

结构化面试试题

作者：有故事的人 来源：范文网 www.wtabcd.cn/fanwen/

本文原地址：<https://www.wtabcd.cn/zhishi/a/167905606911395.html>

范文网，为你加油喝彩！

请教的近义词-论语翻译



2023年3月17日发(作者：蒲城县兴华学校)

结构化面试的试题题目及答案

结构化面试的试题及答案

假如你走上新的领导岗位之后，分管的处室干部中，有的敬业但缺乏开拓

精神，有的干劲大但平时要求不严，有的工作负责但缺乏大局观念。你将如

何带好这支队伍？

答案：

这是我们在领导活动中会经常遇到的现象。因为“人上一百，种种色色”，

古人云：“集合众智，无往不利”，这就看我们怎样去用科学的人才观识别

人才、培养人才、使用人才，为我所用，为党的事业所用。

用人是一门艺术。古人有云：善于用人者，必善于成事。又云：用友者王，

用师者霸，用众者为帝。对于分管处室的这三类干部，总的原则是要根据不

同情况区别对待，既要用人所长，也要用人所短，最大限度的调动他们每一

个人的积极性和主动性，推动工作又好又快发展。

第一、要用人所长避其所短。对于敬业而缺乏开拓精神的，一要多安

排他们做一些原则性强的工作和执行层面的工作；二要创造机会激发他们的独

创性。对于干劲大但平时要求不严的，一要提供平台让他们鼓足干劲、

发挥作用，二要加强监管，实质是督促他们要在正确的轨道上运行，不疫情的至于

“事业立起来，干部倒下去”。对于工作负责但缺乏大局观念的，一要

鼓励他们继续保持恪尽职守、高度负责的优良作风，多安排目标明确、指标

清晰的工作，二要加强全局观念的教育。

第二、要敢于、善于用人所短。都说人有长短，用人应扬长避短，而能把人的短处也派上用场，算是用人中的高手了。人之所短，也不是没有用处，用处还很大。记得清仁宗时，有一员福将叫做杨遇春，连残疾人也能用。他把聋卒安排为自己的侍卫，不会泄密；他派哑卒去送情报，不会造言舔语；他把跛卒放在炮位上当炮兵，不会轻易逃跑。他如此巧妙的用兵作战，大大的发挥了军队的作战能力，以至于他指挥了大小数百次的战争，百战百胜，立下显赫的战功。题目中的三类人也都有不同程度的短处，我们也要像清仁宗时的杨遇春那样，把他们的短处当长处使用。一位哲人曾经说过：“没有无用的人才，只有无用的领导。”它说明了用人艺术高超的水平和法则。只有具备了高超的用人艺术水平，才能真正达到不仅能用人所长，也能用人所短，而把用人艺术推向另一个高潮。

第三、优化结构，整合力量，创造一个团结和谐、运转高效、竞合、双赢的团队氛围和组织文化，使分管处室的不同类型的干部人尽其才、各尽其能、各得其所。

第四、加强教育培训，提升他们的综合素养。

最新结构化面试题目

一、简单寒暄

- 1、 您怎么过来的?交通还方便吧!
- 2、 从(待定)到杭州要多长时间?路途辛苦吗?
- 3、 以前来过杭州吗?对这里的印象如何，跟你所在的城市有何不同的感受?
- 4、 这几天的(或这边的)天气较(待定)，您还能适应吧!
- 5、 您来自哪里?(简单与面试者聊聊他出身地的特点)

二、观或听：

- 1、 衣着整齐度个性签名图片
- 2、 精神面貌
- 3、 行、坐、立动作
- 4、 口头禅、礼貌用语等

三、口头表达能力(注意语言逻辑性、用语修辞度、口头禅、语言波幅等)

- 1、 口请您先用3-5分钟左右的时间介绍一下自己吧!

2、口您先说说您最近服务的这家公司(由简历而定)的基本情况吧(规模、产品、市场)!

3、口您在目前工作岗位中主要有哪清炒莴笋叶些工作内容?主要的顾客有哪些?

4、口请您简要介绍一下自己的求学经历。

5、口请您简要介绍一下自己的成长历程。

四、灵活应变能力(也涉及工作态度)

1、口您为何要离开目前服务的这家公司?(答案可能是待遇或成长空间或人际氛围或其它，待回答完毕后继续发问)

-----您跟您的主管或直接上司有没有针对以上问题沟通过?(如果没有，问其原因;如果有，问其过程和结果)

2、口除了简历上的工作经历，您还会去关注哪些领域(或有没有其它潜在的兴趣或是否想过去尝试、从事的其它职业)?

----- (若有，继续发问)您觉得这跟您目前要从事的职业有哪些利、弊关系?

----- (若无，继续发问)您不觉得您的知识结构有些狭窄或兴趣较贫乏，说说未来的改善计划?

3、口您在选择工作中更看重的是什么?(可能是成长空间、培训机会、发

挥平台、薪酬等答案)

(若薪酬不排在第一，问)-----您可不可说说您在薪酬方面的心理预

期?(待回答完毕后)那您刚才的意思也可以这样理解：薪酬方面可以适当低于

您的心理预期，对吗?(若薪酬显得不太让步，可问)有人说挣未来比挣钱更为

重要，您怎样理解?

(若薪酬排在第一，问)-----有人说挣未来比挣钱更为重要，您怎样理

解?

4、口您觉得您在以前类似于我司提供的这个岗位上的工作经历中有哪些

方面做得不足?

(若答有，问)-----您打算在以后的工作中采取哪些改善措施?(待回答完毕

后，继续发问)您再想想如果到我们公司来任职还有没有补充改善措施?

(若答无，问)-----您好像不太连续去追求卓越，您认为您能胜任我们提

供给您的这份工作吗?

5、口您认为《致加西亚的信》中的罗文和推荐罗文的加西加将军哪一个

对企业更为重要?

----- (若答罗文，问)您不认为现在的企业面临着“千里马常有，而伯乐不常有的状态吗”？

----- (若答加西亚，问其理由)

----- (若答两者兼有，问其理由)

五、兴趣爱好(知识广博度)

1、□您工作之余有哪些兴趣爱好?兴趣中有没有比较拿手的?

2、□您在大学所设的专业课中最感兴趣的是哪一门?(待回答完毕，问)谈

谈您对所在兴趣的'相关看法。

3、□您是怎样理解自然科学(比如数学)与社会科学(比如说政治经济学)

之间关系的或者说两者有何异同?

4、□就您个人的理解说说您对我们公司所处行业(电子产品制造业)的前

景和生存途径。

6、□谈谈您目前想去学习或弥补的知识。

7、□如果让您重新选择一次，您对自己的专业领域会有所改变吗?

六、情绪控制力(压力承受力)

1、□我们的工作与生活历程并不是一帆风顺的，谈谈您的工作或生活或

求学经历中出现的挫折或低潮期，您是如何克服的？

(如果回答无此经历，问)-----您的生活是不是太过于顺畅，成长中往往

伴随着失败，您觉得自己的成长来自于哪些方面？

2、□请您举一个您亲身经历的事例来说明您对困难或挫折有一定的承受力？

3、□假如你的上司是一个非常严厉、领导手腕强硬，时常给您巨大压力的人，您觉得这种领导方式对您有何利、弊？

4、□您的领导给您布置了一项您以前从未触及过的任务，您打算如何去完成它？(如果有类似的经历说说完成的经历。)

5、□您有没有过失业或暂时待业经历，谈谈那时的生活态度和心情状态。

6、□您有没有过在感情上的失败或不顺利经历，它对您那时和现在的生活有什么样的影响？

7、□假如您喜欢上了一个人，但您对他(她)表白后受到拒绝并说你们是不可能的，拒绝的原因是她已有男朋友，但她也并不讨厌你，接着您将采取什么行动？

8、口假如在公众场合中，有一个人有意当众揭您的短处或您的隐私，您

怎样去处理？

9、口谈谈您以往职业生涯中最有压力的一、两件事，并说说是如何克服

的。

10、口谈谈您以往职业生涯中令您有成就感的一、两件事，并说说它给

您的启示。

七、上进心与自信心

1、口谈谈您求学经历中令您感到成功的事例及成功的因素。

2、口说说您对成功的看法。

3、口您认为自己有什么资格来胜任这份工作？

4、口说说您未来3-5年的职业定位计划。

5、口您如何看待学校的学习与工作中的学习的区别。

6、口谈谈您最近的充电经历，并说说它对您的益处。

7、口您怎样看待游戏中的输赢。

8、口谈谈您认真追求过的一件事或一个人，并说说过程和结果。

9、口有人说：满足感欲望=幸福或成功，即幸福是个人偏好的满足程

度，举例来说，一个儿女满堂、子女孝敬的老人他认为自己与李嘉诚有同样的成功感，您怎样理解。

八、责任感与归属意识

1、口请描述一下您以往所就职公司中您认为最适合您自己的企业文化的特点。

2、口您的下属未按期完成您所布置给他的任务，如果您的上司责怪下来，您认为这是谁的责任，为什么？

3、口描述一下您对上司所布置任务的完成思想与过程。

4、口当您所在的集体处于竞争劣势时，您有什么想法和行动？

5、口往往跨组织的任务中，由于涉及过多成员，最后易形成“责任者缺位”现象，您如果身处其境，会是什么心态？

6、口您每一次离职时有没有过失落感？您跟过去就职过的公司的一、两个上司或同事还有联系吗？并说说他朝鲜建国时间们目前的处境。

九、管理能力

(一)、领导与指挥

1、口请问您在求学经历中参加过哪些社团组织或参加过哪些公益活动，

您在其中扮演什么角色拉面的配方和制作方法？

2、口课堂上您对老师的讲解有所疑惑，您是采取何种方式去消除这种疑

惑的？

3、口在长途旅行的火车或飞机上，您不认识周围的人，大家都在沉默，

您是如何去适应这种陌生环境的？

4、口工作中您发现上司的管理方式有些不妥，并有了自己的想法，您此

时如何去做？

5、口在您以往的工作中是如何去约束部属的，是如何去调动他们积极性

的？

6、口假如您是足球队队长，而队中有两名队员有些不和，他们都是主力

队员，而此时有一场重要比赛，您如何去协调和处理？

7、口您认为上司对部属做些什么更利于他们的成长？

(二)、计划与控制

1、口您来面试的过程中有没有想过整个过程？说说您先前是如何打算应

对这场面试的，包括各个阶段。

- 2、□举个例子来说明一下您曾经做过的一个成功计划及实施过程。
- 3、□假如您今晚会有一场重要的约会，说说您打算怎么去应对?(可提示答案方向：是倾向于去了再随机应变，还是事先做好策划?)
- 4、□工作中您发现自己的实施结果与事先计划出现较大的偏差，你将如何去行动?
- 5、□您觉得自己的个性适合井然有序的工作环境还是灵活自如的工作环境?或者是其他任何形式的。
- 6、□说说您对下属布置的任务在时间方面是如何要求的?
- 7、□说说您在完成上司布置的任务时，在时间方面是如何要求自己的?

(三)、决策

- 1、□您在逛超市时，碰到了一件十分符合您审美意识的物品，尽管这件物品目前对您来说没有多大的实用价值，您此时会有什么行动?
- 2、□假如您现在的月收入是3000元人民币，您在商场看上了一件非常符合您审美意识的西装，价格2800元人民币，您倾向于怎么做?
- 3、□假如您目前的处境不算太好，而此时你一位十分要好的朋友跟您借

相当于您10%的财产且归还期较长，您会如何去做？

4、口您在购买您所需要的一件重要物品时，是如何去实施的？

5、口您对一个紧急决策项目收集了八成信息，您下一步倾向于如何去做？

6、口说说您是怎样理解决策方案中的“最优”与“更优”的关系，它们

对您的决策思想有怎样的影响？

(四)、授权与激励

1、口假如您是部门领导，您设想您在每半月一次的会议议程中该如何去

部署会更好？(可提示回答方向：直奔主题，还是先给部属打气)

2、口您跟您部属在一个月里的业余沟通的频率是多少？您目前有几个部

属？(待回答完后，问)，简单说说他们各自的优缺点？

3、口您以往在领导岗位中，一个月内分别有哪些主要的工作任务？(可提

示回答方向：开会、跨组织协调、日常事务管理、审核资料、策划方案、实

施方案等)，它们占用您时间比例是怎样的或者说各自的频率是怎样的？

4、口当您发现您的部属目前士气较低沉，您一般从哪些方面去调动？

5、口说说您在以往领导岗位中出现管理失控的事例及事后的原因分析。

6、口描述一个您在以往工作经历出现的士气较低沉的团队氛围的情景，

那时您的角色是怎样的，现在回想起来有何感触？

7、如果您的部属在一个专业的问题上跟您发生争议，您如何对待这种事件？

注：1、本题库前八个提问项适合所有应聘者，每九项适合中层以上管理

人员；2、本题库所涉及的每个提问项中至少要提一个问题，并对已提的问题

在“口”中打“ ”；3、结构化面试时间控制在30-45分钟；4、结构化面试

完毕后，若时间充足可进行非结构化面试(灵活提问)；5、面试完毕后，一定要

留出5-15分钟时间给面试者提问。

面试制胜的五步走的面试技巧

第一步：以终为始提升自我管理能力

网申的成果是面试。以终为始，意即以获得面试机会为目的，安排自己的

网申工作。

找工作本身是一份全职工作，核心是“找”。寻找的过程，就是这份工作

的全部：谁找？谁能帮你找？怎么找？什么时候找？花多少精力找？找的结果如

何？……回答这些问题，实际上是一个明确目标，确定计划，调整心态，付诸

行动的过程。

求职阶段有大量的工作要做，可能要不停地经历失败和挫折。保持一种积极乐观的心态，面对失败和各种不如意，需要一定的自我管理能力。

第二步：理解需求耐心等待面试通知

求职者不仅要理解职位的需求，明确胜任最终职位的应聘条件，还需要理解企业招聘人员的工作需求，这是决定求职者投递简历的行为和如何调整求职心态的关键。

一般而言，主动投递简历的人，应该是积极搜寻工作的人。但很多求职者把求职作为一种概率事件对待，广收薄种。这种投递行为，使企业发布的招聘广告，获得的简历，很多不符合自己的需求；有的即便符合自己的需求，但辛苦筛选出来的应聘者，也可能根本没有相应的求职意向。所以，做一个积极的应聘者，你需要在简历和求职信中，表明自己的强烈的兴趣和动机，针对不同的企业和不同的职位，你的求职信表述应该有所差异。

招聘工作人员需要尽量减少简历信息处理成本，在筛选简历的时候，总会先通过“简历筛选工具”——一种简历处理的后台管理系统，对求职者简历进行过滤，过滤掉不符合条件的简历。然后，再进入简历评价阶段。一般的企业，因为收到的简历不多，可以直接由人力资源管理人员阅读简历，确定

面试人选。由于大企业或者品牌企业的招聘信息比较多，动辄接受超过万计的简历，因此，即便经过基本的筛选，选出符合企业硬性要求的求职者，也会有进一步筛选的需求。所以，很多企业，会开发一个简历评价系统，由专人阅读每一份简历，针对不同的方面打分，最后汇总一个总分，以便进一步筛选。这样，网申简历处理过程就至少包括以下环节：接收简历——字段筛选——简历评价——进一步筛选。因此，网申之后，即使企业没有及时通知面试，也并不一定是你不合条件，这可能是时滞因素导致的。

第三步：明确规则充分发挥简历作用

企业进行招聘筛选工作时，要经历简历筛选、评分设置和简历评分三个阶段，最终通过总分决定求职者是否获得面试资格。

第1步，简历筛选，即针对简历项中的个人信息，设定筛选条件。如基本信息、教育状况、工作经历/经验、求职期望、到岗时间以及特别项目，如是否有关系在本企业，有无个人评价等。所以，填写简历的时候，应尽可能认真，表格上不要有空格。

第2步，设置简历评分项。简历评分项是简历评分标准，一般关注知识、

学位、技能和能力等项目，具体项目分值根据招聘职位的素质模型设定。

第3步：简历评估。简历评估就是对每一份简历，都要根据前面设定的标准进行评价，得到一个总的评分。自动输出总分后，再按总分进行排序，安排通知面试等事宜。

第四步：按需定制适时完成自我转换

求职过程中最重要的一点是能根据客户的需求，定制相应的产品和服务。

从网申这个求职环节看，如果应聘职位的需求与求职者具有一定的差异该怎么办？要不要继续申请？怎么申请？如何突出自己的优点和优势，争取到面试机会？

求职过程中的按需定制产品是指，如何根据职位的要求定制一个新的自我？特别是在短暂的求职阶段，能否重新整理出一个符合职位要求的简历？其实，职业化的渐进过程因人而异。行为的规范是表征，但导致行为变化的，往往是最底层的个人信念系统。中国传统文化讲顿悟，现实生活中，我们每个人都有可能经历过“一下子就明白过来了”的思维突破。因此，如果在网申过程中，完成对如下问题的思考，并付诸行动，就能够做到按需定制“简历”了。

第五步：如何把实体的“我”虚拟成简历和求职信中的“我”？

自知者明，知人者智。求职者了解自我，并不一定是真正的“我”；别

人了解的“你”，也不一定是真正的“你”。所以，自我在虚拟的过程中，

是一个去粗取精的过程，是在纷繁芜杂的生活信息和个人经历中，高度浓缩

和提炼的过程，也是一个重新认识和解释自我的过程。如何找到真的“我”？

机会是人创造出来的，机遇偏爱有准备的头脑。求职者如果采用职业化的

态度，管理自己的求职行为，努力根据职位的需求以及组织的需求，认真准

备自己的求职信和简历，不畏挫折，坚持寻找，相信总能赢得属于自己的面

试机会，走好求职的第一步。问题的关键是，您做好准备了吗？

更多 在线阅览 请访问 https://www.wtabcd.cn/zhishi/list/91_0.html

文章生成doc功能，由[范文网](#)开发