

北醫大「菁英領導學院開班典禮」暨各項緊鑼密鼓的訓練課程



人力資源處醞釀兩年多的菁英領導學院，於2月26日正式開班，閻雲校長更親自參與開班典禮開場引言。人資處同時於2月底至3月初舉辦了形象管理課程、馬克的快樂上班族幽默學、教師聘任升等程序專業人員培養、面對問題，就這樣思考解決、北醫學習發展平臺專業窗口培育課程等多項專業及職場成長課程。

■ 菁英領導學院開班典禮

菁英領導學院分為「管理誠班」及「領導樸班」，培育中階二級主管及高階一級主管人才，並據以規劃完整系統性課程，當天同時邀請 perfect image 形象管理學院陳麗卿總監擔任開班典禮嘉賓及「領導者專業形象包裝」講者，啟蒙主管對於專業形象的重視以及基礎概念。



本校自2010年起，啟動人才培育計劃，菁英培育首重尋找出符合北醫大核心價值觀且具管理潛力人才，瞭解其優劣勢，據以量身訂作個人學習地圖與培育方向。本計畫以建立完整菁英領導人才培育支持體系、菁英管理學院制度化及菁英領導人才發展管理數位化（E-High Potential talent Development, 簡稱 E-HiPoD）三大策略找出潛力人才、規劃菁英領導人才發展培養方向、建立菁英領導人才庫。【圖：閻雲校長親自分享自身被培育經驗】



■ 陳麗卿老師：形象管理課程（2月26日）

高階主管時常代表著機構出席各種場合，主管與他人的互動經驗與第一印象，往往決定著他人對本校整體印象與品牌看法，而形象可透過穿著及言談舉止表現出來，甚至在開口前，對方已依據外表對身分、地位及內涵作了最初步的判斷，形成難以改變的第一印象，而好印象不易記住，壞印象就像鑽石一樣恆久遠，主管應把握 7/38/55 定律審視自身的領導魅力形象，提升自身專業說服及影響力。【圖：陳麗卿老師（右）致贈其專書《成功禮儀》予閻雲校長】

校長表示，沒有任何一個領導者是天生的，很多時候必須透過後天的訓練，並分享自身被指派培育為領導者的經驗與過程，不僅是管理領導技巧的培育，更從穿著細節、公眾表達、發音著手。北醫大正在成長，因此學員們願意一起參與成長，放下自我身段為北醫貢獻與服務，最後勉勵本校主管及學員「You are leaders, you are futurely」。



【圖：校長表示沒有任何一個領導者是天生的】
【下圖：陳麗卿老師抽點學員上台，依據服裝將學員分類為正式套裝、商務便服及便服】



■馬克先生演講：馬克的快樂上班族幽默學（2月20日）

馬克的《人人有腰靠》漫畫在我們上班族之間聞名許久，他用詼諧的方法描述了許多小上班族不平衡的心聲、抱怨的內容也常是大家在職場上看慣的事情，看似抱怨，馬克其實要告訴你，在你抱怨懷才不遇的時候，還不如充分的準備自己，應以更積極的態度面對與成長，當有一天機會來臨的時候，您是否有能力可以把握這個機會，進而創造機會？



為協助同仁能夠在繁忙的工作中，能夠更正向面對職場壓力進而達到正向的舒壓效果，本校特邀請馬克先生前來本校分享自身經歷以及觀察到的職場現象，更讓職員能夠以不一樣的觀點看職場。【圖：馬克先生演講情形】



馬克在演講中分享自身曾經瀕臨破產，一度想放棄的人生經驗，但他選擇勇敢面對不逃避，並以幽默自嘲的方式分享歷程；此外，並他初入職場身為菜鳥打雜洗碗時面對外部廠商的疑問時，如何以幽默正向而非抱怨或消極的回應。馬克引用了定位廣告的創始人威廉·伯恩巴克（William Bernbach）所說過的一段話勉勵大家：「世界上沒有好人打敗壞人，也沒有壞人打敗好人，只有主動積極的人打敗消極被動的人。」（In this very real world, good doesn't drive out evil. Evil doesn't drive out good. But the energetic displaces the passive）面對職場，您準備好作個積極面對的人、還是消極抱怨的人？【下圖：馬克先生以幽默諷刺的漫畫勉勵大家】



人資處：教師聘任升等程序專業人員培養（3月3日）

本校定位為研究型大學，過去二年來積極加強研究能量、延攬頂尖人才，什麼辦法才是本校有效延攬人才的王道？除了學校願景、價值觀以及良好的學術研究環境外，聘任升等速度及專業，也是影響是否能夠延攬優秀教師的關鍵因素之一。為提升作業程序速度，本校自兩大方向著手，1. 簡化送審程序，2. 提升專業人員聘任升等專業知識與能力。【圖：黃仲毅人資長說明開課緣由】

本校 103 學年度第 1 學期教師新聘升等作業已啟動，面對教師第一線人員為各系所科秘書，秘書的專業與回覆將會影響應徵教師對本校的印象，及是否決定加入北醫大團隊的關鍵之一。為協助各學術單位秘書瞭解教師聘任流程及規範，同時讓對有意應徵本校教師者瞭解作業流程，以加速並完備後續審查程序，減少因對流程及規範不瞭解所造成的冗長作業時序，提升行政流程效率及專業形象，特別開設教師聘任升等程序說明課程，本次課程同時開放



醫院同仁參與，除解答疑問、釐清觀念，將可有效提升聘任升等速度及品質。

【圖：人資處林美卿組長介紹教師新聘升等流程】

■李傳政老師：面對問題，就這樣思考解決（3月6日）

不論在工作還是生活上，每個人都會遭遇到許多的障礙與挑戰，若不立即解決，往往只會使事件變得難解和複雜，要成長，就必須具備問題分析與解決的能力，因此，本校為培育員工成為積極的問題解決者，進而成為問題的預防者，特於3月6日邀請業界著名的問題分析解決專家李傳政老師前來本校授課。



【圖：李傳政老師運用幽默的舉例協助學員理解】



課程利用實務案例演練、團體討論與分享、圖解等淺顯易懂的方式，輔以兼具感性與理性的教學手法，對於問題分析之生硬的課程主題，運用幽默的舉例協助學員理解，課程內容邏輯架構強，能運用企業實例，邊學邊練習，達到真正會使用的效果。如何察覺問題並解決問題？

建議可參考如下：

1.培養問題思考的能力：敏銳力、流暢力、系統力及獨創力。【上圖：小組熱烈討論】

2.對狀況進行評估：評估澄清狀況，把事情挑出來，將複雜的狀況細分為可管理的要素，盤點問題並排定優先順序，進一步決定需要的處理流程。

3.問題分析：約翰杜威曾說「明確的將問題指出，就等於解決問題的一半。」因此可

透過 4W2H 的方式明確簡潔的陳述問題與闡述問題，進行初步原因分析並擬定對策，利用各種工具針對大量的原因進行篩選，找出根本原因。【右圖：小組上台分享案例討論】



4.列出選定及驗證對策：透過腦力激盪等方法列出可能的解決方案，以效益性、掌握性、困難性、成本及風險性等面向進行方案評估，針對選定方案擬定行動計畫並追蹤。

■人資處：北醫學習發展平台專業窗口培育課程（3月7日）

本校致力創造持續學習的文化，配合人才培育及教育訓練持續推動，教職員學習發展平台於 101 學年度正式上線至今將近兩年，可提供同仁多樣化的學習課程、互動學習平台、建立個人完善學習履歷、規劃個人生涯發展路徑，以及建置本校完整的人才庫。

過去本校教職員教育訓練多以實體教室課程為主，為提供同仁更加便利及多元的學習模式，逐步導入線上學習課程，線上課程具備：隨時可上線學習、個人化步調的學習、減少紙本資源、內容隨時查詢等優點。

本校近年來開設超過十餘門線上課程，包含：商業禮儀基本篇、電子郵件與工作應用、成功簡報技巧、工作態度（一）專業形象、工作態度（二）專業態度、提升工作效能（一）善用工作規劃、提升工作效能（二）有效管理工作、表達高手、卓越EQ 達人等；此外，針對主管開設的線上課程，包含：財會輕鬆學、工作教導四部曲、績效面談「難題篇」、工作目標設定、有效的授權、招募選才技巧，因課程設計豐富生動與內容適切性，深獲同仁好評。【圖：教師發展中心王彩華小姐為大家說明】



為有效推動本校整體學習力，透過培育各單位種子窗口協助推廣，並記錄各單位自主訓練課程及落實訓練政策，因此於 3 月 7 日開設「學習發展系統單位窗口訓練」，邀請具學習熱情、熱心且樂於團隊合作同仁擔任單位窗口，進一步地接受窗口培訓課程，更了解本校訓練流程、平台操作及相關制度，將可把學習文化擴散至各單位，相信透過種子們的參與，結合組織價

值觀、願景及目標，能激發全體同仁對學習成長的熱情，再度展現本校對人才的重視及培育，進而提升組織生命力及競爭力。（文/人力資源處）【圖：同仁參與踴躍，顯現對學習的堅持及服務的熱忱】