



法令宣導 Decree Declared

- 1 「公務人員退休撫卹基金撥補繳費用辦法」業經銓敘部於110年11月5日以部退三字第11053981011號令廢止，相關資訊請參閱人事室網頁相關釋例。
- 2 教育部檢送「教育部設置學術獎辦法」第6條條文勘誤表及第6條條文對照表勘誤表各1份，相關資訊請參閱人事室網頁相關釋例。
- 3 教育部函知，有關亡故支領月退休金教師如無合法之遺屬一次金領受遺族，得否由實際辦理其喪葬事宜之其他親屬，檢據向原服務學校申請核銷喪葬費用一案，關資訊請參閱人事室網頁相關釋例。
- 4 教育部檢送「110年公務人員傑出貢獻獎表揚大會」海報及得獎者具體事蹟簡介，相關資訊請參閱人事室網頁最新消息。



業務報導 Business News

- 01 提醒您善用e等公務園+學習平臺之公務人員10小時課程專區自主完成公務人員每年度必須完成課程學習時數。





業務報導 Business News

- 02** 歡迎各位同仁多加利用本校員工協助相關資源，詳參本校人事室網頁/[員工協助與福利措施](#)(含[校內資源彙整表](#)、[哺集乳室設置概況表](#))，也歡迎校內各單位(或同仁)踴躍提供校內員工協助措施並與本室聯繫，另有[員工優惠商店](#)(含子女托育)提供同仁生活上的協助措施，請自行上網瀏覽參考運用，消費時請留意商家實際營業狀況(含安全措施)，如發現商家有違反法令或建議事項，請立即連絡本校人事室。
- 03** 重申就業服務法第5條第1項規定，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視。違反者，處新臺幣**30萬元**以上**150萬元**以下罰鍰。亦請各單位重視職場性別工作平等問題，不得有性別歧視之觀念。



人事動態 Personnel Change

人員異動名單：

姓名	異動原因	原職機關(單位) 職 稱	新職機關(單位) 職 稱	到(離)職日期
張靖雯	新進		教務處課程及教學組/ 約用助理	110.10.25
蘇俊銘	新進		約用環境安全科技中心 環境保護組/環安助理 工程師	110.11.01
李欣怡	新進		材料科技研究所/行政 助理(職務代理人)	110.11.01
賴國銓	離職	資訊中心網路組/ 專案副工程師		110.11.01
賴國銓	新進		資訊中心網路組/約用 助理	110.11.01
陳應心	平調	工管系/組員	秘書室/組員	110.11.05
黃孟妍	離職	應用外語系/行政助 理		110.11.08





110年11月份壽星名單

單位	姓名	單位	姓名
工程科技研究所	王健聰	財務金融系	蔡名琪
機械工程系	曾世昌		郭淑惠
	郭佳儷		蕭秋銘
	吳英正	會計系	李月岐
電機工程系	夏郭賢	工業設計系	游元良
	黃秀芬		黃威嘉
	電子工程系	黃崇禧	視覺傳達設計系
黃永廣		曹融	
環境與安全衛生工程系	郭昭吟	建築與室內設計系	曾思瑜
	徐啟銘		賴明茂
化學工程與材料工程系	鄭宇伸	數位媒體設計系	林昭妙
	王怡仁	創意生活設計系	張之怡
資訊工程系	張本杰		鍾松晉
企業管理系	謝宗佑	人文與科學學院	謝宛儒
	黃銘章		黃姿瑩
工業工程與管理系	郭雅玲	應用外語系	陳迺穎
	洪鈺欣		陳淑珠
資訊管理系	林珈沂		科技法律研究所
	李保志	惲純良	
	伍廷蔚	邱怡瑄	

生日快樂！





當月壽星 Month Birthday

110年11月份壽星名單

單位	姓名	單位	姓名
科技法律研究所	楊智傑	圖書館--採編組	洪雪容
休閒運動研究所	李宗鴻	圖書館--典閱組	張文馨
	李蕙貞	圖書館--館務發展組	張筱茵
通識教育中心	楊秀雯	資訊中心--媒體與服務組	周嘉蓉
	嚴嘉玲		莊耿賢
前瞻學士學位學程	李育億	諮商輔導中心	曾真貌
	葉笛卡	推廣教育中心	劉素芬
產業科技學士學位學程	劉秉瑜	環境安全科技中心--環境保護組	陳惠英
教務處	康美英	秘書室--行政管理組	賴昭賢
學務處--生活輔導組	柯盈舟	稽核室	李明宗
學務處--課外活動指導組	廖俊丁	人事室	葉淑芬
學務處--軍訓組	胡景龍	人事室--第一組	朱思貞
	謝艷芬	主計室--第三組	胡靜云
總務處--事務組	李櫻珠		
	姜德明		
	陳信吉		
總務處--出納組	黃培淳		
駐衛警察小隊	謝文光		
圖書館	趙文媛		

生日快樂！



Google都在用的復原訓練力 要讓員工上班心情好

《作者：李宥臻2021/10/01》

如何調適工作壓力，並不是新鮮話題，但當一場疫情巨災，將每個人的心都蒙上一層灰時，企業對於員工的心理健康，再也不能坐以待斃。

今年7月，美國網路媒體公司Verizon Media攜手國際心理健康倡導基金會Made of Millions及研究機構Culture C.O.-O.P.，針對台灣、美國、加拿大、英國、法國及印度，共1,000名企業領導人、經理人、人資主管進行調查，發現在過去一年，有高達93%的受訪者同意，心理問題已對公司營運產生負面影響，但只有不到30%的主管，相信自己有能力回應下屬的心理需求。「忽視職場心理健康的後果，不單只是造成產品品質下降而已，」Verizon Media執行長古魯·高瑞潘（Guru Gowrappan）在發表調查結果時說：「它的破壞力之大，將嚴重影響團隊關係、工作效率及整體企業文化。」

心理素質與工作表現的關聯性，究竟有多強？台灣師範大學健康促進與衛生教育學系教授李思賢指出，根據正向心理學研究顯示，員工的心理健康，能使工作表現提升20%以上。原因在於，「心情好，靈感自然會源源不絕，也會更認同自己的工作價值，形成一個善的循環，」李思賢補充道。

事實上，近20年來，已有不少跨國企業認知到心理健康的重要性，開始進行內部改革。新冠疫情的爆發，則猶如一場無預警稽查，讓早有預備的企業有機會自我檢核，也給了掉以輕心的企業一記當頭棒喝。「那些原本就重視員工心理韌性，並提供相關訓練的組織，在這次的疫情中擁有很大的優勢，」美國職場復原力服務平台meQuilibrium的執行長簡·布魯斯（Jan Bruce）於《富比士》評論道。





受挫的復原力，代表你的心理韌性

心理韌性 (Resilience)，或者又可譯作「復原力」，究竟是什麼？根據美國心理學會 (APA) 定義，它是指一個人在經歷創傷之後「反彈回來」(Bouncing back) 的能力。

曾任復原力講師、專責領導力訓練及生涯轉換的企業教練陳韻琴說：「面對逆境，有人從此一蹶不振，有人卻可以東山再起，這就是復原力的展現。」也就是說，心理韌性的重點不在於如何避開挫折，而是經歷挫折之後，該怎麼從低谷中重新爬起。

雖然個人心理韌性的強弱，跟性格、生長環境等先天條件密切相關，但好消息是，就像身體的肌肉一樣，心靈的肌肉也可以經由後天鍛鍊，變得更加強壯。正因為如此，幫助員工練就出一顆「強心臟」，已成為多數企業領導人迎戰變化多端的未來最著重的目標。

復原力訓練夯，強化心理素質

向來在員工待遇上廣受肯定的Google，在內部成立了一支復原力團隊 (Resilience Team)，專門負責安排員工的心理韌性培訓。

疫情之前，他們主要是透過諮詢服務以及員工資源小組 (Employee resource groups, ERGs)，提供內部同仁建立社群連結、抒發情緒的管道。但隨著居家辦公啟動，所有資源都被迫轉為線上，「員工下班之後，不會想再長時間盯著電腦螢幕，」Google的健康經理兼適應力主管勞倫·惠特 (Lauren Whitt) 說。

於是，惠特決定改變方式，聘請心理學家、長期處在高壓狀態的職業運動員和職業軍人，分別錄製一系列只有5~6分鐘的短影音，內容包含安眠及呼吸訓練、化解焦慮、調節親子關係等。影片上架不到一個月，就有3萬名Google內部同仁觀看，獲得熱烈回響，成為海外企業的參考指標。在台灣，也有許多公司會透過一對一或團體教練服務，加強高階主管、團隊成員的心理素質。

李思賢分享，他曾透過遊戲化的活動，協助企業員工學習情緒管理、溝通技巧等實用心法，並談及如何自我肯定、建立良好品格。「今年雖然遇到疫情，(該公司)產出仍增加12%。」



翻轉職場文化，同理並懂得回應員工

雖然在疫情之前，多數本土企業已有引進政府推行的員工協助方案（EAP），提供個人心理諮商服務，但李思賢坦言：「單純靠EAP還是不夠，主管的支持與參與，扮演非常關鍵的角色。」

曾為IBM、HP、趨勢科技等國內外知名公司提供教練服務，專門訓練高階主管的企業教練陳茂雄，最近感受尤其深刻：「因為工作和生活蠟燭兩頭燒，或是業績下降、面臨裁員危機的客戶，在疫情期間變多了。」當壓力源從四面八方襲來，「若主管沒有受過『同理回應』的訓練，不明白應該先處理心情、再處理事情，容易造成部屬壓抑情緒、不願開口表達困難，」陳茂雄指出。

加上傳統觀念認為，「有情緒就是不好的」或是「復原力就是忍受痛苦的能力」，導致工作者長期抑鬱，直到忍無可忍或筋疲力竭，情緒才如洪水般一次潰堤。因此，心理韌性的訓練，必須從改變職場文化做起。如同歐洲商業雜誌《European CEO》所說，「這是最有效解決職業倦怠（Burnout）的方法，但同時也最難執行。」

改變文化第一步，必須先設立典範。當高階主管先學會「自我覺察」，調整過去回應壓力的「慣性模式」，自然也能提升團隊的心理健康。陳茂雄以美國家族治療大師薩提爾（Virginia Satir）的理論為基礎，發展出一套「薩提爾教練模式」，教導人如何從「他人」、「自己」與「情境」3項元素中，查驗應對壓力的方式是否失衡。譬如說，遇到一項工作難題，討好型的主管，會將「他人」的需要放大，過度體貼下屬，無法專注完成目標；而指責型主管的出發點都以「自己」為主，習慣藉由施壓他人來解決問題。

「最理想的模式，是三者的比例達到平衡，也就是產生一致性，」陳茂雄說。透夠專業引導，工作者能練習自我覺察，在壓力來臨時避開舊方法、學習客觀處理，展現良好的心理韌性。新冠疫情固然是一項重大考驗，但也不會是最後一個。對企業而言，如何導入資源，培養人才，以韌性迎戰環境帶來的衝擊，是管理上的當務之急。





從五大面向強化你的心理韌性

① 身體智能

面對挑戰，人類最基本的反應來自身體。可以透過放鬆不同的感官來舒緩身心壓力，如調節呼吸、伸展筋骨、享受森林浴。

② 情緒智能

連續一週，每天做一件容易令你焦慮的小事，例如嘗試新料理、看一場前衛的表演、出席大型社交活動等，練習不被負面情緒左右行動。

③ 內在智能

將他人給予你的正向觀點、感謝，製作成一張「真心欣賞」列表，並從中發掘出自己的優點，在自我懷疑時回頭檢視內容。

④ 人際關係智能

學習透過傾聽、不帶羞愧或責備的溝通，與他人建立深度關係，並在內心自建親友團，列出那些一想到就令你感到安心的人。

⑤ 省思智能

安排獨處時間，透過冥想來自省，或是特意選定一個欲追蹤的目標，每天或每週觀察自己對其感受的變化，藉此提高覺察力。

資料來源：《心理韌性：重建挫折復原力的132個強效練習大全》

關鍵字：心理韌性 心理健康 復原力 工作表現 工作壓力 自我覺察 EAP 疫後工作革命

(本文章摘自Cheers雜誌 236 期，其他文章可至「天下雜誌群知識庫」閱讀)

