

名企招聘：邀你一起玩游戏？PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/228/2021\\_2022\\_\\_E5\\_90\\_8D\\_E4\\_BC\\_81\\_E6\\_8B\\_9B\\_E8\\_c108\\_228696.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/228/2021_2022__E5_90_8D_E4_BC_81_E6_8B_9B_E8_c108_228696.htm) 联合利华：盲人布阵游戏 先将应聘者分成多个小组，每组分得一根长绳。所有的组员被黑布蒙上眼睛，他们必须在20分钟内将长绳拉成一个正方形，并且每个边上站上数量相等的人。这个游戏除了考验应聘者是否诚实（绝对不能偷看）外，还能很好地反映出一个人的团队合作精神、领导组织能力和其他特质，如是否善于创新、是否富有执行力等。每个应聘者在游戏中都担任不同角色，如果不断有新点子产生，会在“创新、灵活”一栏得到加分；而善于总结经验并协调大家去顺利完成任务的人，在“领导才能”一项可加分；主动实践、积极执行可得“认真分”，甚至最后主动收起长绳的应聘者也可得“踏实肯干分”。转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 毕马威：鲁滨逊漂流游戏 假设你是在海上漂流的鲁滨逊，手里有这几样东西：火柴、塑料布、镜子、食物、水和指南针。现在假定你带不动那么多东西了，必须逐一扔掉，你最先扔哪样？最后保留哪样？标准答案是，镜子最重要。理论上讲，鲁滨逊有再多的食物也撑不到漂到陆地的那一天，保险的办法是利用镜子的反光向过往船只求救。据说，每个人得出的顺序会和标准答案差别很大，而经过小组讨论，结果会稍好一些。这个游戏主要考察应聘者是否具有团队合作精神，看他能不能依靠大家的智慧，而非一意孤行。同时也考察他们的判断力与决策能力。某大酒店：换零钱游戏 数十名（一般为50人）应聘者排成一排，每个人手上拿着总数不超过20元

的零钱，在接下来的3分钟见人就换。同时用强劲的背景音乐进行干扰，当音乐停止时，所有应聘者都坐下来。招聘人员提问：请问有多少人赚了？赚了多少钱？有多少人赔了？赔了多少钱？大家在参与这个游戏前一般不会多想，完全凭潜意识玩游戏，从中可以看出应聘者心态的各异。由于时间限制、外界干扰，加上个人紧张情绪，一定会有人赚到了钱，也一定会有人亏钱。主考方希望通过这个看似简单的游戏考察应聘者的交际能力、组织协调能力、思维能力以及抗压能力等等。

某会计师事务所：寻找戴黑帽子的人一群人开舞会，每人头上都戴着一顶帽子。帽子只有黑白两种，黑的至少有一顶。每个人都能看到其他人帽子的颜色，却不知自己的。主考方先让大家看看别人头上戴的什么帽子，然后关灯，如果有人认为自己戴的是黑帽子，双手就要拍一下。第一次关灯，没有声音。于是再开灯，大家再看一遍，关灯时仍然鸦雀无声。一直到第三次关灯，才有劈劈啪啪地拍手声响起。问有多少人戴着黑帽子？这是道典型的逻辑题，奥妙在于你得作个假设。假如只有一个人戴黑帽子，那他看到所有人都戴白帽，那么在第一次关灯时就应该自己先拍手，由此证明不止一个人戴黑帽子；如果有两顶黑帽子，第一次两人都只看到对方头上的黑帽子，不敢确定自己的颜色，但到第二次关灯，这两人应该明白，如果自己戴着白帽，那对方早在上一次就应拍手了，因此自己戴的也是黑帽子于是也会有拍手声响起；可事实是第三次才响起拍手声，说明全场不止两顶黑帽，依此类推，应该是关几次灯，有几顶黑帽。游戏，但非儿戏面试是一场智力的较量，表面上看，企业好像是与应聘者玩一场简单的游戏，而实际上是在全方位考察应聘者的各

项素质。因此游戏虽然轻松，但不能视作儿戏，随便糊弄。  
联合利华的员工招募中，有80 100Test 下载频道开通，各类考  
试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)