

“ ” 面试指南
李 家文

重点
风格

内容

面试指南简介.....	3
面试分数总结.....	4
面试问题.....	5
面试总结.....	21

关于报告

本报告基于Wave®风格测评结果生成，分析个人在关键工作领域的动机、偏好、需求和才能。

此评估结果是与一组由31000多名国际专业人士和经理构成的对照组进行比较而获得。

问卷采用自我报告法，因此测评结果会反映被测评人的自我感知。我们的广泛研究表明，此测评能够很好地显示人们在工作场所可能的行为方式，但在解读数据时需适当考虑个体自我感知的主观性。

请谨记，本报告包含潜在敏感信息，应尽最大努力确保将其保管在安全的地方。

本报告包含的信息应该能在为期12至24个月的时间段内很好地反映个体对自我的感知，准确时限则应视具体环境而定。

报告使用Saville Assessment软件系统生成。它根据回答者完成的测评结果得出，反映了回答者所作出的回答。

本报告通过电子方式生成。Saville Assessment不保证其内容未经更改或编辑。对于使用本报告可能产生的一切后果，我们不承担任何责任。

本报告仅限Saville Assessment员工、Saville Assessment代理商和Saville Assessment所授权的客户使用。

面试指南简介

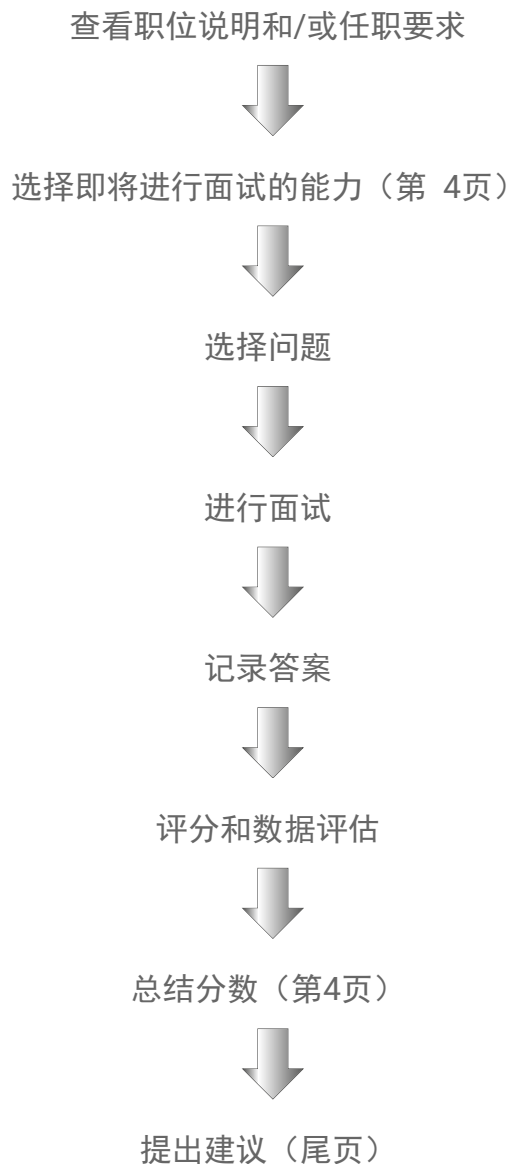
本面试指南根据由李 家文完成的评估结果，提出恰当的问题。 这些问题旨在证明求职者的效能和积极性。

面试问题

针对每个领域都会提出两到四个问题，对于求职者认为自己非常高效的领域，给出的问题数目较少。其它标有星号的附加问题，旨在了解求职者在某个领域的积极性。

对于李 家文在每个领域的自评，将根据一个1-10的等级来显示与他人相比时所处的位置。请注意，该信息仅提供给面试官，不会反馈给求职者。

如何使用面试指南



面试分数总结

X	页码	评估领域	评估分数	面试分数
<input type="checkbox"/>	5	评估问题 分析信息 (2); 记录整理事实 (5); 诠释数据 (4)		
<input type="checkbox"/>	7	探究问题 发展专业视角 (1); 采取实际方法 (7); 洞悉问题 (3)		
<input type="checkbox"/>	8	创新 提出想法 (3); 探讨可能性 (1); 发展策略 (1)		
<input type="checkbox"/>	10	建立关系 与人互动 (9); 建立和谐关系 (6); 令人印象深刻 (10)		
<input type="checkbox"/>	11	沟通信息 说服他人 (10); 清晰阐述信息 (9); 挑战观点 (8)		
<input type="checkbox"/>	12	领导他人 作出决策 (9); 指导他人 (6); 赋能他人 (1)		
<input type="checkbox"/>	13	心理韧性 展现自信 (9); 表现镇静 (8); 解决冲突 (2)		
<input type="checkbox"/>	14	适应改变 乐观积极 (6); 拥抱变革 (2); 征求反馈 (4)		
<input type="checkbox"/>	15	给予支持 理解他人 (1); 团队合作 (1); 重视他人 (1)		
<input type="checkbox"/>	17	处理细节 按时完成任务 (4); 核查 (3); 遵循程序 (2)		
<input type="checkbox"/>	19	组织任务 工作管理 (3); 持守标准 (1); 成果产出 (6)		
<input type="checkbox"/>	20	推动成功 采取行动 (9); 抓住机会 (9); 追求目标 (7)		

面试问题

评估问题

分析信息 (2); 记录整理事实 (5); 诠释数据 (4)



比较低

潜能比大约25%的常模人群高

请描述一个您必须评估工作中复杂问题的情况。

- 这是个什么问题?
- 什么信息很重要?
- 您在哪里寻找信息?
- 您是如何分析这一信息的?
- 您采用的是什么技术?
- 您如何衡量什么是最重要的?
- 您的总体评估的有效性如何?

* 您觉得问题评估的哪个方面最有趣?

您曾经何时必须检查工作中的复杂信息?

- 是什么使信息变得复杂?
- 您是如何完成这项任务的?
- 您需要找到什么信息?
- 您有什么问题必须要问?
- 因此, 您提供了什么信息?
- 您的方法得到了什么反馈?

* 您觉得检查信息时有哪些方面让您觉得沮丧?

面试问题

评估问题

分析信息 (2); 记录整理事实 (5); 诠释数据 (4)



比较低

潜能比大约25%的常模人群高

请描述一个您曾经需要分析大量数据的事例。

- 当时最终用户是谁？
 - 您是如何评估这些信息的？
 - 您采用了什么技术来帮助您处理数据？
 - 您通过做什么总结了数据中的主要趋势？
 - 您从数据中获得了什么重要信息？
- * 您在多大程度上喜欢处理工作中的数字信息？

请描述一个您必须撰写重要文件的情况。

- 您需要找到什么信息？
 - 对于读者而言，要点是哪些？
 - 您是如何把文件整合在一起的？
 - 哪些问题最难传达给读者？
 - 您是如何表达这些问题的？
 - 关于这份文件，您得到了什么反馈？
- * 您在多大程度上喜欢准备书面文件？

面试问题

探究问题

发展专业视角 (1); 采取实际方法 (7); 洞悉问题 (3)



极低

潜能比大约1%的常模人群高

曾经何时您的职业专长对于确保良好的实际工作成果必不可少？

- 当时是什么情况？
 - 您的专长为什么重要？
 - 您需要确定的关键问题/信息是什么？
 - 您如何确保解决方案实用？
 - 您从这一经历中获得了什么知识？
- * 关于您的工作，您最感兴趣的是哪个方面？

您选择在哪个方面提升工作技能或丰富工作知识？

- 您为什么选择提升这一方面？
 - 您需要学习或更新什么？
 - 您是如何提升技能或丰富知识的？
 - 您是如何运用您的新技能的？
 - 您还能在哪些地方使用这些技能？
- * 您最不喜欢学习的东西是什么？

请举个例子，说明您曾经必须研究如何进行改进。

- 当时有什么工作运转得不理想？
 - 您是怎么发现这些缺陷的？
 - 您提出的改进建议是什么？
 - 如果不解决这个问题，会发生什么情况？
 - 您是怎么知道该如何正确行事的？
- * 您在调查这个问题时，最不喜欢的是什么？

面试问题

创新

提出想法 (3); 探讨可能性 (1); 发展策略 (1)

1

极低

潜能比大约1%的常模人群高

请描述一个事例，说明您曾通过自己创造性的工作贡献而实现了真正的工作成果。

- 您的创造性的工作贡献是什么？
- 您还考虑了其它的替代方案吗？
- 选择这一方案的原因是什么？
- 当时形势变化的总体趋势是什么？
- 这对组织的战略方向有什么影响？

* 您觉得您的创造力的哪一方面最令人满意？

请举个例子，说明您曾经必须在工作中提出一个概念。

- 当时是什么情况？
- 您必须理解的基本原则或理论是什么？
- 您是如何运用这个概念的？
- 这个概念的优势是什么？
- 您考虑了哪些选择？

* 关于概念思考，您最不感兴趣的是哪个方面？

面试问题

创新

提出想法 (3); 探讨可能性 (1); 发展策略 (1)



极低

潜能比大约1%的常模人群高

您曾经何时必须运用新的思维来改进战略？

- 您当时的职责是什么？
 - 为什么新的战略思维很重要？
 - 您当时提出了什么建议？
 - 结果是什么？
 - 这些变化能带来什么样的长期好处？
- * 您对战略发展有多感兴趣？

您曾经何时在工作中产生了新的想法？

- 您从哪里获得了新想法？
 - 还有谁参与了？
 - 您是如何应用您的想法的？
 - 您的想法有多激进？
 - 您遇到了哪些困难？
 - 您是如何克服这些困难的？
- * 您曾经何时觉得提出想法会让您有挫败感？

面试问题

建立关系

与人互动 (9); 建立和谐关系 (6); 令人印象深刻 (10)



很高

潜能比大约95%的常模人群高

您曾经必须和谁建立一种真正有效且重要的工作关系？

- 为什么这样做很重要？
- 为了建立这样的关系，您做了什么？
- 您多快就建立了融洽的关系？
- 您建立的第一印象有多有效？
- 您是如何保持联系的？

* 您觉得与新人工作的乐趣是什么？

请描述一个您必须建立困难工作关系的例子。

- 困难的原因是什么？
- 您做了什么？
- 您如何应对最大的问题？
- 结果是什么？

* 在您的工作关系中，您觉得最令人沮丧的是什么？

面试问题

沟通信息

说服他人 (10); 清晰阐述信息 (9); 挑战观点 (8)



极高

潜能比大约99%的常模人群高

请举个例子，说明您曾经必须以令人信服的方式传达重要信息。

- 为什么这样做很重要？
- 您提出的要点是什么？
- 对于您的听众而言，哪些观点是最重要的？
- 您质疑的是什么观点/错误观点？
- 您的质疑有多有效？

* 您觉得传达信息的乐趣是什么？

您曾经何时必须向特别爱质疑的人传达信息？

- 为什么这个挫折如此具有挑战性？
- 对于您的听众而言重要观点是什么？
- 您如何应对反对意见？
- 您解释得特别好的是什么？
- 结果是什么？

* 您觉得在具有挑战性的情况下表达信息有多大的乐趣？

面试问题

领导他人

作出决策 (9); 指导他人 (6); 赋能他人 (1)



中等

潜能比大约40%的常模人群高

您什么时候必须在工作中领导他人？

- 当时是什么情况？
 - 您是如何应对的？
 - 您的领导风格是什么？
 - 您如何激发他人？
 - 对方如何回应您？
 - 您必须如何做出关键决定？
- * 您觉得担当领导职责的乐趣是什么？

举个例子，说明您当时曾经必须去激励他人。

- 您当时的职责是什么？
 - 您为什么需要去激励他人？
 - 什么特别鼓舞人心？
 - 您是怎么鼓励他人的？
 - 您得到了什么反馈？
- * 对您个人来说，激励他人有多重要？

面试问题

心理韧性

展现自信 (9); 表现镇静 (8); 解决冲突 (2)



比较高

潜能比大约75%的常模人群高

您在工作中的哪些方面必须具有适应力？

- 当时是什么情况？
 - 这为什么具有挑战性？
 - 您如何应对压力？
 - 这样的困境对您产生了什么影响？
 - 您的行为对其他人产生了什么影响？
- * 您如何在压力下激励自己？

请举个例子，说明您曾经解决了工作中的冲突。

- 为什么会有冲突？
 - 您做了什么？
 - 您需要应对什么样的情绪？
 - 人们如何回应您？
 - 您下次会如何做得不一样？
- * 当他人情绪化的时候，您与他们融洽相处的能力如何？

面试问题

适应改变

乐观积极 (6); 拥抱变革 (2); 征求反馈 (4)



低

潜能比大约10%的常模人群高

请描述一个事例，说明您曾经必须适应重要的变革。

- 这一变革对您究竟产生了什么影响？
- 您应对变革的积极程度如何？
- 您觉得这一变革被传达的有效程度如何？
- 您做了什么来对变革的方向施加影响？
- 您本还能给出什么样的反馈来使这一变革更加有效？

* 对于变革，您不喜欢的是什么？

请描述您曾经在在工作中很难接受变化的一个事例。

- 这个变化是什么？
- 您面临的主要挑战是什么？
- 最具不确定性的领域有哪些？
- 您是如何应对这些相关领域的？
- 您做了什么？
- 您从这一经历中学到了什么？

* 应对变化对您的积极性产生了什么影响？

请举个例子，说明您曾经根据别人的反馈改变了自己的行为。

- 当时是什么情况？
- 您向谁征求了反馈？
- 您收到了什么反馈？
- 对于批评您的反馈，您如何做出反应？
- 收到反馈之后，您做了什么？

* 您曾经何时对收到的反馈感到最消极？为什么？

面试问题

给予支持

理解他人 (1); 团队合作 (1); 重视他人 (1)



极低

潜能比大约1%的常模人群高

请描述一个事例，说明您曾经必须在工作中想办法支持他人。

- 您的同事需要什么支持？
- 为了提供帮助，您做了什么？
- 事后想起来，您还能做些什么来提供帮助？
- 提供帮助为您带来了多大程度的不便？
- 结果是什么？

* 关于帮助他人，您喜欢的是什么？

请描述一种情况，说明对您来说在工作中理解他人很重要。

- 当时是什么情况？
- 为什么对您来说理解他人很重要？
- 您从他们那里获悉了什么重要信息？
- 什么使您花了更长的时间才了解到他们的需求？
- 您做了什么来证明您理解他们？

* 您对了解他人及其动机有多感兴趣？

面试问题

给予支持

理解他人 (1); 团队合作 (1); 重视他人 (1)



极低

潜能比大约1%的常模人群高

您曾经何时发现团队合作具有挑战性？

- 您当时在团队中扮演什么角色？
 - 为什么合作很重要？
 - 您是怎么做的？
 - 团队合作中最困难的方面是什么？
- * 在担任团队一员的过程中，您最不喜欢的是什么？

请举个例子，说明您曾经在在工作中真正重视个人的价值。

- 您真正重视的是谁？
 - 您为什么非常重视他们？
 - 您是如何表达您对他们的欣赏？
 - 您对他们有多信任？
 - 您曾经必须容忍哪些行为？
- * 您在工作中信任他人需要多久？

面试问题

处理细节

按时完成任务 (4); 核查 (3); 遵循程序 (2)



低

潜能比大约10%的常模人群高

请描述一个事例，说明您曾经必须在一个固定的时间范围内高水平地工作。

- 您必须要做的事情是什么？
- 您是如何达到高水平的？
- 您遵循了什么样的程序？
- 您发现了什么错误？
- 您完成任务时有多接近截止日期？

* 对于处理细节，您的喜欢程度如何？

您曾经何时发现在工作中遵守程序很重要？

- 您必须要做的事情是什么？
- 您为什么要这样做？
- 您遵循程序的严格程度如何？
- 在哪些方面您没有严格地遵循这些程序？

* 您对遵守程序有多重视？

面试问题

处理细节

按时完成任务 (4); 核查 (3); 遵循程序 (2)



低

潜能比大约10%的常模人群高

举个例子，说明您必须准确地处理工作细节。

- 为什么准确性很重要？
 - 您是如何检查错误的？
 - 有什么错误？
 - 您是如何应对这些挑战的？
 - 您进行了多少次检查？
 - 对于结果，您收到了什么样的反馈？
- * 当您没有妥当地进行检查时，您会有何感受？

请描述一个事例，说明您曾经必须在很紧迫的截止日期前完成任务。

- 为什么截止日期很紧迫？
 - 您需要做什么来确保在截止日期前完成任务？
 - 您遇到了什么问题？
 - 您是如何应对这些挑战的？
 - 结果是什么？
- * 当您必须推迟截止日期时，您的感受如何？

面试问题

组织任务

工作管理 (3); 持守标准 (1); 成果产出 (6)

1

极低

潜能比大约1%的常模人群高

请举个例子，说明您曾经何时必须就某个项目进行人员管理。

- 您管理了多少人？
- 您是如何对任务进行组织的？
- 您在规划时考虑了什么样的潜在问题？
- 在项目期间，您做了什么来确保大家保持高水准的工作？
- 在规定的时间内，完成了多少工作？

* 对于确定任务结构和管理任务，您的喜欢程度如何？

请描述一个情景，说明您曾经在在工作中难以诚实行事。

- 您所面临的道德挑战是什么？
- 您做了什么？
- 您觉得自己在多大程度上行事正直？
- 涉及到了哪些保密问题？
- 您跟谁谈论过？

* 您在什么时候不愿妥协您的原则？

您曾经何时负责计划一项复杂的任务？

- 当时您承担的责任到底是什么？
- 您是如何计划这项任务的？
- 您是如何安排时间的？
- 相互冲突的优先事项有哪些？
- 您是如何应对这些挑战的？

* 关于做计划，您主动承担了多大的责任？

面试问题

推动成功

采取行动 (9); 抓住机会 (9); 追求目标 (7)



很高

潜能比大约95%的常模人群高

对于您最近在工作上取得的成就，哪一项您特别感到自豪？

- 您为什么会选择这个例子？
- 您做了什么？
- 为什么这样做很重要？
- 您是怎么超过预期的？
- 您得到了什么反馈？

* 什么因素会驱动您追求成功？

请举个例子，说明您曾经通过采取果断行动获得了出色的结果。

- 您究竟做了什么？
- 您为什么决定采取这一行动？
- 这个结果究竟是什么？
- 什么使得这一结果很出色？
- 您付出了什么样的努力？

* 什么对您获得成功的积极性会产生负面影响？

面试总结

求职者姓名 李 家文

面试官姓名

面试日期

申请职位

签名

证明

反对的主要依据

支持的主要依据

建议