

# 无领导小组面试策划案(实用5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 无领导小组面试策划案篇一

活动主办：综合素质拓展协会

活动时间：3月26

活动地点：2304

活动规则：1、参加面试者需带简历（要求以毕业生的身份写简历）

2、服装整洁

3、整个面试本着正式和公开的态度

4、由已参加工作的相关人员作面试官，营造全真的氛围

面试流程：

第一阶段：宣传和报名

(1)宣传时间□20xx年3月22日

(2)宣传目的：

a.借助各种宣传手段和宣传方式，传达关于大赛流程、大

赛时间、比赛要求等信息；

b.提高模拟面试大赛的知名度、美誉度，增加大赛的影响力  
c.扩大协会的知度

(4)负责部门：宣传部、公关部

(5)宣传方式：

a□宣传部负责出两块宣传板，分别放在学校门口和泰塑公寓门口

b□宣传部负责在每栋教学楼贴一张海报

c□网络部负责在贴吧和qq群上进行网络宣传

第二阶段：

初赛——求职简历筛选、结构化面试

活动时间□20xx年3月26

活动地点：2304

简历筛选规则：

- 1.外观设计：包括纸张格式.版面设计.篇幅长度等.
- 2.简历内容：包括个人基本信息.求职意向.教育背景.工作经历等
- 3.简历用语：文字措辞.文风.语气.礼仪.外文的使用等
- 4.突出重点：是否吸引读者.技能是否关联职位等

5. 真实程度:较大比例进行随机抽查

结构化面试:

1) 自我介绍:每名选手拥有30s时间向面试官介绍自己,并向面试官推荐自己,不得超时。

2) 面试官提问:评委老师根据选手的情况和表现进行即兴提问,内容包括工作实践和人生规划等方面,评委老师在这个阶段主要考察参赛选手的表达能力、沟通能力和就业礼仪,回答结束后,考官根据选手表现进行打分。

第三阶段:复赛——无领导小组讨论

环节介绍:

本环节主要是用无领导小组讨论的形式对求职者的专业知识和沟通能力等各方面的素质进行考评,以保证录用者具备担任该职位的必须的专业知识和相匹配的素质。

活动时间□20xx年4月2日(星期六)

活动地点:2304

参赛人员:经过初赛筛选后的人员

比赛形式:无领导小组讨论

概念:无领导小组讨论是评价中心技术中经常使用的.一种测评技术,其采用情景模拟的方式对考生进行集体面试。

它通过给一组考生(一般是5~7人)一个与工作相关的问题,让考生们进行一定时间(一般是1小时左右)的讨论,来检测考生的组织协调能力、口头表达能力、辩论能力、说服能力、

情绪稳定性、处理人际关系的技巧、非言语沟通能力(如面部表情、身体姿势、语调、语速和手势等)等各个方面的能力和素质是否达到拟任岗位的团体气氛，由此来综合评价考生之间的优劣。

在无领导小组讨论中，评价者或者不给考生指定特别的角色(不定角色的无领导小组讨论)，或者只给每个考生指定一个彼此平等的角色(定角色的无领导小组讨论)，但都不指定谁是领导，也不指定每个考生应该坐在哪个位置，而是让所有考生自行排位、自行组织，评价者只是通过安排考生的活动，观察每个考生的表现，来对考生进行评价，这也就是无领导小组讨论名称的由来。

共识，就需要具备很强的沟通组织能力和协调能力。选手们在尊重其他选手意见的基础上，进行了讨论和协商，或据理力争，或接受他人的观点。在20分钟的讨论现场，一派热火朝天的景象，选手们各抒己见，争取其他小组成员的支持，以期达成最后的共识。

特点：无领导小组讨论最突出特点就是具有生动的人际互动性，应聘者需要在与他人的沟通和互动中表现自己，无领导小组考察的维度有组织协调能力、逻辑分析能力、沟通能力、人际影响力、应变能力、团队精神，以及相关的专业知识、社会知识和管理知识等。因此，无领导小组讨论适用于那些经常与人打交道的岗位人员的选拔，比如中高层管理者、人力资源部员工和销售人员等，以及一些专业机构的专业人士，比如咨询公司、律师事务所等。而对于较少与人打交道的岗位，比如财务人员和研发人员的选拔，无领导并不十分合适。

#### 第四阶段：决赛

##### 环节一：抽题面试

##### 1、抽题面试的几个阶段：

阶段一、考生自由介绍；

阶段二、考生就所选面试题作答，时间：与阶段一一起每人3分钟；

## 无领导小组面试策划案篇二

走在路上赢在校园

培养我校大学生的`创新意识和创业精神，营造一个良好的创新创业氛围，同时进一步提高大学生的营销技能、锻炼学生表达能力和提高团队协作意识。

经过第二轮淘汰和复活胜出的十支队伍，将有机会和校团委领导、曲阜市联通公司、曲阜市工商局、劳动局领导及著名企业家进行面对面的交流、培训。并在决赛当日于大学生活动中心礼堂举办“职场面对面”模拟面试大赛，经由评委打分，评出一二三等奖。并在活动前举行项目的授牌仪式。

大学生活动中心礼堂

模拟面试评分细则] (满分100分)

项目评分细则

自我介绍要求语言流利，介绍有针对性，陈述简明扼要、抓住要点，内容应与个人创业项目上的有关内容相一致，时间控制在5分钟之内。(15分)

项目陈述要求内容充实，基本情况完整，语言规范。

(15分)

回答问题

(压力面试)要求思维灵活,分析问题全面,回答有针对性、切题;话语要求清晰、流畅、语调适中,有感染力,时间控制在一分钟之内。(30分)

综合印象仪表礼节、个人礼节、整体形象。(10分)

网上投票网上投票支持率(三轮总支持率)。(30分)

## 无领导小组面试策划案篇三

为了促进我院文体事业,提高我院的文艺水平,彰显了当代大学生的精神风貌,展现我院校园学生风采,丰富同学们的课余文化生活。同时,是为了使校园文化艺术节更贴近于同学们的生活,使校园文化艺术节紧跟时代步伐,使校园文化艺术节发挥实质的作用,为广铁学子创造一个社会实践的机会,提高广铁学子在未来求职道路上的竞争力。

活动主题:展现自我能力,塑造精彩人生;手持参赛证书,求职高人一等。

活动口号:打开职场大门,成就美好未来。

活动时间:11月20日

活动地点:厂房516, 517, 518

活动主办单位:广州铁路职业技术学院院团委

活动承办单位:机电工程系花都工学结合基地

活动对象:花都工学结合基地全体学生

活动细则及评比规则:

## 1. 对活动参与者

- a. 全体学生都应积极参加该活动，充分体验模拟面试的气氛；
- b. 活动中，参赛者应听从现场人员安排，遵守活动纪律；
- c. 参赛者都应认真回答面试中的问题等。

## 2. 对活动组织者

- a. 认真做好每一个环节的工作，达到最好的效果；
- b. 各部门、各干事要积极配合，共同完成任务，使活动圆满成功；
- c. 活动过程中，秘书部全程监督本次活动
- d. 本次活动，组织者要做到公平、公正、公开
- e. 本次活动面向全部同学，但负责人员不得参与模拟面试环节

评分标准：

评分项目比例

语言方面10%

仪表方面10%

诚信方面10%

情绪方面10%

专业知识水平15%

相关知识水平15%

综合方面30%

简历环节评分标准及比例

评分项目评分标准比例

主题诠释主题鲜明，对应聘职位的针对性强，彰显个性，强化优势40%

简历内容结构合理，层次分明，顺序得当，内容充实简炼，注重原创40%

简历美观性格式清晰，表面干净整洁，搭配合理，版面美观大方20%

活动流程：

本次活动分三个环节。(1)简历评

比环节；(2)模拟面试大赛环节；(3)颁奖评优环节

第一环节：简历评比环节

由团总支团宣部和各班宣传委员负责通知和派发宣传单，且为每班提供两张空白简历表(各班根据本班情况可自行复印本表，参赛者应按规范的格式填写好该表，参赛者可自行报名至负责人处，也可先报名至本班班长，再由本班班长转交负责人，报名时需同时上交个人自我介绍书和投递简历。组织者应在报名截止日期当日起三天内完成简历的评定工作，并通知优秀的参赛者进入下一环节。

第二环节：模拟面试环节



# 无领导小组面试策划案篇四

活动主办：综合素质拓展协会

活动时间：3月26 活动地点：2304 活动规则：1、参加面试者需带简历（要求以毕业生的身份写简历）

2、服装整洁

3、整个面试本着正式和公开的态度

4、由已参加工作的相关人员作面试官，营造全真的氛围

面试流程：

第一阶段：宣传和报名

(1)宣传时间□20xx年3月22日(2)宣传目的：

a.借助各种宣传手段和宣传方式，传达关于大赛流程、大赛时间、比赛要求等信息；

b.提高模拟面试大赛的知名度、美誉度，增加大赛的影响力□

c.扩大协会的知度

(4)负责部门：宣传部、公关部(5)宣传方式：

a□宣传部负责出两块宣传板，分别放在学校门口和泰塑公寓门口

第二阶段：初赛——求职简历筛选、结构化面试

活动时间□20xx年3月26 活动地点：2304 简历筛选规则：

结构化面试：

1) 自我介绍：每名选手拥有30s时间向面试官介绍自己，并向面试官推荐自己，不得超时。

2) 面试官提问：评委老师根据选手的情况和表现进行即兴提问，内容包括工作实践和人生规划等方面，评委老师在这个阶段主要考察参赛选手的表达能力、沟通能力和就业礼仪，回答结束后，考官根据选手表现进行打分。

第三阶段：复赛——无领导小组讨论

环节介绍：

本环节主要是用无领导小组讨论的形式对求职者的专业知识和沟通能力等各方面的素质进行考评，以保证录用者具备担任该职位的必须的专业知识和相匹配的素质。

活动时间：2019年4月2日（星期六）

活动地点：2304 参赛人员：经过初赛筛选后的人员

比赛形式：无领导小组讨论

概念：无领导小组讨论是评价中心技术中经常使用的一种测评技术，其采用情景模拟的方式对考生进行集体面试。

它通过给一组考生(一般是5~7人)一个与工作相关的问题，让考生们进行一定时间(一般是1小时左右)的讨论，来检测考生的组织协调能力、口头表达能力、辩论能力、说服能力、情绪稳定性、处理人际关系的技巧、非言语沟通能力(如面部表情、身体姿势、语调、语速和手势等)等各个方面的能力和素质是否达到拟任岗位的团体气氛，由此来综合评价考生之间的优劣。

在无领导小组讨论中，评价者或者不给考生指定特别的角色(不定角色的无领导小组讨论)，或者只给每个考生指定一个彼此平等的角色(定角色的无领导小组讨论)，但都不指定谁是领导，也不指定每个考生应该坐在哪个位置，而是让所有考生自行排位、自行组织，评价者只是通过安排考生的活动，观察每个考生的表现，来对考生进行评价，这也就是无领导小组讨论名称的由来。

在比赛的过程中，以严格遵守时间为原则，3~5分钟看题，每人3分半钟发言，20分钟讨论，5分钟总结发言，最后5分钟是评委点评。时间安排得如此紧凑，这就要求选手很好地把握时间。在10名性格迥异却又互不相识的人中，要在短时间内达成共识，就需要具备很强的沟通组织能力和协调能力。选手们在尊重其他选手意见的基础上，进行了讨论和协商，或据理力争，或接受他人的观点。在20分钟的讨论现场，一派热火朝天的景象，选手们各抒己见，争取其他小组成员的支持，以期达成最后的共识。

特点：无领导小组讨论最突出特点就是具有生动的人际互动性，应聘者需要在与他人的沟通和互动中表现自己，无领导小组考察的维度有组织协调能力、逻辑分析能力、沟通能力、人际影响力、应变能力、团队精神，以及相关的专业知识、社会知识和管理知识等。因此，无领导小组讨论适用于那些经常与人打交道的岗位人员的选拔，比如中高层管理者、人力资源部员工和销售人员等，以及一些专业机构的专业人士，比如咨询公司、律师事务所等。而对于较少与人打交道的岗位，比如财务人员和研发人员的选拔，无领导并不十分合适。

#### 第四阶段：决赛

环节一：抽题面试 1、抽题面试的几个阶段：

阶段一、考生自由介绍；

阶段二、考生就所选面试题作答，时间：与阶段一一起每人分钟；

## 无领导小组面试策划案篇五

展示自我，肯定自我，塑造自我

### 二、活动目的

从职位需要出发，实现对面试人员素质的有效测评，选拔出德才兼备的高素质人才。

### 三、应聘职位

苏州天地有限公司行政助理

### 四、参加对象

全体学生

### 五、活动地点

文秘实训室

### 六、面试流程

第一步：每组上场，围场地走一圈

第四步：离场

第一轮

第一组，第二组，第三组

第一组：评委

第二组：面试人员

其他小组做观众

第二轮

第四组，第五组，第六组

第四组：评委

第五组：面试人员

第六组：礼仪，记分员

其他小组做观众

第三轮

第七组，第八组，第九组

第七组：评委

第八组：面试人员

第九组：礼仪，记分员

其他小组做观众

第四轮

第一组，第二组，第三组

第一组：礼仪，记分员

第二组：评委

第三组：面试人员

其他小组做观众

第五轮

第四组，第五组，第六组

第五组：评委

第六组：面试人员

其他小组做观众

第六轮

第七组，第八组，第九组

第七组：礼仪，记分员

第八组：评委

第九组：面试人员

其他小组做观众

第七轮

第一组，第二组，第三组

第一组：面试人员

第二组：礼仪，记分员

第三组：评委

其他小组做观众

第八轮

第四组，第五组，第六组

第四组：面试人员

第五组：礼仪，记分员

第六组：评委

其他小组做观众

第九轮

第七组，第八组，第九组

第七组：面试人员

第八组：礼仪，记分员

第九组：评委

其他小组做观众

七、前期准备

（一）前期准备：

类别项目

侯考室数量要求环境舒适、安静，适于考前休息；至少能容纳1

45个人，尽量地靠近面试室

1环境舒适、安静，适于考试

5公平、公正

2

3身材姣好,动作规范场地准备面试室评委人员准备记分员礼仪

笔、纸若干

若干

附件稿

物资准备

矿泉水

瓶份若干

## （二）现场工作

1、评委评判工作：由既定评委人员负责。

2、分数统计工作：由2位记分人员负责。

3、现场礼仪工作：由xx负责,两名负责在门口引领，一名引领面试人员入场。

## （三）后期工作

1. 待所有面试结束，经记分人员核查后，确定每一轮的`入选



人员。

2. 由评委或老师做简要的点评，并给予相关的建议
3. 全体学生对手场区和考场进行卫生清理和桌椅摆放。