

記住這五點，才不會弄髒你的履歷表

- 商業周刊 <http://www.businessweekly.com.tw/KBlogArticle.aspx?id=4493>
- 撰文者 carson

不論是科技產業領域、傳統產業領域，求職者的履歷表是非常重要的環節，我們訪問過許多業界的前輩與資深的 HR (人力資源人員，Human Resource)，還有跨國的獵人頭(Head Hunter)公司，他們都同意一個最根本的關鍵，「不要把你的履歷表弄髒。」

很多人求職之路跌跌撞撞，職場新鮮生涯特別辛苦。這是因為不清楚企業、組織或私人公司的管理，以及系統究竟如何運作，也不了解更高層的主管、甚至是企業經營者的想法，而偏偏要如何挑選人才、面試的決定權，這個初步的關卡，都是在面試桌另一端的主管們手裏。

因此有必要稍微把桌子另外一端的人想法，進行剖析，讓各位能夠更加瞭解。有的人到了中年，還不見得知悉全貌。

首先，我們建議你，求職進入職場時，得要先知道的是：

第一、許多老闆、主管們以及人資不是你想像中的笨蛋，所以一個人履歷表上面給人的第一印象，是你的「工作過程」，而非顯赫學歷。很多履歷表被打開後，不需要經過面試，已經能讓主管、老闆判斷出這大概是怎麼樣的一個人，決定通知來面試後，很多人的表現與履歷表上顯示出來的概況，大致上是符合預期的，因此慎重地撰寫你的履歷表非常重要。但更重要的是，不要讓不好的工作經歷，去模糊掉你工作上的專業，造成負面影響。

這也就是標題說的，「別把履歷表弄髒」的意思。

在人資與產業界，找工作的名言之一：履歷表不被刪除，才有機會面試。有機會面試，才有機會錄取。因此保持履歷表的吸引力將會是職場一輩子的重要考量。

第二、凡走過必留下痕跡。以台灣為例，一定有勞健保轉出單，人資在幫你進行勞健保的時候，可以知道上一份工作的資歷。而且，業界的 HR 也會和之前的公司、

上上家公司聯繫，進行資歷驗證調查(reference check)，因此好與壞，無從遁形。當然，也不排除因為和前公司有過節，新公司的 HR 會聽到舊公司 HR 惡意的訊息，但這樣的機會很少見。大致上，在產業界，普遍是成人之美，不是太嚴重的問題，通常不會到很惡劣的關係。

凡走過必留下痕跡的意思是，因為我們絕大部分人，不外乎是處於剛開始工作、已經工作一段時間、離職休息、待業求職等幾種狀態。一個有經驗的人力資源人員、或是部門主管、老闆。大約 3~10 秒就能看履歷表判斷出人員的過去工作狀態。很少會有一個主管會喜歡不穩定、或可能工作能力不受市場肯定的員工。所以當他們的眼睛看到這樣的履歷表時，右手食指就自動的按下【DEL】，或繼續捲頁找下一個。

所以從第一份工作開始，就要將【別把自己的履歷弄髒了】銘記在心。那如何不把履歷弄髒呢？以下我們分享五項求職者必須要記得的重點。

一、換工作要謹慎

無論什麼原因，工作的前兩年最好不要換超過兩個工作。換工作的理由也許很多，但是其實都是下面幾點為多。每次有異動的想法時，一定要把這些話再多想想。

「開始找工作難免會找錯公司、找錯興趣。」這個錯誤可以幾個月內修正，但是千萬不要，進去一個月立刻就換了，然後下一家還是同樣的理由。公司跟自己想像的不同啦、不合興趣啦...

這樣一晃眼，兩三年內，你就會發現自己已經換了三、四個工作，甚至是五、六個工作了，而且還沒找到正確的方向跟理想的公司類型。基本上，履歷這個時候已經開始變髒了，未來的求職難度會開始攀升。

二、別覺得都是公司、主管的問題

新鮮人的前一兩個工作，總是會覺得，是公司的問題、是同事的問題、是主管的問題、是制度的問題，但是就從來不是自己的問題。如果是有這樣的心態或理由換工作，其實到下一家，類似的問題還是會再度出現。基本上全世界的公司、營利組織，大致上的基本運作都長得很類似。

也許有人會說，聽說美國的 Google 就像是天堂啊，什麼都不管、免費的午餐、薪水又高... 如果你真的有認識 Google、Apple 的朋友，就會知道，他們的履歷表過濾、考核、任務分配、資遣、工作壓力，在業界絕對是屬於很高挑戰性的，也不是你想像的天堂。

Google 員工的考核，不是只有主管考核你而已，你的同事也會考核你，你的部屬也會考核你。Google 還有其他各種有趣、神奇與精確的方法，去評估一個員工的工作，這是為了改善管理，但相對的，Google 也給員工很大的空間。

所以每次都要想想，當我們出現了心理的不滿、不適應時，是公司的問題嗎？還是自己的問題？這樣的問題，離開這間公司後，到了下一個公司就不會有嗎？

當然，如果是真的這間公司的問題，企業主、主管心眼小，求去是應該的，但也要思考自己會不會再碰到一樣的公司，究竟還有哪些部份，自己可以小心或改善的，這樣才是正面的成長。

三、其實重複的工作也有成長性

社會上的工作，學歷真的是可以從沒讀書、小學、國中、高中、大學、碩士、博士都有。好玩的是，幾乎每種學歷的人，到了工作上，過段時間都會覺得，怎麼工作這麼重複。

這個都是沒深入思考的直覺反應，這麼簡單的工作，我已經會做了。這樣繼續做下去，還有成長性嗎？

前不久的「一萬小時的專家」這些觀念，講的都是類似的。一萬小時的神奇威力：熱忱+深度訓練，讓你在高壓力下仍能表現出色

或是諾貝爾經濟學獎得主賽門（Herbert A. Simon）講的「十年定律」：任何領域的專家，都需要經歷十年的淬煉。

把別人規劃好的工作內容，會做，跟做熟，到成精。甚至懂了為什麼要這麼做，還能創新。是好多個階段的循序進步。千萬不要會做一件事之後就覺得都學完了，該走了，你有可能會失去更多東西。當然，獲得更好的 offer，考過某個證照，去更

好的公司、去海外，也都是選項，你只要很確定自己的方向，以及真的從這些之前的工作經驗中找到自己要的，就相對比其他人要好很多。

四、停止「這樣做不就好了嗎...」的心態

到任何公司，都會一直聽到這樣的抱怨。當然這些看法也有些是正確的，但是大部分可能都是自我過度膨脹的解讀。組織的運作管理，有複雜的因素在背後思考與判斷，涉及的部門、人士相當多。千萬不要任何事情，都只用自己的單向想法，就否定了一切。這樣會容易讓自己不去思考背後的邏輯、終止學習，進而就會想換工作。

這些常見的離職心理，自己多省思，壓抑住不必要的離職之後，好的東西自然就會來。

五、堅持下去就能得到好機會

一個工作能持續的好處。用朋友間的互動來舉例最適合。當你有賺到錢想請客時，想到的周邊朋友，是不是常聯絡、對你好、雙方思考有默契的人。

同樣的，我們職場上，有升遷機會、調薪、好的職缺時，老闆、公司、主管、獵人頭公司或朋友會先想到的是誰？多半就是有耐久性、靠得住、有績效的員工。糖果不會隨意掉到任何人的嘴裡，通常都是會有原因的。

台語說的，戲棚下站久了，就是你的。也是同樣的道理。

人資與主管如何從多個履歷表中挑選？

其實，有非常多的選拔指標，這裡先給個提示，一份履歷表，有三年工作經驗，每個工作都不到半年的話，如果你是人資或主管，你會想邀請這個求職者來面試嗎？這個也是換了四、五次工作之後的人，覺得工作越來越難找的背後主因。