

960420，社會新鮮人求職履歷「錯別字」超多，中時電子報

## 社會新鮮人求職履歷「錯別字」超多

中時電子報 / 社會內政

2007/04/20

中時電子報／台北訊求職履歷是應徵工作的敲門磚，《Cheers 快樂工作人雜誌》首度針對 1000 大企業人資主管進行「七年級社會新鮮人求職履歷大調查」，幫助七年級社會新鮮人了解，人資主管在篩選求職履歷時，最重視的條件是什麼？最容易犯的錯誤有哪些？調查發現，「描述的條件與應徵工作內容不符」、「缺乏個人特色或重點」、「錯別字過多」是七年級社會新鮮人最容易犯的錯誤；反之「畢業學校」、「表達強烈企圖心」、「外文能力」則最受 1000 大人資主管青睞。

### 文不對題是頭號錯誤 過猶不及皆被淘汰

在「七年級社會新鮮人最容易犯的錯誤」選項中，「描述條件與應徵工作內容不符」（55%）是人資主管認為社會新鮮人最容易犯的頭號錯誤，社會新鮮人由於對職務內容不了解，常常會寫一些「文不對題」的自我介紹，人資主管建議在撰寫求職履歷時，一定要針對不同工作、職位、企業、產業等，修改成與應徵工作條件相符的內容。

其次有高達 52.8% 的企業不歡迎「沒有個人特色或重點」的求職履歷，光寶科技人力資源部副總經理鮑惠民指出，社會新鮮人與其寫出「我叫某某某，成長於小康家庭……」這樣「制式化」的自傳，還不如寫一段精采的個人故事來得吸引人。尤其在步調快、變動大的金融、科技產業，人資主管每天面對的，可能是上千封的求職履歷表，如果缺乏個人特色或重點，可能就會被直接刪掉。

排名第 3 與第 4 分別是「錯別字過多」（45.7%）與「中 / 英文文法不通」（26.9%），兩者都與社會新鮮人的語言能力有關。「錯別字過多」，令幾乎近一半的人資主管感到頭大。雖然錯別字的多寡，不代表個人能力高低，但能否求職成功，經常是一連串「謹慎」的態度衍生而來。

另外有 16.9% 的企業，認為社會新鮮人履歷表常犯了「過度花俏」的毛病。其中以金融業最討厭花俏的履歷（27.6%），比起高科技製造業（18.3%）、傳統製造業（16.5%）、一般服務業（15%）高出許多。（圖表三）花旗銀行台灣區人力資源處副總裁閻台生強調，設計花俏的履歷表，雖然能一眼抓出閱讀者的吸引力，但是沒有紮實的內容、清晰的邏輯，反而給人一種「混亂」的印象。

### 畢業學校非唯一考量卻是進入門檻的優先條件 新鮮人語文能力尚有提升空間

社會新鮮人最吸引企業的求職履歷條件，以「畢業學校」（55.5%）排名第一，尤其以金融業（72.4%）、高科技製造業（61.5%）、高科技服務業（64%）最看重這項條件。因為當大學越來越多的情形下，不少企業人資坦承還是會優先以畢業學校作為篩選依據。如果新鮮人不是畢業於明星學校，在撰寫求職履歷時，就一定要特別突出自己在校成績優異的部份，甚至是標明個人名次，不見得沒有勝出的機會。

「企圖心」也是關鍵，非名校畢業生更應該凸顯這個特質。高達 47.9% 的企業表示，最希望看到「表達強烈企圖心」的履歷表。企圖心可以反映在你對應徵職務、所屬企業、甚至產業和競爭者的了解。

除此之外，有 41.1% 的人資主管重視新鮮人的「外文能力」。以產業來看，高科技製造業對語文能力的要求最高（83.2%）。台灣科技代工廠商多半接的是國外客戶的訂單，因此基本的語文能力很重要。不過，人資主管認為新鮮人的英文能力，普遍還有提升的空間。新鮮人除了在校成績、社團或遊學經驗可以替履歷表加分，打工經驗也是企業相當重視的條件之一。尤其在服務業，有 40% 的企業會看重這個資歷，金融業也有 24.1%、高科技服務業有 20%。

本次調查是針對 2006 年《天下雜誌》台灣 1000 大企業人資主管進行問卷調查，調查時間自 2007 年 3 月 5 日至 4 月 4 日為止。問卷共寄出 1,600 份（共 1,600 家企業），回收 409 份有效問卷，回收率 25.56%。