



锐如镒教育
Ready For Future

银行校园招聘考试面试

面试攻略

锐如镒教育



目 录

第一章 面试考情分析	2
一、总体概述	2
二、半结构化面试考情分析	2
三、无领导小组讨论考情分析	2
第二章 面试前的准备	3
一、做好面试预备	3
二、考前及时调整	3
三、注意着装和礼仪	5
第三章 了解半结构化面试	10
一、结构化面试概述	10
二、半结构化面试的特点	10
三、半结构化面试的流程	10
四、半结构化面试的题目类型	11
第三章 了解无领导小组面试	17
一、无领导小组讨论的概念	17
二、无领导面试的特点	17
三、无领导小组面试的流程	17
四、无领导小组面试的题目类型	19
五、无领导小组面试的高分要点	24

第一章 面试考情分析

一、总体概述

银行面试作为录用前的最后一道关卡，往往是决定考生最终是否能被录用的主要手段，在面试中，通过有效测量考查考生的应变能力、情绪控制能力、人际交往等，可以充分衡量每一个考生的综合素质是否符合企业自身、报考岗位，由此来决定最终的录用人员，因此面试的表现如何也就成为了考生的“生死”关卡。

从全国银行的面试来看，银行的面试通常包括至少两轮，两轮面试成绩之间存在一定的内部关联：有些银行采取淘汰式，即一轮面试不过，不再通知二轮面试；而有些银行采取累计计分制，综合考生两轮考生进行最终的抉择。当然，随着人员测评角度的多样性，银行总行部门、部分银行（如招商银行），还还有可能组织三轮以上的面试。

从面试的形式来看，银行在招聘面试中采用的面试形式主要是半结构化面试和无领导小组讨论面试两种常规的形式，除此之外，极个别地区也会采用结构化、辩论赛、演讲、角色扮演等新兴形式。在两轮甚至多轮面试中，往往采用半结构化+无领导小组讨论的形式，先进行无领导小组讨论结束后在进行半结构化，半结构化的内容多是依据简历进行提问，少部分根据无领导小组讨论的情况进行提问。

从测查的要素来看，就半结构化面试而言，自我介绍、岗位认知、职业规划、求职动机是大多数地区测查的重点，大家一定要重点准备。此外，一些地区也会考查人际交往的意识与技巧等。从无领导小组讨论的考试题型来看，开放类、排序类题目出现的几率较高。

二、半结构化面试考情分析

大部分银行考试采取听题的形式，少数地区下采用看题的形式；面试题量一般为3~5道题不等，时间在5~15分钟左右。半结构化追问环节问题的设置往往围绕自我介绍、个人简历中的背景信息等展开。题目个性化强，比较灵活，数量不固定。

三、无领导小组讨论考情分析

无领导小组讨论作为很多地区的考查形式，题型包括开放类、两难类（包括辩论式）、选择排序类、资源争夺类、操作类，其中以开放类和排序类最为常见。一般为4~12人为一组，包含审题、个人陈述、自由讨论、总结陈词几个阶段，整场用时约20~60分钟左右。

第二章 面试前的准备

一、做好面试预备

作为求职者，各位考生应该注意在银行面试前做好面试知识的储备，提前了解银行考试可能会出现的问题，结合个人情况和报考岗位，评判出自己应该了解哪些、应该如何回答、可能会遇到的题目和现场状况，方能脱颖而出。面试前考生可以从以下几个角度来进行面试预备：

1. 分析个人性格特质

在个人经历中寻找可以证明自己具备各个特质的事例。注意：不建议去编故事，欺骗的结果会很惨的。如果社会经历较少，建议仔细分析和挖掘一下，分析这些经历可以着重说明自己具备哪种技能，进而在面试环节将面试官向这些方面引导。

2. 分析行业

真正的去了解银行业，知道这个行业在做什么、未来的发展方向怎样、有哪些重要的竞争者以及他们之间的核心竞争力差异等。向面试考官展现对金融行业，特别是对银行业发展趋势的认同，对所应聘企业的认同，对所应聘银行在管理运作和优势劣势方面要知晓一些。

3. 分析目标公司

知道这个公司的优势在哪里，曾经做过哪些大交易和拥有的大客户，公司的文化。如果可以说明个人性格适合这种文化就更好了，如团队合作等。

4. 分析申请的部门和职位

银行有很多部门，工作性质差异非常大，对每个人的要求也就不太一样。而且，在列举公司业绩的时候也要有的放矢。

5. 熟悉求职简历

简历上写的都是自己曾经做过的事情，没有理由不知道具体的内容。银行里的人喜欢看细节、刨根问底，希望考生对简历上所有的细节都了解并可以很好的陈述，从而不至于面试官误会不诚信行为。

6. 模拟面试

如果有可能的话，请一个有银行面试经历的同学进行模拟面试，会很快的进入状态的，模拟面试后，个人也可以给自己打分，并进行改进。

银行初面主要考查考生的人岗匹配度，筛除一部分明显不符合岗位要求的人员，减轻后续招聘工作的压力和成本，所以面试备考的关键就在于由内而外的展现出个人与岗位的匹配度。

二、考前及时调整

好的面试必须经过充分的准备和练习，才能使自己在面试中大放异彩。考生可以从以下几个



方面来磨练面试技巧:

1. 注意力集中

在开始面试前，通过沉思和冥想来去除心中的杂念，把注意力集中在当前的面试上，从而不至陷入紧张、自责和自我怀疑的状态。

2. 以平常之心对待

这种自然来自于考生在面试前的充分准备。要表现出真实的自我，表现出自己的专业性，与面试官诚实地对话。面试前，应与家人或朋友做几次模拟面试，就像期末考试前设想可能出现的试题一样。

3. 把握机会推介自己

要做到在结束面试前，尽可能多地向面试官介绍自己的技能、能力、经历和成就。如果有什么误解的地方，在离开前一定要澄清。如果考生感到面试官没有问到自己认为很重要的问题，个人可以直接或间接地引导其提出这些问题并给出圆满的回答。在面试中一定要推介自己，并尽可能争取第二次面试。

4. 探寻问题实质

事实上，所有的问题最终都归结为这样一个问题，即“为什么我们应该录用你？”有些问题实际上是了解考生的个人生活，担心考生的家庭是否会干扰个人未来的工作。这时考生应该有意地避免给面试官造成这样的印象。

5. 换位思考

面试官的责任重大，所选择的必须是众多候选者中最优秀的。“你确实有能力做这份工作吗？”“你有什么独特的地方吗？”“你能很快适应银行工作吗？”这些问题时常萦绕在面试官的脑海中。作为候选者，换位思考很重要，考生不仅应该表现得刚好合格，还应该超越工作所要求的最低标准。

6. 精心准备自我介绍

“请介绍一下你本人的情况”，这是每个面试官都会被问到的问题。考生的回答应该围绕这样一个问题来展开，即“为什么我们应该录用你？”面试前详细准备好这个问题的答案，一定要包括有考生过去工作经历中的例子，并尽量与当前报考的职位要求相吻合。因此，事前尽可能多地了解所求职的职位的情况必不可少。

7. 把握好自己的身体语言

据专家分析，口头语言只表达了人们要交流内容的30%~35%，而其余的是靠面部表情和身体动作来传达的。以一种自信的姿态走进面试官并就座，向面试官稍微倾斜上身以显示自己的兴趣和热情，保持眼睛接触，说话时语调自然而略带兴奋以显示自己是渴望得到这份工作的。

8. 小心无关的话题

不要有意暴露自己的内心世界，谈论与面试无关的人和事。以正面的态度谈论自己过去的经历。即使考生与以往工作的老板有过节，也应尽可能地表达个人对过去工作的热情。在面试中，

考生对任何人或事所做的负面评论，都会显得自己像是一个难以与人相处的人。

三、注意着装和礼仪

美国社会心理学家洛钦斯就以实验的形式验证了首因效应，及交往双方形成的第一印象对今后交往关系的影响。面试着装和进入考场的第一眼，这一刹那间的信息决定了考官对你的第一印象。这种主观的、涉及情感的信息虽然并不科学，但是它不可避免的影响了你之后的整场考试。

所以，着装也是需要我们在考试之前关注的。如何选择适合自己，适合考场氛围，匹配考官审美的着装就是我们要认真思考的。

1. 着装的选择

不管是最为稳妥的职业套装还是西服，决定其气质的关键在于服饰的材料和裁剪。裁剪属于更为专业的领域，对于我们面试考试来说未免有点强人所难。因此，选择好服饰的材质，就是提升着装气质的关键要素。

(1) 关键——选择合适的面料

① 涤纶

涤纶面料本身是现在科技的产物，具有高强度、耐用、抗皱免烫等特点。但是材料本身在强光下会出现反光等问题。之前人们戏称的“推销套装”就是指其明显的现代工业感。不太建议同学们选择纯涤纶材料的服饰，整体会影响考生的气质。



② 棉、麻

棉质衣服可以说是我们接触最多，也是我们比较喜爱的一种面料。棉质服饰，具有舒适性好、手感柔软、吸汗性强等特点。但是，棉质含量高的西装有一个最难克服的问题——“易皱”。对于参加面试考试的同学来说，可能很早到达考场要在候考室内等待较长时间。任何挤压的动作都可能让服装产生皱痕，皱巴巴的服饰从整体上影响了观感，给考官留下邋遢的感觉。



③ 聚酯纤维

聚酯纤维是为了降低西服材料价格，把化纤做得和羊毛材质性能接近的一种材料。特殊处理后的聚酯纤维面料在薄款上已经比较接近羊毛的挺阔表现。优点是耐穿、防蛀。可以说，目前，我们在选择服饰时能兼顾质感和价格的材质就是聚酯纤维。所以同学们在选择服饰的时候可以关注此类材质。



这些都是我们在市面上经常见到的，通常在选择衣物的时候，我们可以观察衣物吊牌上的面料成分来确定其衣服的主要材质。因为我们只能用图片来呈现服装的材质，所以面料真实的效果还是需要同学们现场观察。其实，人类的眼睛对于材质的敏感度是远高于摄像机等设备的。在选择的时候，因人而异可根据自身的情况来选择具体的材质。目前，效果较好的一般为羊毛和聚酯纤维混纺的衣服。

(2) 关键二——选准尺寸

材质决定了我们看到服装的第一印象，那么着装的尺寸决定了最终效果。我们可以看到很多优质的服装在超模和普通人身产生巨大的差异。关键在于，用于表演的服装多是模特量身定做的，再加上黄金比例的身材展现出来的是完美的结果。作为普通人的我们缺少黄金比例的身材，但是我们选择合身的服饰，同样能穿出气质。

对于男士的西装和女士的职业套装来说，除了材质，最重要的是合身。除了观察吊牌上的尺寸之外，我们可以从多个方面观察衣服是否合身。

① 裤长



正常

稍短

过长

②后领



正常

稍大

过小



正常

过小

③肩膀，手臂



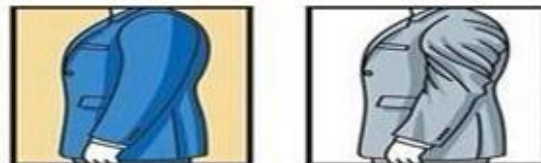
正常

稍小



正常

稍大



正常

稍小

(3) 关键三——选准尺寸

衬衣属于和西装、套装配套的服饰。所以衬衣也是我们选择时候的另一个关键。衬衣的选择，同样可以参照材质和尺寸。但是我们还要关注衬衣质量的另外两个因素，颜色和支数。

衬衣颜色不局限于白色，选择一个适合自己的颜色很重要。淡蓝色、灰色都是可以选择的颜色。甚至一些条纹衬衣也是可以选择的。

高密度的支数让衬衣有自身的版型，掩饰了一部分身材缺陷。同时有一定的抗皱性，便于考试当天长时间穿着。



(4) 关键四——着装应规避的问题

①腰间的皮带要注意不要戴有闪闪亮亮一大块皮带扣。

②不要将领带夹暴露在别人的视线外，领带如果颜色太鲜艳，最好不要长时间整条露出来。

③男士的袜子要深色无花到小腿肚，鞋子最好是系带的皮鞋，鞋头要保持干净。

④不要局限于一身到底的纯黑西装，再配化纤白衬衫再配窄黑色领带了。西装选择的时候以深蓝色为主，衬衫避免选IT蓝，可以一点条纹、或是粉蓝、淡黄纯色都行。不要戴花里胡哨的领带（包括格纹的、有动物图案的、毛质的）

⑤不要一黑到底和一白到底及一灰到底，三种颜色的组合一定要相对平均，且反差适中。而且女性穿黑白灰的时候真的不必要穿黑丝袜，否则就是一黑到底了。

⑥款式上，要想显得比较的典雅和与众不同，可以记住这些元素：尽可能的过膝裙装；其次比较不同的领型：如小圆领、一字领、对襟圆领。

2. 看重礼仪

礼仪既是衡量某个人的内在修养和素质的一杆标尺，也是展示此人的道德水平、文化修养、交际能力的一种外在表现的手段。礼仪在人际交往过程中的行为规范被称为礼节，在人们的言语动作上的表现被称为礼貌，礼仪的内容涵盖着社会生活的各个方面。从表现形式上看有仪容、举止、表情、服饰、谈吐、行为等。

银行面试过程中礼仪也是重要的一环。曾有一位学业优秀的大学生，面试中因为着装随意、形象邋遢而遭拒。这位大学生的礼仪素质缺陷成为他面试形象的致命弱点。不注重礼仪教养可能会面临素质竞争中的“一票否决”。

(1) 关键一——仪表整洁

网络名言有云：“颜值高低决定了是否有必要了解其内在”。此话虽然直白，但却有其深刻的道理。正所谓“一屋不扫，何以扫天下？”一个连自己形象都管理不好的人如何能堪当大任。面试时，要做到仪容达标，仅是天生丽质还是不够，还要后天养成。具体而言要注意以下几个方面：

①发型得体

面试中杜绝夸张的染发和造型。男生头发前不盖眉，侧不掩耳，后不及领。女生根据自身的形象气质，或扎马尾或盘起长发，关于刘海，则是齐不如斜，斜不如无，切忌披头散发。

②面部清爽

男生面试前需要剃须修面，简单护理面部肌肤，避免出现长痘、红肿、蜕皮等现象，影响美观。女生宜淡妆修饰，化妆是为了表达对考官的尊重，同时提升气质。面试化妆只需要提亮肤色，

强化眉毛和嘴唇即可，万不可修饰过头，适得其反。另外，面试需要与人交流，如果口腔有异味则显得很不礼貌，所以一定要保持口腔清洁。

③表情自然

在面试考场中，如果考官目光温顺平和，嘴角略显笑意的面对考生，考生则如沐春风，信心倍增，一次真诚的交流便由此展开。相比之下，作为考生应该以怎样的表情和眼神来回应考官呢？

a. 表情自然、保持微笑。

微笑是一种能令人感觉愉快的面部表情，微笑不仅可以缩短人与人之间的心理距离，而且可以为深入沟通与交往创造温馨和谐的氛围。在面试中保持微笑，足以说明面试者具有愉悦的心情和良好的心境，在面试中保持微笑展现应聘者充满自信；在面试中保持微笑，体现面试者真诚友善。面试中的微笑是获得考官青睐的通行证。所以，要保持微笑去面试。

b. 平视考官、真诚交流。

如果说“眼睛是心灵的窗户”，那么眼神则是在传递内心情感。然而在面试中，有些考生由于紧张，眼神闪烁，不敢看考官，忽略了与考官的眼神交流；有些考生，胆小怕事，低着头目光朝上，偷瞄考官，显得极不自信和个性软弱；有些考生，过于自负，抬起头目光朝下，审视考官，对考官不尊敬，显得很不礼貌。在面试考场上，作为考生应当做好定位，既要中卑不亢，又要有礼有节；在敬考官为领导、为长者的同时，也要做到既不妄自菲薄也不妄自尊大；以自信、尊重的目光平视考官，做到真诚交流。

④手部清洁

定期修剪指甲并保持手部洁净。女性在面试场合不宜涂抹浓艳的指甲油。也不宜佩戴过多首饰。

(2) 关键二——体态优雅

体态又称举止，是指人的行为动作和表情，在礼仪的层次上是指人在行为中的姿态和风度。面试中，考生的体姿、仪容反映出的内在气质和外在风度影响着考官对其的第一印象。

在面试时，要想体态礼仪不失分，需要注意以下几点：

①站姿：两眼平视前方，两肩自然放平，两臂自然下垂，挺胸收腹提臀。

②坐姿：保持上身直立，双腿自然并拢，切忌抖动腿脚。

③走姿：抬头挺胸收腹，双臂自然摆动，脚步轻盈稳健。

④鞠躬：鞠躬时要挺胸、抬头、收腹，自腰以上向前倾。鞠躬时上身抬起的速度要比下弯时稍慢一些。上身下弯时首先看对方的眼睛，然后再看对方的脚，抬起上身后再次注视对方的眼睛。

第三章 了解半结构化面试

一、结构化面试概述

半结构化面试是基于面谈的一种人事测评手段。是在结构化面试的基础上衍生出的一种面试形式，是指面试构成要素中有的内容做统一的要求，有的内容则不做统一的规定，也就是在预先设计好的试题的基础上，考官针对应试者的具体情况提出一些个性化的试题。

半结构化面试常被广泛地运用在金融系统招聘环节中。借助半结构面试能够全面的考查出应试者是否具备潜在的胜任金融系统工作的能力与水平，即是否潜在地符合金融系统所需要具备的业务综合素质，从而选拔出“可用、好用、长用”的人才。

二、半结构化面试的特点

半结构化面试的核心目的是对考生做全面测试了解，以确认考生的德行、能力是否与岗位任职要求相匹配。因此，在面试提问内容上，考官会紧紧围绕考生素质、能力与岗位胜任力的匹配性展开，从而预计考生在未来工作中的适应性与胜任度，了解考生的职业稳定性。

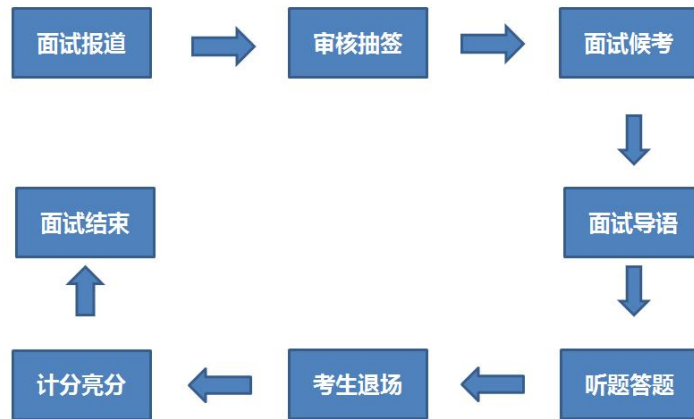
相对于结构化面试的“规范式”，半结构化面试更加灵活，有点“聊天式”面试的味道。所以半结构化面试特点报考：

- (1) 问题随机性大。
- (2) 问题目的性强。
- (3) 沟通交流感要求更强。

随着银行对于人才考察的需要，现在银行的面试往往是结合了结构化和半结构来综合考查，这种新的形态对面试的部分因素有统一要求，但面试题目可以根据应试者的不同而灵活变化，更好地找到最适合从事某岗位工作的人，实现“人一岗位一组织”匹配。当然，这也要求考生的语言表达能力和应变能力更强。

三、半结构化面试的流程

半结构化面试的流程是标准化的，具体步骤如下图所示：



1. 面试报到

面试当天，考生需要提前半小时左右携带招考单位出具的面试通知书或者面试准考证，以及招考单位需要的其他证件到达面试地点。考生到达考场后，需要按照考场工作人员的安排签到。考生要注意面试的时间是上午还是下午，并且一定不要超过面试时间到达考场，否则可能会被取消面试资格。

2. 资格审查

工作人员到规定时间后会统一核对考生相关的资料，确认所有在场考生的面试资格，并且要求关闭通讯工具，否则会按照违规进行处理。

3. 抽签分组

确认考生的面试资格后，考生进入候考室，考场工作人员会说明考场的规则，安排考生抽签。一般而言，只抽顺序签，以确保同岗位考生在同一考场。抽签之后，所有考生需要关闭通讯工具，并放进贴有自己签号的档案袋，由考场工作人员统一保管。需要注意的是考生不要因为签号的前后而影响到自己的答题状态，抽签后应尽量让自己放松。

4. 候考室（区）候考

前一位考生进入考场面试后，考场工作人员会将下一位考生引导至候考室（区）。工作人员会进一步说明面试纪律，强调诚信面试及保密要求。

5. 面试

进入面试考场后，随身物品需要放置在统一的地方。正式答题前考官会有一段简短的开场白，提醒考生作答时的注意事项，面试结束后，考官会说一段结束语，通知查询成绩的时间等问题。接下来考生拿好随身物品直接离开考场，考场工作人员会在考场门口归还通讯工具。已经面试过的考生与考场内的任何考生都不会有接触，以防止泄题，造成面试的不公正。

四、半结构化面试的题目类型

一般起来，半结构化面试设置上主要从以下三个方面进行追问：

1. 考生个人情况



这个主要依据考生现场自我介绍，以及其他资历评价相关题目的作答内容进行提问。涉及内容，如岗位认知、求职动机、职业规划、以及涉及个人经历、知识、能力、特质等内。归纳总结后主要以自我认知类、求职动机类问题三类为主。

(1) 自我认知问题

自我认知类问题是指考官要对考生的基本情况、以往经历、性格特征、价值取向或某方面的能力、缺陷等方面进行全面的了解，从而考查考生与岗位的匹配度。

此类题型对于考生而言是一次主动展示自我的机会。考生可以通过这种题型直接表现出自己良好的素质，让考官对自己有一个基本的认识；对考官而言可以通过考生的回答，进一步核实考生所述或简历中基本信息，对考生有一个更深入的认识和了解。

【例题】请考生做个自我介绍。

【参考范例】

各位考官：大家好！非常荣幸参加贵行的面试，我是 XX 号考生，毕业于省内一所本科院校的英语专业，我将从以下几个方面介绍自己：

首先，学习方面。大学期间，我系统地学习了本专业的理论知识，考取了专业资格证书，具备良好的英语沟通能力。本着对金融行业的热情，我选修了计算机、金融、经济等相关专业课程，具备一定的专业功底。通过自己的勤奋学习，成绩优异，多次荣获奖学金。曾担任学院组织部干事，协助辅导员组织开展学院风采大赛，团队成员配合默契，经过一个月的编排和练习，赢得班级集体荣誉奖。这段校园经历，极大地提升了个人的学习能力和沟通协调能力。

其次，工作方面。毕业后，我在合肥国春堂生物科技有限公司工作，担任业务经理一职，负责利用网络平台向客户推广和营销公司产品，熟悉微信营销的工作流程，积极参加公司业务培训，具备良好的营销技巧。由于具备良好的外语能力，可以熟练与外国客户交流，业务范围涉及国内、国际贸易两个项目。业务高峰期，单日交易量高达 30 笔，交易额达到 8000 元以上，超额完成公司业绩既定目标。个人也因业绩突出、英语口语能力强，多次被公司评为“优秀员工”。这段工作经历，锻炼了个人良好的营销技能和服务意识。

最后，个人性格比较随和，与领导、同事关系融洽，电商运营工作培养了我吃苦耐劳的品质和认真负责的工作态度。

如果有幸成为贵行的一员，我将会在新的工作岗位上，恪守“客户至上，服务为术”的观念，做好手中的每一项工作，用微笑书写生活，用真诚为贵行事业增添风采。

感谢各位考官的倾听！

【参考范例二】

各位考官：大家好！很荣幸能参加这次的面试。我是 XX，毕业于省内一所本科院校的财务管理专业。下面我将用三个与会计相关的专业词汇来简要介绍下自己。一是固定资产，二是流动资产，三是借贷平衡。

首先，固定资产代表我的性格，我的性格有两个明显的特点：第一，自信阳光。我曾经在一家金融理财公司做过三个月的理财顾问，我通过每天自己跑市场，积累意向理财客户 45 位，准客



户6位，首月开单1万，三个月完成考核业绩10万元。实习期间，我练就了良好的沟通技巧和营销意识。第二，独立自主。大学期间所有的花销全部通过自己赚取，主要通过奖学金、助学金、兼职等渠道，对金钱和数字比较敏感，有良好的开源节流意识。

其次，流动资产代表我的学识。大学期间，我认真学习专业理论知识，学习成绩优异，获得多次奖学金和荣誉证书，被评为校级优秀毕业生。我立志加入金融行业的工作中，积极参加职业培训考试，并获得银行从业资格证书、证券一级证书和初级会计师职称。我希望我的这些流动资产能够在以后的工作中不断增值，做最好的自己。

最后，借贷平衡指的是我能很好的平衡学习和实践的关系。我曾担任班级团支书一职，协助辅导员组织开展学习党的理论知识，并开展团员活动、团支部风采大赛、沙盘模拟大赛等系列活动，大大增强了我的组织能力和沟通协调能力。

我相信这样的我能够很好地适应柜员岗位的职责，能够为贵行的美好明天添一份助力！

感谢各位考官的倾听！

从以上两个范例中可以看出，自我认知中，考生根据个人的优缺点、优劣势、以往的学习实习经历、校园任职、家庭情况、性格特征来选择其中3~4个点来集中论述。在表述方式上，既可以采用常见的“学习—工作—性格”来表达，也可以创新表述思路，采用其他关键词来论述。

在自我认知中除了常见自我介绍之外，考官会根据考生的答题内容或者简历中的信息进行追问，这种追问一般都是集中于考生的背景信息、优劣势、经历性信息等。例如：

追问1：谈一谈你的优势和劣势。

追问2：你担任XX职务时，遇到最大的问题是什么？你是如何应对的？

（2）求职动机问题

求职动机类问题往往考查的是考生加入工作的个人意愿、求职动机、对岗位的认识、拟入职规划等方面的内容。

考生可以通过这种题目体现出自己对于所报考单位、部门、岗位的认识和理解，反映出自己加入该岗位的意愿是否强烈。考官可以通过考生作答的内容进一步明确考生的报考动机，从而判断考生是否能够长久地从事该工作。

【例题】你为什么来应聘我行的柜员岗？

【参考范例】

各位考官好！我选择中国农业银行的柜员岗是因为以下几点原因：

第一，据我了解农业银行有着完善员工成长的制度和培训体系，是值得托付理想的平台。而且贵行人才济济，能与优秀的人共事、交朋友，才更能促进我成长。我相信我在这样的平台工作一定会学到很多知识、积累经验、使自身能力得到很大提升。

第二，这次所选的岗位离我家很近，方便我平衡家庭和工作，既拥有了心仪的工作又能很好的陪伴父母，这让我觉得很满足。

第三，我学会会计七年了，这期间让我对自己的专业产生了浓厚的兴趣，我也很热爱我的专业，渴望把自己的专业投入实践，创造社会价值。



第四，从小我就有进入银行工作的理想，认为银行的工作是十分有价值的。特别是农行的“大行德广，伴您成长”的文化深深的吸引了我，我渴望加入农行，跟随着农业银行去成就大业，和众多农行人一起把造福于民的历史责任感与使命感扛在肩上，为每一个客户提供完美卓越的服务，鼎力支持客户的发展，与客户一起成长，共同促进经济社会的和谐与进步。

希望各位考官能给这次机会，让我为农行添砖加瓦。

如果考生在谈为什么应聘该岗位时没阐述对于岗位认识或职业的规划，则可能会出现以下追问：

追问 1：你对这个岗位有哪些了解？

追问 2：录取后你有什么计划？

2. 事务处理能力

对于考生事务处理能力都是借助情境型问题来考查，主要是基于职场应变、人际危机、活动策划等未来工作实际情境，为应聘者设置一定的身份，设问应聘者将会怎么做。据此来评估应聘者的能力是否符合企业的用人要求。情境型问题的设问方式往往是先描述完整的情境，包括为应聘者设置的身份和所面临的矛盾和问题，再以“你怎么办？你怎么做？你会如何处理？”等问法作为结尾。

(1) 应变类问题

【例题】假设你是银行某基层网点的一名柜员，当你正在给领导汇报工作的时候，有一位在你柜台办理过业务的客户气冲冲的过来找你，说你给他办业务的时候弄丢了他一张非常重要的凭证。这个时候你会怎么做？

【参考解析】

身为一个柜员，我理当完成好自己分内的工作，为客户提供优质服务，让客户满意。然而面临题中所说问题，考虑到顾客正在气头上，权衡事情重要程度，我想我有必要暂停汇报工作，先帮客户解决问题。我会采取以下措施解决：

第一，先向领导道歉并向领导说明情况，希望领导给我些时间来处理，之后再继续汇报工作。

第二，安抚客户情绪，了解情况。征得领导的同意后，把这名客户带到客户接待室，向他致歉，先缓和一下客户的心情，并保证自己会积极的帮他解决问题。详细询问当时的情况，是在什么时候，办理何种业务，丢失了什么凭证，办业务时是否用到过这个凭证，什么时间发现丢失的等等。以方便我更好的回顾工作，帮他找到凭证。

第三，寻找凭证，为客户解决问题。了解清楚后，迅速检查存底资料，看是否有遗落，询问大堂值班经理，看是否有人在柜台附近或大厅地面上拾到过顾客丢失的凭证。如果没有找到的话，我会帮他回忆看是否在哪个环节出错，凭证遗失或者忘记放到哪了，必要的时候可以选择调取录像查看，帮他找到丢失凭证的原因和地方。如果是因为我的原因导致顾客的凭证丢失，待凭证找回后，我会再次向顾客道歉，请求原谅。如果是因为他自身原因导致凭证丢失，我会尽最大努力帮他找回，如果实在无法找回我会告知客户此凭证补办的方法，建议他尽快补办。

第四，再次向领导汇报工作。问题解决后我会尽快赶到领导处，将处理情况简单汇报给领导，



并把未汇报完的工作汇报完。

最后，我会认真反思这件事情，虽然此事得到圆满的解决，但毕竟有做得不到位的地方，我在为客户办理业务时没有关注到他的凭证，也没有提醒他要保管好自己的凭证。所以，以后为客户服务时，一定要细心、用心，避免再出现题中的问题。

（2）人际类问题

【例题】如果你很努力地工作，却得不到领导和同事的认可，你会怎么办？

【参考解析】

如果我很努力工作，但却得不到领导和同事的认可，我想我会从以下几个方面来考虑：

首先，端正思想，多从自己身上找问题。得不到领导和同事的认可，说明我的努力还是不够，在能力上还有一定的欠缺，还需要更认真地去对待工作。

其次，反思自身的问题，并努力改正。领导和同事不认可我，除了我努力不够以外，一定是因为我在某些方面还存在着问题。如果是因为没有领会工作内容而使努力方向不对，我会再次认真地与领导进行沟通，明确目标、努力改进、达到要求，从而得到领导的认可；如果是因为没有达到领导的要求，我会更加努力，加强与同事的沟通交流，多向经验丰富的同事请教，不断提升自己的工作能力，更出色地完成工作，争取获得领导和同事的认可。

再次，在工作之余我还会不断充实自己，不断改进工作的方式方法，提高工作效率，努力提高自身能力，使自己更优秀。

总之，不管怎么样，我不会气馁，我会分析原因，找到问题，继续努力工作，我相信最终我一定会得到领导和同事的认可，得到一个合理的评价。

（3）组织类问题

【例题】你所在的支行要开展一次“送金融知识进社区”的宣传活动，领导让你来负责，你会重点做好哪些工作？

【参考解析】

“送金融知识进社区”活动不但对我们支行的未来发展具有重大的影响和意义，同时也是展现我行员工整体精神面貌的好机会。

因此，为了把此次活动办好，我认为这次活动的重点工作有：

第一，宣传时间要合理安排，宣传内容要符合活动对象的需求、有针对性。这次面对的是社区居民，时间上来说，工作日时社区人群多以老年人为主，年轻人相对来说较少。因此，周一到周五和周末的宣传内容和方式可以有些区分。在资料的准备上，尽可能多采用图片的形式，吸引注意力；设置宣传展板；在向居民介绍产品的时候要严谨细致，表达要通俗易懂。

第二，宣传方式要符合居民喜好。可以采用现场宣讲的形式来讲解金融政策，并设计问答环节，回答银行常见的问题。活动现场布置可以弄一些特别引人注目的横幅，写上显眼的标语，例如“建行送金融知识进社区咨询服务”。

第三，对所有参与宣传的员工统一培训，展现建行良好的精神面貌。参与活动的建行员工统一佩戴绶带，上面写明“中国建设银行欢迎您”。在向过往居民发放宣传单页的时候要主动热情，

面带微笑。

第四，提前制定应急预案，考虑一切可能发生的突发状况，对居民的问题要认真答疑解惑，耐心的介绍。还可以联系媒体予以报道，提高我行本次活动的影响力。

相信做好以上几点一定可以将本次活动办好，全面提升银行业保护消费者的意识，加深银行业与消费者之间相互了解，让更多的居民真正了解到金融知识对生活的重要性，从而促进金融稳定和发展。

3. 综合分析能力

考查应聘者的分析与综合能力，主要通过对社会现象、政策理解、哲理类、观点类等题型进行考查。

(1) 社会现象：常考的主题主要是新闻热点，如“低头族现象”，社会道德问题等。

(2) 政策理解：一般是与银行行业发展相关的国家政策，也会出现政府在社会治理中出台的相关政策。

(3) 哲理类：命题多与工作、管理、人生、社会等有关的，包括名言警句、哲理故事、原理效应等。

(4) 观点类：题目可以分为单观点，双观点和多观点命题。

【例题】某演员在直播中回答网友提问时，不知知网为何物，其博士学位真实性收到质疑，随后引发一系列关于学术不端行为和论文抄袭等问题，某大学随即发布通报，决定撤销某演员的学位，停止其导师的招生资格。对此，你怎么看？

【参考解析】

论文抄袭饱受诟病，已然形成产业链，大家对此的态度也是司空见惯或麻木不仁。题目中某大学的做法实属难得，也唤起了大家对论文抄袭的重新思考。但是有人说点背、有人喊冤正是从侧面反映了论文抄袭问题之严重、之普遍，更反映了人们对规则、对诚信的漠视，形成了一种不良的社会习性。

论文抄袭随之而来的是恶劣影响，让人们深恶痛绝。论文抄袭破坏学术风气，滋生腐败；抄袭作弊是不诚信的行为，导致评比晋升的不公正。但是论文抄袭如此泛滥绝不是一人之过，导致论文抄袭的原因如下：第一、发表论文是获得学位、评定职称、升职加薪的重要衡量指标，然而很多人不具备发表论文的实力，无奈之下选择找枪手或抄袭；第二、高校论文查重机制、其他领域论文审核机制流于形式；第三、利益驱使下形成论文经济，论文抄袭形成潜规则，大家见怪不怪。

对于打击论文抄袭行为的做法值得称赞，我们早该整治造假、抄袭问题，还科研学术领域一片“净土”。仇思隽的处罚结果说明了：一次论文抄袭成为其终生的遗憾，确实有很强的警醒作用。但对于论文抄袭不能只是一罚了之。还应该从思想教育、监督审查、人才评价机制、知识产权保护等多方面形成合力，多措并举，方能见效。

第三章 了解无领导小组面试

一、无领导小组讨论的概念

无领导小组讨论是一种群体面试的测评方式，是将数名被评价者集中起来组成小组，要求他们就某一问题开展自由讨论并达成统一意见。评价者根据小组成员的表现，从言语行为、非言语行为以及与其他成员的互动行为对其进行评价，进而对被评价者的能力、素质水平做出判断。

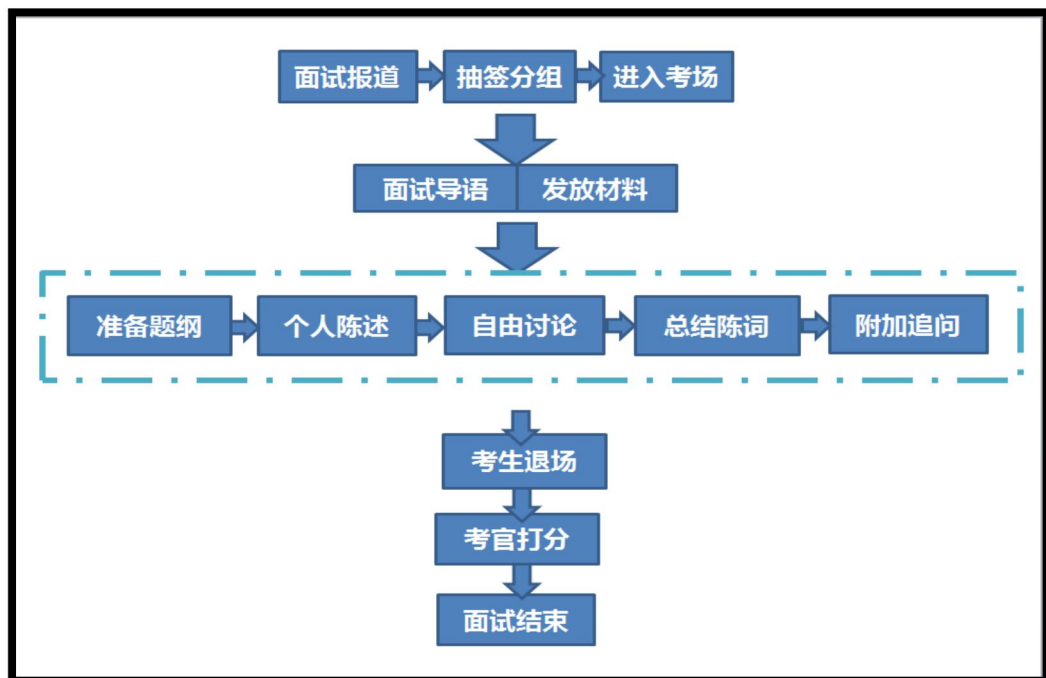
二、无领导面试的特点

(1) 一组应试者（一般是 6~10 人）在既定的背景下围绕给定的问题展开讨论。讨论一般要持续半个小时左右。

(2) 应聘者在讨论过程中地位是平等的，不会事先指定哪一位充当领导。

(3) 主要考查组织协调能力、领导能力、人际交往的意识与技巧、辩论说服能力、非语言沟通能力等；同时也考查自信心、进取心、责任感、团队精神等。

三、无领导小组面试的流程



1. 面试报道

在面试当天，按照面试通知的要求携带身份证件、简历等材料按时到达指定地点，参加面试。最好能够提前 30 分钟到达现场，避免迟到。



2. 抽签分组

面试开始之前，工作人员会组织应聘者抽签，对应聘者进行分组。无领导小组讨论标准人数是 5 至 7 人，各大银行为了提高面试效率一般是 10 人一组，也有 12 人一组的情况。组内人数增加实际上是增加了面试的难度，加剧了组内的竞争。

3. 进入考场

进场时，要有礼有节，有条不紊，给考官留下一个好的第一印象。一般是一组应聘者一起进考场，那么组内成员就要提前商量好进场的细节，问好的方式，就坐的次序等，避免场内的慌乱。

4. 面试导语、发放材料

这一环节就标志着面试将真正开始了，面试材料有纸质版也有 PPT 版，各个银行有所不同。待导语过后，就可以开始阅读材料了。面试导语泛指考官在面试开始前的讲话，这段讲话里考官会告诉应聘者一些考试细则和要求，应聘者应该认真聆听。

常规面试导语，如下：

大家好！首先祝贺大家顺利通过了笔试，欢迎参加今天的面试。我们将采取无领导小组讨论的考试形式，包括个人陈述、自由讨论、总结陈词三个阶段。在整个考试过程中，除了时间的提醒外，考官不会发言，请考生按照题本上的考试要求进行作答。好，请翻开桌上的题本，计时开始。

5. 无领导小组讨论

这是本次面试的核心环节，决定着面试成败。具体包含五个步骤：

（1）提纲准备

一般会给出 3~10 分钟的时间让应聘者来做准备，应聘者要把握好这宝贵的时间，高效利用考试材料和稿纸，大致列出自己的发言思路和提纲。

（2）个人陈述

个人陈述是应聘者在无领导小组内和考官面前的第一次正式亮相，一般是要按照题本要求表达自己的想法和观点，用时 5 分钟以内。这对于发言者和不发言者都是考验。

（3）自由讨论

自由讨论是无领导小组讨论的高潮环节，也是解决题中问题的核心环节，题目不同讨论用时也不相同，一般是 15 至 45 分钟。在此过程中，应聘者应当积极参与讨论，充分表达自己的观点，促使小组高效达成一致意见。

（4）总结陈词

总结陈词是无领导小组讨论的成果汇报阶段，在此要求小组成员能向考官展示小组讨论的成果，一般用时 5 分以内。

（5）附加追问

附加追问是指考官就小组讨论情况或是应聘者自身情况进行随机提问，来进一步评估应聘者能力的一个环节，是无领导小组讨论的附加环节，并不是必须环节。

（6）考生退场

无领导小组讨论结束后，考生应当有序退场，在退场时也要做到礼貌、稳重，保证善始善终，方可取得好成绩。

四、无领导小组面试的题目类型

从无领导小组讨论的题型来看，主要包括开放类题目、两难类题目、选择排序类题目、资源争夺类题目等。其中，选择排序类题目是银行最常考也是最主要考查的题型。

1. 开放类题目

开放类题目是指答案范围很广，不限制考生作答方向和内容的一类题目，主要考察考生思考问题是否全面，是否有针对性，思路是否清晰，是否有新的观点和见解。

【例题】你认为企业留住优秀人才的最佳措施是什么？

【参考解析】

21 世纪的竞争是人才的竞争，得人才者得发展。但企业都面临着留不住优秀人才的压力，都在为留住人才绞尽脑汁，但在找到解决问题的办法之前我们先分析一下企业留不住人才的原因。有网络热文概括留不住人才的原因：钱没给够和心委屈了，这么说是有些道理的，原因还有其他方面，如没有获得发展机会、人岗不匹配、单位制度不完善造成的不公平等。

要想留住人才，是个系统工程，需要到整个企业自上而下付出努力，具体表现在以下几个方面：

第一，企业领导人需要树立正确的用人观念。重视人才的作用，舍得在人力资源方面做投资，关注单位人才的发展成长，为人才的培训和发展投入资源。

第二，建立一套适用的人才管理制度。在人才的培训、监督、考核等方面都借助制度，避开个人情绪化造成的人事安排不公正，真正做到“以人为本”、“人性化管理”。而不是“人治化管理”。保证企业的顺利发展和不断成长，从而维护大多数员工而非某些特殊人员的利益。在此过程中，员工也可以获得职业生涯方面的规划，得到职业理念、职业意识、职业道德、职业技能的培养，提升从业技能以及职业心态，并进一步享受完美的人生。

第三，建立公平、公正、具公信力和吸引力的激励制度。没有激励的团队，必将导致平庸的业绩和浮躁的人心。员工激励是多角度、多元化的，不一定每次激励都要花钱，但一定要花心思。具体激励手段如下：

(1) 事业激励，只要员工认可企业所从事的事业，感受到企业从事的事业能够提供给他很强烈的社会使命的责任感，可以拥有足够的空间来施展抱负，就能够激励员工满怀热情地投入到建设企业的事业中去。

(2) 现实和期望激励并重。例如，让员工拥有企业的股份和“期权”就是一种很好的方式。这样可以真正把企业利益与员工自身利益连在一起。这也是现代企业制度的产权制度的改革内容。员工是企业真正的主人，通过拥有股份形式参加企业管理。这对于吸引人才、激励员工非常有效。

(3) 感情激励。创造温馨的企业人际氛围和良好的工作、生产、生活环境，增强公司的凝聚



力和吸引力，也是重要的激励手段。

(4) 因人而异。对员工的激励不能千篇一律，应针对不同类型的员工采取不同的激励措施，以达到激励职工的目的。

(5) 因时而异。企业的发展进入了不同的阶段，工作的重心自然会发生转移。因此，企业的激励机制也要随之做相应的调整，通过最合适的激励手段来激励员工发挥能量，共同完成下一步的组织目标。

第四，打造企业文化，获得员工在价值观上对企业的认同。人们要一路同行需要三观相似，企业若想真正留住员工也要获得员工对企业价值观的认同。具体而言，一方面要树立领导人的榜样力量，让员工欣赏和认可领导，愿意跟随领导；另一方面要营造良好的业余文化生活，为大家营造良好的工作氛围，让员工能愉快的工作。

第五，建立一套科学的用人机制。即建立一套以工作分析、工作评价为核心的规范的人力资源管理制度。必须重视人才的作用，使人力资源管理由公司部门职能转变为企业的一种机制；随着公司的发展，应该逐步淡化老板在管理上的强势作用，引导员工自己解决问题，充分发挥团队的力量。只有如此才能留住优秀人才。

2. 两难类题目

两难类题目是让考生在两种各有利弊的答案中选择其中一，主要考察考生的分析能力、语言表达能力以及说服力。

【例题】材料：小张和小王是大学同学，毕业之后，小张选择在城市蜗居，宁愿要大城市一张床，不愿要乡镇一间房；小王选择回乡发展，宁愿在小城市做贵族，不愿意在大城市做蚁族。

问题：你是想要“大城床”还是“小城房”？

【参考解析】

1. 支持“大城床”

(1) 小城房确实离家近，但是小城市人际关系固定、机会少，想要获得机会需要靠关系。大城市机会多、凭能力争取，我们还年轻应该去奋斗，应该去凭自己的能力去为自己争取机会。

(2) 不论是大城床还是小城房，我们睡觉也不过是需要一张床，所以不要被床和房的外表迷惑。这里是让我们选择大城市的生活还是小城市的生活。然而大城市和小城市最大的区别就是大城市更精彩，大城市让我们开阔眼界、见识面，对我们的成长更有帮助。我们需要精彩的生活，不要眼就望到头的平庸生活。

(3) 选择大城床是一种积极进取的生活态度，是为了未来比现在过得更好；选择小城房是一种小富即安的生活态度。我们可以尊重知足常乐者，但不能要求每个人都奉行知足常乐，如果是这样的话，这个社会还怎么进步。大城床是奋斗的起点，小城房享受的起点，也可能是奋斗的终点。大城床者完全可以成为小城房者，但是他宁愿选择大城床，因为还有理想，还有追求。

2. 支持“小城房”

(1) 我们之所以去大城市发展，是想获得大城市的机会、资源和眼界，但是我们如果去了大城市也可能失去了家人的陪伴，家乡的亲切等。然而现实告诉我们，去了大城市那些失去的是真



的失去了，但是想得到的却未必得到。随着时代发展，网络和高铁的普及，在小城市一样可享受到大城市的资源、资讯。对比大城市而言，小城市则更具有发展前景，更适宜人生活。

(2) 在大城市拥有一张床和在小城市拥有一套房并不是等价的。我们在盲目追求大城床的时候，不得不面对一个残酷的事实：你是在为谁辛苦、为谁拼搏，看似是为了理想，可是最终你不过是在为房租疲于奔命。如果我们在小城市拥有一套房，我们将是做什么样的工作，过什么样的生活。机会总是很多，但你能把握住的才算数。小城房者把握机会的能力和精力远强于大城床者。

(3) 不论是选小城房还是大城床目的都是想成功。成功也是有多种方法的，大城床的成功方式是忍、拼和坚持，忍受的是远离家人的孤单，忍受着没有个人生活的生存现状，拼搏在工作一线、公司底层，一再坚持，最终却发现成功的机会渺茫，但房租却涨上去了。小城市的成功方式靠眼光，选择一个潜力股小城市，和家人一起生活，享受天伦之乐的同时，你发现小城市发展越来越好，房价涨了，你的资产也长了。

3. 反驳“大城床”

(1) 大城市虽然精彩，但不属于我们。同时还提出大城市的竞争和小城市的悠闲其实也在发生着改变。小城市也有机会，也有竞争，是你可以把握的。人生在于你的选择，与位置无关。

(2) 在人才济济的城市里，奋斗的故事每天都在上演，但奋斗成功的人寥寥无几。大城市的奋斗就像是赌博，没有几个人能赌得起。

4. 反驳“小城房”

(1) 古人说：“橘生淮南则为橘，橘生淮北则为枳。”地域的选择是十分重要的，你是金子摆在地摊，就是地摊价。但是你是镀金，卖在商场也能是真金的价格。大城床者更能实现自己的价值。

(2) 选择大城市，是想着“鱼跃龙门”，虽然成功者少，但一切都是未知的，正式这个未知才是最珍贵、最独特，才是大城市独有的魅力。

(3) 选择排序类题目

应试者根据题干提供的多项备选答案中选择其中的几种并按照一定的要求排序，并且说明理由，最终由所有的考生在规定的时间内讨论并且达成一致的意见。

【例题】材料：

私人飞机坠落在荒岛上，逃生工具只有一个能够容纳一人的橡皮气球吊篮，没有水和食物。目前只有 6 人存活，分别是：

- (1) 孕妇：怀胎 8 月。
- (2) 发明家：正在研究新能源（可再生、无污染）汽车。
- (3) 医学家：多年研究艾滋病的治疗方案，已取得突破性进展。
- (4) 宇航员：即将远征火星，寻找适合人类居住的新星球。
- (5) 生态学家：负责热带雨林抢救工作组。
- (6) 流浪汉。

问题：应该由谁乘坐气球离岛并说明原因。



【参考解析】

选择宇航员乘坐气球离岛。

第一、选择宇航员的理由：因为宇航员的求生本领比较强，其经历的体能训练、求生训练等能够保证他在尽量短的时间内获得救助。当宇航员得救后可以利用其地理、环境等方面的知识帮助救援部队迅速地找到孤岛，以使其他人获救。

第二、不选其他 5 人的理由：

(1) 生态学家可以根据其经验作为他们五个人的领导，可以起到组织协调的作用。

(2) 医生可以照顾孕妇，因为乘橡皮气球求救本身包含巨大的风险，一旦发生紧急情况将使孕妇处于没有外援的危险境地，且如果这种情况发生，余下五个人的获救希望更加渺茫，所以孕妇被排除。鉴于此，孕妇的存在约束了医生的存在。即使选择让孕妇离开，那么医生必然作为留守人员；如果选择不让孕妇离开，医生则肯定要留下来照顾孕妇，所以将医生和孕妇排除。

(3) 发明家可以与流浪汉组成拍档，发明家的想法可能很多，但是想和做不是一回事，流浪汉长期在外单体生存，动手能力肯定很强，有他作为发明家的帮手，可以使得很多想法成为现实，延续群体生存的可能性也大大增加。

(4) 医生+孕妇、发明家+流浪汉，这两个组合再加上团队的领导者——生态学家，他们五个人的团队获得了较高的生存可能性，可以争取到时间甚至是生存的资源（如水、食物等）。

综合以上分析，我们能够很清晰地看出选择宇航员作为求生者的理由还是比较充分的。

4. 资源争夺类题目

资源争夺类题目是指在给出的资源限定的条件后，设定多个备选项，让考生在资源不足以支撑全部选项的情况下，做出合理的资源分配，并且说明理由。这种题型主要考查考生对资源合理配置的思维方式。

【例题】材料：

如果现有 100 万元美金的风险投资，现在一组共有 4 个人，每人都是一家企业的负责人，然后给每人发一个投资项目的介绍，分别为房地产、股票、汽车、节能灯具。思考 5 分钟后，每人需发言表明自己项目获得风险投资的优势，然后大家辩论，争夺这笔风险投资。

要求：风险投资只能投到一个项目中去，小组最终达成一致意见。

【参考解析】

1. 房地产项目

(1) 优势和益处：房子的重要性放在世界的任何角落都是一个课题。中国的城市化率持续增加，人口集中到大城市，而且仍有大量农村人口流入城市，所以房屋需求量大，而且会不断加大。同时，商品房抵抗通货膨胀的能力较强，老百姓中有句口头禅：有工作不如有房子，靠儿子不如靠房子，就很好地说明了这一点。在中国的任何一个城市，房子都是供不应求的。在北京、上海、深圳这样的大城市，房价一直居高不下！在二三线城市，随着城市化的发展，房价也要上涨，需求一样很大！所以，眼下二三线城市投资房地产是个明智的选择。因为也有不少在一线城市买不起房子的人，去周边的二三线城市买房；供不应求，价格上涨，是最简单的经济原理。所以在 960

万平方公里、14 亿人口的中国，我认为投资房地产市场是个明智的选择。

(2) 劣势和弊端：近年来，房价节节上涨，同时因为风险小、收益大，于是投资房地产成为不少人的选择，可是房子到底是什么东西，是不是值得投资呢？根据中国的法律，房屋财产权包括房屋建筑的所有权和房屋所在土地的最多不超过 70 年的土地使用权，土地所有权归国家所有。至于土地使用权到期后，是免费归业主继续使用，还是交纳与当时地价水平相当的地价款后再使用 70 年，或是由国家收回土地使用权，这在法律上是一个空白。也就是说，房子和其他商品一样，不是永远存在的，是有期限的东西。另外，房地产行业目前在降价萎缩，不是最佳的投资时间。最后，房屋建筑本身其实是不断贬值的，这和一般的商品是没有区别的，只不过变旧的速度慢得多，但毕竟在不断变旧。更为重要的是，现在的消费者更为理性地来看待房地产消费。房子不是人生的全部，人生在世，衣食住行是最起码的，房子只是其中的一部分，可是现在房价太离谱，这时买房，将不得不抛弃其他的东西。由此可见，住房看起来价格会涨，但是上涨的部分与买房人无关，从根本上讲，房屋是不断贬值的，房屋应用于居住，而不是一个理想的投资品种。

2. 股票项目

(1) 优势和益处：从目前的国际和国内经济形势来看，中国的股市虽然也受到全球金融海啸的影响，但并不代表投资股市就是赔钱。眼下中国股市只要有发现价值的眼光，许多股票正是进仓的绝佳时机，尽管熊市的过渡需要一段时间，但我们要坚信牛市一定会到来。我们不仅要考虑投资收益，更要思考失败的原因，不能道听途说，迷失自己，随波逐流是投资人的大忌。现在很多股票的价格已经远远低于它们的价值，但是人们因为恐慌不敢买，我们要去发现优质的股票，不然牛市到来以后回头看，会发现自己很傻。眼下的寒冬我们要坚挺，不要怕天会塌下来。同时希望投资者，能够具备发现价值的眼光，尽可能在艰难的时刻站起来，使投资更为谨慎，风险更小些，回报更多些。

(2) 劣势和弊端：有人说金融危机的“最危险的时刻已经过去”，但是我认为最可怕的还没有到来。金融危机的下一步走向会怎样？这次涉及的灾难是全球性质的，不光是中国的股民感觉悲惨，甚至是地球村的居民们，投资于高风险资本市场的投资者都感觉到了寒风凛冽。究其原因，产生灾难的源头是美国的次贷危机引发的全球金融海啸，而这是来自华尔街的贪婪。此外，我们也要看到我们在出台政策时有些急功近利。我想投资是个系统性的问题，我们要检讨我们过去的投资理念，投资不仅要高回报，同时投资也要低风险。

3. 汽车项目

(1) 优势和益处：一直以来传统汽车工业的发展，带来一系列巨大的社会、环境方面的问题，如污染、拥堵等，随着新技术、新材料、新工艺、人工智能等相关领域的发展，目前汽车行业发展正处于转型期，主要方向是新能源汽车和智能汽车，既有资金支持，也有国家层面的政策扶持和引导，同时市场需求强烈，最近几年是投资新能源汽车工业的大好时机，不仅能抢占发展先机，获得丰厚的投资回报，同时也是实现我国汽车工业追赶国际汽车巨头，实现汽车强国的关键时期。新能源汽车和智能汽车将改变人们的生活和出行方式，引导着社会变革。

(2) 劣势和弊端：汽车行业是技术密集性行业，有很强的技术壁垒，进入需要技术积累，同

时也要具备产品核心竞争力，当前不论是腾讯还是格力都纷纷进军汽车行业，促使汽车行业竞争异常激烈。由于汽车项目投入高、回报周期长、进入困难、竞争激烈，不少投资者技术实力不够且对行业把握发展不足而被淘汰，因此投资风险很大，需要慎重考虑。

4. 节能灯具项目

(1) 优势和益处：我们的政府工作报告指出，要大力抓好节能降耗、保护环境，并提出在节能环保方面要重点做好节能产品的推广工作。任何一个企业的负责人，最大限度地利用资本是其职责的核心部分，我们虽然需要投入，但采用先进的节能技术或手段来改造企业现有的能源利用格局，是有效降低企业成本、最大限度利用企业资本的不二选择。从长远来看，节能减排作为国家经济发展的重要战略，其空间巨大。政府对节能降耗的重视达到了前所未有的程度，可以预期推动节能降耗的产业将获得政策的大力支持，包括新能源、新材料、节约能源的新兴行业将得到资金和政策的支持。而且从世界重要发达国家的经验来看，这个产业也是越来越大，前景广阔。节能降耗相关产业不仅是未来几年的投资主题，而且也是未来长期投资的主题。所以，看好中央政府直接投资领域，推广节能灯具，受益长远。

综上所述，通过利弊分析对比，笔者倾向于选择投资节能灯具项目。

五、无领导小组面试的高分要点

1. 无领导小组讨论的注意事项

无领导小组讨论由于面试形式的特殊性，面试过程中可能会出现各种意外情况，作为考生，在无领导小组讨论过程中最需要注意的就是要实显自己的能力和素质，而这就要考生在整个讨论过程中注意以下几个方面：

(1) 团队合作意识

团队合作意识在无领导小组讨论中尤其重要，具体而言，团队合作意识主要表现在以下方面：尊重他人；换位思考；与人互动；团队利益。

(2) 影响力

考生可以尽力在讨论中通过提升自己的地位，展现出自信，潜移默化地成为小组讨论的领导者，提升自己的影响力。具体而言，要发挥影响力，考生应该注意：关注人际；表达有力；实现影响。

(3) 组织能力

考生可以在讨论进程中适时通过各种方式推动讨论进程。如考生可以为自己和小组准确地确定优先考虑的关键任务。具体而言，考生可以尝试这样做：组织发言；适时总结；利用资源。

(4) 倾听能力

学会倾听也是考生在考试中必须注意并遵循的原则。因为无领导讨论中如果不关注他人的发言，那么考生多数时候只能自说自话，难以跟进讨论。另外，缺乏对他人观点的倾听也是欠缺礼貌和缺乏团队意识的表现。具体而言，考生在倾听时应遵循以下两点：外在形式要做好；交流工



作要做好。

(5) 言语表达能力

言语表达能力是考生必须重视的一项能力，它是指说话者能够针对不同的听众采取不同的说话方式、风格，并且能够明白无误的、条理清晰的将自己的思想表达清楚，并能引起听众反响的一种能力。无论任何阶段都要保持口齿伶俐、语言流畅，观点明确、阐述问题条理清晰，有感染力，语速恰当。应注意做到：表达清晰；口头沟通。

(6) 情绪控制

在无领导小组讨论过程中，由于观点存在差异，容易形成针锋相对，或者讨论接近尾声时，仍难以达成一致，会容易引起情绪变化，导致个人主观色彩过于浓烈，使整体讨论缺少和谐氛围，难以达成共识。考生一定要努力控制自己的情绪，千万不能被他人牵着鼻子走，一定要做到理性客观：语气平和；举止有礼。

2. 无领导小组讨论中的高分要点

总的来说，要想在无领导小组讨论中获得高分，必须要避免以下误区：

(1) 多说者高分，少言寡语者低分。应试者常常觉得在无领导中，只要尽可能多的争得说话的机会就会得高分，实则不然。在无领导考试中，考官更在意应试者的发言质量，而不是单纯注重发言次数。

(2) “领导者”评高分。很多同学认为，无领导面试就是在选潜在的领导，谁在讨论中占有领导地位就会得高分。实际上，用人单位会根据用人需求进行评分，评分标准是与岗位的匹配程度，并不是一味的看领导能力。

(3) 为了“和谐”而和谐。无领导要求小组成员达成一致意见，很多应试者因此而放弃自己有价值的观点，一味的顺从别人的观点，这样实际是不利于最后的讨论结果的，因为这样容易产生讨论不充分，结果不够科学、合理。一致性是无领导小组讨论的要求，但不是唯一要求。

要想在无领导中脱颖而出，要学会以下技巧：

(1) 划分任务进程。无领导的自由讨论中，变数非常多，偏题、在细枝末节上争论不休这种情况时有发生，以致讨论并不有效，所以在自由讨论一开始时，无领导的自由讨论中，变数非常多，偏题、在细枝末节上争论不休这种情况时有发生，以致讨论无效。所以在自由讨论一开始时应试者就可以建议小组划分并确定任务进程。比如，第一阶段用多长时间充分论证，第二阶段用多长时间达成一致意见，准备总结陈词，并可以顺势自荐成为计时员，在时间管理上体现组织协调能力。

(2) 制定讨论标准。在多项选择的无领导题目中，要求应试者从多个选项中选择最优或者多优的，应对这种题目时，选择标准是最先需要确定的。应试者可以在自由讨论一开始时就建议先行制定讨论标准。在讨论思路的进程控制上体现组织协调能力。

(3) 做计时员。自荐作为小组的计时员，在有人发言超时，在小组讨论沦为细枝末节的争论不休时，适时站出来提醒时间，同样是在时间管理上体现组织协调能力。

(4) 做记录。记录小组成员的观点和小组的讨论进程，既能帮助自己明确思路，又为小组一



致意见的达成和总结陈词做出了贡献。

(5) 适时总结概括。可以在自由讨论一开始时对个人陈述阶段的发言做概括，帮助小组成员明确争议所在，也可以在小组讨论陷入胶着状态时对进程进行概括，帮助小组确定下一步的讨论方向，同时在有人发言时间过长，重点不突出，浪费小组讨论时间时，对此人发言进行简要概括，视为一种礼貌的打断方式。