位、问题解决能力。

5.4.3.3.1.2 无指定领导者

考生需自发组织讨论，考官评估谁自然成为领导者、谁贡献关键观点、谁协调冲突。

5.4.3.3.1.3 评估维度多元化

不仅考察专业能力，更关注团队行为模式（如是否倾听他人、是否逻辑清晰）。

5.4.3.3.2 医疗卫生类 LGD 常见题型

医疗卫生类LGD常见题型示例见表6。

表6 医疗卫生类 LGD 常见题型示例表

问题	考察内容	题型示例
开放式问题	考察综合分析能力	1. 如何提高基层医院的慢性病管理效率？ 2. 针对医患矛盾频发，提出三项改进措施。
两难问题	考察决策与伦理判断	1. 有限的ICU床位，应优先收治年轻患者还是高龄患者？ 2. 患者拒绝输血（因宗教信仰），但手术必须输血，如何处理？
排序题	考察资源分配与逻辑	突发公共卫生事件中，以下5项措施请按优先级排序：1. 隔离；2. 疫苗接种；3. 媒体通报；4. 物资调配；5. 流行病学调查。
情景模拟题	考察应急协作	模拟医院感染暴发后的危机处理小组，讨论应对方案。

5.4.3.3.3 考官评估的6大核心能力

5.4.3.3.3.1 团队协作能力（20%）

团队协作能力包括：

- 正向表现：主动倾听、整合他人意见、推动共识；
- 负向表现：打断他人、固执己见、忽视弱势发言者。

5.4.3.3.3.2 沟通表达能力（20%）

沟通表达能力包括：

- 语言逻辑：观点清晰、分点陈述（如“第一…第二…”）；
- 非语言信号：眼神交流、手势自然、避免攻击性肢体语言。

5.4.3.3.3.3 分析与决策能力（25%）

分析与决策关键点：

- 是否引用临床指南/政策依据（如《医疗质量管理办法》）；
- 是否考虑可行性（如基层医院资源限制）。

5.4.3.3.3.4 领导力潜力（15%）

隐性领导，通过总结、时间管理、协调冲突自然引导讨论。

注：强势主导≠有效领导，考官更关注推动团队成果的能力。

5.4.3.3.3.5 应急应变能力（10%）

应急应变能力示例：当讨论陷入僵局时，能否提出折中方案或引入新视角。

5.4.3.3.3.6 职业素养（10%）

职业素养包括：

- 医疗伦理：是否体现患者权益优先（如隐私保护、知情同意）；
- 专业态度：避免主观臆断，基于证据发言。

5.4.3.3.4 考官观察与评分技巧

5.4.3.3.4.1 角色识别法（记录考生典型行为）

角色识别法示例见表7。

表7 角色识别法示例表

角色类型	典型行为	适配岗位
领导者	制定讨论框架、分配发言机会	管理岗（护士长、科主任）
协调者	化解冲突、总结共识	公共卫生岗、医务科
专家型	提供专业建议（如临床标准）	技术岗（医师、检验师）
时间管理者	提醒进度、控制超时	行政岗

5.4.3.3.4.2 评分表示例

评分表示例见表8。

表8 评分表示例表

评估维度	评分标准	权重（%）	分值（满分100分）
团队协作	是否主动倾听、促进合作	20	
沟通表达	语言清晰、逻辑性强	20	
分析决策	观点专业、方案可行	25	
领导力	自然引导讨论、推动结果	15	
应急应变	灵活应对冲突或僵局	10	
职业素养	符合医疗伦理、尊重他人	10	
注：应避免光环效应（勿因考生某一亮点忽视其他短板）、从众心理（勿因多数人支持某观点而高估其正确性）、刻板印象（勿因性别、年龄预设角色）。			

5.4.3.4 心理测评工具应用

应了解常用心理测评工具（如职业性格测试MBTI、大五人格）的适用场景及局限性，避免滥用非标准化测试。

5.4.4 人才测评的基本理论知识

基本理论知识内容包括但不限于：

- 人职匹配理论：通过测评个体的能力、性格、兴趣等应与岗位要求相匹配，确定考生是否适合该岗位，以达到最佳工作绩效；
- 特质理论：通过测评个体的行为表现其内在特质（如性格、价值观、动机等），预测考生行为倾向；
- 行为主义理论：个体的行为是环境刺激的结果，通过情景模拟、行为面试等方法评估、观察考生的实际能力；
- 认知理论：通过认知能力测试评估个体的认知能力（如逻辑思维、记忆力、创造力等），考查考生的智力水平和问题解决能力；
- 多元智能理论：通过测评了解个体的智能领域（如：语言、逻辑、空间、音乐、运动、人际、内省等多个方面），预测考生的职业发展。

5.4.5 公共管理与公共服务知识

5.4.5.1 公共政策基础

应熟悉医疗卫生类岗位职能定位（如公益属性、服务导向），了解当前政策热点，关注分类改革、绩效工资制度等趋势，用于评估考生对岗位长期适应力及政策敏感度。

5.4.5.2 公共服务伦理

掌握公共服务价值观（公平、廉洁、责任），应能通过面试问题考查考生职业伦理意识（如“如何应对领导的不合规要求”）。

5.4.6 数据分析与评价方法

5.4.6.1 评分一致性校准

掌握评分误差控制方法（如考官组试评分、锚定案例对比），减少个体主观偏差。

5.4.6.2 综合评价技术

应能整合笔试、面试、履历等多维度数据，避免“单一评价陷阱”。

5.4.7 应急与危机处理知识

5.4.7.1 考场突发事件应对

熟悉常见问题预案（如考生突发疾病、设备故障、泄题风险），确保面试流程不受干扰。

5.4.7.2 舆情风险意识

了解敏感问题边界（如避免涉及性别、地域歧视），防范招聘争议引发的舆论风险。

5.4.8 人才需求变化

掌握新兴岗位能力需求（如数字化转型中的数据分析能力、基层治理中的群众工作能力）。

5.5 培训参考学时

三级面试考官不少于60标准学时；二级面试考官不少于50标准学时；一级面试考官不少于40标准学时。

6 评价

6.1 评价原则

6.1.1 公正性

应独立、客观、公平地实施评价活动。

6.1.2 规范性

应制定科学的评价方案，评价行为应符合评价方案要求。

6.1.3 可靠性

评价结果应客观准确地反映评价活动情况，具有高信度。

6.1.4 有效性

评价结果应与评价活动目的、内容一致，具有高效度。

6.2 评价条件

6.2.1 基本条件

遵守国家法律法规，具有良好的个人品格和修养，具备相关的专业知识和良好的自我认识能力，经事业单位招聘面试考官培训后，符合条件者可申报相应等级（三级、二级、一级）的评价考核。

6.2.2 三级面试考官申报

满足下列条件者，可申报三级面试考官：

- a) 具有大学本科以上学历，并具有初级（医士或医师）及以上职称；
- b) 完成三级面试考官正规培训，并达规定标准学时数。

6.2.3 二级面试考官申报

满足下列条件者，可申报二级面试考官：

- a) 取得三级面试考官培训证书后，从事医疗卫生类事业单位招聘面试工作2年以上；
- b) 完成二级面试考官正规培训，并达规定标准学时数；
- c) 具有大学本科以上学历，并具有中级（主治医师）及以上职称。

6.2.4 一级面试考官申报

满足下列条件者，可申报一级面试考官：

- a) 取得二级面试考官培训证书后，从事医疗卫生类事业单位招聘面试工作3年以上；
- b) 完成一级面试考官正规培训，并达规定标准学时数；
- c) 具有大学本科以上学历，并具有副高级（副主任医师）及以上职称。

6.3 评价标准

面试考官评价标准见表9。

表9 面试考官评价标准

评价要素及权重	考核内容		分值
理论考核（30%）	笔试测试	政策法规、面试流程节点、评分标准应用等。	
	模拟评分一致性测试	1. 播放同一考生的标准化面试录像，要求考官独立评分； 2. 计算与预设标准答案的偏离度。	
实操考核（50%）	结构化面试模拟	分组扮演考官/考生，使用真实岗位面试题本，考察提问规范性、时间控制、评分备注等内容。	
	半结构化追问能力测试	考生回答模板化，考核官能否通过追问挖掘真实案例，考察追问深度、边界把控等内容。	
	无领导小组讨论（LGD）观察考核	考官需在30分钟内记录至少3名考生的关键行为，考察考核记录与视频回放的一致性。	
行为评价（20%）	考场纪律遵守	一票否决项：泄露考题、未主动回避利害关系、收受礼品等直接取消资格。	
	职业素养观察	评估项： 1. 疲劳面试时的专注度（连续3场后评分稳定性）； 2. 对弱勢考生（如紧张口吃）的包容性。	

6.4 评价方法

6.4.1 一般要求

分为理论考核、实操考核及行为评价，考试时，监考人员与考核的面试考官配比不低于1:15，且每个考场不少于2名监考人员。理论考核采用笔试、机考等方式进行；实操考核采用笔试、机考、现场操作等方式进行，行为评价采用现场操作等方式进行。所有考试科目均实行百分制，评价标准及权重见表1。总分达60分(含)以上为合格，总分达80分(含)以上且单项无不合格项者为优秀，可担任主考官。

6.4.2 三级面试考官

6.4.2.1 理论考核评分不小于80分者合格。

6.4.2.2 实操考核满足以下要求者为合格：

- a) 标准答案偏差不大于20%，且现场观察无重大操作失误；
- b) 追问后信息量提升40%以上；
- c) LGD观察报告与视频一致性不小于80%。

6.4.3 二级面试考官

6.4.3.1 理论考核评分不小于85分者合格。

6.4.3.2 实操考核满足以下要求者为合格：

- a) 标准答案偏差不大于15%，且现场观察无重大操作失误；
- b) 追问后信息量提升50%以上者合格；
- c) LGD观察报告与视频一致性不小于85%者合格。

6.4.4 一级面试考官

6.4.4.1 理论考核评分不小于90分者合格。

6.4.4.2 实操考核满足以下要求者为合格：

- a) 标准答案偏差不大于 10%，且现场观察无重大操作失误；
- b) 追问后信息量提升 60%以上者合格；
- c) LGD 观察报告与视频一致性不小于 90%者合格。

6.5 评价结果

参训考官完成培训计划规定的课程且符合评价条件的，经评价合格，可获取相应等级面试考官证书。

7 保障措施

7.1 监督保障

7.1.1 事业单位招聘面试考官培训与评价工作应接受政府部门指导和社会各界监督。

7.1.2 事业单位招聘面试考官培训与评价工作应全程保护培训教师、监考人员和参训考官个人信息，防止泄露、丢失；发生或可能发生泄露、丢失时，应立即采取补救措施。

7.1.3 实施事业单位招聘面试考官培训与评价工作中，不应以挪用、出售等形式非法向组织或个人提供教师、监考人员和参训考官个人信息；当评价结果确需引用相关案例或内容时，评价者应当视评价结果的公布、使用范围等，对其进行技术处理。

7.2 档案管理

应为参训考官建立档案，对参训考官的基本信息、参训课程、报名、审核、录取、实践、评价、反馈等全过程进行管理。

参 考 文 献

- [1] 中华人民共和国传染病防治法（中华人民共和国主席令15号）
 - [2] 中华人民共和国疫苗管理法（中华人民共和国主席令30号）
 - [3] 中华人民共和国药品管理法（中华人民共和国主席令31号）
 - [4] 中华人民共和国基本医疗卫生与健康促进法（中华人民共和国主席令38号）
 - [5] 中华人民共和国民法典（中华人民共和国主席令45号）
 - [6] 中华人民共和国医师法（中华人民共和国主席令94号）
 - [7] 医疗机构管理条例（中华人民共和国国务院令149号）
 - [8] 医疗事故处理条例（中华人民共和国国务院令351号）
 - [9] 麻醉药品和精神药品管理条例（中华人民共和国国务院令442号）
 - [10] 护士条例（中华人民共和国国务院令517号）
 - [11] 事业单位人事管理条例（中华人民共和国国务院令652号）
 - [12] 医疗纠纷预防和处置条例（中华人民共和国国务院令701号）
 - [13] 突发公共卫生事件应急条例（中华人民共和国国务院令726号）
 - [14] 医疗保障基金使用监督管理条例（中华人民共和国国务院令735号）
 - [15] 医疗器械监督管理条例（中华人民共和国国务院令739号）
 - [16] 院前医疗急救管理办法（中华人民共和国国家卫生和计划生育委员会令3号）
 - [17] 事业单位公开招聘人员暂行规定（中华人民共和国人事部令6号）
 - [18] 人类辅助生殖技术管理办法（中华人民共和国卫生部令14号）
 - [19] 电子病历应用管理规范（试行）（国卫办医发〔2017〕8号）
 - [20] “十四五”全民医疗保障规划（国发〔2021〕36号）
-