

大学生涯教育：案例与操作

上海市学生事务中心 编

大学生涯教育：案例与操作

上海市学生事务中心 编

夏生平 2016.9.30.

教育科学出版社
· 北 京 ·

出版人 李 东
责任编辑 何 艺
版式设计 孙欢欢
责任校对 贾静芳 金 霞
责任印制 叶小峰

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生涯教育：案例与操作 / 上海市学生事务中心
编. —北京：教育科学出版社，2016. 6
ISBN 978-7-5191-0490-0

I. ①大… II. ①上… III. ①大学生—职业选择
IV. ①G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 114017 号

大学生涯教育：案例与操作

DAXUE SHENGYA JIAOYU; ANLI YU CAOZUO

出版发行	教育科学出版社	市场部电话	010-64989009
社 址	北京·朝阳区安慧北里安园甲 9 号	编辑部电话	010-64989421
邮 编	100101	网 址	http://www.esph.com.cn
传 真	010-64891796		
经 销	各地新华书店		
制 作	北京金奥都图文制作中心		
印 刷	北京易丰印捷科技股份有限公司		
开 本	169 毫米×239 毫米 16 开	版 次	2016 年 6 月第 1 版
印 张	18	印 次	2016 年 6 月第 1 次印刷
字 数	330 千	定 价	45.00 元

如有印装质量问题，请到所购图书销售部门联系调换。

编 委 会

编委会主任：平 辉 王静怡

编委会副主任：田 磊 夏人青 高耀明

编 委：王静怡 平 辉 田 磊 夏人青
高耀明 严 军 张惟勇

序 言

就业是民生之本，大学生就业更是关系到社会的稳定和谐。要想有效解决大学生就业问题，除了发展经济、增加就业岗位、加强就业公共服务以及提高人才培养质量以外，需要加强大学生涯教育，帮助大学生提前做好应对职业挑战的准备。进入 21 世纪以来，伴随着就业制度的变化，我国对大学生的职业生涯发展教育越来越重视，上海也不例外。

上海市教委从“科教兴市”和“人才强市”的战略高度出发，制定政策推动高校开展职业生涯发展教育，如 2005 年颁布《关于加强上海大学生职业发展教育的实施意见》（沪教委德〔2005〕22 号），2007 年发布《关于做好 2008 年上海高校毕业生就业工作的通知》（沪教委学〔2007〕106 号），要求所有高校从 2008 年起必须开设就业指导必修课或必选课。2012 年，上海市教委又推出《上海市学生职业（生涯）发展教育“十二五”行动计划》（沪教委学〔2012〕67 号），进一步加强和改进上海学生职业生涯发展教育工作，确立为了每一个学生的职业生涯发展的理念，建立和完善学生职业（生涯）发展教育体系。与此同时，采取措施提高大学生职业生涯发展教育专业化水平，创造条件激励高校开展就业指导和服务。如从 2010 年起，上海市教委每年投入 800 万元专项经费，开展“上海市高校毕业生就业工作创新基地”建设，并于 2012 年 12 月下发了《关于开展上海高校职业（生涯）发展教育优秀案例征集活动的通知》（沪教委学〔2012〕72 号），正式启动职业生涯发展教育案例研究项目，鼓励一线生涯教育工作者理论联系实际开展研究，促进各高校不断积累具有典型性、实效性的案例，扩大学生职业生涯发展教育的社会影响。职业生涯发展教育需要思想理论作为指导，也需要在实践中总结经验、探索规律、创新理论。案例研究是理论与实践的对话，是一种通过对教育实例进行分析解读和理性思考，获得经验和感悟，形成思想和理念的研究方法，能有效增强高校职业生涯发展教育的工作实效。

这本文集即为此次活动的成果之一。我们从 100 多份案例征稿中精选了 32 个生涯教学和咨询辅导方面的案例，分为教学案例、团体辅导案例和个体咨询案例三个部分，涉及自我探索、职业认知、职业决策、求职心理、专业与职业发展等问题。这本文集的特色之一是真实，书中的案例均为从事高校就业

指导工作的教师和专业人士在日常教学、咨询工作中所遇到的真实案例，是发生在学生学习和生活中的真实事例，具有较强的现实针对性。特色之二是典型，即案例反映并诠释了高校生涯教育中的许多共性问题，可为从事大学生生涯规划和咨询辅导工作的高校教师或专业人士提供借鉴与指导。特色之三是有效，书中教学案例和团体辅导案例均有较为详细的活动方案描述，实用性强，每个咨询案例都详细叙述了咨询的过程，展示了咨询师的咨询方法、助人技巧以及处理各类问题的常用方法，可为从事大学生生涯规划辅导的专业人员、高校教师提供具有操作性的指导。

这里我们要感谢那些积极组织、宣传开展案例征集活动的高校，也要感谢上海市学生事务中心王娜、窦俊等老师在活动的具体组织方面的工作，感谢上海师范大学职业生涯发展教育研究所范为桥、黄海涛、周晓璐等老师在案例指导与培训方面的工作，感谢上海师范大学高等教育研究所岳龙、樊军、白益民等老师在案例修改与审核方面的工作，他们的努力使案例得以结集出版。希望这本文集能给从事高校学生就业辅导的工作人员和高校学生带来实实在在的帮助。

目 录

第一部分 教学案例

无领导小组模拟面试训练教学案例	上理·牛翔宇	2
“大学生职业生涯规划”课程考核模式的探索与实践	中组·王庆华	10
工科学生“职场世界认知概述”课程教案设计研究	交大·钱静	17
生涯发展实验课程教学探索	同济·胡静	25
大学生生涯辅导实践策略探索		
——以“学生发展指导菜单”为例	华大·鲁静	32
发展生涯决策力 设计生涯发展梯		
——体验式教学在生涯规划教学中的应用	二工大·李婉蓉	38
大学生创业启蒙体验式教学	海大·高伟	47
“大学生职业生涯规划”活动教学初探	同济·朱华珍	54

第二部分 团体辅导案例

基于体验式学习的生涯团体辅导		
——多轮淘汰制团队面试的实践探索	上大·李勤	72
大一新生生涯启蒙团体辅导模式初探	东华·陈雁	82
鼓起金融职业发展的风帆		
——金融创新创业能力拓展团体辅导案例	杨达·高红霞	86
走过春夏秋冬 成就美丽人生		
——大学生职业生涯发展教育朋辈辅导探索	海大·宋丽萍	95
实施团体辅导,促进大学生考试策略向应聘策略迁移	上师大·傅德玮	105
遇见未知的自己		
——职业生涯规划团体心理辅导模式探索	上师大·张威	117
体验式“大学生生涯规划”工作坊团体辅导	金融·王佳	125
大学新生适应“集体塑造”团体辅导模式的探索与实践	华大·高伟	134

第三部分 个体咨询案例

大学生理性设定职业目标的过程及其启示	厦大 林雪治	140
在自我探索的基础上理性规划职业发展		
——关于大学毕业生自我探索案例的探析	华师 崔海英	151
一个转系生的村官梦		
——生涯咨询助学生树立远大职业理想	立信 欧莎	159
知己知彼，提升职业决策自我效能感		
——对跨专业就业大学生职业发展的咨询辅导	应用 杨玉丹	171
测评工具在职业生涯规划指导中的运用	工教 聂红	177
如何把握你的职业方向		
——硕士研究生生涯决策咨询案例探析	厦大 田文娟	183
给你的人生之路点亮一盏灯		
——一位贫困生的生涯规划咨询案例分析	工商 黄一玲	191
CASVE 循环决策方式在职业生涯个体咨询中的运用		
——记一位“90后”大学生的淘宝创业梦想	上大 陈建建	202
帮助职业抉择 成就青春梦想	华师 胡国英	211
我该接受哪个 offer?		
——大学生职业生涯规划咨询案例研究	立信 张银泉	220
读研还是工作		
——针对大学毕业生两难选择的咨询辅导	华政 祁静	229
母亲与工作，心中的天平如何倾斜?	海师 成苗	
——当事人中心疗法在个体咨询中的运用		236
梦想照进现实，我该何去何从?		
——职业生涯规划咨询案例分析	同济 姜玉丹	244
选择技术类工作还是非技术类工作?	交大 马丽丹	252
认知行为理论在职业咨询中的运用	华理 征春香	262
People is OK		
——职业生涯决策个体咨询案例分析	上理 陈锦香	270

第一部分

教 学 案 例

无领导小组模拟面试训练教学案例

上海理工大学 牛翔宇 冯 磊 陈红梅

一、案例背景

随着全国高校的扩招，大学毕业生的就业形势日趋严峻，就业竞争压力日益增大。高校就业工作者和大学生已经意识到做好求职准备的重要性。在求职应聘的整个流程中，面试环节无疑是最关键的。目前大部分高校毕业生在求职之前没有面试的实践经验，而模拟面试恰恰为学生提供了一个实战练兵的舞台。

二、案例概要

无领导小组面试是一种通过情景模拟对应聘者进行集体面试的考察方式，考官可以通过考生在给定情景下的表现，判断其应对危机、处理紧急事件以及与他人合作的能力。无论是公务员面试还是外企面试以及 MBA 复试，都倾向于用这种方法。无领导小组面试是“求职能力训练”的内容之一，这方面的案例具有既定的情景模拟、生动的人际互动、多元的评价指标。

无领导小组面试训练要求：

训练时间：一次完成，3 课时

训练人群：在校大三或大四学生

训练人数：8—12 人

训练师资：3—5 人

三、案例执行过程

（一）教学设计

1. 教学总目标

模拟面试作为大学生就业指导的主要内容和重要表现形式，旨在通过为求职者安排仿真的面试现场、正规的面试流程，让求职者亲身感受面试的全过程，以培养大学生的应变能力、沟通能力、表达能力、分析能力、团队合作能力，最终提高大学生求职能力。

2. 实施方式

本案例模拟社会上最常用的、操作性强的模拟面试形式——无领导小组面试、半结构化面试环节，通过学生角色扮演、现场观摩等方式开展训练。除了模拟面试外，重在过程结束后的评价，对学生在面试过程中仪表仪态、口语表达、思维方式等进行点评，通过评价，让学生了解自己的优势和弱点，系统提升学生求职能力。

(二) 教学操作

1. 培训准备

受训者：8—12 人/次，受训者在培训前针对模拟招聘简章确立自己的应聘岗位。

教练 1 名（培训师担任），主要职责：

- 无领导小组面试模块的主持人；
- 无领导小组面试环节的面试官；
- 无领导小组面试结束后对整个活动和人员进行总结。

观察员 3—4 名（培训师担任），主要职责：

- 每个观察员根据评分表对所有的应聘者进行面试打分，并提供给面试官诊断报告；
- 每个观察员聚焦观察 1—2 名应聘者（视活动参与者人数而定），面试环节结束后分别进行点评。

大众观察员（学生担任），主要职责：

- 对每个应聘者进行分散观察，面试环节结束后进行点评。

2. 无领导小组模拟面试流程

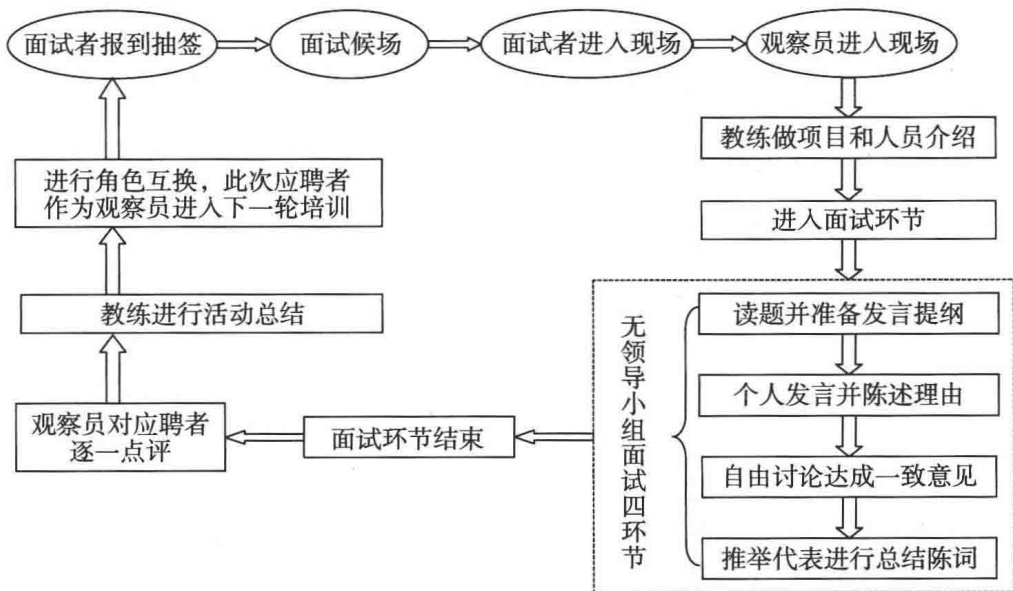


图1 无领导小组模拟面试流程

从图 1 可以看出，模拟面试主要分为三个阶段，时间控制在 90 分钟之内。

第一阶段：面试前的准备阶段，人员到位，观察员做具体的分工，教练向面试者做项目和人员介绍，时间为 10 分钟。

第二阶段：面试阶段，完成无领导小组面试四环节，时间为 45 分钟。

第三阶段：面试点评和总结阶段，观察员对应聘者逐一点评，教练进行活动总结，并对应聘者提出改进意见，时间为 30 分钟。

3. 活动与练习

(1) 开放性问题

案例一

“你认为什么样的领导是好领导？”

【试题分析】关于本题，考生可以从很多方面给出答案，如领导的人格魅力、领导艺术、领导的专业技能、领导的管理方法等，考生完全可以列出很多的优良品质来描绘自己心目中的完美领导形象。下面我们从两个方面给出解题思路。

解题思路

思路一 我心目中的好领导应该是能够正确地认识自己、完善自己并有着完美人格的领导。一是率先学习，不断完善自己；二是工作作风优良，职业道德感强；三是廉洁自律意识强，自我约束严；四是刚正不阿，对待下级公正公平、坦诚相待，和蔼可亲；五是能与上下级形成良好的互动关系，有能力打造优秀团队。

【思路点评】此答案采用完美无缺式的答题方式，把做一名好领导的各种要素尽可能地进行了罗列，内容丰富。这种思路重点在于层次安排的逻辑性。

思路二 一个好领导应当至少具备三个条件：一是要有足够的智力水平，见解有足够的高度和深度；二是要有比较强的领导能力，尽量让下级发挥出最大的能力；三是要有比较高的情商，和下级相处收放自如，既有威信又有亲和力和力。

【思路点评】此答案采用宁缺毋滥式的答题方式，只抓住好领导要具备的智商、情商以及领导能力三个方面来谈，一般考生很容易找到此种答题方式，观点也非常鲜明。缺点是内容稍显单薄。

活动总结

开放式无领导小组讨论题目的答案范围很宽泛，几乎无法确定参考答案，只能凭借考官的主观判断并结合考生的横向比较来给出评价，所以给考官带来一定的操作难度，但同时却给了考生极大的想象空间。主要考查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。

对于考生来说，这些问题的特点就是没有固定的答案，而且容易让人产生

共鸣，考生之间也不容易因为以上问题产生过多的争辩。因此考生在回答此类问题时应重点注意答案是否全面、是否有针对性，思路是否清晰，是否有新的观点和见解等。考生完全可以以自己的知识积累进行回答，只要言之有理、条理清晰就是不错的答案，如果有新观点、新思路就一定是优秀的答案。

(2) 两难问题

案例二

假设您是市政府信息处的工作人员。信息处的重要职责是将关于本市政治、经济、生活等方面的重要信息每日摘要向市领导呈报。下面有两条信息：

信息一：某居民小区原有一个菜市场，在全市拆除违章建筑大行动中被拆除了。市政府一直没有重新给菜市场安排场地。这样，该小区的居民就要到距离小区很远的其他菜市场买菜，给居民生活带来极大的不便。居民呼吁尽快解决该问题。

信息二：本市有一家国有企业，常年来一直亏损。今年年初新厂长及领导班子上任后，通过完善内部管理，改变经营思路，半年多时间就使企业扭亏为盈，成为本市利税大户。现在这家企业在银行贷款方面遇到了困难，该企业向市政府请求帮助，这笔贷款关系到这家企业的新项目是否能够投产。

由于各种原因，上述两条信息只能报一条给领导。请问，您认为应该将哪一条信息报给市领导？理由是什么？

【试题分析】关于本题，无论选择哪一条信息上报给领导，都是从工作出发。只不过选择不同的信息，理由都要有说服力。比如选择第一条信息上报给领导，需要说明这是为民办实事，是以人为本的行政理念，是权为民所用、情为民所系、利为民所谋的体现。如果选择第二条信息上报给领导，需要说明这是行使政府的管理协调职能，是为地方经济发展保驾护航、提供支持，是政府分内之事，关系宏观大局，所以应优先考虑、优先解决。

解题思路

思路一 我认为应该将小区居民的请求汇报给领导。因为，首先，百姓利益无小事，更何况菜市场关系到众多家庭，且每天都必须面对。如果菜市场能早一天建成，则可以使百姓早一天受益。其次，企业贷款的事情虽然也重要，但是从时间上考虑的话，并非可以一蹴而就，是需要做大量的调研协调工作的，所以可以从长计议。最后，修建菜市场是为民办实事，是践行科学发展观，贯彻以人为本、执政为民的理念，是权为民所用、情为民所系、利为民所谋的具体体现。

【思路点评】此答案观点鲜明，层次突出，既表达己方观点，又顾及另一方的感受，丝丝入扣，容易被人接受。

思路二

我认为应该将企业急需贷款的信息汇报给领导。因为，首先，该企业好不容易才走出困境，为政府甩掉了包袱，解决了大量职工就业问题，维护了地方社会稳定，政府理应关注并给予必要的帮助，这是政府行使管理协调职能的表现，是政府分内之事；其次，该企业作为当地的利税大户，为当地经济发展提供了大力支持，现在需要当地政府提供必要帮助，政府应责无旁贷地为地方经济发展保驾护航；最后，既然要求只能汇报一条信息，只能有先有后，那么判断先后的标准应该从宏观大局出发，而不能仅从微观细节来做政府决策。地方经济的振兴发展是宏观大局，所以企业贷款的问题应优先考虑、优先解决。

【思路点评】此答案立意较高，气势如虹，很容易统一大家的看法。另外大量谈到了对政府职能的理解，显示出考生对角色的准确把握。

活动总结

所谓两难问题，是让应试者在两种互有利弊的答案中选择其中的一种。主要考查应试者分析能力、语言表达能力以及说服力等。这种类型的题目两种备选答案一定要有同等程度的利弊，而不是其中一个答案比另一个答案有很明显的选择性优势。

回答此类试题需要在“两难”中选择“一难”，无论选择哪个答案都不会错，关键是看考生的见解和分析问题的能力与别人有什么不一样。需要注意的是，无论选择哪个答案都要有自己的观点，还需要给出很有说服力的理由，一旦选定答案，考生就要旁征博引来支持论证自己的选择，因为选择即论点，需要强有力的论据才能令人信服。

(3) 多项选择问题**案例三**

设想你们是科学考察队队员，原打算在原始森林进行科学考察一个月后返回。现在在考察中遇到地震，与外界失去联系，只能靠大家自己想办法走出原始森林。在撤退过程中，你们必须挑选一些重要物品以便撤出原始森林。

下面列了13项物品，为了确保安全撤离，你们这组人的任务就是按这些物品的重要性对它们进行重新排列，把第一重要的物品放在第一位，第二重要的物品放在第二位，依此类推，最不重要的放在最后。这些物品为：①汽油打火机；②压缩饼干；③救生绳；④锋利的砍刀；⑤便携式取暖器；⑥小口径手枪；⑦一罐脱水牛奶；⑧两个100毫升的汽油瓶；⑨地图；⑩磁质指南针；⑪5加仑白酒；⑫急救箱；⑬太阳能发报机。

请大家讨论，每人用5分钟给出自己的排列顺序并说明理由。

【试题分析】此类试题的备选项较多，需要考生把握关键环节、关键事务、紧急事件，选择时既要遵循轻重缓急原则，又要把握生命第一原则。

解题思路

此题设置一个具体的情景：被困在原始森林，目的是安全撤离。明确了这两点，结合原始森林的生存环境和可能出现的状况对选项进行排序，并详细说明理由。

通过讨论，不同的人可能给出不同的答案，比如就第一重要物品来说，考生可能会选择压缩饼干，也可能选择发报机，这样就反映出了考生不同的性格和心理特点，选择压缩饼干的考生把生存放在了第一位，认为只有保障生命才有脱险的希望，可见这种类型的考生性格和心理特点是务实、客观，但缺少勇气和魄力；选择发报机的考生把希望和信念放在了第一位，认为只要有发报机就有机会与外界取得联系，报告自己的位置以获得营救或帮助，可见这种考生的性格和心理特点是富有激情和信念，但缺少务实性和自主性。虽然没有标准答案，但是考官很容易根据职位的需求来选择最适合职位的考生，做到人职匹配，实现面试选拔的目的。

活动总结

此类问题是让应试者在多种备选答案中选择有效的几种或对备选答案的重要性进行排序，主要考查应试者分析问题、抓住问题本质的能力。多选题目往往没有确定的答案，考官从考生的选择或排序以及考生做出的理由陈述中，判断该考生的性格特点、心理特点以及与拟任职位的匹配性等多方面信息。多选题目命题较难，但易于考查考生各个方面的能力和人格特点。

多项选择问题相对于其他题型信息量较大，主要考查考生抓住关键、认识本质的能力。考生在处理这类问题时要时刻保持头脑清醒、心中有数。要能结合题中设置情景的特点和自身的日常经验对问题做出快速的反应，并分清主次先后、轻重缓急。

和两难问题一样，多项选择问题没有标准答案，无论考生做出怎样的选择，只要理由充分、论述有理就有立足之地。

(4) 操作性问题

操作是指给定材料、工具或道具，让应试者利用所给的材料制造出一个或一些考官指定的物体来。这种问题主要考查应试者的能动性、合作能力以及在一项实际操作任务中所充当的角色特点。此类问题对应试者操作行为的考查要比其他类型的问题多一些，情景模拟的程度要大一些，但对语言能力的考查则较少，对考官和题目的要求都比较高。

四、结论及启示

(一) “我”该担当什么角色

1. 是否一定要做第一个发言的人

无领导小组面试过程中，面试官不会安排角色分配，每个人的角色是在过

程中显现出来的，进入第二个环节的时候，面试官也不会安排发言顺序，所以谁来第一个发言的人是一个焦点问题。作为第一个发言的人，即破冰者，需要勇气，也需要智慧，并不是所有的人都适合做第一个发言的人。因为第一个发言的人是面试官关注的第一个对象，如果能够对讨论的主题把握得比较好，发言能够很清晰地表达自己的观点，那么这就是为自己加分的绝佳机会。但如果觉得自己没有很大的把握，还没有组织好自己的观点和语言表达，可以不选择第一个发言，而是先听一下别人的观点和思路，等比较有把握了再发言。总之，发言时一定要做到表达清晰、思路清楚、有理有据，为自己的面试表现加分。

2. 努力成为小组的领导者，并争取做小组代表进行总结陈词

无领导小组面试虽然不规定角色，但面试过程中尤其是进入自由讨论环节之后，每个人的角色定位也就凸显出来。小组的领导者是面试官重点关注的对象之一。能够成为小组领导者的应聘者，不但能够清晰表达自己的观点，更重要的是能够把小组成员组织协调起来，调动资源，把握全局，控制讨论进展方向，寻求共同点，实现小组的整体目标。小组的领导者也最有可能成为小组代表进行最后的总结陈词，因此在讨论的过程中，最后代表小组发言的人要做好相关的书面记录，及时集中讨论所形成的观点，并得到成员的一致同意，做最后的发言。当然做领导者有一定的风险，一个领导者如果过于表现自己，可能会被视为表现欲太强，缺乏团队精神，因此对充当领导者的“度”要把握恰当。

3. 做好时间管理者

时间管理者也是进程的控制者，作为时间管理者要注意讨论的进程，提示阶段目标，注意时间进展，提示小组时间。时间管理者可以在讨论环节的一开始就把大家的进程进行时间安排，合理把时间段分块，争取做到时间分块与总体思路进展相匹配，同时在过程中进行时间提醒，恰当引导大家发言简明扼要。成为时间管理者最直接的自荐方式就是“我带表了，计时方便，我来计时吧”。

4. 其他角色

意见贡献者：对方案的形成、问题的解决提供实质性的意见和建议。沟通协调者：评判别人的观点，找出内在的联系，把别人的观点进行融合，一旦讨论中出现针锋相对的情况，协调者往往会跳出来缓和气氛，调和不同的意见。

以上角色不是孤立的，可能会在一个应聘者身上有集中体现，也可能在几个应聘者身上都有体现；可能某一个或几个应聘者有某种显著的角色体现，也可能应聘者会做一个沉默的人，不参与讨论过程。对应聘者来说，在参加面试过程中，要考虑自己善于做哪个角色，进行合理的自我定位。

（二）无领导小组面试——“面”的是什么

在针对前述各种类型的无领导小组面试问题进行讨论的过程中，应聘者会

将很多的时间和精力放在弄清楚题目的答案到底是什么、什么是正确的答案上，实际上题目没有标准答案。无领导小组面试“面”的不是题目，也不是应聘者给出的答案本身；“醉翁之意不在酒”，它“面”的是应聘者在每个环节的能力体现，“面”的是应聘者的口头表达能力、倾听能力、应变能力、分析问题能力、组织协调能力、团队合作能力、情绪的稳定性以及自信心。同时，无领导小组面试是一个讨论的过程重于结果、团体大于个人、竞争与合作博弈的过程。面试过程中应该注意以下几点。

1. 自我介绍不可缺，发言应积极、主动，表达清晰

面试开始后，首先要进行简短的自我介绍，如姓名、毕业学校等个人信息以及你显著的个性特点，通过自我介绍要让面试官和小组内的其他人能够记住你。要积极主动地发言，清晰地亮出自己的观点，因为面试官只有在你积极主动的发言过程中才能聚焦于你，你的各方面能力才能得到评判。即使与别人的意见一致，也要阐述自己的论据，发现别人发言的不足之处和可以补充说明的地方，而不要简单地附和说“某某已经说过了，我与他的看法基本一致”。同时在发言的时候，要与小组成员有眼神上的交流。

2. 要明确团队的目标

面试过程中要明确团队的目标，无领导小组面试是团体大于个人、竞争与合作博弈的过程，只有团队利益的最大化才能实现个人利益的最大化。以前面案例三中的排序问题为例，团队的目标就是要排出一个小组成员都认可的排序，推举一名代表把大家的排序和理由说清楚。在讨论过程中每个人都有自己不同的观点，因此团队的首要目标不是统一顺序，而是统一标准。在统一的标准下，把握整体和部分的关系，不能太纠结细节，有的还要舍弃自己的（部分）观点，使团队尽快地达到目标。当有不同观点冲突的时候，应聘者应有情绪控制能力。

3. 穿着与礼仪

无论参加哪种形式的面试，应聘者要注意自己的穿着，穿着是面试官对你的第一印象，也是自信心的体现。别人发言的时候，应该用目光注视对方，认真倾听，进行记录。不要有别人发言与自己无关等不尊重对方的情况发生，这会被面试官认为涵养不够。