

【线上 SCDA 职业发展周】之【面试篇】之【小组面试】：面试官角度

谈谈群面技巧 2010-05-11 20:36 | (分类: [默认分类](#))

【编者按】这是一篇原汁原味的面试官对于群面的感受，希望能给同学们有效的建议。

有幸前两天当了一次面试官。纯属临时客串，因为原定的面试时间，我老板出差。

群面的程序一般是小组成员，每人 1 — 3 分钟自我介绍，5 — 10 分钟看案例，20 — 30 分钟小组讨论，最后派代表做 5 分钟的结论陈述。约 45 分钟的面试中，面试官什么也不用做，就是旁听跟观察。组员的名单跟评估表，简介摆在面前，最后，挑出我们认为有潜质的评分及写评语。

这一轮被挑出的，如果非常满意，就可以直接 PASS，如果认为还要考虑，就会进入最后一轮，也许 ONE BY ONE，也许还是群面，但是因为人数少，每个人发言的机会增多，那就更容易让面试官挑出合适的人选。

跟我一起面试的还有另外两个部门的同事，他们分别挑 2 — 3 人不等，而我被 HR 告之，我们部门只招一个。很有意思的是，到最终面试官讨论的时候，发现大家喜欢的都差不多集中在几个人身上。

下面说说，我们都喜欢什么样的人吧：

首先，珍惜自我介绍的 1 — 3 分钟。不要紧张，语言流畅，我欣赏有自信与面试官进行眼神交流的同学，语速慢一些，但是要清晰。这次要求英文自我介绍，有些同学一上来就紧张，紧紧盯着某个地方象是在背书。有一个 MM，很紧张，英文有点磕巴，但是，她慢慢讲，而且坚持用眼神与我们交流，微微用些身体语言，偶尔停顿的时候微笑。我同样打了很高的分数。记住，自我介绍是互动，并不是一段了无生趣的自白。

其次，小组讨论的时候，一定要积极发言。甚少出声的，基本都被否了。我们观察小组讨论，一般会注意逻辑能力跟沟通能力强的同学。并不是发言最多的就得分最高。很多小组讨论，其实并没有标准答案，面试官手中也没有标准答案，我们并不 CARE 最终的结果是否正确，反而是希望看到在讨论过程中，每个人的主动性，沟通技巧以及表现出来的团队精神。饶有兴趣的是，有一些求胜心切的，往往非常希望能引导整个小组的讨论方向而显得非常强势，忽略群体的意见。两场小组讨论，总有一两位用很强的逻辑性来给讨论订大纲，再有一些人会协助纪录，再有一些人很注意控制进度，例如他会提出，找谁来控制时间，前几分钟干什么，中间干什么，最后干什么。这样的人，我们会认为，他可以推动 PROCESS。这些往往得分不错。有一些发言很多，但是总在讨论细枝末节，或者附和其他人的意见。有一位男生给我留的印象很深，他发言比较主动，而且都比较有建设性，特别是，他特意主动地邀请一两位尚未发表意见的同学加入讨论。最终这个同学 PASS 了，因为这个细节表示，他有 LEADSHIP，能充分关注每一个成员的声音。

最后的小组陈述，是要求英文表达。这一点难倒了很多同学，不能自告奋勇。其实这个机会一定不要错过！有一些职位对英文要求比较高，能顺利地表达自己，得分很高。表达什么其实是次要的，重要的是，能清楚地有条理地进行陈述。很口语化的，其实都 OK！

还有几个比较惋惜的 CASE，想跟大家分享。

面试中有一位男同学，他自我介绍的英文不错，小组讨论的逻辑性也很强，而且提出的意见对整个案例的推进作用蛮大。但是他也许太紧张了，或者是典型的理工科学生的特征，全程都是一丝不苟地端坐着，面部表情僵硬。最后面试组讨论的时候，也将他提了出来，但是我们觉得，他没有表现出 NICE 的一面，过于专注于项目的推进，而不能用放松的心态面对压力。有一些同学，在讨论的时候，会有说有笑，跟组员互动，这样的人，将来在一个 TEAM 面对压力的时候，也许就是灵魂人物吧。