

# 无领导小组讨论的题目有哪些？

无领导小组讨论的流程（总时间:45-50分钟）



还有基于基本模型的变形，比如对抗式无领导小组讨论，是在两小组人就各自所持的相反的观点进行分别讨论之后，进行大组辩论，最后统一达成一个大组的共识意见。



讨论结束后的提问环节(非必须)

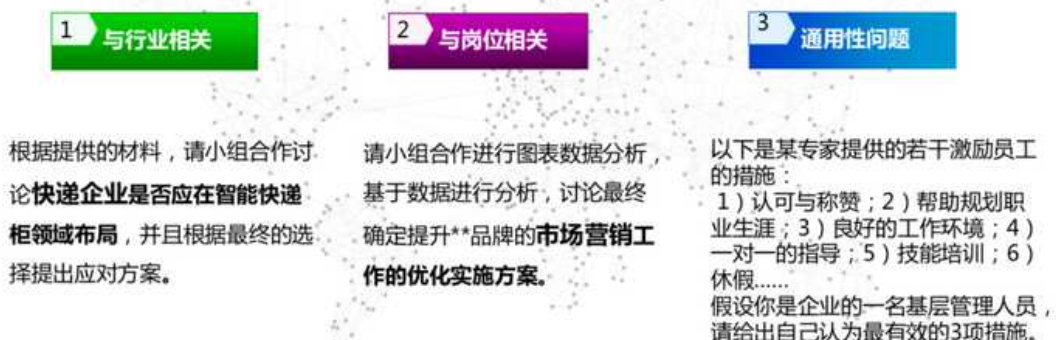
- 为了确认个别应聘者在讨论过程中乱动机信息

- 1、在讨论过程中，你提出的.....建议并没有得到采纳，你对此怎么看？
  - 2、个人发言时你的观点很新颖，可在讨论中并没有太多的参与，原因是？
  - 3、我看到你最终妥协了，你是不是真的认同对方的观点？
- 为了确认在互动过程中的面试官的主观评判
- 4、你认为刚才讨论过程中，你们小组做的比较成功的地方有哪些？(确认总结学习能力和思考力)
  - 5、可否简要描述一下团队讨论中的重要观点冲突？观点的代表成员是谁？他们的主要论据是什么？
  - 6、若是在这个团队中选择两人与你一起工作，你会选择谁，为什么？(确认个性与合作偏好)

## 无领导小组的题型解析

### 1. 按内容分

#### 题目类型：按内容分



TIPS：1、提前了解行业热点和重要争议，收集多方观点，并加进自己的理解和思考

2、可借助专业知识，理论结合实践进行分析，注意用大家听得懂、能参与的表达方式

3、当题目背景与自己的知识储备相差太远时，不必慌乱，先听后说，专注于收集观点，帮助大家理清争议，可加进自己的实践经验支持或补充意见

## 2. 按形式分

### 题目类型：按形式分



### 各题型答题要点总结



## 面试官考察评价标准

## 考官观察什么

1. 发言内容: 说了些什么?
2. 行为表现: 有哪些行动? 情绪如何? 发言前后的表现?
3. 团队影响: 发言和行为对团队的影响如何? 对整个讨论的过程产生了哪些作用?

## 考官如何观察

1. 考官不会与考生交流答疑，不会干预，也不会提醒时间，专注观察自主表现
2. 有些是一个考官观察几个学生，有些是所有考官观察所有学生，事后交换意见

## 考官如何选拔

1. 三种人一票否决: 动机不强的，性格明显劣势的，能力毫无亮点
2. 根据企业文化、岗位特质选拔

## 选拔形式:

- (1) 主观选拔: 根据个人经验、企业需求和岗位要求，直接选择晋级和留下的人;

(2)量化评分:在包含4-6个指标的评分表上针对每个细项打分，按总分排序选择。

## 其他可能通过LGD考察的维度

目标管理 结果导向 情绪管理 人际影响力 学习创新力

主动性 自信心 应变能力 成就动机 个性特点

## 其他可能的影响因素：

### 01颜值气质：

形象整洁（面部清洁：女士着淡妆，忌浓郁香水味；发型干练：女生不推荐披肩发，男生不推荐长发长须艺术设计类或可包容；手部：指甲须修剪得干净卫生，女士不建议涂有颜色得指甲油，忌过长的指甲。）

职业着装（端庄得体，忌奇装异服，如果对自己的审美没有太多的自信，可以选择套装，男士忌透过衬衣可以看出里面的秋衣或者背心等，领带须考虑颜色搭配，切忌标新立异的花纹，简单为上，藏蓝葡萄酒红和黑色比较安全百搭，忌戴领结）

气质谈吐（腰背立直，展现自信，面带微笑，目光友善，礼貌用语，男生注意礼让女士）

### 02表达逻辑

首先，表达应有中心思想，围绕中心思想展开论述，应围绕主题开展论述，切忌偏题跑题；其次，表达是否流畅，口语赘语

情况，反应思维敏捷程度和语言能力等个人基本素质；第三，观点没有对错，只有合不合逻辑，结构化词汇如首先其次再次，第一第二第三点，一来二来；

### 03知识涉猎

题目一般不会专业性太强，但是平时知识涉猎更广泛的候选人更具优势，表现在对题目所涉及话题的掌握程度，和论证时援引的信息的广度和深度上。

### 04节点把控

是否有较强的时间观念，团队任务完成进度的节点把控，是否能够有效推进团队任务完成的进度

### 05团队贡献

观点质量的优劣，得到他人认同和达成共鸣的程度，在团队任务完成过程受挫或者遇到瓶颈障碍时能否起到力挽狂澜的作用，是否能够引导和启发团队开展深入研讨，观点是否有创新创意，在与人沟通和团队协调上是否展现出一定的技巧和大局观念

