



# 求職問事處，人資主管為你精闢解答

吳虹儀

2026. 04. 28





現任：

世翊心股份有限公司共同創辦人、政府、校園、企業講師、企業制度建置顧問、SCPC國際策略職涯規劃師、非暴力溝通師、企業體驗學習引導師、人生使用說明書podcast主持人

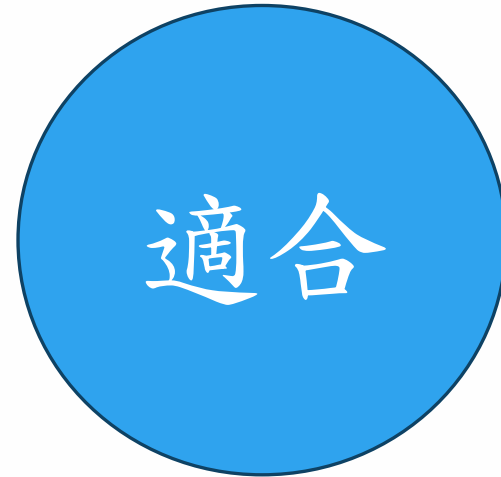
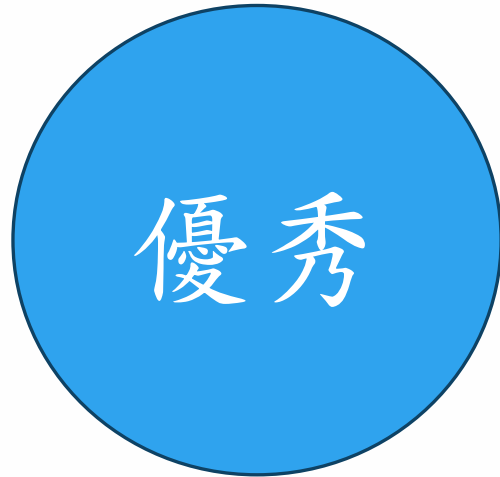
- 輔仁大學法律系、東吳大學大陸法律研究所畢業
- 華岡興業基金會副執行長
- 貳樓集團人資處總監暨集團法務
- 瓦城餐飲集團人力資源部經理
- SaSa台灣區人力資源部經理暨法務經理
- 英商Rentokil Initail台灣區人力資源部經理
- 都可CoCo 人力資源部副理
- 全聯福利中心法務/人事課副課長
- 律師事務所法務、銀行法務







# 企業招募的底層邏輯





# 冰山理論：顯性與隱性特質



證照、學歷、專業



人格特質、價值觀、軟實力





# 人才象限圖





# T型人才（深度專業 + 廣度協作）

維度	硬能力	軟實力
功能	決定你能否「開始」工作。	決定你能否「持續」工作並升遷。
範例	護理技術、運動保健、長照規範、資訊管理	溝通、壓力情緒調解、跨團隊協作、同理能力
企業評估方式	證照、實習成績、專業筆試。	行為面試、情境模擬、過往衝突處理經驗。

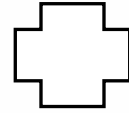


# 職業能力



## 軟性技能

聆聽技巧  
談判技巧  
幽默感  
反應力  
領導力  
能支持他人  
決策能力



## 硬性技能

保持耐心  
社交能力  
敏感度  
影響力  
解決問題  
誠信  
成長思維

溝通力  
了解別人需求  
團隊合作能力  
有禮貌  
同理心  
時間管理  
創造力





# 找工作前要先了解

## 市場趨勢



產業前景 熱門職缺 薪資水平 技術需求

## 自我認識



優勢與弱點 興趣愛好 價值觀 職涯目標

## 目前痛點



低薪資 發展受限 工作環境差 壓力大

## 職場地雷



高流動率 毒性主管 超時加班 缺乏誠信



## 求職關鍵觀察點：履歷與面試懶人包

### 履歷觀察點



#### RESUME

#### 拒絕形容詞

「我很努力」  
「優秀」、「積極」

#### 改用數據與結果

- ✓ 數據 & 結果
- ✓ 「管理 20 人團隊」
- ✓ 「提升銷售 15%」
- ✓ 「實習照顧 20 位病患」

### 面試觀察點



#### 非語言訊息 關注的小分行為

- 眼神  
✗ 飄忽 ✓ 專注自信
- 坐姿  
✗ 慵懶 ✓ 端正坐姿
- 應對進退禮儀  
✗ 粗魯 ✓ 有禮、尊重



#### 眼神

專注點心的眼睛



#### 坐姿

立立向  
座背



#### 面對挫折的 應對方式

✗ 逃避 ✓ 韌性



#### 解決問題 的能力

✗ 無法應對 ✓ 邏輯思考、解決





# AI趨勢下即將萎縮的職類

## 五大即將萎縮的職場賽道

 <p>純行政與文書處理</p>	 <p>基礎文寫 撰寫與翻譯</p>	 <p>基礎 平面設計</p>	 <p>重複性製造 製造與操作</p>	 <p>缺乏決策權 職位</p>
純行政與文書處理	基礎撰寫與翻譯	基礎平面設計	重複性製造與操作	缺乏決策權職位





# 求職市場真相：人才跟著趨勢會重新定位

	傳統人才招募	未來人才需求
價值衡量	重視年資、職稱與過往的高學歷	重視當下擁有的 <b>技能資產</b>
科技應用	將科技視為特定部門（如IT）的工作	<b>全員具備商業感與AI素養</b> ，能以AI為副手優化流程
學習模式	依賴公司單次、被動式的教育訓練	具備 <b>終身學習</b> 意識，主動透過混成學習解決工作難題
職涯發展	追求單一領域的垂直晉升	傾向 <b>跨領域整合</b> ，在不同專案中展現解決問題的能力
環境與社會	視 CSR/ESG 為加分項目或公關考量	視 <b>永續與社會公益價值</b> 為基本門檻與 <b>核心競爭力</b>





# 人才趨勢：未來人才類型



AI 協作與數位賦能人才



「綠色核心」永續人才



擁抱終身學習的「高韌性」實戰派



跨領域與跨世代的整合溝通者

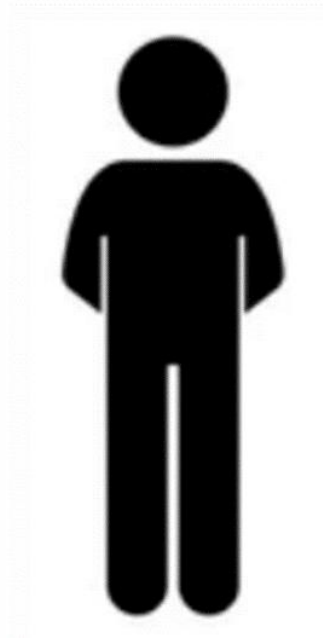




# 提問一：如果不認識自己？

選錯  
工作

情緒  
壓力



失去  
熱情

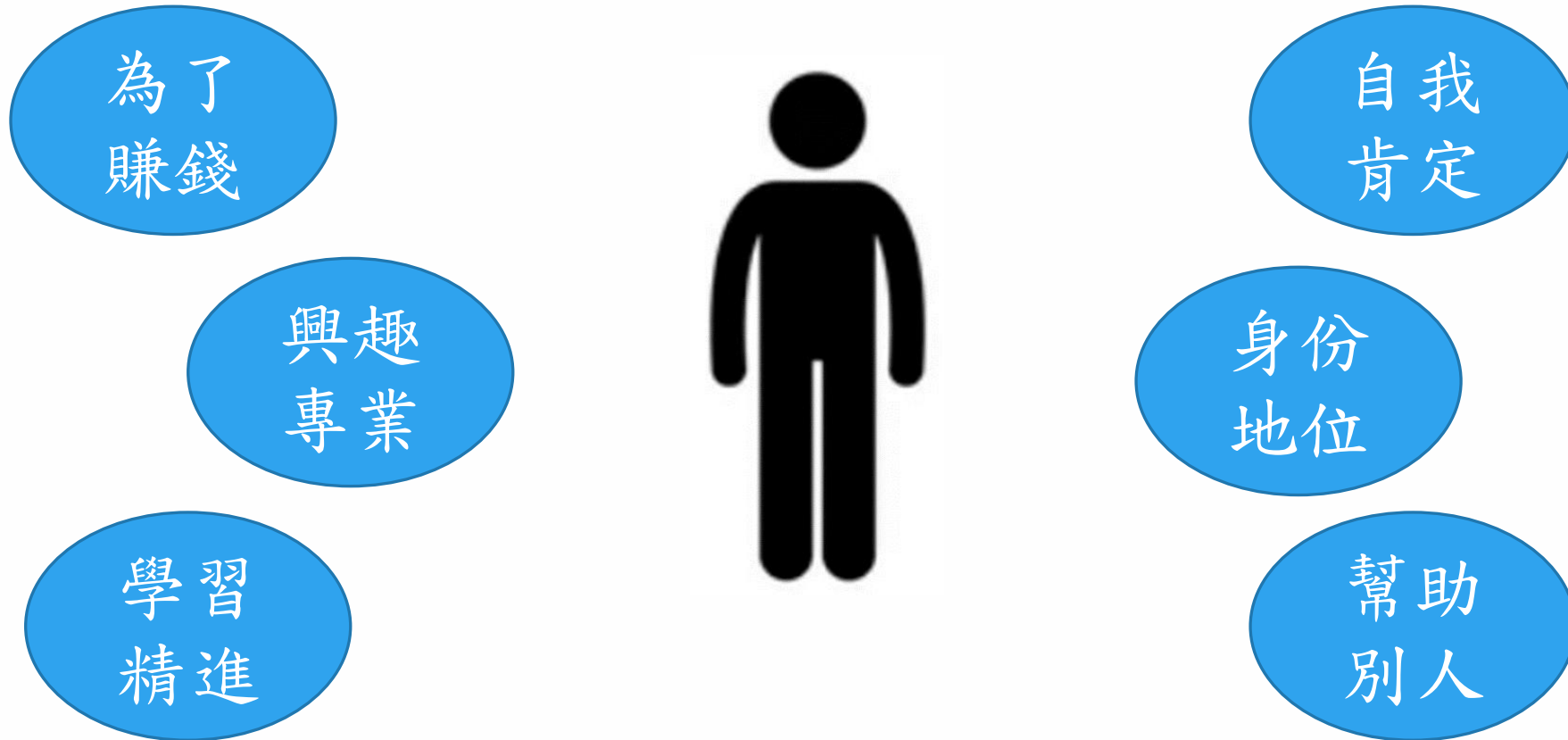
無法  
發揮

人際  
問題





## 提問二：為什麼要工作？





# 提問三：什麼是好工作？





# 自我了解的面向



# 履歷致命地雷區



1. 沒放照片  
或照片不OK



2. 內容失焦



3. 自傳太長  
流水帳



4. 誇大事蹟  
但無實例



5. 描述自己不  
自信或缺點



6. 錯字、文句通順  
或無邏輯章法



7. 抽象的字詞或  
無法比較的數據



# 海投履歷與目標鎖定差異

比較維度	亂槍打鳥（有職缺就投）	精準定錨（目標鎖定）
底層心態	焦慮、被動、碰運氣、「先求有再求好」	自信、主動、展現價值、「非我不可」
策略思維	散彈槍模式（廣撒網）	狙擊手模式（高客製化，命中率高）
履歷呈現	通用型履歷（像產品說明書，缺乏亮點）	解決方案型履歷（針對企業需求對症下藥）
面試動態	處於下風，單向被面試官「考核」	平等對話，雙向評估的「商業合作洽談」
最終結果	容易遇到雷缺、高陣亡率、低薪妥協	獲得具備發展性、符合自身職涯規劃的舞台





## 要表達的資訊



聯絡求職者  
發信記錄完整保留，看求職者回覆好方便

### 個人基本資料

照片很重要，選**清晰、有神、有自信**的照片最好

### 學經歷

求精不求多，**捨棄**與職務無關的經驗，或很短時的經驗

### 專業及證照

有**加分**效果

### 自傳

工作經歷、個人特質、工作期望





# 萃取「可移轉的技能」

活動策劃與執行（如：迎新、專題講座）

✓ 原生技能：想點子、訂場地、排行程、現場應變。

✓ 可移轉技術：專案管理、活動策劃與執行、資源整合、風險管理。

✓ 履歷撰寫：

整合校內系辦、社團及校外健康產業廠商資源，舉辦聯合健康論壇，成功吸引 5 家廠商贊助，總贊助金額超過3萬元。





# 萃取「可移轉的技能」

## 財務管理與預算控制（如：總務、財務長）

✓ 原生技能：收錢、記帳、核對發票、核銷。

✓ 可移轉技術：預算管理、財務預測與分析、成本控制、細心精確。

✓ 履歷撰寫：

擔任系學會財務長，負責年度學會費編列及管理，年度結算實現預算偏差小於 2%，精準控管整體財務。





“

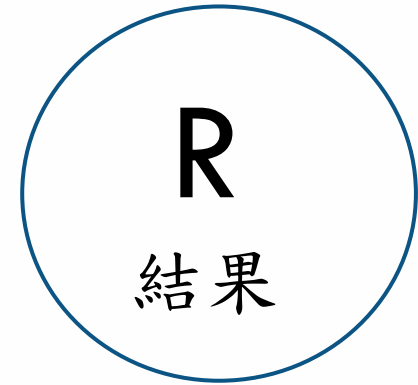
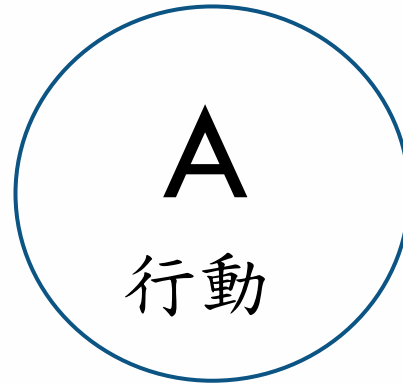
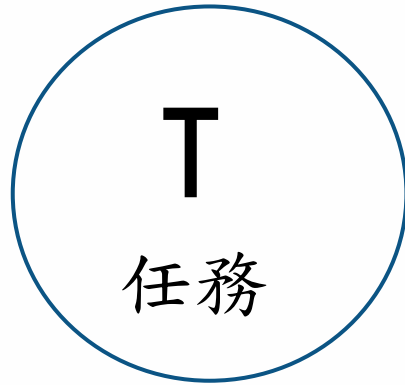
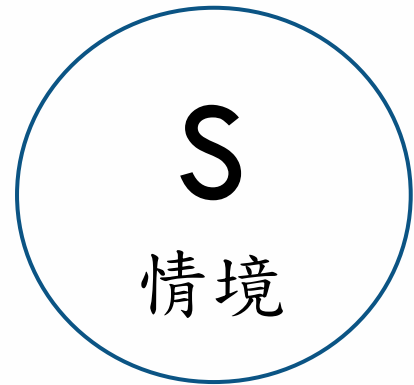
面試官不是在考你的專業知識，是在預測你的未來表現。

”





# 善用 STAR 面試





- **Situation (情境)**

系學會計畫舉辦一場跨領域的「聯合健康論壇」，但面臨跨單位溝通複雜及活動經費缺口等挑戰。

- **Task (任務)**

當時負責整合各方資源並對外洽談商業贊助，目標是確保活動內容豐富度並達成財務自給自足。

- **Action (行動)**

我去溝通並串聯校內「系辦行政資源」與「多個學生社團」，建立標準協作流程。同時主動開發「健康產業」相關廠商，撰寫贊助企劃書，針對廠商需求提供品牌曝光方案。

- **Result (結果)**

成功整合 3 個不同性質的校內單位共同執行。

吸引 5 家健康產業廠商提供贊助，總贊助金額超過 30,000 元，達成 100% 經費自籌。



# 在校隨時培養職場實力

## 將「每次學習」視為「職前訓練」而非「作業」

1

### 建立個人經驗庫



記錄下每一次在合作中解決的「人際衝突」或「突發狀況」

2

### 參與跨領域專案



練習與不同專業的人對話

3

### 主動回饋



求進步、更成熟



激盪夢想 點亮明天  
夢想種子的推手

謝謝指教!!