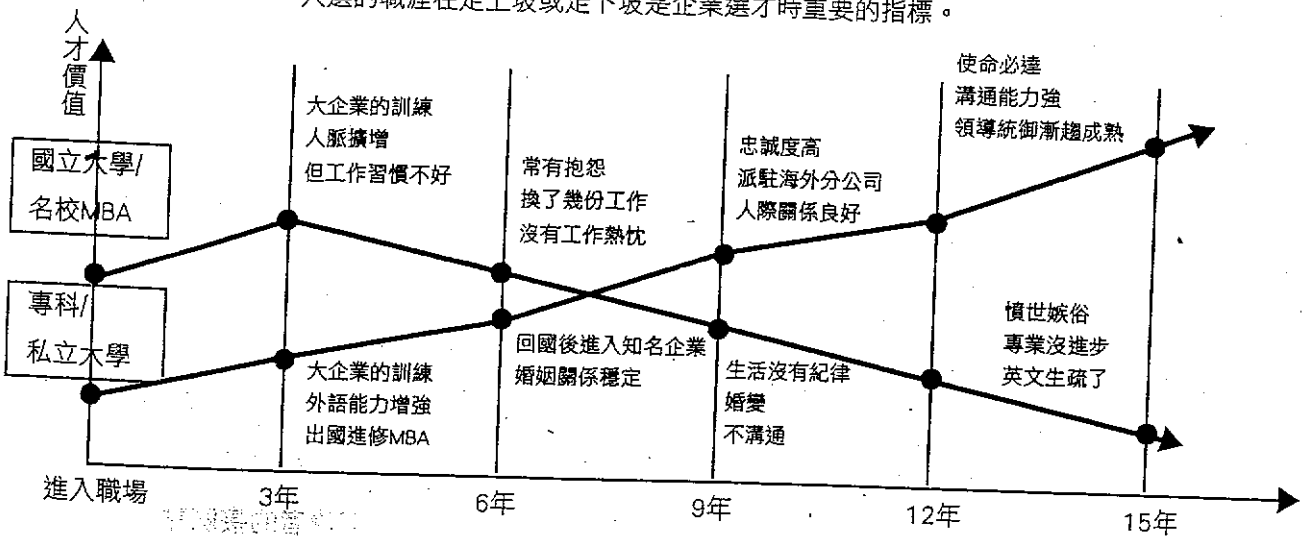
人選的職涯走勢圖

人選的職涯在走上坡或走下坡是企業選才時重要的指標。



作轉換的軌跡邏輯，於工作面向的廣度、專業的深度、或職級的高度上都沒有什麼大不同，這類人選可能只是時間到了就要換工作，即使工作年資久也沒有價值。「和主管理念不合」或、「公司內部的問題」常是不穩定人選離職的藉口。待不到三年的工作其實很難認定有什麼成就或貢獻，而且工作期間很短（少於兩年就算短的了！）就離職的人選可能在性格上有所缺陷或弱點，而且也會產生習慣性離職，履歷的價值就愈來愈低。

國際企業經驗如虎添翼

來自國際性知名大企業的工作經驗，對下個工作的轉換絕對比在本土中小型企業的經驗有價值。在大企業能見識到各式各樣的場面，接觸到更多優秀人才，經驗到企業在國際間的運作和管理，這不是在中小企業能得到的。因此建議要及早進入國際性知名大企業，一輩子要在國際型大企業的工作經驗至少三年以上，將來隨著年齡漸長，要轉換到其他大企業或中小企業都更方便；然而一旦錯過年齡，想要從中小企業進入國際型大企業的機會幾乎是零。

企業要有大成就，不可能靠幾位英雄人物就可達成，乃需要能夠激勵部屬、運用團隊力量、善於運籌帷幄的高階主管才能成功。因此，成熟的領導統御和管理經驗是高階人才不可或缺的條件。有駐海外工作經驗、或常到國外出差、或有國際間專案經驗（例如亞太Regional Project, 或global project）則使履歷表更有價值。所以應該要盡力爭取可以獲得國際經驗的工作機會。

以上只是得到面試的基本條件，如果之後企業想雇用你，一定會做正式或非正式的背景調查，所以努力創造並保持良好工作及離職記錄，是非常重要的。世界很大但也很小，你可以把路越走越寬，也可以把路越走越窄。

如何在數十年的職涯裏「寫出」有價值的履歷表，使自己成為鑽石人才而非水晶？就要靠個人的智慧和努力了。 M

＊作者為萬豐管理顧問有限公司總經理