

华为集体面试经验集锦（一）

一般是几个人一组，搞排名什么的，比如给你 10 个城市让你排名，记住一定要发言。 华为集体面试(二)

接着，第二组再被提问。问题仍然是比较尖刻，或者说更加尖刻。最后，每个人被要求按照每贡献率给同组的每个人(包括自己)打分并排序。并且把结果说给在场所有人听，还要解释原因。面试官会问中间问题，比如“你为什么把 XXX 排最后?”“你觉得你比他强是吗?”“你觉得他最差是吗?”“XXX 把你排在最后你同意吗?”“被排在最后的是要被淘汰的，你仍然会把自己排在最后吗?”

今天有幸到华为基地参加集体面试，海外物流职位，有一些心得希望贡献给大家，和大家一起分享快乐与痛苦。

具体情况如下：

面试官：三人，40 岁左右一人，30 左右一人，25 左右一人。(全男，貌似制造体系员工)

面试者：9 人，2 女 7 男，(分别有 SQE, NPI, 采购, 物流职位)

面试时间：2 个小时左右

面试话题：大学生就业的十大影响因素进行排序(性格，兴趣，学历，国家政策，家庭状况，社会风尚，偶然事件，榜样偶像，亲友意见，还有一个忘记了)

面试要求：分两组 PK。一组 5 人(我所在的组)，一组 4 人

面试步骤：

1. 一分半钟的自我介绍，设计内容(个人经历，性格优缺点，人生信条)
 2. 各小组在 12 分钟内进行讨论，并得出最终结果
 3. 各小组进行 2 分钟的结果阐述
 4. 面试官提问
 - (A. 你觉得大家的自我介绍怎么样，有什么不足，
 - B. 你觉得谁的表达最好，谁给你的印象最深刻
 - C. 你同意你队的排序吗?如果不同意，为什么你要同意?
 - D. 你觉得你的队友 XX 表现的好吗?你同意 A 评价 B 的观点吗?
 - E. 你觉得你队中谁的贡献最大，怎么排序?
 - F. 你在你队中起到了什么作用(讨论，记录，归纳，补充意见?)
 - G. 如果让你选择 4 个人淘汰，你会选择谁
- 等等，反正就是互相挑衅)

下面说说我的表现和感觉：

我所在的队：

一个从上海过来的 MM 表现的比较中庸，(通过)

一个工作了 6 年的同志表现的很老成，很有经验，但是有点不足就是有点凌驾于别人之上。(出局)

一个不善言谈的小伙没有怎么发言。(通过)

一个的言谈一般，没有什么新意(通过)

我：从容，镇定，自如，(之前有所准备)，语速稍快。(出局)

对方所在的队：

一个 MM 表现的不管是表达还是个人魅力都很一般(通过)

一个东莞过来的小伙，人精神，表达也很 OK，很有逻辑性，学工科的都这样(通过)

一个湖南的小伙，略带玩味，过于放松，但是表达幽默(出局)

另外一个小伙看样子对该次面试不是很重视，也没有什么出彩的表现(出局)

总结：

面试完后，向面试官询问出局的原因：过于表现自己，有些急躁。

我得知结果，非常郁闷，华为的面试已经拖了一个多月了，我个人而言是非常期望能够成为华为供应链的一员，虽然

BBS 上有很多说供应链是最差事情最多的部门, 但是物流做为服务行, 做甲方比做乙方有话语权. 而且华为待遇相对较高. 所以去之前也上 BBS 了解很多关于面试的信息.

我猜测: 面试官说我急躁和过于表现自己, 可能因为期间有两次帮助我所在的队友完成了他们完成不了的话题. 或者说帮他们解围了. 被我解围的人都顺利通过. 所以在讨论期间, 我阐述的时间相对较多.

我在 328 的路上思考一个问题: 华为招人, 难道不希望招最优秀的, 最能表现自己的人 (努力的表现自己, 让企业更了解自己不是正反应了一个员工的热情吗), 难道更希望招一些平庸, 无能, 不能高效开展工作之辈? 华为的狼性何在?

在讨论期间, 我一直都拥护团队, 强调团队, 强调团队中成员的贡献一致, 同时也强调那个上海 MM 作为 leader 的重要性.

所以我觉得我完全可以 pass.

总结:

不足之处:

语速过快. 不能够让面试官准确无误获取信息

中途借势打断过一次别人的回答, 虽然那次是帮上海那个 MM 解围 (做为一个 team 就应该互相帮助). 当然也成功解围.

整体评价:

我方人数上多一人, 占一定优势. 前期被对方的压着走, 后来我将话语权拿过来强调我方的观点. 同时也肯定对方. 对方评价我方队员的语句都非常无力..

给参加集体面试兄弟们的意见:

1. 慎重
2. 自信
3. 表达必须要求具有逻辑性, 条理性, 建设性
4. 维护队友, 同时肯定对方 (大家互相 PK 有什么意思, 完全没意思, 关键是大家都进去)

另外小弟虽然华为坂田失利, 但是十一过后继续进军华为终端的物流职位. 希望终端那边不要那么残忍, 因为我过于努力, 过于表现而 pass 掉我. 我觉得这是对人才的抹杀....

华为集体面试经验集锦 (二)

一学长和我们交流过, 也是华为为分组讨论, 内容是唐僧 5 师徒谁适合做 CEO 什么的.. 5 人一组, 选一个人来陈述自己小组的结论, 还要问你的组谁表现好谁表现差...

学长说这个讨论就是强调集体团队精神, 哪怕有不同意见的在组代表人陈述的时候都不能说, 还有组内讨论最凶的, 老唱反调来显示自己的也会给考官留下不好的印象..... 问到谁最好最差的回答也不能太直接...

前天参加了华为的面试. 这次面试的招聘对象是本科毕业四年, 硕士毕业三年以上的研发人员. 面试在一家酒店的行政厅内举行. 技术面试暂不多说, 主要谈谈集体面试. 集体面试的淘汰率比较高, 很多人到最后都不理解为什么自己被淘汰掉.

华为的集体面试是两组人同时进行, 我们这两组有两个女的, 正好分别在两个组. 三位面试官座在中间, 两组一字排开座在两侧.

首先, 面试官要求大家用桌上的白纸折成名牌并用白板笔在两侧写上自己的名字.

——这一关, 面试官主要考查面试人员的动手能力和对指令的理解能力.

第二, 面试官要求大家依次做自我介绍.

——这一关, 主要是考察表达能力和对自己的评价, 以及对他人的尊重和对指令的服从性. 如果你对别人的自我介绍不太关心, 低头研究桌上的考题, 面试官会冷不丁要求你重复出刚才别人所说的自我介绍.

第三，面试官要求大家看各自的考题，每组在 5 分钟内进行讨论并形成统一意见，推选出一名发言人代表该组陈述讨论结果。

——这一关最重要，考察团队合作意识，观察每个成员的个性，处事态度和能力。具体内容稍后再作详述。

第四，面试官要求每组的代表发言，在代表发言结束后，会向其它组员提问是否赞同组长的意见，问题往往非常尖锐。

——这一关，主要考察组员的服从性，表达能力，合作性，考虑组长对组员有异议时的处理方式和态度。

第五，面试官声称假设现在要按一定比率淘汰掉几名成员，要求组长按组员的贡献能力进行明确的排序并指出排序在最末的几人会被淘汰。组长陈述淘汰意见后，面试官会询问被淘汰人的意见，并给其他人主动发言的机会。

——这一关，主要考察对团队贡献程度标准的认知是否正确。其实，在第四关，面试官已经基本决定要淘汰哪些人。

今天时间比较晚，有空再针对上述过程详述华为的集体面试细节。

华为集体面试经验集锦（三）

大概几个问题：

1. 先自我介绍一下吧？我 balabala 一通说。

2. 你了解华为么？我说，我不是太了解华为，都是从媒体上了解的多一点。从我在华为的朋友哪里就更了解不到什么关于华为的事情了。他表示赞同，并说：“华为实在很辛苦，大家工作的很累了，所以在休息的时候就不太愿意过多的谈论华为了。”

3. 华为工作很辛苦的，你能承受么？我说，做什么工作都是很辛苦的。而且人只有在压力下才能释放出更大的力量，才能进步飞速。

4. 你对派驻海外工作有问题么？我说没有什么问题，排除我的英语水平。

5. 你的英语水平怎么样？我所一般，只能应付而已。

6. 我不是太理解，大家都在北京工作，而且学习的时候条件应该越来越好，为什么反而大家都说英语很不行呢，而且学的比我们那个时候还差，我认为应该比我们那个时候好啊，不理解。我接茬，英语只是一门工具而已，它要不断的使用才能越来越好。而我从毕业后，工作基本上是用不到英语的，所以自然就不是太好。但是，我为了不让自己的英语水平下降的太厉害，平时还是时不时的遛着它的。

7. 但是，不管怎么说，英语现在越来越成为一种国际语言了，而且在以后也只能是越来越广泛的使用，应该把它学好的。我附和道，是的。

以上是 1 对 2 的面试，接下来需要有一些单独的问题，只能问个人了，还是我先出去等，然后我再进去。

8. 你要求的薪水是多少？我说 6000~7000。

9. 有什么衡量标准么？我说我上个工作的薪水是 5000，现在通货膨胀的厉害，工资也该膨胀一下了。

10. 你对于派往国外工作没有什么意见吧？我说没有。

11. 你觉得我要是让你通过，你什么打动了我，你知道我有决定权的？我说，自信、经验和诚实。

12. 那你要是通不过，你觉得是什么原因？我说，我没有考虑过在您这里会通不过的，我只是觉得我要是通不过只可能在英语测试上。

13. 他考虑了一下，说，我觉得你给我让你通过的理由还是不够充分，自信，我能够看到；经验，ok 也是有的，最后是什么？我说，诚实，从工作上来讲，如果你不诚实，即使暂时做成了一笔单子，那也是暂时的，不能够持续的，从做人来讲，如果你不够诚实，那所有的一切都会失去基础，渐渐的你也不会再受到别人的信任。所以，诚实是非常重要的。

14. 你觉得你足够诚实么？我说是的。

15. 对所有人都是么？我说是的。

16. ok，我也非常诚实，我让你通过。但是，无论如何也要提高自己的英语方面的能力，因为它越来越重要了。你先参加一下英语测试，然后再说吧。我说谢谢，我会努力的。

这次面试也就这么结束了，有点高兴也有点紧张。赶紧复习复习英语吧。

华为集体面试经验集锦（四）

上周六，参加了 HW 的现场测试，之前的几轮都是单独的，主要是专业方面的测试，这里暂且略过不提，重点说说 Group Interview 这一环节。

HW 的 Group Interview 是十几个人同时面试，在一个小会议室里进行，三个男的做面试官。面试的人什么职位的都有。进去之后，要求每个人用一张白纸做一个小牌子，写上自己的名字和应聘职位，这个可能是考察动手能力。

然后挨个自我介绍，介绍内容包括自己的概况、优点、缺点、爱好。介绍完之后，面试官挑几个人问问题，问的问题有“你说你的缺点是内向，你觉得内向是缺点，对吗？”“你说下刚才谁没介绍自己的优缺点？”诸如此类。

再然后，将所有面试的人分成两组。每组分别讨论唐僧、孙悟空、猪八戒、沙僧，谁最适合做销售员，并按照合适程度排序，说出理由，20分钟讨论，讨论结束时每组必须形成一个该组的统一意见，选代表发言。在讨论的20分钟里，3个面试官监视所有人。20分钟后，两组先后分别陈述该组的讨论结果。每个人都有发言机会，面试官会提出各种各样的反驳我们观点的意见，并且会问比较尖酸刻薄的问题。其中很重要的一个问题是“有没有人持有跟本组统一意见不同的？”我认为这根本就是一

陷阱，而我们组就有人掉进了这个陷阱了，这实际上是在考察组员的服从能力与该组的团结合作，之后看了网上很多人的讨论也证明了这一点。面试官还问“你们为什么要采取少数服从多数，有没有更好的方法得出统一意见？我说了不要少数服从多数，为什么你们还要这么做？”在这个问题上纠缠多时，我们组费了很大劲儿解释。

接着，第二组再被提问。问题仍然是比较尖刻，或者说更加尖刻。最后，每个人被要求按照每贡献率给同组的每个人（包括自己）打分并排序。并且把结果说给在场所有人听，还要解释原因。面试官会间中问问题，比如“你为什么把XXX排最后？”“你觉得你比他强是吗？”“你觉得他最差是吗？”“XXX把你排在最后你同意吗？”“被排在最后的是要被淘汰的，你仍然会把自己排在最后吗？”

之后，还问了“谁以前曾经参加过HW的测试，在哪一轮出局？”Group Interview结束之后，所有人必须把用过的草稿纸、试题纸留在会议室，然后出去等安排。

Group Interview完毕之后，我想了想，HW安排这么长时间的Group Interview肯定有他们的特殊目的，直觉是他们可能需要的是有忍耐力、脾气好的人，而不是太有主见、露锋芒的人。回来上网搜索相关信

息，发现很多人都说Group Interview的淘汰率是很高的，在这一轮被刷下来很冤，因为走到这一步说明专业上是没有问题的。大家纷纷分析HW Group Interview中所体现的用人策略，诚然，Group Interview综合考量的是分析能力、领导能力、表达能力、沟通能力、应变能力、承受压力的能力，但更重要的是“顺从”。不少人认为HW需要的是“顺从的人”。在这一轮中不能沉默寡言，也不能表现得太积极。军人出身的任正非想必有着根深蒂固的军人思想，似乎当过兵的人这一点都体现得比较明显，这就对他的公司管理影响很大，不是有媒体形容HW的管理是军事化管理吗。众所周知，军队的要令之一就是“服从”，那么把这一思想用在企业管理上，自然就需要听话的员工。忽然明白为什么HW有那么多员工跳楼自杀了。HW虽然是优秀的企业，但比它更加出色的企业比比皆是，可为什么别的公司没有员工因工作压力而死亡的传闻，偏偏就HW层出不穷呢？这可能和企业管理、用人策略有关。HW大部分的员工都是技术人员，技术工作者普遍都比较内向，而HW在选择员工时，又特别注重其服从与顺从性，那么当在工作中承受越来越大的压力时，这些员工往往比较压抑自己，久而久之，身心疲惫，不知反抗，也不懂反抗，活生生地就憋出病来，当精神崩溃时就选择步上绝路。这不能不说是种悲哀。

当然，我所说的仅代表我个人的观点，可能比较片面，其中的究竟到底是怎样估计得问那些招聘组的人吧

问题一：“请你自我介绍一下”

思路：1、这是面试的必考题目。2、介绍内容要与个人简历相一致。3、表述方式上尽量口语化。4、要切中要害，不谈无关、无用的内容。5、条理要清晰，层次要分明。6、事先最好以文字的形式写好背熟。

问题二：“谈谈你的家庭情况”

思路：1、况对于了解应聘者的性格、观念、心态等有一定的作用，这是招聘单位问该问题的主要原因。2、简单地罗列家庭人口。3、宜强调温馨和睦的家庭氛围。4、宜强调父母对自己教育的重视。5、宜强调各位家庭成员的良好状况。6、宜强调家庭成员对自己工作的支持。7、宜强调自己对家庭的责任感。

问题三：“你有什么业余爱好？”

思路：1、业余爱好能在一定程度上反映应聘者的性格、观念、心态，这是招聘单位问该问题的主要原因。2、最好不要说自己没有业余爱好。3、不要说自己有那些庸俗的、令人感觉不好的爱好。4、最好不要说自己仅限于读书、听音乐、上网，否则可能令面试官怀疑应聘者性格孤僻。5、最好能有一些户外的业余爱好来“点缀”你的形象。

问题四：“你最崇拜谁？”

思路：1、最崇拜的人能在一定程度上反映应聘者的性格、观念、心态，这是面试官问该问题的主要原因。2、不宜说自己谁都不崇拜。3、不宜说崇拜自己。4、不宜说崇拜一个虚幻的、或是不知名的人。5、不宜说崇拜一个明显具有负面形象的人。6、所崇拜的人最好与自己所应聘的工作能“搭”上关系。7、最好说出自己所崇拜的人的哪些品质、哪些思想感染着自己、鼓舞着自己。

问题五：“你的座右铭是什么？”

思路： 1、座右铭能在一定程度上反映应聘者的性格、观念、心态，这是面试官问这个问题的主要原因。 2、不宜说那些容易引起不好联想的座右铭。 3、不宜说那些太抽象的座右铭。 4、不宜说太长的座右铭。 5、座右铭最好能反映出自己某种优秀品质。 6、 参考答案——“只为成功找方法，不为失败找借口”

问题六：“谈谈你的缺点”

思路： 1、不宜说自己没缺点。 2、 不宜把那些明显的优点说成缺点。 3、 不宜说出严重影响所应聘工作的缺点。 4、 不宜说出令人不放心、不舒服的缺点。 5、 可以说出一些对于所应聘工作“无关紧要”的缺点，甚至是一些表面上看是缺点，从工作的角度看却是优点的缺点。

问题七：“谈一谈你的一次失败经历”

思路： 1、 不宜说自己没有失败的经历。 2、 不宜把那些明显的成功说成是失败。 3、不宜说出严重影响所应聘工作的失败经历， 4、 所谈经历的结果应是失败的。 5、 宜说明失败之前自己曾信心百倍、尽心尽力。 6、 说明仅仅是由于外在客观原因导致失败。 7、 失败后自己很快振作起来，以更加饱满的热情面对以后的工作。

问题八：“你为什么选择我们公司？”

思路： 1、 面试官试图从中了解你求职的动机、愿望以及对此项工作的态度。 2、 建议从行业、企业和岗位这三个角度来回答。 3、 参考答案——“我十分看好贵公司所在的行业，我认为贵公司十分重视人才，而且这项工作很适合我，相信自己一定能做好。”

问题九：“对这项工作，你有哪些可预见的困难？”

思路： 1、 不宜直接说出具体的困难，否则可能令对方怀疑应聘者不行。 2、可以尝试迂回战术，说出应聘者对困难所持有的态度——“工作中出现一些困难是正常的，也是难免的，但是只要有坚忍不拔的毅力、良好的合作精神以及事前周密而充分的准备，任何困难都是可以克服的。”

问题十：“如果我录用你，你将怎样开展工作”

思路： 1、 如果应聘者对于应聘的职位缺乏足够的了解，最好不要直接说出自己开展工作的具体办法， 2、 可以尝试采用迂回战术来回答，如“首先听取领导的指示和要求，然后就有关情况进行了解和熟悉，接下来制定一份近期的工作计划并报领导批准，最后根据计划开展工作。”

问题十一：“与上级意见不一是，你将怎么办？”

思路： 1、一般可以这样回答“我会给上级以必要的解释和提醒，在这种情况下，我会服从上级的意见。” 2、如果面试你的是总经理，而你所应聘的职位另有一位经理，且这位经理当时不在场，可以这样回答：“对于非原则性问题，我会服从上级的意见，对于涉及公司利益的重大问题，我希望能向更高层领导反映。”

问题十二：“我们为什么要录用你？”

思路： 1、应聘者最好站在招聘单位的角度来回答。 2、 招聘单位一般会录用这样的应聘者：基本符合条件、对这份共组感兴趣、有足够的信心。 3、如“我符合贵公司的招聘条件，凭我目前掌握的技能、高度的责任感和良好的适应能力及学习能力，完全能胜任这份工作。我十分希望能为贵公司服务，如果贵公司给我这个机会，我一定能成为贵公司的栋梁！”

问题十三：“你能为我们做什么？”

思路： 1、 基本原则是“投其所好”。 2、 回答这个问题前应聘者最好能“先发制人”，了解招聘单位期待这个职位所能发挥的作用。 3、 应聘者可以根据自己的了解，结合自己在专业领域的优势来回答这个问题。

问题十四：“你是应届毕业生，缺乏经验，如何能胜任这项工作？”

思路： 1、 如果招聘单位对应届毕业生的应聘者提出这个问题，说明招聘单位并不真正在乎“经验”，关键看应聘者怎样回答。 2、对这个问题的回答最好要体现出应聘者的诚恳、机智、果敢及敬业。 3、如“作为应届毕业生，在工作经验方面的确会有所欠缺，因此在读书期间我一直利用各种机会在这个行业里做兼职。我也发现，实际工作远比书本知识丰富、复杂。但我有较强的责任心、适应能力和学习能力，而且比较勤奋，所以在兼职中均能圆满完成各项工作，从中获取的经验也令我受益非浅。请贵公司放心，学校所学及兼职的工作经验使我一定能胜任这个职位。”

问题十五：“你希望与什么样的上级共事？”

思路： 1、通过应聘者对上级的“希望”可以判断出应聘者对自我要求的意识，这既上一个陷阱，又上一次机会。 2、 最好回避对上级具体的希望，多谈对自己的要求。 3、 如“做为刚步入社会新人，我应该多要求自己尽快熟悉环境、适应环境，而不应该对环境提出什么要求，只要能发挥我的专长就可以了。”

问题十六：“您在上一家公司的离职原因是什么？”

思路： 1、 最重要的是：应聘者要使找招聘单位相信，应聘者在过往的单位的“离职原因”在此家招聘单位里不存在。 2、避免把“离职原因”说得太详细、太具体。 3、不能掺杂主观的负面感受，如“太辛苦”、“人际

关系复杂”、“管理太混乱”、“公司不重视人才”、“公司排斥我们某某的员工”等。 4、但也不能躲闪、回避，如“想换环境”、“个人原因”等。 5、不能涉及自己负面的人格特征，如不诚实、懒惰、缺乏责任感、不随和等。 6、尽量使解释的理由为应聘者个人形象添彩。 7、如“我离职是因为这家公司倒闭。我在公司工作了三年多，有较深的感情。从去年始，由于市场形势突变，公司的局面急转直下。到眼下这一步我觉得很遗憾，但还要面对现实，重新寻找能发挥我能力的舞台。” 同一个面试问题并非只有一个答案，而同一个答案并不是在任何面试场合都有效，关键在于应聘者掌握了规律后，对面试的具体情况把握，有意识地揣摩面试官提出问题的心理背景，然后投其所好。