

Speak Better and Get Paid Your True Worth in the Global AI Age

English Interview Guide for Global Companies

说得好，才值钱

AI时代的全球职场沟通力

全球企业英文面试指南

*你的薪水不是看你有多强。
而是看你表现得有多强。*

Teacher Gary 小笼包老师

第一章：「英文好」根本不够

你的薪水不是看你有多强。而是看你表现得有多强。

大多数亚洲职场人都有一个信念：「低头做事，努力就会被看到。」听起来很合理，也很公平。老板一定会看到你的成果，对吧？在求学阶段，这招确实有用。你的老师就是你的老板。

但在全球市场里，这个信念正在让你亏钱。

看看下面这些，你中了几个：

- 你技术很强，但一到开会要发言或推销自己的想法时，你就僵住了。
- 你的脑袋还是用中文在想，说出来的英文又卡又不自然。
- 你眼睁睁看著能力比你差的同事升迁，就因为他们会表达自己的价值。
- 你甚至在会议中装听懂，因为你根本跟不上。

如果这些听起来很熟悉，那不清楚、没自信的沟通方式正在让你失去尊重、机会和收入。事实是，你的薪水不取决于能力、效率，甚至态度。

你的薪水取决于别人觉得你有多强。

沟通就是你用来塑造这个认知的工具。

透过学习和练习更好的沟通方式，知道该说什么、怎么说来提升你在雇主眼中的价值，你就能改善他们对你的认知，让他们更想要你加入团队，带来更好的机会。

如果你想进入全球企业——那些薪水真的高的公司——你必须知道自己的沟通工具到底有多强。

我们在这一章会对你的西方面试沟通能力做一个测试，继续往下看。但首先，我们需要谈谈为什么我们要争取这些西方全球化的工作。

全球薪资 > 本地薪资

想像你是一个在上海科技公司工作的工程师。你的年薪大概在 ¥30 万到 ¥60 万之间（约 US\$40,000-80,000）。以国内标准来说还不错。

现在把同一个工程师——同样的技术、同样的经历、同样的能力——放到美国微软。年薪直接跳到 US\$120,000 到 US\$200,000。

在 Meta? 应届毕业生起薪就是 US\$200,000——这还不算股票和分红。资深工程师加上股票，年收入直接破 US\$400,000 到 US\$800,000。

这些公司里有人光靠股票就变成了千万富翁。Steve Ballmer 是微软的早期员工，他现在身价超过 1,000 亿美金——不是因为他是天才，而是因为他在对的房间里，而且他会沟通。

这是中层就有 4 到 6 倍的薪资差距。而且你越往上爬，差距越大。

这里多数人没注意到的是：这个差距已经不只是地理因素了。我们进入了一个全球经济，这些公司最好的主管正在积极寻找亚洲的人才。远距工作正在常态化。跨国招聘越来越多。聪明的主管知道，全世界技术最强的人才有很多在上海、新加坡和香港——而他们的薪水跟能力严重不匹配。

这些主管想找到你。

但他们需要你走一半的路过来。他们需要听到你能用他们受过训练去评估的语言，说出你的价值。不是英文单字——是沟通逻辑。

到底是什么在挡你？

只是工作签证的问题吗？

如果你够强，那些都是小事。公司会帮他们想要的人办签证。工作许可会被处理好。真正的障碍不是文件。

真正的障碍是面试。

更糟的是：AI 已经把面试之前的一切都商品化了。任何人都可以用 AI 写出一份完美的履历。

对，这就是现在。

任何人都可以把求职信修到像是 Fortune 500 高管写的。当你有无限时间修改，纸上看 起来像天才很容易。就连名校学历也不再是优势了——一半的申请人都有。

申请书让你进到门里。但面试才是你赢或输的地方。你不能暂停它。你不能修改它。当一个副 总裁盯著你等你回答时，你不能叫 AI 帮你回答。

而这正是大多数人崩溃的地方。

沟通税

这就是我们要回到核心真相的地方：你的薪水不是看你有多强。而是看你表现得有多强。

如果你没办法讲一个有结构的故事来说明你怎么解决问题——你看起来就不像一个会解决问题 的人。

如果你没办法清楚说明你工作的成果——你看起来就不像一个能交付成果的人。你可能做了一个 超厉害的专案，但如果你说不出来，等于没做过。

如果副总裁问你一个直接问题时你僵住了——你看起来就不自信，就算你在工作上已经拼了五 年。

能力是真的。经历是真的。但如果你没办法用西方决策者能理解的方式去沟通，这些真实 就是隐形的。而隐形的人不会收到 offer。

这就是沟通税。不是语言税。不是口音税。是你「能做什么」和你「能证明自己能做什么」之 间的差距——在压力下、在即时情况中、用你的面试官受过训练去评估的框架。

你在准备一场错的面试

那些薪水更高的公司运行在西方沟通逻辑上。不是东方逻辑。

东方逻辑——谦虚、阶级观念、事实导向的回答——在传统东方公司很管用。但如果你想要全 球等级的薪水，你需要全球化的沟通习惯。我不是在说英文单字。我是在说你怎么定位自己、 怎么证明你的价值、怎么主导一场对话。

西方沟通逻辑重视自信、直接、鲜明的观点、大胆的故事能力和自我推销——这些都是东方逻辑不强调的。

大多数想要全球化工作的亚洲职场人，正在玩一场他们赢不了的游戏：用东方的规则打西方的比赛。

在传统东方公司，面试就是个背景调查。老板想确认你的学历、查你的推荐人、确定你是个「好学生」——安静、听话、没有危险的想法。

但在全球企业——Amazon、Google、西方新创——面试不是调查。是表演。他们期望你深入分享过去的经历、你的职涯目标、你的想法和价值观，以及这些怎么跟公司对齐。

在东方面试中，你想证明自己是一个听话的努力工作者。在西方，很多主管在找的是跳脱框架思考、有新点子的人。

在东方，你安静等老板带话题。在西方，你被期待做一个「self-starter（自动自发的人）」。主动是被鼓励的。这就是为什么西方面试官期望求职者对职位和公司提出经过深思的问题。

这是完全不同的比赛。

你是面试中的主动参与者，他们期望你已经把这些事情想清楚了。所以你必须学会怎么回答西方面试问题，并且大量练习。

如果你没办法用这种语言沟通你的价值，那对所有人来说，这个价值就不存在。

小测验：你准备好面对西方面试了吗？

想知道你有多少钱正在白白流失，你得看看自己在沟通基准线的哪个位置。我们现在就来做个测试。

如果我问你这个面试问题：

"Tell me about a time you had a disagreement with a colleague. How did you handle it?"

（告诉我一次你和同事意见不合的经历。你是怎么处理的？）你答得出来吗？这是你的任务

1) 想一下。但不要想超过 30 秒。

2) 现在我要你试著用英文回答这个问题（假设英文是你的母语）。如果环境允许的话，大声说出来。

3) 现在试著用中文回答。

试试看吧。做完翻到下一页。

欢迎回来！

好，你刚刚应该已经完成了中英文的回答。

感觉如何？

你刚才试的这道题叫做行为面试问题（behavioral interview question）。这在西方面试中非常常见。它的逻辑是透过你过去的经历来评估你未来的表现。同时也在测试你的沟通和组织能力。

那么，你会给自己打几分？诚实一点：

如果你现在在面试间里回答这个问题：

专业英文表现： ___ / 10

专业中文表现： ___ / 10

10/10：你敢拿钱打赌你答得超好

9/10：你觉得自己答得很棒！

7-8/10：你觉得还行，但知道可以更好

7 以下：你在挣扎。

（当我们辅导学生时，我们一定先判断你是 Level 0、1 还是 2。因为如果你是 Level 0，我们要先建立基础逻辑。如果你是 Level 1，重点是搭起通往英文的桥。如果你是 Level 2，我们针对高压情境做精修。你不能修复你量化不了的东西。）

Level 0: 在 0 种语言中具备所需逻辑

专业中文：7 以下

专业英文：7 以下

这听起来很残酷，但你的西方商业叙事能力非常低。你在压力下很难组织思路，即使用母语也一样。

结果：你被严重低估了。你能做技术面的工作，但当有人要你证明你是怎么处理真实状况的，你做不到。

如果这是你的状况，不要气馁。大多数人没有被教过怎么讲故事。但你必须立刻开始解决这件事。因为每个月你没有解决这个问题，你就在亏钱。

1) 你没有直接回答问题：

比如：「有时候我和同事会讨论什么是最好的做法。我们总是要开会讨论不同的选项……」
(30 秒过去了，你还没有进入正题)

2) 你列出事件但没有清楚的结构：

「呃，有一次……我的同事不同意我对专案截止日的看法。我们谈了一下。然后就解决了。」

3) 你使用模糊语言，没有具体细节：

「我很专业地处理了。我听了他们的意见。我们达成了共识。」

4) 你不是僵住（太短），就是一直讲（太长，在不同想法之间跳来跳去）。

5) 你大部分的回答都在描述问题。超过 50% 的回答都在讲背景和情境，行动和结果只占一小部分。

如果以上有两个或更多符合，你在那个语言中的分数低于 7 分。

现在我们来查看 Level 1。

专业中文：7+

专业英文：7 以下

如果你是 Level 1，你可以用中文把问题回答得很好。你知道怎么组织一个行为面试的回答。好的回答会清楚地设定情境、描述你的行动、并用具体的成果结尾。

你用中文可以做到。但当你切换到英文——尤其是在高压面试中面对西方面试官——你就撞墙了。逻辑在你脑中，但你没办法即时用英文把它拼出来。

你可能雅思有 7 或 8 分。日常对话流利。但压力一来，你就没办法用英文执行这些专业框架。

关键是：大多数人连 Level 1 都不到。他们从来没想过要怎么回答这类问题，即使每间全球企业的面试都有这些题目。如果你思考过怎么在中文面试中有结构地回答行为问题，你已经在前面了。

你中文有逻辑，但你没有通往全球市场的桥。

结果：你被困在本地市场的天花板。你做的是世界级的工作，但你领的是本地市场的薪水。

Level 2：专业英文 7+ 且 专业中文 7+

这是一个极高的标准。

如果你说自己两种语言都有 7+ 分，你应该能在两种语言中回答行为问题不需要翻译或僵住，自发地组织答案，使用具体的数据和成果，并在后续追问中保持冷静和自信。

在这个程度，你不只是双语——你是双逻辑。你可以「切换模式」。你可以在全球市场用跟本地市场一样的自信运作。你可以跟硅谷或伦敦的候选人竞争同一个职位——并且赢。

但事实是：大多数人会高估自己。

你的英文可能真的很好。你的雅思成绩可能很高——7 分、8 分、甚至更高。但那是你的日常英文或学术英文。这是不同的标准。这是即时的、高压的、专业的。

怎么知道你其实不是 Level 2

- ✘ 你得先用中文想好答案，再翻译
- ✘ 你碰到即兴行为问题就卡住（你需要时间「准备」）
- ✘ 面试官追问时你就僵住
- ✘ 你可以轻松闲聊，但压力下组织思路是另一回事
- ✘ 需要当场讲一个故事时，你在找字

如果你勾了 2 个以上，你不是 Level 2。你在 Level 1 和 Level 2 之间——正在发展你的专业英文，但差距正在让你损失机会和收入。

如果你真的在 Level 2，你拥有东西方的商业沟通能力。这是全世界两个最强大的经济语言。在我看来，这是你能拥有的最有价值的技能之一。而这本书在这里帮助你到达那个境界。

Result（结果）：发生了什么？量化它。

Level 0→1→2 的跳跃到底值多少钱

让我告诉你这值多少。想像一个在酒店业工作的人。

Level 0 场景：基层角色

你在一间酒店当柜台接待。也许你学的就是餐旅管理。但当有人问你怎么处理一个难搞的客人状况时，你僵住了。你没办法组织你的思路。你没办法用任何语言证明你的价值。

更大的问题是：你不会整理思路，所以你没办法教别人怎么做这份工作。这就是为什么你永远升不上经理。你做好了自我的事，但你没办法专业地沟通你的工作内容。

你卡在月薪 ¥5,000 到 ¥8,000（约 US\$1,000-1,500）。不是因为你没能力。而是因为关键时刻你证明不了。

Level 1 场景：本地专业人士

现在想像你已经发展出中文的专业沟通逻辑。你会讲有结构的故事。你能证明你的价值。你能向别人解释怎么做这份工作。你在上海的本土酒店升上了运营经理。你管理员工、处理运营、解决问题、汇报成果。

你现在月薪 ¥15,000 到 ¥20,000 (约 US\$2,500-3,000)。

0→1 的跳跃让你收入翻倍。你从基层变成了管理层。

Level 2 场景：全球专业人士

现在你把这些完全相同的技能——运营管理、团队领导、问题解决——加上一套新的沟通逻辑。你可以走进面试，面对西方招聘主管，用有结构的故事讲述你是怎么处理挑战的。你能在东西方的商业环境中证明你的价值。

你到了国际连锁酒店——Marriott、Hilton、Shangri-La——在新加坡、香港或迪拜担任区域经理。

你现在月薪 ¥50,000 到 ¥70,000 (约 US\$7,000-10,000)。

什么改变了？不是你的运营能力。不是你的领导力。不是你的问题解决能力。甚至不是你的单字量。你从 Level 1 升到了 Level 2。

0→1 的跳跃：月薪 ¥5,000 → ¥15,000 = 年增 ¥120,000

1→2 的跳跃：月薪 ¥15,000 → ¥40,000 (平均) = 年增 ¥300,000

因此，0→1→2 的跳跃：月薪 ¥5,000 → ¥40,000 = 年增 ¥420,000

这些跳跃是巨大的。但大多数人卡在 Level 0 或 Level 1，每年少拿几十万甚至上百万——不是因为能力不够，而是因为他们没办法在关键时刻沟通自己的价值。

为什么这个跳跃如此不对称

如果你的营销技能提升 10%，你可能加薪 5%。因为你在跟成千上万拥有相同技能的人竞争。但如果你提升你的沟通逻辑——你在压力下用中英文有结构地表达能力、权威感和说服力的能

力——那通常是 50% 以上的加薪。

因为能做到这件事的人太少了。

想一想：有多少人能在中文商业环境中执行营销策略？成千上万。有多少人能做到这点，同时在东西方商业环境中流利地沟通自己的价值？少之又少。这些人就是身价最高的。

每一个做东西方生意的企业都需要这样的人。每一个进军亚洲的跨国企业需要他们。每一个向西方扩张的亚洲企业也需要他们。

这就是为什么新加坡成为全球最富裕的国家之一。他们把自己定位成东西方的桥——东西方沟通能流畅发生的地方。能做到这件事的人，拿到的报酬是惊人的。

这不只是加薪。这是没有天花板的收入潜力。

沟通能力不只是加乘器。它是解锁的钥匙。

你知道的 vs. 你不知道的

你知道固定的损失。如果你是 Level 0，你在本地市场就被严重低估了。如果你是 Level 1，你每年少拿 ¥400,000。

但你不知道的是：Level 2 打开了什么门。

你不知道存在的区域 VP 职位。你自己定价的顾问机会。董事会席位。你从没考虑过的市场——新加坡、香港、迪拜、旧金山。只透过封闭网路招聘的公司。你还进不去的圈子。

好处不只是更高的薪水。是进入一个你根本不知道自己能玩的游戏。

Level 0 和 Level 1 让你看得到天花板。Level 2 是入口。一旦你进去了，轨迹是指数成长，不是线性成长。

为什么会这样

你学到的是学术环境中的沟通方式：找到正确答案、满足老师的评分标准、除非被点名否则保持沉默、让你的工作自己说话。

但学术沟通跟商业中有效的沟通是不同的。而且即使在商业中，东方和西方市场奖励的沟通风格也不同：

在学术（东方）环境中，目标是得到「正确答案」。权威属于老师。你被评分标准打分。自我推销就是让你的成绩自己说话。

在商业（东方）环境中，目标是在维持和谐的同时达成成果。你尊重阶级，策略性地贡献。价值透过团队来展现。

在商业（西方）环境中，目标是达成成果并争取功劳。这是基于实力的双向对话。你讲你的故事，证明你的影响力。

问题不是你沟通能力差。问题是你在商业（西方）环境中使用了学术（东方）逻辑。

现实的一击

如果你刚才意识到自己连用母语都讲不出一个有结构的冲突故事——如果你在 Level 0 ——别再自欺了。

你的问题不是「语言」。是「逻辑」。你的逻辑没有错。只是跟你想让他们雇用你的那些人的逻辑不匹配。

你花了好几年打造一台高性能引擎（你的技术能力）。但你把它装在一台方向盘坏掉的车上（你的沟通方式）。引擎很强。但车子哪里都去不了。

如果你在 Level 1——或在 Level 1 和 Level 2 之间——你每年少拿几十万甚至上百万，因为你没办法把你的能力打入全球市场。

但好消息是：到 Level 2 没有你想的那么难。你不需要多年的练习。你需要框架。你需要重复练习那些框架。你需要在即时压力下练习用西方逻辑组织思路。

引擎已经有了。是时候升级方向盘了。

【第一章完】

第二章：为什么你练错了

你练英文已经好几年了。也许你看过英文影集或社群媒体。也许你上过课。也许你请过家教。也许你用 AI 修过你的写作。

你能读。你能写。你能对话。

那为什么在关键时刻你还是僵住？

面试瓶颈：你真正在输的地方

大多数人没有意识到的是：在第一章，我告诉你面试才是你赢或输的地方。现在让我告诉你为什么你一直在输。你在优化错的环节。

想想你一年有多少次机会。你可能投了 50 间公司。如果运气好，你会拿到 5-10 场面试。每场面试 30-60 分钟。你不能暂停。你不能修改。你不能请 AI 在你旁边帮你回答。

就这样。这就是你一整年的机会窗口。

大多数人搞砸了——不是因为资格不够，而是因为被问到基本的行为问题时他们就僵住或乱讲。

当你的履历写著你是「具有优秀沟通能力的策略型领导者」，但你连一个关于你怎么处理同事冲突的追问都答不好，面试官会怎么想？

他们觉得你背了面试答案，所以觉得你很假或很机器人。也许他们甚至觉得你的申请材料是假的。

你失去了信任。你失去了 offer。你刚刚浪费了今年最珍贵的 5-10 场面试中的一场。

为什么你一直失败：练习的问题

现在你理解面试是瓶颈了，让我告诉你为什么你一直失败：你练的沟通类型就是错的。专业沟通有两种：

有时间想的沟通。写申请书。修 email。准备简报。跟 AI 对话。你有时间计划、修改、润饰。

压力下的沟通。有人盯著你，等你回答。就是现在。工作面试。客户会议。有 Q&A 的简报。主管的临时检查。

大多数人把 90% 的练习时间花在「有时间想的沟通」上。然后他们不理解为什么在压力情境中搞砸。

Mike Tyson说得最好：「每个人都有计划，直到被打了一拳。」

你舒服的练习给了你一个计划。但当那个副总裁问了一个你没准备的问题，你等于被打了一拳。你的准备感瞬间消失了。

这就像准备拳击比赛，打了 6 个月沙袋，然后第一回合就被一个会还手的真人对手打倒了，还觉得很惊讶。

面试就是对手。你不能用舒服的工具（Netflix、AI、家教）来练习一个压力问题（VP 盯著你的现场面试）。

两个瓶颈

让我告诉你这在现实中是什么样子。

Level 0：你继续待在柜台。你看著技术比你差的人升迁，就因为他们在会议上能组织自己的想法。你每年少赚 ¥130,000（US\$18,000）。每一年。

认识 Sarah。

Sarah 在香港一间酒店当柜台接待。两年经验。她能帮客人 check-in、接电话、处理基本需求。她的英文够用——能打招呼、确认订房、指路。她在学校念的是餐旅管理。

她想升上管理职——前台主管、宾客关系协调员——月薪 HK\$18,000 (US\$2,300) 而不是现在的 HK\$13,000 (US\$1,650)。

但把她放进面试，问她："Tell me about a time you handled a difficult situation with a customer"——接下来发生的事是这样的：

她开始讲。讲很多。

"So, um, we had this guest last month who was really upset about his room. He booked a suite but we had to move him to a standard room because of overbooking. And he was very angry. He said he would write a bad review. So I said sorry many times and I tried to explain the situation but he didn't want to listen..."

(「嗯，上个月有个客人对他的房间非常不满。他订了套房但因为超订，我们不得不把他移到标准房。他非常生气，说要写负评。所以我一直道歉，试著解释情况，但他不想听.....」)

90 秒过去了。还是没有答案。

面试官在等。Sarah 知道她要讲到重点。但她找不到重点。她的大脑在搜寻一个不存在的结构。

Sarah 的问题不是「英文不好」。她是在任何语言中都没有专业叙事能力。用中文问她同样的问题，她的回答也一样会支离破碎。当她在柜台处理日常事务，她没问题。但一旦有人要她解释她怎么解决一个问题——用任何语言——她的大脑就没有作业系统来组织答案。

她一直用舒服的工具练英文——看 Netflix、跟家教聊天、读文章。但舒服的练习不会教你怎么在压力下整理思路。她的大脑从来没被训练过产生即时反射。

Sarah 继续卡在柜台，月薪 HK\$13,000。她申请管理职但在第一轮就被筛掉。不是因为她没能力——她每天都在好好接待客人。但因为 she 没办法有结构地说明自己的工作，所以主管认为她不会解决问题。她永远升不上经理，因为经理必须能清楚表达决策——而她在任何语言中都做不到。

Level 1: 你继续被困在本地市场的天花板。你是那个永远成不了区域总监的酒店运营经理。你每年少赚 ¥200,000 到 ¥400,000 (US\$36,000-66,000)。每一年。

认识 David。

David 是上海一家知名本土酒店集团的运营经理。八年酒店经验。他带领 30 人的团队，管理预算，处理 VIP 客诉，每月向中文总经理做绩效报告，清楚有自信。用中文，他很锐利——简报有结构、有说服力、很专业。多益 850+。

但当国际面试官问："Tell me about a time you had a disagreement with a colleague. How did you handle it?"——David 的回答是这样的：

David 很清楚发生了什么。故事在他脑中——用中文。他开始翻译：

"Okay, so last year we had a situation with our housekeeping schedule... it was during peak season and we were short-staffed. My colleague, the Front Office Manager, she wanted to reduce room cleaning frequency but I thought we should bring in temporary staff because our guest satisfaction scores were already dropping. So we discussed it in the meeting, and I explained my reasoning, and then she explained her side, and we looked at the budget together, and eventually we decided to hire temporary staff because it made more sense for maintaining our brand standards at that time..."

（「去年旺季的时候，我们的房务排班出了问题。人力不够。我的同事——前台经理——她想降低打扫频率，但我觉得应该请临时员工，因为客户满意度已经在下滑了。我们在会议上讨论，我解释了我的理由，她解释了她的考量，我们一起看了预算，最后决定请临时员工，因为在那个时间点这对维持品牌标准更合理.....」）

他回答了问题。技术上来说。

但面试官的表情显示困惑。为什么？因为 David 的回答遵循的是中文沟通逻辑：先给完整背景，按时间顺序叙述，功劳归给团队。但西方面试官想听到的是直接、由你个人主导、以成果为导向的回答。

西方面试官想听到直接的逻辑：

行动优先：「我主动约了她开会，了解她对成本的担忧。」

证据：「我提出数据，显示临时员工成本高 15%，但能保住我们 4.8 星的客户评分。」

结果：「她同意了，我们请了临时员工，满意度在整个旺季都维持住了。」

问题是：David 的英文没有不好。他是在即时压力下把中文逻辑翻译成英文，而这正是他会失败的原因。

David 能拿到国际连锁酒店的面试机会，因为他的经历很强。但他输给了能力不如他、但能用西方逻辑清楚组织回答的人。他被困在本土酒店集团——一个很好的运营经理，但永远成不了 Marriott 或 Hilton 的区域总监。不是因为他能力不够，而是因为他用的是错的作业系统。

他们的共同点

Sarah 和 David 都在用错的工具练习。

Sarah 看英文内容、跟语言交换伙伴聊天、也许上个英文会话课。全部都很舒服。没有压力下的即时逻辑训练。

David 学语法、背单字、用 AI 修改他的写作。也很舒服。没有即时逻辑训练。两个人都想：「如果我再多读一点，我就会进步。」

但传统的练习是为了「舒服的沟通」设计的。

Netflix/YouTube：你是被动的观看者。零压力。零练习当场组织思路。

大多数家教：太客气了。他们让你乱讲。他们不会打断你说「你没有回答问题。」他们不会按照西方面试官在用的框架来评估你。

AI：它帮你想。它让你的 email 看起来很棒。但它让你在压力下的表现更弱，而不是更强——因为你的大脑外包了思考的过程。

瓶颈是你从来没有训练你的大脑在即时压力下组织专业逻辑。

你在用木剑练习，准备打真仗。

解药：框架 + 压力

如果你想从 Level 0 或 Level 1 升到 Level 2，你需要两样东西：1. 框架（逻辑）

你不是「想」要说什么。你跟著一个结构走，逻辑已经被处理好了。这是前面的那道题目：

"Tell me about a time you had a disagreement with a colleague. How did you handle it?"

（告诉我一次你和同事意见不合的经历。你是怎么处理的？）

大多数人（像 Sarah）会漫谈 90 秒的背景但从不回答。这才是你该怎么回答的方式：

Context 情境（10-15 秒）：设定状况。最多一到两句话。只要给面试官足够的背景 理解利害关系。

Action 行动（60-70 秒）：你具体做了什么。80% 的回答应该在这里。不是「我们开了个会」——而是「我做了 X 因为 Y。」用第一人称。展示你的判断力。

Result 结果（10-15 秒）：因为你的行动发生了什么。具体的成果。你学到了什么（选填）。量化它。

听起来是这样的：

Context（情境）：用 1-2 句话设定情境。什么状况？什么利害关系？ Action（行动）：你具体做了什么？这是你回答中最长的部分。

Result（结果）：发生了什么？量化它。

60 秒。干净。直接。有结构。

这个框架做三件事：防止你僵住（你知道下一步是什么）、防止你离题（结构让你保持在正轨）、并建立自信（你听起来像一个领导者，不是一个在找答案的人）。

2. 压力（训练）

但这里是关键：知道 CAR 框架不代表你能在压力下执行。知识和表现是不同的。你需要练到框架变成反射动作。

Sarah 知道她需要结构。David 知道他应该更直接。但当面试官盯著他们等待时，他们的大脑回到了预设模式——因为他们从来没有在压力下训练过。

你不是「读」框架。你反复练到它变成反射。这意味著大声说出来、计时、录下自己、在不同题目中练习，直到你不需要再想「下一步是什么」。

你会只看手册就学会开车吗？还是你需要真的坐进车里，有人在旁边纠正你即时的错误？专业沟通也是一样。你需要模拟。你需要纠正。你需要压力。

接下来是什么

你现在理解了为什么面试是你真正的瓶颈、为什么传统练习方法失败、以及从 Level 0/1 到 Level 2 需要什么。

你也有了你的第一个框架：CAR（Context 情境→Action 行动→Result 结果）。

在下一章，我会告诉你确切的做法——怎么建立故事、怎么练习、以及怎么在面试中保持冷静。

作者的话

如果你真的想解决这个问题，想要个人化的训练，我提供一对一辅导课程，模拟真实面试压力，即时纠正。

你会直接跟我或我团队合作，他们专门培训中文母语的专业人士跨越到全球市场。我们已经看过数百个你的状况——我们一看就知道要修什么。

准备好了吗？

[申请诊断](#)

【第二章完】

第三章：通往 Level 2 的路

你现在理解了问题。你知道为什么你目前的练习方式不管用。你有了第一个框架——CAR——你也看到了用旧方法回答和用结构化方法回答的差别。

问题是：你要怎么从现在的位置真正到达 Level 2？

答案比你想象的简单。三个步骤，如果你持续执行，你的面试表现会完全不同。

第一步：建立你的故事库

在行为面试中，同样类型的问题会一直重复出现。大概有七个分类：

压力："Tell me about a time you worked under a tight deadline."（告诉我一次你在紧迫的截止日期下工作的经历。）

冲突："Tell me about a time you disagreed with a colleague."（告诉我一次你和同事意见不合的经历。你已经看过这题了。）

学习："Tell me about a time you had to learn something quickly."（告诉我一次你必须快速学习某件事的经历。）

成就："Tell me about something you're proud of achieving."（告诉我一件你引以为傲的成就。）

失败："Tell me about a time you failed."

（告诉我一次你失败的经历。）

决策："Tell me about a tough decision you had to make."（告诉我一次你必须做出艰难决定的经历。）

主动："Tell me about a time you took initiative without being asked."（告诉我一次你主动做事而不是被要求的经历。）

你的作业是为这七种类型各写一个 CAR 故事。就这样。七个故事。如果你有每种类型结构扎实的故事，你就能应付 90% 的行为面试问题。

为什么？因为面试官用上百种不同的方式问同样的七种问题。「描述你克服的一个挑战」就是压力题。「你怎么处理一个困难的队友」就是冲突题。题型是一样的——只是包装不同。

从一个开始。用 CAR 结构写出来。Context（最多两句话）、Action（主要部分——你具体做了什么）、Result（具体的成果，越有数据越好）。

用 AI 帮你头脑风暴和修改——这是这些工具的好用法。但你必须是那个决定用哪些经历、怎么框架它们的人。AI 可以修饰。但故事必须是你的。

第二步：在压力下训练

大多数人到这里就停了。他们写好故事，也许自己在房间里练一下，就觉得准备好了。他们没有。

Mike Tyson 说的对：「每个人都有计划，直到被打了一拳。」

我教了你框架。我教了你怎么出拳。但那是在你自己房间的安全环境里。当你走进面试，那就是拳击场。而对手会还手。

在面试中，「还手」就是追问。「你为什么选择那个做法？」「如果重来你会怎么做？」「你的团队有什么反应？」这些问题是在测试你是不是真的经历了这些——还是只是背了答案。

如果你只练了准备好的答案，他们一偏离剧本你就会崩溃。而他们一定会偏离剧本。所以你需要两种练习：

练你预期的问题。把七个 CAR 故事大声练到结构变成自动的。你不应该在找下一步说什么——它应该自然流出来。

练你没预期的问题。这是真正进步发生的地方。当你遇到一个答不好的问题，那不是失败——那是在告诉你更努力的地方。你需要这些时刻。它们才是让你进步的东西。

每一次烂面试都让下一次更好。每一个让你措手不及的问题，以后都不会再让你措手不及了。

我的故事

让我分享一点私人的事。我去了 Ivey Business School（西安大略大学）——很多人说这是加拿大最好的商学院。

我是靠说故事进去的。不是最好的成绩，不是最好的课外活动。但在所有三轮面试中，我告诉了我的故事，而且讲得很好。

在我的学校，企业会来校园面试学生。他们提供免费午餐、免费饮料、免费活动。有些甚至提供机票让学生飞去参观办公室。而且每一次都有一场面试。

所以我去面试了。很多很多。

我有的面试搞砸了。有的面试表现很好。有几场面试，到最后面试官跟我聊天就像是朋友——因为我的故事太自然了，感觉不像面试。

每次遇到意外的问题，我就学到东西。我的「主修」变成了面试。随著时间过去，我把我的故事讲了太多次，以至于它变成了第二天性。

这就是第二天性的意思。它代表自动。像骑脚踏车——一开始你的大脑百分之百专注在不要跌倒。但练够了之后，你不用想就能骑。你在自动导航下骑车，同时想著其他事情。

免费的练习方法

这是最简单的策略：什么都投。

投你不那么喜欢的工作。投有点超出你能力范围的职位。投你好奇的产业。不是因为你想要每份工作——而是因为每场面试都是一次练习。

大多数人把每场面试当作生死之战。他们拿到一场面试，恐慌、僵住、搞砸，然后感觉崩溃。接著他们好几个月都不敢再面试。

翻转剧本。如果你能把个别面试的情感重量拿掉，把它们当作练习次数，就会有一个转变。你变得更放松。你停止试著「表现完美」而开始真正地沟通。而讽刺的是，那才是你真的开始表现好的时候。

不要对一间公司太执著。持续面试。持续收集数据。持续进步。

每一场面试都是一次训练。每一次训练都让你更强。

三个练习的错误

在你离开之前，让我警告你读完这些材料之后最常见的三个错误：

错误一：回到舒服的练习。你读完这本书，充满动力一个星期，然后又回去看有字幕的 Netflix、跟家教聊天、让 AI 帮你修 email。那些不会让你到 Level 2。只有压力下的练习会。

错误二：只有自己练。是的，你可以对著镜子练。比什么都不做好。但你少了压力的元素——有人盯著你、等你回答、然后告诉你哪里不行。

错误三：找错的人练。iTalki 或 AmazingTalker 上的英文家教可能是很好的老师——但当你用 CAR 框架回答他们的问题时，他们不知道怎么评估你。他们会说「很好！」因为他们在教英文，不是在做面试辅导。你需要的人必须知道结构化回答在全球面试中是什么样子——而且愿意告诉你什么时候你的答案不行。

CAR 只是开始

CAR 可能是你能学到最有价值的面试框架。它是每个行为问题回答的骨干。这也是我在本书中免费给你的，因为我希望你成功——不管你有没有参加我的课程。

但行为问题只是其中一类。你还会遇到观点问题（「你对远距工作怎么看？」）、动机问题（「为什么想加入我们公司？」）、以及开场自我介绍——每一种都有自己的结构和策略。

总共大约有五个关键框架涵盖了你在全球面试中会遇到的 90% 的问题。CAR 是第一个。

其他的——包括观点问题、动机问题、以及如何自我介绍的框架——我在我的完整影音课程中教授，配有完整的练习和计时训练。

你的下一步

免费：投简历和练习。

建立你的七个 CAR 故事。尽可能多投工作。把每场面试当作训练。录下自己回答问题然后检视。

影音课程（现正开放）：

完整的影音课程已经上线，逐步教你全部五个面试框架，包含真实案例、练习表和计时训练。

新一期早鸟优惠开放中，享 50% 折扣：

[立即查看完整影音课程](#)

一对一辅导（现正开放）：

如果你想要最快到 Level 2，直接跟我或我团队合作。以下是我们的训练跟你自己练习或做免费面试不同的地方：

第一步：故事准备。大多数人甚至不知道从生涯中挑哪些经历来当面试故事。我们分析你的目标公司和职位，帮你挑出最强的经历，把它们建构成有结构的 CAR 故事，精准打中西方面面试官想听的。这是大多数求职者完全跳过的准备——也是他们为什么会离题的原因。

第二步：压力训练。我们模拟真实面试环境，反复练到你的故事变成反射动作。跟真正的面试不同，我们会即时给你直白的反馈，告诉你哪里出了问题、怎么修。真正的雇主不会告诉你为什么没录取你——他们只会已读不回。我们会在当下告诉你事实，让你在下一场真正的面试之前修正好。这是面试的专业实战训练——不是英文会话课。

我们已经辅导过数百位中文母语的专业人士完成这个转变。我们一眼就能看出一个人是 Sarah（Level 0，没有结构）还是 David（Level 1，逻辑用错系统）——而且我们知道每一种该怎么修。

以前我的简报太技术性，我的想法没办法和英语系的同事产生连结。Gary 教我怎么筛选知识和呈现资讯，让我的想法对全球团队更有价值。我现在做简报和用英文工作都自信多了。

Bruce，产品经理，华硕（台湾）

上了 Gary 的课 10 堂，我拿到了两份六位数合约、一个独家代理权，还有一个 2000 人活动的主要策划角色。他的辅导完全是根据我的需求量身打造的。

Roro，创办人暨 CEO，胡润 30 Under 30，Forbes China

申请诊断

停在原地的代价

我直说了。

如果你什么都不做，会是这样：

Level 0：你继续待在柜台。你看著技术比你差的人升迁，就因为他们在会议上能组织自己的想法。你每年少赚 ¥130,000 (US\$18,000)。每一年。

Level 1：你继续被困在本地市场的天花板。你是那个永远成不了区域总监的酒店运营经理。你每年少赚 ¥200,000 到 ¥400,000 (US\$36,000-66,000)。每一年。

薪资差距是真的。机会差距是真的。但这里有一件没人告诉你的事：这个差距会复利成长。

不只是你现在少拿的钱。而是你错过的职涯轨迹。28 岁就到 Level 2 的人，35 岁是区域总监。到 35 岁还停在 Level 1 的人，还在跟猎头解释为什么自己一直没突破中层管理。

记住：差距不在能力。从来都不在能力。而在看起来有能力。而看起来有能力，就是能在关键时刻沟通你的价值——30 分钟的面试、60 秒的自我介绍、你没预料到的追问。这些时刻决定你是留在本地薪资还是进入全球赛场。

Level 2 专业人士拥有的机会对你来说现在是看不见的。区域 VP 职位。董事会席位。顾问费率。你从没考虑过的市场。只透过封闭网路招聘的公司。你还没办法进入的社交圈。

这就是停在原地的真正代价。

这是你的时刻

你有两个选择：

选择一：合起这本书，回去做你一直在做的事。继续看 Netflix。跟语言伙伴聊天。用 AI 修你的 email。期待不知怎么地、最终你会变好。我们都知道那会怎样结束。

选择二：建立你的故事库。把你的 CAR 故事练到变成自动反应。到处投。在面试中被打脸，然后从中学习。持续升级直到你到 Level 2。

知识在这里了。路已经很清楚。

唯一的问题是：你准备好做这些了吗？

→

[申请诊断](#)

[立即查看完整影音课程](#)

【第三章完】