|  |
| --- |
| 工程倫理-演講心得(第二次) |
| 標題：營造友善職場 晶元光電的員工關懷規劃與推動 |
| 班級：化材三乙 |
| 學號：4A340079 |
| 姓名：李祐霆 |
| 心得：  第一次聽王郁婷處長演講，讓我感覺獲益良多。首先，開場她先讓我們  去數投影銀幕上的1~30個數字，數完以後問我們有啥特別的地方，答案就是只要是5的倍數就會有黑色的框框，她利用跟我們玩遊戲之餘提到日後在職場上，觀察力是相當重要的，有一定的觀察力對我們是有幫助的。  而她也說到，因為時代一直在變，以前都是用手機、MSN來聯絡(連結少、見面多)，而我們這個時代則是用臉書、LINE來聯絡(連結多、見面少)，所以公司在管理人的這方面也要有所改變，不能一直沿襲以前的方法來管人，否則人的流動率會很高，她還稱讚他們公司的流動率每年只有2%，這個數字是相當的低。而公司在營利之餘，也相當重視人的情緒方面的問題，因此他們公司有員工協助方案(EAP)，專門在處理人的情緒問題，她說人如果遇到情緒方面的問題，首先會開始發出些微的求救訊號(可從人的眼神、話語、平常動作來發現)，發出這些訊號是人的求生本能，若是忽略了它必定會造成很大的問題，這位員工可能會在工作上無法專心，而使公司造成更大的損失，因此EAP是有它存在的重要性。  王處長也說到，如果你當一個主管，他們也會來協助這個主管如何與你的員工相處融洽，因為你在升為主管之前你都用你自己的標準做事，當然你就會要求你的員工也依你的標準來去做事，但這樣有可能是不妥的，因為每個員工的適應力都不一樣，因此他們對於主管也有一套的協助方法。公司對員工來說就是第二個家，因此晶元光電有時候會舉辦一些活動(路跑、籃球比賽)來促進員工之間的團結力，他們也會票選要看哪個電影之後在下班播放給他們看。  那有一個地方比較顛覆我們的思想，王處長舉例說，有一個員工如果每次都工作很晚回家而不準時下班，這會讓他覺得他處理工作的能力有問題或者是負擔太重才導致做不完，而並不會認為說你是一個很認真的員工，下班了還在工作，因此到了下班還是準時下班吧!  而對我們比較重要的是晶元光電在挑選面試的人都怎麼挑，那麼王處長也提到你要面試這間公司的時候，要先把這間公司的簡介看清楚，這是基礎中的基礎，還有外語能力真的很重要，但最重要的是你的態度，態度決定你的一切!  謝謝王處長讓我懂那麼多面試的訣竅，對於人與人如何相處，經過這次的演講讓我學到很多。 |