



# 为你解析层出不穷的面试难题

背靠背运球考验团队配合,同面试官吃饭考察交往能力,向全体同事介绍个人经历……这些形式各异的面试方式最近“现身”上海。面对企业“另辟蹊径”的求才方式,求职者应如何“见招拆招”?

青年报记者 陈晓颖

## 【方式一】

### 踢毽子、对颠球考察协作力

在上海一家运动品牌销售门店,近百名求职者分组踢起了毽子,对颠起了乒乓球。乍一看上去像是青年员工在开运动会。仔细观察才发现,每组队员旁边都有3-5个人仔细观察并做着记录。实际上,这些尽全力运动的人都是前来应聘门店员工的求职者。

在沪某211高校就读的董同学告诉记者,他就是其中的参与者。他

在官网上投递简历后,不久就收到了面试邀约。面试通知中特别注明:面试当天需要运动,请穿着舒适的鞋服到场。

有些摸不到头脑的董同学在面试当天才反应过来:团队运动就是面试题。他被分到了近十人的小组后,先通过自我介绍了解对方。随后,面试官被要求与旁边队伍比拼背对背运球、对颠乒乓球、搭帐篷。所用时间最

短的队伍即算获胜。“该公司人事表示,这些活动主要是为了考验我们的快速学习能力以及运动能力。”但是小董觉得,他们全程都在玩,旁边记录成绩的人事数量少,基本难以关注到每位面试者的表现。小董观察发现,基本八成的面试者通过了运动考核。在后续的一对一面试环节,面试官还是免不了“落俗”地问个人情况、职业发展目标、岗位看法等问题。

## 【方式二】

### 应聘公司“请吃饭”考察交际能力

“如果今晚不着急回的话,请留下来吃顿便饭。”在面试结束前,人事如是对常莹说道。

“当时我一愣神。难道面试官要通过我在饭桌上的表现来考察我?”90后常莹上个月到上海一家初创公司面试总经理助理的岗位。她在通过了简历筛选、电话面试等环节后,至企业参加了第三轮面谈环节。在聊完基础问题后,常莹以为可以顺利结束面试。没想到多出了吃饭的环节。为了得到这个工作机会,她忙表示同意。

小常回顾说,当天人事除了邀请了小常外,还同时请其他两位求职者一同吃饭。此外,两位人事以及下午的面试官均参与了这次“饭桌面试”。吃饭开始前,三位求职者拿到了出席名单,在人事要求下,他们各自写下吃饭的座次安排。没一会,参与者纷纷入座。席间,面试官还会时不时提问三位应聘者有关餐桌礼仪、上菜顺序、接待礼仪的问题。

这顿晚餐结束后的一周内,小常与另一位求职者被告知通过考核,得到了工作机会。常莹在签合同同时了

解到这次“特殊面试”背后的意义:“人事在签合同同时告诉我们,餐桌考核是部门经理想出来的新招。主要想考察助理的交际水平以及事务安排能力。”

小常向记者透露,该公司吃饭面试的灵感源自于路透社的一篇报道。据悉,路透社2016年曾报道过部分日本企业通过“麻将面试”的形式,测试当地应聘者在打麻将时的反应,从而评判他们的性格与能力。小常所在的企业则把麻将桌“置换”为餐桌,考核求职者的综合礼仪。

## 【方式三】

### 情景考核现难题

在上海某地产公司面试市场营销员时,人事为求职者准备了两个盒子。里面分别放着写有场景地、销售物品的纸条。面试者各抽两个纸盒中的纸张,再根据上面的提示模拟销售。

“我抽到了在黄焖鸡米饭店推销新上市的牛奶。”一位不愿意透露姓名的求职者告诉记者,他当时只有1分钟思考时间,草草思考后,便

要硬着头皮向对面考官模拟推销。他同场的应聘者还抽到了“在商圈附近的健身房推销手工皮鞋”之类的考题。

上海外国语大学的小高同学告诉记者,她也遇到过令人尴尬的面试题。在面试一家外资猎头公司的岗位时,小高被问到了个人英语水平。

“英语水平怎么样?”“还可以。”回答毕,小高便被要求走出会议室,

站在了门外的公共区域。在公司所有“准同事”的注视下,一头雾水的小高不知道要做什么。“你不是英语好吗?在公司同事面前做个全英文的自我介绍。”没有任何准备的小高紧张地面红耳赤,硬着头皮说了一段介绍。现在想来,她对此经历还是无法理解,“虽然知道这是考验临场应变能力和英语表达能力,我还是觉得有些不合理。”

## 【专家建议】

### 面试方式层出不穷 本质为素质考核

实际上在专业招聘领域,通过应聘者举动考核认知力、判断力的方式也被总结为情景面试法。

培训项目设计专家、上海创就教育培训有限公司创始人王骁表示:“所有五花八门的面试方式其实没有一个准确答案可言,企业设置各类面试形式,更多是为了能够让不同特质的学生真实反映出自己的能力和优势。”每一个面试方法都在考察应聘者的综合素质。在他看来,看似奇怪的面试方式是为了寻求到同企业文化、岗位职能更为匹配的应聘者。企业采取的面试花样看起来复杂玄乎,但本质是为了能让不同性格特征的求职者充分展现和发挥。

## 【业内观察】

### “特殊”面试方式并不被广泛采用

上海大众的人事朱女士介绍说,在校园招聘环节,公司主要招收需要进入培养环节的储备生,在两年培训轮岗期后再进行岗位选择。因而在面试新员工时,看重他们的综合能力和协调能力。入职后,应届生会被测试是否适合相关岗位。

“应届生进入公司后还是从基层做起,所以面试时我们并不倾向于选择过于复杂的面试方式。”乐天中国总部的人事夏莲认为,对公司而言,面试一对一提问即可高效率地了解求职者的个人经历、处事能力与价值观。对比后不难发现,多元形式的面试方法主要运用在集体面试中。夏莲认为部分公司采用的特殊面试方式,并没有太大的推广价值与借鉴意义。

## ●如果你也有职场困惑,各区就业促进中心的首席职业指导师也许能够帮助你!

区	首席职业指导师	预约电话	地址	区	首席职业指导师	预约电话	地址
黄浦区就业促进中心	陈 嵘	63011095	中山南一路555号2楼	普陀区就业促进中心	孙 炯	56942897	武宁路1036号
	崇祎娜	63029879		宝山区就业促进中心	李 弘	56120156	宝杨路1026号
	陆海平	53833591			俞国兴	56120156	
徐汇区就业促进中心	丁 洁	24092222*3011	南宁路999号2号楼5楼	嘉定区就业促进中心	童海燕	59986487	嘉戛公路118号
	丁秀华	24092222*3011		浦东新区就业促进中心	陈宝军	58023222	车站南路3号
	连励之	24092222*3011			丁宏杰	58740409*1108	浦东南路3995号
	周 薇	24092222*3011			刘燕平	58342525*108	新金桥路230号5幢
长宁区就业促进中心	王 俊	62400032	武夷路517号	浦东新区就业促进中心	邵安娜	68746823	东书坊路629弄8号104室
静安区就业促进中心	胡静春	66317725*3012	万荣路908号		唐 英	68008960	车站南路3号
	孙一蕾	66317725*3012			徐翠凤	58925547	妙境路1336号
	周 妤	66317725*3012			张 锋	58229094	航头路1538号
虹口区就业促进中心	贺 梅	65071580	曲阳路191号	金山区就业促进中心	胡春芳	67961793	金山区石化卫零路365号
	周 琴	65071580		青浦区就业促进中心	陈 骏	69717607	青浦区公园路200号
	茅一君	65411586			梧州路112号	奉贤区就业促进中心	朱 杰
杨浦区就业促进中心	孙海芳	55213047	打虎山路28号	崇明区就业促进中心	朱 平		37100555*1807
	武 亭	55213047	江浦路728号		蔡海华	69693183	
	熊晓燕	55213047	控江路506号				
	邹美英	55213047	淞沪路605号				