

## 教育部人事服務簡訊

### 人事法令宣導

#### 綜合業務

- 一、銓敘部會同行政院人事行政總處修正「人事人員陞遷規定」第 8 點規定，並自 110 年 11 月 11 日生效。(本處 110 年 11 月 23 日臺教人處字第 1100157118 號書函)
- 二、行政院人事行政總處修正「行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點」部分規定及第 4 點附表 2、附表 3，並自 110 年 12 月 15 日生效。(本處 111 年 1 月 3 日臺教人處字第 1100173626 號書函)
- 三、行政院人事行政總處修正「行政院人事行政總處人事專業獎章頒給審查要點」第 3 點規定，並自 110 年 12 月 30 日生效。(本處 111 年 1 月 4 日臺教人處字第 1100181093 號書函)

#### 考試、任免、敘薪、兼職

「公立各級學校專任教師借調處理原則」，業經本部於中華民國 110 年 10 月 25 日以臺教人(二)字第 1100131766A 號令修正發布。本次主要配合原則名稱修正酌修第 1 點，以及第 2 點刪除歸建等文字。(本部 110 年 10 月 25 日臺教人(二)字第 1100131766B 號函)

#### 服務、考核

教師法第 26 條第 2 項及第 4 項規定所稱「復議」，係主管機關基於行政監督之立場，要求學校就教師評審委員會(以下簡稱教評會)已決議案件重開行政程序之規定，主管機關依該規定交回學校復議時，學校即應重行審議，依法作成新決

議。另大專校院教評會倘因審議實務有重啟教師解聘、不續聘或停聘案決議程序需要，而提請復議時，學校得依大學法及專科學校法規定，並參考本部 107 年 8 月 24 日臺教人(三)字第 1070116491 號書函，衡酌建立校內復議程序機制。(本部 110 年 12 月 20 日臺教人(三)字第 1100167388、1100167388A 號書函)

### 待遇、福利、退休、撫卹

- 一、行政院訂定「一百十年軍公教人員年終工作獎金發給注意事項」，自 110 年 12 月 3 日生效。(本部 110 年 12 月 8 日臺教人(四)字第 1100168037 號書函)
- 二、有關 110 年公立專科以上學校教師年終工作獎金發給補充規定。(本部 110 年 12 月 29 日臺教人(四)字第 1100179125 號書函)
- 三、有關公務人員考試錄取人員於實務訓練期間，如有實際從事工程業務之事實並具績效表現者，得比照現職人員發給工程獎金。(本部 110 年 12 月 29 日臺教人(四)字第 1100178316 號書函)
- 四、有關公教人員保險之保險費率，不適用年金規定之被保險人及適用年金規定之被保險人，自 111 年 1 月 1 日起分別調整為 7.83% 及 10.16%。(本部 110 年 11 月 8 日臺教人(四)字第 1100151578 號書函)
- 五、銓敘部 110 年 11 月 29 日部退一字第 11054057641 號令修正發布之「公教人員保險失能給付標準」修正附表、總說明、對照表及發布令影本。(本部 110 年 12 月 1 日臺教人(四)字第 1100165278 號書函)
- 六、有關公教人員保險被保險人受免職、解聘、休職、撤職或免除職務處分，於 110 年 10 月 22 日以後，因撤銷、廢止或其他事由而溯及既往失效者，得於復職(聘)並補薪時，追溯加保相關事宜。(本部 110 年 12 月 10 日臺教人(四)字第 1100169817 號書函)
- 七、公務人員退休撫卹基金管理委員會配合軍公教人員退撫基金提撥費率自 111 年 1 月 1 日起調整為 14%，業修正退撫基金費用繳費標準，請配合依修正後之繳費標準繳納基金費用。(本部 110 年 12 月 15 日臺教人(四)字第 1100171160 號書函)
- 八、亡故支領月退休金教師如無合法之遺屬一次金領受遺族，得由實際辦理其喪葬事宜之其他親屬，向原服務學校申請於 3 個基數一次遺屬金額度內，檢據核銷喪葬費用。(本部 110 年 11 月 9 日臺教人(四)字第 1100139537 號書函)

- 九、銓敘部函送「符合法定身心障礙資格之公務人員申請自願退休辦理個別化專業評估機制作業注意事項」。(本部 110 年 10 月 19 日臺教人(四)字第 1100139950 號書函)
- 十、公立高級中等以下學校實際教授身心障礙學生之特殊教育教師，因所任職務確有體能上之限制，其自願退休條件調降為「任職滿 5 年，年滿 56 歲」之認定標準為：具備特殊教育學校(班)身心障礙組教師證書之專任教師(含兼任行政職務者)，於特殊教育學校或一般學校特殊教育班(包括各類別特殊教育班)實際教授身心障礙學生，至其申請退休生效日已連續滿 3 年。惟兼任行政職務者，每週實際教授身心障礙學生之授課節數應達 8 節以上。所稱「至申請退休生效日已連續滿 3 年」，係指在公立高級中等以下學校擔任特殊教育教師自退休生效日前一日起往前推算三年，均連續符合相關認定標準未曾間斷。茲因留職停薪期間並未在職任教，爰教師倘於申請退休生效日前三年間曾有留職停薪情形，尚不符上開認定標準。(本部 110 年 10 月 4 日臺教人(四)字第 1100113947 號書函)

### 勞動權益

- 一、111 年至 113 年「築巢優利貸」—全國公教員工房屋貸款，經公開徵選由臺灣銀行股份有限公司及中國信託商業銀行股份有限公司獲選。(本部 110 年 11 月 19 日臺教人(五)字第 1100157979 號書函)
- 二、「基本工資」調整，業經勞動部於 110 年 10 月 15 日以勞動條 2 字第 1100131349 號公告發布，自 111 年 1 月 1 日起，每月基本工資調為新臺幣(以下同)25,250 元；每小時基本工資調整為 168 元。(本部 110 年 10 月 21 日臺教人(五)字第 1100143340 號書函)
- 三、修正「教育部臨時人員人事管理要點」第 25 點、第 31 點、第 32 點及第 25 點附件 8、第 30 點附件 10、第 31 點附件 11，並自 110 年 11 月 29 日生效。(本部 110 年 11 月 29 日臺教人(五)字第 1100146135 號函)
- 四、修正「教育部臨時人員工作規則」第 7 條、第 35 條，並自 111 年 1 月 1 日起生效。(本部 110 年 12 月 3 日臺教人(五)字第 1100163285 號函)

## 人事動態

### ■本部同仁部分

請參閱本處人事動態專區網址：

<https://depart.moe.edu.tw/ED4200/News.aspx?n=00DC971B0DE5D06A&sms=A725A1E1649858BF>

### ■人事人員部分：

請參閱本處人事動態專區網址：

<https://depart.moe.edu.tw/ED4200/News.aspx?n=0DA58D79B53DAFA0&sms=D2ABB3207E9CB94A>

## 福利 PLUS 一覽表

| 序號 | 項目                    | 說明                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | 築巢優利貸<br>(全國公教員工房屋貸款) | <p>111 年至 113 年「築巢優利貸」，由<u>臺灣銀行股份有限公司</u>及<u>中國信託商業銀行股份有限公司</u>獲選承作。方案說明如下：</p> <p>一、<b>辦理期間</b>：自 111 年 1 月 1 日起至 113 年 12 月 31 日止，為期 3 年。</p> <p>二、<b>適用對象</b>：全國各機關、公立學校及公營事業機構所屬編制內員工（不含試用人員及約聘僱人員）。</p> <p>三、<b>貸款利率</b>：按中華郵政 2 年期定儲機動利率（1.310%）固定加碼 0.465% 計算，機動調整。</p> <p>四、<b>貸款期限</b>：最長為 30 年。</p> <p>五、<b>洽詢電話</b>：<br/>臺灣銀行：0800-025-168、02-21910025、02-21821901。<br/>中國信託：0809-066-666，02-2769-5000。</p> |
| 2  | 貼心相貸<br>(全國公教員工消費貸款)  | <p>「貼心相貸」，由<u>臺灣土地銀行</u>承作。方案說明如下：</p> <p>一、<b>辦理期間</b>：自 110 年 7 月 1 日起至 113 年 6 月 30 日止，為期 3 年。</p> <p>二、<b>適用對象</b>：中央及地方各機關、公立學校及公營事業員工（含育嬰留職停薪人員、連續服務滿 1 年之聘僱人員及連續服務滿 2 學年之公立高中（職）以下代理老師）。</p> <p>三、<b>貸款利率</b>：按中華郵政 2 年期定期儲金機動利率加 0.485% 計算（目前年息 1.33%），機動調整。</p> <p>四、<b>貸款期限</b>：最長為 7 年。</p> <p>五、<b>洽詢電話</b>：02-2314-6633 或 0800-231-590。</p>                                                               |
| 3  | 闔家安康<br>(全國公教員工團體保險)  | <p>110 年至 112 年「闔家安康」，由<u>中國人壽</u>承作。方案說明如下：</p> <p>一、<b>辦理期間</b>：自 110 年 4 月 1 日起至 112 年 3 月 31 日止，為期 2 年。</p> <p>二、<b>適用對象</b>：中央及地方各機關編制內現職員工（含各機關派駐海外人員、約聘僱人員）及其配偶、父母、子女。</p> <p>三、<b>洽詢電話</b>：0800-098-889（中國人壽）。</p>                                                                                                                                                                                             |

| 序號 | 項目                            | 說明                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4  | 全國公教健檢方案                      | <p>行政院以 110 年 8 月 18 日院授人給字第 11040005821 號函修正「中央機關（構）員工一般健康檢查補助基準表」並自 111 年 1 月 1 日起生效，修正重點如下：</p> <p>第一類人員：中央機關政務人員（部長及 2 位政務次長）；中央二級機關以上簡任第 12 職等以上主管人員（常務次長、主任秘書及各司處主管人員），每年補助 1 次，補助金額以新臺幣（以下同）1 萬 6,000 元為限。</p> <p>第二類人員：本部編制內依法任用（派用）之 40 歲以上人員；40 歲以上之工友（含技工、駕駛）；依聘用人員聘用條例、行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法進用之 40 歲以上聘僱人員（以下同），且於本部連續服務滿一年者，2 年補助 1 次，補助金額以 4,500 元為限。</p> <p>備註：非屬從事危害安全及衛生顧慮工作之未滿 40 歲公教人員、工友（含技工、駕駛）及約聘僱人員，自費參加健康檢查者，得每 2 年 1 次給公假 1 天前往受檢。</p> |
| 5  | 全國公教員工旅遊平安卡                   | <p>108 年至 111 年「全國公教員工旅遊平安卡優惠方案」，由<u>富邦產物保險</u>承作。方案說明如下：</p> <p>一、<b>辦理期間</b>：108 年 7 月 1 日至 111 年 6 月 30 日止，為期 3 年。</p> <p>二、<b>適用對象</b>：全國各級機關、公私立學校及公營事業機構員工（含約聘僱人員及駐衛警）、退休人員及其眷屬。</p> <p>三、<b>洽詢電話</b>：0809-019-888（富邦產業保險）。</p>                                                                                                                                                                                                                            |
| 6  | 呵護公教團體長期照顧健康保險、呵護公教長期照顧終身健康保險 | <p>108 年至 111 年「全國公教員工及其親屬長期照顧保險方案」，由<u>國泰人壽</u>承作。方案說明如下：</p> <p>一、<b>辦理期間</b>：自 108 年 2 月 22 日起至 111 年 2 月 21 日止，為期 3 年。</p> <p>二、<b>適用對象</b>：中央及地方各機關、公私立學校及公營事業機構員工及其配偶、父母（含配偶之父母）。</p> <p>三、<b>洽詢電話</b>：0800-036-599（國泰人壽）。</p>                                                                                                                                                                                                                             |



## 健康 PLUS



我的餐盤  
均衡飲食

# 吃到哪都均衡

我的  
外食

## 小吃店篇



蛋奶素

- 乾麵
- 滷蛋、豆干
- 燙青菜、海帶

**487 大卡**

- 滷肉飯
- 滷豆腐、嘴邊肉
- 燙青菜、涼拌小黃瓜

**501 大卡**





鮮乳

**均衡小叮嚀**

- 小吃店裡少了乳品類、水果以及不調味的堅果種子類也可以在兩餐間額外補充喔
- 通常乾麵的油脂含量會比較高，想要減少油脂，可以改成湯麵不喝湯

● 全穀雜糧類 ● 豆魚蛋肉類 ● 蔬菜類 ● 堅果種子類 ● 乳品類 ● 水果類

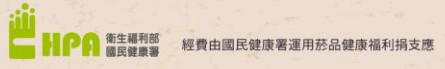
每餐水果拳頭大

菜比水果多一點

飯跟蔬菜一樣多

豆魚蛋肉一掌心

堅果種子一茶匙



## 數位/網路性別暴力防治宣導





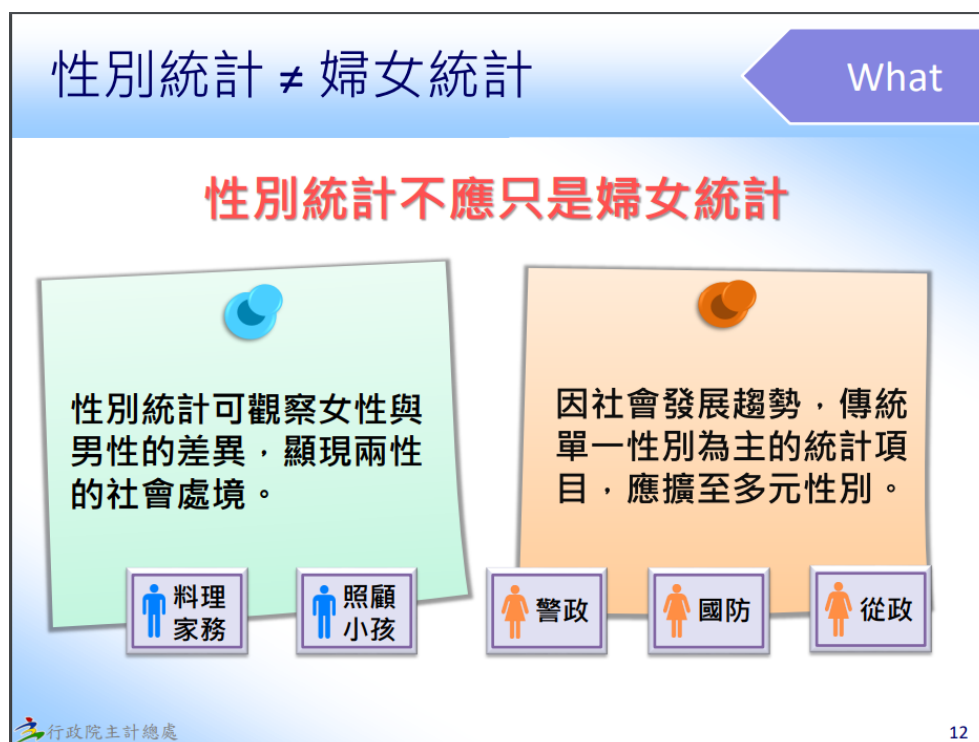
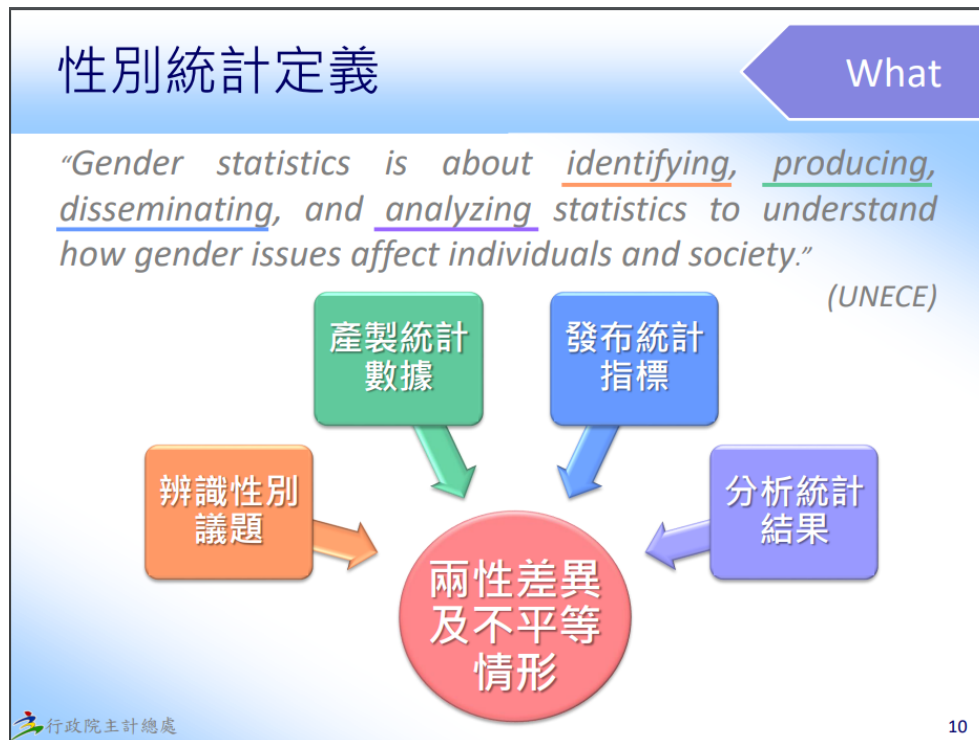


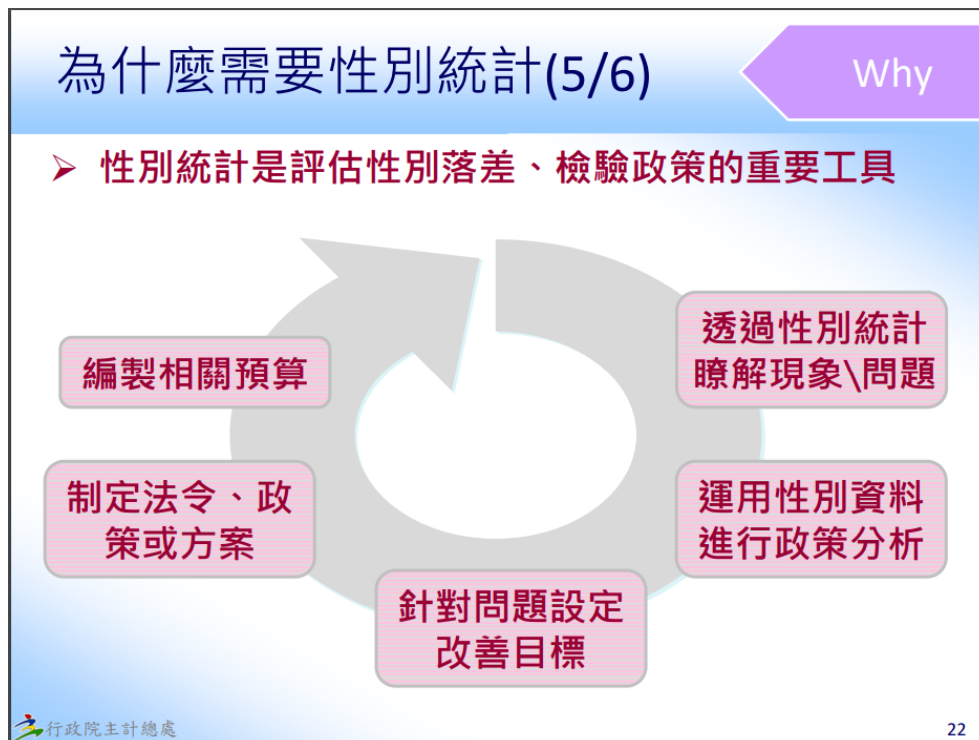




資料來源：教育部性別平等教育全球資訊網/新聞稿及資訊澄清/懶人包及相關宣傳資料  
/「防治數位/網路性別暴力懶人包」(<https://reurl.cc/bkRd53>)

## 性別統計概念介紹





資料來源：中華民國統計資訊網/資訊服務/性別統計專區/主計總處性別統計/數位教材  
/「性別統計運用與分析」(<https://reurl.cc/yQgWmM>)



# 員工協助方案電子報



電子文宣—心靈小品

## 職場面面觀：

為自己好還是公司好？



© Copyright Newmind



### 前言

個人的想要、需要、期待，是選擇職場或在職場繼續努力的重點，而非期待組織要為個人「達成、改變」或給予一己所需。

小陳在同事間私下有個綽號「叫叫」，不只因為他平常愛在辦公室抱怨東埋怨西，更因為他愛計較愛比較的個性，讓同事取了這個封號。每當新聞報導哪家公司年終獎金發多少，或是朋友們質疑他的工作沒前途時，小陳就會跟同事及主管抱怨公司不重視他、不照顧員工；此外，他也總是計算著自己做了多少工作而同事做了多少，或是他的案子有多困難而同事有多輕鬆，主管工作分配有多不公平……



© Copyright Newmind



## 有能力，不代表有人力

小陳的工作表現與能力都還不錯，也算努力付出，但愛抱怨的個性讓他成為主管與同事眼中難以合作的人物。主管雖覺得小陳努力認真，想提拔他為小主管，也與他溝通並得到同意，但小陳卻在接下新任務後不斷提醒主管自己做很多，其他人都沒做這麼多，讓主管愈來愈覺得小陳不是一個可以提拔的人。而不斷嘮叨、碎碎唸且要求別人多做些的行為，更讓同事對與小陳的互動避之唯恐不及，甚至出現有人因受不了小陳而離職。



© Copyright Newmind



若單純以目標導向的工作績效來看，小陳並沒有太大的問題，認真負責的態度更是主管眼中未來可重用的人才；但若是以要培養他成為職場中堅分子，甚至是小主管而言，小陳對工作的計較和職場人際或團隊的關係來看，那種自認自己比別人多做的工作態度（忘了主管位階的養成就是需要更多的付出與學習和經歷）、沒人喜歡與他共事或互動的狀況，都使得小陳很難成為一個適當的主管人選。

此外，小陳難在職場中交到朋友或獲得支持，即便主管感謝他的努力付出和勞心勞力，但愛抱怨、愛比較的行為，除了造成主管得特別花心思來維護職場和平之外，更讓主管重新思考是否要提拔小陳，甚至他的留任，對於單位和公司的穩定，是否弊多於利。

© Copyright Newmind



## 立場不同，認知和感受自然迥異

### \*站在小陳的立場：

把自己的問題和需求反應出來，有何不對？自己只是講出同事們不敢講的事情，只是希望公司在工作分配上能更有制度與規劃，讓同事們都能同心協力又公平地工作。此外，自己這麼努力，公司當然要給承諾、要照顧未來。這些都是為公司好，又有什麼不對？如果不說，那就永遠沒有改變的可能！



© Copyright Newmind



### \*由同事的角度來看：

小陳只是想凸顯自己有多辛苦或多委屈，並沒有帮大家爭取什麼。更何況小陳老是只說自己做最多、最辛苦，讓同事們都懷疑他有在主管面前藉由貶低他人來邀功，加上不斷強調自己公司比別家不好（除了同事之外，還比較別家公司的福利制度，卻沒想過自己公司的福利也可能是別家公司所沒有），更讓同事覺得他不懂得珍惜和適可而止，或有騎驢找馬換工作的打算。



© Copyright Newmind



### \*由主管的角度：

小陳的抱怨有部分真的是公司或部門內必須注意與改變，但改變需要外在環境、組織共識與規劃的時間，無法一蹴可及；而當主管表達會處理的善意並說明當前的限制，甚至開始調整工作分配及部門內的行政，改善小陳所指出的缺失時，小陳卻仍不斷計較與比較，這些都只會讓主管感到厭煩與不耐，因這樣的抱怨行為，似乎是在指責主管的無能與不用心，且似乎永遠無法滿足小陳的需求。當小陳的想法與做法未能受到同事、主管的支持時，職場人際互動的惡化，便是可預期的了。



© Copyright Newmind



### 面對人事困擾，改變態度優先

其實，問題可以從三個不同方向來處理：

第一、主管與小陳都需要瞭解小陳「真正」要的是什麼

第二、小陳該如何正確表達自己的需要或組織狀況，而非漫天抱怨。

第三、同事或主管對於小陳的應對方式



© Copyright Newmind





### 一、小陳的行為到底是為了什麼目的？

由行為模式可發現小陳是一個很需要被他人重視或看見的人，他期待透過互動來獲得他人（同事及主管）對自己的肯定，所以當他講自己有多辛苦時，要的不是工作重分配，而是主管的感謝與肯定；而當他被質疑（同學或前同事對此工作、前途的質疑）時，他也期待透過部門內的支持與安撫來找回自己的價值。因此，抱怨可能是他尋求他人肯定的方式之一，有可能是他想要找到此份工作對自己的價值，不論是學習、成長、專業或金錢的回饋。但當主管與同事在小陳都不知道自己到底期待透過抱怨得到什麼的狀況下，自然無法給予或回應小陳的需求；於是，小陳的抱怨便成為惡性循環。

所以，小陳可能要檢視自己在職場上的「自我肯定」，甚至思考清楚自己在職場上的價值與期望，工作求的是什麼（成就感或發展性），以因應外在或自我質疑時，能有肯定的答案，不會動搖或不因他人的質疑而造成職場上的人際不合與計較。

© Copyright Newmind



### 二、如果我們是小陳，該如何表達自己的需求或組織狀況，而非漫天抱怨？

職場裡總有許多事情是無法如每個人所期待，組織也不可能因個人「需求或期待」而調整行政規章和制度；所謂「國有國法，家有家規」，員工可以選擇遵守或自行離去。

適時反應組織狀態並非不可，但需要整理好且有依據。所以，我們應該把抱怨分為可控制與不可控制兩部分來做反應。

可控制部分，適時反應可以促成組織的進步與工作效率的提升，但一旦反應過並獲主管回應後，應該將改變的責任交給主管或相關業務同仁去承擔，等待或設定一段時間觀察是否有改變；不斷提出或抱怨，只會增加同仁或主管的反感，會讓良好的建議變成人身攻擊。

至於不可控制的部分，可以變為茶餘飯後與同事聊天的話題。每家公司的環境、制度、人，都不同，要讓組織福利完全一樣，或是員工都一樣努力認真負責，似乎是不可能。若不可控制的部分對自己非常重要，或許可以思考生涯轉換及職場、職務調整的可能性。

© Copyright Newmind





### 三、同事與主管該如何與小陳這類型的人互動？

當瞭解小陳的需求後，回應起來就容易多了。若他計較工作分配，就肯定他的工作表現與能力，讓他知道自己與其他同事的不同與被重視的原因，使其產生自我價值與優越感。若他比較其他公司的差異時，邀請他一同思考目前組織可以做到哪些，詢問他願意為組織改變所付出的心力，甚至讓他負責改變的規劃，以讓他瞭解改變的難度，自然會為組織的不能改變（或自己）辯護。

當然，這類型的人常常喋喋不休或講話不易抓到重點；因此，適時判斷與歸結是重要。當判斷其只是情感宣洩的抱怨時，我們需要做的就是聽；若判斷是與工作有關的，就必須協助他歸納講話的重點，協助改善其講話的習慣及討論事情的方法。



© Copyright Newmind



### 職場選擇大不同



不論是小陳或小陳的同事與主管，工作一定有辛苦及付出，可能得到回報也可能沒有任何回饋，但自己可以靜下心，從何種角度思考清楚自己的工作價值與回饋報酬。假若是為了金錢回報，便以賺取多少為工作選擇的主要考量；若看重職場環境，那麼當待遇低但職場氛圍佳，就不能同時想要留在和諧愉快的職場，但又要求組織得提供更多的獎金或薪資；若是要求發展和成就，就得思考自己必須付出什麼（如時間或努力）。此外，職務內容，也必須思考是否也在人際、報酬等取捨的範圍。

因此，個人「想要、需要、期待」什麼、想要什麼樣的職場環境，以及思考後的取捨，才是選擇職場或在職場繼續努力的重點，而非期待組織要為個人「達成、改變」什麼或是能給予一己所需。試問，哪個組織會請一個先生或小姐來捧著、奉著或安慰著？

© Copyright Newmind



## 善用職場資源—EAP



在面臨「選擇」的過程中，當「想要」、「需要」及「期待」等各種想法混雜在一起時，很容易陷入混亂或茫然，更可能因一時衝動而做出遺憾的決定；或者在職場工作中，因外在他人的行為反應，影響自己的情緒、工作狀態甚至是判斷，都是常見的職場困擾。

在職場工作中，隨著不同歷程階段，我們都可能是小陳、主管或同事的角色，當因角色不同而有認知差異困擾時，請別忘了善用職場資源，與公司提供的【員工協助方案—EAP】專業顧問討論，整理好想法與心情，找到職場工作中的動力及可能的應對方法，為自己創造舒心職場。

本文作者 興智國際管理顧問執行長-黃智儀

改寫自作者 2012 年張老師月刊 9 月號《職場SNG》“為公司好還是自己好”一文

© Copyright Newmind



## 電子文宣—心靈影展

### 靈魂急轉彎

製片商：華特迪士尼影業、皮克斯動畫工作室  
導演：彼特·達克特  
監製：達納·莫瑞  
劇本：彼特·達克特、麥克·瓊斯、肯普·包沃斯



© Copyright Newmind



## 故事簡摘

《靈魂急轉彎》故事想探討一個非常抽象的話題-人的靈魂 (SOUL)！因為在我們來到這個世界前，都會在一個「關於你研討會」參加培訓，在這裡，靈魂會被賦予特徵、興趣和能力、以及基本的性格屬性，正是這一切，造就了你的樣子。

一旦準備就緒，你的靈魂就畢業，隨後降臨到這個世界，開啟有意義的一生。但在故事主角喬賈德納的身上，卻出了差錯，他是天生的爵士鋼琴好手，卻一直不得志，只能在中學擔任樂團老師的工作，有一天，他獲得了千載難逢的演奏機會，還沒享受到成功的果實，就失足受傷陷入昏迷，一系列的陰錯陽差，喬來到了投胎先修班，被誤認為是啟發新靈魂的導師，並碰到了始終無法在投胎先修班畢業的靈魂22號，師徒二人想盡辦法要讓喬回到真實世界，這場特別的旅程，更讓喬重新審視人生的意義...

© Copyright Newmind



電影中，導演／編劇和制作團隊試圖帶領觀眾用不一樣的眼光去看到生命的多種可能性：有人生來就知道自己想做什么，早早就立定了志向並以此為樂，如故事中的爵士樂手桃樂絲、也有雖然與自己想做的行業或志向不同但仍找到工作和生活樂趣的理髮師老戴、還有本電影中有志向但原本過著平淡無奇的日子最後卻發現生命不僅於此的主角喬賈德納、最後，是一直未能“集滿五個個人特質”而無法從投胎先修班畢業，沒有志向但善於感受生活的22號靈魂。



© Copyright Newmind





## 生命，有無限可能，而價值需由我們自己定義

現今社會的主流價值觀，普遍還是認為人必須早早找到志向，且這個志向通常與職業劃上等號，最好找到了從一而終，一路累積，這樣就可以積攢專業和財富。好像只要找到一個稱之為“志向”的目標，人生就等於有了“目的”，就是有“價值”，就應該要堅持一切、達成夢想、過上“理想中”的生活。但許多人卻在多年之後、過程之中，不斷的掙扎或懷疑，這一切，終究是自己要的吗？這一路走來，從小到大的“志向”，不清不楚、人云亦云的，到了中年、到了老年，仍是一大問號...

導演彼特達克特（Peter Docter）：「當生命走到盡頭，你還會後悔什麼？」這是所有關於心靈課程、人生遇到困難或卡住的時候、遭遇重大打擊或只是考慮要不要換工作或科系時，一定會被提出來思考的問題。

© Copyright Newmind



我們從小到大，從求學到就業，從作文課我的志願到大學選科系，我們用了一輩子去尋找人生的價值，從書本從父母從師長的期待中找人生的價值，卻沒有人帶領我們去看到生命中已經擁有的(美好的、傷心的、經歷過的、得到過的、失去過的)終究成為累積成“我們”的養份。

而執著於“目標”沒達到、“理想”沒完成，沮喪或痛苦不已。既而忽略了一路走來的風景，沒有珍惜眼下與已擁有的，活在後悔、追悔與惋惜之中。不明白我們生命中已經擁有的(美好的、傷心的、經歷過的、得到過的、失去過的)終究成為累積成“我們”，也許就是我們的人生價值。



© Copyright Newmind



我們的社會教我們看行頭、看學歷、看進入哪家公司、得到什麼職位、獲得多少薪資和股票，卻很少有人提醒我們看到這些是我們自己想要？需要？期望？還是以為的人生價值？而人生價值是自己以為的人生價值？還是父母家人社會期待的人生價值？

導演彼特達克特在ELLE專訪時說：

「我們用一輩子去尋找生命的意義，但或許『生命』就是你正在做的小事，是這些小事讓你有了『想活著』的動力。」



© Copyright Newmind



對我們而言...

生命是什麼？人生是什麼？人生的價值又是什麼？

這部電影動畫，是用許多的寓意和每一個小人物、大人物及小故事，讓我們思考探討幾個從小到大我們都被學校老師大人們問的問題，卻從來得不到自己真正的答案的問題（學校老師父母大人會一直給我們他們認為的答案，沒讓我們去探索或思考）：

- 1-生命的火花，到底是什麼？
- 2-夢想是什麼？
- 3-沒能達到夢想又如何？
- 4-失去夢想又如何？
- 5-達到夢想的你，快樂嗎？
- 6-如果夢想成真了，然後呢？
- 7-日常瑣碎中，沒有美好的時刻嗎？
- 8-努力過後，不論達成與否，我們就不值得被愛了嗎？



© Copyright Newmind





## EAP 陪伴您



夢想是什麼？人生的火花是什麼？生而為人的價值是什麼？對您而言人生的意義是什麼？我相信很多人都在找尋，特別是對自己或別人失望的時候、特別是日子平順無奇的時候、特別是有很多艱難而關卡的時候，但如果您願意，可以花點時間觀看這部影片，也許會有不同的角度看待自己的人生。

當然，別忘了公司提供的【員工協助方案-EAP】，可以與諮詢顧問一同整理自己的現在、梳理面對的困境（現實上或思考上），找到一個可能的方向或方法，再勇敢的去嘗試或探索，人生／價值／意義，隨著生活、環境、所遇之人事物而不同，一路走下去，一路都會有不一樣的答案。期待在EAP的陪伴之下，我們能慢慢的與自己更貼近，在每一個不同的人生階段，找到不同的人生意義與價值。

本文作者 興智國際管理顧問執行長－黃智儀

© Copyright Newmind



## 電子文宣—好書心賞

# 管理你的每一天

建立好習慣、鍛鍊專注力、磨練創意

作者：99U、約瑟琳.葛雷  
譯者：陳維真  
出版社：圓神  
出版日期：2014/3/25  
語言：繁體中文



© Copyright Newmind



## 前言-1

本月的推薦書籍，並非近年出版的新書，而是2014年由圓神出版社所翻譯的【**管理你的每一天：建立好習慣、鍛鍊專注力、磨練創意**】，此書在國外一推出，立即衝上亞馬遜暢銷總榜的第一名，集結了20位世界頂尖暢銷作家、名校教授、TED講師、創意名家分享自我的工作和自我管理之道，從建立穩固的工作模式、增強專注力、駕馭工作工具、瑞華創意思維四個方面，告訴我們如何在面對忙亂的生活、固化的工作模式、不明確的工作目的、各種煩人的瑣事、過多的零碎訊息與時刻不消停的多媒體干擾下，**建立穩固的工作模式、強大自我內心**，由這些成功人士的分享中了解理清目標、隔絕不斷湧入的信息、在混亂中的工作與生活中找到重點，並空出時間做真正應做的事。



© Copyright Newmind



## 前言-2

由於此書是集結了多位頂尖人士的成功及自我管理之道，因此雖不如全文皆由同一作者寫作所擁有的架構性及連結性，但仍可在各成功人士的分享中，看到全新工作時代最需要的觀念與技術。即便時至今日，我們仍然會受到比2014年更為複雜的生活，以及世界紊亂紛擾的事件與狀況，這些都影響著我們無法有效管理自己，多工、多身份在忙碌中應對工作與生活的一切，而使得我們更為迷惘及無法做真正重要的事—「做自己」。

現在的我們更容易工作過勞、注意力分散、被各種壓力壓得喘不過氣，整天追趕著生活與工作上各式各樣的進度，下班時又發現行事曆上最重要的工作還沒完成、猶豫該不該再回一封郵件、在社群媒體上尋找廣大網軍、youtuber的心聲與建議，卻還是無法找到自己想要的答案。無時無刻的要滿足其他人（工作上／生活上／家庭上）的需求，卻無法找到或關注自己真正想要的目標。比起2014年，我們的忙碌與紊亂，有過之而無不及。

© Copyright Newmind



## 前言-3

2021年12月的此時，邀請您一同透過《管理你的每一天》，透過各個成功／名人的分享，找尋屬於自己的習慣與力量、人際交往、專注力、駕馭無時不有的紛擾訊息、學會時間安排、以及如何創造彈性有創意、激發大腦潛能；最後，我們現代人最需要的自我傾聽、告別拖延症與完美主義、在忙碌的生活與工作中訓練自我的心智、自尊等。由於作者眾多，其中涉及的領域廣泛，是一本集結眾人智慧與經驗的管理結晶，每主題最後都有重點整理，能夠讓在時代之下不得不變成十項全能的我們，駕馭超載的資訊與所有複雜又令人焦躁不安的訊息。我們並不需要成為頂尖人士，但可以從他們的方法中反省與檢討，在即將迎來新的一年之際，透過他們的分享與作法，找到適合自己的方式，也許會看見不一樣的自己。



© Copyright Newmind



## 目錄



關於99U

前言

推薦序 為工作新時代重整自我：史考特·貝爾斯基

### CHAPTER ONE 建立堅實穩固的工作模式

為有效工作模式打好基礎：馬克·麥基尼斯

駕馭固定工作頻率的力量：葛瑞琴·魯賓

Q&A 磨練激發創意的習慣與談人：賽斯·高汀  
在一天的工作中加入充電時間：東尼·史瓦茲  
給自己機會獨處：李奧·巴伯塔

### CHAPTER TWO 在極易分心的世界中找到專注力

安排時間創意思考：卡爾·紐波特

一心多用不是才能：克里斯宣·傑瑞

Q&amp;A 了解我們的衝動與談人：丹·艾瑞利

學習在混亂中創作：艾琳·魯尼·朵蘭

傾聽自己的聲音：史考特·貝爾斯基

### CHAPTER THREE 駕馭工具

讓電子郵件變重要：亞倫·迪格南

謹慎使用社群媒體：蘿蕊·德絲坎

Q&amp;A 與外界持續連結的反思與談人：蒂芬妮·施連

了解「有意識的電腦使用法」：琳達·史東

重拾自尊：詹姆士·維克特

### CHAPTER FOUR 磨練創意思維

只為自己創作：陶德·亨利

訓練你的心智，為想出好點子作準備：史考特·麥克道威爾

Q&amp;A 誘發大腦創造力與談人：施德明

放棄完美主義：伊莉莎白·葛瑞斯·松德斯

讓創意不打結：馬克·麥基尼斯

### 結語 付諸實行

你可以做到多專業？：史提芬·普列斯菲爾德  
謝辭

© Copyright Newmind





## 重點導讀

### 一、如何在忙碌且快速的時代重新重整自我

亞里斯多德說過“重複的行為造就了我們。因此，卓越不是單一的舉動，而是一種習慣。”

我們到底在忙什麼？工作與生活忙碌的目的在哪裡？現代人多工多角色扮演的情況下，不可能不忙碌，但如何讓日常工作有組織、節奏、目的的進行，而不是如陀螺一樣的整日不停旋轉不知所以，就需要好好的整理與盤點一下，書中提到的重點為1.重點工作優先做2.激發創意3.重視固定工作頻率4.工作與休息同樣重要5.找機會獨處6.別等有心情才工作。其中，給自己喘一口氣的空間與時間4.工作與休息同樣重要5.找機會獨處尤其重要。



© Copyright Newmind



## 重點導讀

### 二、如何掌控數位生活

書裡有句話寫著：「我們在生活的諸多方面已經有意識地學會過濾，但面對數位生活，我們還太年輕太生嫩，身體與科技的關係尤其如此。」2014尚且如此，更何況身處2021即將邁入2022的我們？善用高科技，別被綁架。不論大人或小孩，基本上都被3C產品給綁架了，手機沒電是會產生極大的壓力及焦慮感，現代人的最大的問題不是我們利用科技「做什麼」，而是我們「如何」使用科技。工具本身是中性的媒介，甚至通常是以良善為立意。在Netflix紀錄片《智能社會：進退兩難 The Social Dilemma》中提到「所有工具的力量都取決在使用者的意圖」，如果我們能認真思考一下運用3C的方式與“選擇”，就會發現，“時間”很多。



© Copyright Newmind





## 重點導讀

### 三、訓練專注力與善用零散的時間

書中TED演講中有名的「專注漏斗」正是利用三維的時間管理模式（意義性、重要性、緊急性）而達成「為明天創造出更多時間」的效果。書中的另一位作者也分享了在這個資訊時代下，她想找回獨處時間的平衡方式，希望自己能夠如同猶太教中每週一天用以休息、在精神層面紀念思考、並花時間陪伴家人的安息日，因此作者和家人開始每週定期關掉科技產品一天，作為「科技安息日」。刻意練習尋找到清淨，放下3C後，專注的做著“當下”的事，如運動／吃飯／走路／看書...其實與“正念”所提醒的一樣，專注在當下所感／所發生的／感知此時此刻此秒的覺知。並且與專注同時，可以於零散的時間運用專注力，從零散的五分鐘、十分鐘的專注從事另一個活動／運動／短閱讀，而不是更渙散的滑手機，然後休息之後，要花更久的時間“專注”回來到工作或手邊的事情上。

© Copyright Newmind



## 重點導讀

### 四、創意，為生活與工作帶來改變

突破創意瓶頸，可能是大家都想做到，但“我就很沒想法／創意”又會隨口而出的一件事。靈感不會源源不絕，它需要刻意的訓練及練習。想起來很難，書中名家分享卻很樸實，多數自由創作者最終都可能面臨江郎才盡毫無靈感的窘況，更何況是陀螺一樣旋轉在工作與生活（家庭）之間的我們？因此書中多數自由工作者分享的方式也不難，如對想要做的事或工作主題了解透徹了嗎？如果真的沒有靈感，何不先放下手邊工作到外頭晃晃，暫時抽離／放鬆，大腦在鬆懈時靈感就會湧上來。運動、睡眠及冥想，皆有助於心靈平靜、精神放鬆，達到提高專注力提升創造力的效果。



© Copyright Newmind



## 又是歲末尾聲，EAP陪您盤點現在，展望未來

每到年底，總是會有“怎麼一年這樣就過去了？”的感嘆，我們飛快的處理著工作上的事、趕著所有的會議、打理家庭和小孩長輩的事、忙著應付所有的突發狀況，您多久沒有喘口氣了？沒有好好說說話？事情有多忙碌，心理就有多忙碌。除了可以從本月推薦的《管理你的每一天》經由名人的借鏡找尋自己的方法，也別忘了公司所提供的**【員工協助方案-EAP】**，由專業的顧問陪您一同檢視現況，在即將到來的2022，做出不一樣的選擇，擁有不花太大力氣，但小小改變爭取喘息和休息空間之後，不再當一個旋轉不停的陀螺，輕鬆管理我們的每一天。



本文作者 興智國際管理顧問執行長 黃智儀

© Copyright Newmind