

單元名稱：P24-戊 2 求職與自我行銷

修訂日期：2016. 3. 20

■ 本單元設計者：

林俊宏（輔仁大學心理系博士、輔仁大學心理系兼任助理教授、擺渡系統設計營運長、美國生涯發展學會（NCDA）認證生涯發展師講師（CDFI））
呂亮震（輔仁大學心理系博士、亞洲大學心理學系兼任助理教授、擺渡系統設計執行長、美國生涯發展學會（NCDA）認證生涯發展師講師（CDFI））

■ 引用本單元請依據「創用 CC 公眾授權條款」

（<http://www.creativecommons.org.tw/about>）註明下列兩者之一：

林俊宏、呂亮震（2015）。求職與自我行銷。載於王思峰等人，*CVHS 使用手冊*。輔仁大學人才測評發展與職場健康研究中心。
林俊宏、呂亮震（2016）。求職與自我行銷。載於何希慧、劉孟奇、劉淑慧、辛宜津（主編），*教育部青年發展署大專校院學生職涯發展教材（2016 版）*。

■ 摘要

1. 辨識企業（用人）與同學（求職）之邏輯。
2. 盤點個人求職優勢與求職目標設定。
3. 辨識及學習履歷撰寫要點及檢核修改。
4. 學習求職面試要點及模擬實作。

一、單元定位

(一) 基本資料

主 軸 與 單 元	L 職涯優勢學習		
	L1 發掘優勢 <input type="checkbox"/> L11-乙 1 梳理高峰經驗 <input type="checkbox"/> L12-乙 2 發掘志趣熱情 <input type="checkbox"/> L13-乙 3 掌握才幹資產 <input type="checkbox"/> L14 打造個人特色	L2 提升優勢 <input type="checkbox"/> L21-丁 1 多元學習經驗 <input type="checkbox"/> L22-1-丁 2 提升才幹之道_看見變化 <input type="checkbox"/> L22-2-丁 3 提升才幹之道_學習策略 <input type="checkbox"/> L23-乙 5 檢視今日學習 <input type="checkbox"/> L24 服務學習開展生涯	
	P 職涯進路準備		
	P1 體察職業運作 <input type="checkbox"/> P11-丙 1 職業視窗六宮格 <input type="checkbox"/> P12-丙 2 職涯焦點人物誌 <input type="checkbox"/> P13 三創打開新視界 <input type="checkbox"/> P14 國際移動拓展職涯	P2 展現個人競爭力 <input type="checkbox"/> P22-乙 4 開創未來工作 <input type="checkbox"/> P23-乙 6 統整理想現實 <input checked="" type="checkbox"/> P24-戊 2 求職與自我行銷 <input type="checkbox"/> P25 求職心法 show 大亮點	P3 掌握職場社會化 <input type="checkbox"/> P31-戊 1 角色脫離-進入職場 <input type="checkbox"/> P32-丙 3 職場守護與捍衛 <input type="checkbox"/> P33-1-戊 3 職場社會化_新人功課 <input type="checkbox"/> P33-2-戊 4 職場社會化_高效習慣 <input type="checkbox"/> P34 職場互動順勢行 <input type="checkbox"/> P35 職場減壓沒煩惱
A 職涯籌劃實踐			
A1 打造希望感 <input type="checkbox"/> A11-甲 1 圓滿人生怎麼過 <input type="checkbox"/> A12-1-己 12 SMART 規劃個人發展 <input type="checkbox"/> A12-2-己 11 打造未來願景_勾勒圖像 <input type="checkbox"/> A12-3 我的人生製片師 <input type="checkbox"/> A13-己 21 籌劃圓夢行動	A2 提升實踐力 <input type="checkbox"/> A21-1-己 22 盤點實踐資產 <input type="checkbox"/> A21-2-己 13 享受意外變動 <input type="checkbox"/> A22-1-己 23 落實實踐之道_回歸圓心 <input type="checkbox"/> A22-2-己 23 落實實踐之道_衝突對話 <input type="checkbox"/> A23-1-庚 1 延伸實踐經驗_製作圓滿 <input type="checkbox"/> A23-2-己 24 延伸實踐經驗_展望未來		
授課 時數	3-6 節	場地	<input checked="" type="checkbox"/> 一般教室 <input type="checkbox"/> 電腦教室 <input type="checkbox"/> 其他特殊場地：_____

課堂場景設定	1. 本教案主要適用於大三與大四學生，特別是即將面臨求職或申請研究所等有實際需要的學生。 2. 本教案在院系或通識開課皆可。 3. 本教案亦可採融入式教學，可融入於課程、導師時間、工作坊等形式。
授課者	建議由具備至少以下一種背景者擔任授課教師，能具備兩種以上背景者尤佳： 1. 教授人力資源管理、招募與甄選等課程之教師。 2. 具備生涯發展促進師（CDF）的輔導老師。 3. 現任或曾任人力資源從業人員（具備履歷篩選及面試經驗者）。
教師課前準備	督促學生完成課前作業。
教學資源工具	1. 課前作業單（附件一）。 2. 本單元教材投影片（附件二、PPT 檔）。 3. 就業力工作坊學員手冊（林俊宏，2013， http://www.tsquare.cc/ ）。 4. 日劇-東京奏鳴曲片段（解職篇）（影片，網路）。 5. CVHS-學職轉換-知能評量（生涯系統，網路）。
作業	課前作業：（附件一） 1. 完成 CVHS 系統中的知識評量、技能評量。 2. 指派學員於上課前，完成個人中文求職履歷表。 課後作業： 中文求職履歷表修正版。
評量方式	1. 課前作業的準備度。 2. 課程中的參與討論。 3. 課後的履歷修改確實度。
備註	教師可依課程時數，彈性地安排，譬如： 1. 三學分課程或 3 小時工作坊：進行主題 A、B、C，其中主題 B 不進入小組討論。 2. 兩學分課程&2 週次： <ul style="list-style-type: none"> • 第一週：主題 A 與 B 第二週：主題 C • 第一週：主題 A、B（不進入小組討論）、C 第二週：主題 D 3. 兩學分課程&3 週次：（最佳安排） 第一週：主題 A 與 B 第二週：主題 C 第三週：主題 D 4. 6 小時工作坊：依序進行主題 A、B、C、D

(二) 單元學習目標

整體學習目標		本單元學習目標
生涯素養	掌控力	
	執行力	
	建構力	
	開放力	
	生命力	
生涯發展任務	發掘志趣熱情	
	建立才幹資產	
	掌握資源網絡	
	勾勒生涯願景	
	實踐理想生活	
	展現行銷自我	瞭解求職作為，學涯到職涯轉換過程中應該具備的正確求職觀念與行為準備，具體而言，他們將能夠學習到： 1. 辨識企業（用人）與同學（求職）之邏輯。 2. 盤點個人求職優勢與求職目標設定。 3. 辨識及學習履歷撰寫要點及檢核修改。 4. 學習求職面試要點及模擬實作。
	準備適應職場	
	持續建構調整	

*表中空白目標欄表示這個項目並非此單元欲注重、凸顯之能力指標。

二、授課計畫

Memo 1 課前作業

請每位同學，完成：

1. CVHS 系統中的知能評量（附件一）
2. 個人中文求職履歷表（附件一）

說明：假如你現在要開始求職，你一定會需要寫一份自己的履歷表，請問你會怎麼完成此任務呢？有人會先找制式的表格來填，有人會自己設計格式。不論怎樣作，請您先以您自己的方式，做出一份「個人中文求職履歷表」，然後印出紙本帶到課堂。

(一) 主題導入：辨識企業（用人）與同學（求職）之邏輯（目標1） （約35分鐘）

1. 教師以 PPT 內容（P3-4），說明企業用人的邏輯「用人唯利論」（對照於同學的可能邏輯「求職生存論」）。
2. 影片欣賞（P6）：
 - (1) 播放東京奏鳴曲（解職篇）。
 - (2) 鼓勵學員注意影片中，主管與部屬對話內容。
 - (3) 播放完後，詢問學員以下問題：
 - a) 主管要部屬想想什麼問題？
 - b) 主管是站在什麼思維與部屬談話呢？
 - c) 面對自己未來求職與工作，你在這裡學習到什麼？
 - (4) 小組進行討論，教師邀請幾組進行分享
3. 教師以 PPT 內容（P7-9），說明企業徵才邏輯：
 - (1) 以特定工作之內涵與個人條件媒合後，選擇最符合（適合）的應徵者，而非最佳者。
 - (2) 工作內涵可包含知識、技術、能力與其他特性。
 - (3) 企業針對各工作內涵，會選擇不同甄選方式以獲得求職者條件訊息。

(二) 主題導入：盤點個人求職優勢與求職目標設定。（目標2）（約65分鐘）

1. 教師以 PPT 內容（P11），再次提醒知能條件在企業徵才的功能角色。
2. 教師詢問學員課前作業完成狀況（即是否確實至 CVHS 上完成模組三知識與技能評量及就業空間探索結果，並將診斷結果印出帶至課堂）。
3. 教師以 PPT 內容（P12），說明 CVHS 系統中，有關知識與技能分別的定義。
4. 教師以 PPT 內容（P13-14），分別說明 CVHS 系統中，有關知識與技能評量結果剖面的意義。
5. 教師以 PPT 內容（P15），以知識結果與就業空間探索來示範，說明在 CVHS 系統中，能呈現出個人知識結果所對應的相近職業，可讓學員以知識基礎思考其潛在職業名稱。
6. 教師可利用 PPT 內容（P16），引導學員利用自我優勢盤點及職業發展名稱的對應予以初步設定求職職稱（PS：可提醒學員分別從知識與技能所對應的相近職業選擇，更可考慮在知識與技能欄位皆出現的相近職業，做為求職目標設定的基礎）。
7. 分小組進行討論：
 - (1) 先請一個組員向其他成員說明自我優勢何在，以及此優勢所可能帶來的就業空間。
 - (2) 報表乃是作為開始思考與盤點的起點，同學可由此開始，但並不限於此。
 - (3) 其他同學可就自己對該組員的觀察，補充所看到該組員的優勢與優點，並可詢問是否有寫在履歷上。
 - (4) 當優勢盤點得差不多時，可逐漸將討論焦點拉到優勢與就業空間的對應關係上。
 - (5) 第一位組員討論差不多後，可換第二位組員，直到時間結束。
 - (6) 教師可周遊於各組，回答一些疑問。若有一些共同性疑問，則可抽空打斷全班討論，告知給其他組。

- (7) 教師亦可中途打斷討論，丟出進一步提問，譬如：你在寫履歷（課前作業）時，是否有設想某些職業空間？是否有特別將自己優勢扣連上這些職業空間的要求或期望？
8. 教師進行小結，並請同學回家修改自己履歷，下週再帶來。

(三) 主題導入：辨識及學習履歷撰寫要點及檢核修改(目標B3)(約90分鐘)

1. 教師以 PPT (P18) 說明履歷的功能，強調履歷僅是取得面試的入場券，而非獲得工作，故引發雇主興趣才是關鍵。
2. 分組討論活動 (P19)：辨識學員對履歷撰寫要領的掌握程度。
 - (1) 教師確認每位學員都有一份討論用之「履歷表個案甲」（參 Memo2 就業力工作坊學員手冊）
 - (2) 請學員對「履歷表個案甲」，進行優缺點的分組討論及分享。
 - (3) 請各組推派代表將討論結果書寫在白板或書面紙。
 - (4) 教師針對學員的分享，分別針對優點及缺點引導說明。
3. 教師以 PPT (P20-30) 說明履歷表的內涵與填寫要領。
4. 討論活動 (P31)：
 - (1) 教師確認每位學員都將自己的履歷表帶至課堂（參附件一）。
 - (2) 教師確認每位學員都有一份「履歷檢核表」（參 Memo2 就業力工作坊學員手冊）
 - (3) 請學員兩兩一組，以履歷檢核表相互檢視彼此履歷撰寫內容。
 - (4) 請學員們將檢視後意見相互給予回饋。
 - (5) 教師交代學員在課後需針對檢核修改意見進行履歷修改，以作為課程評量依據。

Memo2 就業力工作坊學員手冊

作者：林俊宏、呂亮震（2013）

內容：

- 履歷表個案甲
- 履歷檢核表
- 模擬面試提問單
- 模擬面試觀察紀錄表

何處可獲得：

擺渡系統設計 <http://www.tsquare.cc/>

(四) 主題導入：學習求職面試要點及模擬實作(目標B4) (約90分鐘)

1. 教師以 PPT 說明面試的功能 (P33)。
2. 教師以 PPT (P34-42) 說明面試要點，並依據要點進行示範（如禮儀、自我介

紹等)。

3. 進行面試模擬及回饋。

- (1) 三人一組，一人先扮演面試官，一人扮演應徵者，一人擔任觀察者。
- (2) 面試官及觀察員先留在教室，請擔任應徵者帶著自己準備的履歷先至教室外等候。
- (3) 座位安排：面試官及應徵者的座位是面對面安排座位，而觀察員的位子則安排在面試官的右後或左後方，以利觀察應徵者的行為。
- (4) 教師發給扮演面試官者「**模擬面試提問單**」(參Memo2 就業力工作坊學員手冊)，並請面試官先行閱讀提問單之內容，並簡單指導邀請應徵者的要領。
- (5) 教師發給擔任觀察員「**模擬面試觀察紀錄表**」(參Memo2 就業力工作坊學員手冊)，並提醒觀察員仔細閱讀觀察表上的要點，再觀察時需仔細檢核。
- (6) 請面試官主動至教室外，選擇一位應徵者，並引領就坐安排好的面試座位。
- (7) 請應徵者將準備好的履歷交給面試官，由面試官進行簡短的閱讀。
- (8) 面試官依據提問單的內容，選擇性的對應徵者提問進行模擬(10 分鐘後)。
- (9) 模擬結束後，請觀察員針對觀察表上的紀錄給予回饋(3 分鐘)。
- (10) 角色互換：由第一回合擔任觀察員的學員，交換角色擔任應徵者。原本面試官則擔任觀察者。而第一回合擔任應徵者者，則扮演面試官。教師重新操作一次先前的模擬步驟。直到三位學員都擔任過面試官、應徵者及觀察員。
- (11) 完成後，教師針對活動進行觀察給予回應，並請學員反思以下問題(20 分鐘)：
 - a. 困難部分。
 - b. 學習部分。
 - c. 如果再一次，自己哪些行為可以修改。

三、參考資料

主要文獻：

王思峰等人(2014)。CVHS 使用手冊。輔仁大學人才測評發展與職場健康研究中心。

林俊宏、呂亮震(2013)。就業力工作坊學員手冊。臺北：擺渡系統設計。
<http://www.tsquare.cc/>

Saks, A. M. (2005). Job Search Success: A Review and Integration of the Predictors, Behaviors, and Outcomes. In Steven D. Brown & Robert W. Lent (eds). **Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work**. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

進階文獻：

呂亮震(2012)。就業媒合邏輯與有效求職行為之研究：從就業促進觀點出發，

輔仁大學心理學系博士論文。

呂亮震 (2013)。學校與職場沒教的就業學分 (3)：人和工作的關係。臺灣生涯發展與諮詢學會生涯電子報_第六期。

呂亮震 (2013)。學校與職場沒教的就業學分 (2)：人力銀行是天使還是魔鬼。臺灣生涯發展與諮詢學會生涯電子報_第四期。

呂亮震 (2013)。學校與職場沒教的就業學分 (1)：找工作不能靠運氣。臺灣生涯發展與諮詢學會生涯電子報_第三期。

呂亮震、林俊宏 (2013)。就業輔導工作坊教材：面試必勝客。擺渡系統設計。
<http://www.tsquare.cc/>

林俊宏、呂亮震 (2013)。就業輔導工作坊教材：讓 HR 人員 6 秒就相中。擺渡系統設計。
<http://www.tsquare.cc/>

林俊宏 (2013) 求職，從轉換思維開始。臺灣生涯發展與諮詢學會生涯電子報_第七期。

林俊宏 (2011.05)。「學職轉銜中，學以致用的新視框」。師友月刊。530 期。P61-P64。

侯志瑾、伍新春譯、Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J. P. & Peterson, G. W. (2005)。職業生涯發展與規劃。北京：高等教育出版社。

Cascio, W. F. & Aguinis, H. (2010). Applied Psychology in Human Resource Management (7th ed.). International Edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Steve M. Jex and Thomas W. Britt (2008). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. John Wiley & Sons.

附件 1：

課前作業單

(本作業共有兩部分，其沒有順序差別，您先完成那一項皆可)

一、撰寫個人中文求職履歷表，印出紙本帶到課堂。

說明：假如你現在要開始求職，你一定會需要寫一份自己的履歷表，請問你會怎麼完成此任務呢？有人會先找制式的表格來填，有人會自己設計格式。不論怎樣作，請您先以您自己的方式，做出一份「個人中文求職履歷表」，然後印出紙本帶到課堂。

二、上網進行知能評量，印出報表帶到課堂

Step1 登入 CVHS

輔仁大學 CVHS (<http://www.cvhs.fju.edu.tw>)，登入方式：

- 全臺參加「TANet 無線網路漫遊交換」之各大學或高中，該校師生都會有一個跨校無線網路漫遊帳號（可洽詢各校電算中心），皆可以此進入 CVHS。
- 訪客帳號「guest1」至「guest50」共五十組，密碼 0000。

Step2 找到 CVHS—學職轉換—知能評量



Step3 進行知識及技能評量



Step4 印出四張分報表

報表-1 知識剖面結果

生涯與就業協助系統(Career & Vocational Helping System) Version 3 [正體中文 | English]

(研)心理學系博士班 林俊宏 我的職業藍(3) 退出

關於我們 瞭解學系 生涯探索 能耐發展 學職轉換

使用指南 求職力診斷 知能評量 就業空間探索

知識評量結果

評量時間	知識項目	評量紀錄																																
		數學 K1	物理 K2	化學 K3	資訊與電子 K4	網路與電信 K5	工程與科技 K6	機械 K7	建築營造 K8	設計 K9	生命科學 K10	醫學 K11	藝術 K12	歷史與文化 K13	傳播與媒體 K14	教育與訓練 K15	心理學 K16	社會學與人類學 K17	哲學與宗教 K18	治療與諮商 K19	本國語文與文學 K20	外國語文與文學 K21	人力資源 K22	顧客與人群服務 K23	管理 K24	銷售與行銷 K25	經濟與會計 K26	法律與政治 K27	行政 K28	生物資源與食品生產 K29	地理與環境 K30	公共安全 K31	生產與作業 K32	交通運輸 K33
*2013/8/25 下午 04:55:59		3	3	1	2	4	3	3	2	2	2	2	2	4	5	6	6	5	4	5	5	4	6	5	5	4	3	2	6	2	2	2	2	2
2013/8/25 下午 04:55:59		3	3	1	2	4	3	3	2	2	2	2	2	4	5	6	6	5	4	5	5	4	6	5	5	4	3	2	6	2	2	2	2	2

備註：
 [*] 表示第一次施測紀錄
 系統至多顯示最近4次評量紀錄。

報表-2 技能剖面結果

生涯與就業協助系統(Career & Vocational Helping System) Version 3 [正體中文 | English]

(研)心理學系博士班 林俊宏 我的職業藍(3) 退出

關於我們 瞭解學系 生涯探索 能耐發展 學職轉換

使用指南 求職力診斷 知能評量 就業空間探索

技能評量結果

技能項目 \ 評量時間	評量紀錄																																											
	閱讀理解 s1	聽覺理解 s2	文字表達 s3	口語表達 s4	數學 s5	批判思考 s6	主動學習 s7	學習策略 s8	監督 s9	人際覺察 s10	合作 s11	說服 s12	協調 s13	教導 s14	服務導向 s15	解決複雜問題 s16	作業分析 s17	技術設計 s18	設備選用 s19	設備安裝 s20	程式撰寫 s21	設備監控 s22	設備保養 s23	故障排除 s24	維修 s25	品質管理分析 s26	判斷和決策 s27	系統分析 s28	系統評估 s29	管理評問資源 s30	管理財務資源 s31	管理資訊資源 s32	管理靈敏性資源 s33	管理人力資源 s34	創意力 s35	原創力 s36	彈性應變/適應 s37	壓力調適 s38	主動任事 s39	追求卓越 s40	韌性堅持 s41	實作力 s42		
*2013/8/25 下午 04:36:35	5	5	3	6	7	2	4	1	6	7	3	4	5	2	1	4	5	6	4	4	3	4	5	3	6	4	3	4	3	7	6	2	4	3	5	3	3	4	4	5	7	4	6	7
2013/8/26 下午 03:34:16	4	5	3	2	5	4	5	6	4	3	4	6	4	3	6	2	7	4	6	5	3	3	4	4	5	6	4	3	2	4	5	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	3
2013/8/25 下午 04:36:35	5	5	3	6	7	2	4	1	6	7	3	4	5	2	1	4	5	6	4	4	3	4	5	3	6	4	3	4	3	7	6	2	4	3	5	3	3	4	4	5	7	4	6	7

備註：
 [*] 表示第一次施測紀錄
 系統至多顯示最近4次評量紀錄。

報表-3 知識評量結果與最相近 5 個就業途徑與 20 個職業表

以知識評量結果搜尋
以技能評量結果搜尋

知識評量結果與就業途徑最相近的5筆資料
知識評量結果與職業最相近的20筆資料

▶知識評量結果與職業(Career)最相近的20筆資料

職業碼	職業名稱	就業途徑	關鍵字
1 11-9033.00	教育行政專員_大學/專院校 (Education Administrators, Postsecondary)	教育行政	教務長 學院院長 學生輔導
2 11-3042.00	人力資源發展經理 (Training and Development Managers)	人力資源管理	-
3 13-1073.00	人力資源專員_訓練與發展領域 (Training and Development Specialists)	人力資源管理	-
4 19-3032.00	工業組織心理學家 (Industrial-Organizational Psychologists)	心理諮詢服務	顧問 研究技師 客服組長 管理顧問

報表-4 技能評量結果與最相近 5 個就業途徑與 20 個職業表

以知識評量結果搜尋
以技能評量結果搜尋

技能評量結果與就業途徑最相近的5筆資料
技能評量結果與職業最相近的20筆資料

▶技能評量結果與職業(Career)最相近的20筆資料

職業碼	職業名稱	就業途徑	關鍵字
1 17-2199.04	暫無翻譯 (Manufacturing Engineers)	工程及技術	製造工程師 設備工程師 機械工程師
2 49-9063.00	樂器修理與調音匠 (Musical Instrument Repairers and Tuners)	設備安裝維護	鋼琴調音師
3 17-3029.04	暫無翻譯 (Electronics Engineering Technologists)	工程及技術	教授
4 47-5061.00	礦坑打樁工 (Roof Bolters, Mining)	自然資源保育	-

求職與自我行銷

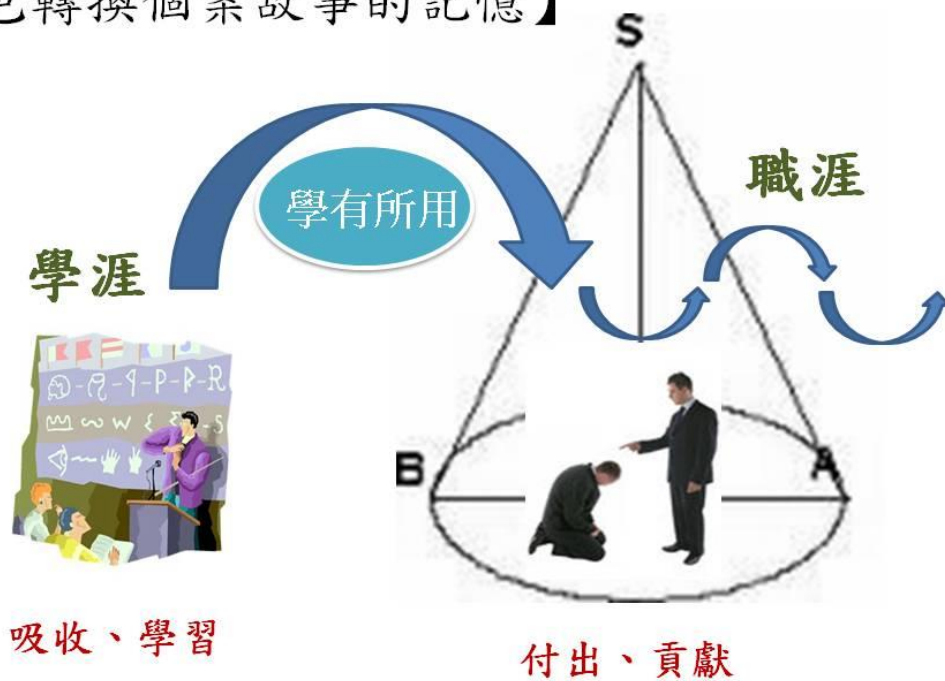
講師:林俊宏、呂亮震

學習目標

- 辨識企業用人邏輯
- 盤點個人求職優勢
- 學習履歷撰寫要點及檢核修改
- 學習求職面試要點及模擬實作

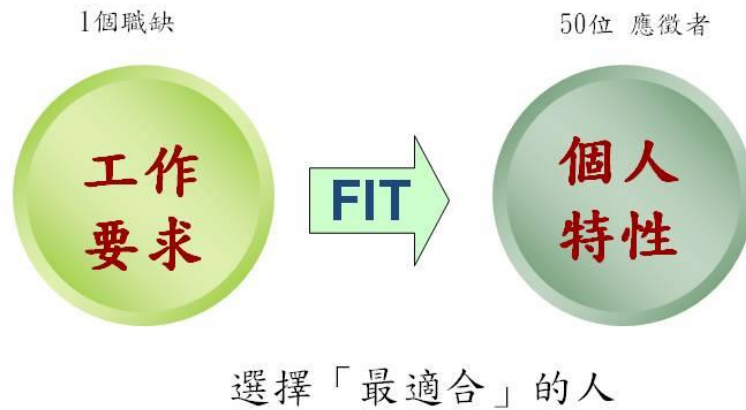
目標1:辨識企業用人邏輯

【角色轉換個案故事的記憶】



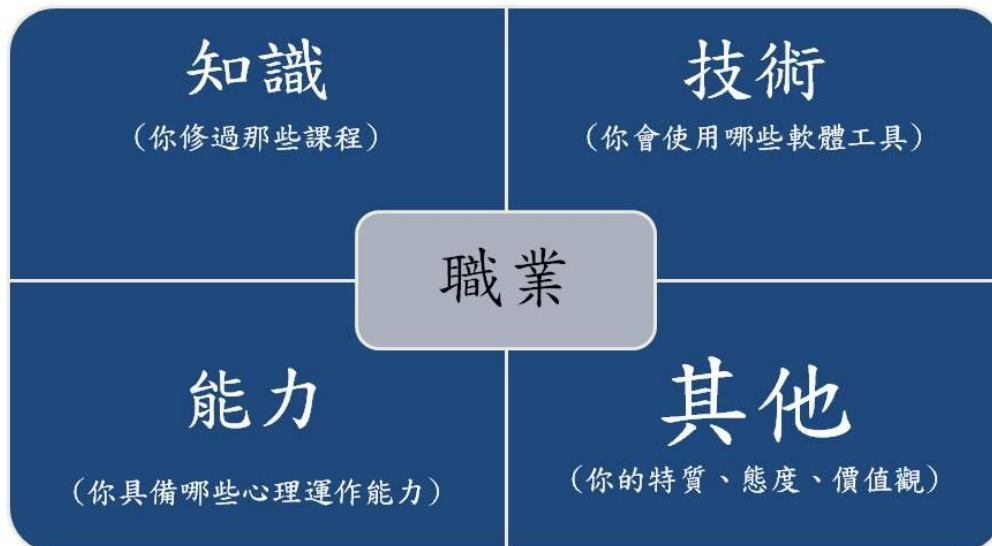


【企業】找人才的邏輯



7

職業工作內涵



資料來源: Cascio, W. F. & Aguinis, H. (2010). Applied Psychology in Human Resource Management (7th ed.). International Edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

範例：心理學講師

工作任務：

1. 教材準備
2. 課程講授

項度	內涵	甄選方法
知識	<ul style="list-style-type: none">• 課程設計導論• 心理學導論	學歷、成績單、面談
技術	<ul style="list-style-type: none">• 電子講桌操作• 電腦軟硬體操作(OFFICE)	現場實作、證照
能力	<ul style="list-style-type: none">• 邏輯思考能力• 口語表達能力	資歷、成果報告、面談、實作
特質	<ul style="list-style-type: none">• 耐心• 熱忱• 情緒穩定	心理測驗、面談

9

目標2:盤點個人求職優勢

知識與技能的重要性

知識：

- 法令(保險)
- 心理學(消費者)

技能：

- 傾聽理解能力
- 口頭表達能力

保險業務人員



CVHS-知識與技能向度

- 知識：

O*NET的知識描述子共有33個向度，每個向度大抵表徵著某一知識領域(domain)。

- 技能：

O*NET的技能共有43項。每個技能指影響個人工作表現之持久性的屬性。

知識評量結果剖面說明

生涯與就業協助系統(Career & Vocational Helping System) Version 3 [正體中文 | English]

(研)心理學系博士班 林俊宏 我的職業藍(3) 登出

關於我們 瞭解學系 生涯探索 能耐發展 學職轉換

使用指南 求職力診斷 知識評量 就業空間探索

知識評量結果

評量紀錄

評量時間	數學	物理	化學	資訊與電子	網路與電信	工程與科技	機械	建築營造	設計	生命科學	醫學	藝術	歷史與文化	傳播與媒體	教育與訓練	社會學與人類學	心理學	哲學與宗教	治療與諮商	本國語文與文學	外國語文與文學	人力資源	顧客與人群服務	管理	銷售與行銷	經濟與會計	法律與政治	行政	生物資源與食品生產	地理與環境	公共安全	生產與作業	交通運輸
*2013/8/25 下午 04:55:59	3	3	1	2	4	3	3	2	2	2	2	2	4	5	6	6	5	4	5	5	4	6	5	5	4	3	2	6	2	2	2	2	2
2013/8/25 下午 04:55:59	3	3	1	2	4	3	3	2	2	2	2	2	4	5	6	6	5	4	5	5	4	6	5	5	4	3	2	6	2	2	2	2	2

備註：
 [*] 表示第一次施測紀錄
 系統至多顯示最近4次評量紀錄。

技能評量剖面說明

生涯與就業協助系統(Career & Vocational Helping System) Version 3 [正體中文 | English]

(研)心理學系博士班 林俊宏 我的職業藍(3) 登出

關於我們 瞭解學系 生涯探索 能耐發展 學職轉換

使用指南 求職力診斷 知識評量 就業空間探索

技能評量結果

評量紀錄

技能項目	閱讀理解	聽覺理解	文字表達	口語表達	數學	批判思考	主動學習	學習策略	人際關係	監督	合作	說服	協調	教導	服務導向	解決複雜問題	作業分析	技術設計	設備安裝	設備選用	程式撰寫	設備監控	設備保養	設備維修	品質管理	判斷和決策	系統評估	系統分析	管理研習資源	管理財務資源	管理資訊資源	管理人力資源	管理資源	創意力	厚創力	彈性應變	壓力調適	追求卓越	主動任事	個性堅持	實作力		
*2013/8/25 下午 04:36:35	5	5	3	6	7	2	4	1	6	7	3	4	5	2	1	4	5	6	4	4	3	4	5	3	6	4	3	4	3	7	6	2	4	3	5	3	4	4	5	7	4	6	7
2013/8/25 下午 03:34:16	4	5	3	2	5	4	5	6	4	3	4	6	4	3	6	2	7	4	6	5	3	3	4	4	5	6	4	3	2	4	5	6	5	4	4	4	4	4	4	4	6	4	3
2013/8/25 下午 04:36:35	5	5	3	6	7	2	4	1	6	7	3	4	5	2	1	4	5	6	4	4	3	4	5	3	6	4	3	4	3	7	6	2	4	3	5	3	4	4	5	7	4	6	7

備註：
 [*] 表示第一次施測紀錄
 系統至多顯示最近4次評量紀錄。

知能評量與就業空間探索

使用指南 ▶ 求職力診斷 ▶ 知能評量 ▶ 就業空間探索

就業空間探索

依據您的知識量表結果、技能量表結果，與就業途徑(career pathway)或職業(career)進行比對，比對結果為與您知能相近之職業資料，可做為求職規劃參考依據。另，本系統亦提供教育部UCAN職業資料及人力平台職業關鍵字搜尋資料。

以知識評量結果搜尋

以技能評量結果搜尋

知識評量結果與就業途徑最相近的5筆資料

知識評量結果與職業最相近的20筆資料

▶ 知識評量結果與職業(Career)最相近的20筆資料

職業碼	職業名稱	就業途徑	關鍵字
1 11-9033.00	教育行政專員_大學/專院校 (Education Administrators, Postsecondary)	教育行政	教務長 學務處長 學生輔導
2 11-3042.00	人力資源發展經理 (Training and Development Managers)	人力資源管理	-
3 13-1073.00	人力資源專員_訓練與發展領域 (Training and Development Specialists)	人力資源管理	-
4 19-3032.00	工業組織心理學家 (Industrial-Organizational Psychologists)	心理諮詢服務	顧問 研究技術 客服組長 管理顧問
5 11-3040.00	人力資源經理 (Human Resources Managers)	人力資源管理	-
6 39-9041.00	學生宿舍舍監 (Residential Advisors)	社會工作服務	-
7 11-9031.00	教育行政專員_幼稚園與托兒所 (Education Administrators, Preschool and Child Care Center/Program)	教育行政	董事 幼兒園主任 管理員 執行董事 幼兒主任

可顯示個人知識評量結果的相近潛在職業

討論活動

- 從職業空間查詢結果，記錄你(妳)的個人求職優勢與潛在職業

	知識	技能
潛在職業名稱		

目標3:求職履歷撰寫要點

履歷表的「作用」是什麼？

- 引發興趣
- 初步認識
- 創造面試的機會

討論活動

大家來找碴

掀開履歷表的面紗

--履歷表的內容結構

基本資料

- 應徵公司名稱
- 應徵工作職稱
- 個人姓名
- 出生日期
- 聯絡方式(電話、住址、E-mail)



備註：電話以容易聯繫到你為主（如：手機號碼）



要不要貼照片？貼哪種



學歷資料

- 學校 + 科系 + 就讀期間
- 有無輔系/雙修(科系全名)
- 相關的短期進修/專業機構研習
- 海外遊學經驗



ps1: 書寫時，掌握「倒敘」原則，從最高學歷開始寫，並註明取得學位日期。

ps2: 書寫資料盡量要提出證明文件。

經歷資料

- 打工、實習經驗
公司全名、部門名稱、職位名稱、工作期間
- 社團經驗
社團全名 + 擔任幹部名稱 + 參與期間
- 擔任班級或學會幹部經驗
擔任幹部名稱 + 參與期間

專長

- 語言專長(英語、日語)
語文類別 + 語文程度
- 技能專長(PMP、PHP等)
專業證照
- 共通領域專長(表達能力、邏輯思考能力、統計分析)
檢定證書或課堂專題或報告

ps:專長資料必須能提出相對應的證書或成果。

希望待遇

- 詢問從事相關工作的學長姐(人脈很重要)
- 詢問企業徵才的說明代表
- 「依公司規定」的標準答案
- 企業與個人可接受的彈性範圍 (如25000-28000)

自傳

• 自傳的功能：

- (1)增加審核者對求職者的認識深度
- (2)讓審核者感受求職者的求職動機與企圖心

• 自我陳述內容)

- 第一段:自我與家庭描述(加強個人性格與工作關係)
- 第二段:個人在校學習及技能與求職職務的契合。
- 第三段:個人社團、工讀經驗能力與求職職務的契合
- 第四段:自我期許及為企業「貢獻」的陳述。

- 自傳以600-800字為限，不超過一頁A4為原則。
- 段落分明且具有邏輯性。(切記：**不可有錯別字**)

自傳範例

第一段	主管您好，我叫林小婷。畢業於00科技大學資訊管理學系，多年來離家求學生活也造就我獨立、成熟且不怕艱難的個性，相信這是職場工作者應具備的特性。
第二段	在校期間，我期望自己未來能投身資訊產業服務，除資訊相關課程(電子商務、資料庫等課程)的進修成績都保持在全班前10%外，也積極考取EEC企業電子化軟體應用師-ERP(鼎新配銷模組)、資料庫軟體應用、丙級電腦軟體設計技術士、乙級電腦軟體應用技術士、丙級會計事務技術士等專業證照等，強化個人資訊專業素養。
第三段	在專業學習外，我也積極參與課外活動，以培養工作所需職能，如擔任學校的行政助理、教學助教，並在班上擔任許多幹部、系學會擔任活動組組長、以及組織女籃球隊。強化個人行政處理、人際溝通、組織協調等核心能力。在最後一年，我也因成績優異爭取廈門的集美大學當交換生，透過跨文化互動的刺激，讓我深感保持競爭力需不斷精進個人的專業與能力。相信快速變化的資訊產業更需我這股不斷更新的態度。
第四段	作為一位社會新鮮人，盼自己過去的資訊專業與核心能力得以學以致用。我也自信能成為稱職的資訊專業工作者，以達到公司的績效要求。現得知貴公司正對外求才中，以我在專業服務工作經驗及能力，我有信心可以勝任貴公司的【助理資訊工程師】，為貴公司效力專業，盼您面試的安排，容見面詳談。

推薦人

- 在校期間，最熟悉你課業或社團表現的師長。
- 在課外工讀/社團活動的師長或主管。
- 與你期望應徵的工作或產業相關的師長/主管。
- 務必告知推薦人



履歷表內的小錦囊

- 站在雇主角度思考。
- 履歷要貼近事實(誠實至上)。
- 積極用詞的使用 (如主動、自信、貢獻、壓力承受)
- 扣接企業或工作所強調的工作價值 (如：創新、誠信、效率)

履歷表體檢



目標4: 求職面試要點

面試為哪樁??

從面試過程，
可以發現求職者哪些條件？

- 澄清資料
- 測試職業能力
- 理解人格特質

求職者進行面試前的準備

- 協助了解招募企業或組織的基本資料
 - 如何找到這些基本資料：網站、媒體報導、人脈等
 - 要了解那些資料：公司發展沿革、經營特色等
 - 面試地點及交通路線：最好事先走一遍(同時段)
- 面試前的禮儀—接獲通知時的應對方式
 - 面試時間、地點、方式的確認與詢問
 - 其他(如無法配合部分必須委婉告知)
 - 千萬不要在電話裡面問薪水
- 務必提早十分鐘到，絕對不要遲到。

可能遇到的面試方式

- 電話面試(初審/遠距離)
- 個別面試(一對一)
- 團體面試(多對多、多對一)

面試型式與座位安排

- 個人面試(求職者1 VS 面試人員 1)→面試的基本類型
- 個人面試(求職者1 VS 面試人員 3)→常見的面試類型
- 集體面試(求職者 3 VS 面試人員 1)→第一次面試時最常見的類型
- 模擬會議(求職者 6)→讓應徵者們自行討論議題，面試人員從旁觀察。

面試時的服裝儀容與基本禮貌

頭髮：修剪整齊、最好不要染髮。

臉色：前一天請勿熬夜，女生可施淡妝。

服裝：整齊清潔、與所應徵之工作職務相搭配，取下身上飾物。

指甲：事先修剪，注意個人的衛生習慣；彩繪指甲適當嗎？

眼神：直視面試官人中位置，堅決不閃爍。(影響最大!!)

姿態：態度從容、抬頭挺胸。

見面試官前，先到盥洗室做好事前準備。

記得把手機關掉（忘記關的應對方式）

切記報到就是面試的開始！

面試的第一個問題

你會如何【自我介紹】呢？

1. 問好。
2. 介紹自己姓名、學習背景。
3. 說明自己為何投遞履歷應徵這個工作
4. 自己為何適合該公司及能勝任該工作
5. 表達進入公司的期待。

常見的面試問題

- 下列一些問題是面試官常常會問到的問題，求職者該如何回答呢？
 - 說說你對這個工作的了解(在網路職缺上必須掌握的資訊)
 - 說說看你的缺點吧！（不再請大家說優點了，把缺點說成優點）
 - 你之前負責的工作是什麼？（確認資料中活動內容）
 - 離開前一個工作的原因是什麼？（保守應對，切勿抱怨）
 - 過去的工作讓你記憶最深刻的事情是什麼？（工作價值與態度）
 - 過去的工作讓你最驕傲與最挫折的事情是什麼？（挫折因應與反思）
 - 為什麼要來應徵/申請我們公司？（學習VS貢獻）

39

最後，有什麼問題想問的？

關鍵最後一題 踢出臨門一腳

安全性的提問：

- 請問今天面試後，大概甚麼時間會通知結果
- 請問如果公司今天錄取我了，在報到之前有甚麼我需要先準備的。

企圖性的提問：

- 這份工作的工作內容與責任要求
- 公司未來的發展方向

必失敗的面試回答 切記!!

- 我什麼事都可以做…
- 這個工作可以讓我學到很多，請給我一個學習的機會…
- 我計畫X年後要出國進修…
- 我晚上在補習準備國家考試…

問題的本質

- 無論面試官問什麼問題，他其實都想知道：
 - 你「能做」與「想做」該工作的程度
 - 你「對該企業認識」的程度
- 如果在每次的面試機會與過程中都能「用心準備與因應」，肯定會順利通過面試的。

求職面試初體驗



