

Headhunter

陳威豪

暢談找工作竅門



採訪、撰文／校友中心 陳宜彰

照片提供／陳威豪

陳威豪，歷史系92級，曾任資誠聯合會計師事務所（PwC Taiwan）資深招募人員，也曾任臺灣、香港、大陸的headhunter，主要負責挖角金融業的中高階主管，目前則於愛爾蘭商愛康研究有限公司臺灣分公司（ICON-DOCS）擔任跨國招募顧問。

時光拉回陳威豪高中畢業那年，原本希望能進入企業管理學系就讀的他，因為聯考成績未如預料中的理想，加上想離開自己從小長大的臺北，到其他城市就學，最後選校不選系，進入了國立成功大學歷史學系。

大學時期擔任系會長 摸索未來職涯方向

自大學第一年就開始認真思考自己未來該走的方向，也選修了一些管理學院的課程，但陳威豪說，對自己幫助最大的，還是大三時接下系學會會長一職後，從舉辦各式各樣活動中學習到的有形的、無形的知識。

他回憶，當時的歷史學系恰巧不同於以往，系上男女學生的比例約為一比一，因男生的比例大大提高，在執行力上也略為提升，「因為男生畢竟比較乾脆、衝動一點嘛！」他笑道。當時他與另外一位系會長黃文瀚討論後，決定要恢復已停辦十年以上的「歷史之夜」，但需要的經費高達二十萬，系上能支持的卻只有兩萬。為此，他們從九月中至十二月，舉辦了高達十項不同的活動，努力籌募經費，「雖然大家都累到不行，可是系上的向心力真的大幅提升了！」陳威豪說。



為了籌募經費，陳威豪與黃文瀚花招百出，像是舉辦芒果乾傳情，明明成本十幾塊，卻賣到六十塊，再請系上的女生號召學伴們掏腰包購買，淨賺兩、三萬；更與摩托羅拉（Motorola）公司合作，於鄰近的大遠百舞臺舉辦整整一週的「手機王」活動，顧攤人員都是系上學生，系學會僅負責便當、茶水，這一來又賺進了八、九萬；再加上陳威豪的系籃好友們總是義氣相挺，熱情支持系學會各項活動，最後，「歷史之夜」參與的歷史系學生逾九成，人數高達兩百位，而前來觀賞的觀眾超過五百人，「那時候真的把成功廳擠爆了！」他笑著回憶。

畢業以後，陳威豪先是服役，退伍兩個月後就參加研究所考試，然而並未考上自己心目中理想的學校，一年後再度赴考，考上了中山大學企業管理學系，對於這樣的結果，陳威豪坦言並不是很滿意，因此決定先進入職場，未來有機會再去進修。

剛進社會年薪百萬 賺得多花得也兇

原本大學時曾經期待未來出社會可以從「聽起來頭銜不錯」的專案經理做起，後來才發現這樣的想法根本太過天真。開始找工作的第一個月，陳威豪履歷投了二十家公司，卻沒有太多的回應，問了長輩，長輩卻說：「二十家公司？這很少耶！我三個月之內就丟了兩百家，然後才得到幾個面試機會！」恍然大悟的陳威豪這才開始大量投遞履歷，最後，他進入

了花旗銀行的業務部門，開始人生中的第一份工作，職務內容是負責電話詢問客戶是否需要房屋貸款轉貸，每天工作時間約十六個小時，打的電話平均超過兩百通，工作雖然累人，但加上紅利、獎金，年薪竟超過百萬。

「可是賺得多，我卻存不到錢。」陳威豪說，由於自己幾乎整天都在工作，所以只要一有空檔，就會跟朋友去KTV唱歌、吃喝玩樂、或是網路購物，花錢花得很快。這樣的生活過了一年多，此時，陳威豪的母親卻病倒了，孝順的他，下班後都到林口長庚醫院探望母親，然而，醫院探病時間僅到九點，花旗銀行的這份工作，根本無法在八點前下班，還常常需要把工作帶回家，在家加班。

硬撐了四、五個月，陳威豪評估，這樣的工作難以做得長久，後來與同仁閒聊中更發現，其他部門一位僅高中畢業的超級業務員，雖然年薪高達四百萬，卻罹患憂鬱症，加上這份工作因須使用話術「包裝」產品，與他的道德良知有部分衝突，種種原因之下，他終於下定決心提出辭呈。

「我的工作觀念都是在花旗銀行建立起來的，此外，他們的訓練制度也很完善！」雖然最後辭職而去，但陳威豪說，當初選擇進入花旗銀行，正是因為公司品牌大，且聽聞有良好的教育訓練制度。除了進入新部門時會有五天密集的新人訓練，每兩、三個月也會有各種訓練強迫員工參加，諸如銷售技巧、簡報技巧、

領導能力的提升等等。然而，業務部門的壓力很大，因公司強調監督績效，因此主管們會層層監督，他舉例，有時候他跟客戶晚間十一點才見過面，凌晨一點半就會收到主管的簡訊，關心進度。「所以八成業務部門的員工在進來的上半年就離職了！」他說。

首次獵人頭就告捷 EQ管理很重要

辭職後，靠著在金融業的工作經驗，陳威豪順利地找到了一份獵人頭的工作，專門招募金融業的高階人才，負責篩選適合的人，與他們面談，並挖角他們至臺灣、中國的其他公司。「其實這份工作挺有意思的，我提供資訊跟建議給人才，再由他們自己評估並下最後決定。」然而，他接下的第一個個案，就是一位作風強硬的銀行資深副總，動不動就拋出許多專業術語，讓他難以招架。後來，這位女副總終於忍不住開口詢問：「你是不是新來的？該有的資訊都無法提供，我為甚麼要跟你合作？」陳威豪表示自己當下覺得相當挫折，除了反省，並再強化專業知識之外，當下也只能陪笑，並安撫對方，最後對方心情平和下來，經過幾次溝通，最後終於決定接下這個offer。

「老實說，這個案件成功得有點莫名其妙，但對我來說是一個很好的機會教育。下次再跟人才開口前，自己應該要先做好功課，不是傻傻的就往前衝。藉由這次經驗，自己也比较了解hunter工作的本質。Consultant這個title，真的是要你能提供『有實質效益』的建議給對方。另

外，也要隨時提醒自己，不論情勢如何，要能維持自己情緒的穩定，不要隨著對方起舞。」他表示。

「headhunter可以讓你接觸到很多平常不會接觸的層級，那些本來應該是你老闆的老闆的人。」陳威豪笑著說。但他也強調，要做一個好的headhunter，EQ管理尤其重要，因為這些經理等級以上的高級主管，往往對自己的能力較為自信、甚至自負，若headhunter無法協助達到他們的期望，他們就會覺得是headhunter沒盡到本份或不夠努力；但相反地，若能協助他們轉換到理想的工作職場，以後他們就會把獵人頭當作朋友，對於職涯規劃若有下一步的考慮時，會率先與獵人頭聯繫，討論未來工作規劃的方向。

當然，獵人頭這份工作也有其挑戰之處，陳威豪舉例，有些公司的名聲不是很好、或是沒有什麼前景，但卻開出些極為嚴苛的徵才條件，一副「付錢是大爺」的態度，要求獵人頭公司找出頂尖人才，卻沒有評估自己公司是否能吸引人才，根本很難成功。「有些還會開出要『全球前百大畢業』這種條件。問題是全世界的評鑑資訊各有分歧，到底要採用哪一種版本？我問對方HR，對方也回答不出具體訴求。」諸如此類連雇主都說不清楚的條件，獵人頭更難執行。

切勿盲目投履歷 應徵動機應合理

從事獵人頭至今看過的履歷已難以計數，

什麼樣的履歷會被陳威豪直接淘汰呢？「很簡單，要是今天同一間公司開了三個職缺，從junior到senior都有，這個人三個職缺都丟，我就會直接淘汰，因為我覺得他根本搞不清楚自己的實力在哪，也不知道自己要的到底是什麼。」他舉例，曾有一位求職者，從最初階的工作到專案經理各種職缺都投遞履歷，整整投了兩個月。「他是還蠻有耐心的啦，只是因為這個簡單因素，主管最終仍然不考慮他！」陳威豪說。此外，若履歷不符合公司要求，如要求附上英文履歷，求職者卻未將英文履歷一併附上時，也很容易被獵人頭直接略過，先看下一份履歷，「因為我覺得他連最基本的看完『公司條件需求』的要求都做不到！」。

他也強調，許多求職者會忘記在履歷上寫上自己的姓名及聯絡資訊，「連這些資料都沒留，就算雇主真的對你有興趣，又要怎麼跟你聯絡？」此外，他也認為，自傳效果有限，「畢竟那都是包裝出來的東西」，但若對方要求寫自傳，求職者必須牢記「換位思考」，也就是站在公司的角度思考，揣測對方想看到的是什麼樣的內容，其中尤以職場經驗及領域、生涯規劃、應徵動機為重，並將各項工作經歷及時間、職務內容以列點方式清楚說明。

「尤其是你應徵這份工作的動機一定要reasonable！」他舉例，有次他幫內湖的科技公司面試工程師，他問其中一位工程師，仁寶跟廣達差不多，為什麼來應徵仁寶而非應徵廣達？工程師給了一個很簡單的理由：「因為仁

寶離我家比較近，所以如果要加班的話，我回家比較快，我可以比較投入在工作上面。」他說，像這樣的理由雖然很簡單，但是很合理，也能讓公司接受。

找工作管道 慎選人力網站

此外，找工作的管道也很重要。陳威豪坦言，以獵人頭的角度而言，他建議大家可以先從104或1111人力銀行網站上求職，「買這些網站的廣告是有不同價碼的，像在臺灣，104規模最大，可能一年數萬塊，其它間當然相對便宜；而這些收費昂貴的平臺，理論上應該也同時要幫求職者篩選『合乎勞動法規』的公司。」他解釋，對於大型、有規模的公司而言，一年數萬塊的成本並不算太高，「如果連這種錢都想省的公司，你覺得能有多好的發展性？真的能令人信賴嗎？」他認為，若這間公司願意付出這些相對應的成本，那就能證明這間公司擁有較足夠的資源，可以藉此做為求職者篩選公司的第一步參考。「不過當然不同的招募網站跟管道有不同的客群。舉例來說：我以前曾經想找酒店少爺的工作，報紙的小廣告欄，效果就會比招募網站好得多。」陳威豪打趣道。

另外，他也建議可到各公司的官方網站登錄履歷，雖然要填的資料較多，但能將自己的履歷建在各大公司的資料庫，是求職很好的選擇；至於成大的網頁，偶爾也會有一些還不錯的公司刊登徵才資訊。此外，求職者也可以從一些工作方面的社交平臺下手，如LinkedIn或

Monster等社交平臺，陳威豪說，LinkedIn是德國一個很有趣的工作社交平臺，上面有許多不同的海外工作資訊，若求職者將個人資料放上去，便能在該平臺搜尋工作機會；Monster上提供的工作機會則主要位於美國西岸。至於獵人頭這個管道，若求職者沒有超過三年的工作資歷，通常獵人頭不會對這樣的履歷感興趣，因為效益不大，但像是Manpower萬寶華企業管理顧問股份有限公司、Adecco藝珂人事顧問公司，這兩間公司的規模是全球數一數二的，求職者可以透過這樣的公司，找到一些不錯的公司裡較入門的工作。

工作三年再跳槽 資歷較完整

但陳威豪也表示，若求職者每三、四個月就換一次工作，這樣的履歷也會讓雇主很有疑慮，認為該求職者的適應性、忍耐力可能有問題，或者根本事前搞不清楚該職位在做什麼。他建議求職者，在同間公司累積至少三年的工作經驗，再來考慮轉

換跑道，因第一年仍需時間適應工作及環境，第二年可以更投入工作做出貢獻，第三年還能再追求一些進步。「若在一間公司待超過五年，人很容易就會習慣或是怠惰，而可能喪失了原有的競爭力，或者新雇主可能也會擔憂你對於適應新公司文化的適應能力！」他說，若能擁有較為完整的工作資歷，獵人頭能為求職者爭取到較好的待遇，若擁有二至三年經驗，通常跳槽後的薪水可提高5%至15%，若有更多的經驗，薪資甚至可以提升至原本薪水的20至40%。「此外，如果工作十年，薪水還是很低的話，我們也會對這樣的求職者有些質疑，為何他沒拿到該有的薪水價碼？是不是哪裡有問題？」陳威豪說。

「有時候被（獵人頭）淘汰，也不見得是求職者不好，也有可能是獵人頭覺得你不適合該公司的文化。」陳威豪舉例，像是花旗銀行就偏好進取心較重的求職者，而資誠聯合會計師事務所需要的就是反應快、但像無尾熊一般注重「人和」的員工。而獵人頭的主要任務就是幫雇主找到最適合該公司的人才，因此若求職者被淘汰，也不必太過灰心。

高階主管追求自我實現 「嫌貨才是買貨人」

什麼才是影響高階主管們決定跳槽的因素？陳威豪說，對於這些平均四十歲以上的高階經理人，最



重要的不再是物質生活，反而是著名心理學家馬斯洛所提出的「自我實現」需求的滿足，當然他們也會考慮家庭的因素。「所以我們就要負責提供他們所需要的訊息，舉例而言，若有中國的公司想挖角臺灣的高階經理人，我們就要告知這些經理人那邊的稅制、結構性節稅的方法，有時甚至還得提供學校資訊等，讓他們考慮孩子的求學規劃。」

他以一個曾遇過的case為例，對方是匯豐銀行的副總經理，在該職位上已有五年之久，公司也離住家很近，走路十分鐘可達；然而，想挖角這位人才的公司，上班車程需半小時，薪水並沒有比他原本的職位高出多少，第一年薪水甚至還較低，公司規模也較小，唯一較能吸引人的是職稱較高。「我本來以為這case要失敗了，結果後來副總突然問我：『你覺得我為什麼要跳槽？』」陳威豪說，他當時推測，薪水應該不是對方目前最關心的事，重要的反而是追求工作成就感，所以要說服她，就必須讓她找到當初想談這個職位的熱情與原因。因此，他向對方分析，既然在原公司已經做了五年的副總，卻都沒有升遷，不如再給自己一次衝刺的機會，試試看到新公司挑戰更高的職位，擴大工作的領域範疇；而且新公司的老闆，個性上屬於很願意帶著下屬一起成長進步的類型，也許可以幫助她找回當初開始工作的熱情和初衷。「幾天後，她就點頭答應了，所以其實有時候嫌貨才是買貨人嘛！」陳威豪笑著說。

臺灣年輕人應提升競爭力 工作前兩年當投資

對於自己未來的職涯規劃，陳威豪說，他很喜歡自己目前獵人頭的工作，目前他負責的範圍仍以臺灣、香港兩地為主，未來，他希望能走出臺灣，至上海或是新加坡工作，從事跨國及跨區域性的人才招募。

「另外，我也要提醒臺灣年輕人注意自己的競爭力！」陳威豪說，最近他發現，陸陸續續有一些馬來西亞的年輕人，在新加坡唸大學，畢業後工作兩三年，決定來臺灣找工作，而這些規劃，都是他們在十九歲、二十歲時，就已經先設想好的，對自己的未來很有想法。他建議即將進入社會的學弟妹們，將工作前兩年當作一種投資，衡量工作內容、累積自己的專業、培養自己的態度，將資源跟經驗一點一滴累積下來，對未來必有更好的發展。

