

## 職場新鮮人注意！學長的初入江湖的一點訣— 人才邦Talent Booster創辦人洪偉騰學長專訪

採訪、撰文：王怡方 / 圖：洪偉騰 2020/06



創辦線上員工職訓課程平台的洪偉騰學長對於利用數位化內容協助員工更好、公司培育人才問題痛點解決，更大方分享新鮮人求職解惑Q&A。

畢業季到了，交大校園裡到處都穿梭著學士袍的學生，無論這些畢業生們要繼續在校園內升學或是投入到職場工作，迎接新人生階段的開始如同今年盛夏，充滿著生機與活力。但相信對於踏入求職的新鮮人們在轉換身分之際會有些許徬徨，本期《友聲》專訪到致力於公司員工培訓的教程平台「人才邦Talent Booster」創辦人洪偉騰學長，分享他行走江湖的一點訣，和分享經歷過的故事，讓同學們做為參考，調整為屬於自己的版本，準備好狀態，抓住機會展翅高飛。

### 你想過怎樣的人生？

學生時代被課業和報告追著跑的生活即將畫下句點，投入職場前，對往後的日子有什麼想像嗎？與其順著時間軸思索下一步要完成什麼事情，不如從最遠的目標向後推，只有大致的目標輪廓也沒關係。

偉騰學長表示能從「結果」反推回現在，以便釐清往後每個階段要完成的事項。學長用旅行規劃為例，地點會決定你去的「方法」及「交通工具選擇」，去城市的選項有高鐵、火車、客運等，而鄉鎮地區或許只有區間車這個解答，於是發車時刻表、訂票流程、抵達地點等就會出現在代辦清單之中，當每個執行步驟確立完成時，原本的徬徨無措早就煙消雲散，這樣的概念放到求職也同樣適用。

「有目標才会有動力」是不變的道理，規劃好的行程表即便遇到突如其來的轉彎，但終究要對理想未來有認真才不會偏離軌道，好好思考一下自己想當怎樣的大人，與抓住屬於你的未來吧！

### 大企業vs新創公司vs自己創業 哪個適合自己？

偉騰學長認為交大的畢業生在求職路上幾乎順遂者居多，隨著時代變遷快速，懷抱著創意想一展長才的同學更是不在少數，而作為一個創業者，他十分願意分享當初他決心開創事業時的評估方法，提供給學弟妹們參考。

偉騰學長表示創業是一個風險較高選擇，能不能承擔「風險」便是每創業者的首要評估條件，其風險不僅是金錢方面，別忽略其對於生活的影響層面，偉騰學長笑說：「年輕時是一人飽全家飽，有家庭之後那就完全不同了。」有心和點子要闖蕩一番的畢業生們年輕就是本錢，職場轉換彈性高的前提下，大原則上相當鼓勵同學們嘗試看看。

不過學長也特別提及趨勢的影響，學長的「人才邦Talent Booster」得以成功創立並且順利運營多年，他分析除了剛好市場上有許多公司內部員工受訓時間、人力成本高昂，人資部門開課往往斷斷續續，有一堂沒一堂，實體課程還得湊齊最低參與人數的門檻才得以開班，往往是流團作收，於是線上版的員工訓練相關需求越來越高，用網路的方式突破時間、空間的限制。另外當年教育部也力推MOOCs（線上課堂，提供大眾開放資源學習的平台），數位化又開放式的教程被鼓勵發行，偉騰學長便有足夠的信心能搭上這波潮流，展開他的創業航行。

然而，知道自己是否有能力完成挑戰抑是一大重點，資科畢業的偉騰學長對於資訊平台相關方面的背景知識充足，同時他在創業前在前公司負責過輔導、訓練職員的相關業務，對學長來說，這個創業主題是歷練的濃縮，足以放手一搏。

作為新創公司們的其中一份子，偉騰學長笑說：「比起創業，待在新創公司的風險還比較小吧！」畢竟是做事領薪水，不用像創業者整日煩惱營運這類的煩心事。新創公司每位成員對理想所付出的熱忱是許多同學嚮往的原因，即便薪資普遍不如知名大廠總是福利多多，卻也吸引了新鮮人前仆後繼嘗試。

對新鮮人來說，新創與大公司薪水的差額就如同學費、甚至是賭注一樣，用這個「陽形成本」去磨練能力，以及公司願景的未來，用數字去換算這段時間的無形價值，不失為一種確認工作動機，加強勉勵自我的好方式。

### 履歷還可以怎樣檢視自己？

選擇就業，則良木而棲者眾，無有好壞之分，先在職場歷練多年積累能量不失為一樣好選擇，打開人力銀行的理想公司清單，看著這些擁有不同性格特質的公司行號，白紙般初出茅廬的新鮮人要從紙上中脫穎而出網路方法眾多，偉騰學長看待這份前置作業的態度跳出了「單純求職」的框架。

一紙履歷對偉騰學長來說並不只是張寫滿工作經驗、或各項能力值的單據，而是能透過這樣制式化的格式來審視自己有距離夢想有多少里程的度量衡，學長表示：「我建議準備一份個人完整經歷，裡面把過去的歷練寫得非常詳盡，以這份做為主體。正式投遞履歷時，再根據不同的職務、產業、求職平台要求，將相關資料擷取出來再組合，符合職務條件，達成客製化效果。另外每三個月更新一次手上這份文件，如果發現寫不出新東西，那麼自己可能就在原地打轉，要注意了。而這份文件在主管打考績時，也能發揮重要用途。」

與其每次投遞履歷都重新「客製化」，不如一次性的將每個時期自己的表現完整的記錄下來，甚至在達成某些里程碑時就慢慢把這些資料建立起來，無論這些紀錄是否未來每個條目都能派得上用場，但在「為人生做傳」的過程中更是個好時機肯定自己一路以來的努力，並挖掘自己的不足，乃至於調整方向。這個準備不分年紀或有無求職需求，任何人皆能夠準備好以備不時之需。

### 公司管理風氣 4種主管剖析

隨著身分轉換成社會人，適應不同職場風氣成為了公司新成員的第一關卡，調節整體辦公室氣氛的「老大」——抓住主管行事風格，對於事務交辦的溝通、執行方面會有事半功倍的效果。放大感官好好觀察所在的職場是自由且重視效率的美式風格還是強調畫分的日本系？還是兩者相加的台灣Style？

工作順利基本原因撇除能力之外，與主管、同事的互動至關重要，偉騰學長分析道，建立對彼此的信任感是第一步驟，用主管可以接受的方式展開溝通：「這就跟他的人格特質有關係。」學長用多年的經驗將主管行事風格劃分成四大塊：結果論派、朋友派、邏輯派、循規蹈矩派。

重視事情結果成效的主管，只看結果不問過程，多半交由員工自主發揮，適合想法如湧源源不絕的人，相對的，若碰上困難的話可能就得自立自強了；朋友派的主管喜愛和同事們討論，也熱心解惑，對職場作業習慣充分溝通的人來說，這樣相處起來較無負擔；邏輯派者凡事講求「合不合理」，說服與討論時輔以確切的數據、事實會幫助自己的意見被看見；循規蹈矩派顧名思義凡事依照公司大方向進行，保守的讓人有規律依循。人與人之間的緣分不容易，互相磨合出最舒適的距離，對彼此都好。

### 更加分的職場力在於「文件撰寫」的方法

問起偉騰學長一名新鮮人到職後展現怎樣的「能力」最加分，學長俐落的回答可能都被大多數人所忽略的小細節：「文件撰寫。」數位化時代與人對話的模式絕大多數仰仗email、通訊軟體等文字溝通，無法讓人一眼讀出情緒的前提下，用字遣詞格外重要，比起落落長的文體，能把事情條理化又帶著禮貌的方法有哪些，細節正藏在這些魔鬼裡。

自踏入職場以來，從工程師、資深工程師、技術經理一路往上，洪偉騰學長總是樂於向周遭的人分享這些「江湖一點訣」，他透漏因為當年是全公司最年輕的主管，他能夠自然的親近新人，並且同理那段還在摸索的時光，「人才邦Talent Booster」這個職訓課程平台，若要簡單形容的話，無非是偉騰學長的助人性格和經驗集大成，從工作者到創業家，多方面身分的轉換所帶來的風景皆濃縮於此。

交大的人才總會互相拉對方一把，懷著回饋分享的念頭，偉騰學長接下這回《友聲》的訪問毫不猶豫，從對談的眼神裡亦能見到學長祝福畢業學弟妹的開心，彷彿跟過去的自己對話。畢業在夏季冥冥之中或許有些道理，因為有著努力過後汗水的黏膩，動植物隱藏不住的勃然生機，都在找尋命運裡的那個「下一步」。求職、創業、升學一系列大哉問偉騰學長都細細分析，決定好道路的話，祝一路順行！



偉騰學長不僅僅靠網路起家，也舉辦多場實體課程，總是吸引多名聽者參與。



曾擔任過公司培訓人員相關主管的偉騰學長，談起這些議題總是侃侃而談，他點出新時代下透過網路的「文件撰寫」能力尤其重要，如何清晰表達訴求，禮貌之外又不讓人有錯誤解，堪稱職場必學！



偉騰學長所創辦的「人才邦Talent Booster」內有多樣化的職場課程，無論您是職場初心者，還是資深老手都歡迎在這裡精進自己！