

结构化面试技巧

国企面试形式一般有结构化面试，半结构化面试和无领导小组讨论。

什么是结构化面试？

结构化面试是指面试的内容、形式、程序、评分标准及结果的合成与分析等构成要素按统一制定的标准和要求进行的面试。尽管结构化面试也是通过考官与应考者之间的交流来进行的但从形式到内容上，它都突出了标准化和结构化的特点，比如，结构化面试要求面试题对报考相同职位的所有应考者应该相同；面试考官的数量至少在 2 人以上；题目一般是 3 至 4 道题。结构化面试题型包含：背景性问题、智能性问题、意愿性问题、知识性问题、行为性问题以及情境性问题。其主要考核考生的综合分析能力、言语表达能力、应变能力、计划组织协调能力和人际交往意识与技巧等。而针对不同类型的面试题，也需要有针对性的技巧去回答。

综合分析类面试题：主要包括时政类和哲理类。解题步骤主要是：提出观点、论证观点、落实观点。综合分析题的答案要点一般都比较多，考生在答题时就要注意逻辑顺序清晰，层次分明，重点突出。语言表达类题目要求考生具备针对不同的听众采取不同的语言方式、风格，将自己的思想明白无误地、条理清晰地表达出来，让听众接受并能引起反响的能力。此类题目需要考生掌握以下技巧：理解他人的意思；口齿清晰；具有流畅性；内容有条理，富于逻辑性；他人能理解，并具有一定的说服力；用词准确、恰当、有分寸。

应变类面试题：主要考察考生解决假定情况下的突发事件和紧急状况，着重考查两点：一是应变能力，二是处理实际问题的能力。例如：“马路上发生油罐燃烧，群众恐慌，这时你该怎么处理？”在回答这类试题时，关键技巧就是要入情入境，分清事情的轻重缓急。

计划组织协调面试题：主要分为宣传类、调研类、会议类、接待类、培训类和活动类。解答思路基本差不多：首先通过目标破题，其次可以采用要素分析法，即时间，地点，人员，物品等，也可以将其流程分为事前、事中、事后三个阶段来解答，也可以将两种思路进行融合。

人际类面试题：常会假定一个人际交往的情境，比如误会、冲突或矛盾，要求考生“入情入境”对矛盾中的人际关系进行处理，想回答好此类题，要从题目设定的“角色”出发，通过合理的行为及措施，有效化解矛盾或冲突，从而使人际关系能够得到维持。最重要的技巧就是多在自己身上找问题，少从别人那里挑毛病。

下面分享下国企面试历年真题：

大米被煮成米饭，价值一块两块钱；被分成四五分，包成粽子，价值五六块；被酿成酒，价值一二十块，这个故事给你怎样的启示？

这是一道综合分析题，重点在于透过现象看本质，产品附加值会使得产品的产业链有所延长，将整体的利润空间得到一定的提升，大幅提高产业的成长前景，有利于企业创新。

小王刚入职，点子多，能力强，但是别人认为他有哗众取宠的迹象，领导让你找他沟通，你怎么做才能做到有效沟通？

典型的人际关系题，重点在于将人际关系之中的矛盾解决全，解决领导和同事之间的矛盾，处理好和上级和下级之间的关系，以达到良好的工作合作环境的目的。

有些人认为工作做的差不多就行，有些人工作按部就班，不求创新，有些人总喜欢做事拖延，不到最后一刻不完成任务，你怎么看？

两难问题的选择题，面对两种选择其实回答起来都有道理，回答的时候只需要言之成理即可，将自身的观点能够加上例子阐述清楚明了就可以。

假设你是项目主管，安排小李小张共同完成一个任务，任务完成的时候，收上来的结果中，俩人共同合作的部分有问题，但是俩人都不愿意修改。你怎么办？

人际关系题目之中应该谨记一点，就是将人际关系处理好的目的就是为了更好的完成工作，将工作放在第一位永远都是作为一个员工的最核心选择。

面试学习 Q&A

1、答题模板化、套路化

具体表现为：将思路之中的关键词带入到题目当中去，而不会使用一些灵活的语言。

常见作答：“针对以上问题提出以下对策”。“考生考试作答考生回答完毕”

优化做法：应该变换着去表达：“为了更好的***（带入题干），我们可以从以下几个维度入手加以完善、引导”，“对于这个现象，我的理解是这样的”，“以上就是我的看法”。

2、对策展不开

具体表现为：对策的回答过于空洞。

常见作答：“为此我们应该加强宣传教育，加强法律监督”。

优化做法：应该说出对策的方式+内容+效果，尤其是可以描述达到怎样的效果，且注意不同的人群应该有针对性，针对老年人、青年人、男女、收入差距，

都可以进行一定的区分。例如：“我们可以通过实践教育的方式让更多的孩子体验环卫工人的一天，相信他们经过亲生经历的体验会更好的理解到环卫工作的辛苦不易，进而告诉他们不要随手乱扔垃圾”。

3、答题没有重点

具体表现为：答了很多的内容，但是没有重点。

优化做法：将自己的关键词前置，并且停顿一秒。

4、审题不到位

具体表现为：在人际关系、综合分析、应变能力、计划组织类题目的作答之中矛盾找不全，解决不全。

优化做法：加强审题训练，反复练习听题并且迅速书写关键词并打草稿，养成简洁明晰的打草稿习惯。

5、表态过于死板

具体表现为：“我认为这件事情是好的”

优化做法：用影响来代替好坏，例如：“这样的做法对于整个社会来说确实带来的一定的（结合题目）积极向上的影响”，相对于简单的好与坏的评判，用具体影响来代替好坏会更加贴合题目，答题更加个性化

6、辩证类观点不会表态

具体表现：对于辩证类的观点，表态为“这个事情应该辩证的看待”，过于模板化和苍白。

优化做法：（1）可以点明内涵本质来表态，例如：“这个事件反应的是我国社会物质文明极大丰富的背后对精神文明的更高需求”。（2）用影响来表态，例如：“人工智能的发展确实给经济社会带来的革命性的进步，但是我们却不可忽略其潜在的风险”。

7、不会谈重要性

具体表现：“这对于党员干部来说是十分重要的”，这种表述过于笼统，且存在模板的嫌疑。

优化做法：（1）正面谈重要性，直接强调。（2）反着谈，例如：“如果没有征信系统的建立，那么整个社会的诚信倡导进程将受到严重的阻碍”。（3）结合案例去谈重要性，例如：“华为公司的任正非时时警醒自己，华为距离死亡仅仅

一步之遥，正是因为这样强烈的忧患意识，才使得华为的创新能力不断迸发，使得 5G 技术得以全球领先”。结合案例的角度为：（1）宏观背景（2）名人伟人（3）古今中外

8、现状分析过于死板

具体表现：“我们社会上有很多青年人浮躁的现象”，这种说法过于笼统。

优化做法：（1）对比去谈，“在***（题目）未出现以前，我们的社会是***（题目）样子”，（2）积累当代青年人常见的问题：缺乏理想信念、急功近利（3）党员干部常见问题：脱离群众、官僚主义、形式主义。

9、观点类题目思路混乱

优化做法：观点类题目只是形式上的不同，实质上依旧是社会现象、政策理解、名言警句，可以参照这些题目的答题思路进行作答

10、应变类题目不知道何时需要答长效预防

优化做法：以下三种情况需要作答长效预防：（1）原因在我（2）影响范围大，程度深（3）总是周期性的出现问题

11、答题没有高度

优化做法：根本原因在于积累太少，结合早训讲义和热点讲义足以完成对于面试题目的积累，以及中公开学 APP 的使用。

12、答题之中的思维定式太多

具体表现：作答的第一时间想到的是自己经常提及的对策或者原因，急于思考，因为人第一时间反应出来的就是自己熟悉的内容和思路，造车千题一面的情况。

优化做法：在练习的时候录音，自己听录音找出自身的毛病，然后再答一遍不重复之前的内容，如此反复不断的拓宽自己的思路。

13、常见案例、词汇、语句、表述列举

新技术类：高铁、北斗、天眼、5G 技术

人物类：任正非、马云、俞敏洪、董明珠、南仁东、屠呦呦、袁隆平、莫言、华盛顿、毛泽东、刘备、李自成、唐太宗、魏征、乔布斯、马克扎克伯格

词汇、语句、表述积累：

知识改变命运

面试答题重大变化——“你眼中的小事考官眼中的大事”

先记忆再理解，以期精准的传递信息。

去培训痕迹而不是简单的去套路。

不培训你不会，所以培训有必要性。

反培训反的是无效的培训。

外在形式上要回归自然

1、首先是自然得体，体现出尊重、平等、自信

去除程式化礼仪，但是不能“抖腿、对考官指指点点”，告诉学生要的不是外在形式，而是背后是否真诚。例子：保险推销员，看似真诚礼貌，但是并不讨喜，只是所谓的彬彬有礼，而不是真正的感同身受。

具体来说：“走路僵化、问好鞠躬 45 度角”属于考官重点观察对象，一般站定，点头微笑打招呼为宜，坐下以后手不宜搭在一起，有的考官把这个作为培训痕迹的一部分。但是，核心还是尊重、平等。

2、语言是和考官沟通最重要的工具

语言的强调不自然，尽可能的符合自身的语言习惯，