



面试答辩试题中的关键问题分析

在众多的面试答辩试题中,有些关键的问题是一定要注意的是,而且这些问题正是考官用来判定你是否有能力竞聘的关键问题。

一、你最大的缺点是什么?

有关这一主题的其他变化形式包括:“你认为你最大的缺点是什么?”“你的上司批评你最多的一点是什么?”“在你过去的上司中,谁会给你作最差的评价?为什么?”

对于这种问题,竞聘者千万不要老老实实地自我剖析,在面试答辩中向考官呈交一份关于自己的缺点和工作中失误的“供状”,这是一种有勇无谋的鲁莽之举。但把自己标榜为一个完美无缺的,在以往的工作、生活和学习中从来没有失败经历的圣人同样是一个愚蠢的举动。竞聘者如果回答他们没有缺点,那肯定是个最差的答案了。众所周知,“人无完人”、“人非圣贤,孰能无过”。毕竟,面试答辩很大程度是一场考察一个人如何从假设的险地中脱离困境的游戏。不承认自己有缺点的人,不但在表现自负,而且是在拒绝因竞聘而设计的游戏。那么,这个人一般都会被考官评价为人际沟通能力差和缺乏开诚布公的诚意。

在此,什么才是使竞聘者处于有利位置的回答呢?简而言之,最聪明的“缺点”应该是衍生出了缺点的优点。例如:

问:你认为你最大的缺点是什么?

答:我最大的缺点是我这人“喜新厌旧”。我喜欢创新,每年都要设计几种新产品。似乎如果我不能每年设计几种新产品,我会受不了这种现实而乱摔东西,当然新的东西固然有它的长处,也有它的短处。但是我这人认为新的东西,只要存在着一些缺陷,那它还是旧的。由于我这个缺点已经得罪了不少

人,并且由于“创新”的时候总是听不进旁人的意见,导致我现在还在犯“喜新厌旧”的毛病。我将努力改正,做到“喜新而不厌旧”。

注意:绝对不能承认可能妨碍你的工作表现的任何个人品质方面的缺陷,例如默守成规、懒惰成性、精力分散。

二、你有什么出众之处?

这种问题也是一种衡量自我评价能力的“试金石”,它带有一种压迫性,这个问题的本意是想考察竞聘者的资历,是否能胜任竞聘的岗位。有时这样的问题也可以变化为:“你在竞聘中有什么优势?”“你最大的优势是什么?”等,这种类型的问题会引发出几种代表性的回答,从“我不知道,只是……”到“我负责亲自调整现有的销售方式,使当月的业务销售量提高了35%。”其实也就是把该岗位所需的各项要求和自我的特长综合起来,叙述你的个人长处以及过去的成绩与之匹配即可。

竞聘者应该接受考官的引导,回答这种颇有挑战性的问题,像“我不知道,我从来没有考虑过这种问题。”这样的回答,是在拒绝考官将自己引入这一话题。同样,如果竞聘者在面试答辩中不与考官合作,就会影响和考官以后的坦诚交流。

竞聘者可以回答得很简练,比如:

“我全力以赴地对待工作,并用我的工作成绩来评价自己”,或者“我一直在承担超出我职责范围的责任,并且总是愿意为把工作做好而努力。”

这类回答重点要突出,有明确的针对性,竞聘者一旦接受了挑战,且回答问题圆满,则会使人感受到了力量和决心。

例如:

问:请问你竞争公司的副经理最大的优势是什么?

答:我曾经在内地担任过一家公司的副经理,主管营销工作,在我任期内,销售额上升了几十个百分点,我也因此积累了丰富的营销经验。也就是说,我最大的优势是担任过副经理,有突出的工作业绩和营销管理工作经验。我想,如果我竞聘贵公司的副经理一职成功的话,并且也主管销售工作,也会使销售额逐年上升的。

注意:在这一特殊的提问场景下,不存在正确和错误的答案,关键是回答时要反应敏捷,充满自信。

三、你的授权方式是怎样的?是主动还是被动?

这个问题表面上是在问你的授权方式,其实出这个问题的原因是想考察竞聘者的领导才能。因此,竞聘者应该注意一下,题目背后的意思。

现实中存在有两种不同类型的授权者。一种是有较为严重的控制倾向的人。他们对权力下放总感到不舒服,害怕没有时时刻刻把“王牌”掌握在手中。当然,他们的性格倾向,只是让下属难以放手行使自主权和独立决策权,并不是说他们是不称职的管理人员。另一种人则是喜欢团结下属,共同分担、共同参与工作的成败与责任。他们的职权下放,自然会为下属提供了更多的发挥创造性的机会。类似以上问题的题型例如:

问:作为一名管理者,你的管理哲学是什么?

答:“我认为所谓管理不过是促使别人来完成既定的任务的过程。管理工作的目的就是提供资源和创造氛围,以使人们能够高效率的工作。我主要的管理手段是组织工作团队,公平地分配工作任务,适当地授予有能力的下属以权力,基于每个人实际的工作表现来进行业绩评价和在某种程度上鼓励员工自己

决策来完成任务。我发现这么做能够培养出忠诚的员工,并能促使他们勤奋地工作。”

四、你通常如何对待工作做得令你下不满意的下属?

这种问题通常是想考察竞聘者的管理能力和人际沟通能力。当你真正作为一位领导干部,对于那些工作有问题的下属也会感到气愤。对于已经交代很清楚的工作,下属还是没有做得让人满意,这时候,是让人特别恼火的时候,一些人会毫不含糊地直接提出建设性的批评;而另一些人则会采取一种讲究策略的做法,在对下属做得好的方面进行表扬的前提下再批评其不足;还有一些人是不闻不问,但是一旦出了事情,好的也就罢了,坏的当场把你抬出来。

不管你的具体风格怎样,都必须记住许多下属不会去做你期望他们做的事,而只做你要检查的工作。当然,对待工作做得令你下不满意的下属得查清原因。如果是客观原因,那谁也没有办法;但是若是主观原因,那么需要查明究竟再做决定,该批评的批评,该表扬的表扬,换句话说“该出手时就出手”。

因此,排除一些客观的原因后,对业绩不佳的下属要予以纪律约束,制定一个明确的目标,然后监督计划的执行情况。其中有没有出差错,需要什么指点,需时时刻刻盯着。这些其实都是领导干部日常工作的一个重要组成部分,听之任之的结果是很危险的。例如:

问:你通常是如何对待工作做得令人下不满意的下属?

答:如果我发现下属的工作完成得令人下不满意的,有不妥之处,开展批评这

是很必要的。但是也得讲究批评的策略,具体谈来就是以下4种方法:

①委婉含蓄的批评,让受到批评者自己体会批评的内容,从而受到启发,改正自己的缺点。所谓委婉含蓄就是将批评的内容寓于别的语句之中,避免与被批评者直接交锋,但是又能让被批评者知道你是在批评他,这种批评方式和批评的语言不甚直接和刺耳,容易让对方接受。

②欲挫先扬。以表扬代表批评体现了领导干部对员工的尊重,能激起对方的自尊心和自信心,从而改正缺点。

③暗示性批评。利用与对方类似的身份或特殊的环境暗示被批评者,使对方暗中检讨自己的过失。

④将心比心批评。站在对方被批评的角度为他着想,并让对方批评类似这样的过失行为,让对方醒悟,从而接受批评。

注意:夸奖一个人比批评一个人的过失得到的收获多。批评别人之时,最好先反省自己。

五、你是如何保持信息灵通的?

这种题型表义是想知道竞聘人员是如何保持信息灵通,其实考官是想考察竞聘者与人交流的手段和领导能力。

我们的社会正在步入信息社会,作为现代领导者,要有较强的准确接收信息传递信息的能力。这种能力直接关系到领导者的工作水平。也就是说,竞聘者应充分利用可以收集的信息,进行必要的分析,去杂取精,准确地掌握信息。

竞聘者想监控下属的一举一动是不可能的,只有通过互相交流沟通才能达

到互相了解。也就是说,领导者的沟通能力表现在能够根据信息的内容、接受对象的特点、传递信息的目的、具体场合和条件而选择适当的沟通方式,以较强的宣传鼓动力、表达能力、说服教育能力、感染能力,将自己的思想观点及掌握的信息,准确、完整地传递给接受者。同时,提高自己的理解能力、感觉能力,以诚信的态度,做一名“热心听众”,及时获取下属真实信息的反馈。例如:

问:你作为一位现代领导者,怎样才能保持信息灵通呢?

答:我们的社会正在步入信息社会,作为一名现代领导者,要求有较强的准确接收信息、科学储存信息、准确传递信息的能力。也就是说竞聘者如想保持信息灵通就必须接收信息准确、科学地储存信息、传递信息准确。

①接收信息准确指准确接收来自上级的指示、来自下级的报告、来自群众的反馈和来自左邻右舍的情况。要求:A.听清楚;B.看明白;C.理解对;D.记牢固

②科学储存信息是指在科学方法的指导下,进行高质量的储存信息。方式有三:

- A.建立档案,分别储存;
- B.及时加工,不断整理;
- C.正确处理好信息透明的信息保密的关系。

③传递信息准确是指严格地控制信息传递的准确度。注意的两个环节:A.口头表达准确;B.文字表达准确

采取以上的几点方式就可以基本保持信息灵通了。

注意:考官分析竞聘者答案的关键在于竞聘者与人交流的手段。■

编辑:张 鹏

道德规范进万家

系列漫画 ▶▶▶

社会公德规范⑤ 遵纪守法



道德规范进万家

河南遍开文明花