

現在換我問

年輕人 給企業的 104 問

不常見，但需要被聽見的面試提問！

首次收錄！

「中性打扮會影響錄取機率嗎？」

「公司願意花錢讓員工去上課嗎？」

「你們更看重人的潛力還是能力？」

面試過程中，年輕面試者想問不敢問的問題
多面向解析，一次搞懂他們好奇的是什麼！

值得尊敬的夢幻工作，來自相互尊重的夢幻面試
讓我們陪伴年輕人，勇敢向企業提出真誠的好奇

104人力銀行

前言

104 人力銀行調查發現，86% 年輕人在面試時不敢盡情提問，有些人覺得問了可能白問，有些人擔心影響錄取機會，有些人準備好多問題，但卻無法鼓起勇氣開口.....

所以我們決定，將年輕人最真誠的好奇帶到大家面前。這本手冊裡，收集了 104 題過去深埋年輕人心底，鮮少問出口的問題。瞭解這些問題，能幫年輕人找到更適合自己的未來，瞭解這些問題，能幫企業找到更適合公司的夥伴。

104 人力銀行相信，當提問被聽見，當面試能相互尊重，彼此的距離就更近一些。

目次

■ 綜合性提問 001

■ 關於制度 039

■ 關於個人 011

■ 關於公司 053

■ 關於團隊 019

■ 關於公司發展 071

■ 關於工作 029

■ 關於公司文化 079

現在換我問

綜合性提問

001

“ 如果可以獲得超能力，
你們最想要什麼？ ”

提問概念

想要的超能力通常會是公司最努力追求的事情，透過此問題判斷公司追求的目標，是否符合自己的期望。

002

如果公司用交友軟體， “ Perfect Match ” 會是誰？

提問概念

用情境假設瞭解公司的用人偏好，例如喜歡哪種類型的員工、重視何種能力與價值，也能看出公司文化，從中判斷自己是否適合這間公司。

003

“如果這間公司測 MBTI，
你們會是什麼類型？”

提問概念

看公司的潛藏人格，瞭解公司的文化、價值觀、特質等等，判斷跟自己是否相符。

004

“ 請用一張迷因圖來形容
你們公司 ”

提問概念

認識公司的同時，也能夠觀察公司文化和思維的年輕程度，思考自己是否喜歡這樣的文化與氛圍。

005

“ 如果公司是一個人
你會怎麼形容他？ ”

提問概念

想要瞭解公司的特色、文化、價值觀 ... 等和自己的特質是否相符，或者是否適合自己。

006

“ 過往新人在公司中，
達到最狂的成就是？ ”

提問概念

看公司如何看待新人，以及是否提供資源與空間讓新人發揮，藉此判斷自己加入後的發展機會。

007

“離職員工對公司的評價如何？”

提問概念

有時候離開的人的評價最中肯，若公司或主管能回答這題，能感覺到他們願意傾聽員工心聲，坦然面對。也能從他們的回答更瞭解公司，也好奇針對評價，會如何反饋或改進。

008

“ 你們比同業更吸引人才 加入的原因是？ ”

提問概念

多方面瞭解公司在文化、制度、發展上的優勢和特色，也能看出公司是否清楚自己與同業間的差異。

009

“ 最印象深刻的面試者 提問是什麼？ ”

提問概念

通常印象最深刻的提問，會是主管最在意的、地雷或是讓他驚艷的表現，藉此瞭解主管最在意或重視的事情。

010

“ 如果公司有本必讀的書，會是哪本？ ”

提問概念

想從公司必讀書籍，認識公司核心文化與價值觀，判斷是否與自己的理想相符。

現在換我問

關於個人

O11

“男生可以穿裙子上班嗎？”

提問概念

瞭解公司對多元性別看法、開放程度，以及是否支持員工展現自我。

O12

“你們願意用有刺青的人嗎？”

提問概念

看公司是否對外型、刺青有刻板印象，來瞭解公司文化是偏傳統保守，還是開放自由。

O13

“ 履歷中你們最在意的是 哪部分？ ”

提問概念

看出公司最重視的人才標準，反向思考自己是否吻合。

O14

“ 公司願意花錢讓我去
上課嗎？ ”

提問概念

想瞭解公司是否提供內部或外部的學習資源，是否支持員工不斷學習成長，讓下至個人上至整個公司都能越來越有競爭力。

O15

“ 中性打扮會影響
錄取機率嗎？ ”

提問概念

觀察公司文化是偏保守還是自由，以及相關服儀規定是否存在性別刻板印象，還有是否能讓員工自由展現自我。

O16

“ 公司面試前會透過社群
瞭解面試者嗎？ ”

提問概念

好奇公司如何認識人才，會深入到什麼程度，若有透過社群瞭解面試者，則他們認為我是否適合公司。

017

“ 我可以穿自己喜歡的風格去見客戶嗎？ ”

提問概念

瞭解公司的服儀規定，是否給予員工自由展現的彈性。

O18

“ 上班一定要化妝嗎？ ”

提問概念

瞭解公司對外表形象的相關要求與考量，以及是否存在外表歧視或刻板印象。

現在換我問

關於團隊

019

“ 如果有同事整天在雷，
你們會怎麼辦？ ”

提問概念

觀察主管對於員工工作表現的判斷標準，以及如何處理表現不佳的人，藉此瞭解主管的個性和風格。

O2O

“ 如果同事請長假，
團隊會如何調整應對？ ”

提問概念

瞭解公司或主管在工作上的分配與調度方法，是否會提供支援，讓員工不至於負擔過多。

O21

“ 如果員工適應不良，
你會怎麼做？ ”

提問概念

看主管帶人方式是會向需要幫助的員工伸出援手，還是放手不理。

O22

“ 請用三個詞形容
公司工作氛圍 ”

提問概念

想要瞭解公司的工作環境、員工間的互動和相處氛圍等，
判斷是否適合自己。

O23

“ 同事們工作是為了
理想還是麵包？ ”

提問概念

觀察團隊整體的理念、氛圍，以及同事們的工作價值觀，判斷與自己的理念價值是否相符，是否是一個能讓自己成長變好的環境。

O24

“ 公司同事們下班後
都在做什麼？ ”

提問概念

藉此瞭解團隊成員間的關係緊密度與相處風格，也能判斷工作忙碌程度。

O25

“ 上一次在在工作中生氣， ”
是為了解什麼事？

提問概念

透過主管在意的的事情，判斷他的領導風格，也瞭解他的地雷，以及他在工作上能否控管自己的情緒。

O26

“ 主管會如何處理員工間的衝突？ ”

提問概念

瞭解主管是否具備團隊協調的能力，面對衝突的處理手段是積極或消極，這點是影響工作順利與否的關鍵。

O27

“ 你會如何形容你的
帶人風格？ ”

提問概念

瞭解主管的帶人方式、溝通風格...等，判斷是否適合自己，
以及觀察主管能否清楚表達自己想法。

O28

“ 老闆的地雷在哪？ ”

提問概念

先搞懂老闆的個性還有地雷，未來合作才能順利。

現在換我問

關於工作

029

“ 請說明公司認為的
「責任制」要多負責？ ”

提問概念

想瞭解工作辛苦的程度，以及公司對於責任制的看法，是否提供對應的制度與措施，保障員工權益。

O3O

“ 如果反應工作量爆炸，
會怎麼處理？ ”

提問概念

瞭解公司是否重視員工間的工作量分配，以及當員工提出反應時，是否有對應的改善方法，同時判斷工作文化和環境的高壓程度。

O31

“ 希望我先問再做，還是 ”
先做再問？

提問概念

瞭解主管帶人風格，以及對工作的相關要求，藉此判斷與自己的個性與期待是否吻合。

O32

“ 午休時間會很常被叫去工作嗎？ ”

提問概念

好奇公司是否給予休息自由，藉此判斷公司是否重視員工的休息權益，以及工作緊繃與否。

O33

“ 上下班時間可以彈性
調整嗎？ ”

提問概念

確認公司的工作型態是否與自己期待相符，是否提供彈性、自由與開放的工作環境。

034

“下班後不回訊息可以嗎？”

提問概念

瞭解公司的工作文化與主管的工作習慣，是否尊重員工的下班生活，以及若下班仍需工作，是否有對應的加班制度。

O35

“ 加班是偶爾還是常態？ ”

提問概念

瞭解工作的強度，以及公司對於加班的態度，是否有對應的加班制度。

036

“我可以自行調配工作的休息時間嗎？”

提問概念

瞭解公司的工作文化和管理制度是否保有彈性，是否能讓人自由調整工作節奏和狀態。

Q37

“ **對實習生跟正職的期待
有何不同？** ”

提問概念

瞭解公司對實習生的態度與看法，以及加入後可能的工作內容，會提供哪些成長學習的機會。

O38

“ 一天工作中打雜的佔比 ”
是多少？

提問概念

瞭解工作中重複性內容的佔比，以及新人加入後的主要工作內容。藉此判斷有多少學習、成長的機會，也期待公司能在雜事以外，讓新人有更多發揮空間。

現在換我問

關於制度

O39

“ 有提供不同單位輪調
的機會嗎？ ”

提問概念

想瞭解公司組織是否有彈性，是否能讓自己適性發展，以及擴展視野的機會。

040

“ 申請休假有任何
潛規則嗎？ ”

提問概念

瞭解公司的休假制度以外，也希望能坦白告知未明列在制度當中的潛規則，或是請假時需要考量哪些事情，省去後續的攻防、猜測。

041

“ 獎金計算是根據個人
目標還是團隊目標？ ”

提問概念

搞懂公司的績效評估和獎金分配制度，才能更好地為自己爭取。

O42

“ 新鮮人可以談薪水嗎？ ”

提問概念

新鮮人的薪水大部分是固定的，但其實每個人能力與經歷都不同，希望能給予談薪水的空間。

O43

“ 給新鮮人的薪水最高紀錄開過多少？ ”

提問概念

瞭解公司會用何種標準決定年輕人的薪資多寡，是否有設定上限。

044

“ 請特休需要理由嗎？ ”

提問概念

想瞭解公司在特休上的相關制度，申請是否有重重關卡，需要提前多久申請... 等等。來判斷公司是否重視員工權益，避免加入公司後產生爭議。

O45

“ 公司為了照顧員工健康 做了哪些努力？ ”

提問概念

瞭解公司對員工健康的重視程度，是否有提供相關的措施或福利。

046

“ 有用什麼方式幫助員工
維持心理健康嗎？ ”

提問概念

工作很大程度影響著身心健康，想瞭解公司是否有相關的制度與福利，以及對員工健康的重視程度。

O47

“ 公司請生理假需要
附上證明嗎？ ”

提問概念

瞭解公司對生理假的看法與相關制度，就能知道公司看待性別平權議題的態度。

048

“ 實習生可以談薪水嗎？ ”

提問概念

瞭解公司如何看待實習生，以及相關的制度。有時實習生的工作內容很像正職，因此也期待薪水上能有彈性調整的可能。

049

“年資會影響薪資很多嗎？”

提問概念

瞭解公司在薪資調整的標準與制度，判斷公司重能力還是資歷。

O5O

“ 有固定調薪嗎？
幅度是多少？ ”

提問概念

瞭解調薪制度與可能幅度，藉此評估自己加入公司的意願。

O51

“ 公司優於業界的福利
是什麼？ ”

提問概念

瞭解公司的福利制度，可以看出公司重視員工的程度，也能作為最終 Offer 決選時的評估。

O52

“ 可以遠距上班嗎？ ”

提問概念

瞭解公司制度，對遠距上班的看法，以及主管期待的工作模式，也能看出公司或主管對員工的信任程度。

現在換我問

關於公司

O53

“公司最大的限制是什麼？”

提問概念

有點敏感的提問，想藉此看公司能否坦承以對，也能更深入的瞭解公司在工作、制度 ... 等各種層面會有什麼相關限制，以便提前做好準備。

O54

“ 如果裁掉 90% 員工，
會留下哪些人？ ”

提問概念

瞭解公司最需要的人才為何與用人標準，判斷自己是否是公司最想要的人。

O55

“ 如果員工集體離職，
公司如何應變？ ”

提問概念

瞭解公司潛在何種問題，可能導致員工離職，同時也觀察公司在人力管理策略上，是否具備完善應對、調配和控管的相關制度。

O56

“ 如果公司流動率高，
會做什麼改變？ ”

提問概念

從公司流動率高可能的原因，推測公司工作環境、制度、待遇是否有相關問題，是否有完善的人才管理策略與制度來因應人力難題。

O57

“ 公司成員平均年齡？ ”

提問概念

瞭解公司的年輕化程度，能推敲出整體工作的氛圍，以及互動的方式。

O58

“公司高層的平均年齡是？”

提問概念

從高層的平均年齡可以看出公司的升遷標準中，年齡是否為關鍵因素，以及管理團隊的風格是否年輕，也好奇年輕人加入後，是否有機會快速升遷。

O59

“ 公司高層的男女比
是多少？ ”

提問概念

看性別差異是否會影響在公司的發展可能性，如果比例懸殊，也會想瞭解背後的原因。

060

“ 公司員工平均待幾年？ ”

提問概念

瞭解公司流動率，以及文化、制度、待遇 ... 等是否有留住人才的優勢，也能看出公司是否適合自己長期發展。

061

“ 期待年輕人加入後
待幾年？ ”

提問概念

瞭解公司如何看待年輕人，是否把年輕人視為免洗筷，還是有相關的制度與措施，吸引年輕人長期發展。

062

“ 怎麼看「花錢請你來
工作不是來學習」這
句話？ ”

提問概念

想知道公司看待員工的態度，是否會給予學習和成長的空間，而不是只把員工當成生財的工具。

063

“ 在這間公司工作最痛苦的時刻會是什麼？ ”

提問概念

許多面試官都會盡力包裝公司工作正向的一面，但也希望聽聽真實、辛苦的那一面。這樣能對公司和該工作有更深入的瞭解，也能進一步評估自己是否適合。

064

“ 你們曾因什麼原因
資遣人？ ”

提問概念

透過資遣原因，瞭解公司地雷或對於工作的標準，避免自己加入後踩雷。

O65

“ 你們目前最優秀的員工
具備哪三個特質？ ”

提問概念

瞭解公司注重員工的哪些能力和特質，判斷自己是否符合。也能瞭解自己加入後會跟哪些強者合作，判斷自己的學習與成長空間。

066

“ **說出你們公司最大的
三個缺點** ”

提問概念

公司是否能客觀與坦誠的分析自己的缺點，會如何應對，以及藉此判斷是否適合自己。

O67

“ 在這裡工作的最大犧牲
會是什麼？ ”

提問概念

從各方面瞭解工作的辛苦面，理解了最壞的可能，才能做對自己最好的打算。

068

“ 員工最常抱怨公司的點 ” 是什麼？

提問概念

看公司是否瞭解自己的員工，是否經常傾聽、正視員工心聲，以及面對員工提出的問題，會採取何種方式處理。

069

“ 之前員工離職多半是什麼原因？ ”

提問概念

觀察公司對員工的瞭解程度，以及內部的現實面與潛在的問題點，藉此判斷自己是否能承受相關狀況。

070

“ 公司留住人才的最大原因是？ ”

提問概念

看公司懂不懂守住人才，能知道公司強不強大。瞭解公司是否有良好的福利、發展機會、擁有哪些優勢和可能性，思考是否符合自己的目標和職涯規劃。

現在換我問

關於公司發展

071

“ 公司目前最大瓶頸是？ ”
怎麼突破？

提問概念

洞悉公司目前發展狀況，與面對問題會如何應對，考量自己加入後的發展性。

O72

“ 如果公司倒閉，
最有可能的原因是？ ”

提問概念

用最壞的狀況，評估公司的發展潛能和風險，看公司是否真正清楚自己的目標或缺點。

O73

“ 如果不考慮獲利，
你們最想做什麼事？ ”

提問概念

想進一步瞭解公司的願景、核心價值觀、理念，以及對社會責任和永續發展的重視程度。

O74

“公司的終極目標是什麼？”

提問概念

從公司的未來發展，思考與自己對未來的期待是否相符。

O75

“ 你們去年年終獎金發了
多少？ ”

提問概念

用最實際的數字，瞭解相關的福利政策，以及透過公司去年發展，判斷未來前景。

O76

“ 公司在業界最大的競爭優勢是？ ”

提問概念

想瞭解自己進入的公司在業界的地位和競爭力，判斷自己的未來是否具備前景及發展性。

O77

“ 在這間公司工作，對
職涯長期發展的好處？ ”

提問概念

想知道公司提供的職涯發展計畫、培訓和學習機會，幫助評估自己在這裡是否能獲得成長，並對職涯有所幫助。

O78

“ 員工們都真正看好公司
未來發展嗎？ ”

提問概念

觀察公司或主管是否瞭解員工想法，以及員工對於公司發展的信心程度，來推測公司前景樂觀度，與評估自己加入後的發展性。

現在換我問

關於公司文化

079

“ 如果客戶對我伸鹹豬手，公司怎麼處理？ ”

提問概念

判斷公司文化是以客戶為天，還是員工為優先，以及是否認真看待職場騷擾問題，與相關的處理方式，希望自己能夠加入的是能夠感受到安全、安心的職場環境。

080

“ 如果能力更好，菜鳥
薪水能比老鳥高嗎？ ”

提問概念

想知道公司重視的是員工能力與成果表現，還是只看員工的年資，用來判斷年輕人是否有發展機會，以及在公司內升遷成長的可能性與速度。

081

“你們有性別友善廁所嗎？”

提問概念

想知道公司對於多元性別的友善、尊重程度為何。判斷公司的文化、立場，並衡量自己是否合適。

O82

“ 如果公司戴上分類帽，
會是哪個魔法學院？ ”

提問概念

看公司是否具有創新的思維，以及瞭解公司文化和價值觀，與自己是否吻合。

083

“ 如果公司大老闆犯錯，
你們會怎麼處理？ ”

提問概念

想從公司如何面對決策者的錯誤，來判斷公司文化是否一視同仁，還是存在差別待遇，以及面對錯誤發生時的處理方式。

O84

“ 如果對公司政策提出
質疑，你們會怎麼做？ ”

提問概念

想知道公司文化是否足夠開放、包容，並且願意聆聽員工想法與接納不同意見。

O85

“ 公司是個人主義還是
團隊至上？ ”

提問概念

想瞭解公司是鼓勵競爭還是彼此合作，判斷未來的工作環境、與同事之間的關係會不會充滿張力。以此來考量自己能否融入這邊的工作環境。

086

“如何形容公司成員間的互動模式？”

提問概念

具體知道同事間的互動形式、關係緊密程度，能幫助瞭解公司的整體氛圍和文化，判斷自己是否能適應。

O87

“ 對新人跟老鳥的標準
有什麼不同？ ”

提問概念

想知道公司在面對不同年資的員工，會用何種標準來考核，是否存在待遇和期待的差異。

088

“ 公司最失敗的經驗是？ ”
當時如何應對？

提問概念

以過去的經驗，瞭解公司面對失敗的態度，以及如何處理，藉此看出公司文化是否適合自己。

089

“ 你們是不是只收國立
或碩士生？ ”

提問概念

瞭解公司愛用哪些人，用何種標準招募人才，對於學歷是否有既定刻板印象。

090

“ 新人怎麼樣才能快速升遷？ ”

提問概念

從新人升遷的過往實例，瞭解公司內部的真實文化，是否真的願意讓年輕人有發揮空間，也掌握自己未來有哪些發展機會，提前作出長期的職涯規劃。

091

“ 年輕人能為這間公司
帶來什麼轉變？ ”

提問概念

從對年輕人的期待和態度，觀察公司是否重視年輕人的想法和貢獻，以此思考未來在這裡發展的空間與潛力。

092

“ 在公司要待夠久才能
當上主管嗎？ ”

提問概念

想知道公司升遷標準的依據，是看重能力表現，還是看重年資。以此評估加入公司後的發展可能性。

093

“ 公司階級制度重嗎？ ”

提問概念

瞭解公司的組織文化和決策流程，是否給予下屬更多參與決策的空間，以便決定自己是否適合在這樣的環境中工作。

094

“ 定義什麼是「好員工」 ”

提問概念

想知道公司的價值觀和理念裡，會以哪些標準來評估員工能力和表現，對於好壞的定義，確認這些特質是否符合自身的能力。

095

“你們怎麼看「能者多勞」，
這句話？”

提問概念

能者多勞有時候代表公司或主管無法良好的分配工作量，因此想藉此問題瞭解公司的工作文化和氛圍，是否願意合理的分配工作，還是視員工的辛苦付出為理所當然。

096

“如何讓我相信你們重視 新鮮人的聲音？”

提問概念

每家公司都會說重視年輕人，因此好奇公司具體有哪些措施或行動，還是只是當成口號說說。同時也能瞭解公司文化與思維。

097

“ 如何看待靠關係進公司 的人？ ”

提問概念

想瞭解公司對於裙帶關係的態度和處理方式，來衡量自己是否適合這裡的文化。

098

“ 你們更看重人的潛力， ”
還是能力？ ”

提問概念

瞭解公司用人看重的是發展性還是即戰性，藉此瞭解自己是否適合該公司。

099

“ 公司成員的共同特質
是什麼？ ”

提問概念

瞭解公司的文化、風格和特質，與自己有多少共同點。

100

“ 看重產品利潤還是
消費者利益？ ”

提問概念

瞭解公司的經營理念和價值觀，是否能夠在追求利潤的同時，也能夠提供具有高品質和價值的產品給消費者。

101

“ 不賺錢的事情，公司
會做嗎？ ”

提問概念

撇開現實面，認識公司的理想面，藉此瞭解公司的價值觀、追求的目標，以及是否重視企業的社會責任。

102

“**能力強態度差跟能力差
態度好，你們怎麼選？**”

提問概念

想知道公司在擇才上更重視能力還是態度，並透過用人的標準，來衡量是否符合自己的價值觀與期待。

103

“公司聚餐一定要參加嗎？”

提問概念

觀察公司文化、團隊間的氛圍，也觀察是否尊重個人意願。

104

“ 如果我出包造成公司財務損失，會怎麼處理？ ”

提問概念

瞭解公司在問題發生時，傾向深究探討避免下次再次發生，還是只傾向有人出面負責。

現在換我問

年輕人給企業的104問

感謝所有參與訪問、調查、討論、拍攝、製作的
966 位年輕人。

「還有什麼問題想問嗎？」
面試裡沒有標準提問，也沒有標準回答
只有彼此坦誠以對，盡情問答。

希望這 104 題能夠作為起點
幫助每個人遇見，屬於自己的那場夢幻面試。

現在換我問

年輕人給企業的104+N問

104 Be A Giver



現在換你答



年輕人給企業的104問

BeAGiver