

## 团体面试活动要点

团体面试活动是创设一个有一定压力的任务情境，让被选拔者在其中自然地表现和互动。这种面试方式，可以在短时间内提供多样化的观察角度和丰富的观察素材：

- 人在团体中会扮演的不同角色，从而生动地反映出他的特质和能力；
- 在团体活动中，人会无意识地暴露日常生活中的行为模式；
- 在团体活动中，人不仅会表现出理性的一面，也会有大量的情感流露，内在自我表现得更充分。

通过观察被选拔者在团体面试活动中的表现，可以帮助我们更直观、更准确、更全面地了解被选拔者，提高面试效率。

小组人数以 5-10 人为宜，每组需要 2-3 名观察员。

本次团体面试活动的程序：

热身：被选拔者为自己制作一张“大名片”，并与小组其他成员相互认识。

游戏：被选拔者以团队的方式在规定的时间内（8 分钟）完成一项任务：用 20 张 A4 纸和一卷透明胶带建造一座塔。

推销：各小组可选择任何方式推销自己的塔，并回答其他小组的提问。

讨论：对自己和小组的表现是否满意？有何收获？

提问和回答：观察员对被选拔者提问。

汇总会评估：小组观察员进行信息汇总和讨论，为被选拔者打分，并排出名次。

面试不同阶段的观察重点：

热身阶段：被选拔者是否自信、开放。

注意并整合以下信息：大名片上的色彩；除名字外，是否还有别的内容及其含义；字体大小；相互认识过程中是否主动、热情？怎样向别人介绍自己？

游戏阶段：初始期：被选拔者会表现出较高的积极性，因担心任务完不成而急于投入工作，但也会有等待观望者。具有领导意识和系统思维的人，此时会提议先进行设计和分工，而不是盲目开工。

过渡期：由于每个人都有自己的想法，小组会产生不同的创意与思路。如果不能很快统一意见，有可能出现冲突和混乱。有时因为前期没有合理设计，经过初步尝试后小组出现困难和混乱，需要进行调整。这一阶段观察的重点是：由谁提出创意？创意是否新颖？谁来协调统一？面对不同意见时采取何种对策？

工作期：小组已经有了统一的思路，成员有恰当分工，迅速完成各项任务，但仍可能出现新的分歧。这一阶段的观察重点是：谁是团体的领袖？他是否有组织协调能力？是否能够快速做决定？团体成员是否能够从大局出发，完成好自己的任务？当进展不顺利时，应聘者态度如何？谁是团体中的鼓劲者，谁是消极观望者、泼冷水者？

结束期：游戏即将结束时，团体目标可能完成也可能尚未完成。面对成功和失败，应聘者会有大量情绪反应，也会关心其他小组的工作。这一阶段主要观察应聘者的情绪反应，如是否对他人的成功表现出不以为然？在遭受挫败时仍然不甘心？

推销阶段：小组如何决定推销方式？推销时是否利用了集体智慧？是否有创意？回答别人的提问时是否坦诚、自信、幽默？对别人是否有攻击性？

推销阶段的观察重点是应聘者的自信心、口头表达能力、创造性、说服别人的能力。同时，也要观察别人展示时是否能够认真倾听，尊重并欣赏他人。

讨论阶段：这个阶段的观察重点是：应聘者是否有较强的自我觉察和学习能力？是否能够坦然地面对自己的局限和不足？

提问和回答阶段：观察员就应聘者在活动中的表现进行提问，以求更深入的了解。提问的重点是现场表现和与工作相关的问题，而不是背景资料（如所学专业、毕业院校等）。

观察要领和技巧：

"做好分工：小组观察员要事先分工，以免出现观察漏洞，但还要顾及全组成员，以便进行比较和印证。

"整体把握：观察员要对应聘者从整体上进行感觉，看其行为是否和谐自然。某些人可能会在游戏中表现突出，但总体给人的感觉不舒服。这类人可能不缺乏能力，但有人格方面的缺陷，需要付出较高管理成本。在应聘者淘汰率较高的情况下，应更重综合素质，而非单项指标。

"抓住重点：把注意力放在小组中表现突出者上，特别注意他们的强点与弱点。

"随时记录：可使用事先准备好的表格，随时将应聘者的表现进行记录，并在结束时进行评分。

"问为什么：观察员要随时保持一种探究的心态，对应聘者的表现要不断地在心里问"为什么"。

"整合信息：观察员需要整合应聘者的全部信息，包括言语神态、穿着打扮、游戏中的言行，以及对问题的回答。

注意事项：

除了最后的提问阶段，观察员不对被选拔者提供意见和建议，对他们提出的问题，一概回答："你们自己决定。"

在集体面试中，雇主会观察求职者是否具备以下特质：

- 1.独立思考能力(可否把问题理解透彻，并有实际的解决方法？)
- 2.沟通能力(可否把自己的想法清楚表达出来？)
- 3.人际关系处理(会不会太内向或咄咄逼人？)
- 4.领导能力(可否带领他人去解决问题？)