
无领导小组讨论面试全攻略（习题篇）

例题一 海上自救

情境：你们正乘一艘科学考察船航行在大西洋的某个海域，考察船突然触礁并迅速下沉，队长下令全队立即上橡胶救生筏。据估计，离你们出事地点最近的陆地正在东南方向100海里处。救生筏上备有15件物品，除了这些物品以外，有些成员身上还有一些香烟、火柴和气体打火机。

问题：现在队长要求你们每个人将救生筏上备用的15件物品按其在求生过程中的重要性进行排列，把最重要的物品放在第一位，次重要的放在第二位，直至第15件物品。请你们一起讨论，在25分钟内定出一个统一方案。

附：排序用的物品

指南针 小收音机(一台)

剃须镜 航海图(一套)

饮用水

蚊帐 二锅头酒(一箱)

机油 钓鱼工具(一套)

救生圈和 驱鲨剂(一箱)

压缩饼干(一箱) 15米细缆绳

30平方尺雨布一块

指南针巧克力(二公斤) 饮用水压缩饼干(一箱) 航海图 钓鱼工具(一套) 30平方尺雨布一块 救生圈 15米细缆绳 机油 驱鲨剂(一箱) 蚊帐 小收音机(一台) 剃须镜 二锅头酒(一箱)

例题二 请你用十分钟的时间阅读下面的材料，并对材料后提出的问题进行思考，最好能够拟出发言提纲，以备讨论。

【材料】：

近年来，消极腐败现象，引起了广大人民群众的强烈不满，成为社会舆论的热点问题。导致腐败现象滋生蔓延的原因很多，有的群众归纳了十个方面的问题：

- (1)随着改革开放的深入发展，西方国家的一些不健康思潮涌入我国，给人们以消极的影响；
- (2)中国传统封建意识中的“做大官发大财”，“当官作老爷”等等的意识复苏，一些干部“为人民服务”思想淡化；
- (3)商品、市场经济的负效应诱发了“一切向钱看”，导致拜金主义和个人主义泛滥；
- (4)谁都憎恨腐败，但对反腐败问题无能为力，有时自觉或不自觉地参与了腐败行为，从而助长了腐败问题的蔓延；
- (5)所谓“衣食足则知廉耻，仓廩实则知礼节”，由于现在是社会主义初级阶段，商品经济发展还不充分，人民的物质生活水平不高，贫富差距拉大，造成“笑贫不笑娼”等畸形心态；
- (6)政治思想教育跟不上，从而形成“一手硬而另一手软”的现象；对我党我军的光荣传

统，不敢理直气壮地宣传；

(7)国家在惩治腐败问题上，政策太宽，打击不力，人们反腐败信心不足；

(8)还有一种说法认为腐败是任何社会都具有的共同特质，是人类社会无法消除和扼制的；

(9)与商品、市场经济发展配套的相适应的民主制度与法律法规不健全；

(10)十年动乱时期国家贫、人民穷，腐败现象少；现在人民安居乐业，所谓“富贵思淫欲”，这助长了腐败的蔓延。

【问题】：你认为上述十个问题中，哪三项是导致腐败现象滋生蔓延的主要原因(只准列举三项)?并陈述你的理由。

例题三 荒岛逃生记

题目背景：私人飞机坠落在荒岛上，只有6人存活。这时逃生工具只有一个只能容纳一人的橡皮气球吊篮，没有水和食物。

角色分配：

1. 孕妇：怀胎八月
2. 发明家：正在研究新能源（可再生、无污染）汽车
3. 医学家：经年研究爱滋病的治疗方案，已取得突破性进展
4. 宇航员：即将远征火星，寻找适合人类居住的新星球
5. 生态学家：负责热带雨林抢救工作组
6. 流浪汉

参考理由：

流浪汉：“驾驶热气球去求生很危险，你们几个人要么对人类有贡献，要么是一尸两命；与其让你们冒险，不如让我去冒这个险，我一定会带人回来救你们的。”

宇航员：受过专门的生存训练，那也就意味着他搭乘热气球之后，活下来的机会最大。那么他找来救援人员以救活其他人的可能性也最大。此外，剩下的四个人，却正好组成一个最佳的团队，也只有这些人通力配合才能在荒岛上存活下来，等到宇航员找来援兵。

很多人选择了孕妇，可这个题目的立意并不在于讨论生命的价值孰轻孰重，而是权衡利弊，寻找最优的求生方案。选择孕妇的人可能是仁慈的，可是却没有考虑这个方案的可操作性，试问一个站着都困难的孕妇如何操控热气球逃生，又怎么能把所有生的希望都寄托在一个行动不便的孕妇身上呢？

此外，也有一些这些题目的变种，如荒岛求生记等。这些面试题考查的是什么呢？恐怕如今广泛采用这些题目的中国公司也不清楚，撇掉心理测试以及聆听和解说能力，这些题考察的都是分类和计划能力，当然啦，还有一些常识也是不可缺少的。因此，个人觉得可按照“讨论前提（经济人、道德风险排除等）——目标（求生）——原则（全体获救第一位、有一人获取第一位，求生第一、求救第二，或按时间分长短中期策略等）——达到目的的条件（维持生存、求生必备工具等）——风险防范”的逻辑框架整理下思路，再有人控制时间、有人负责记录总结、有人用来反驳，也就可以完成这种面试啦

例题四 飞达公司是一家中等规模的汽车配件生产集团。最近由于总经理临近退休，董事会决定从该公司的几个重要部门的经理中挑选接班人，并提出了三个候选人。这三名候选人都是在本公司工作多年，经验丰富，并接受过工作转换轮训的有发展前途的高级职员。就业务而言，三个人都很称职，但三个人的领导风格有所不同。

1.赵强 赵强对他本部门的产出量非常满意。他总是强调对生产过程和质量控制的必要性，坚持下属人员必须很好地理解生产指令，迅速准确、完整地执行。当遇到小问题时，赵强喜欢放手交给下属去处理。当问题严重时，他则委派几个得力的下属去解决。通常他只是大致规定下属人员的工作范围和完成期限，他认为这样才能发挥员工的积极性，获得

更好的合作。赵强认为对下属采取敬而远之的态度是经理最好的行为方式，亲密关系只会松懈纪律。他不主张公开批评或表扬员工，相信每个员工都心中有数。赵强认为他的上司对他们现在的工作非常满意。赵强说在管理中的最大问题是下级不愿意承担责任。他认为，他的下属可以工作做得更好，如果他们尽力去做的话。他还表示不理解他的下属如何能与前任——一个没有多少能力的经理相处。

2. 王亚虎 王亚虎认为应该尊重每一位员工。他同意管理者有义务和责任去满足员工需要的看法。他常为下属员工做一些小事：帮助员工的孩子上重点学校，亲自参加员工的婚礼，同员工一起去郊游等。他还为一些员工送展览会的参观券，作为对员工工作的肯定。王亚虎每天都要到工作现场去一趟，与员工们交谈，共进午餐。他从不愿意为难别人，他还认为赵强管理方式过于严厉，赵强的下属也许不那么满意，只不过在忍耐。王亚虎还注意到管理中存在的不足，不过他认为大多是由于生产压力造成的。他想以一个友好、粗线条的管理方式对待员工。他也承认本部门的生产效率不如其他部门，但他相信他的下属会因他的开明领导而努力地工作。

3. 刘国强 刘国强认为作为一个好的管理者，应该去做重要的工作，而不能把时间花在与员工握手交谈上。他相信如果为了将来的提薪与晋职而对员工的工作进行严格考核，那么他们会更多地考虑自己的工作，自然地会把工作做得更好。他主张，一旦给员工分派了工作，就应该让他以自己的方式去做，可以取消工作检查。他相信大多数员工知道自己应该怎样做好工作。如果说有什么问题的话，那就是本部门与其他部门的职责分工不清，有些不属于他们的任务也安排在他的部门，但他一直没有提出过异议。他认为这样做会使其他部门产生反感。他希望主管叫他去办公室谈谈工作上的问题。

要求被测试人分别以推举候选人的董事身份，参加讨论，决定总经理的最终人选。

应试者须知：

- (1) 应试者接到“讨论题”后，用5分钟时间拟写讨论提纲；
- (2) 按照考号的顺序每人限3分钟阐述自己的基本观点；
- (3) 依次发言结束后，应试者用30分钟时间进行自由交叉辩论。在辩论过程中，应试者可更改自己原始的观点，但对新观点必须明确说明；
- (4) 辩论结束后，应试者将拟写的发言提纲交给主考官，应试者退场。

无领导小组评分要素及权重：

言谈举止得体(5%)；发言主动生动(15%)；论点准确(15%)；综合分析论证说理能力(15%)；提纲挈领(20%)；组织、领导能力(30%)。