



已不再支援「Adobe Flash Player」

電子報專欄

- 本期摘要
- 校園焦點
- 行政會報
- 陽明訊息
- 山腰部部落格
- 課輔部落格
- 捐款芳名錄

副刊專欄

- 山腰電影院
- 閱讀旅行

相簿集錦



這是什麼？

相簿適用IE6, IE7, FireFox, Safari
IE8請開啟「相容性檢視」瀏覽

發行人：梁 慶 義
總編輯：王 瑞 瑤
執行編輯：方 諾 妮
網頁維護：凱 笛 資 訊

快訊 【校園焦點】99學年度研究所全校師生座談會

校園焦點

99學年度研究所全校師生座談會

陽明骨科器材研發中心研發「動態髓骨螺釘系統」獲美認證

核心能力培育講座

「口·立·方」本校口琴、合唱、管樂的對話」

陶瓷藝術設計與科學

核心能力培育講座

教務處教師發展中心4月20日上午10：30分，邀請Cheers雜誌盧智芳總編輯在活動中心第三會議室演講。演講的題目是「陽明人核心能力培育」。盧總編輯演講的內容，談到了當今職場的競爭狀況；社會新鮮人進入職場最常遭遇的問題；企業對人才需求的趨勢；此刻同學在校所需要的準備。

當今職場的競爭狀況

盧總編輯說，當今職場的情況，工作地點雖然在地化，但是競爭的對手卻是全球優秀的人才。企業的生存競爭也很激烈。根據Cheers雜誌2010年對許多大企業人資主管所做的調查，他們普遍認為新鮮人未來最大的挑戰—「在於大中華區的人才競爭」。所以新鮮人在學校就要培育與全球人才競爭的能力。

目前許多外國企業來台灣挖角優秀學生，但是台灣社會新鮮人的起薪跟10年前一樣沒漲。最主要是學歷泡沫化，當學歷不能代表能力時，許多企業主不願用高薪聘請社會新鮮人。企業主通常都會依新鮮人工作2～3年後的表現，調整薪資。所以也形成職場同齡發展差異化，薪資兩極化的現象。

新鮮人最常遭遇的問題

在職場老闆對新鮮人的要求是「肯學、可塑性高、抗壓及耐挫」。但是社會新鮮人的想法似乎與老闆的期待有落差。新鮮人認為生活第一、拼戰第二，生活與工作要平衡。而且新世代的年輕人在成長過程中，善於利用網路溝通，相對的也弱化了與人溝通的能力。所以人際關係（例如，不願面對面跟老闆、同事溝通）是他們在職場上最困擾的課題。

根據Cheers今年對大學新鮮人所做的調查，許多人對於自己所選擇的企業，根本「不認識」。瞭解自己所嚮往企業的同學，不到10%。在資訊發達的今日，當新鮮人想進入一個企業，必須要花時間瞭解這個公司的背景、文化、特色及應徵的職務內容。盧總編輯點出「缺乏準備」是新鮮人面試求職時最常犯的錯誤。

企業對人才需求的趨勢

現代企業面對國內外激烈的生存競爭，已經由「專業分工」走向「專業多工」。所以企業對人才需求的趨勢：

1. 具有「跨界整合能力」的人才

這種人才具有兩種以上的專業，並能將其整合，讓自身所學發揮1+1>2的力量，替雇主解決各種問題。這種人才也就是職場所稱的「 π 型人」。(編者按：「 π 型人」如同 π 字一般，兩腳鼎立，平舉雙手，頂天立地於職場，無畏環境的驟變及打擊)



Cheers雜誌盧智芳總編輯



盧總編演講生動

2. 「執行力大於想像力」的人

企業需要有執行力的人，這種人才除了基本功好，還要重視細節，這樣才能替企業做出好的產品。而且也要「紀律大於自由」——當牽涉到對客戶的承諾、品質的要求、團隊的尊重、個人的判斷力及需要負責任的表現時，企業都希望他的員工能重視紀律。

3. 能「與挫折共處，與改變為鄰」的人才

盧總編舉了賈伯斯的例子，說明新鮮人進入職場，要有「抗壓」和「耐挫」的能力，才有未來。而且還要學習面對、適應突如其來的「改變」。

此刻的準備

同學們在學校裡的準備工作

1. 在大學要學到什麼？

應該從專業教育到廣博教育，要學習「如何學習的能力」；從「術」到「學」，要學習SENSE；更不要忽略人文素養，例如常識、與人相處的應對進退之道等。

2. 探索自我要加速

今日職場熱門的產業，可能幾年後就會消失。所以同學們不要以現在當紅的產業，作為日後求職的目標。同學們應該要加速探索自我，要認識自己，知道自己可以做什麼。

3. 世界是「平」，但要有「立體」的生涯策略：

同學們應該掌握「高度的知識」，培養具有高度「差異化的能力」，這樣的人才，才是未來職場的生存者。

盧總編演講結束後，同學們發言踴躍。盧總編的演講不但觀念新穎，也反應出當今職場的現狀，她的演說中肯詳實，也為陽明的同學上了寶貴的一課。



聽眾出席踴躍

[\[←\] 回上一頁](#)

[\[◎\] 回到首頁](#)

[\[↑\] 回到最上](#)