

司法行政警察招錄中結構化面試的科學性分析 **

于宙 *

摘要：自2018年人社部等六部門印發《關於進一步加強司法行政機關人民警察招錄培養工作的意見》以來，司法行政機關基本建立起適應監獄戒毒職業特點的招錄程序。然而招錄考試中廣泛應用的結構化面試改革工作相對滯後。本研究首先從信度、效標效度、構想效度，以及使用者認可度等角度概述結構化面試的科學性；在此基礎上剖析當前面試工作中不夠完善的部分，從面試權重、測評要素、整合工具、考官培訓、量化監督、提高認可度等角度提出相應優化策略，增強招錄工作的科學性和準確性，從源頭上提升司法行政機關人民警察的專業素質和整體戰鬥力。

關鍵詞：結構化面試 司法行政警察 信度 效度 優化策略

A Scientific Analysis on the Structured Interviews for the Recruitment of Judicial Administrative Police

Yu Zhou

Abstract: Since the issuance of the ‘Guidelines on Further Enhancing the Recruitment and Training of the People’s Police Force of the Judicial Administrative Authorities’ by the Ministry of Human Resources and Social Security and five other ministerial bodies in 2018, judicial administrative authorities have largely implemented a recruitment framework that aligned with the occupational demands of prison management and compulsory drug rehabilitation institutions. Nevertheless, the advancement of structured interviews, a widely adopted component of recruitment examinations, has progressed at a comparatively slower pace. This study first gives an overview of the scientificity of structured interviews through different angles like reliability, criterion-related validity, construct validity, and stakeholder acceptance. Subsequently, it identifies deficiencies in the current interview protocols and proposes evidence-based optimization strategies, including recalibrating interview score weights, refining competency assessment metrics, integrating multimodal evaluation tools, enhancing examiner training programs, implementing rigorous quantitative oversight mechanisms, and improving stakeholder perceptions. These recommendations are designed to augment the methodological rigor and precision of recruitment processes, thereby elevating the professional qualifications and operational efficacy of the People’s Police Force of the judicial administrative authorities from the foundational level.

Keywords: Structured Interviews; Judicial Administrative Police; Reliability; Validity; Optimization Strategies

* 于宙，中央司法警官學院講師。

** 基金項目：中央司法警官學院博士科研啟動經費專項項目（基金編號：BSQDW202128）。

一、前言

“為政之要，莫先於用人”、“選人比育人更重要”。招錄工作在提升司法行政機關人民警察（以下簡稱“司法行政警察”）隊伍的專業素養，以及為人民服務的效能中，發揮了警察隊伍建設基石的作用。為適應我國司法行政警察隊伍革命化、正規化、專業化、職業化建設要求，健全司法行政警察招錄機制，2018年人社部等六部門印發了《關於進一步加強司法行政機關人民警察招錄培養工作的意見》（以下簡稱《意見》）。當前已基本形成分類清晰、權責明確、內容科學、程序規範、配套完備、簡便易行、有效管用的司法行政機關人民警察招錄制度。《意見》明確指出司法行政警察招錄由省級公務員主管部門統一組織考試，考試包括筆試和面試。其中筆試的研究和改革工作已經較為完善，組織和評分等已接近標準化。而面試是“一個或多個考官評估考生是否可以滿足特定崗位需求的人際互動過程”，^[1]受主觀因素的影響相對較大。同時，作為招錄考試中的重要組成部分，面試的科學性在警察隊伍甄選中舉足輕重。

綜合各省、自治區、直轄市監獄管理局發佈的面試通知，我國司法行政警察面試普遍採用結構化面試。結構化面試是一種相對標準化的面試，它強調面試內容的工作相關性、面試流程標準化、評分結構化。^[2]雖然結構化面試降低了考生間的程序差異，減少了考官在面試過程中的隨意性，但是不能完全回應公眾對面試公平性和公正性的質疑。基於此，本研究首先引用心理測量學研究結果，從信度、效標效度、構想效度，以及使用者認可度等角度概述結構化面試的科學性；在此基礎上剖析當前面試工作中不夠完善的部分，並且有針對性地提出優化策略，提高面試的科學性，切實提高司法行政機關人民警察招錄工作科學化、規範化水平，為加強新形勢下的監獄戒毒工作提供堅強的組織保障和人才支援。

二、結構化面試的科學性

（一）結構化面試的信度

信度（Reliability）是指評分的一致性、穩定性及可靠性。^[3]經典測量理論指出，一個準確的測評工具得分一定是穩定的。^[4]結構化面試的信度指標主要採用評分者間一致性信度，以衡量不同考官對同一考生評分的一致性，^[5]一致性越高，評分素質越高。總體來說，結構化面試信度較高，^[6]其信度主要受結構化水平（即面試過程中的一致性程度）和面試組織形式的影響。元分析發現，隨結構化水平提高，評分者間一致性信度相應提高（由0.36升至0.76）；考官小組面試的信度（0.74）高於一對一面試的信度（0.44）。^[7]因此，高結構化考官小組面試的信度最高。^[8]《意見》明確指出，司法行政警察招錄應成立面試官小組。因此，司法行政警察招錄中的結構化面試是一個高信度的穩定測評工具。

（二）結構化面試的效標效度

效標效度是測評分數與效標關係，即測評結果對目標行為（效標）的預測程度。^[9]如果司法行政警

[1] Levashina J, Hartwell C J, Morgeson F P, et al. The structured employment interview: Narrative and quantitative review of the research literature, *Personnel Psychology*, 67/1, 2014, 241–93.

[2] Huffcutt A I. An Empirical Review of the Employment Interview Construct Literature, 19/1, 2011, 62–81.

[3] Huffcutt A I, Culbertson S S, Weyhrauch W S. Employment Interview Reliability: New meta-analytic estimates by structure and format, 21/3, 2013, 264–76.

[4] Schmidt F L, Zimmerman R D. A counter intuitive hypothesis about employment interview validity and some supporting evidence, *Journal of Applied Psychology*, 89/3, 2004, 553–61.

[5] Purkiss S L S, Perrewé P L, Gillespie T L, et al. Implicit sources of bias in employment interview judgments and decisions, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 101/2, 2006, 152–67.

[6] Klehe U C, Koenig C J, Richter G M, et al. Transparency in structured interviews: Consequences for construct and criterion-related validity, *Human Performance*, 21/2, 2008, 107–37.

[7] 同註3。

[8] 陳社育：〈結構化小組面試的效度研究〉，《中國考試》，第7期，2020年，第42–46頁。

[9] Schmidt F L. Cognitive Tests Used in Selection Can Have Content Validity as Well as Criterion Validity: A broader research review and implications for practice, *International Journal of Selection and Assessment*, 20/1, 2012, 1–13.

察招錄中結構化面試的效標效度極高，可以預測多種工作相關效標，例如：組織公民行為、^[10]工作績效^[11]等，那麼毋庸置疑可以廣泛應用。Schmidt 和 Hunter 綜述 85 年人事選拔研究後，得出結構化面試是工作績效和培訓績效的最佳預測方法之一，並且可以概化到所有效標、所有職業、所有組織中。^[12]

面試的結構化水平會影響其效標效度，而考生作假 (faking) (例如：印象管理、參加面試培訓班^[13]等) 則不會產生影響。面試的結構化水平越高，效標效度越高。對 92 項研究 (N=7,389) 校正直接和間接全距限制後的元分析得出，面試的效標效度隨結構化水平的提高而提高 (從 0.20 升至 0.70)。^[14]而考生作假不會影響結構化面試的效標效度，^[15]採用結構化面試會有效地降低考生作假，^[16]矯正考生作假對提高結構化面試效標效度的作用微乎其微。^[17]考生在結構化面試中的形象塑造、編造工作經歷、在面試中假裝和面試官持有相同的價值觀、否定自己的負性事件等行為，並不會提高面試評分。^[18]總之，在司法行政警察招錄中採用的結構化面試可以有效預測工作績效及各類工作相關指標，並且不會受到作假等因素影響，可以真實的測到所要測評的特質。

(三) 結構化面試的構想效度

構想效度是實際測評所要測量的理論結構和特質的程度，或者用某種結構或特質來解釋分數的恰當程度。^[19]實際上，可以通過關注結構化面試測評的構想與績效等效目標關係，理解效標效度的機制。^[20]由於 GMA (General mental ability) 是工作績效和培訓績效的最佳預測變數之一，^[21]這也成為結構化面試構想效度研究的主要關注點。

面試可用於測評 GMA，但結構化水平越高，對 GMA 的測評程度越低。元分析得出，結構化面試與 GMA 的相關為 0.22，非結構化面試與 GMA 的相關為 0.29。^[22]基於元分析的結果，GMA 只能解釋約 4% 的結構化面試得分變異。成本和應用的普遍性也會影響測評方式的選擇。^[23]歷來 GMA 測評一直採用成本更低、應用更普遍的紙筆測驗，例如行政能力測試。^[24]因此，高度結構化的面試與紙筆測驗所測構想

- [10] Podsakoff N P, Whiting S W, Podsakoff P M, et al. Effects of organizational citizenship behaviors on selection decisions in employment interviews, *Journal of Applied Psychology*, 96/2, 2011, 310.
- [11] Ingold P V, Kleinmann M, König C J, et al. Why do situational interviews predict job performance? The role of interviewees' ability to identify criteria, *Journal of Business and Psychology*, 2014, 1-12.
- [12] Schmidt F L, Hunter J E. The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings, *Psychological Bulletin*, 124/2, 1998, 262-74.
- [13] 芮國強、宋典、趙曉：〈公務員招錄培訓提升面試績效了嗎？——基於分層回歸的實證分析〉，《河南師範大學學報（哲學社會科學版）》，第 45 卷，第 4 期，2018 年，第 48-52 頁。
- [14] Huffcutt A I, Culbertson S S, Weyhrauch W S. Moving Forward Indirectly: Reanalyzing the validity of employment interviews with indirect range restriction methodology, *International Journal of Selection and Assessment*, 22/3, 2014, 297-309.
- [15] Allen T D, Fecteau J D, Fecteau C L. Structured interviewing for OCB: Construct validity, faking, and the effects of question type, *Human Performance*, 17/1, 2004, 1-24.
- [16] Levashina J, Campion M A. Measuring faking in the employment interview: development and validation of an interview faking behavior scale, *Journal of Applied Psychology*, 92/6, 2007, 1638.
- [17] Schmitt N, Oswald F L. The impact of corrections for faking on the validity of noncognitive measures in selection settings, *Journal of Applied Psychology*, 91/3, 2006, 613-21.
- [18] 周曉虹、徐高雙：〈企業招聘中的面試作偽行為及其應對策略〉，《中國人力資源開發》，2017 年，第 9 期，第 110-119 頁。
- [19] Cronbach L J, Meehl P E. Construct validity in psychological tests, *Psychological bulletin*, 52/4, 1955, 281-302.
- [20] Kluemper D H, McLarty B D, Bishop T R, et al. Interviewee Selection Test and Evaluator Assessments of General Mental Ability, Emotional Intelligence and Extraversion: Relationships with Structured Behavioral and Situational Interview Performance, *Journal of Business and Psychology*, 2014, 1-21.
- [21] 同註 11。
- [22] Berry C M, Sackett P R. Revisiting interview-cognitive ability relationships: Attending to specific range restriction mechanisms in meta-analysis, *Personnel Psychology*, 60/4, 2007, 837-74.
- [23] Koenig C J, Klehe U-C, Berchtold M, et al. Reasons for Being Selective When Choosing Personnel Selection Procedures, *International Journal of Selection and Assessment*, 18/1, 2010, 17-27.
- [24] 陳社育、余嘉元：〈行政職業能力傾向測驗效度的研究報告〉，《心理科學》，2002 年，第 3 期，第 325-327、383 頁。

不同，可以提供增量效標效度，司法行政警察招錄考試包括筆試和面試，這一機制降低了成本，提高了整體效度。

（四）使用者對結構化面試的認可度

結構化面試本質上是一種人際互動的選拔工具，應關注使用者包括考生和考官在內的認可度和情緒。總體看來，結構化面試的不同成分可能使考生產生不同情緒，^[25] 考官對結構化面試的認可度會影響其效用。

1. 考生的認可度

考生認可度指的是在選拔情境中，考生對選拔過程及其結果的認可度。招錄考試中的面試其實是考生和目標工作單位第一次直接接觸，考生對面試的認可度非常重要，尤其是對面試公平性的判斷，會直接影響考生申請工作的意願以及是否接受其獲得的工作機會。^[26]

整體而言，考生對結構化面試認可度較低。考生對選拔工具的認可度與其對自身在選拔工具中表現的評價呈正相關。^[27] 考生（N=92）對自身在結構化面試中表現的滿意度低於非結構化面試。^[28] 因為沒有追問等個性化的程序，考生不能通過與考官的互動來評價考官對自身表現的評分，普遍對自身表現評價較低，甚至覺得自己沒有發揮出自己的真實水平，但是仍存在提高考生對結構化面試認可度的途徑。例如，提高表面效度，即考生看來面試題本中的測評要素與目標職位相關的程度。如果表面效度高，那麼考生認為面試有效性高，進而提高認可度。^[29] 基於《意見》要求，面試的測評要素要體現司法行政警察職業特點和工作要求，會提高考生對於結構化面試的認可度。

2. 考官的認可度

考官只有認可結構化面試，才會克服評分的主觀性和隨意性，提高評分的結構化水平。考官的經驗、認知風格、價值觀等因素會影響考官的認可度。^[30] 面試經驗或面試培訓會增強考官對結構化面試的認可度。經過培訓的考官^[31] 和有經驗的考官^[32] 更願意採用結構化面試。認知風格方面，Camp 等^[33] 對 33 個公司的 292 名考官進行研究，發現分析型認知風格的考官對結構化面試的看法更為積極。特別是在高複雜度的工作中，分析型考官相較於直覺型考官對結構化面試的認可度更為積極。^[34] 認知靈活性低的考官更認可結構化面試。^[35] 價值觀方面，由於結構化面試的組織更加規範嚴格，權力需求大的考官對結構化面試的看法更為消極。^[36] 當前，司法行政警察招錄中的考官通過嚴格選拔後，需要參加省級以上公務員主管部門不少於 16 學時的專門培訓。考官整體對結構化面試認可度高，會自覺遵守結構化面試規範，標準化程度高。

[25] Ababneh K I, Hackett R D, Schat A C H. The Role of Attributions and Fairness in Understanding Job Applicant Reactions to Selection Procedures and Decisions, *Journal of Business and Psychology*, 29/1, 2014, 111–29.

[26] 同註 25。

[27] Hausknecht J P, Day D V, Thomas S C. Applicant reactions to selection procedures: An updated model and meta-analysis, *Personnel Psychology*, 57/3, 2004, 639–83.

[28] Chapman D S, Rowe P M. The influence of videoconference technology and interview structure on the recruiting function of the employment interview: A field experiment, *International Journal of Selection and Assessment*, 10/3, 2002, 185–97.

[29] 同註 27。

[30] 陳芳、謝慧芬、盛豔燕：〈公務員結構化面試考官勝任力研究〉，《中南財經政法大學學報》，2019 年，第 2 期，第 13–19 頁。

[31] Chapman D S, Zweig D I. Developing a nomological network for interview structure: Antecedents and consequences of the structured selection interview, *Personnel Psychology*, 58/3, 2005, 673–702.

[32] Lievens F, De Paepe A. An empirical investigation of interviewer-related factors that discourage the use of high structure interviews, *Journal of Organizational Behavior*, 25/1, 2004, 29–46.

[33] Camp R, Schulz E, Vielhaber M, et al. Human resource professionals' perceptions of team interviews, *Journal of Managerial Psychology*, 19/5, 2004, 490–505.

[34] Chen Y C, Tsai W C, Hu C. The influences of interviewer-related and situational factors on interviewer reactions to high structured job interviews, *The International Journal of Human Resource Management*, 19/6, 2008, 1056–71.

[35] 同註 32。

[36] 同註 34。

三、我國司法行政警察招錄中結構化面試的局限性

結構化面試因其標準化的流程，減少了主觀評分偏差，具備較高的科學性，被廣泛用於我國的司法行政警察招錄工作。然而，在實踐中仍暴露出一定的局限性。具體表現如下：

（一）面試權重確立有待改進

司法行政警察面試成績在招錄決策中的作用分為兩種：一種是面試成績計入總分，據國家公務員局發佈的《中央機關及其直屬機構 2025 年度考試錄用公務員公告》，筆試成績按照行政職業能力測驗、申論成績各佔 50% 的比例合成，綜合成績按照筆試、面試成績各佔 50% 的比例合成。

這一模式中，面試權重相對較高。在司法行政警察招錄面試實踐中，一位考官一天面試十幾名考生，面試負擔艱巨，評分素質存在下降風險。當前無論是面試的硬體條件還是考官素養，難以支撐如此高的權重，以現有的方法折算考試成績有待商榷。

另一種是面試成績僅作為准入條件，不計入總分。據《2024 年度面向司法行政系統所屬院校司法行政警察類專業畢業生考試錄用公務員工作實施方案》，在面試合格（60 分及以上）的考生中，按照筆試總成績由高到低排序。

相比較而言，這一模式對面試的重視程度不夠，會影響人才選拔效率，甚至演變成了考生口口相傳的“面試基本不刷人”。同時也會影響司法行政警察入職後的工作績效，因為語言表達、舉止儀表等只能通過面試測評的要素至關重要。

加之，在實際操作中，各省份單獨組織面試，面向司法類警校和社會招聘的面試權重設置不一。缺乏細緻、科學的規劃與統一的操作指南可能會進一步影響選拔實踐的效度。

（二）分類招錄精神有待凸顯

2019 年中央組織部修訂的《公務員錄用規定》明確了“分類設置考試內容”的原則，要求按照職位類別進行分類招錄。目前國內司法行政機關面試主要以考官小組“多對一”問答的形式測評綜合分析、計劃執行、組織協調、舉止儀表、語言表達等要素，套用普通公務員的通用能力。^[37]司法行政警察在工作中需應對有別於普通公務員的突發衝突、涉密環境等特殊情境，當前面試工作未模擬監管場所突發騷亂或罪犯抗拒管教等場景，監獄戒毒特點不突出，忽略了崗位的具體要求。

2018 年《意見》中提出司法行政機關招錄人民警察按照職位類別和工作特點，分類組織實施。當前司法行政機關人民警察面試尚未針對綜合管理類、執法勤務類、警務技術類等崗位設置不同的面試題本，面試崗位的特殊要求在測評要素中不夠凸顯。例如在女子監獄崗位面試中對“女性罪犯心理疏導”這一能力關注度不夠；強制戒毒所崗位未強化毒品戒斷症狀識別能力。不同崗位統一面試形式、採用相同面試題本可能會影響人才選拔效果。

（三）測評工具體系有待豐富

在結構化面試中，主要通過“多考官問、一考生答”的模式來考察考生。口頭回答的答案有時難以直接與實際工作表現相一致。一個考生的面試時間往往在 20 分鐘以上，耗時耗力且單次面試的問題及測評要素有限（通常約 6 個）。為數不多的幾個問題，能否滿足司法行政工作實踐中複雜性和多樣性需求，仍有待心理測量學研究支持。

同時，在招錄考試中主要選用傳統的“口頭問答”面試方法，未能結合其他測評工具（如紙筆測驗、專業技能實操、情景模擬、無領導小組討論、壓力面試等）的優點，難以“全方位、立體化”綜合測評考生不同維度的能力特質。

（四）考官團隊結構有待優化

在考官的來源方面，當前司法行政警察招錄面試尚未形成專門的考官團隊。考官通常在面試前臨時

[37] 李英武、于宙、彭坤霞麗：〈公務員面試測量了什麼？我國公務員面試的構想效度〉，《心理學探新》，第 36 卷，第 5 期，2016 年，第 472-480 頁。

抽調混編，在保證了面試公平度的基礎上導致了熟悉目標崗位的考官相對缺乏。更未根據認知風格、權力需求度等特質選拔真正適合並認同結構化面試的考官。考官培訓相對不足，面試前考官接受的是短期並且偏理論的培訓，導致了考官結構化面試的相關理論深度以及通過外在行為推測內在特質的實踐經驗的雙重不足。

在面試評分中，由於受疲勞等因素影響，考官易基於對考生的整體印象評分，使得各測評要素得分相關度高；在面試過程中，考官沒有真正將結構化面試視作高效選拔工具，^[38] 不完全嚴格遵循既定面試方案的要求，出現個性化的表情和動作，影響結構化面試的標準化和一致性程度。

（五）面試素質監控有待加強

現行面試評價素質較為依賴考官經驗判斷，心理測量學維度的客觀監控工具相對不足。具體表現在：考官對同一考生的評分差異的統計分析機制不足，如肯德爾和諧係數等一致性指標未納入評估體系。不同面試考官的評分僅簡單合成，未說明如何處理評分分歧；測評要素（如應變能力、政治素養）與題目之間的關聯效度有待實證量化指標檢驗。

考官管理中評分素質的動態跟蹤體系有待完善，考官能力建設更強調“考前培訓 + 靜態資格認證”，回溯性培訓尚需補充。考官評分偏離度（如分數分佈異常、標準差過大）難以即時捕捉，針對評分偏差的案例式複盤培訓需要強化。

招錄與用人環節數據共享度有待加強。司法行政警察入職後管教事故率、應急處置評分、廉政記錄等工作績效數據難以與面試數據庫直接關聯，面試選拔的長期效標有待完善；其次，題本反復運算需完善心理測量學依據：由於效標效度驗證存在困難，題本更新相對依賴經驗而非實證數據。例如“獄內偵查能力”的面試評價，長期難以與監獄人民警察監管實績交叉驗證，可能導致題目脫離監管實戰需求。

結構化面試規範執行的監督主體與手段相對不足，使結構化面試規則或淪為“紙面條款”。專業面試素質獨立評估小組有待構建，補充核查評分科學性的專業力量。

（六）心理測量研究有待深化

心理測量學研究對結構化面試的使用者認可度的關注取得了一些成果，但實踐中發現仍有部分問題有待深化。在考官層面，現有研究尚未系統識別影響考官是否遵循面試方案的關鍵因素（如認知負荷、時間壓力、個人偏見），導致培訓缺乏針對性；對降低面試標準化程度的考官違規追問、微表情管理等行為的預測機制尚待釐清。

在考生層面，實證研究表明考生對結構化面試的認可度普遍低於傳統面試。雖然結構化面試在考官的追問、表情管理等方面均作出了細緻的一致化的規定，但是，規範化標準化的面試組織會增加考生的緊張情緒，降低自我評價，進而降低對結構化面試的認可度。如何在一致化的基礎上，增加考生的認可度，是面試實踐提出的重要問題。更重要的是，考生作為參與面試的重要角色，現有成果主要集中於考官行為優化，對考生心理體驗（如公平感知、參與動機）的研究深度不足。

四、結構化面試的優化策略

雖然當前司法行政警察招錄中使用的結構化面試已經較為完善，但仍存在局限性。借助心理測量學、工業組織心理學等學科的發展，結構化面試的實踐可以從以下角度優化。

（一）科學規劃面試權重，重視面試選拔效用

在司法行政警察的招錄工作中，結構化面試是重要的考核環節。通過深入分析面試對司法行政警察崗位所需能力的考察效果，結合筆試和其他測評環節，科學合理的設置結構化面試的權重，有助於提高

[38] Highhouse S. Stubborn reliance on intuition and subjectivity in employee selection, *Industrial and Organizational Psychology*, 1/3, 2008, 333-42.

整個招錄體系的嚴謹性、科學性和實用性，確保選拔出真正具備崗位所需素質和能力的優秀人才，為司法行政工作提供堅實的人才保障。

基於前文分析，筆試和面試所測要素不同，面試的測評要素則相對偏重語言表達、思維意識等外顯能力以及崗位所需特殊能力。在計入總分的模式中，結合《意見》要求，可以在心理測量學研究的基礎上適當降低面試佔比，或者參照公安機關錄用公務員簡章，在面試環節引入口頭問答難以測評的專業能力測試，面試成績與專業能力測試成績共同構成一定比例（如共佔 50%）。在面試成績僅作為准入條件的模式中，需確保面試測評要素得到充分重視和有效篩選，避免流於形式，切實發揮篩選功能。

（二）合理設置測評要素，突出監獄戒毒特點

司法行政機關人民警察招錄面試應遵循“能—崗匹配”、“人—職匹配”、“人—組織匹配”、“人—組織發展匹配”的原則。在結構化面試題本開發中，需要包含司法行政警察隊伍建設所亟需特質。在工作分析基礎上，構建“司法行政警察勝任力模型”，明確測評核心要素。在面試中設定測評思維意識維度的政治學習、鬥爭精神、紀律意識、遵紀守法、廉潔自律；測評身心建設維度的身體健康、心理健康、抗壓能力；測評專業技能維度的業務知識、醫療專業知識、執法能力、應急能力、改革創新等針對司法行政警察通用能力的面試題本。^[39]

其次，實現崗位分類測評，開發設置適用於司法行政警察的不同崗位的差異化面試題本。針對綜合管理類崗位，題本設計需要側重複雜情境分析、多工統籌、溝通說服、公文擬辦；執法勤務類崗位題本需突出模擬執法場景處置、突發事件應對、執法程序合規性及壓力情境表現；警務技術類崗位題本需強調專業案例分析、技術方案設計、系統操作類比、數據解讀應用及技術風險防控等。總之，基於崗位類別，細化評分維度，合理設置各崗位所需特殊測評要素。

（三）綜合考錄內容方法，提高選拔系統信效度

在明確監獄戒毒工作具體測評要素後，應協調面試的組織形式和測評要素兩方面，利用不同測評要素適用於不同測評工具的特點，開發有效的監獄戒毒警察所需能力特質的測評系統。結構化面試可以有效防止考生作弊，^[40]適用於評估較為外顯的測評要素，例如舉止儀表等，但是耗時耗力，25 分鐘往往只能收集六個通用測評要素得分。為此可以在面試程序中增加標準化自評紙筆測驗（如人格測驗），高效收集多個內隱測評要素。結合面試和自評紙筆測試的優勢，提高整個司法行政警察招錄程序中面試部分的有效性。

同時，可以在面試程序中增加專業技能測試，擺脫僅有口頭回答問題這一測試形式的局限。面試環節應根據招錄職位的需求在不同場所、地點，綜合運用各種方式開展面試測評。具體而言，可以採用在專門場地進行警務技能演示，採用創設職位相關場景進行模擬執法實操等方法，測評專業技能；可以採用無領導小組測評管理協調能力，採用壓力面試測評情緒穩定性、問題解決等能力，以綜合測評身心建設維度等。從這個角度看，面試或許稱之為“複試”更加合理。

（四）加強考官隊伍建設，提升評分專業程度

加強面試考官隊伍建設，首先要優化考官構成。考官小組要基於認知風格（分析型、低靈活性）、權力需求度等個體特質，選擇適合並認同結構化面試的考官。在面試考官小組的構成中，首先要有一定比例的熟悉目標崗位特點的來自司法行政系統的考官，側重實戰能力的評估。同時，結合工作崗位背景和人事管理、人才測評等方面的經驗背景，增加一定數量的心理學、人力資源管理專業的面試官，把控面試的信效度。優化考官小組結構，增強面試的整體選拔效用。

其次，在結構化面試的組織中，需加強考官培訓，確保考官真正把外在行為表現和內在測評要素對應起來。讓考官充分瞭解並認同其高信效度，提高對結構化面試的積極看法，以便在實踐中自覺遵守結

[39] 鄭鵬：〈基於勝任力模型的監獄警察培訓體系應用研究〉，天津大學，2021 年。

[40] Van Iddekinge C H, Raymark P H, Roth P L. Assessing personality with a structured employment interview: Construct-related validity and susceptibility to response inflation, *Journal of Applied Psychology*, 90/3, 2005, 536-52.

構化面試的規定。在實踐中，建立專業考官庫，組織部分司法行政警察相對固定地擔任面試考官，以積累面試的實踐經驗。

（五）引入量化評價指標，健全面試監控體系

加強結構化面試素質監控與評價，建立量化監控指標。從心理測量學角度，主要監控：測評預先設定測評要素的準確程度、考官小組成員評分的一致性程度等指標。組織專家開展面試信度和效度研究，監控面試的實際操作中出現的影響評分信效度的問題並及時提出完善方案，形成更為嚴密和科學的面試題本和程序。

從動態監測的角度，完善長期效標數據庫，追蹤錄用人員入職後的績效考核、晉升速度等數據，反向驗證面試題目預測效度，每3年左右反復運算一次測試題本。實施考官考核，建立考官評分素質監控機制（如考官間一致性指標），對評分偏離度高的考官進行回溯性培訓或調整，保證考官隊伍的專業化程度。

從法治建設的角度，在深化司法行政警察招錄面試法治化的背景下，制定和完善規範性檔及法律制度顯得迫在眉睫，以確保招錄工作的標準化、規範化，並體現專業化水平。可參照2015年由中共中央組織部、人力資源社會保障部、國家公務員局聯合印發《公務員錄用面試組織管理辦法（試行）》，基於司法行政機關的崗位特殊性，結合《意見》，由有關部門制定《司法行政機關錄用人民警察面試工作組織管理辦法》，作為指導各地招錄面試工作的基本準則。具體落實中，由各地依據《司法行政機關錄用人民警察面試工作組織管理辦法》，結合當地特色和需求，制定具體實施細則。

從監督執行的角度，通過設立專門機構加強法律監督和執行，監督司法行政警察招錄面試工作的規範性，保障面試工作嚴格依法進行，及時糾正偏差和處理違紀違規行為，確保《辦法》的順利落地和有效執行。

（六）深化心理測量學研究，提高使用者認可度

針對結構化面試使用者認可度的心理測量學研究，推動流程的優化和改進，提升面試的科學性、公平性和有效性。結構化面試的實施效能高度依賴於兩大參與主體——考官與考生的協同認可。未來研究需聚焦以下實踐提出的問題：首先是考官行為動因分析：系統探究影響考官對結構化面試認可度的多維度因素，重點識別其遵循或偏離標準化面試方案的內在機制（如認知負荷、組織情境壓力等），為實踐干預提供理論依據；其次是考官培訓體系優化：基於實證研究結果，開發針對性考官培訓模組，整合類比情境演練、關鍵事件案例分析等實證教學方法，深化考官對標準化流程的理解與執行能力；最後是行為約束機制設計：通過結構化激勵機制（如績效關聯的遵循度評估）與多維監督機制（如雙盲同行評審、流程偏離度審計），提升考官對面試方案的依從性，保障程序標準化與評分者一致性。

在考生層面，分析影響考生對結構化面試認可度的因素，如人際關愛和信息提供等，在面試實踐中改善考生體驗。例如在面試前提供詳細信息、增加考官與考生的互動環節等，可以緩解考生的緊張情緒，提升其對面試的積極態度。此外，量化考生認可度對結構化面試信效度的影響，能夠為面試效果的評估提供更精準的工具。例如，發現考生認可度低會影響面試效度後，可以針對性地調整面試流程，確保面試結果更準確地反映考生的真實能力。

綜合全面分析考生對結構化面試認可度低的原因，並提出針對性的改進措施。通過綜合研究，可以發現結構化面試在實際應用中的不足之處，如面試流程的僵化、考官行為的不一致性等。未來研究將為面試體系的優化提供理論支持，例如引入更多的人性化設計，同時保持面試的標準化和一致性。通過提高考生和考官的認可度，結構化面試的信度和效度將得到提升，進而提高整個選拔系統的效用，更準確地選拔出符合崗位要求的人才。

綜上，結構化面試是司法行政警察招錄中必不可少的環節，其有效性是影響司法行政警察招錄素質的關鍵。結構化面試的客觀性和科學性，使其具有較高的信度和效度，這一優點在過去各類研究中被反

復驗證。但是，在司法行政警察招錄面試中的具體應用實踐，仍存在許多需要完善的細節。在認真落實中央深化司法體制改革和全面深化司法行政改革有關決策部署的背景下，建立健全體現人民警察職業特點、有別於其他公務員的人民警察招錄機制，有助於實現司法行政警察隊伍的正規化、專業化、職業化。司法行政警察招錄的結構化面試改革，需以“職業需求”為原點，以“科學精準”為尺規，以“法治精神”為底線。通過制度創新與技術賦能的雙輪驅動，最終實現“選拔精準度提升”與“考生體驗優化”的平衡，為打造新時代司法行政警察隊伍提供人才保障。