|  |
| --- |
| 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：4A340061 |
| 姓名：王旻源 |
| 心得：  這次的講師請到晶元光電的王郁婷處長，一開始就讓我們與講師互動，讓我們數投影銀幕上的1~30個數字，而且是用競賽的方式，最先完成的還有獎品，成功的吸引我們的注意力，讓我們可以對她的演講內容更具專注力，而競賽結束，王處長問我們對於剛剛的競賽除了找數字外，還有沒有觀察到什麼特別的地方，答案是有關於5的倍數的數字特別用黑色圈圈圈起來，透過遊戲讓我們了解到未來在職場上，具備「觀察力」是非常重要的。  王處長告訴我們，目前在職場上的人分為3種，X世代、Y世代、Z世代，  但大部分以X世代、Y世代為主，X世代的人從小的環境主要是從貧困、權威中走來，比較樂於處在安定中不喜歡變動，所以會為了工作而委屈自己，但是對於生處在富裕、自由、民主、網路無懼、物質主義下的Y世代，卻會因為自己的心情、感覺去選擇工作，2007年，馬雲說了一句話: 「錢，沒給到位；心，委屈了。」而對於Y世代的人越來約多後，公司的策略也必須跟著時代變動，否則流動率會越來越高，王處長也有提到，進入公司到可以完全自主至少需要3年的時間，如果因為員工對於工作環境不滿意，導致降低工作效率，久了甚至會離職，而必須招募新員工從新培訓，對公司來說也是一個損失，公司若能提供良好的福利與制度並重視員工關係，不僅能降低流動率，也能讓員工在工作之外，家庭與健康都能達到平衡。  晶元光電對於員工關懷規劃與推動，其中包括定期舉辦運動類型的比賽、家庭日等，透過比賽能讓員工達到緩和平時公事上競爭的壓力也能達到互動，讓公司給人的印象不再是那麼的沉重、嚴肅。  我也是身處在Y世代，所以對於目前公司的制度我非常喜歡，員工間的向心力與互動如果能讓人感覺到公司是另外一個家的感覺，對於在工作時的感覺會是樂意的、主動的，而在工作效率也會有所提升，不再是一個人奮鬥的感覺，遇到歡樂或困難時有人能討論與分享的感覺會是非常好的。  王處長最後也站在公司的立場告訴我們這些即將步入職場的新鮮人們，工作的經歷多不一定就比較好，太頻繁地換工作會讓主管認為你是不是在與人的相處下有問題，而失去工作的機會，還有公司在選人的優先權是「態度」>「學歷」，態度會決定一個人的高度，面對任何事都保有良好的態度，在職場上是更受到歡迎的，今天的演講讓我對未來職場上認識了很多也學到了很多謝謝王處長帶來的演講。 |