

GET READY 04

CEO 要找什麼人？》UNIQLO 台灣執行長 黑瀨友和

衝出你的企圖心 找對公司是第一步

文 | 林若寧 攝影 | 廖祐瑋

國際級人才最重要的特質，就是「使命感」。UNIQLO是販售服裝的公司，我們深信服裝的力量，可以說「改變服裝，改變世界」就是我們集團的使命，我們希望透過製作、販售服裝的過程，讓影響力深入社會。

因此，面試時，我們常會問應徵者：「最想在UNIQLO完成的夢想是什麼？」因為唯有個人夢想和公司目標一致，才能在工作上真正找到成就感。

對UNIQLO而言，招募人才是一種互相認識的過程，而不是上對下的考試。過程中，我們會請對方到店鋪中實習，透過觀察店長的工作，想像自己的成長輪廓，也誠實告訴對方UNIQLO的理念，藉此互相確認。

我們欣賞有自己的想法、也能勇於提出疑問的人才。過去面試的求職者中，有些人雖然會說他自己有使命感，但往往深入挖掘後，才發



UNIQLO台灣執行長黑瀨友和，從1995年大學畢業就加入迅銷集團，認為在工作中成長的最大的動力，就是不斷從中發掘學習的樂趣。

現他並沒有好好思考未來在公司的位置。我們期待求職者都能透過學習，思考如何讓工作和自己的生涯結合。

國際人才必備4大能力，使命感是核心

我們公司除了一般的工作手冊，還有社長柳井正為了傳授經營哲學親自撰寫的《經營者養成筆記》，裡頭清楚說明了我們對於國際級人才的需求。具體來說有4大能力，最中心的是「使命感」，圍繞的其他能力則分別是「創新力」、「獲利力」與「領導力」。

創新力代表變革的能力，期許產品能不斷突破、和顧客一起前進。獲利力則鼓勵大家不是一味順應工作流程，應該思考如何讓公司持續成長。最後，這些目標不可能只靠一個人完成，我們必須有團隊通力合作。在UNIQLO，「每個人都是經營者」，這就是和使命感緊密

相扣的領導力。

目前，台灣UNIQLO有近40位員工派駐海外，其中25位在世界各地擔任管理職，地點遍布日本、俄羅斯、瑞典、美國、澳洲等國。他們的共通點是能夠欣賞異文化，不是只有了解、包容，更要到「欣賞」的程度。遇到困難，能思考自己的夢想、公司的夢想，跨越部門藩籬，從經營者的視角，思考什麼對品牌來說是最適合的。

有位2011年畢業後，加入台灣UNIQLO的夥伴，只用了短短兩年就晉升為台灣店長，2017年外派美國，現在已經是帶領10家店鋪、約400名夥伴的美國紐約區域經理了。台灣人才的獨特優勢，在於對自我成長的渴望，不分

美商最重視的能力？》戴爾台灣研發中心董事總經理 Brently Cooper

比起說「你會做什麼」 不如凸顯「你做了什麼」

對戴爾集團來說，技術只是工具，徵才時，我們更關注應徵者的個人特質。包括是否具有解決「未來問題」的眼界、正直誠實的性格，以及渴望成為領導者的強烈企圖心，都是我們尋找國際級人才時注重的面向。

其中，我想特別談談解決「未來問題」的能力。所謂解決未來的問題，其實就是「辨識未來的機會」。這對日新月異的科技產業來說，尤其重要。

性別，都有強烈尋求進步的企圖心。台灣人才應該把視野放在世界。

如果你有這樣的企圖心，第一步是「找對公司」，觀察公司究竟是利益導向還是永續經營？商業規模是否夠穩健？如果正在成長期，就意味著有更多嘗試的機會。

我自己從1995年大學畢業就加入迅銷集團，至今還是每天都抱持著危機感，擔心自己如果沒有成長，不只對夥伴很抱歉，也對不起顧客。從日本、上海到台灣，都是這份進步的渴望推著我不斷學習。如果要說國際級人才的自我成長之道，最重要的就是心中遠大的志向。不管在任何地方工作，都要讓自己有膽量、有能力朝世界第一的目標邁進。

新世代最嚮往企業Top 100，台積電4度奪冠！

Cheers

快樂工作人雜誌

重磅報告

- Udemy解讀
十大必備軟實力
- Google認證超強
SPRINT工作法

迎戰 就業冰河期

上班族安度指南

【職場趨勢大改寫】

零工經濟2.0大爆發
搶灘東協，取代西進
在家工作成主流，遠端管理新挑戰

【自我行銷成贏家】

好工作敲門！LinkedIn個人經營術
求職加分！打造60秒完美影音履歷
零接觸也不怕！跨國視訊面試攻略

逆勢突圍兩大系列
重仁塾@Cheers
年票尊榮方案
速翻封底裡

