



生涯發展與就業輔導組為協助學生在撰寫履歷時行文流暢且切題、在面試時充分展現自身優勢，邀請各大企業人資主管，親自分享履歷撰寫與面試技巧，期能給予學生指導與建議，讓學生在學習專業技能外，更能提升自我包裝能力。(這學期:前進歷史系)

成功大學生涯諮詢系列活動 — 前進歷史系

履歷撰寫與面試技巧求職工作坊

講者：S.R.職涯管理顧問工作室 陳浩正 執行長

這次陳浩正老師主要為我們講解面試時的注意事項，其中，最令我印象深刻的是「薪資」的觀念。以前都只提到，面試時如果被問到希望的薪資，可以回答人力銀行公布的行情價，但更重要的是，要問清楚這個薪資是底薪，是實際收到的薪資，還是還要夠掉勞保等零零總總的款項，亦或是退休金提撥加入多少等等，這些都是如果沒有人提醒的話，社會新鮮人不會注意到的細節。

首先，面試之前先了解普遍企業向要怎麼樣的人才？

學校在意的是 IQ，而企業在意 EQ，EQ 分為社交技巧、同理心、動機、自我規範，以及自我察覺。



前兩項屬於社交能力，後三項屬於個人能力，企業覺得同理心很重要，所以在面試、或是寫履歷的過程中，雖然要強調自己以自我行銷，但不要變成一個自我為是的人。

另外，近來 AQ 逆境商數也是企業在意的指標，逆境商數是面對逆境的能力，可以分為 CORE：

C → control 是戰是逃？

O → ownership 逆境發生，焦點在指責他人或改善狀況？例如面試時被問到為什麼離開上個公司，有人會回答別人多可惡、自己多委屈，但是這樣就沒有顯現出自己的解決問題的能力，應該要提出自己在這個逆境裡學到什麼。

R → reach 如何評估逆境影響的範圍

E → endurance 面對逆境的持續力

AQ 高的人，解決問題的能力也會比較好。

而根據研究，我們這些 1990、2000 世代出生的，稱為 Y、Z 世代，這個世代的 child 有個共通的問題：需要他人的意見回饋。如此在企業看來可能就沒有單獨解決問題的能力，因此我們要培養自立的能力、可以自己決定事情，為自己的決定負責。

第二，面試時我們會遇到的面試官類型。知己知彼，百戰百勝。在與同學做面試模擬的時候，也可以試著扮演不同的面試官類型練習應對。

1. 專業幹練型：唯一的正常人 QQ

會禮貌問好，介紹公司招聘情況

2. 婆婆媽媽型：隨意交流，甚至侵犯到隱私等與工作無關的資訊→：主管不好意思這些問題可能是我的隱私，而且與工作沒有關係，我們可不可以換個話題聊。請恕我有所保留.. 等等

通常都覺得求職者沒有說不的地步，但要對自己有信心，面試也是在面試公司

3. 自視清高型：自覺高人一等，回答強硬且以質問為主，常讓人很難堪。談話不分主題會問及一些敏感問題，易使求職者反感。被打壓的一文不值之後可以壓榨薪水。

4. 動作語言型：少主動與應聘者交流，過程一聲不吭，發問後多點頭示意，僅次而已。通常是理工科系的主管 → 點到主管的專業（可能是科技相關，而不是生活相關），主管就會滔滔不絕，而且對你很有印象。

5. 熱情過度型：在交流過程中，過於注重面試者感受，熱情過度而忽略交談中應該獲取的真實信息。

當然也有綜合以上 5 點中 2, 3 點都符合的綜合型。遇到讓人不舒服的提問時，要記住「我們的高度不是由別人的態度來決定」，因此不需要當頭指責面試官，或是面露怒色，只需要將這間公司的態度默默放在心裡，表面上用禮貌的言詞或是引用法律表示這是屬於私人範圍帶過，就可以了，畢竟面試時，面試者也是經由面試官了解這個公司，如果雙方不投機，屆時拒絕就好了。

第三，面試內容以及過程。

面試前

若是必須進入面試官的所在的面試房間，一定要敲門後等到有回應才可以開門進入。而如果面試者在房間等主管，不管誰叫來都要往後退一點椅子站起來，微微點頭示意，但千萬不要主動握手，因為握手是主導權的表現，如果主動握手會有喧賓奪主的感覺。

面試中

首先的必問題：自我介紹

盡可能在 5 分鐘內提及下面幾項：

1. 說明現在過去未來

未來：提出 3~5 年的職涯規劃（企業最重視的放最前面）

過去：學經歷（可以連接下一項）

現在：強調專業與訓練

2. 代表你的一句話
3. 代表人生的關鍵故事
4. 動機與原因
5. 「非你不可」的原因

敘述事情時，避免只說單一面向，要把內在外在相反兩種特質連接起來，例如：參加社團時，我喜歡團體行動，但假日時，我也享受一個人的旅行。

另外，回答問題時的小技巧：

1. 摘要主管問題 → 可以拖延時間想，也可以讓主管知道你知道他在問什麼，但是組織要清楚、用自己的話再說一次。
2. 3分法（過去現在未來）
3. 具體量化數值、案例說明
4. STAR 原則：
 - S → situation 情形
 - T → task 任務
 - A → action 行動
 - R → result 結果

最後，被問及「有沒有問題？」時：

Q：是不是新開的職缺？或這個職位有沒有人跟我交接？

如果是新開的職缺，沒人教導、交接，公司對這個定位通常也不清楚，所以會讓人很惶恐，對於要不要接受這個職位要多加考慮。

Q：接下來我可以加強什麼方面，對之後接下這個工作有幫助、可以馬上上手？

讓面試官看到你的企圖心以及積極度。

薪資的部分要問清楚的問題：

1. 伙食津貼是多少？薪資結構怎麼計算的？
2. 開出來的薪資是否包含勞保待扣額(2%)、退休金提撥待扣額等等？
3. 勞保與健保投保都是用薪資級距加保的，而「薪資」看的是底薪，所以也有些公司會把底薪設比較低，然後再用一些獎金補到跟其他企業一樣的薪資價錢，但是這樣日積月累，退休金提撥也是照底薪，因此提撥進退休金帳戶的錢就會少很多，所以要問清楚是用全薪做加保還是底薪？這關乎到退休金！

不要覺得找工作是必躬曲膝，因為一個壞的工作可能會讓一個人變得沒有自信，而且找工作有一方面也要選主管、了解之後的工作環境是不是適合，才不會一個工作做不到3個月。

