

“ ” 面談指南
李 家文



職業
風格

內容

面談指南簡介.....	3
面談分數匯總.....	4
面談問題.....	5
面談總結.....	20

關於報告

本報告基於 Wave® 風格評估結果產生，該評估旨在分析個人在關鍵工作領域的動機、偏好、需求和才能。

此結果經與超過24000名國際專業人士和經理組成的對照組比較而獲得。

由於問卷採用自我報告的方法，因此評估結果反映了個人的自我認知。根據我們的深入研究，本評估可幫助瞭解人們在工作場所可能發生的行為。然而，在分析這些資料時，必須充分考慮受評者的自我感知具有主觀性。

請謹記：本報告可能包含敏感資訊，所以應盡最大努力確保本報告儲存於安全之處。

本報告包含的資訊通常能很好地反映受評者的自我感知，其有效期為12至24個月，視具體環境而定。

本報告由 Saville Assessment 軟體系統基於受評者完成的評估結果產生，反映了受評者做出的回答。

本報告透過電子方式產生，因此 Saville Assessment 不保證其內容未經更改或編輯。對於無論以何種方式使用本報告產生的一切後果，我們不承擔任何責任。

本評估僅限於Saville Assessment員工、Saville Assessment代理商及由Saville Assessment授權的客戶使用。

面談指南簡介

本面談指南根據李家文完成的評估結果提出相關的問題。這些問題旨在瞭解填答者的工作效率和工作動機。

面談問題

每個領域會提出2-4個問題，針對填答者自評較為擅長的領域，列舉的相關面談問題則較少出現。對於標註星號的領域，則會列舉較多的相關面談問題，旨在瞭解填答者的工作動機。

對於每個領域，使用從1到10的評級量表與他人進行比較時，會提供關於李家文如何自評的資訊。請注意，此資訊僅提供給面談者，不回饋給填答者。

如何使用本面試指南

查看職位說明書和/或個人檔案



選擇需面談的職能(第4頁)



選擇問題



進行面談



記錄回答內容



評分和進行資料評估



匯總分數 (第4頁)



提出建議 (最後一頁)

面談分數匯總

X	頁碼	評估領域	評估分數	面談分數
<input type="checkbox"/>	5	評估問題 分析資訊 (8); 記錄事實 (6); 分析資料 (6)		
<input type="checkbox"/>	6	探究問題 培養專業技能 (6); 採取實踐方法 (3); 洞悉問題 (10)		
<input type="checkbox"/>	7	實現創新 提出想法 (10); 探討可能性 (9); 制訂策略 (9)		
<input type="checkbox"/>	8	建立關係 與人互動 (5); 建立融洽的關係 (3); 讓人印象深刻 (8)		
<input type="checkbox"/>	9	交流資訊 說服他人 (8); 闡述資訊 (6); 質疑觀點 (10)		
<input type="checkbox"/>	10	展示領導力 做出決策 (10); 指導他人 (8); 授權於人 (5)		
<input type="checkbox"/>	11	展現韌性 展現自信 (7); 表現鎮靜 (7); 解決衝突 (3)		
<input type="checkbox"/>	12	適應改變 正向思考 (7); 支持改革 (6); 徵求回饋意見 (3)		
<input type="checkbox"/>	13	給予支持 理解他人 (3); 團隊合作 (2); 重視他人 (3)		
<input type="checkbox"/>	15	處理細節 按時完成任務 (2); 查核 (3); 遵循程序 (1)		
<input type="checkbox"/>	17	組織任務 管理任務 (1); 堅持標準 (2); 成果產出 (4)		
<input type="checkbox"/>	19	推動成功 採取行動 (8); 抓住機會 (8); 追求目標 (9)		

面談問題

評估問題

分析資訊 (8); 記錄事實 (6); 分析資料 (6)



較高

潛能高於對照組中約75%的人群

請描述一個你必須評估/處理工作中複雜問題的情境。

- 當時遇到什麼問題?
- 有哪些重要的資訊?
- 你從哪裡獲取這些資訊?
- 你如何分析這些資訊?
- 你運用什麼科技/方法進行分析?
- 你如何評估/找出最重要的資訊?
- 整體資訊評估的有效性如何?

* 上述問題評估的哪個部分是你覺得最有趣的?

請舉出你認為最難分析的資訊範例。

- 當時的情境為何?
- 為什麼這樣的資訊很難分析?
- 你是做了什麼分析?
- 結果如何?
- 你學到什麼?

* 處理上述挑戰性的問題，你有何感想?

面談問題

探究問題

培養專業技能 (6); 採取實踐方法 (3); 洞悉問題 (10)



較高

潛能高於對照組中約75%的人群

請分享一個因為你的工作專業技能，確保工作成果得以順利完成的個案。

- 當時的情境為何？
- 為什麼你的專業技能很重要？
- 你需要辨識的關鍵議題/資訊是什麼？
- 你如何確保解決方案是具體可行？
- 從此次經驗中你學到了什麼？

* 你工作的哪個部分，是你覺得最有趣的？

請分享一個你察覺自己在工作中確實需要改善的實際個案。

- 為什麼你認為改善是必要的？
- 你還找了哪些人參與改善的過程？
- 你是如何促成改善發生？
- 你運用哪些實務知識？
- 從此次經驗中你學到了什麼？

* 上述個案的哪個具體應用部分，是你覺得最不感興趣的？

面談問題

實現創新

提出想法 (10); 探討可能性 (9); 制訂策略 (9)



極高

潛能高於對照組中約99%的人群

請分享一個因你的創新想法而產生實際改變的個案。

- 你的創新想法是什麼？
- 你還考慮過哪些其他替代方案？
- 為什麼選擇這個方案？
- 當時事情改變的整體趨勢是什麼？
- 該創新想法如何影響組織的策略方向？

* 針對上述創新想法，你覺得最滿意的是哪一部分？

請舉出你的好想法沒被採納的範例。

- 當時的背景情境為何？
- 你的想法是什麼？
- 為何你的想法是好的？
- 為什麼沒有被採納？

* 對於想法被拒絕，你的感受如何？

面談問題

建立關係

與人互動 (5); 建立融洽的關係 (3); 讓人印象深刻 (8)



中等

潛能高於對照組中約40%的人群

你需與哪些人建立積極有效且重要的工作關係？

- 為什麼這樣做很重要？
- 你為關係建立做了哪些努力？
- 你建立融洽關係的速度有多快？
- 你給對方的第一印象有多深刻？
- 你是如何維持聯繫上述的工作關係？

* 與剛認識的人工作時，你最喜歡的部分為何？

你過往的工作是否需要迅速與人建立融洽關係？

- 為什麼建立融洽的關係很重要？
- 你是如何使他人覺得受歡迎？
- 你是如何使他人心情放鬆/卸下心防？
- 你試過哪些做法的效果不彰？
- 你在過往工作中建立了哪些長期的合作關係？

* 對於建立新的工作聯繫關係，你認為最困難的部分是什麼？

請描述你主動接洽建立新工作聯繫窗口的情境。

- 為什麼要接洽建立這個聯繫窗口？
- 你剛開始是如何建立這個聯繫？
- 為深化彼此的關係，你做了什麼努力？
- 你們雙方共同關注的是什麼？
- 這個工作關係，對組織帶來什麼益處？

* 對於與新夥伴合作建立關係，你的感受如何？

面談問題

交流資訊

說服他人 (8); 闡述資訊 (6); 質疑觀點 (10)



很高

潛能高於對照組中約95%的人群

請舉出你需要說服溝通重要資訊的範例。

- 為什麼這個溝通很重要？
- 你必須強調哪些溝通重點？
- 哪些溝通重點對你的聽眾是最重要的？
- 溝通過程中，你曾質疑哪些觀點/偏差想法？
- 整體溝通有效性如何？

* 對於溝通闡述訊息，你最喜歡的部分是什麼？

請分享一個你必須跟很挑戰的對象進行資訊溝通的個案。

- 為什麼這個溝通很挑戰？
- 對你的聽眾而言，什麼資訊是重要的？
- 你如何處理反對的聲音？
- 解釋說明時，你什麼做得特別好？
- 結果如何？

* 對於在挑戰的情境下傳遞資訊，你的喜好程度如何？

面談問題

展示領導力

做出決策 (10); 指導他人 (8); 授權於人 (5)



很高

潛能高於對照組中約95%的人群

你是否曾經需在工作中領導他人？

- 當時的情境為何？
- 你是怎麼做的？
- 你的領導風格是什麼？
- 你如何激勵他人？
- 他人如何回應你的領導？
- 過程中，你做了什麼重大決定？

* 對於擔任領導者，你最喜歡的部分是什麼？

請舉出過往你必須啟發他人的範例。

- 當時你的角色是什麼？
- 為什麼你需要啟發他人？
- 過程中，什麼特別具啟發性？
- 你是如何鼓勵他人？
- 你獲得什麼樣的回饋？

* 對你來說，激勵他人有多重要？

面談問題

展現韌性

展現自信 (7); 表現鎮靜 (7); 解決衝突 (3)



中等

潛能高於對照組中約60%的人群

您是否曾經在工作中必須展現良好的適應力？

- 當時的情境為何？
- 為什麼很具挑戰性？
- 你是如何面對壓力？
- 這對你有什麼影響？
- 你展現的行為對他人產生什麼影響？

* 面對壓力時，你如何自我激勵？

請舉出你成功化解工作衝突的範例。

- 為什麼會發生衝突？
- 你做了什麼？
- 過程中，你必須處理哪些情緒？
- 別人的反應如何？
- 下一次你會採取哪些不同的做法？

* 對於處理情緒激動的對象，你自在的程度為何？

面談問題

適應改變

正向思考 (7); 支持改革 (6); 徵求回饋意見 (3)



中等

潛能高於對照組中約60%的人群

請分享一個你必須調整適應重大變革的個案。

- 這變革對你的衝擊是什麼？
- 面對上述變革，你的態度有多正面？
- 對於被告知需要變革的溝通，你的評價如何？
- 過程中，你做了什麼去影響變革的方向？
- 為使變革更有效，你可以再回饋或做什麼？

* 對於變革，你不喜歡的是哪些部分？

請列舉出你根據他人對你的回饋而改變自己行為的範例。

- 當時的情境為何？
- 尋求誰的回饋？
- 你得到什麼樣的回饋？
- 面對他人批評，你如何回應？
- 獲取回饋後，你做了什麼？

* 你是否曾經在獲得別人回饋後，感到無比沮喪？為什麼？

面談問題

給予支持

理解他人 (3); 團隊合作 (2); 重視他人 (3)



很低

潛能高於對照組中約5%的人群

請分享工作中你需盡全力協助他人的個案。

- 你的同事需要什麼樣的支援?
- 你提供了什麼幫助?
- 事後總結, 你認為自己當時應該還能多做什麼?
- 幫助別人對你造成什麼不便?
- 結果如何?

* 對於幫助別人, 你最喜歡的部分是什麼?

你過往何時發現在團隊中相互合作是挑戰的?

- 當時你在團隊中的角色是什麼?
- 當時, 為什麼團結合作很重要?
- 你是如何做到的?
- 團隊合作中最困難的部分是什麼?

* 身為團隊中的一員, 你最不喜歡的是哪一部分?

面談問題

給予支持

理解他人 (3); 團隊合作 (2); 重視他人 (3)



很低

潛能高於對照組中約5%的人群

請分享一個在工作中瞭解別人想法對你很重要的情境。

- 當時的情境為何？
 - 為什麼理解他人對你是重要的？
 - 你從別人那裡獲取到哪些重要訊息？
 - 理解別人的需求為何花了你較長的時間？
 - 你做了什麼來展現你對他們的理解？
- * 你有多大興趣去瞭解別人以及他們的動機？

請列舉出工作上，你極為重視他人的範例

- 範例中，你重視了哪些人？
 - 你為何特別重視這些人？
 - 你如何表達你對於他們的肯定？
 - 你對這些人有多信任？
 - 你必須包容哪些行為？
- * 對於在工作上信任他人，你多快可以感到自在？

面談問題

處理細節

按時完成任務 (2); 查核 (3); 遵循程序 (1)

1

極低

潛能高於對照組中約1%的人群

請分享一個你必需在一定時限內完成高品質工作的範例。

- 你必須完成的工作是什麼?
- 你是如何確保工作品質?
- 你按照什麼樣的流程?
- 你發現什麼樣的錯誤?
- 工作完成時，距離時限還有多少時間?

* 你對於處理工作細節的喜好程度為何?

請列舉過往在工作時遵守工作流程極為重要的個案範例。

- 個案中，你必須遵照的流程是什麼?
- 為什麼你必須遵照這個流程?
- 當時，你有多嚴格遵守工作流程的規定?
- 在哪些環節上，你沒有嚴格遵守工作流程?

* 你認為遵守工作流程有多重要?

面談問題

處理細節

按時完成任務 (2); 查核 (3); 遵循程序 (1)

1

極低

潛能高於對照組中約1%的人群

請描述一個你必須在緊迫期限內完成工作的情境。

- 為什麼期限內很難達成?
- 你需要做什麼才能確保在期限內完成工作?
- 你遇到什麼樣的困難?
- 你如何解決這些困難?
- 結果如何?

* 當你不得不延長最後期限時，你的感受為何?

請舉出你必須精準處理細節的個案範例。

- 在上述個案中，為什麼正確性很重要?
- 你是如何檢查錯誤?
- 你查出了什麼錯誤?
- 你如何處理這些錯誤的?
- 你做了多少檢查工作?
- 針對結果，你獲得什麼回饋?

* 當你無法適當地進行檢查時，你的感受如何?

面談問題

組織任務

管理任務 (1); 堅持標準 (2); 成果產出 (4)

1

極低

潛能高於對照組中約1%的人群

請舉出你必須在某特定專案中管理他人的範例。

- 你管理多少人?
- 你是如何規劃任務的?
- 在你的規劃中, 你打算解決哪些潛在問題?
- 專案進行中, 你是如何確保大家都保持高行為標準?
- 在既定時間內, 完成了多少專案工作?

* 對於規劃安排及管理任務, 你的喜好程度為何?

請分享過往負責規劃複雜任務的個案經驗。

- 你所負責的內容是什麼?
- 你是如何規劃的?
- 你是如何安排你的時間?
- 哪些優先事項互相衝突?
- 你是如何處理衝突的?

* 你認為任務規劃應該負多大的責任?

面談問題

組織任務

管理任務 (1); 堅持標準 (2); 成果產出 (4)

1

極低

潛能高於對照組中約1%的人群

請分享一個你過往在工作中很難展現誠信正直的個案情境。

- 你當時面臨的道德挑戰是什麼？
- 你做了什麼？
- 你認為你當時的行為符合誠信正直的標準嗎？
- 當時有沒有機密資訊洩漏的議題？
- 你當時跟誰反映了你所面臨的挑戰嗎？

* 在什麼情況下，你會堅持自己的原則？

您是否曾經在工作中被要求有高品質的產出？

- 你需產出什麼？
- 你需要多快有產出？
- 你如何維持你的生產力？
- 同一時間，你必須處理多少任務？

* 你對需要完成大量任務的喜好程度為何？

面談問題

推動成功

採取行動 (8); 抓住機會 (8); 追求目標 (9)



很高

潛能高於對照組中約95%的人群

最近讓你覺得特別自豪的工作成就是什麼？

- 你為何會選擇這個範例？
- 你做了什麼？
- 為什麼這個範例對你很重要？
- 你是如何超越別人的預期？
- 你獲得了什麼回饋？

* 你追求成功的動力是什麼？

請舉出一個為了取得卓越成果你果斷採取行動的範例。

- 你採取了哪些行動？
- 你為什麼決定採取此行動？
- 成效為何？
- 是什麼讓最後的結果如此優異？
- 你付出了什麼樣的努力？

* 什麼會負面影響你追求成功的動機？

面談總結

填答者姓名 李 家文

面談者姓名

面談日期

申請的職位

簽名

相關佐證資訊

主要反對的佐證

主要贊成的佐證

建議