

# 面试手册

---

面试手册

简述

人员安排

物资准备

一面流程

自我介绍

无领导小组讨论

面试官自由提问

二面流程

核心注意事项

## 简述

## 人员安排

- 主面一名：负责讲解流程
- 面试官合计若干名，多的可以坐在后面
- 接待人员：在门口引路/接待，以及完成门口的环节等

面试官排班就不说了。

## 物资准备

这要是自己搞不好退潮算了

## 一面流程

- 可以在安排特殊流程如
  - 提前发放基础信息问卷要求面试者在入场前填写完毕 -> 面试官拍照发到群里消息互通
- 面试官起立问好，发言

## 自我介绍

可以人均1min，或3个人共3min这样。

核心目的是：认识大家的名字，以及观察他们是否有比较突出的点。故时间不用太长，因为在有限的时间大家一定会优先说最具代表性的，故不需要太长的时间。

## 无领导小组讨论

简述：

合计10~12分钟（含/不含2min pre），进程面试官给定/根据人数/题目等等因素决定。对桌上的3/5个题目，背面选择一个进行讨论。

- 要求面试者朗读题目，方便面试官知道
- 提醒面试者流程，总时间，pre时间是否包含等流程
- 提醒面试者可以使用纸笔记录，询问面试者是否还有问题
- 还剩余3min/5min时提醒

小技巧：

- 不用严格按照计时，场面尴尬就提前结束，场面火热就延迟
- 对于面试者的问题，（我个人意见）可以回答，是否给提示取决于你认为面试者是否有能力度过难点
- 可以主动干扰面试者流程，如你认为他们走进了死胡同，尴尬时暗示一些方向
- 一般人会选中间那个，可以把想让他们作答的（根据报名表看出来）放在中间位置

#### 注意事项：

- 此时就要注意思考单独提问的问题了，防止立马进行下一环节时冷场

#### 题目质量要求：

- 题目应贴合产品
- 题目不应过广，思维过于发散难以深入；也不应过于狭隘，限制了思路可能会冷场。最佳的思路是解决方案较多，需要产品经理取舍的一些应用场景。
- 题目应有较多的思考方向，即没有一个特别固定的标准答案，可以体现面试者的想象力与创造力

#### 考察要求：

- 足够的领导力：控场，把握节奏
- 温和的为人处世：注意到发言少的同学，不抢话，耐心聆听
- 独到的见解：对于产品有较多的了解，较多的独立思考
- 丰富的创造力：有创新型的角度与思考方式

## 面试官自由提问

#### 简述：

面试官自由提问

#### 技巧：

- 在无领导时就思考相关问题，前面的问题可以结合讨论本身的内容
- 可以为每个面试官安排主要负责的面试者，方便提出较有深度的内容

#### 题目类型：

提问的题目有以下类型

- 个人展示：就他个人擅长的一些技能进行提问，如歌舞，参与过的活动等等。这些问题往往与产品本身特性无关，是考察面试者综合素质的
- 观点评价：就讨论/面试/回答/面试官提问中提到一些观点进行评价或取舍，考察权衡能力与思考的角度
- 产品设计：类似产品的日常工作，在给定场景下就一个小问题进行设计，考察产品能力
- 运营策划：提问活动组织与安排等问题，侧重网节实例，考察运营策划能力
- 想象力：一些十分开放的问题，考察面试者的想象力。**这不意味着这种题可以乱出，还是要有一定联系的**
- 产品枚举：考察面试者对产品的了解程度，喜爱程度
- 细节追踪：就一些讨论中的细节内容深入了解，有深度的问题一般较难，考察面试者的短期深度思考是否能给出一个较优的回答

#### 注意事项：

- 在提问时要注意各类问题相对均衡，即比较全面的考察
- 如果面试者明显在某一方面薄弱，不要攻其软肋，而是问其他方面的问题，观察他是否有其他方面的闪光点

## 二面流程

暂时不写，含标准二面，与快速二面两种场景。

## 核心注意事项

主要是反思楼的经验

- 我们不太倡导压力面，本身我们就是双向选择的过程，给对方留下一个好印象也很重要。因此我们的风格一般是聊天式的。
  - 在提问时不要过多的追问，不超过1次。事实上一次他没让你满意你追问再多次只是羞辱他。
  - 提问的时候不要用过多嘲讽，否定的语气。保持平和，客观的心态。
- 题库只是做辅助记忆，应急使用。尤其是类似想象力方面的，不与特定产品结合的问题，防止冷场用。
  - 在提问相关产品的问题前，除非是比较大众的产品如QQ微信网易云等，否则请尽量确保对方对该产品有一定的了解（从报名表/自我介绍/门口问卷等
  - 尽量提问与报名者了解的产品相关的深入问题，较难较具体的问题可以充分体现面试者对产品的思考深度
- 如果已经对某一面试者有较高/低的评价，可以减少其问题个数，多给其他面试者表现的机会。相反的，对于表现较为一般的则需要多问一些问题，提高区分度。

### Personal刚想到的

- 在以往的实践中，我们倾向于选择“工业设计”，“计算机科学”等与产品工作相关的专业地同学。事实上也证明，这些专业的同学确实会在专业上有较多的裨益，故对这方面同学的提问可以更多的偏向于专业技能。
- 我们的评价标准容易受同场面试者的表现影响，故在综合几场面试者的表现后，进行一些分数的微调保证公平，以及在二面时进行相应的关照。此外，保证高标准严要求，宁缺毋滥。