



## 「掌握職場趨勢、打造個人品牌」

演講日期：111/10/13(四) 18:30-20:30

演講地點：光復校區 國際會議廳第三演講室

演講者：梁家榮 總經理(成大外文系 84/政經所 87)



本場講座由學生事務處生涯發展與就業輔導組-陳孟莉組長擔任引言人：「同學晚安，今天請來的學長真的很厲害，外文系畢業繼續唸政經所，之後再到國外唸企管碩士，在整個職涯歷程中有國內和國外的豐富求學經驗，後來又在國科會擔任助理研究員，也當過記者，文筆很好，現在在藝珂公司擔任總經理，今天很榮幸邀請到學長分享如何打造品牌，接下來演講會用輕鬆的方式，有任何問題都可以提出。」

### 講者個人簡歷

梁家榮經理獵頭職涯從 2006 年 5 月至今十六年，現今主要在藝珂人事躍科分公司擔任總經理一職。在這之前，學長還有在聯合報系經濟日報當兩岸經貿記者，跑海陸兩會和台商的相關新聞，兩岸採訪並趕在時間內把稿寫好，大概兩年多的記者生活每天過的很緊繃，沒有私人生活。

而後學長計劃出國念書而去了國科會好好準備，並且申請上美國伊利諾州立大學，原本為了唸博士當教授，但發現自己因已出社會工作過而無法再回到學術領域，索性把企管所念完，●回台後就加入了 hunter 行業至今。

以過來人的經驗，學長非常願意就學弟妹們在職涯中遇到的問題給予意見與經驗分享，●

然後以終為始，如果今天有想達到某個目標，其實從大學就可以開始準備。如學長自己在一路上，也以成長心態去充實該有的證照等，都跟職涯相關，但在過程中學長覺得證照並不是必備，對他來講主要是為了增進自己職涯輔導能力而進修。

### 有關 LHH

學長在講座中以藝珂此公司介紹 Headhunter，說明其在職涯中扮演重要角色，其中 LHH 來講，不只做招募也有所謂的 outplacement：指公司會資遣員工，除了給被資遣員工資遣費，也幫助員工做一些訓練，輔導他轉職，使他可以有能力的繼續在職場中生存，找到事業第二春。未來學長經營的 LHH 中就有此業務，還包含中高階的教育訓練和接班人計畫，而此公司在全球有 875 間分公司，為了讓人員有更專業、菁英的訓練，有超過 2000 多位擁有世界級認證的國際教練。

### Future of Work

學長從整個世界工作趨勢 World of Work Trends 做深入介紹未來工作的樣貌。

**人才緊缺，排在前列：**人才一直是供缺失衡的，學長之前有接受天下雜誌專訪，主題為目前最受歡迎的是半導體人才缺口，半導體人才從上游到下游人才缺口是非常大的，其主流科系為電子電機學系，而該學系人才也一直都是供不應求的，也有其他產業會吸走一些電子電機人才，使半導體工廠人才緊缺，從而只能從海外招募員工。

**綠色轉型，初具規模：**台灣西部海岸有離岸風電，如今強調非核家園，會有很多外商來台灣對其投資，完全改變西海岸風貌。

**數位轉型和混合工作模式將繼續改變企業運作**

模式：最近常見的線上上班就是混合式例子，如一週在家工作三天，進公司兩天，結果發現在家



工作生產力有增高，因為員工開始習慣並享受此工作模式，使得公司企業們需跟著提供該遠距上班模式，以免競爭力下降。

- **企業留才問題將繼續在全球範圍內擴大：**留才太困難，因為如果公司不提供更多彈性機會，就無法留住人才。
- **工作場所公平社會保障：**近年來提倡 DEI，強調職場多樣化、包容的環境與平等就業機會。
- **領導透明度和當責：**未來工作或許不用工時來規範，而是用結果來規範，以結果為導向。
- **大趨勢正在職場帶來重大改變：**包含地緣政治、自動化 AI 學習、數位化及大數據分析、零工經濟、職場技能失調、複雜的世代組合等。
- **全球零工經濟的崛起：**疫情爆發後自營接案的零工經濟暴漲，如 youtuber。未來此經濟趨勢還會再成長。
- **職場技能失調-未來工作：**未來有工作會呈現需求下降趨勢，如會計、行政等容易被取代的工作，而有些則會呈上升趨勢，如人工智能、大數據分析等。
- **工作機械化可能：**預計有 52% 在 2025 年會被取代。

#### Branding On-line

- **Personal Branding = Reputation**
- **Social Media Platform**

社群媒體平台有做分類，分為專業性質、社交網絡、部落格、照片影音分享等，都有不同地位和功能，想在哪個平台做推廣呈現，須先留意其性質。而且有高達七成的面試官會在網絡，如 LinkedIn 上搜尋你的資料，所以要選擇自己擅長的平台經營、專業和個人的平台分開、分享的內容保持一致。

#### LinkedIn 建立品牌的 7 個步驟

學長在講座相當建議大家可以記下建立品牌的 7 步驟：

1. 完善你的個人檔案
2. 寫一段精彩的個人簡介
3. 展現專業，持續分享價值
4. 維持一致性
5. 量身定制連結申請
6. 加入社團，保持互動
7. 確認個人檔案設定為公開

#### Branding at Work

再來學長講到工作上的品牌，其主要是對應到主管，因為未來工作免不了和主管互動，因此如何在主管面前打造自己在公司裡的品牌是重要的。

#### Tips for Managing Up

就是所謂的「向上管理」，學長亦有提出以下幾項須注意並經營的。

1. 說明你的任務優先級，並尋求反饋
2. 能夠預測老闆的需求與期待
3. 知道與老闆討論問題的合適方式

#### 「溝通」是成功的關鍵

#### 複雜的世代組合-未來職場環境

**嬰兒潮 (1946-1964)：**強調穩定就是成功，保持學習與競爭，希望得到同等報酬。重視面對面與禮貌溝通，在工作上沒有過多假期。

**X 世代 (1965-1969)：**開始強調自我、實際、生活價值、結果導向與自信。重視給予彈性、反饋、獨立自主，不要給太多細節管理。

**Y 世代 (1980-1994)：**大部分父母會給予一些經濟支持，比較強調成就導向，但沒耐性，學習多元也快速，選擇較多。

**Z 世代 (1995-2005)：**反骨自信，在科技進步下適應力強，無畏展現真實的一面。

每個世代所追求與需求的不同，在時代進步下，員工的動機會有所不同，並更加多元複雜，也會有所衝突，因此跨世代需互相學習、磨合。

#### 準備好迎接「混合式工作常態」

學長提到未來疫情後的工作趨勢會很有彈性，像最近流行度假上班，只要有在時間內交差即可，在何時何地工作都沒關係，但也有後遺症，會越來越遠放鬆，開始沒有上班的一些儀式，如著正裝、化妝等。

在新時代工作彈性高，但也需要一些工作技能，不管任何領域，最重要的就是問題解決的能力和情緒控制的能力，且需有強大的抗壓力、彈性力與復原力，強調批判性思考，注重員工要有自己的想法，並養成隨時思考的習慣，並學著以自己的想法去和主管溝通，而不是只懂得聽令行事。

而未來領導人也需不斷學習，向年輕人學習新事物，學著去參考、聆聽不同意見，和員工一起走向互助合作模式，凝聚人心。

### Q&A

Q1:在未來趨勢，文科學生如何在此大環境下，必須要有何轉型或學習什麼技能以迎合時代？

A1:關於文科學生跨領域，學長的同事有做過相關議題，舉例像一些新創公司，把公司的一些職缺開在網路上列出來，分析其實有些職缺並不一定需要有寫軟體程式背景的，有很多文科、商科生可投履歷，所以學長並不鼓勵大家漫無目的的去學任何東西，還是強調以終為始，先了解自己目標在哪裡，做一些職場調查，看公司或職缺的職業描述，其需要哪些條件，並想像要拿到 offer 需要具備什麼，從而開始規劃現在開始到應徵時，這中間的時間自己可以去上哪一些課、學習哪一些技能。

學長引導同學不要盲目的不知道自己該去哪，最直接的就上網去查，先列出自己有興趣的工作和其所需條件，也不需從現讀學科做設限，

得以自己原本學科學習到的去做延伸準備，進而面對未來的職業生涯。

Q2:學長在過去也會有一些挫折和壓力，請問學長是如何去脫胎換骨，怎樣讓自己化解壓力，從新走出來？

A2:我分享自己在 hunter 職業的經歷，公司中會有業務考核，每季結算獎金，而如果連續幾月沒達到目標業績，就會被降薪或解僱。可想而知，學長也非一直都很順利，一開始很順，剛回國進公司，季獎金拿很多，自己嚇到，並突然發現原來那麼好賺，食髓知味開始得失心變重，喜歡一份工作的熱情開始往下降，開始變得比較是物質導向，後面做得不順、很苦，覺得東西要一直重做，會有不想上班的想法，一開始被捧太高，從而摔的也重。

自己發現一個重要的點，想要分享給同學，就是一份工作一定要找到能支撐自己做下去的點，找不到就不要做了，而我找到的支撐點不是來自老闆，而是自己面談的人選，在問題設計面談時，把自己遇到的問題反問於人選，詢問他們怎麼克服，從他人回答中得到一些回饋，透過這樣問答的方式，對方結合自己的家庭、價值觀，跟你敞開心胸談時，可以從中感受到溫度，自己也會得到解放。

