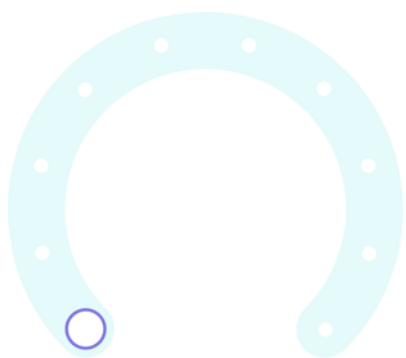


毕业生+面试指南

候选人姓名:

Sample Candidate



百分位数: 1%

✘ 不推荐

免责声明

这些页面所包含信息均为保密性质并且仅适用于与之相关的人员或其他授权个人。

报告中的信息不得替代具有资质的专业人士提供的相关建议。如果您对任何具体事项有任何具体问题，您应该咨询具有资质的专业人士。

说明

本指南为面试官提供了一系列标准问题，可用于进一步评估候选人的重要胜任力。除面试问题外，还有关于如何进行面试的说明，有助于促进对话的问题，以及有助于您对每个回答进行评分的评分指南。

本报告不会对外公开，报告内容仅用于预测求职者的工作行为。请注意，本解决方案报告中包含的测评组件的权重不同。有些组件是对行为的宽泛衡量，有些则更为具体。星号 (*) 标注的胜任力是对具体行为的衡量。虽然这些行为在总分中占据一定比例，但与解决方案中的其他组件相比，它们的权重并不高。我们的研究表明，这种权重最能预测工作绩效。如果您希望更详细了解这份报告（包括评分）或 SHL 提供的其他产品，请联系您的客户代表。

准备面试：

为了有效地进行面试，你需要进行适当的准备。在面试求职者之前，您需要完成以下事项：

- 熟悉工作要求的相关胜任力，并针对每项胜任力选择一到两个问题来提问求职者。
- 查看求职者申请或简历，记录下您需要关注的问题。可能存在的疑问包括就业中断或者在某份工作中工作不足一年。

问候和介绍：

现在你可以开始面试求职者了。在开始面试求职者前应介绍您自己，向其提供关于您的一些背景信息。解释面试的目的，例如：“这次面试的目的是确定你的兴趣和资历是否与职位匹配。”向求职者简要概述面试的安排，以便他/她知道接下来的步骤。以下是如何组织面试的一些建议：

- 做笔记。这有助于更轻松地对求职者进行评估，而不会忘记具体信息。
- 告诉求职者，面试结尾会预留时间让其提问。
- 面试结束时，向求职者介绍有关公司和其所申请的具体工作的信息。

提出基于胜任力的面试问题：

现在你就可以开始提问了。首先是有关求职者的申请或简历的问题。询问其上一份工作经历，或您从简历中发现的任何潜在问题。这些完成后，进入面试的结构化部分，询问与工作胜任力相关的问题。通过提出由“情境”、“表现”和“结果”组成的探究式问题，引导求职者给您一个完整的回答。

结束面试：

问完所有问题之后，你就需要结束面试了。向求职者提供某些具体信息，可以涵盖工作职责、工作时间、薪酬和有关公司的信息。通过强调工作适合度、从工作中获得满足感以及成长机会，提高求职者对职位和公司的兴趣。最后，感谢求职者抽时间参加面试，并向他/她提供申请流程的时间表，然后结束面试。

对求职者进行评价：

最后一步是评估求职者。以下为帮助您评估求职者的建议：

- 查看您的笔记。
- 使用定点式量表确定求职者在每一种胜任力上的评分以及总体评分。
- 确定您的最终推荐意向。

 毕业生潜力

①

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。

 **情境:** 你遇到的是什么问题？

 **表现:** 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。

 **情境:** 这个目标是什么？目标是你自己定的，还是其他人给你定的？

 **表现:** 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。

 **情境:** 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？

 **表现:** 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>处于平均水平</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。

情境: 犯的是什么错误，后果是什么？

表现: 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。

情境: 任务是什么，为什么其结果很重要？

表现: 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>处于平均水平</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。

- 情境:** 那是一个什么样的团队？当时的团队合作有问题吗？
- 表现:** 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。

- 情境:** 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？
- 表现:** 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。
处于平均水平	<p>③</p>	采取了措施增强团队团结和凝聚力，但仅在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。

情境: 具体情况是怎样的？这个人难以相处，具体难在什么地方？

表现: 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。

情境: 具体情况是怎样的？为什么发展这种关系对你非常重要？

表现: 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>处于平均水平</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*

①

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。

该分数是一个综合得分，包括了行为测评分和认知能力测试分。

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。

Q 情境: 你需要从所有可用信息中提取哪些关键信息？

Q 表现: 你做了什么来判定哪些是关键信息，哪些不是？

Q 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。

Q 情境: 你分析的是什么信息或情况？

Q 表现: 你运用了什么推理？

Q 结果: 你得出的结论有什么结果？

低于平均水平	① ②	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。
处于平均水平	③	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	④ ⑤	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。

该分数是一个综合得分，包括了行为测评分和认知能力测试分。

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。

情境: 你记住的是什么信息？

表现: 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。

情境: 你需要快速学习哪种技法？

表现: 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>处于平均水平</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。

情境: 当时存在的问题是什么？

表现: 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。

情境: 是什么促使你分享该想法？

表现: 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。
处于平均水平	<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*

1

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。

情境: 有哪些任务？

表现: 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。

情境: 项目具体涉及什么？

表现: 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>处于平均水平</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。

情境: 哪是一项什么任务？

表现: 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。

情境: 哪是一项什么任务？

表现: 你采取了哪些措施来确保质量达标？

结果: 结果如何？

低于平均水平	<p>①</p> <p>②</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。
处于平均水平	<p>③</p>	能够清楚地厘清质量标准，并按质量标准交付。
高于平均水平	<p>④</p> <p>⑤</p>	能够设定高质量标准，或解决标准低下的情况。



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。

情境: 这个需要以不同方式处理的情况是什么？

表现: 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。

情境: 具体情况是怎样的？

表现: 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？

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



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。

情境: 为什么他/她的要求不合理？

表现: 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？

情境: 具体情况是怎样的？

表现: 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？

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



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 情境: 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 表现: 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 情境: 具体情况是怎样的？这个目标是什么？

Q 表现: 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>处于平均水平</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>