

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

English Interview Guide for Global Companies

說得好，才值錢

AI 時代的全球職場溝通力

全球企業英文面試指南

你的薪水不是看你有多強。
而是看你表現得有多強。

Teacher Gary 小籠包老師

第一章：「英文好」根本不夠

你的薪水不是看你有多強。而是看你表現得有多強。

大多數亞洲職場人都有一個信念：「低頭做事，努力就會被看到。」聽起來很合理，也很公平。老闆一定會看到你的成果，對吧？在求學階段，這招確實有用。你的老師就是你的老闆。

但在全球市場裡，這個信念正在讓你虧錢。

看看下面這些，你中了幾個：

- 你技術很強，但一到開會要發言或推銷自己的想法時，你就僵住了。
- 你的腦袋還是用中文在想，說出來的英文又卡又不自然。
- 你眼睜睜看著能力比你差的同事升遷，就因為他們會表達自己的價值。
- 你甚至在會議中裝聽懂，因為你根本跟不上。

如果這些聽起來很熟悉，那不清楚、沒自信的溝通方式正在讓你失去尊重、機會和收入。事實是，你的薪水不取決於能力、效率，甚至態度。

你的薪水取決於別人覺得你有多強。

溝通就是你用來塑造這個認知的工具。

透過學習和練習更好的溝通方式，知道該說什麼、怎麼說來提升你在雇主眼中的價值，你就能改善他們對你的認知，讓他們更想要你加入團隊，帶來更好的機會。

如果你想進入全球企業——那些薪水真的高的公司——你必須知道你的溝通工具到底有多強。

我們在这一章會對你的西方面試溝通能力做一個測試，繼續往下看。但首先，我們需要談談為什麼我們要爭取這些西方全球化的工作。

全球薪資 > 本地薪資

想像你是一個在台北科技公司工作的工程師。你的年薪大概在 NT\$120 萬到 NT\$240 萬之間（約 US\$40,000-80,000）。以台灣標準來說還不錯。

現在把同一個工程師——同樣的技術、同樣的經歷、同樣的能力——放到美國微軟。年薪直接跳到 US\$120,000 到 US\$200,000。

在 Meta？應屆畢業生起薪就是 US\$200,000——這還不算股票和分紅。資深工程師加上股票，年收入直接破 US\$400,000 到 US\$800,000。

這些公司裡有人光靠股票就變成了千萬富翁。Steve Ballmer 是微軟的早期員工，他現在身價超過 1,000 億美金——不是因為他是天才，而是因為他在對的房間裡，而且他會溝通。

這是中層就有 4 到 6 倍的薪資差距。而且你越往上爬，差距越大。

這裡多數人沒注意到的是：這個差距已經不只是地理因素了。我們進入了一個全球經濟，這些公司最好的主管正在積極尋找亞洲的人才。遠距工作正在常態化。跨國招聘越來越多。聰明的主管知道，全世界技術最強的人才有很多在台北、上海、新加坡和香港——而他們的薪水跟能力嚴重不匹配。

這些主管想找到你。

但他們需要你走一半的路過來。他們需要聽到你能用他們受過訓練去評估的語言，說出你的價值。不是英文單字——是溝通邏輯。

到底是什麼在擋你？

只是工作簽證的問題嗎？

如果你夠強，那些都是小事。公司會幫他們想要的人辦簽證。工作許可會被處理好。真正的障礙不是文件。

真正的障礙是面試。

更糟的是：AI 已經把面試之前的一切都商品化了。任何人都可以用 AI 寫出一份完美的履歷。

對，這就是現在。

任何人都可以把求職信修到像是 Fortune 500 高管寫的。當你有無限時間修改，紙上看起來像天才很容易。就連名校學歷也不再是優勢了——一半的申請人都有。

申請書讓你進到門裡。但面試才是你贏或輸的地方。你不能暫停它。你不能修改它。當一個副總裁盯著你等你回答時，你不能叫 AI 幫你回答。

而這正是大多數人崩潰的地方。

溝通稅

這就是我們要回到核心真相的地方：你的薪水不是看你有多強。而是看你表現得有多強。

如果你沒辦法講一個有結構的故事來說明你怎麼解決問題——你看起來就不像一個會解決問題的人。

如果你沒辦法清楚說明你工作的成果——你看起來就不像一個能交付成果的人。你可能做了一個超厲害的專案，但如果你說不出來，等於沒做過。

如果副總裁問你一個直接問題時你僵住了——你看起來就不自信，就算你在工作上已經拼了五年。

能力是真的。經歷是真的。但如果你沒辦法用西方決策者能理解的方式去溝通，這些真實就是隱形的。而隱形的人不會收到 offer。

這就是溝通稅。不是語言稅。不是口音稅。是你「能做什麼」和你「能證明自己能做什麼」之間的差距——在壓力下、在即時情況中、用你的面試官受過訓練去評估的框架。

你在準備一場錯的面試

那些薪水更高的公司運行在西方溝通邏輯上。不是東方邏輯。

東方邏輯——謙虛、階級觀念、事實導向的回答——在傳統東方公司很管用。但如果你想要全球等級的薪水，你需要全球化的溝通習慣。我不是在說英文單字。我是在說你怎麼定位自己、怎麼證明你的價值、怎麼主導一場對話。

西方溝通邏輯重視自信、直接、鮮明的觀點、大膽的故事能力和自我推銷——這些都是東方邏輯不強調的。

大多數想要全球化工作的亞洲職場人，正在玩一場他們贏不了的遊戲：用東方的規則打西方的比賽。

在傳統東方公司，面試就是個背景調查。老闆想確認你的學歷、查你的推薦人、確定你是個「好學生」——安靜、聽話、沒有危險的想法。

但在全球企業——Amazon、Google、西方新創——面試不是調查。是表演。他們期望你深入分享過去的經歷、你的職涯目標、你的想法和價值觀，以及這些怎麼跟公司對齊。

在東方面試中，你想證明自己是一個聽話的努力工作者。在西方，很多主管在找的是跳脫框架思考、有新點子的人。

在東方，你安靜等老闆帶話題。在西方，你被期待做一個「self-starter（自動自發的人）」。主動是被鼓勵的。這就是為什麼西方面試官期望求職者對職位和公司提出經過深思的問題。

這是完全不同的比賽。

你是面試中的主動參與者，他們期望你已經把這些事情想清楚了。所以你必須學會怎麼回答西方面試問題，並且大量練習。

如果你沒辦法用這種語言溝通你的價值，那對所有人來說，這個價值就不存在。

小測驗：你準備好面對西方面試了嗎？

想知道你有多少錢正在白白流失，你得看看自己在溝通基準線的哪個位置。我們現在就來做個測試。

如果我問你這個面試問題：

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

（告訴我一次你和同事意見不合的經歷。你是怎麼處理的？）你答得出來嗎？這是你的任務

1) 想一下。但不要想超過 30 秒。

2) 現在我要你試著用英文回答這個問題（假設英文是你的母語）。如果環境允許的話，大聲說出來。

3) 現在試著用中文回答。

試試看吧。做完翻到下一頁。

歡迎回來！

好，你剛剛應該已經完成了中英文的回答。

感覺如何？

你剛才試的這道題叫做行為面試問題（behavioral interview question）。這在西方面試中非常常見。它的邏輯是透過你過去的經歷來評估你未來的表現。同時也在測試你的溝通和組織能力。

那麼，你會給自己打幾分？誠實一點：

如果你現在在面試間裡回答這個問題：

專業英文表現：___ / 10

專業中文表現：___ / 10

10/10：你敢拿錢打賭你答得超好

9/10：你覺得自己答得很棒！

7-8/10：你覺得還行，但知道可以更好

7 以下：你在掙扎。

（當我們輔導學生時，我們一定先判斷你是 Level 0、1 還是 2。因為如果你是 Level 0，我們要先建立基礎邏輯。如果你是 Level 1，重點是搭起通往英文的橋。如果你是 Level 2，我們針對高壓情境做精修。你不能修復你量化不了的東西。）

Level 0：在 0 種語言中具備所需邏輯

專業中文：7 以下

專業英文：7 以下

這聽起來很殘酷，但你的西方商業敘事能力非常低。你在壓力下很難組織思路，即使用母語也一樣。

結果：你被嚴重低估了。你能做技術面的工作，但當有人要你證明你是怎麼處理真實狀況的，你做不到。

如果這是你的狀況，不要氣餒。大多數人都沒有被教過怎麼講故事。但你必須立刻開始解決這件事。因為每個月你沒有解決這個問題，你就在虧錢。

1) 你沒有直接回答問題：

比如：「有時候我和同事會討論什麼是最好的做法。我們總是要開會討論不同的 選項.....」
(30 秒過去了，你還沒有進入正題)

2) 你列出事件但沒有清楚的結構：

「呃，有一次.....我的同事不同意我對專案截止日的看法。我們談了一下。然後 就解決了。」

3) 你使用模糊語言，沒有具體細節：

「我很專業地處理了。我聽了他們的意見。我們達成了共識。」

4) 你不是僵住（太短），就是一直講（太長，在不同想法之間跳來跳去）。

5) 你大部分的回答都在描述問題。超過 50% 的回答都在講背景和情境，行動和結果只 佔一小部分。

如果以上有兩個或更多符合，你在那個語言中的分數低於 7 分。

現在我們來看 Level 1。

專業中文：7+

專業英文：7 以下

如果你是 Level 1，你可以用中文把問題回答得很好。你知道怎麼組織一個行為面試的回答。好的回答會清楚地設定情境、描述你的行動、並用具體的成果結尾。

你用中文可以做到。但當你切換到英文——尤其是在高壓面試中面對西方面試官——你就撞牆了。邏輯在你腦中，但你沒辦法即時用英文把它拼出來。

你可能雅思有 7 或 8 分。日常對話流利。但壓力一來，你就沒辦法用英文執行這些專業框架。

關鍵是：大多數人連 Level 1 都不到。他們從來沒想過要怎麼回答這類問題，即使每間全球企業的面試都有這些題目。如果你思考過怎麼在中文面試中有結構地回答行為問題，你已經在前面了。

你中文有邏輯，但你沒有通往全球市場的橋。

結果：你被困在本地市場的天花板。你做的是世界級的工作，但你領的是本地市場的薪水。

Level 2：專業英文 7+ 且 專業中文 7+

這是一個極高的標準。

如果你說自己兩種語言都有 7+ 分，你應該能在兩種語言中回答行為問題不需要翻譯或僵住，自發地組織答案，使用具體的數據和成果，並在後續追問中保持冷靜和自信。

在這個程度，你不只是雙語——你是雙邏輯。你可以「切換模式」。你可以在全球市場用跟本地市場一樣的自信運作。你可以跟矽谷或倫敦的候選人競爭同一個職位——並且贏。

但事實是：大多數人會高估自己。

你的英文可能真的很好。你的雅思成績可能很高——7 分、8 分、甚至更高。但那是你的日常英文或學術英文。這是不同的標準。這是即時的、高壓的、專業的。

怎麼知道你其實不是 Level 2

- ✗ 你得先用中文想好答案，再翻譯
- ✗ 你碰到即興行為問題就卡住（你需要時間「準備」）
- ✗ 面試官追問時你就僵住
- ✗ 你可以輕鬆閒聊，但壓力下組織思路是另一回事
- ✗ 需要當場講一個故事時，你在找字

如果你勾了 2 個以上，你不是 Level 2。你在 Level 1 和 Level 2 之間——正在發展你的專業英文，但差距正在讓你損失機會和收入。

如果你真的在 Level 2，你擁有東西方的商業溝通能力。這是全世界兩個最強大的經濟語言。在我看來，這是你能擁有的最有價值的技能之一。而這本書在這裡幫助你到達那個境界。

Result（結果）：發生了什麼？量化它。

Level 0→1→2 的跳躍到底值多少錢

讓我告訴你這值多少。想像一個在飯店業工作的人。

Level 0 場景：基層角色

你在一間飯店當櫃檯接待。也許你學的就是餐旅管理。但當有人問你怎麼處理一個難搞的客人狀況時，你僵住了。你沒辦法組織你的思路。你沒辦法用任何語言證明你的價值。

更大的問題是：你不會整理思路，所以你沒辦法教別人怎麼做這份工作。這就是為什麼你永遠升不上經理。你做好了自已的事，但你沒辦法專業地溝通你的工作內容。

你卡在月薪 NT\$30,000 到 NT\$45,000（約 US\$1,000-1,500）。不是因為你沒能力。而是因為在關鍵時刻你證明不了。

Level 1 場景：本地專業人士

現在想像你已經發展出中文的專業溝通邏輯。你會講有結構的故事。你能證明你的價值。你能向別人解釋怎麼做這份工作。你在台北的本土飯店升上了營運經理。你管理員工、處理營運、解決問題、匯報成果。

你現在月薪 NT\$75,000 到 NT\$90,000 (約 US\$2,500-3,000) 。0→1 的跳躍讓你收入翻倍。你從基層變成了管理層。

Level 2 場景：全球專業人士

現在你把這些完全相同的技能——營運管理、團隊領導、問題解決——加上一套新的溝通邏輯。你可以走進面試，面對西方招聘主管，用有結構的故事講述你是怎麼處理挑戰的。你能在東西方的商業環境中證明你的價值。

你到了國際連鎖飯店——Marriott、Hilton、Shangri-La——在新加坡、香港或杜拜擔任區域經理。

你現在月薪 NT\$210,000 到 NT\$300,000 (約 US\$7,000-10,000) 。

什麼改變了？不是你的營運能力。不是你的領導力。不是你的問題解決能力。甚至不是你的單字量。你從 Level 1 升到了 Level 2。

0→1 的跳躍：月薪 NT\$45,000 → NT\$90,000 = 年增 NT\$540,000

1→2 的跳躍：月薪 NT\$90,000 → NT\$255,000 (平均) = 年增 NT\$2,000,000

因此，0→1→2 的跳躍：月薪 NT\$45,000 → NT\$255,000 = 年增 NT\$2,520,000

這些跳躍是巨大的。但大多數人卡在 Level 0 或 Level 1，每年少拿幾十萬甚至上百萬——不是因為能力不夠，而是因為他們沒辦法在關鍵時刻溝通自己的價值。

為什麼這個跳躍如此不對稱

如果你的行銷技能提升 10%，你可能加薪 5%。因為你在跟成千上萬擁有相同技能的人競爭。但如果你提升你的溝通邏輯——你在壓力下用中英文有結構地表達能力、權威感和說服力的能力——那通常是 50% 以上的加薪。

因為能做到這件事的人太少了。

想一想：有多少人能在中文商業環境中執行行銷策略？成千上萬。有多少人能做到這點，同時在東西方商業環境中流利地溝通自己的價值？少之又少。這些人就是身價最高的。

每一個做東西方生意的企業都需要這樣的人。每一個進軍亞洲的跨國企業需要他們。每一個向西方擴張的亞洲企業也需要他們。

這就是為什麼新加坡成為全球最富裕的國家之一。他們把自己定位成東西方的橋——東西方溝通能流暢發生的地方。能做到這件事的人，拿到的報酬是驚人的。

這不只是加薪。這是沒有天花板的收入潛力。

溝通能力不只是加乘器。它是解鎖的鑰匙。

你知道的 vs. 你不知道的

你知道固定的損失。如果你是 Level 0，你在本地市場就被嚴重低估了。如果你是 Level 1，你每年少拿 NT\$2,000,000。

但你不知道的是：Level 2 打開了什麼門。

你不知道存在的區域 VP 職位。你自己定價的顧問機會。董事會席位。你從沒考慮過的市場——新加坡、香港、杜拜、舊金山。只透過封閉網路招聘的公司。你還進不去的圈子。

好處不只是更高的薪水。是進入一個你根本不知道自己能玩的遊戲。

Level 0 和 Level 1 讓你看得到天花板。Level 2 是入口。一旦你進去了，軌跡是指數成長，不是線性成長。

為什麼會這樣

你學到的是學術環境中的溝通方式：找到正確答案、滿足老師的評分標準、除非被點名否則保持沉默、讓你的工作自己說話。

但學術溝通跟商業中有效的溝通是不同的。而且即使在商業中，東方和西方市場獎勵的溝通風格也不同：

在學術（東方）環境中，目標是得到「正確答案」。權威屬於老師。你被評分標準打分。自我推銷就是讓你的成績自己說話。

在商業（東方）環境中，目標是在維持和諧的同時達成成果。你尊重階級，策略性地貢獻。價值透過團隊來展現。

在商業（西方）環境中，目標是達成成果並爭取功勞。這是基於實力的雙向對話。你講你的故事，證明你的影響力。

問題不是你溝通能力差。問題是你在商業（西方）環境中使用了學術（東方）邏輯。

現實的一擊

如果你剛才意識到自己連用母語都講不出一個有結構的衝突故事——如果你在 Level 0 ——別再自欺了。

你的問題不是「語言」。是「邏輯」。你的邏輯沒有錯。只是跟你想讓他們雇用你的那些人的邏輯不匹配。

你花了好幾年打造一台高性能引擎（你的技術能力）。但你把它裝在一台方向盤壞掉的車上（你的溝通方式）。引擎很強。但車子哪裡都去不了。

如果你在 Level 1——或在 Level 1 和 Level 2 之間——你每年少拿幾十萬甚至上百萬，因為你沒辦法把你的能力橋接到全球市場。

但好消息是：到 Level 2 沒有你想的那麼難。你不需要多年的練習。你需要框架。你需要重複練習那些框架。你需要在即時壓力下練習用西方邏輯組織思路。

引擎已經有了。是時候升級方向盤了。

【第一章完】

第二章：為什麼你練錯了

你練英文已經好幾年了。也許你看過英文影集或社群媒體。也許你上過課。也許你請過家教。也許你用 AI 修過你的寫作。

你能讀。你能寫。你能對話。

那為什麼在關鍵時刻你還是僵住？

面試瓶頸：你真正在輸的地方

大多數人沒有意識到的是：在第一章，我告訴你面試才是你贏或輸的地方。現在讓我告訴你為什麼你一直在輸。你在優化錯的環節。

想想你一年有多少次機會。你可能投了 50 間公司。如果運氣好，你會拿到 5-10 場面試。每場面試 30-60 分鐘。你不能暫停。你不能修改。你不能請 AI 在你旁邊幫你回答。

就這樣。這就是你一整年的機會窗口。

大多數人搞砸了——不是因為資格不夠，而是因為被問到基本的行為問題時他們就僵住或亂講。

當你的履歷寫著你是「具有優秀溝通能力的策略型領導者」，但你連一個關於你怎麼處理同事衝突的追問都答不好，面試官會怎麼想？

他們覺得你背了面試答案，所以覺得你很假或很機器人。也許他們甚至覺得你的申請材料是假的。

你失去了信任。你失去了 offer。你剛剛浪費了今年最珍貴的 5-10 場面試中的一場。

為什麼你一直失敗：練習的問題

現在你理解面試是瓶頸了，讓我告訴你為什麼你一直失敗：你練的溝通類型就是錯的。專業溝通有兩種：

有時間想的溝通。寫申請書。修 email。準備簡報。跟 AI 對話。你有時間計劃、修改、潤飾。

壓力下的溝通。有人盯著你，等你回答。就是現在。工作面試。客戶會議。有 Q&A 的簡報。主管的臨時檢查。

大多數人把 90% 的練習時間花在「有時間想的溝通」上。然後他們不理解為什麼在壓力情境中搞砸。

Mike Tyson 說得最好：「每個人都有計劃，直到被打了一拳。」

你舒服的練習給了你一個計劃。但當那個副總裁問了一個你沒準備的問題，你等於被打了一拳。你的準備感瞬間消失了。

這就像準備拳擊比賽，打了 6 個月沙袋，然後第一回合就被一個會還手的真人對手打倒了，還覺得很驚訝。

面試就是對手。你不能用舒服的工具（Netflix、AI、家教）來練習一個壓力問題（VP 盯著你的現場面試）。

兩個瓶頸

讓我告訴你這在現實中是什麼樣子。

Level 0：你繼續待在櫃檯。你看著技術比你差的人升遷，就因為他們在會議上能組織自己的想法。你每年少賺 NT\$540,000（US\$18,000）。每一年。

認識 Sarah。

Sarah 在香港一間飯店當櫃檯接待。兩年經驗。她能幫客人 check-in、接電話、處理基本需求。她的英文夠用——能打招呼、確認訂房、指路。她在學校念的是餐旅管理。

她想升上管理職——前台主管、賓客關係協調員——月薪 HK\$18,000 (US\$2,300) 而不是現在的 HK\$13,000 (US\$1,650)。

但把她放進面試，問她："Tell me about a time you handled a difficult situation with a customer"——接下來發生的事是這樣的：

她開始講。講很多。

"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，上個月有個客人對他的房間非常不滿。他訂了套房但因為超訂，我們不得不把他移到標準房。他非常生氣，說要寫負評。所以我一直道歉，試著解釋情況，但他不想聽.....」)

90 秒過去了。還是沒有答案。

面試官在等。Sarah 知道她要講到重點。但她找不到重點。她的大腦在搜尋一個不存在的結構。

Sarah 的問題不是「英文不好」。她是在任何語言中都沒有專業敘事能力。用中文問她同樣的問題，她的回答也一樣會支離破碎。當她在櫃檯處理日常事務，她沒問題。但一旦有人要她解釋她怎麼解決一個問題——用任何語言——她的大腦就沒有作業系統來組織答案。

她一直用舒服的工具練英文——看 Netflix、跟家教聊天、讀文章。但舒服的練習不會教你怎麼在壓力下整理思路。她的大腦從來沒被訓練過產生即時反射。

Sarah 繼續卡在櫃檯，月薪 HK\$13,000。她申請管理職但在第一輪就被篩掉。不是因為她沒能力——她每天都在好好接待客人。但因為她沒辦法有結構地說明自己的工作，所以主管認為她不會解決問題。她永遠升不上經理，因為經理必須能清楚表達決策——而她在任何語言中都做不到。

Level 1：你繼續被困在本地市場的天花板。你是那個永遠成不了區域總監的飯店營運經理。你每年少賺 NT\$1,080,000 到 NT\$2,000,000 (US\$36,000-66,000)。每一年。

認識 David。

David 是台灣一家知名本土飯店集團的營運經理。八年飯店經驗。他帶領 30 人的團隊，管理預算，處理 VIP 客訴，每月向中文總經理做績效報告，清楚有自信。用中文，他很銳利——簡報有結構、有說服力、很專業。多益 850+。

但當國際面試官問："Tell me about a time you had a disagreement with a colleague. How did you handle it?"——David 的回答是這樣的：

David 很清楚發生了什麼。故事在他腦中——用中文。他開始翻譯：

"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..."

（「去年旺季的時候，我們的房務排班出了問題。人力不夠。我的同事——前台經理——她想降低打掃頻率，但我覺得應該請臨時員工，因為客戶滿意度已經在下滑了。我們在會議上討論，我解釋了我的理由，她解釋了她的考量，我們一起

看了預算，最後決定請臨時員工，因為在那個時間點這對維持品牌標準更合理.....」）

他回答了問題。技術上來說。

但面試官的表情顯示困惑。為什麼？因為 David 的回答遵循的是中文溝通邏輯：先給完整背景，按時間順序敘述，功勞歸給團隊。但西方面試官想聽到的是直接、由你個人主導、以成果為導向的回答。

西方面試官想聽到直接的邏輯：

行動優先：「我主動約了她開會，了解她對成本的擔憂。」

證據：「我提出數據，顯示臨時員工成本高 15%，但能保住我們 4.8 星的客戶評分。」

結果：「她同意了，我們請了臨時員工，滿意度在整個旺季都維持住了。」

問題是：David 的英文沒有不好。他是在即時壓力下把中文邏輯翻譯成英文，而這就是他會失敗的原因。

David 能拿到國際連鎖飯店的面試機會，因為他的經歷很強。但他輸給了能力不如他、但能用西方邏輯清楚組織回答的人。他被困在本土飯店集團——一個很好的營運經理，但永遠成不了 Marriott 或 Hilton 的區域總監。不是因為他能力不夠，而是因為他用的 是錯的作業系統。

他們的共同點

Sarah 和 David 都在用錯的工具練習。

Sarah 看英文內容、跟語言交換夥伴聊天、也許上個英文會話課。全部都很舒服。沒有壓力下的即時邏輯訓練。

David 學文法、背單字、用 AI 修改他的寫作。也很舒服。沒有即時邏輯訓練。兩個人都想：「如果我再多讀一點，我就會進步。」

但傳統的練習是為了「舒服的溝通」設計的。

Netflix/YouTube：你是被動的觀看者。零壓力。零練習當場組織思路。

大多數家教：太客氣了。他們讓你亂講。他們不會打斷你說「你沒有回答問題。」他們不會按照西方面試官在用的框架來評估你。

AI：它幫你想。它讓你的 email 看起來很棒。但它讓你在壓力下的表現更弱，而不是更強——因為你的大腦外包了思考的過程。

瓶頸是你從來沒有訓練你的大腦在即時壓力下組織專業邏輯。

你在用木劍練習，準備打真仗。

解藥：框架 + 壓力

如果你想從 Level 0 或 Level 1 升到 Level 2，你需要兩樣東西：

1. 框架（邏輯）

你不是「想」要說什麼。你跟著一個結構走，邏輯已經被處理好了。這是前面的那道題目：

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

（告訴我一次你和同事意見不合的經歷。你是怎麼處理的？）

大多數人（像 Sarah）會漫談 90 秒的背景但從不回答。這才是你該怎麼回答的方式：

Context 情境（10-15 秒）：設定狀況。最多一到兩句話。只要給面試官足夠的背景理解利害關係。

Action 行動（60-70 秒）：你具體做了什麼。80% 的回答應該在這裡。不是「我們開了個會」——而是「我做了 X 因為 Y。」用第一人稱。展示你的判斷力。

Result 結果（10-15 秒）：因為你的行動發生了什麼。具體的成果。你學到了什麼（選填）。量化它。

聽起來是這樣的：

Context（情境）：用 1-2 句話設定情境。什麼狀況？什麼利害關係？ Action（行動）：你具體做了什麼？這是你回答中最長的部分。

Result（結果）：發生了什麼？量化它。

60 秒。乾淨。直接。有結構。

這個框架做三件事：防止你僵住（你知道下一步是什麼）、防止你離題（結構讓你保持在正軌）、並建立自信（你聽起來像一個領導者，不是一個在找答案的人）。

2. 壓力（訓練）

但這裡是關鍵：知道 CAR 框架不代表你能在壓力下執行。知識和表現是不同的。你需要練到框架變成反射動作。

Sarah 知道她需要結構。David 知道他應該更直接。但當面試官盯著他們等待時，他們的大腦回到了預設模式——因為他們從來沒有在壓力下訓練過。

你不是「讀」框架。你反覆練到它變成反射。這意味著大聲說出來、計時、錄下自己、在不同題目中練習，直到你不需要再想「下一步是什麼」。

你會只看手冊就學會開車嗎？還是你需要真的坐進車裡，有人在旁邊糾正你即時的錯誤？專業溝通也是一樣。你需要模擬。你需要糾正。你需要壓力。

接下來是什麼

你現在理解了為什麼面試是你真正的瓶頸、為什麼傳統練習方法失敗、以及從 Level 0/1 到 Level 2 需要什麼。

你也有了你的第一個框架：CAR（Context 情境→Action 行動→Result 結果）。

在下一章，我會告訴你確切的做法——怎麼建立故事、怎麼練習、以及怎麼在面試中保持冷靜。

作者的話

如果你真的想解決這個問題，想要個人化的訓練，我提供一對一輔導課程，模擬真實面試壓力，即時糾正。

你會直接跟我或我團隊合作，他們專門培訓中文母語的專業人士跨越到全球市場。我們已經看過數百個你的狀況——我們一看就知道要修什麼。

準備好了嗎？

[申請診斷](#)

【第二章完】

第三章：通往 Level 2 的路

你現在理解了問題。你知道為什麼你目前的練習方式不管用。你有了第一個框架——CAR——你也看到了用舊方法回答和用結構化方法回答的差別。

問題是：你要怎麼從現在的位置真正到達 Level 2？

答案比你想的簡單。三個步驟，如果你持續執行，你的面試表現會完全不同。

第一步：建立你的故事庫

在行為面試中，同樣類型的問題會一直重複出現。大概有七個分類：

壓力："Tell me about a time you worked under a tight deadline."（告訴我一次你在緊迫的截止日期下工作的經歷。）

衝突："Tell me about a time you disagreed with a colleague."（告訴我一次你和同事意見不合的經歷。你已經看過這題了。）

學習："Tell me about a time you had to learn something quickly."（告訴我一次你必須快速學習某件事的經歷。）

成就："Tell me about something you're proud of achieving."（告訴我一件你引以為傲的成就。）

失敗："Tell me about a time you failed."

（告訴我一次你失敗的經歷。）

決策："Tell me about a tough decision you had to make."（告訴我一次你必須做出艱難決定的經歷。）

主動："Tell me about a time you took initiative without being asked."（告訴我一次你主動做事而不是被要求的經歷。）

你的作業是為這七種類型各寫一個 CAR 故事。就這樣。七個故事。如果你有每種類型結構扎實的故事，你就能應付 90% 的行為面試問題。

為什麼？因為面試官用上百種不同的方式問同樣的七種問題。「描述你克服的一個挑戰」就是壓力題。「你怎麼處理一個困難的隊友」就是衝突題。題型是一樣的——只是包裝不同。

從一個開始。用 CAR 結構寫出來。Context（最多兩句話）、Action（主要部分——你具體做了什麼）、Result（具體的成果，越有數據越好）。

用 AI 幫你腦力激盪和修改——這是這些工具的好用法。但你必須是那個決定用哪些經歷、怎麼框架它們的人。AI 可以修飾。但故事必須是你的。

第二步：在壓力下訓練

大多數人到這裡就停了。他們寫好故事，也許自己在房間裡練一下，就覺得準備好了。他們沒有。

Mike Tyson 說的對：「每個人都有計劃，直到被打了一拳。」

我教了你框架。我教了你怎麼出拳。但那是在你自己房間的安全環境裡。當你走進面試，那就是拳擊場。而對手會還手。

在面試中，「還手」就是追問。「你為什麼選擇那個做法？」「如果重來你會怎麼做？」「你的團隊有什麼反應？」這些問題是在測試你是不是真的經歷了這些——還是只是背了答案。

如果你只練了準備好的答案，他們一偏離劇本你就會崩潰。而他們一定會偏離劇本。所以你需要兩種練習：

練你預期的問題。把七個 CAR 故事大聲練到結構變成自動的。你不應該在找下一步說什麼——它應該自然流出來。

練你沒預期的問題。這是真正進步發生的地方。當你遇到一個答不好的問題，那不是失敗——那是在告訴你要更努力的地方。你需要這些時刻。它們才是讓你進步的東西。

每一次爛面試都讓下一次更好。每一個讓你措手不及的問題，以後都不會再讓你措手不及了。

我的故事

讓我分享一點私人的事。我去了 Ivey Business School（西安大略大學）——很多人說這是加拿大最好的商學院。

我是靠說故事進去的。不是最好的成績，不是最好的課外活動。但在所有三輪面試中，我告訴了我的故事，而且講得很好。

在我的學校，企業會來校園面試學生。他們提供免費午餐、免費飲料、免費活動。有些甚至提供機票讓學生飛去參觀辦公室。而且每一次都有一場面試。

所以我去面試了。很多很多。

我有的面試搞砸了。有的面試表現很好。有幾場面試，到最後面試官跟我聊天就像是朋友——因為我的故事太自然了，感覺不像面試。

每次遇到意外的問題，我就學到東西。我的「主修」變成了面試。隨著時間過去，我把我的故事講了太多次，以至於它變成了第二天性。

這就是第二天性的意思。它代表自動。像騎腳踏車——一開始你的大腦百分之百專注在不要跌倒。但練夠了之後，你不用想就能騎。你在自動導航下騎車，同時想著其他事情。

免費的練習方法

這是最簡單的策略：什麼都投。

投你不那麼喜歡的工作。投有點超出你能力範圍的職位。投你好奇的產業。不是因為你想要每份工作——而是因為每場面試都是一次練習。

大多數人把每場面試當作生死之戰。他們拿到一場面試，恐慌、僵住、搞砸，然後感覺崩潰。接著他們好幾個月都不敢再面試。

翻轉劇本。如果你能把個別面試的情感重量拿掉，把它們當作練習次數，就會有一個轉變。你變得更放鬆。你停止試著「表現完美」而開始真正地溝通。而諷刺的是，那才是你真的開始表現好的時候。

不要對一間公司太執著。持續面試。持續收集數據。持續進步。

每一場面試都是一次訓練。每一次訓練都讓你更強。

三個練習的錯誤

在你離開之前，讓我警告你讀完這些材料之後最常見的三個錯誤：

錯誤一：回到舒服的練習。你讀完這本書，充滿動力一個星期，然後又回去看有字幕的 Netflix、跟家教聊天、讓 AI 幫你修 email。那些不會讓你到 Level 2。只有壓力下的練習會。

錯誤二：只有自己練。是的，你可以對著鏡子練。比什麼都不做好。但你少了壓力的元素——有人盯著你、等你回答、然後告訴你哪裡不行。

錯誤三：找錯的人練。iTalki 或 AmazingTalker 上的英文家教可能是很好的老師——但當你用 CAR 框架回答他們的問題時，他們不知道怎麼評估你。他們會說「很好！」因為他們在教英文，不是在做面試輔導。你需要的人必須知道結構化回答在全球面試中是什麼樣子——而且願意告訴你什麼時候你的答案不行。

CAR 只是開始

CAR 可能是你能學到最有價值的面試框架。它是每個行為問題回答的骨幹。這也是我在這本書中免費給你的，因為我希望你成功——不管你有沒有參加我的課程。

但行為問題只是其中一類。你還會遇到觀點問題（「你對遠距工作怎麼看？」）、動機問題（「為什麼想加入我們公司？」）、以及開場自我介紹——每一種都有自己的結構和策略。

總共大約有五個關鍵框架涵蓋了你在全球面試中會遇到的 90% 的問題。CAR 是第一個。

其他的——包括觀點問題、動機問題、以及如何自我介紹的框架——我在我的完整影音課程中教授，配有完整的練習和計時訓練。

你的下一步

免費：投履歷和練習。

建立你的七個 CAR 故事。盡可能多投工作。把每場面試當作訓練。錄下自己回答問題然後檢視。

影音課程（現正開放）：

完整的影音課程已經上線，逐步教你全部五個面試框架，包含真實案例、練習表和計時訓練。

新一期早鳥優惠開放中，享 50% 折扣：

[立即查看完整影音課程](#)

一對一輔導（現正開放）：

如果你想要最快到 Level 2，直接跟我或我團隊合作。以下是我們的訓練跟你自己練習或做免費面試不同的地方：

第一步：故事準備。大多數人甚至不知道從職涯中挑哪些經歷來當面試故事。我們分析你的目標公司和職位，幫你挑出最強的經歷，把它們建構成有結構的 CAR 故事，精準打中西方面試官想聽的。這是大多數求職者完全跳過的準備——也是他們為什麼會離題的原因。

第二步：壓力訓練。我們模擬真實面試環境，反覆練到你的故事變成反射動作。跟真正的面試不同，我們會即時給你直白的反饋，告訴你哪裡出了問題、怎麼修。真正的雇主不會告訴你為什麼沒錄取你——他們只會已讀不回。我們會在當下告訴你事實，讓你在下一場真正的面試之前修正好。這是面試的專業實戰訓練——不是英文會話課。

我們已經輔導過數百位中文母語的專業人士完成這個轉變。我們一眼就能看出一個人是 Sarah（Level 0，沒有結構）還是 David（Level 1，邏輯用錯系統）——而且我們知道每一種該怎麼修。

以前我的簡報太技術性，我的想法沒辦法和英語系的同事產生連結。Gary 教我怎麼篩選知識和呈現資訊，讓我的想法對全球團隊更有價值。我現在做簡報和用英文工作都自信多了。

Bruce，產品經理，華碩（台灣）

上了 Gary 的課 10 堂，我拿到了兩份六位數合約、一個獨家代理權，還有一個 2000 人活動的主要策劃角色。他的輔導完全是根據我的需求量身打造的。

Roro，創辦人暨 CEO，胡潤 30 Under 30，Forbes China

申請診斷

停在原地的代價

我直說了。

如果你什麼都不做，會是這樣：

Level 0：你繼續待在櫃檯。你看著技術比你差的人升遷，就因為他們在會議上能組織自己的想法。你每年少賺 NT\$540,000 (US\$18,000)。每一年。

Level 1：你繼續被困在本地市場的天花板。你是那個永遠成不了區域總監的飯店營運經理。你每年少賺 NT\$1,080,000 到 NT\$2,000,000 (US\$36,000-66,000)。每一年。

薪資差距是真的。機會差距是真的。但這裡有一件沒人告訴你的事：這個差距會複利成長。

不只是你現在少拿的錢。而是你錯過的職涯軌跡。28 歲就到 Level 2 的人，35 歲是區域總監。到 35 歲還停在 Level 1 的人，還在跟獵頭解釋為什麼自己一直沒突破中階管理。

記住：差距不在能力。從來都不在能力。而在看起來有能力。而看起來有能力，就是能在關鍵時刻溝通你的價值——30 分鐘的面試、60 秒的自我介紹、你沒預料到的追問。這些時刻決定你是留在本地薪資還是進入全球賽場。

Level 2 專業人士擁有的機會對你來說現在是看不見的。區域 VP 職位。董事會席位。顧問費率。你從沒考慮過的市場。只透過封閉網路招聘的公司。你還沒辦法進入的社交圈。

這就是停在原地的真正代價。

這是你的時刻

你有兩個選擇：

選擇一：合起這本書，回去做你一直在做的事。繼續看 Netflix。跟語言夥伴聊天。用 AI 修你的 email。期待不知怎麼地、最終你會變好。我們都知道那會怎樣結束。

選擇二：建立你的故事庫。把你的 CAR 故事練到變成自動反應。到處投。在面試中被打臉，然後從中學習。持續升級直到你到 Level 2。

知識在這裡了。路已經很清楚了。

唯一的問題是：你準備好做這些了嗎？

→

申請診斷

立即查看完整影音課程

【第三章完】