



跨入(軟體)產業 的第一步

巨匠集團 蘇世榮 專任講師

2018/10/10



簡報大綱

你知道什麼是22K嗎？

跨入產業的三個提問

① 第一個工作如何拉開

30%的差距？

② 在畢業後3-5年如何拉開

1倍的差距？

③ 在畢業後5-10年如何拉開

3-5倍的差距？

總結



三個問題

① 第一個工作如何拉開
30%的差距？

② 在畢業後3-5年如何拉開
1倍的差距？

③ 在畢業後5-10年如何拉開
3-5倍的差距？



① 第一個工作如何拉開 30%的差距？



如果大學是這樣子的...

- 每周周一都要集會升旗，每天要穿制服
- 每天不管有課沒課，要早上準時8:00到教室點名
- 每天不管有課沒課，都只能下午5:00離校
- 所有放假皆比照**職場規定**
- 大一到大三暑假只有一周
 其他時間要去公司實習，**無實習學分**無法畢業
- 寒假只放除夕到初四，**初五開始上課**
- **英文四年必修，第二外語(德或日)四年必修**
- 學分 $\frac{1}{2}$ 沒過與考試作弊一律退學，不接受關說
- 很多學分都是一學分三堂課的
- 畢業前要通過**專題製作學分**



這個學校曾經真實地存在…



院長的理念很簡單

站在職業角色的立場上



提前職業化

4年後的就業結果

30 : 9 : 1



所以，結論呢？

- 院長用他高瞻遠矚的做法，定義了一個**不通溝.強迫自律**的學習環境
- 事實上，這個**提前職業化**的做法，證明是有用的，雖然我們還不懂事的反抗過
- **多媒體人才培訓班.APP人才培訓班等產業就業培訓班的思維...**
- 如果懂了，那要如何做？



要如何做？



② 如何在畢業後3-5年 拉開1倍的差距？

專業力

表達力

專管力



技能專業化(專業力)

新手變老手

- 老手是甚麼？

要通過 ，練就一套可以
工作上所需的項目

- 「刻意訓練」就是 ，主管要求10天內完成，想辦法讓自己提前完成

- 「刻意訓練」就是 ，主管要求一份提案，想辦法讓自己多提一兩個

- 「刻意訓練」就是讓自己隨時就是一個 ，想辦法讓自己快速升級，將技能專業化



專業可表達化(表達力)

新手變老手

- 要通過「刻意訓練」，練就一套可以
- 「表達力」就是
- 「表達力」就是 ，1-3分鐘內講完一個技術流程
- 「表達力」就是讓業務或老闆在很短的時間內聽得懂你花了一年的時間做了甚麼對營收有幫助的技術或產品(表達力案例)
- 結合多媒體的表達力



新手與老手的表達力範例

ANDROID AP開發的關鍵設計



Android AP開發關鍵設計

(新手的表達力範例)

未來設計工程師應掌握4個關鍵設計訣竅，來專注於使用者介面(UI)的開發以取得最佳化用戶體驗。

- 開放源碼和UI的一致性：設計工程師仍需注意確保所開發的軟體與整個UI的一致性，這樣才能避免功能表單的分散，並提供一個堅實的用戶體驗。
- 多樣化的互動模式：可支援廣泛的手機操控架構，例如該平台能執行在僅有一個大型觸控螢幕的設備上，亦可執行在具有4個方向導航鍵的小螢幕設備上。
- 公告系統管理：節約使用公告系統，才能充分利用使用者有限的注意力
- 無縫互動功能：使開發者能支援無縫的互動，讓某個用戶工作可跨越多個應用軟體。是一種以人類工作為中心的方案，而非以系統應用為中心的方案。

Android AP開發關鍵設計

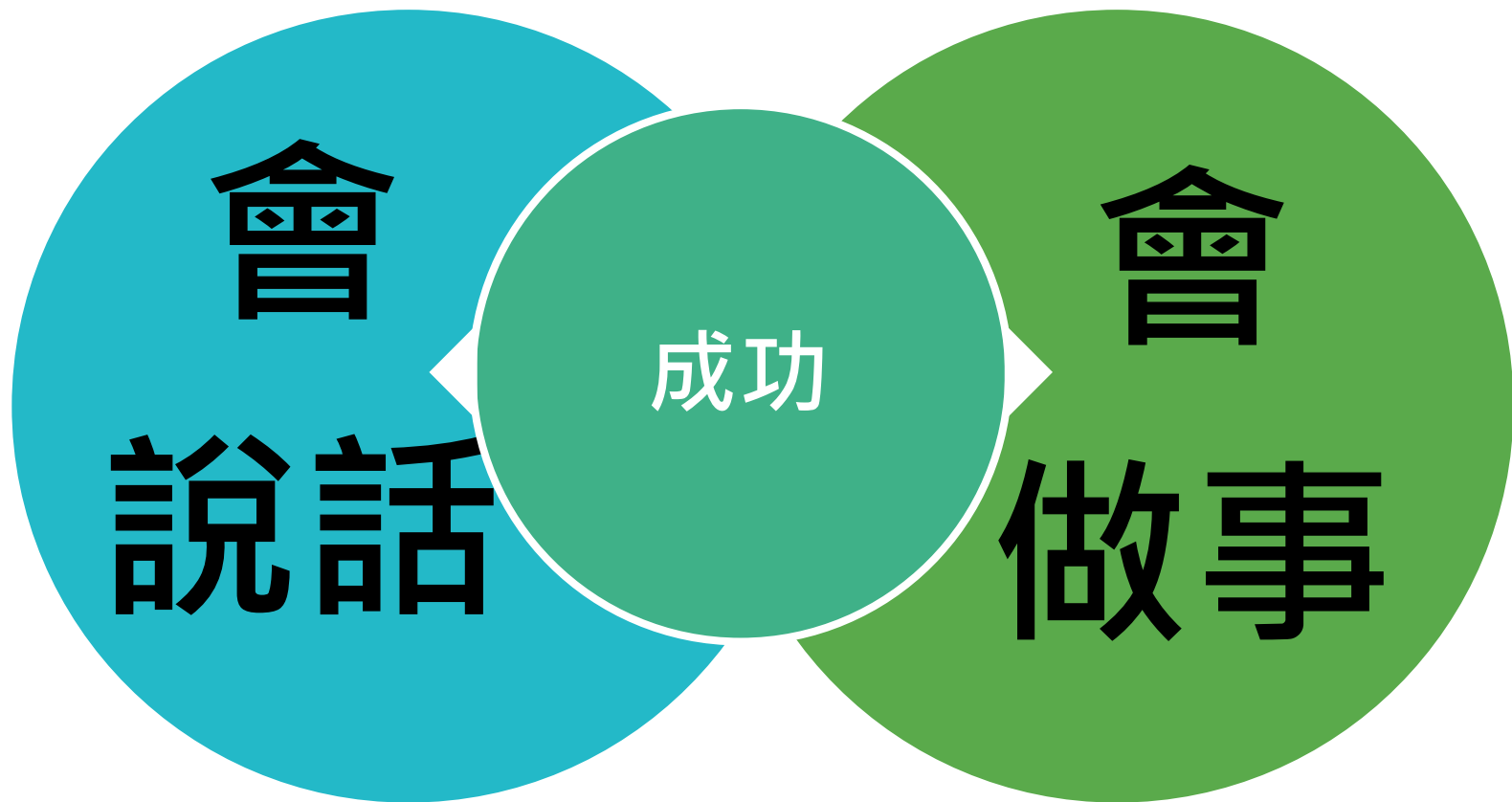
(老手的表達力範例)





專案管理能力(專管力)

- 對象.時間.成本
- 時間與成本的管控力是基本功
- IT新人常見的最大問題是-
- 先搞懂對象，事情就事半功倍了
- 對象-對公部門與對企業的專案，同樣的專案主題，做法絕對是不一樣的
- 對象-一個產品的開發，技術主管的思維與業務主管的思維，想法絕對是不一樣的





此階段最關鍵的地方

- 職涯上，你產出項目的**品質與能見度**很重要
- 能力的認同不是看你學多少東西，是看你**專業化**到能配合工作到什麼程度，自己可代表的項目或作品是最有力的說明
- 穩定你的產出，最後一定要找出時間，**把其中已經做到70分或80分的項目，再提高到100分**
- 綜效上，一定要審視自己**獨立接案**的能力
(專業力+表達力+專管力)
- 能否往上提升拉開與同僚的差距，這部分絕對是重點中的重點
- 如何知道自己已經拉開與同僚的差距？



③ 如何在畢業後5-10年 拉開3-5倍的差距？

管理力

協調力

去兼差



抉擇

- **①(提前職業化)與②(專業技能化)的主軸是著重在個人能力的發展-專業的大牛**
- 一個很厲害的專業大牛，能作能說，速度快
- 專業大牛是稀有動物啊~
- 要擴展人員，組成團隊，加大開發速度
- 讓專業大牛來領頭....



抉擇...

- 具規模的公司會出一個選擇題給技術大牛:技術職與管理職
- 如果有幸有這個機會:您會如何選?
- 如果沒機會能做選擇題時，從目的性來看(拉開3-5倍的差距)，
- 管理也是種專業技術，多了許多與技術無關的人事與跨組織協調的問題解決
- 這點如跨不上來，最多差距到2-3倍(技術大牛的價值)
- 如果跨的上來，那3-5倍絕對不是問題



技術大牛作為管理職的思考

- 技術人的世界裡，有一個奇怪的現象
幾乎是技術平庸的的人，才能領導一堆技術大牛
- 這位技術平庸的人，四五年前也是技術大牛
- 他可能是唯一可以跟公司其他部門打交道的人，也是唯一可以進行非技術思考的人
- 也是深知組織的綜效一定大於個人的產值



兼差工作-最好的權變

- 競業禁止是情義上的認知與認同，跟道德無關
- 但多數有規模的公司，都會依法禁止的
- 如何兼差可以不違背競業禁止又可強化主技能
- It與設計領域，最棒的兼差工作就是來培訓業或學校
- 即便公司知道了，幾乎是多表支持並還鼓勵
- 強化表達力與組織能力
- 教學相長，學員交流，結交更多領域相近工作者



巨匠集團

結論

開始盤點

缺甚麼就補甚麼



甚麼?怕來不及?

- 英雄少年者，自古無好死：
 - 項羽24歲起兵，30歲烏江前自刎
 - 霍去病19歲掛帥，24歲驟逝
 - 曹沖七歲秤象，13歲早夭
- 大器晚成者，古今也多見
 - 姜子牙76歲拜相，139歲終壽
 - 齊白石66歲被33歲徐悲鴻提攜成名
 - 肯德基老爺爺56歲還在拿救濟金
 - 張忠謀54歲才創立台積電



重要的是...

要把學生的習性丟掉

主管的類型 會立即刷掉的履歷 有經驗主管的思維 帶人比做事難



不給公司創造價值的人
領的薪水就是偷來的



④畢業後

去大陸發展的問題？



巨匠集團簡介



巨匠集團三大事業群與研發

巨匠資訊教育事業群

成立30年，員工超過700人

全省66家分校

台灣最大原廠授權教育訓練中心

提供全系列實體電腦課程

巨匠美語教育事業群

成立15年，員工超過300人

全省34家分校

TOEIC授權考試中心

巨匠雲端教育事業群

成立2年，員工超過100人

線上真人家教+國教業務服務

提供**不受時間、地點限制的教學服務**

將客戶族群經營往下延伸到國小階段

研發處

- 員工約50~60人
- 負責教材開發與教法研究
- 與集團三大事業群營運結合
- 研發技術落實在學習應用



巨匠集團

巨匠集團

最能結合數位科技的事業群



巨匠雲端教育事業群



<http://www.abconline.com.tw/>

關鍵字: **巨匠線上真人**

線上真人學習，學習新趨勢

雲端學習

讓學習不再受時空的限制，
隨時隨地想學就學



<http://www.wincenter.com.tw/>

關鍵字: **狀元奇機**

國中數理學習，學習新方法

狀元奇機:國中三年數、英、自六科
全套互動式教學數位教材
完整適性化診斷題庫評量系統
雲技術與大數據分析架構的學習機



巨匠集團-研發



CMMI Level3(Capability Maturity Model Integration)能力成熟度模型整合
教學設計師-8位



要賺快錢

培訓業絕對不是最好的選擇

要賺有溫度的錢

培訓業一定是不錯的選擇