

教育部人事服務簡訊

人事法令宣導

綜合業務

行政院人事行政總處書函以，有關勞動部函送性別平等工作法第 32 條之 3 規定解釋令 1 份。(本部 113 年 10 月 22 日臺教人(一)字第 1130107791 號書函)

考試、任免、敘薪、兼職

- 一、銓敘部函以，各機關遴選之專門職業及技術人員，如有服務於行政機關致註銷原領有之執業執照者，其執業執照被註銷後，於行政機關之服務年資，得否併計為專門職業及技術人員之年資，請於遴選前先洽各該專業法規主管機關認定。(本部 113 年 11 月 14 日臺教人(二)字第 1130115490 號函)
- 二、本部 102 年 5 月 10 日臺教人(二)字第 1020065863 號函及 105 年 4 月 26 日臺教人(二)字第 1050024567 號函有關公立中小學教師不得兼任研究助理部分，自即日起停止適用。(本部 113 年 12 月 5 日臺教人(二)字第 1130908880 號函)

服務、考核

- 一、銓敘部函以，關於各機關考績案經該部銓敘審定後，得以電子文件形式通知受考人。(本部 113 年 11 月 11 日臺教人(三)字第 1130115463 號書函)
- 二、有關公務人員及約聘僱人員，同一月份加班未滿 1 小時或超過 1 小時之餘數得合併計算，並以小時為單位選擇加班費或補休一案，請所屬機關(構)學校自行評估是否自 114 年 1 月 1 日起廢續試辦；至本部所屬醫療機構部分，仍請確依本部 113 年 7 月 12 日臺教人(三)字第 1134202165 號書函辦理。(本

部 113 年 11 月 25 日臺教人(三)字第 1130113517A 號書函)

- 三、檢送各機關辦理公務人員考績(成)作業要點第 12 點修正總說明、對照表及修正後全文各 1 份。(本部 113 年 11 月 26 日臺教人(三)字第 1130119975 號書函)
- 四、銓敘部函以，關於各機關得先行辦理退休人員之年終(另予)考績並借支考績獎金。(本部 113 年 12 月 17 日臺教人(三)字第 1130129783 號書函)

待遇、福利、退休、撫卹

- 一、有關公務人員退休撫卹基金管理局 114 年 1 月 1 日開辦公教人員個人專戶制退撫儲金自主投資作業相關事宜。(本部 113 年 10 月 9 日臺教人(四)字第 1130101126 號、113 年 11 月 18 日臺教人(四)字第 1130118046 號及 113 年 12 月 16 日臺教人(四)字第 1134203870A 號書函)
- 二、檢送「工程機關(單位)人員待遇規範問答集」1 份。(本部 113 年 10 月 21 日臺教人(四)字第 1130107468 號書函)
- 三、行政院訂定「一百十三年軍公教人員年終工作獎金發給注意事項」，自 113 年 12 月 27 日生效。(本部 113 年 12 月 2 日臺教人(四)字第 1130122837 號函)
- 四、有關 113 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 113 年 12 月 3 日臺教人(四)字第 1134203729 號函)

勞動權益

- 一、為建構友善職場，落實公務人員保障法、性別平等工作法等規定，請各機關(構)學校加強宣導並落實公部門職場霸凌及性騷擾防治相關事宜。(本部 113 年 11 月 13 日臺教人(五)字第 1130116251 號書函)
- 二、有關行政院與所屬中央及地方主管機關一條鞭處長、主任涉職場霸凌事件之申訴處理及管轄權責，應循服務機關職場霸凌處理作業流程辦理。(本部 113 年 12 月 16 日臺教人(五)字第 1130128815 號書函)
- 三、行政院人事行政總處「職場霸凌案件通報平臺」已於 113 年 12 月 13 日上線，請確依規定辦理並回報進度。(本部 113 年 12 月 24 日臺教人(五)字第 1130129517 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 (全國公教員工 房屋貸款)	114 年至 116 年「築巢優利貸」，由 <u>臺灣銀行股份有限公司</u> 獲選承作。方案說明如下： 一、 辦理期間 ：自 114 年 1 月 1 日起至 116 年 12 月 31 日止，為期 3 年。 二、 適用對象 ：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)。 三、 貸款利率 ：按中華郵政 2 年期定儲機動利率(2.185%)固定加碼 0.465%計算，機動調整。 四、 貸款期限 ：最長為 30 年。 五、 洽詢電話 ： 臺灣銀行：0800-025-168、02-21910025、02-21821901。
2	貼心相貸 (全國公教員工 消費貸款)	「貼心相貸」，由 <u>臺灣土地銀行</u> 承作。方案說明如下： 一、 辦理期間 ：自 113 年 7 月 1 日起至 116 年 6 月 30 日止，為期 3 年。 二、 適用對象 ：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 年之聘僱人員及約用人員、連續服務滿 1 學年之公立高中(職)以下代理老師)。 三、 貸款利率 ：按中華郵政 2 年期定期儲蓄金機動利率加 0.425%計算(目前年息 2.145%)，機動調整。 四、 貸款期限 ：最長為 7 年。 五、 洽詢電話 ：02-2314-6633 或 0800-231-590。
3	闔家安康 (全國公教員工 團體保險)	112 年至 114 年「闔家安康」，自 113 年 1 月 1 日起由 <u>凱基人壽</u> (原中國人壽)承作。方案說明如下： 一、 辦理期間 ：自 112 年 4 月 1 日起至 114 年 3 月 31 日止，為期 2 年。 二、 適用對象 ：中央及地方各機關、公私立學校及公營事業機構現職員工(含聘僱人員，不含留職停薪人員)及其配偶、子女、父母(含配偶之父母)。

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 1 年者，2 年補助 1 次，補助金額以 4,500 元為限。</p> <p>備註：</p> <p>一、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> <p>二、至約用人員健康檢查補助部分，依本部第 1 屆第 9 次勞資會議決議，比照前開「中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表」第二類人員並以公假辦理。</p> <p>三、為提供健康檢查補助彈性，行政院人事行政總處推動試辦「中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表」第一類人員得累計 2 年補助 1 次健康檢查費用，最高新臺幣 3 萬 2 千元，並自 113 年 1 月 1 日起實施。(本部 112 年 7 月 28 日臺教人(五)字第 1120073447 號書函)</p>
5	全國公教員工旅遊平安卡	<p>112 年至 115 年「全國公教員工旅遊平安卡優惠方案」，由富邦產物保險股份有限公司承作。方案說明如下：</p> <p>一、辦理期間：112 年 7 月 1 日至 115 年 6 月 30 日止。</p> <p>二、適用對象：全國各級政府機關、公私立學校暨公營事業機構現職員工(含聘僱人員、約用人員及技工、工友、駐衛警)、退休人員及其眷屬(包含配偶、父母及子女)。</p> <p>三、投保項目：旅行保障保險、旅行綜合保險、國內旅行駕駛人責任保險、海外旅行不便保險及海外急難救助服務等項目，最低保險金額為新臺幣(以下同)200 萬元(未滿 15 足歲者最高為</p>

序號	項目	說明
		<p>61.5 萬元)，最高投保年齡為 85 歲。</p> <p>四、洽詢電話：0809-019-888（富邦產物保險，自 113 年 1 月 1 日起電話專人投保服務時段調整為上午 8 時至晚上 9 時，晚上 9 時至翌日上午 8 時將改以語音機器人引導至該公司旅平險網路投保平台「旅遊小管家」進行線上自助投保。）</p> <p>五、網站：https://www.fubon.com/hwc。</p>
6	全國公教員工及其親屬長期照顧保險方案	<p>111 年至 114 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、辦理期間：自 111 年 2 月 22 日起至 114 年 2 月 21 日止，為期 3 年。</p> <p>二、適用對象：中央及地方各機關、公私立學校及公營事業機構現職員工及其配偶、子女、父母(含配偶之父母)。</p> <p>三、洽詢電話：0800-036-599(國泰人壽)。</p>

健康 PLUS

相關資訊專區

衛生福利部國民健康署
健康九九+網站

衛生福利部
社會及家庭署兒童網站

法務部廉政署
廉潔教材資料庫網站

衛生福利部
衛生福利部國民健康署
衛生福利部社會及家庭署

誠長有你. 真好

無菸GOOD 健康BEST

誠為你的好夥伴

誠信宣導思響起~

「反菸害」
為保護青少年免於菸害,《菸害防制法》於112年2月15日修正公布,全面禁止電子煙之類菸品外,禁止吸菸年齡提高至未滿20歲,期望共同攜手努力防制菸害,促進健康。

「守誠信」
誠信包含了「誠」和「信」,講「誠」實、守「信」用,是做人的基本道德,期許培養守法習慣、建立正確法治觀念,以「誠信」自律。

「要健康」
正值青春年華的青少年身體,因賀爾蒙分泌,生、心理開始產生微妙的變化,期待能以健康的身心勇敢面對成長路上蛻變。

85210 成長煩惱零!

天天 8 小時,睡眠不能遲
充足的睡眠不只能長得更高,白天也能更專注更有精神!

吃滿 5 蔬果,健康跟著我
蔬菜水果提供成長必需的營養素,千萬別忘了!

3C 2 小時,視力得重視
視力保健在年輕時是關鍵,別讓自己的眼睛太疲勞了!

1 天半小時,運動要確實
運動能消耗多餘的脂肪,還能讓身材變的勻稱哦!

多喝白開水,糖分 0 積累
含糖飲料過多的糖分容易堆積在體內,多喝白開水對身體更健康!

~向菸說掰掰~
戒菸專線:0800-636363

健康青春好時光
為自己做一些改變

誠的表現是...

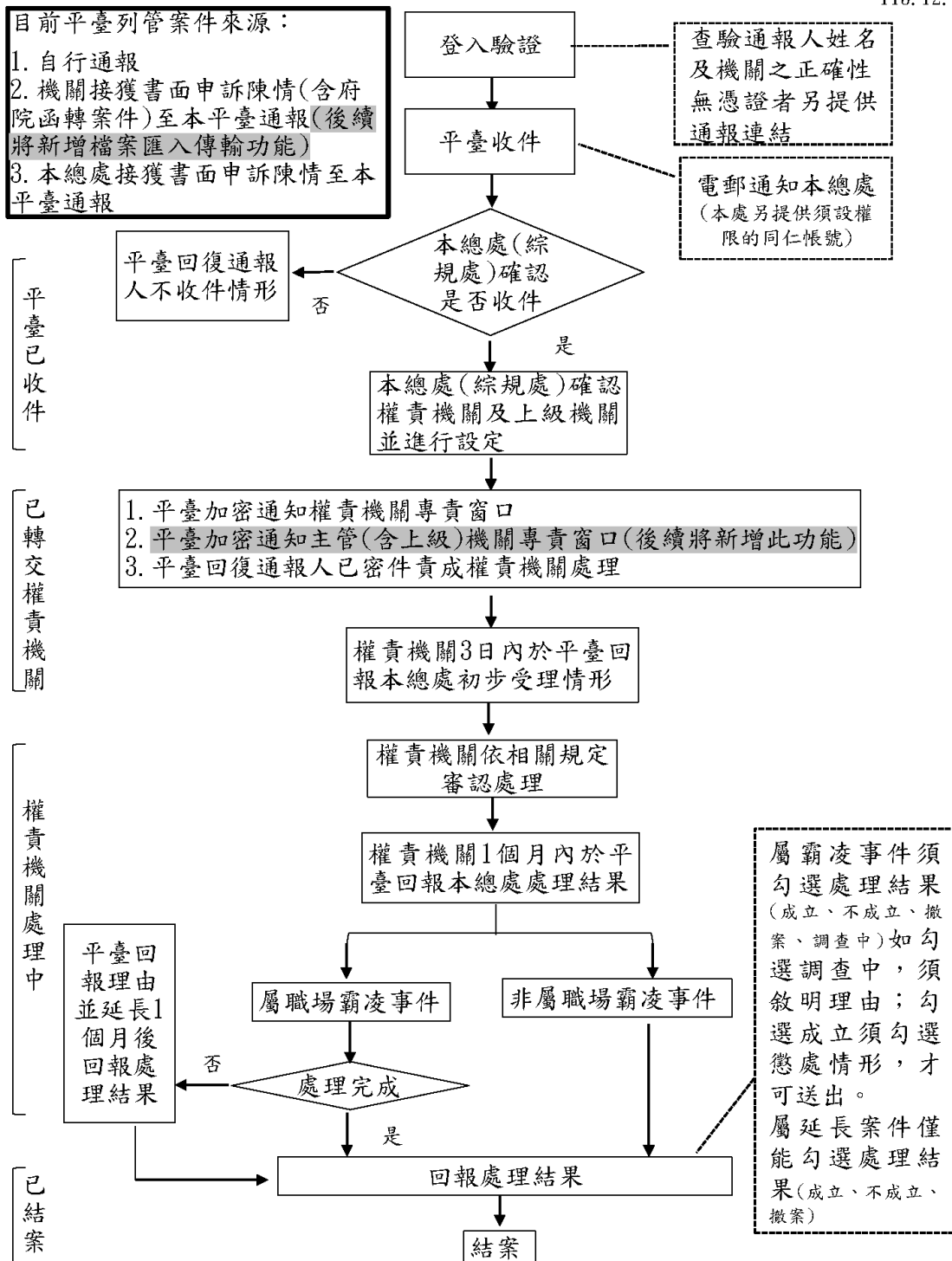
- ✓ 自我管理
面對誘惑及突然渴望時,可以妥善管理自己的情緒、想法和行為。
- ✓ 尊重他人
用同理心的態度對待別人,發自內心體貼考慮他人的感受。
- ✓ 誠實正直
真實表現自己,並以各種誠信且透明方式踐行承諾。
- ✓ 負責任
承擔責任、完成任務,勇於面對錯誤和過失,並盡力檢討改進。
- ✓ 慎選朋友及學習夥伴
朋友交往以誠以真,相待以禮以敬,相處以平以淡,相勉以學以道。

我支持你
也相信你可以做得很好

公務機關職場霸凌案件通報平臺-案件處理流程圖

公務機關職場霸凌案件通報平臺-案件處理流程圖

113.12.11



員工協助方案電子報

 創予國際管理顧問股份有限公司

您是難題多多的主管？還是有團隊綜效的主管？

多年來在服務各機關或企業的主管時，有相當比例的議題是聚焦於下列二項管理的難題：

- 一、新手部屬的帶領
- 二、資深部屬的動力議題

面對以上前二項議題諮詢時，我常問主管們二個問題：

- 一、口中的部屬是「不為」還是「不能」的問題：「不為」則是態度及動力的問題；「不能」則是能力養成及帶領的議題。
- 二、這些部屬的性格特質及核心價值為何：主管是否了解部屬的性格及適性工作類型或職涯發展的傾向？在團隊中價值為何？



針對可以觀察到部屬的外顯行為表現、性格特質及內在想望，主管是否清楚及理解，也能相當比例的允許其有發展的空間或適性工作的安排。

通常主管會回覆：

- 自身業務太忙，無暇兼顧新手部屬的帶領，有部分主管直接要資深同仁代勞帶領新人進入狀況。
- 對於資深部屬，有的是叫不動，有的是年資與你相當，而且都是老同事，很難要求或要其改變，只好忍住不滿直接讓其他同事分擔或自己攬下處理完成。
- 面對不願接新工作、配合度不高、態度也不佳的部屬，會安排工作輪調或給予較不重要的業務。
- 只能向上級長官報告，請求讓績效差的部屬調職或資遣。

而我在當下多建議主管們：

- 一、若是新官上任先不要急著改變，可以先觀察各成員狀態並評估 - 部屬們接到主管的任務交付時，他們的反應究竟是個性問題、意願問題，還是能力問題。
- 二、主管在交付任務時，要有：
 1. **初期的對話：**經由雙向對話，部屬與主管對任務或遠標有理解並初步有共識。
 2. **期中的對話：**在執行期間，主管是否有定期及不定期與部屬對話了解進度及執行方式？部屬提出困難或需要協助時，主管應該要重視部屬認為最重要的事務及現階段最需要的協助，這是一項雙方皆願意合作遠標的積極作為，也是彼此建立革命情感及信任關係的關鍵時刻。
 3. **任務中後期的對話：**在任務執行的中後時期，部屬最需要主管的肯定、支持及問題解決能力，有些主管未能適時展現問題解決能力及風險承擔的允諾，會影

創予 EAP 專線 0809-027-318 週一至週五：AM9:00~PM9:00 週六：AM9:00~PM5:00
Email: eap@cngconsults.com LINE: @944epzqm

響部屬完成任務的信心，也會失去團隊對於主管的信服及營造凝聚力的機會。

三、當任務或專案是較艱難或未有經驗值時，需要邀請上一級長官參與腦力激盪會議(brain storming session)，藉此可讓團隊看見願景及影響，也驅動部屬執行的熱情及使命感，各級主管與部屬之間是合作關係而非僅是上下階層關係。

四、營造精心時刻：我也常以教養孩子為例子說明，雖在同一家庭長大，但每個孩子的性格及表現皆不同，父母是否花心思聆聽、理解接納孩子的想法及心聲？而帶領團隊也是，身為主管，平日是否盤點過每月花在每位部屬一對一指導、對話或交流的時間有多少，尤其是你想培養的人才、有新人要帶領的前三個月或是想讓不合作的資深部屬有所改變的情形下，需要有點策略來激勵部屬：

1. 建議要為這些部屬刻意或不刻意營造對話的機會，例如在茶水間倒水喝咖啡時、中午午休用餐時、各式會議後的 5 至 10 分鐘，或同仁請假前後的關懷，都可以利用片段時間卻營造只有你與他/她的對話空間，若可以，每個月都為自己及部屬刻意安排，但不一定需要讓對方知道你是刻意進行或安排的，如此可較自然也較無防衛機制而阻礙真誠的對話。
2. 對話時表達的內容要具體：為了進行溝通，盡量避免籠統字眼(例如：總是、常常、可能、也許)，要能具體表述，例如針對資深部屬拖延業務的情形，對話時可具體提出，例如過去一個月已有報告遲交二次的情形，但想知道是否有遇到困難或需要協助的？若不是，主管須再次提出對準時繳交的要求，並且不再同意下次有延遲的情形，此為設立管理界線。而該部屬若近期有任務能順利完成，也要具體表達對其的肯定，例如這次研究案能順利完成，是部屬於二周前邀約到專家並進行關鍵的訪談，才即時改變作法，也才讓研究案可以有突破性的進展。
3. 針對上述的對話練習，建議對話架構可以是：LEAP
Listen: 聆聽對方的觀點、困難或需要，先不評價。
Empathize: 同理對方的感受、想望及為難、適時回應對方的情緒。
Agree: 討論出眼前雙方認同最需要優先處理的第一件事或其他改變作法。
Partner: 彼此認同及支持要共同合作/陪伴完成任務。

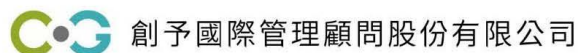


根據過往的管理經驗，只要正向溝通的經驗值累積多了，信任關係建立了，團隊凝聚力就會增強，即便平時偶有意見相左時，所謂的人際議題「有關係就會沒關係」「員工的問題就不會變成問題員工」，主管帶領的團隊在激勵氛圍下，部屬會成為有信心、願意敞開心胸學習新事物及當責的職場工作者，重新找回工作熱情。

撰文者 練炫村 執行長

創予 EAP 專線 0809-027-318 週一至週五：AM9:00~PM9:00 週六：AM9:00~PM5:00

Email: eap@cngconsults.com LINE: @944epzqm



從買房到傳承 ~ 關於不動產的財務準備與稅務規劃

在台灣人「有土斯有財」的觀念中，擁有不動產是許多人看重的人生大事。在現今房價高漲的氛圍之下，一般人面對買房，在財務上需要考量家庭收支、房產價格、貸款利率等問題之外，如果除了自住還考慮到投資或傳承，稅務就是不可忽視的重要環節。

從買房、換房，到更進一步的資產傳承，
該如何面對財務上的準備和未來的稅務負擔呢？
讓我們一起從不同面向思考這個人生的重要決策吧！

1. 買房 - 面對房產規劃的心態調適

買房除了一開始的頭期款，還要面對 20 年以上的房貸壓力，面對一口氣手邊就沒積蓄的不安全感，以及未來有一定比例的房貸支出，種種壓力都會讓我們面對買房感到卻步。

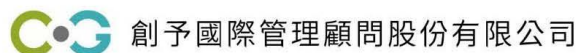
事實上，買房在支出和債務上帶來的變動背後，亦是在資產上的一筆增值，更是生活上其他面向考量的綜合結果。舉例來說，假設租房每個月付 1.8 萬的房租，買房每個月要付 3.6 萬的房貸，只看支出數字的比較，買房絕對不是好主意。而從當下的資產負債面來看，現金因為付了頭款頓時消滅，而且又多了一筆長期的負債，更不可能不造成心理上的壓力。

但換個角度看，代表過去累積的現金不會不小心花掉，也可以期待未來房產的增值，更重要的是應該能為自己帶來一些居住空間上、通勤時間上、家庭關係上的好處。

如果有這念頭卻對買房猶豫不決，建議除了邊看房釐清自己真正的需求之外，也可以預做幾個財務上的實質準備：

- 藉此釐清家庭財務的支出分配，確認買房前後的財務差異。
- 馬上開始固定繳房貸給未來的自己，用分戶的方式做資金準備。





2. 換房 - 買賣房產的資金時間與稅務負擔

換房族最大的煩惱，大多數會在於無法掌握賣房的資金狀況，又不確定買房的貸款結果，加上這中間還得面對買賣稅金或裝潢資金的不確定感，於是容易感受到較大的心理壓力。

如果換房單純只是自住需求的考量，基本上自用住宅持有 6 年以上買賣有 400 萬的免稅額度，如果有超額的獲利，繳完房貸的差額就可以視為裝潢資金的來源！通常在這個階段，需要面臨的還有未來退休金準備的壓力，所以相較起來新房的貸款成數比稅金和裝潢更讓人感到焦慮。



基於上述原因，面臨換房的決策，對於資金時間和稅務負擔更應該提前佈局，以下幾點建議可供參考：

- 事先了解買屋換屋的貸款條件及稅務成本。
- 穩定收入且未持有房產的家人，較能取得相對有優勢的貸款條件。

3. 傳承-未來的贈與或繼承計劃

購房時不僅僅要考慮當下的居住需求，也是為未來的財務規劃做好準備。若計劃將來將房產留給子女，可能需要考慮到未來的稅務問題。若是能夠提前運用分年贈與或設立信託、規劃壽險等方式，都有機會可以減輕未來的稅務負擔。

所以面對房產傳承，必須在照顧好自身財務的前提下，利用適當的策略來做些準備：

- 考慮未來可能的贈與或繼承稅務，善用每年贈與免稅額。
- 準備身後的現金稅源，可依資產負債狀況規劃適當壽險。

4. 從買房到傳承的不動產稅務及其他成本

- 不論買房、換房、房產傳承，除了了解房產市場狀況之外，財務規劃更是關鍵的一步。
- 買房時必須確保有足夠的頭期款，並且不影響日常生活的資金流動，此時的不動產稅務有契稅、印花稅，另外還需考量仲介費用及裝潢搬家的成本
- 換房時應注意是否能有更好的貸款策略，同時建立緊急預備金，以備不時之需。此時的不動產稅務有上述的買房成本，加上身為賣方的土地增值稅及房地合一稅，務必注意資金調度上的時間與空間。資產傳承是長期工程，必須事先做好完善的遺贈規劃，

創予 EAP 專線 0809-027-318 週一至週五：AM9:00~PM9:00 週六：AM9:00~PM5:00

Email : eap@cngconsults.com LINE: @944epzqm



才能避免因債務或稅務未能順利如願。此時的稅務不只考量不動產，建議可尋求財務顧問協助，釐清想解決的問題或想達成的目標。

從買房到傳承，不論交易、持有、遺贈，都有相關的稅務產生，簡列下表供參考，可因應目前需求了解相關稅務規定。

	遺產稅	贈與稅	房屋稅	地價稅	土地增值稅	房地合一稅	契稅	印花稅
買房							契稅 核定契價6%	土地及建物 核定契價 0.1%
賣房					土地漲價總數額 自用住宅10% 一般20%-40%	15%-45% 自用40%免稅 超過繳納10%		
持有			房屋課稅現值 1.2%-3.6%	公有地價+商標 0.2%-5.5%				
贈與		免稅額244萬 10%-20%			土地漲價總數額 自用住宅10% 一般20%-40%		契稅 核定契價6%	土地及建物 核定契價 0.1%
繼承	免稅額1333萬 10%-20%							

【不動產稅務】從買賣到傳承

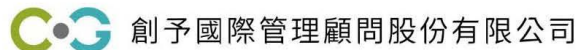
	遺產稅	贈與稅	房屋稅	地價稅	土地增值稅	房地合一稅	契稅	印花稅
買房							✓	✓
賣房					✓	✓		
持有			✓	✓				
贈與		✓			✓		✓	✓
繼承	✓							

在自身的資產管理中，考量家庭收支情形要做長期規劃，以上的提醒及注意事項須就個別需求再進一步規劃及釐清相關資產配置，您也可以利用 EAP 服務為您解惑及協助規劃。

撰文 王嫻文 財務諮詢顧問

創予 EAP 專線 0809-027-318 週一至週五：AM9:00~PM9:00 週六：AM9:00~PM5:00

Email : eap@cngconsults.com LINE: @944epzqm



新世代員工領導：以「心」為本的軟實力

隨著職場邁入多元世代，2024 年的台灣職場員工的世代組成逐漸邁入四代同堂的新局面，包含 X 世代（出生於 1965-1980 年）、Y 世代（1981-1994 年，又稱千禧世代）、Z 世代（出生於 1995-2010 年），還有在 10 年後將步入職場的 α 世代（2013 年後出生），就目前台灣職場現況而言，X、Y 世代仍是職場中高階管理職位上的主力，企業面臨的心理健康挑戰將會更加多元，瞭解跨世代職場的心理健康需求刻不容緩。

多元世代的心理需求：從 Z 到 α 世代

不同世代對職場的看法因成長背景、科技環境與社會文化的影響而有所差異，為了因應未來職場新趨勢，當代職場上的 Z 世代與未來 α 世代展現不同的價值觀：

世代	Z 世代 (1997-2012 年出生)	α 世代 (2013 年後出生)
心理需求面向		
職場價值觀	注重工作意義與個人價值，期望企業承擔社會責任。	期待個人化工作體驗，追求科技與職場的深度結合。
學習與發展	偏重技能提升與明確的職涯發展機會。	偏好遊戲化和互動式學習，適應快速技能掌握。
心理健康與支持	重視企業主主動提供的心理健康資源，如心理諮詢和彈性工時。	偏好科技輔助的心理支持方法，如健康應用 APP 或即時反饋。
社交互動	注重真實的人際互動，期望團隊合作與歸屬感。	更適應虛擬社交，可能偏好混合式工作環境。

領導力的轉型：以共情與支持為核心

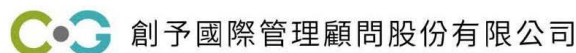
對於新世代的領導，站在企業的思維，需要促成不同世代員工的合作，舉例：X、Y 世代的主管通常擁有豐富的經驗，而 Z 世代與 α 世代則擅長運用數位科技，展現靈活性與創造力，因此，職場的共同目標應建立開放、互信的溝通環境，讓各世代的優勢互補來應對快速變化的市場挑戰。

身為 X、Y 世代主管-溝通是必然

- **即時回饋與溝通：**Z 世代員工期待一種平等、開放且具支持性的管理風格，掌握員工心法則是需要時常保持溝通，提供即時的反饋及指導； α 世代未來更被期望以科技化的管理方式，為了因應 α 世代，企業應開始思考如何發展數位工具監督工作進度、提供反饋，來提供員工必要時刻的心理支持。
- **關注員工生活平衡：**
Z 世代的員工希望平衡工作與個人生活，並願意主動尋求心理健康支持，因此，主管

創予 EAP 專線 0809-027-318 週一至週五：AM9:00~PM9:00 週六：AM9:00~PM5:00

Email: eap@cngconsults.com LINE: @944epzqm



應適時與員工交流生活，增進情感支持和信任，發現壓力問題，並提供公司內部的資源來提升員工職場適應性。另外， α 世代成長於數位協作和信息共享的時代，可能會因過度依賴科技而感到情感疏離或孤獨，主管需意識到未來將需要投入更多實質的情感關懷和實體互動來照顧員工的心理健康。

員工軟實力養成：從「內心」出發

心理健康無非是個人至關重要的事情，要如何增進個人軟實力，其實你只需要重新認識自己的勇氣，問問自己工作的目的和心態。是把工作當作差事、事業，還是使命？據組織心理學家的研究，不同的工作心態會影響整體幸福感，並影響你執行工作的心態和收穫，因此從認知層面先改變想法，並找到連結生活的方法，來建立內在的心理韌性，則是指引我們朝向心理健康的路徑。你可以練習這樣做，來培養個人軟實力：

1. 保持覺察：在職場中那些工作的任務及義務，分散了對自我注意力的專注，而耗損身心，甚至產生對未來的擔憂，因此，不帶批判的感受身體或任何事物的覺知，我們才比較有可能看清楚正在面臨的事物，而對行動為自己最佳選擇。
2. 培養成長心態：相信自己有能力做出改變，接納自己的不完美來培養容錯力，並理解自我同情與對他人的同理心一樣重要，從自身的需求找到對應的資源及專家研討，幫助自己克服困境。
3. 重視休息與充電：我們需體認身體和心理之間有不可分割的關聯，適時地在忙碌的生活「先」按下暫停鍵，身體獲得適當的休息能幫助我們更快樂，在職場中也會更有生產力及創造力。

在面對 Z 世代與 α 世代員工時，企業需理解不同世代對職場工作與心理健康的獨特需求，並以共情與支持的態度提供協助，打造包容的職場文化，促進員工的心理韌性和自我成長，未來的職場，不僅需要依賴技術與效率的硬實力，更需要以心為核心的軟實力企業文化，來成為驅動長遠發展的關鍵。

撰文 / 徐孟微 諮商心理師