

人資處提供性別平等、跨部門溝通、專業簡報技巧、部門目標設定等多元課程

本校人才培育已施行 5 年，期間發掘不少優良授課老師，如性平專家莊淑靜老師、溝通高手范明弘老師、簡報菁英王永福老師及業界知名李傳政老師，廣受好評而一再受邀，請同仁別再錯過精彩內容摘錄。

■莊淑靜老師：性別與親職——打造性別平等家庭（6月6日）、與孩子談性說愛（6月20日） 兩場性別平等講座

性別平等需要家庭教育和學校教育雙管齊下，透過教育，打開我們和孩子的世界觀、性別觀，教導孩子，無論周圍其他孩子表現出任何性別特質，都應當尊重他人。本校人資處邀請到臺灣性別平等教育協會莊淑靜常務理事於 6 月 6 日及 20 日開講兩場性別平等講座。【圖：莊淑靜老師於課堂中分享自身實例】



◎性別與親職——打造性別平等家庭

傳統習俗中充斥著許多性別不平等，如結婚時「過火爐」的傳統，意指女性為不潔淨之身，過了火爐，便潔淨了。莊老師從自己結婚、育兒經驗談起，細談上一代和下一代教育，影響了日後對性別的看法，甚至自己也很難做到百分百的性別平等。



例如：買彌月禮物時，店員總是會問生男或生女？若是男生，顏色的選項自然是藍色，女生則是粉紅色。為何男生不能穿粉紅色，女生不能穿藍色？養兒育女過程中的差異，是天生的差異還是後天環境的影響？另外，從日常生活中也可觀察性別的差異性，如中藥壺「啞巴媳婦」的名稱，即可了解社會傳統媳婦的角色，總是「有苦說不出」。【圖：北醫大同仁對性別平等議題相當重視】

◎與孩子談性說愛

如何與自己的孩子談性說愛？這是為人父母最尷尬的話題。莊淑靜老師指出，現行學校性教育較為制式化，課本內提到精子與卵子結合，即可有小 baby，但卻未教導精子、卵子是如何結合的，學生們也霧煞煞，甚至有男同學很認真的以為女生月經是固定每個月 28 號來。

性教育政策如何影響青少年健康？研究指出，法國、德國、荷蘭、美國青少年開始性交的平均年齡約莫在 16 歲，但是愛滋病帶原及墮胎、生育率最高的，竟然是美國，原因是美國藉由宗教團體，提倡禁慾式性教育，婚前不做性行為，以及守貞運動。通常 88% 守貞誓言的青少年無法遵守，而且這些人性行為時，使用防護措施的比例很少，因為他們從來沒有機會學習如何使用保險套或其他避孕方式。【下圖左：莊淑靜老師以研究資料，明確指出性教育政策如何影響青少年健康】



荷蘭在 70 年代初，已將性教育帶入小學教學大綱，幼兒園也有正式的性教育圖書，家長便可每天講一篇，性教育自然而然就開始了。臺灣的性教育則一直還在路上，許多家長不知道如何談性，尤其當孩子小，怕教錯孩子，破壞孩子的純真，這憂慮是常見且可理解的，但家長依然是孩子性教育的重要人選。

敏感的孩子會覺察家長對於性的態度，比起言語上的答案，態度對孩子的影響更為深遠，是家庭性教育最初的一堂課。家庭性教育的終極目標，是協助現在的孩子，在未來成為一個愛自己、享受愛、能愛人，有身體自主權的成年人。【圖：莊老師特別指出，家長是孩子性教育的重要人選】

■范明弘老師：跨部門溝通（6月16日）、承上啟下溝通技巧（6月30日）

人資處很榮幸再度邀請兩岸經驗豐富的范明弘老師，為我們分享兩場溝通系列課程：跨部門溝通與承上啟下溝通技巧。范明弘老師引用 Jack Welch 名言「我堅信：如果公司內部的變化速度慢於外部市場變化速度，那麼失敗就在眼前。」點出內部溝通的重要性。



◎跨部門溝通

溝通決勝在於速度、而速度決定命運。在跨部門溝通中常見 6 大困難點：迴避責任、權力較勁、賞罰不明、職責不清、無強制性、利益衝突。故在溝通時「建立互信關係」為首要，范老師列出建立互信關係的重要法則和應對時禁忌話語。【圖：范明弘老師上課與學員互動情形】



促使跨部門溝通成功要領如：

1. 必須在對的「時機」，找對「人」，談對「事」。
2. 了解其他部門運作模式，並尊重其主導權，更能促使對方配合。
3. 甚至可考慮部門輪調，累積的經驗/人脈/技能都是自己的資源。

4. 首先注意口氣與情緒問題，避免對方心懷敵意或是退縮。
5. 盡量以「建設性」需求與建議，並掌握問題廣度與精度。
6. 平時多培養與其他部門的人脈關係。
7. 必要時，爭取高層支持。
8. 學習凡事至少提升一至二階職位角度思考，乃當今職場必備思維。【圖：課堂中小組討論熱烈】

而人際風格分析也可在跨部門溝通時運用，主要分 4 類型：分析型（貓頭鷹—分析）、支持型（無尾熊—平易）、3. 掌控型（老虎—駕馭）、4. 人際型（孔雀—表現），可 3 分鐘從聲音、語言，快速判斷對方為何種人際風格，在面對不同人格特質，需選擇使用有效溝通應對方式，與其溝通時能更有效率。

◎承上啟下溝通技巧

您是否面對上級長官時，不擅表達，面對部屬時，更不知該如何溝通？范老師提到 85% 的人都是主觀的，要說服他人改變，實在非常困難。因此建議「先」同理對方，「先」是策略，是重點。溝通的第一步，先傾聽完，再回應，而站在對方角度，則是策略。

向上溝通的心理認知與法則：1. 掌握溝通時機、2. 建立個人信用、3. 運用精準語言、4. 考量老闆立場、5. 不宜過度感性。成功訴求關鍵是：對方的利益、關聯、興趣，對方在乎是你所談內容可以帶給他什麼好處和利益。報告的重點應是主管最在乎「結果」。

【圖：范明弘老師現場問答】



而對部屬溝通，要從日常績效輔導中做起，從氣氛營造到傾聽、同理心、探問技巧，直至共識建立，到具體行動與跟催。范老師也列舉了稱讚及糾正部屬的方法，並將常用的情緒字彙具體列出，讓學員在面對同理心的傾聽時，可充分運用。【下圖：學員發表意見（左圖）及 1 對 1 模擬演練（右圖）】



■王永福老師：專業簡報技巧（上、下，6月21日、7月2日）

如何在開會時做有效簡報，是身為北醫人必備之專業技能。本校第4度邀請國內頂尖簡報技巧及內部講師顧問王永福老師為我們授課。他將課程分為「簡報實例教學」及「學員發表」兩大部分。

6月21日的第一堂課進行分組競賽遊戲，計分計秒，因時間緊湊，課程中學員表現戰戰兢兢，每組每人輪番上陣，越到後面，發表時間越長，內容越多越困難，具有挑戰性。【圖：王永福老師教學示範及遊戲帶動】



並教導由大方向至更明確的簡報技能，如便利貼法，此外還有如何暖場、開場、簡報重點為何、投影片配置技巧，以避免簡報常見的沒重點、沒好處、沒次序、太瑣碎、時間太長等簡報5戒。【左圖：小組討論及製作圖像便利貼】【右圖：本梯次學員與王永福老師（右1）合影】

王老師引用知名國際企業的簡報影片，如微軟、蘋果等作為示範。再經由快速的傳球遊戲，讓學員明白，練習越多，傳球就越快，就是告訴學員唯有實做、多練習。他同時在第一堂課告知學員，於第二次上課前須繳交簡報檔在上課時發表，以讓學員給予回饋，並邀請之前的學員林佑穗老師前來，聆聽與分享其經驗。

7月2日的第二堂課，學員不僅要經歷上台簡報的洗禮，還接收到學員們和老師的回饋，期許未來簡報時，能發揮不斷練習、再練習的精神。本次課程一如以往獲得極好佳評，學員們也推薦給各位北醫人，一定要參加此課程。

■李傳政老師：部門目標設定（6月25日）

業界知名的李傳政老師再度應人資處邀請，傳授部門目標設定與展開的方法，他指出目標設定前，需審視日常管理（SOP）、自主管理（文化）、目標管理（年度目標、職掌目標）、策略管理（SWOT）、願景管理（願景目標）。



MBO 即為管理階層與員工共同設定目標，達到員工自主管理之目的。【圖：李傳政老師上課情形】



前瞻企業規劃共有 7 步驟：

1. 先找出企業理念與願景。
2. 勾勒出發展藍圖。
3. 找出企業經營策略。
4. 訂出企業經營 3~5 年策略目標。
5. 建立關鍵績效指標 KPI。
6. 根據目標找出具體工作與專案計畫，訂定員工所需的職能計畫。
7. 完成績效計畫，做為績效衡量標準。

【圖：學員小組討論情形】

李老師在課程中談到 5 年願景「我們的夢想」，3 年策略「如何達到夢想」，1 年目標「為達到目標而必須做好的事」，俗稱 531Q 計畫。所以我們必須先了解學校總體目標，例如願景目標、QS 排名；而策略規劃需串連目標與計畫，要有內部、外部 SWOT 交叉分析，或是 TOWS 分析，從外部看內部，以及與標竿比較。他表示台積電的績效指標做得最好，資訊電腦化，隨時都在做績效考核，隨時一封電郵，主管即可知道績效做得好不好。李老師課堂中請學員訂出校定指標，並做討論分享，讓學員更清楚該如何訂出各部門 KPI。【圖：小組海報繪製】



(文/人力資源處)