

职场新人需强化的十种竞争力 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/491/2021\\_2022\\_\\_E8\\_81\\_8C\\_E5\\_9C\\_BA\\_E6\\_96\\_B0\\_E4\\_c67\\_491395.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/491/2021_2022__E8_81_8C_E5_9C_BA_E6_96_B0_E4_c67_491395.htm) 对踏入社会的新人来说，应该积极强化下列10种竞争力： 学历 所谓学历，包括学校、科系、学位。不管哪一行，能拥有学历，都是好的。 证照 除了法律、会计、医疗等行业要有证照才能执业，目前包括金融业、信息业、房地产业、美容业、餐饮业、健身业以及制造业的环卫部门等，也都逐渐走向“证照化”。如果你的学历条件较差，专业证照可弥补学历的不足。 专业技能 在最初的“学徒期”，薪水待遇是其次，学习机会才最重要，要把工作当成学校的延伸，把主管和资深同事当成良师，虚心学习。 听说读写算 听说读写算，是每个人从小就要培养的基础能力，从生活到工作都离不开这5种能力，但新生代这方面却有“退化”的现象。很多主管抱怨新进员工写的字条词不达意、不知所云；虽然创意十足，但连基本文案都写不出。总之，文字表达能力、沟通表达能力、外语能力、数字能力、逻辑思考力、办公室文书软件运用能力，是你不可小看的职场基础能力。 性格特质 “性格决定命运”，这句话用在新人求职上，再贴切不过了。在新人的筛选上，现代企业更加重视性格特质，并且采用“3qverymuch”的准则，也就是说iq(智商与专业技能)、eq(情绪商数)、aq(抗压性)三者并重。如果你不能吃苦耐劳、抗压性与挫折忍受度低、缺乏小组合作精神、忠诚度与责任感低、追求卓越的成就动机不足，那就自己走吧。 历练 跨国公司栽培高级人才，最重要的方法就是“轮调”，让你在不同部门与国家之间培养

阅历。历练的多寡，决定你究竟可成大器，还是做一颗小螺丝钉。对社会新人来说，不要怕多做，就怕不给你做。人脉人脉往往会在你意想不到的时候，提供你意想不到的一臂之力。但是“贵人”不会无端从天上掉下来，平时就要勤于耕耘，一定先有付出才有回报。

形象管理除了研发工程师每天面对机器外，诸如业务销售、行政、法务、公关、教育培训.....绝大部分的职务都是属于“人对人”的工作，因此个人形象管理格外重要。外表有时比内在还重要，西方学者雅伯特马伯蓝比教授研究出的“7/38/55”定律，证明了这个看法：在整体表现上，旁人对你的观感，只有7%取决于你真正谈话的内容；而有38%在于辅助表达这些话的方法，也就是口气、手势等等；却有高达55%的比重决定于，你看起来够不够分量、够不够有说服力，一言以蔽之，也就是你的外表。

情报信息力进入知识快速“折旧”的年代，在校期间所学的东西，如果不随时更新，很快就跟不上时代。如今都把“情报搜集”列为“绝对必要的工作技能”。跨领域专业跨领域人才当红，科系的选择若能搭配得当，比如“商管信息”，“设计光机电”，“会计财税”，都有1+1>2的化学作用

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)