

# 生涯規劃與 名人書香

系列  
講座

如何培養進場思維?—職場常勝軍的起手式

時間：106 年 03 月 16 日 1830~2030

地點：光復校區國際會議廳第一演講室

講者：創新發現媒體整合顧問公司 金麗萍創辦人

本學期第三場生涯規劃與名人書香講座邀請到創新發現媒體整合顧問公司金麗萍創辦人，本場講座由生涯發展組陳孟荊組長開場引言、介紹金麗萍創辦人，金創辦人是成大中文系 75 級的校友並擁有美國南伊利諾大學企管碩士學位，在媒體領域已耕耘 30 年，媒體聽眾觀眾、內容是多元化的，因此媒體業也需要許多跨領域的人才。



因為自身的背景屬於媒體業，金創辦人在準備演講之初是以媒體產業的狀況，媒體業工作機會及市場情形為方向，但到後來考慮到參與學生可能來自不同領域而改變主題方向，兩者看似衝突但其實是一致的。

創辦人提到在媒體業三十年的跌跌撞撞整個過程也是以失敗居多的，而利用此次講座與大家分享一些建議。

在沒有人力資源網站的時代求職徵才都是透過報紙，金創辦人曾任就業情報雜誌暨網站總編輯兼副總經理，就業情報雜誌屬於傳統的媒體，金創辦人形容當時遇到了一頭怪獸——104 人力銀行，瓜分了分類廣告、廣告業務來源這一大塊市場的大餅，但主講人認為網路的崛起是嘉惠社會大眾的，當時在就業情報的主講人做了就業情報的網站並擔任副總經理，金創辦人說：「當開創者，通常失敗機率是比較高的，但可以得到很多經驗。」

而後，金創辦人任職財訊集團今周刊執行副總編輯、理財周刊副社長兼總編輯，原先都在編輯部任職的主講人，在理財周刊時首次接觸業務部的整個運作。離開財訊集團今周刊到擔任中華網路多媒體協會秘書長之間失業了三年，金創辦人原先認為自己不需要不斷不斷得工作，也不是很了解自己，但在失業以後發現自己不能不工作，也發現當需要請求別人時，自己不太會做這件事，這給了金創

辦人很大的提醒，因為那時的媒體業發展還不錯，所以先前的工作都是藉由挖角，因此金創辦人自認不太會寫履歷，大多都是經由考試得到工作，當失業以後發覺自己是否要走出去，失業三年表示自己可能已經不被記得了，與市場的鏈結已經斷了，金創辦人覺得自己在職場中成長最大的時候是這失業的三年，這三年使她了解幾件事：「第一件事，我是一個需要工作的人；第二件事，必須讓人家重新認識自己、記得自己，以至於把機會給我，必須回到找第一份工作的時候的心情。」主講人一直在思考一件事，那就是「價值」，還有當你要貢獻你的價值的時候，你知不知道貢獻的對象他需要什麼，我們的價值是建立在別人的需要上，不是建立在自我感覺良好上，這對期間是很大的學習，學習的不是專業，而是心境的反思。

在之後接任理財周刊時態度完全轉變了，不再非常的驕傲覺得別人要捧著機會來拜託自己，變得比較謙虛，覺得自己可能會再失去工作，覺得工作非常的重要，但不是因為錢的問題，而是因為精神的價值與成就感的肯定。當知道自己不能失去時，自己會察言觀色，知道怎麼創造別人不能取代的價值，在職涯中啟動一個學習的機制。

金創辦人描述進入資策會後的學習更大，資策會是一個公法人的部門，很多事被限縮得很厲害，長官也非常多，在開會

時要非常有經驗要揣摩長官的心境，在資策會的六年裡是一個很大的訓練，在此之後創立了現在的任創新發現媒體整合顧問公司，而到現在業不斷的再學習。所有事情會開始學習，是因為自己決定要進場，決定進場時每一件事都是屬於積極性的決策，而當選擇要退場的時候，每一件事都是在收線。



主講人問大家何為企業眼中的績優股，是因為自身的專業技能還是因為與企業的思考同步？一位材料系同學認為企業老闆喜歡與自己性向較合的員工，一個能力很好但想法與老闆南轅北轍的員工可能會導致事倍功半。金創辦人在職場的前幾年討厭在老闆旁邊附和的人，但後來發現其實老闆需要了解他的人，就是所謂的「上位思考」。知道老闆在想什麼事，能夠拉近與老闆思想上的距離，對於面試也很有幫助。

「價值的最終走向是獲利數字」，你選擇的職務距離位企業賺錢有多遠？公司若要裁員會先從獲利最低的部門開始，也許你的職務跟賺錢沒有直接關係，當你

在做行銷企劃的時候，是在幫助業務做銷售，必須知道業務的需要，在幫第一線的產品做包裝做企劃，如果不知道銷售人員的需要的是什麼，這個企畫案將不會被看重，自己要很清楚服務對象是誰。不論做什麼職務，都要有成本概念及市場性的思維。

### 你對提供價值的對象夠了解嗎？

價值對象不僅是老闆，也包含所合作的同部門跨部門的工作夥伴，金創辦人告訴同學未來進入職場要注意老闆怎麼做決策，分析背後的原因，只要想法跟老闆、高階主管越接近，越可以成為他們的得意助手，專業可以一步步累積，即使老闆做了失敗的決策，也可以看老闆之後的挽回方式是什麼，他們在職場十幾年的經驗有很多寶貴的東西值得我們去學習，當你看懂了，就會是他們的知音，就更有條件站在他們旁邊。

主講人問大家：「你如何看待大家都不願意做的事？」生技系一年級同學認為不管什麼事情盡量都去試試看，即使是小事情也能學到一些東西。金創辦人也同意這個態度，對每件事都保持進場心態。

金創辦人曾經不敢接總編輯這個職務，覺得自己還不夠能力，但一位長者告訴她《彼得原理》，告訴她沒有總統在學會做總統後才當總統，他們到了位置上才學習，只要具備百分之三十三的能力就可以去做了，另外的百分之六十七是慢慢累積學習的。很多事是做中學，選擇進場後有各式各樣的狀況就是不斷在累積經驗的時候。



最後 Q&A 時間，系統系大四同學問到：「如果在一個團隊裡跟一個你不喜歡



且內心認定無法繼續工作的人合作，當下環境也沒辦法離開，請問有什麼建議可以與此人相處？」金創辦人說自己曾經在一個團隊裡大家的部門專業不一樣，位階也無高低，但毫無交集誰也不理誰，團隊閒置了半年，大老闆告訴她：「做一個領袖最重要的條件是，當這群人你都可以

包容時你就是領袖，包容力最高才會是領袖，而跟專業無關。」這番話激勵金創辦人領導當時的團隊，對專業的包容與尊重，才得以使金創辦人從編輯升為副總。

中文系同學問，是什麼驅動力使金創辦人去發展與自己原先專業不同的領域？金創辦人覺得自己顧面子、固執、堅持，使自己在職場上受挫不少，但在每次受挫時都在用力找一些收穫，為什麼自己要受這些苦？「凡走過必留下痕跡」，如同賈伯斯所說：「Connect the dots.」人生的每一點在往後回過頭看時，由點到線到面都會有價值，假設你沒做過這事，可能就連結不了另一件事。你走過的每一件事也續現階段看起來絲毫沒有價值，甚至是負面的，但只要你有認真去想過做過，而不是應付了事，未來這些走過的路都會對你有幫助。

醫學系大一同學問到，雖然本場主題是「進場」，但為什麼學姊的豐富經歷感覺像是不斷在進退場之間循環？身為商業週刊總編輯對於現今看周刊的人較少，往後周刊經營的看法為何？首先對於進退場，金創辦人認為自己有很大個性問題，因為自己要面子但又喜歡做創新的事，然而創新這些事也不容易成功，常常以失敗收場，但當經歷一多時，回頭看很多事都有意義，雖然離開工作崗位但卻不會全然退出放棄任何機會。第二個媒體困境的問題，他們試著用辦活動、辦論壇，用另外一種傳播模式來彌補虧損，面對轉型問題。

材料系同學問：「身為老闆會如何處理三不管地帶的問題？」金創辦人答到，身為領導是否知道夥伴不願意做事的真實原因，除了問還有觀察其背景，身為領導是否根據個人情況安排工作，讓成員有信心且沒有理由推辭，讓他們有表現的機會。



心理系大四同學問，上面提過談薪水要有魄力，但在現在起薪較低的時候要怎麼知道自己具備多少的價值，怎麼談薪水？金創辦人回答，我們需要對想要爭取的公司非常的了解，也要了解自己進公司的目的，首先是為了得到這個職位，間進場就有了機會，而大膽談薪水主要是本身已經有了經驗。

整場精采的講在全場掌聲下落幕了，金創辦人雖然在職場上曾經失敗退場，但卻不氣餒，而是把每一次的失敗都當作學習的機會，努力而擁有今天的成就，也勉勵同學們別讓一次的失敗就擊倒，而是把握每一次再努力的機會。