

技术专业面试指南

求职者姓名：

Sample Candidate



百分位数：23%

✘ 未推荐

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组标准问题，帮助进一步评估重要的求职者胜任力。除了面试问题外，您还会找到有关如何高效地进行面试的说明、有助于促进对话的问题探查，以及帮助您对每个答复进行评分的评分指南。

准备面试：

为了有效地进行面试，你需要进行适当的准备。在面试申请人之前，请务必完成以下事项：

- 熟悉与工作相关的胜任力，并从每个胜任力中选择一两个问题来询问求职者。
- 查看求职者的申请或简历，并记下您需要跟进的问题。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您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。这样可以更容易地评估求职者，而不会遗忘具体细节。
- 告诉求职者在面试结束时会留出时间回答其可能提出的任何问题。
- 在面试结束时向求职者介绍公司和其申请的具体工作。

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。询问有关求职者以前的工作经历或您从简历中注意到的任何潜在问题。然后，通过询问与工作胜任力相关的问题，过渡到面试的结构化部分。通过提出由“情境”、“表现”和“结果”组成的探究式问题，引导求职者给出完整的回答。

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。以下为帮助您进行有效评估的建议：

- 查看您的笔记。
- 根据评分量表为求职者的每项胜任力以及总体得分进行评分。
- 确定您的最终建议。



迅速作出决策



用于衡量求职者迅速行动并及时作出决策（包括风险决策）的能力。



跟我讲一个事例，在这个事例中，需要作出决策，但你却无法联系到团队负责人。



情景：该决策为什么重要？



表现：你是自行作出的决策，还是等其他人到来后共同作出的决策？



结果：你作出（或未作出）决策的结果是什么？



讲一个你不得不提前作出决策的事例。



情景：你迟迟未决的原因是什么？



表现：你的决策过程是什么？



结果：您的决策所带来的结果是什么？

低于平均水平	<p>①</p> <p>②</p>	作出决策花费过长时间或者过度谨慎。
平均水平	<p>③</p>	在合理时间内作出决策。
高于平均水平	<p>④</p> <p>⑤</p>	迅速、自信地作出决策。



保持良好的工作关系



用于衡量求职者努力发展与他人的良好关系的程度。

跟我讲一个事例，描述你如何与一个很难相处的人建立了关系。

情景：当时是什么情况？那个人在哪方面难以相处？

表现：为了与这个人建立关系，你做了什么？

结果：结果如何？你成功地与这个人建立关系了吗？

跟我讲一个事例，在这个事例中，和同事建立良好的工作关系对你很重要。

情景：当时是什么情况？建立这种关系对你来说为什么很重要？

表现：为了保持这种工作关系，你做了什么？

结果：这种关系对你有什么好处？

低于平均水平	<p>①</p> <p>②</p>	未设法改善或保持与工作中的其他人的牢固关系。
平均水平	<p>③</p>	与自己工作小组中的其他同事保持了牢固的关系。
高于平均水平	<p>④</p> <p>⑤</p>	在自己工作小组之内和之外都建立了牢固的工作关系。

分析信息



用于衡量求职者能识别关键因素、整合信息以理解数据或情况的程度。

跟我讲一个事例，在这个事例中，你需要从大量的信息中识别关键信息。

情景：你需要从你现有的所有信息中提取哪些关键信息？

表现：你是怎么确定哪些是关键信息，哪些不是关键信息的？

结果：你使用你找到的信息执行了某个任务或回答了某个问题吗？

跟我讲一个事例，在这个事例中，你需要通过分析信息或情况来得出某个结论。

情景：你分析的信息或情况是什么？

表现：你采用了什么推理方法？

结果：你得出的结论导致了什么结果？

低于平均水平	<p>①</p> <p>②</p>	忽视关键的信息或清晰的联系；得出明显、简单或有缺陷的结论。
平均水平	<p>③</p>	能够识别和综合来自几个来源的关键信息；能够发现重要的环节，但不能识别较为复杂的隐含联系。
高于平均水平	<p>④</p> <p>⑤</p>	通过发现、分析和综合大量的复杂信息，得出明确的结论。



批判性评估



用于衡量求职者对信息进行批判性评估并发现问题的能力。

请讲一个事例，描述你如何通过检查信息发现遗漏问题。

情景：请讲一下具体情况。你检查了哪些信息？该问题是什么？

表现：你是如何发现该问题的？

结果：您采取措施的结果如何？

请讲一个事例，在这个事例中，由于你对某人提出质疑，从而使其重新考量所有相关信息。

情景：什么状况导致了这一情境？

表现：你采取了何种措施，帮助其他人对该信息进行批判性评估？

结果：结果如何？

低于平均水平	<p>①</p> <p>②</p>	即使他人已提出质疑，也没有批判性地评估信息。
平均水平	<p>③</p>	仔细检查信息，发现他人工作中的重大错误或问题；在存在重大或明显问题时，对假设提出质疑。
高于平均水平	<p>④</p> <p>⑤</p>	全面检查信息，能发现他人忽视的问题；能发现隐藏的问题并对他人的假设提出质疑。

快速学习



用于衡量求职者能在多大程度上轻松学习新的信息和技术。

跟我讲一个事例，描述一下你如何能够牢牢记住第一次接触到的新信息。

情景：你记住了什么信息？

表现：你使用了什么方法来记住这些信息？

结果：你能够长时间记住这些信息吗？

跟我讲一个事例，在这个事例中，你需要快速学会一个新技巧。

情景：你需要快速学会什么新技巧？

表现：你做了什么来确保你快速学会这个新技巧？

结果：你能够立即在你的工作中应用这个新技巧吗？

低于平均水平	<p>①</p> <p>②</p>	如果没有帮助和反复接触，在学习、整合或使用新信息方面，都很吃力。
平均水平	<p>③</p>	能够整合和学习新的信息和技巧，但必须经过一些练习。
高于平均水平	<p>④</p> <p>⑤</p>	即使很少或不使用新材料进行练习，也能快速发现、学习和整合关键信息。



提出新想法



用于衡量求职者提出创新方法的能力。

请讲一个你使用创新方法解决问题或疑难的事例。

情景： 该问题是什么？

表现： 你是如何产生这个新方法的？

结果： 您的行动的结果是什么？

请讲一个你向同事或团队提出全新想法或观点的事例。

情景： 是什么促使你分享这个想法？

表现： 你提出的新想法或观点是什么？新在何处？

结果： 他人对您的想法作何反应？

低于平均水平	① ②	提出的思路缺乏创造性，或提出的方法过时了。
平均水平	③	发现存在已久的方法或程序不再有效，并提出新方法或程序供选择。
高于平均水平	④ ⑤	分享新观点，并且很容易地提出创新和创造性的方法或程序。



有效利用时间



用于衡量求职者管理自己的时间，按计划完成工作的能力。

请讲一个你在工作中必须管理多项任务的事例。

情景：这些任务是什么？

表现：你是如何分配时间的？你是如何确定每天的任务的？

结果：你是否按时完成了所有任务？如果重新来过，你会有哪些不同做法？

请讲一个你需要优秀的时间管理技巧以完成某任务的事例。

情景：这个项目涉及什么内容？

表现：你是如何分配时间的？你考虑了哪些问题？

结果：结果如何？你对最终的结果满意吗？

低于平均水平	① ②	不能有效管理时间，也不能及时按优先顺序处理和完成工作。
平均水平	③	能有效管理特定任务的时间，及时按优先顺序处理和完成工作。
高于平均水平	④ ⑤	经证明能有效利用时间管理技巧；按时高质量完成工作。



高质量完成工作



用于衡量求职者能以高质量水平完成每项任务的程度。

跟我讲一个事例，描述你如何确保某项任务的质量标准。

- 情景：**分配给您的工作或任务是什么？
- 表现：**为了确保达到质量标准，你是怎么做的？
- 结果：**你最终是否提供了高质量的结果？你怎么知道质量令人满意？

跟我讲一个事例，描述你如何采取措施以确保提供高质量的工作成果。

- 情景：**该项工作或任务是什么？
- 表现：**为了确保达到质量标准，你是怎么做的？
- 结果：**结果如何？

低于平均水平	<p>①</p> <p>②</p>	不能认识到提供高质量工作的重要性；随时可能牺牲标准。
平均水平	<p>③</p>	能够对质量标准进行明确定义，并达到标准。
高于平均水平	<p>④</p> <p>⑤</p>	能够制定高质量标准，也可应对未达标的情况。



适应变化



用于衡量求职者毫无困难地接受和适应变化的程度。



请讲一个你需要改变处理事情方法的事例。

Q 情景：这件需要不同方法来处理的事情的具体情况是什么？

Q 表现：为了确保对方法的改变有效，你做了什么？

Q 结果：事情最后的结果如何？您是否成功了？



请讲一个你必须应对计划意外变更或在短时间内予以应对的事例。

Q 情景：当时是什么情况？

Q 表现：您是如何应对这一挑战的？

Q 结果：你打算如何将你在这次经历中学到的东西学以致用？

低于平均水平	① ②	当需要自己改变常用工作方法时，感到了一定压力。
平均水平	③	适应了改变且能保持正常工作效率。
高于平均水平	④ ⑤	改变激发了斗志；很容易适应了环境中的改变。



努力实现目标



用于衡量求职者设定高目标并努力达到或超越这些目标的程度。



跟我讲讲您最为重要的职业目标。

Q 情景：你是什么时候定下这个目标的？为什么这个目标对你十分重要？

Q 表现：为了实现这个目标，你做了什么？

Q 结果：你取得了什么样的进展？



请讲一个事例，描述你给自己设立的难度最大的目标，以及你是如何努力实现该目标的。

Q 情景：当时是什么情况？你的目标是什么？

Q 表现：为了实现目标，你做了什么？

Q 结果：结果如何？

低于平均水平	① ②	缺乏追求成功的动力；仅花费极少的精力或时间来完成工作。
平均水平	③	付出足够努力来达到目标。
高于平均水平	④ ⑤	设立并完成具有挑战性的目标，坚持为之加倍努力。