

半结构化面试答题技巧

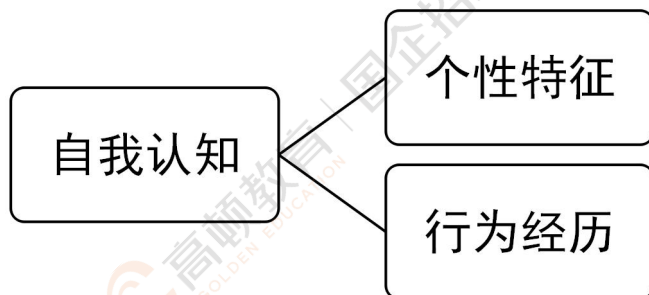
第一节 自我认知

一、概念

自我认知就是指对自我的了解以及评价，自我认知可以宏观的考察也可以微观的考察，考察的范围可以非常的广泛，帮助考官完整的了解考生，是考生真实的生活画像，将学生的自身条件、兴趣爱好、知识储备、性格特点立体的展示在考官面前，将自己的抗压能力和应变能力也直观的向考官展现。

二、分类应对

按考查内容来划分，可以分为两个方面：自我认知和职业认知。



（一）个性特征——我是什么样的人

1. 概念

个性就是个人的思想、性格、精神品质等方面的不同于他人的特点，二这个特质是通过外在的语言以及行为方式进行表达的。换句话说，个性就是一个人的个性化存在方式和所谓个性就是个别性，就是一个人在思想、性格、品质、意志、情感、态度等方面不同于其他人的特质，这个特质表现于外就是一个人的言语方式、行为方式和情感方式等。任何人都是有个性的，也只能是一种个性化的存在，个性化是人的存在方式。

2. 命题特点

在面试中，考查应试者个性特征的题目类型很多，而且非常灵活。

（1）从提问方式来看，考官往往提出最为直接的要求，以直接设问为主，

问题通俗易懂、简明有力。

(2) 从题目内容来看，以提问应试者的优缺点、性格特点、精神品质、工作背景、兴趣爱好、自我认知为主。

【例题 1】请做一下自我介绍，再说一下自己的优势和不足，根据报考岗位说一下你为什么适合这份工作？

【例题 2】请说下你自己的性格特征。

【例题 3】说一下你自己活动策划的经历。

3. 例题展示

【例题 1】介绍下自己的优点和缺点，假如录取后，会如何改正自己的不足？

【例题 2】在你近三年读过的书籍中，哪本书对你影响最大？请谈一谈。

(二) 行为经历——我做过什么事

1. 概念

行为经历是个体在生活和社会中展现出来的事实和事件，包含的内容相对广泛，包括实习、学习、社会工作经历。

2. 命题特点

(1) 命题不拘一格

半结构化面试中，对行为经历类问题的考查非常灵活。可以直接提问，也可以设置信息设问，引导面试者讲述出自己的经历。

【例题 1】说一下你自己活动策划的经历。

在这次活动策划中你遇到了什么困难，你又是如何克服的？

【例题 2】在你的经历中，是否曾有过因为你的缺点而导致的失误？如果有，请具体谈谈。

你如何看待自己的缺点，你是如何克服自己的缺点的？

【例题 3】你简历中提及你曾经成功策划了一次“网络安全宣传周”活动，请具体谈谈你是怎么做的？

在这次活动中你遇到的主要困难是什么，你又是如何克服的？

(2) 常伴有追问

半结构化面试中，考官的注意力焦点往往集中在对考生感兴趣的问题上，如果考官对应试者叙述事件的某一部分比较感兴趣，往往会通过追问来进一步了解，

同时验证整个面试者面试内容的真伪性。针对行为经历的进行真伪的验证，追问通常下列有五种情况，具体会追问哪类问题要视应试者的答题情况而定。

- 1、考生的过去经历的时间以及一些相似的情景。
- 2、行为人的具体行为和情景的理解。
- 3、具体细节的了解和把控。
- 4、时间的细节上分辨。
- 5、时间的结果成果的展现。

3. 例题展示

【例题】有没有让你很有成就感的一次项目？

追问：在这次活动，你遇到的最大的困难是什么？你是如何克服的？

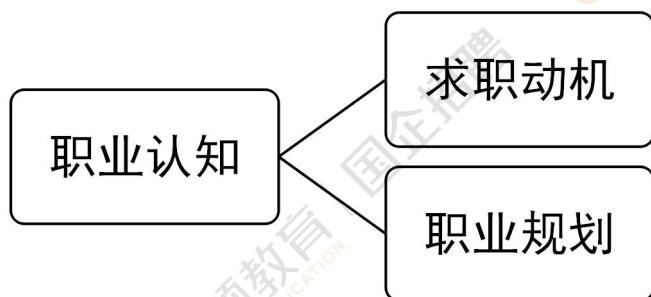
第二节 职业认知

一、概念

职业认知是对报考部门和报考岗位的认识和评价。直观的了解考生对于所报考职位的直接了解和认识，关乎到考官对于考生的第一印象。主要测查应试者对未来工作的内容、性质、能力等方面的了解程度。考生很可能是在未经准备的情况下直接被考官提问到此类问题，因此考生需要的进入到考场之前进行一些列详细的准备。

二、分类应对

按考查内容来划分，可以分为两个方面：求职动机和职业规划。



（一）求职动机——我想做什么

1. 概念

求职动机直接关系到求职者的限制需求，迫于一些现实的需要，考生会做出求职的选择，达到整个的求职目的。如果求职动机的表述中，提供的求职目的与拟任岗位所能提供的条件相一致时，个体胜任该岗位工作并稳定地从事该工作的可能性较大。

2. 考查内容

半结构化面试中，考查求职动机的内容会涉及应试者的价值取向、择业和就业观念，考生的求职理由、职业目标和职业兴趣等多个方面的特征。是考生对于职业综合性考量的具体体现，考官会针对考生关于求职的全部信息，描绘出清晰的知识图谱，完成整个求职的内容了解。

3. 命题特点

（1）直接提问

直接考查考生报考本职位的动机，这也是所有求职动机类题目的母题，其他提问方式都是基于此的变形，基本上别无二致。

【例题】请问你为什么报考XX单位？

(2) 条件提问

在考查考生求职动机时加上了一些条件性的限制，题目中的限制条件恰恰引导和规范了我们的答题方向。使得我们全部的答题内容围绕着考官感兴趣或者说想要深度挖掘的要点进行。直接将面试的核心问题给考官进行提问，关注到考生的全部内容。

【例题】你个人条件优秀，选择很多，为什么要报考我单位？

追问：除了报考我们单位之外，你还选择了哪些单位？

(3) 隐性提问

不直接的向考官发生提问，而是通过一些暗示的方式，题目中虽不出现“你为什么报考本岗位”类似的用词，但是本质也在考查考生的求职动机或者本岗位最吸引考生的地方。这种方式的问题回答起来相对来说难度会更大一些，面对不直接的提问的时候往往比较的困难。

【例题1】在选择一份职业的时候，你认为金钱、权力和地位，哪个最重要？

追问：你对薪酬有什么要求？

【例题2】对于这份工作，你最看重什么？

追问：之前你所在的单位有什么地方是你比较不满意的？

4. 例题展示

【例题】你的条件那么好，选择范围也宽，为什么要报考我们单位？

(二) 职业规划——我要怎么做

1. 概念

职业规划直接关系到考生的未来，是考生对于自我未来人生轨迹的考量，关乎到求职者职业的稳定性分析，考官往往更加青睐稳定性强的考生，乐于在一个岗位上持续的工作的考生。职业规划是指通过对个人职业兴趣、职业价值观、个性、语言能力、动手能力、社交能力、组织管理能力等综合因素的详细了解后，确定自己的事业发展目标，并选择实现这一事业目标的职业和岗位。

2. 命题特点

(1) 直接考查

直接考查：“你的职业规划是什么？”，这种考查方式的提问，往往没有限制条件，考生在作答时可直接针对短期规划和长期规划进行陈述。但是这种考察方式却可以直接的演变出各种新的问法，考生对于这类问题不能放松警惕，而是应该就基本问题进行沉着冷静的应对。

【例题 1】假如你这次被录取，请谈谈你今后的职业规划。

追问：你认为衡量你职业发展的标准是什么？

【例题 2】如果你今天成功报考这个职位之后，接下来怎么提高自己？

追问：假如在工作中你遇到了阻碍，你用什么样的方法去解决？

(2) 设限考查

限制条件的提问是针对直接提问演变而来的提问形式，在基础问题的基础上加上情境的相关限制，从更加微观的角度进行面试的考量。这类问题能够增加问题的难度，从而在细节上考查考生的对职业的认知、选择及打算，确保整体考试的真实性，获取更多细节性的展现。

【例题】假如你进入新岗位后，环境复杂、工作繁琐，生活艰苦，有这种消极心理，你会怎么做？

追问：假如你的一位同事出现了以上所说的情况，你会怎么办？

3. 例题展示

【例题 1】你个人比较优秀，如果长期从事柜员工作是否会觉得无法施展自己的才华？