

人資處訓練課程推陳出新，新進人員引導訓練還有團康活動可玩

人力資源處絞盡腦汁為同仁設計各式各樣的訓練課程，期能在最短的期間內，把外部教師數十年的功力及內部各式制度、流程，本學期新進人員引導訓練課程，更透過團康活動凝聚新同仁的團隊共識。



近一個月，人資處舉辦了學習發展系統單位窗口訓練、教師聘任升等程序專業人員培養、新新人類領導學～心態篇、新進人員引導訓練等課程，透過線上平台、內外部的講師及不同的課程型態，讓同仁與北醫大體系的種種快速連結在一起。

■校內各處主管：新進人員引導訓練課程（9月5日～6日）

自 2013 年 3 月 27 日新進人員引導訓練迄今，本學期新進 60 餘位教師和職員，人力資源處為協助新進人員了解本校運作、個人相關權利與義務，以及相關資源申請及取得協助的管道等相關事項，於 9 月 5 日至 9 月 6 日舉辦 102 學年度第一學期新進人員引導訓練課程。



【圖：閻雲校長致辭，表達學校發展方向與對員工的重視】

本課程希望可以協助新進人員盡早掌握工作環境與融入新組織之中，降低挫折感與不安感，進而讓新人感受到北醫對人才的重視，強化向心力。因此，本校提供新進教師及職員一套完善且有效的新人引導訓練課程，結合與新進人員息息相關之部門，一同規劃並參與本課程，內容包含個人權利、義務、成長及福利外，亦包含學校簡介與架構、重要政策、主管介紹等組織層次資訊，以及各部門功能、業務內容、行政作業流程、環安、性平與著作權重要規範等介紹，並由權責部門一、二級主管擔任講師，為新進做最適切而詳盡的解說。



【圖：右為黃仲毅人資長介紹本校過去、現況成就與未來，左為黃惠雯副研發長介紹研究功能與流程】



此外，本次課程更突破以往，特別邀請到業界知名的許致毅老師來帶領「凝聚團隊共識」的活動，藉由團隊遊戲競賽方式，讓學員們從中體會到如何從一群不熟悉的個體，勇於突破自己的舒適圈，快速應變與不同夥伴合作，凝聚成為一個高效的

團隊。在當團隊中的成員遇到困境的時候，要如何養成正面思考、正面鼓勵的好習慣、不墨守成規跳脫出制式思考的框架、以主動積極的行動化負為正，創造當責的處事態度。【圖：許致毅老師（前中）藉由團隊遊戲競賽方式，凝聚團隊共識】

參與課程之新進同仁皆非常投入，未來人力資源處將會朝向提供更完整、即時、豐富的新進人員引導訓練，降低新進人員自行摸索的時間及挫折感，提升同仁的歸屬感、認同感及向心力，進而增強本校核心競爭力。（文/人力資源處）



【圖：左為交通阻塞活動，右為坦克大作戰活動】

■李河泉老師：新新人類領導學～心態篇（9月3日）

何謂新新人類？七年級生、ME 世代、貓型員工、80 後，他們出生的時候正值解嚴、開放兩岸通商、台灣經濟起飛的年代，父母親有著自己苦過就不要讓下一代吃苦的補償心態，以不求對價的呵護和溺愛著下一代，養成了大家所稱的 ME 世代，這個新世代究竟在想些什麼？人資處邀請到李河泉老師主講溝通系列課程「新新人類領導學～心態篇」，他以一貫幽默有趣的風格，分享他和小孩、部屬相處的小故事。

李老師再三強調，絕對不要把貓當作狗來養，不要企圖改變新新天類的天性。「權力」的時代已經過去了，現在是「實力」的時代，唯有以身作則、講求平等、尊重，才能夠讓他們對你信服，才能夠真正帶領他們的「心」。他提出了留才三絕招：



1.讓 ME 世代看到顯著、具體的回饋：胡蘿蔔失靈了。他們在乎的已經不只是薪水的多寡這麼簡單，他們更在乎成就感、個人價值，有時候老闆的一句：「Good Job！」反而是最大的激勵。【圖：李河泉老師風趣幽默的教學方式，讓學員在哄堂大笑中學習到如何與新新人類相處】

2.讓 ME 世代感受到好的工作氣氛：他們最受不了嚴謹的工作程序和根深蒂固的層級觀念，他們不喜歡被管，但是希望有人帶，他們對工作抱持著非常不同的態度。
3.讓 ME 世代享受贏的成就感：他們不能忍受被漠視，要讓他們認為每天的工作都非常有「意義」，傾聽他們的聲音，如果能夠協助他們參與價值創造的事，將會產生比別的世代更為有用的激勵效果。



ME 世代在職場中不相信權威，敢於表達自我，他們對未來抱持高度期待，並且需要馬上得到讚賞與滿足。無疑的，ME 世代正強烈衝擊教育體系與職場環境，唯有

了解他們、鼓勵他們，才能領導、激發他們的創意，才有辦法創造屬於大家的「WE 世代」。**【圖：猜猜看新新人類的用語，如：踹共=出來說、三好加一好=死好（台語）、甘迺迪=很像豬（台語）】**



■教師聘任升等程序專業人員培養課程（8月29日）

本校過去幾年來積極加強研究能量、延攬頂尖人才，為提升聘任升等作業程序速度，已從簡化送審程序及提升專業人員聘任升等專業知識與能力兩大方向著手改善。自 101 學年度起，每學期

初開辦教師聘任升等程序專業培養課程，該學年第 2 學期起，新聘教師學位送審，更簡化為一次外審（送 4 位外審委員）方式。**【圖：人資處李嘉雯小姐（立者）說明聘任流程中常見問題與注意事項】**

面對新進教師第一線人員為各系所科秘書，他們的專業與應對將會影響應徵教師對學校的印象，及決定是否加入北醫團隊的關鍵因素之一。為協助各學術單位秘書了解教師聘任流程及規範，同時讓對有意應徵本校教師者了解作業流程，以加速並



完備後續審查程序，減少對流程及規範不了解所造成的冗長作業時間，才能提升本校行政流程效率及專業形象，人資處特別開設教師聘任升等程序說明課程。本次特別邀請醫院同仁參與，以協助兼任教師的醫護人員順利升等聘任。**【圖：醫院同仁特別前來參與課程，以協助兼任教師的醫護人員順利升等聘任】**

■學習發展系統單位窗口訓練（8月15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，教職員學習發展線上平台於 101 學年度正式上線至今，開設課程已多達 30 門。包含電子郵件與工作應用、商業禮儀基礎篇、成功簡報技巧、有效的授權、招募選才技巧、工作態度～專業態度篇、工作態度～專業形象篇、財會輕鬆學、績效評估面談～難題篇、工作教導四部曲等，提供學員更多、更彈性的學習方法。

為有效推動本校整體學習力，人資處將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，以提升學習平台課程開課品質。本（102）學年度再次開設「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，進一步接受培訓課程，了解本校訓練流程、平台操作及相關



制度，再將學習文化擴散至各單位，以激發全體同仁對學習成長的熱情，進而提升組織生命力及競爭力。（文/人力資源處）【圖：線上課程活潑生動，常以生活化例子說明理論與概念，上課時間彈性讓深獲學員好評】