

秘书技巧心得:破译外企面试“怪招” PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/472/2021_2022__E7_A7_98_E4_B9_A6_E6_8A_80_E5_c67_472649.htm 在北京，每年到知名外企求职的毕业生成千上万，他们往往要经历比高考更为残酷的竞争：一轮接一轮的招聘考试过后，“幸存者”只剩下几十分之一甚至几百分之一。为选到合适的人才，外企尤其重视面试的考察，外商投资企业为了招聘到适合本企业需要的有一定素质的员工，不仅要看应聘者的文凭、职业资格证书和工作经验，进行必要的笔试，而且还要出一些怪题对应聘者进行面试，以便掌握应聘者某些方面的素质情况。赛场赛马 此法的高明之处在于能够较好地体现公平、平等、竞争、择优的招聘原则，有利于优秀人才脱颖而出。去年6月份，一家知名跨国公司在北大、复旦、上海交大和中欧工商管理学院4所院校校园内举行了简单的招聘宣讲会，然后从600份自荐材料中筛选出40名2001届毕业生参加企划大赛初赛，初赛安排在公司位于上海的中国总部进行。先是一轮语言基础考试，百余名毕业生轮番用英语作了自我介绍并回答问题，紧接着，来自同一院校的学生自由组成4人小组，一个组接一个组地参加比赛，比赛要求在5分钟内完成某种生活用品的电视广告创意，然后4个人合作演示这段广告，并对广告创意作阐述分析。该公司此次主要招聘市场部员工，招聘主管认为，求职者在设计、演示广告的即兴发挥中，至少可以显示3种素质：广告创意需要个人创造力；演示广告需要表现力和感染力；合作广告需要团队精神。而这3种素质，恰恰是每一个市场销售人员所必备的。 管理游戏 管理游戏也是面试的常用

方法。在这类活动中，小组成员各分配一定的任务，必须合作才能较好地完成它。有时引入一些竞争因素，如三两个小组同时进行销售和进行市场占领。通过应试者在完成任务过程中所表现出来的行为来测评应试者的素质。下面是两个实例：例一、键盘销售。6个应试者一组扮演小型企业的管理委员会，对于给定的具有不同利润的键盘，每个小组成员均要对投资、购买、股票控制及销售问题发表意见。主考官通过应试者行为表现的观察，关注小组讨论中自然形成的领导人以及其他成员的组织能力、思维的敏捷性及压力条件下的工作情况等。例二，小溪任务。给一组应试者滑轮、铁管、木板、绳索，要求他们把一根粗大的圆木和一块较大的岩石移到小溪的另一边。主考官可以在客观的环境下，有效地观察应试者的领导特征、能力特征、智慧特征和社会关系特征等。管理游戏的优点是它能够突破实际工作情景时间与空间的限制，模拟内容真实感强，富有竞争性，具有趣味性。作为应试者，在做管理游戏时，既不要太紧张，也不要太随意。

情景考察 分拣跳棋子。有的外企在招收员工时，为测试应聘者的手脚灵活程度，给每个应聘者放一堆跳棋子，要求其在一分钟内挑出混杂在一起的5种颜色的跳棋子，并按各色分别排列好，如在规定的时间内没有按要求完成，即被淘汰。看图说话。外企招聘员工，需测试应聘者的反应能力，有的外企在转动机器上装上彩色图画，画面上有动物、植物、建筑物、交通工具、家用电器等，在应聘者面前按一定的速度移过，要求应聘者在规定的时间内说出自己所看到的内容。

分蛋糕。有一家外企招聘员工面试时出了这样一道题，要求应聘者把一盒蛋糕切成8份，分给8个人，但蛋糕盒里还必须留

有一份。面对这样的怪题，有些应聘者绞尽脑汁也无法分成；而有些应聘者却感到此题实际很简单，把切成的8份蛋糕先拿出7份分给7人，剩下的1份连蛋糕盒一起分给第8个人。应聘者的创造思维能力这就显而易见了。冒着烈日长跑。考试应聘者意志、吃苦耐劳精神，常是外企招聘面试要出的题。有一家外企从应届技校毕业生中招一批员工，面试时，要求应聘者冒着烈日，跑到近郊的一座山再返回。测试结果，有的应聘者投机取巧，未跑到目的地就返回；有的应聘者虽跑到目的地，但在返回途中搭乘出租车；也有的应聘者按规定跑到目的地后再跑回。外企公布录取名单时，前两种人榜上无名，后一种人被录用为员工。雨中打伞。作为外企的员工，要求具有团结协作精神。因此，一家外企招聘员工时，要求应聘者冒雨到附近指定地点然后返回，但只有一半的应聘者发到伞。应聘者在这场面试中出现这样的情况：有的发到伞的应聘者主动与无伞的应聘者搭档，风雨同伞；有的无伞的应聘者则与有伞的应聘者协商合用一把伞；还有的有伞的应聘者只顾自己不顾别人，独自撑一把伞。结果，独自撑一把伞者被淘汰，而风雨同伞者则被录用。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