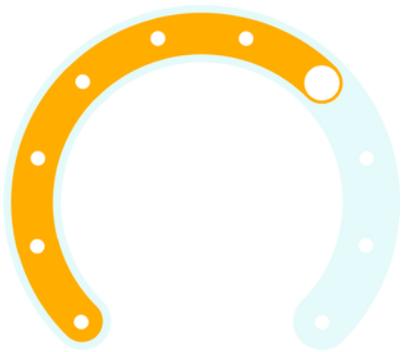


# 毕业生 面试指南

候选人姓名:

Sample Candidate



百分位数: **78%**

 推荐

## 免责声明

这些页面中包含的信息属于机密信息，仅供相关人员或其他获得授权的个人使用。

你不得依赖本报告中的信息来替代具有适当资质的专业人士的建议。如果你对任何具体事项有任何具体问题，应该咨询具有适当资质的专业人士。

## 说明

本指南为面试官提供了一组标准问题，用于进一步评估候选人所具备的重要能力。除了面试问题外，你还可以找到有关如何最好地进行面试的说明，有助于促进对话的问题，以及帮助你对每个回答评分的评分指南。

本报告为保密资料，其内容旨在辅助对申请人的工作行为作出预测。请注意，在本解决方案报告中，各测评部分所占的权重不同。有些部分是对行为的宽泛衡量，有些部分衡量范围更为狭小。用星号 (\*) 表示的能力是对狭小范围行为的衡量。虽然这类行为对总分而言有一定的重要性，但与此解决方案中的其他组成部分相比，它们所占的权重相对不高。我们的研究表明，这种权重比例能最佳地预测工作绩效。如果你想了解有关本报告（包括评分方面）或 SHL 提供的其他产品的更多信息，请联系你的客户代表。

## 准备面试：

为了高效地进行成功的面试，需要做相应的准备。在对申请人面试之前，完成以下准备工作很重要：

- 熟悉与工作相关的各项能力要素，并在每项能力方面选择一到两个问题，以备向面试对象提问。
- 查阅候选人的求职信或简历，记下你需要进一步了解的任何问题。可能提出的问题示例：关于就业空档期或干一份工作不满一年。

## 招呼 and 介绍：

现在你已准备好与申请人会面。与申请人打招呼时，介绍一下你自己，并提供你自己的一些背景信息。说明面试的目的，例如，“面试的目的是确定你的兴趣和资格是否与职位匹配。”向面试对象简要介绍面试的体系结构，以便他/她知道接下来会发生什么。以下是安排面试结构的一些小窍门：

- 做笔记。这样便于面试后评估申请人，而不会忘记具体细节。
- 告诉申请人，在面试结束时会有时间回答他/她可能提出的任何问题。
- 在面试将要结束时，告诉申请人他/她所申请的公司和具体工作概况。

## 询问基于能力的面试问题：

现在你已准备好开始提问。从与面试对象的求职信或简历相关的问题开始。询问有关他/她以前的工作经历，或你可能从简历中注意到的任何问题。完成这些后，询问与工作能力相关的问题，从而过渡到面试的结构化部分。通过询问情况、行为、结果，促进申请人给出完整的答案。

## 结束面试：

当问完所有问题后，你将要结束该场面试。向申请人提供具体的详细信息，包括工作职责、工作时间、薪酬和公司状况。通过强调工作契合度、工作满意度的动力源泉和成长机会，向申请人推销职位和公司。最后，感谢候选人抽出时间，给出他/她申请过程的时间线，至此结束面试。

## 给申请人评分：

最后一步是评估候选人。有一些小窍门有助于你妥善完成评估，如下所示：

- 查阅你的笔记。
- 利用参照量表，确定申请人每项能力的评分以及总体评分。
- 确定你的最终建议。

 毕业生潜力

这是衡量毕业生在不同行业类型和职能领域取得成功的潜力。这种特质的特点是具有学习和解决问题的潜力、快速高效工作的能力、以及受目标驱动倾向。

 请讲述一段经历，当时最高效地运用了专业知识解决某个新问题。

 **情况：** 你遇到的是什么问题？

 **行为：** 你做了什么来确定解决方案？你用了什么方法来运用你的专业知识？你的行动有多快？

 **结果：** 这对问题产生了什么影响？

 请讲述一段经历，当时你实现了一个具有挑战性的目标。

 **情况：** 这个目标是什么？目标是你自己定的，还是其他人给你定的？

 **行为：** 为了实现该目标，你采取了哪些行动？这一成功对你来说有多重要？

 **结果：** 你的目标实现了吗？

 请回想一下你在实习、项目、志愿者工作或其他类似情况中的经历。描述你因自己的成就而获得的最好的赞美或认可。

 **情况：** 你得到了的最好的赞美或认可是什么？你的工作有哪些值得认可之处？

 **行为：** 你做了什么来达到高质量的工作？当你得到这种认可时，你有什么反应？

 **结果：** 这种认可对你的工作产生了什么影响？

<p>低于平均水平</p>	<p>① ②</p>	<p>面对新问题时未能考虑到和吸收先前的经验。</p> <p>仅在必要且激励因素是外部影响（例如老师、导师或其他人）时才朝着目标努力。</p> <p>尚未获得其他人对成就的认可。</p>
<p>平均</p>	<p>③</p>	<p>在遇到与过去遇到的相类似的问题时，借鉴以前的经验。</p> <p>力争实现中等挑战性的目标，但对于更具挑战性的目标，需要一些外部动力。</p> <p>获得其他人对成就的一些认可。</p>
<p>高于平均水平</p>	<p>④ ⑤</p>	<p>遇到新问题时，也能运用以往解决问题用过的方法和想法，即使新旧问题之间看似无关联。</p> <p>被自我激励着去追求和实现雄心勃勃的目标。</p> <p>历经努力工作，获得了对成就的认可。</p>



## 承担责任\*



这衡量候选人对工作成果负起责任和出现差池时主动担责的程度。

请讲述一段经历，当时你本可以掩盖犯下的某个错误，但却主动承担了责任。

**情况：** 犯的是什么错误，后果是什么？

**行为：** 你是如何决定要承担责任的？

**结果：** 你坦白错误的结果是什么？

请讲述一段经历，当时你接手一项任务，负责实现某个重要结果。

**情况：** 任务是什么，为什么其结果很重要？

**行为：** 你如何回应/对待这担子加重的责任？

**结果：** 任务的结果如何？

<p>低于平均水平</p>	<p>① ②</p>	<p>不为他/她的行为承担责任；没有接受新的责任。</p>
<p>平均</p>	<p>③</p>	<p>为他/她的行为承担了一部分责任，但推卸了另一部分责任；愿意接受新的责任。</p>
<p>高于平均水平</p>	<p>④ ⑤</p>	<p>为他/她的行为承担了责任，不试图“甩锅”；接手了新的责任。</p>

## 培养团队凝聚力\*



这衡量候选人激励团队，保持团队凝聚力的程度。

请讲述一段经历，当时你激励了一个团队更精诚地合作。

**情况：** 那是一个什么样的团队？当时的团队合作有问题吗？

**行为：** 你是如何激励团队成员团结工作的？

**结果：** 结果如何？

请讲述一段经历，当时你鼓励你所在的小组或团队实现某个目标。

**情况：** 当时你想要达成的目标是什么？是否存在障碍，阻碍着目标的完成？如果有，是什么障碍？

**行为：** 你是如何激励你的团队/小组的？

**结果：** 你的团队/小组是否达到了目标？

低于平均水平	<p>①</p> <p>②</p>	在促进团队凝聚力方面做得很少。
平均	<p>③</p>	采取了措施增强团队团结和凝聚力，但仅在被要求或响应正式计划时才这样做的。
高于平均水平	<p>④</p> <p>⑤</p>	自愿采取了措施促进团队团结，即使这不是正式计划的一部分。



## 保持良好的工作关系\*



这衡量候选人投入努力与他人建立良好关系的程度。

请讲述一次经历，当时你与一个难以相处的人建立关系。

**情况：** 具体情况是怎样的？这个人难以相处，具体难在什么地方？

**行为：** 你做了什么来尝试与这个人建立关系？

**结果：** 结果如何？你跟这个人成功地建立了关系吗？

请讲述一次经历，当时与某位同行或同事建立良好工作关系对你而言非常重要。

**情况：** 具体情况是怎样的？为什么发展这种关系对你非常重要？

**行为：** 你做了什么来维持工作关系？

**结果：** 这段工作关系如何给你带来好处？

<p>低于平均水平</p>	<p>① ②</p>	<p>在工作中没有寻求与他人改善关系或保持牢固关系。</p>
<p>平均</p>	<p>③</p>	<p>与直接工作组中的其他人保持着牢固的关系。</p>
<p>高于平均水平</p>	<p>④ ⑤</p>	<p>在直接工作组内外均建立了牢固的工作关系。</p>

## 分析信息\*



这衡量候选人识别关键因素并整合信息，以理解数据或情况的程度。

请讲述一段经历，当时你需要从大量信息中识别出关键信息。

**情况：** 你需要从所有可用信息中提取哪些关键信息？

**行为：** 你做了什么来判定哪些是关键信息，哪些不是？

**结果：** 你是否能够将你挑出的信息用来执行某个任务或回答某个问题？

请讲述一段经历，当时你为了得出某个结论而必须分析信息或情况。

**情况：** 你分析的是什么信息或情况？

**行为：** 你运用了什么推理？

**结果：** 你得出的结论有什么结果？

低于平均水平	<p>①</p> <p>②</p>	忽视了关键信息或明显联系；得出了显而易见的、简单化的或有缺陷的结论。
平均	<p>③</p>	从多个来源识别和组合出关键信息；找到了重要的联系，但未能识别出更复杂的潜在联系。
高于平均水平	<p>④</p> <p>⑤</p>	通过对大量复杂信息的查找、分析和组合，得出了明确的结论。

## 快速学习\*



这衡量候选人轻松掌握新信息和技法的程度。

请讲述一段经历，当时你第一次见到某一新信息时就能记住。

**情况：** 你记住的是什么信息？

**行为：** 你采取了什么行动来记忆？

**结果：** 你能长时间记住这些信息吗？

请举一个例子，当时你必须快速学习某项新技法。

**情况：** 你需要快速学习哪种技法？

**行为：** 你做了什么来确保你很快便学会了这种新技法？

**结果：** 你是否能够马上在你的工作中运用这种新技法？

<p>低于平均水平</p>	<p>① ②</p>	<p>在没有帮助和反复接触的情况下，学习、整合或使用新信息有些吃力。</p>
<p>平均</p>	<p>③</p>	<p>经过一些练习之后，方才整合和学会了新的信息和技法。</p>
<p>高于平均水平</p>	<p>④ ⑤</p>	<p>即使对新资料很少或根本没有练习，还是快速找出、学会和整合出关键信息。</p>



## 产生新想法\*



这衡量候选人产生创新方法的程度。

请讲述一段经历，当时你使用创造性方法解决了某个问题。

**情况：** 当时存在的问题是什么？

**行为：** 你是如何产生这种新方法的？

**结果：** 行动的结果如何？

请讲述一次经历，当时你向同事或团队提出了某个新颖想法或观点。

**情况：** 是什么促使你分享该想法？

**行为：** 你提出的想法或观点是什么，是什么使得它新颖别致？

**结果：** 其他人对你的想法接受度如何？

低于平均水平	<p>①</p> <p>②</p>	提出了缺乏创意的过时想法或方法。
平均	<p>③</p>	认识到长期沿用的方法或程序的效果已经大打折扣，并提出了新的选项。
高于平均水平	<p>④</p> <p>⑤</p>	分享了一个全新的观点，并且很容易想出具有创新和创意的方法。



## 高效利用时间\*



这衡量候选人管理自己时间和按时交付工作的程度。

请举一个例子，这是你的一段经历，当时你必须同时在工作中管理多项任务。

**情况：** 有哪些任务？

**行为：** 你是如何按优先级安排时间的？你是如何设定你的日常目标的？

**结果：** 你能按时完成所有的这些任务吗？假如再来一次，你的做法会有哪些变化？

请举一个例子，这是你的一段经历，当时需要良好的时间管理技能来完成某一任务。

**情况：** 项目具体涉及什么？

**行为：** 你是如何安排时间的？你考虑了哪些问题？

**结果：** 结果如何？你对结果满意吗？

<p>低于平均水平</p>	<p>① ②</p>	<p>没有很好地管理、按优先级安排时间，未能按时交付工作。</p>
<p>平均</p>	<p>③</p>	<p>能够很好地管理特定任务的时间，能够按优先级安排时间，按时交付工作。</p>
<p>高于平均水平</p>	<p>④ ⑤</p>	<p>证明能有效使用时间管理技能；按时按高质量标准交付工作。</p>



## 以高质量标准工作\*



这衡量候选人以高质量水准完成各项任务的程度。

请举一个例子，当时你在某个任务上做到不妥协质量标准。

**情况：** 哪是一项什么任务？

**行为：** 你采取了哪些措施来确保质量达标？

**结果：** 你是否总体上达成了高质量的结果？你怎么知道质量受到赞赏？

请讲述一段经历，当时你采取了措施，以确保交付高质量工作。

**情况：** 哪是一项什么任务？

**行为：** 你采取了哪些措施来确保质量达标？

**结果：** 结果如何？

<p>低于平均水平</p>	<p>① ②</p>	<p>没有认识到交付高质量工作的重要性，反而准备降低标准。</p>
<p>平均</p>	<p>③</p>	<p>能够清楚地厘清质量标准，并按质量标准交付。</p>
<p>高于平均水平</p>	<p>④ ⑤</p>	<p>能够设定高质量标准，或解决标准低下的情况。</p>



## 适应变化\*



这衡量候选人毫无困难地接受和适应变化的程度。

请讲述一段经历，当时你必须改变处理某事的方式。

**情况：** 这个需要以不同方式处理的情况是什么？

**行为：** 你做了什么来确保你的方式有了切实改变？

**结果：** 情况最终如何？你成功了吗？

请讲述一段经历，当时你必须应对某一计划出现的意外更改或临时更改。

**情况：** 具体情况是怎样的？

**行为：** 你是如何应对这项挑战的？

**结果：** 你打算如何运用你从这种情况学到的知识？

低于平均水平	<p>①</p> <p>②</p>	当需要改变惯常的工作方式时感到有压力。
平均	<p>③</p>	在工作中很好地适应了变化并保持正常效率。
高于平均水平	<p>④</p> <p>⑤</p>	因变化而感到活力满满；轻松做出调整，适应环境的变化。



## 应对挫折和批评\*



这衡量候选人在面临困难时保持积极态度，而不被消极事件牵绊的程度。

请讲述最近一次同事对你提出过分或不合理要求的经历。

**情况：** 为什么他/她的要求不合理？

**行为：** 你做了什么来争取让其合理？

**结果：** 结果如何？

你什么时候收到过老师或经理的负面反馈？

**情况：** 具体情况是怎样的？

**行为：** 你对他/她的反馈有何反应？

**结果：** 结果如何？你将来会如何改变你的反应，如果有的话？

<p>低于平均水平</p>	<p>① ②</p>	<p>对挫折感到沮丧不已，和/或沉迷于负面反馈不能自拔。</p>
<p>平均</p>	<p>③</p>	<p>因挫折而有些沮丧，但尚能够继续前进。</p>
<p>高于平均水平</p>	<p>④ ⑤</p>	<p>能够正确看待挫折，将其视为成长的积极机会。</p>



## 努力拼搏\*



这衡量候选人设定苛刻目标，并为达到或超越目标而做出坚定努力的程度。



请讲述你最重要的职业目标。

**Q 情况：** 你是在什么时候设定这个目标的？为什么它对你如此重要？

**Q 行为：** 你为实现这一目标做了哪些努力？

**Q 结果：** 你取得了什么进展？



请举一个例子，说明你给自己设定的最具挑战性的目标，以及你是如何努力争取的。

**Q 情况：** 具体情况是怎样的？这个目标是什么？

**Q 行为：** 你做了什么来力争实现它？

**Q 结果：** 结果如何？

<p>低于平均水平</p>	<p>① ②</p>	<p>几乎没有表现出渴望成功的动力；可能只投入了很少的精力或时间来完成工作。</p>
<p>平均</p>	<p>③</p>	<p>为实现目标付出了足够的努力。</p>
<p>高于平均水平</p>	<p>④ ⑤</p>	<p>设定并实现了具有挑战性的目标，并坚持加倍努力。</p>