

欢迎来到“老李飞刀，五分钟带你搞定面试官”，本期话题是“你以为讲个事例就可以了，其实后面 STAR 在等你”。

有一位做店长的朋友老胡，想跳槽到另外一家企业担任中心店长。面试后，一直没收到后续消息。他向我咨询可能的原因。我请他复述了面试的情况。

面试他的是这家公司的营运负责人明总。一开始，他感觉回答得挺好。这时候，明总请他评价一下自己的经营管理能力，用 1-10 分来打分。他觉得自己的经营管理能力还不错，于是给自己评了 9 分。明总让他举例子证明。“我现在管的这家店，比前任店长销售业绩同比增长了 25%。”老胡很自豪地回答。明总追问他接手时这家店是什么情况，“那时团队很不稳定，商品结构不合理，来客数低。”老胡答道。明总问他当时面临的主要任务是什么，“迫切需要通过销售业绩的提升来拉动团队士气，增强大家的信心。”老胡回答。明总问他具体采取了哪些措施，“主要采取了以下措施：一是调整了商品结构；二是与营销企划部协调，加大了促销力度；三是加开了班车。”老胡答道。明总想知道加开了几条线路，带来的来客数有多少，“加开了 3 条线路，来客的数据，客服经理比较清楚。”老胡没想到明总会问得这么细。明总追问新开班车的收支平衡情况。“这个，这个数据我真不掌握，需要问一下财务。”老胡有点结结巴巴，岔开了话题，“其实，您知道，做卖场位置是第一位的，商圈很重要。”明总问老胡商圈情况。“我这家店周边原来有不少小市场，去年开始拆迁，半年前基本都拆完了。店附近空出一片空地，虽然有一些建筑垃圾，但不影响停车，开车来的客人增加了。”老胡如实做了回答。明总没再说什么。

老胡复述完面试经过，问道“我以为讲个事例就行了，没想到他问那么多细节。后面越抠越细，这个家伙是不是故意为难我？”“不是为难你，这是有经验的面试官常用的套路。”我回复了老胡。“什么套路？你说说看。”老胡很好奇。“在面试时，有经验的面试官常会让求职者举事例，比如‘说出你过去职场中最自豪的一件事’‘说一个你和他人成功合作的事例’在上

一家单位，你最大的业绩是什么’等等，然后会按照 STAR 的逻辑来展开追问。“我进行了解释。“我明白了，那什么叫 STAR 呢？”老胡接着问。“STAR 是行为面试的一种方法，是 Situation 情景、Task 任务、Action 行动、（更多优质好课加微信：184040073）Result 结果，这四个英文单词的首字母组合，意思是‘你在什么情况下，面临什么任务，扮演了什么角色及采取了哪些行动或措施，最后取得了什么成果’，通过这种问法及必要的追问，能还原你说的整个行为事件，面试官据此对你的能力做出更准确的判断。”“哦，那以后面试时，举事例要慎重了，对吧？”老胡似乎理解了。“是的，正因为面试官要刨根问底，所以，你更要举有把握的例子。”

基于上述案例，老李提醒各位求职者：下次，面试官让你举例子，不要以为讲个事例就可以了，小心，老练的面试官会用 STAR 面试法追问你。