

# 獵人觀點

HEAD-HUNTER'S INSIGHT

II

疲軟金融世代的職場成功寶典

許書揚 著



國家圖書館出版品預行編目資料

獵人觀點Ⅱ / 許書揚 著.

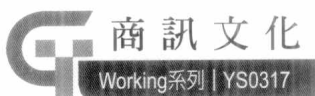
一 初版. 一 臺北市：商訊文化，2010.01  
面；公分. 一（Working系列；YS0317）

ISBN 978-986-6378-20-1（平裝）

1. 職場成功法

494.35

98024335



## 獵人觀點Ⅱ • 疲軟金融世代的職場成功寶典

作者／許書揚

出版總監／張慧玲

編製統籌／李振華

責任編輯／李承賢

封面設計／李松展

內頁設計／羅永元

出版者／商訊文化事業股份有限公司

董事長／李玉生

總經理／魯惠國

客服專員／黃心儀・洪美麗

地址／台北市艋舺大道303號5樓

發行專線／02-2302-0022

傳真／02-2308-4608

總經銷／時報文化出版企業股份有限公司

地址／台北縣中和市連城路134巷16號

電話／02-2306-6842

讀者服務專線／0800-231-705

時報悅讀網／<http://www.readingtimes.com.tw>

印刷廠／進步印刷有限公司

出版日期／2010年1月 初版一刷

定價／250元

版權所有・翻印必究

（本書如有缺頁、破損、裝訂錯誤，請寄回本公司更換）

# 獵人觀點

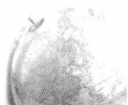
HEAD-HUNTER'S INSIGHT

II

疲軟金融世代的職場成功寶典

許書揚 著





## 推薦序



作者許書揚先生是國內少數擁有20年以上人才搜尋（Talent Search）資歷的人資專家，他同時具備美商／美國運通公司（American Express）及日商／保聖那（Pasona Group）管理顧問公司的服務資歷，加上擔任保聖那亞太區執行長，負責台灣、中國、香港、新加坡、泰國分公司的業務，所以他對亞太區人力資源的發展與趨勢變化都有涉獵及觀察。

由於工作的獨特性，因此他在忙碌的工作中，仍受到國內知名媒體「工商時報」、「天下Cheers」、「管理雜誌」之邀約，開闢「許書揚專欄」，來與國內職場工作朋友分享他在「人才發展」、「職涯管理」及「跨文化管理」的心得與見解。

本書內容都是作者將他在工作中所實際觀察到的現象及問題提出探討，諸如：勇敢面對裁員、EMBA不是萬靈

丹、薪資談判、求職的迷思等等，都是許多職場工作者所關心的議題，在本書中作者也都一一提出他寶貴的觀點及建議，是一本淺顯易懂的好書！

這的確是一本值得每一位上班族閱讀的書籍，值得推薦。

顏立宇

（精算師）

怡安國際管理顧問股份有限公司

董事總經理（台灣）

## 導 讀

# 職場的綠洲在哪裡

2008年十月在金融海嘯衝擊下，全球經濟不景氣，台灣也不例外的深受其害，目前失業率已接近6%，想要在職場沙漠化的大環境中發現綠洲，實屬不易。

結識作者許書揚先生已近十年，知悉他從事人力資源的經驗超過二十年，八月下旬找我替他的第二本書寫序，欣然答應，並在兩天內讀完他的「獵人觀點Ⅱ－疲軟金融世代的職場成功寶典」一書。本書內容共四十三章，將求職技巧的心得與大家分享，淺而易讀。

現代人的一生，從大學畢業到退休，有近四十年的時間在工作。從找工作要如何寫履歷表、準備面試、人脈管理、向上管理、轉職、溝通、如何面臨裁員……等等，書

中都有詳細的敘述，並給予良好的建議，我個人也對其建議深表贊同，若能夠將其所分享的經驗，複製在自己職場所需的地方，相信一定有莫大的幫助。茲將我看完的重點與心得與大家分享。

### 一、求職者要如何求職與面試

這部份說明了要如何寫出好的履歷表，而在寫履歷表時，要將自己的賣點盡情發揮。什麼是賣點呢？就是你在工作上的成就，或所有的工作經驗，這就是你最佳的賣點。盡量用數字化來表現你對公司的貢獻，或是自己曾經榮獲公司所頒發的榮譽狀等等。唯有當完美的履歷表被選中，接著就要掌握面談時的問題及回答的重點。諸如你為何要離開前一家公司；目前希望的薪資待遇……等等。書中都有詳盡的建議。

## 二、掌握職場的趨勢，成功擊出關鍵安打

離職、跳槽是為了創造自己生涯規劃的高峰，但離職要注意哪些事項呢？面臨裁員、調職，或遇到生涯規劃的瓶頸時，書中鼓勵讀者，產業不妨多換，但專業須固守，我個人非常同意作者所提供的建議。個人職場生涯至今近28年，共經歷四個公司，IBM、ORACLE、HTC宏達電（智慧手機產業）及目前的連營科技（LED產業）。對於轉換跑道，我並非執著於相同的產業，但固守於累積多年的專業領域。

## 三、顛覆你的傳統印象

地球是平的，如何用一種非傳統式的思維去思考；如何打破國界，找到自己想做的事；帶領不同國籍的員工，或與不同國籍的同事共事；或利用在職進修，多充實自己



不斷進步；做事更成熟穩健；更有國際視野，都將是今後成功不可或缺的元素。

依個人淺見，目前雖然景氣已有漸漸復甦跡象，但失業率仍然偏高，這表示基本面並不是挺好，工作空缺供過於求，因此如何培育自己具備別人所沒有的競爭能力實屬重要。若已有核心能力，進而仔細閱讀本書，相信對讀者在職場上的幫助必能相得益彰。

李紹唐

連營科技股份有限公司總經理（CEO）

# 自序



在過去二十多年從事亞太地區人力資源管理及人才招募相關的業務經歷中，參與數以千計高階主管的職涯轉換，審閱過數萬份求職履歷，並歸納出優秀職場工作者成功的特質與條件，將這些職場觀察心得訴諸於文字，於「工商時報」、「天下Cheers」以及「管理雜誌」等以專欄形式在媒體上發表，作為職場工作者強化自身競爭力的參考。

有鑑於坊間求職面試相關書籍良莠不齊，且尚未有專業Headhunter角度出發的作品問世，在2007年率先推出「獵人觀點」，廣受職場工作朋友們好評，遂在2009年重新挑選、集結過去刊載在專欄的精華文章，再度推出「獵人觀點II」職場成功寶典。書中內容皆利用深入淺出的文字描述，除了介紹關鍵求職必備的策略外，也提供了近幾年來職場演變的新趨勢探討、管理新議題分享、國際

人才市場的動態報導等詳盡說明。

本書由衷期盼能提供所有職場工作朋友們，在現今遭受金融海嘯風暴衝擊、全世界經濟不景氣、求職特別嚴峻的時代，能夠依循前人成功的經驗，幫助自己複製一套在逆境中突圍的成功法則，找回職場出發的契機，不僅在求職上能夠無往不利，職涯管理規劃上也有所啟發及助益，成為二十一世紀最搶手的職場菁英。

本書能如期付梓，要感謝目前就讀於清華大學科技管理研究所的陳怡君小姐的大力協助；她的認真負責及勤於任事，使本書的出版更臻完備。



# 目 錄

|           |               |     |   |
|-----------|---------------|-----|---|
| 推薦序 ..... | 顏立宇           | 2   |   |
| 導 讀 ..... | 職場的綠洲在哪裡..... | 李紹唐 | 4 |
| 自 序 ..... | 許書揚           | 8   |   |

## 第一篇

### 必備求職全攻略

#### ——成功學習求職與面試技巧

|     |                                                |    |
|-----|------------------------------------------------|----|
| 第1章 | 我的牛肉在哪裡？.....                                  | 18 |
|     | 寫履歷表就是一種自我行銷的過程，在今天事事講求行銷的時代，更要用行銷的觀點來寫好一張履歷表。 |    |
| 第2章 | 跳槽要膽識，也要創意.....                                | 22 |
|     | 老闆們要的是必須有膽識、能隨時接受挑戰、願意承受風險的人。                  |    |
| 第3章 | 面談時的善意謊言.....                                  | 26 |
|     | 很多時候，「毫無保留的誠實」非但不能為自己加分，還會引發許多不必要的困擾與聯想。       |    |
| 第4章 | 讓老闆錄用你的一句關鍵話.....                              | 30 |
|     | 求職者談話中透露出來的人格特質，常是面試主管決定是否錄用的關鍵。               |    |
| 第5章 | 新鮮人求職的迷思.....                                  | 34 |
|     | 不要問公司可以為你做什麼，而要問自己可以為公司做什麼。                    |    |
| 第6章 | 前途推手——老闆的推薦函.....                              | 38 |
|     | 求職者賦閒在家的時間過久，容易讓企業主產生「能力不足」的先入為主想法。            |    |

|      |                                                              |    |
|------|--------------------------------------------------------------|----|
| 第7章  | 求職面試的唐突誠實.....                                               | 42 |
|      | 「唐突」是一種不當或無禮的誠實。                                             |    |
| 第8章  | 從人脈存摺裡提領工作機會.....                                            | 46 |
|      | 善用人脈存摺，機會俯拾皆是。                                               |    |
| 第9章  | 當獵人來敲門.....                                                  | 50 |
|      | 個人資訊與企業求才的揭露程度越來越高，給了人才仲介公司發揮的空間，形成人力市場上的另一股勢力。              |    |
| 第10章 | 由獵人觀點看薪資談判關鍵.....                                            | 54 |
|      | 求職者若對年終獎金非常在意，可請企業告知過去年終普遍發放的金額，讓自己心中有所預知，才不致發生期待與實際落差過大的情形。 |    |
| 第11章 | 履歷自傳的致勝關鍵.....                                               | 60 |
|      | 成功的履歷是把自己當作商品包裝，突顯出自己的優點、能力、賣點。                              |    |

第二篇

掌握職場趨勢風向球

——成功擊出關鍵安打

|      |                                                   |    |
|------|---------------------------------------------------|----|
| 第12章 | 揭開MBA的面紗.....                                     | 66 |
|      | 「我有MBA，所以我可以作Marketing」這句話是值得商榷的。                 |    |
| 第13章 | EMBA風華不再？.....                                    | 70 |
|      | 企業首重的還是大學學歷，因為大學是經過聯合甄選、與眾多的角逐者競爭所得之結果，在公信力上無庸置疑。 |    |



|      |                                                             |     |
|------|-------------------------------------------------------------|-----|
| 第14章 | EMBA 有，總比沒有好！·····                                          | 74  |
|      | 企業中高階主管想搭上EMBA的特快車，不外乎希望藉由EMBA的訓練及豐富資源，培養公司治理的全面思維及策略性統籌能力。 |     |
| 第15章 | 老驥亦有千里志·····                                                | 80  |
|      | 中壯年的職場工作者在工作地點的選擇上更具彈性，配合度更高。                               |     |
| 第16章 | 藉謀職來強化自己·····                                               | 84  |
|      | 通過面試並獲得錄用，藉以得知市場如何評估自己能力及工作經驗，亦可知道自己合理的新資待遇為何。              |     |
| 第17章 | 挑戰業務，職涯加分·····                                              | 88  |
|      | 對大部分產業而言，屬於業務工作的人才需求一直是處於供不應求的狀況。                           |     |
| 第18章 | 離職，也要完美的劃上句點·····                                           | 92  |
|      | 多數人都捨不得放棄屬於離職者的特權，然而，這樣的放縱可是要付出代價的。                         |     |
| 第19章 | Proactive——老闆心目中的最愛                                         | 96  |
|      | 在過去，有責任感及忠誠度高是好員工的代名詞，現在卻只是恪守本份、盡忠職守的表現而已，是最基本的要求。          |     |
| 第20章 | 面臨被裁員的8個因應行動·····                                           | 100 |
|      | 如何與「裁員」共處，是所有上班族必須面對的課題。                                    |     |
| 第21章 | 誰是海峽對岸最搶手的人才·····                                           | 104 |
|      | 台商企業目前最需要台籍職員的領域為財會主管、人事主管、與生產製造相關的資材、採購、品保主管。              |     |

|      |                                                            |     |
|------|------------------------------------------------------------|-----|
| 第22章 | 擇己所愛並愛己所擇……………                                             | 108 |
|      | 換了新公司、新工作，就真的能和新主管契合？<br>答案是「不一定！」                         |     |
| 第23章 | 職場徵信實錄……………                                                | 112 |
|      | 許多大型企業不惜花費鉅資，為的只是確認員工<br>家庭及個人背景是否單純、清白。                   |     |
| 第24章 | 勇敢面對裁員……………                                                | 116 |
|      | 在變動才是常態的時代，工作安定感不再來自<br>於雇主，而是源於不斷自我充實以累積各種經<br>驗、技能。      |     |
| 第25章 | R&D人才生涯規劃的迷思……………                                          | 120 |
|      | R&D人才往往太專注於研發工作，以至於忽略<br>了市場的瞬息萬變，也缺乏因應市場變化的敏<br>感度。       |     |
| 第26章 | 專業可守，產業不妨多歷練……………                                          | 124 |
|      | 太專業反而走入死胡同。                                                |     |
| 第27章 | 外派中國的變化及趨勢……………                                            | 128 |
|      | 愈來愈多的國際企業在聘用大中華區高階主管<br>時，皆將之視為當地僱用，不再給予優厚的外<br>派相關津貼及補助。  |     |
| 第28章 | 彈性用人才的時代來臨……………                                            | 132 |
|      | 現今已無標準工時，上班族應轉換心態，有7-11<br>般24小時全年無休隨時待命的工作熱情，好足<br>以完成工作。 |     |
| 第29章 | 從跨業取才談國際人才斷層……………                                          | 136 |
|      | 不少國內企業開始思考：既然IT產業有這麼多<br>優秀人才，「跨業取才」或許能幫助企業有更好的<br>發展。     |     |

第三篇

## 顛覆你的傳統印象

### ——植入你專屬的管理思維

#### 第30章 善用校友力量…………… 144

如果能以個人力量協助年輕一代找到適合工作，或是提供清寒同學經濟上的支援，也算是盡一分社會責任了。

#### 第31章 挑起CSR何必等退休…………… 148

許多企業提供校園學子暑期實習機會，便是落實CSR的作法之一。

#### 第32章 溝通——上班族必修的一門課… 154

一個經理人每天花在溝通的時間就佔了上班時間的70%。雖然現在電子科技產品進步，但是人與人面對的真實溝通，依舊有它存在的必要。

#### 第33章 有夢就要去實現…………… 158

37歲的人，失敗了還有重新站起來的本錢；年過40，大概就不必考慮換工作了。

#### 第34章 讓如果不只是如果…………… 162

任何人想要在事業上有所成就，就必須處處展現決心、毅力，稍微做些犧牲是邁向成功的必要之苦。

#### 第35章 同工一定同酬嗎？…………… 166

同工同酬的觀點，正是所謂齊頭式平等的盲點。

#### 第36章 與其揣摩上意不如向上管理…… 170



|      |                                                                              |     |
|------|------------------------------------------------------------------------------|-----|
|      | 雖說不見得老闆說的每句話都是絢麗的謊言，但是若太輕易的照單全收，吃虧的還是員工本身。                                   |     |
| 第37章 | 找出適合自己的跑道……………                                                               | 174 |
|      | 老一輩對工作從一而終的態度在這一代的青年人身上已不復存在，堅持人生應該要有不同的歷練是新一代的觀念。                           |     |
| 第38章 | 找對業務人才的三「要」法則…                                                               | 180 |
|      | 如果一開始就選對人才且打造出成功的優秀業務員，公司業務成長就有可能發光發亮。                                       |     |
| 第39章 | 世界真的是平的嗎？……………                                                               | 186 |
|      | 隨著網路科技的日新月異、商務交通的便利普及，未來很多職位都可以把國家、地域、人種藩籬「推平」，不僅只限於「國際經理人」，甚至會產生更多的「國際工作人」。 |     |
| 第40章 | 台商V.S.外商……………                                                                | 190 |
|      | 企業要講效率，就不該談民主，民主是最沒有效率的做事方式。                                                 |     |
| 第41章 | 避開職場憂鬱症……………                                                                 | 194 |
|      | 聰明的人在遇到問題時，以更積極的蒐集資料、傾聽意見，或是嚐試說服別人來贊同自己。                                     |     |
| 第42章 | 別讓台才中用成主流！……………                                                              | 198 |
|      | 台灣已經失去一流外商企業願意來培養人才的意願，它們幾乎都已轉向到中國大陸去培養當地人才。                                 |     |
| 第43章 | 報告老闆我想進修……………                                                                | 202 |
|      | 日本對員工的培育是中長期的計畫，我們卻是打代跑的短線操作。                                                |     |