**MBA无领导小组讨论面试常见问题**

　近些年[MBA](http://www.yuloo.com/mba/)各个院校为了提升学员综合素质，都对面试环节进行了改革创新，国内许多院校都开始采用无领导小组讨论面试来综合选拔学员了。那么什么是无领导小组讨论面试?无领导小组讨论面试的常见问题有哪些?

**什么是无领导小组讨论面试?**

　　院校通过将一定数目的考生分成一组(3—8人)，进行一小时左右时间的与指定案例及相关问题的讨论，无领导小组讨论面试具有能够测试出笔试和单一面试所不能检测出的能力和素质，能观察到考生之间的相互作用，能依据考生的行为特征来对其进行更加全面、合理的评价，能够涉及考生的多种能力要素和个性特质，能使考生在相对无意之间暴露自己各个方面的特点、因此预测真实团队中的行为有很高的效度，能使考生有平等的发挥机会从而很快的表现出个体的差异，能节省时间、并且能对竞争同一岗位的考生的表现进行同时比较，应用范围广、能应用于非技术领域、技术领域、管理领域和其他专业领域等优点，是全方面检验考生素质的有力途径。

**无领导小组讨论面试常见问题**

　　1、开放式：例如，您认为什么样的领导才是个好领导?

　　2、两难式：例如，您认为能力和合作精神哪个更重要?

　　3、排序选择：例如，若母亲、妻子、儿子三人同时落水，该先救谁?

　　4、资源争夺：例如，公司只有500万奖金，不同部门应如何分配?

　　5、实际操作：针对存在的问题设计一个实际操作方案。

**无领导小组讨论面试答题思路**

**开放式问题：**所谓开放式问题，是其答案的范围可以很广，很宽。主要考察应试者思考问题时是否全面，是否有针对性，思路是否清晰，是否有新的观点和见解，例如：你认为什么样的领导是好领导?关于此问题，应试者可以从很多方面如领导的人格魅力、领导的才能、领导的亲和力、领导的管理取向等方面来回答，可以列出很多的优良品质，开放式问题对于评价者来说，容易出题，但是不容易对应试者进行评价，因为此类问题不太容易引起应试者之间的争辩，所考察应试者的能力范围较为有限。

**两难问题：**所谓两难问题，是让应试者在两种互有利弊的答案中选择其中的一种。主要考察应试者分析能力、语言表达能力以及说服力等。例如：你认为以工作取向的领导是好领导呢，还是以人为取向的领导是好领导?一方面此类问题对于应试者而言，不但通俗易懂，而且能够引起充分的辩论;另一方面对于评价者而言，不但在编制题目方面比较方便，而且在评价应试者方面也比较有效。但是，此种类型的题目需要注意的是两种备选答案一定要有同等程度的利弊，不能是其中一个答案比另一个答案有很明显的选择性优势。

**多项选择问题：**此类问题是让应试者在多种备选答案中选择其中有效的几种或对备选答案的重要性进行排序，主要考察应试者分析问题实质，抓住问题本质方面的能力。此类问题对于评价者来说，比较难于出题目，但对于评价应试者各个方面的能力和人格特点则比较有利。

**操作性问题：**操作性问题，是给应试者一些材料，工具或者道具，让他们利用所给的这些材料，设计出一个或一些由考官指定的物体来，主要考察应试者的主动性，合作能力以及在一实际操作任务中所充当的角色。如给应试者一些材料，要求他们相互配合，构建一座铁塔或者一座楼房的模型。此类问题，在考察应试者的操作行为方面要比其他方面多一些，同时情境模拟的程度要大一些，但考察言语方面的能力则较少，同时考官必须很好地准备所能用到的一切材料，对考官的要求和题目的要求都比较高。

**资源争夺问题：**此类问题适用于指定角色的无领导小组讨论，是让处于同等地位的应试者就有限的资源进行分配，从而考察应试者的语言表达能力。分析问题能力，概括或总结能力，发言的积极性和反应的灵敏性等。如让应试者担当各个分部门的经理，并就有限数量的资金进行分配，因为要想获得更多的资源，自己必须要有理有据，必须能说服他人，所以此类问题可以引起应试者的充分辩论，也有利于考官对应试者的评价，但是对讨论题的要求较高，即讨论题本身必须具有角色地位的平等性和准备材料的充分性。

　　MBA考官会通过无领导小组讨论面试来观测考生的组织协调能力、口头表达能力，辩论的说服能力等各方面的能力和素质是否达到MBA商学院的要求，以及自信程度、进取心、情绪稳定性、反应灵活性等个性特点是否符合MBA培养的要求，由此来综合评价考生之间的差别。从而便于高校选取优秀的考生。