**访谈稿问题**

【创新类】

1、（听说贵公司以创新研发引导公司发展）

您能不能简单介绍一下公司发展历程中的几项创新成果（2项以上）（可引导方向：新的产品、新功能、新服务）

（如果没有体现出新在哪，继续追问）成果的创新点在哪？（同原产品比？其他领域新技术应用？全新技术？）

您是否方便将这些创新成果的重要性稍微排序？为何XX比XX靠前？或是排序过程中看重哪些创新指标？（引导经济效益，行业内公司地位，开拓新领域等等）

2、创新应该说是一个比较抽象的概念，每个人可能有不同的定义，可以请您讲一下，您是如何理解创新的吗？

3、贵公司如何衡量一个员工或团队的创新，您认为创新的影响因素有哪些？

【团队氛围】

4、您认为团队的整体氛围对创新有什么样的影响？可否根据实例做一个简单说明？

5、您的部门（研发）可能有多个团队，创新能力可能会有不同，那能否简单介绍一下创新能力强和较弱的团队分别具有的特征和属性。

（引导方向：组织的鼓励；主管的鼓励；工作群体的支持；自由程度；足够的资源；有工作挑战性；過度工作量的壓力；组织障碍）

#（括号内增加的内容，需要写几点到报告）

（可以就达成预期目标和 投入产出比 这两个方面衡量。

追加问题：）

（预期可能会有人员优秀的答案，可问，

有没有同一个员工在不同的项目组，对项目进展贡献程度不同的情况？对比而言，贡献值高和低的项目组有哪些不同？（引导同上）

6、为了提升团队创新氛围，公司从组织方面有哪些举措？比起实施措施以前有怎么样的效果？

【个人特质】

7、您觉得在创新研发项目中，表现出色的员工有哪些特质？（引导个人特性，重不重视细节、有没有冒险精神，听不听从上级安排，有没有反传统精神、变不变通等）

8、您有没有不满意的员工或是曾经解雇过员工，这些员工有哪些特性？（引导同上）

9、在组建团队的时候，你更喜欢什么性格的员工？是否会考虑团队成员性格的多样性和稳定性？

追加，您如何做到保持团队的多样性和稳定性呢？

10、您在招聘员工时，更看重些什么？（引导专业能力，性格特征，自我要求或目标）

11、那最后能否还请您分享一下您的管理经验给我们？

2、你认为创新的影响因素有哪些？（#好像有点难答）

【？？？】

是否需要封闭性问题？

这样的话

优点：比较好回答也比较好分析，具体的定义，可以向访谈对象做简单介绍。

缺点：答案范围固定，也可能出现访谈对象对定义不明确的情况。

#后面需要先团队，再个人吗？前面问完成果创新指标，引入团队创新绩效，再优秀团队，挺顺的。

（#能不能放得靠后一些）

9、从个人特质的角度看，如果让您以对创新影响来排序的话，你会如何排序？

（拿出准备好的纸，有选项可勾选-填序号，并且由一人对下面的各种个性的定义做简单介绍）

情绪化（敏感型）、

爱冒险（外向型）、

勤思考（开放学习型）、

易相处（亲和型）、

专心独立（认真尽责型）。

#觉得定义难以明确，排了序是否可用

资料：

* **大致上高创造者的人格特质大半倾向于正向的特质：**

**容忍模糊、容忍挫折、不考虑社会认同、不重视细节、接受不规律、好奇心、专注力、有毅力、反传统、具开放性、具冒险性、独创性及变通性等**

