

提 升 職 場 競 爭 力 的 知 識 夥 伴

震旦
AURORA

名人講堂

經營之聖—稻盛和夫
阿米巴經營 創造企業高收益

藝文饗宴

館藏精粹賞析
明宣德 青花螭龍紋梅瓶



1971年7月創刊・發行52年11個月

JUNE 2024 六月號 No. 635

大腦解鎖

啟動職場革命



電子版月刊

在競爭激烈的職場中，透過創意發想，探索新的工作方式和策略。
讓我們一同挑戰傳統，勇敢創新，打造精彩的職場生活。

震旦月刊
AURORA MONTHLY

歡迎訂閱

Para

Take Easy Take Freely

科技驅動下的職場變革

在這 個瞬息萬變的時代，無論是個人還是企業，都面臨著前所未有的挑戰和機遇。職場革命正興起，這次的封面故事「大腦解鎖，啟動職場革命」將帶您了解這場變革背後的重要因素。

首先，我們探討大腦如何在學習和成長中扮演關鍵角色。史丹佛大學教授裘·波勒指出，「髓鞘」在強化神經訊息傳遞過程中的重要性。全世界專家們能在各領域脫穎而出，成功背後靠著不斷練習和「髓鞘」層層包覆的支持，也就是擁有「超級神經迴路」。而如何發展出這樣的超級神經迴路呢？答案是挑戰極限，不怕犯錯，唯有不斷推動自己，才能達到更高的境界。

我們邀請中華人事主管協會執行長林由敏提出對於職場變革的見解。她表示，在這個科技高速發展的時代，職場工作的形式和方式正在快速演變。企業與個人皆需要不斷提升和調整團隊與自身工作方式和策略，以適應新的環境和要求。

在樂活人生單元中，隨著時序來到夏季，我們探討冷氣病的問題，並提供實用的建議和解答。為了預防冷氣病，建議適當調整冷氣溫度，並維護室內空氣流通，以保持身心健康。

最後，我們希望這期內容能夠帶給您啟發，幫助您在快速變遷的時代中，找到屬於自己的方向和節奏。每一次改變都是成長的契機，讓我們一起迎接職場革命的新時代。 **A**



編輯聊天室

《震旦月刊》主編

蘇美琪 Maggie Su

震旦月刊
AURORA MONTHLY

1971/7/1創刊 · 2024/6/1出版

創刊人 陳永泰

發行 震旦行股份有限公司
發行人 王玉治
地址 台北市信義路五段2號16樓
網址 www.aurora.com.tw

主編 蘇美琪
企劃 郭珍妤、嵇德駿、張哲維
信箱 maggies@aurora.com.tw
電話 02-2345-8088
傳真 02-2345-8733轉1619

設計 曲文瑩
印刷 秋雨創新股份有限公司

局版台誌字第1556號
中華郵政北台字第1425號
ISSN 2305-7734

 本刊物使用環保大豆油墨印刷

執照登記為雜誌文寄

本刊物為公益發行，分享經營管理及藝文欣賞知識，其文章均為作者之意見，不代表本公司之立場，文責亦由作者負責。版權所有，非經本公司書面同意，不得轉載本刊任何圖文。本月刊所使用之商標或著作皆屬權利人所有。



四川峨嵋山有「震旦第一」石碑，「震旦第一」為震旦人共同追求的目標。

震旦
如旭日東昇

「震旦」是東方日出之意，象徵著光明與希望，震旦集團承襲源遠流長的歷史命脈，有如旭日東昇，散發著蓬勃的朝氣與躍昇的動力，為追求現代文明而努力。



震旦家具官網



震旦家具APP

震旦月刊
AURORA MONTHLY

No.635
JUNE 2024



A p.16

職場工作的形式和方式不斷地演變，改革和創新已成為不可避免的趨勢。



A p.20

經營之聖——稻盛和夫



A p.32

日本西廣島消防站牆面採強化玻璃板構成，呈現建築通透感。

E 編輯台上 EDITOR'S WORDS

01 科技驅動下的職場變革
文／蘇美琪

M 大師專欄 MASTER COLUMN

04 零工傷比高利潤重要！
文／艾美·艾德蒙森

M 大師輕鬆讀 MASTER 60'

08 善用練習和想像
文／大師輕鬆讀

C 封面故事 COVER STORY

10 智慧啟動 重塑未來職場
序言／蘇美琪

12 大腦解鎖的學習金鑰
不怕犯錯 增強大腦成長
文／裘·波勒

16 從好到更好的成功關鍵
邁向職場變革新紀元
文／林由敏

C 名人講堂 CELEBRITY TALK

20 經營之聖——稻盛和夫
阿米巴經營 創造企業高收益
文／稻盛和夫

M 職場觀點 MANAGEMENT

24 獵才專家幫企業找到好人才
創造企業、人才、獵才 互利三贏
文／晉麗明

E 永續未來 ESG

28 把好事說成好故事
用溫度說好永續故事
文／盧建彰

D 玩味設計 DESIGN

32 普立茲克建築獎系列專題②
夢幻藝術山丘
創造公共建築新體驗
文／李俊明

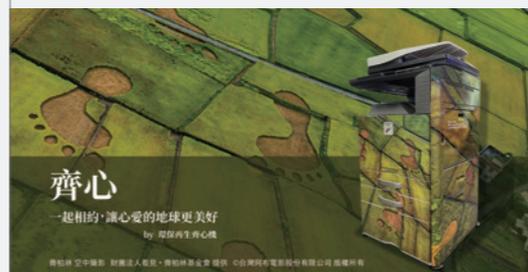
L 樂活人生 LOHAS LIFE

36 天熱狂吹冷氣 小心吹出「冷氣病」
六招改善冷氣病
文／林欣怡

A 躍昇震旦 AURORA NEWS

40 震旦辦公設備×齊心機
攜手企業齊心做公益
圖·文／震旦OA

42 金儀公司×康軒文教
透過印量管理 實踐ESG節能減碳
圖·文／金儀公司



A 震旦博物館 AURORA MUSEUM

44 震旦博物館AM NEXT藝術展
共同的生產與未盡之言
圖·文／震旦博物館

A 藝文饗宴 ARTS PLAZA

46 古器物學講座——認識元青花瓷專題⑤
多元風格之元青花
圖·文／吳棠海

50 震旦博物館出版叢書介紹
藏品圖錄
圖·文／震旦博物館

51 館藏精粹賞析
明宣德 青花螭龍紋梅瓶
圖·文／吳棠海

L 愛心公益 LOVE ACTION

52 第六屆傳善獎經驗分享會
多元能力進社福
顧問攜手機構面對挑戰
圖·文／陳永泰公益信託

54 震旦人公益行動「溫暖隨行」
愛心助人 共築溫暖
圖·文／震旦集團

COVER STORY

以大腦為核心，啟動智慧潛能，塑造一個充滿創造力和機遇的未來職場；從今天開始，改變明天。





AMY C. EDMONDSON

艾美·艾德蒙森

文／艾美·艾德蒙森（天下雜誌出版社提供）

零工傷比高利潤重要！

哈佛商業學院教授

Thinkers50全球名列第一的管理大師、哈佛教授艾德蒙森，將累積25年來研究錯誤與失敗的成果分享給讀者，學會分辨失敗類型與應對方式，面對意料之外的事情，採取適當的方法，並承擔足夠的風險，對利害關係保持清楚的認知，除了避免可預防的失敗，也從失敗中學到經驗教訓，駕馭不確定的未來。

對於那些通常有 SOP，卻常因疏忽大意而犯的失誤，我們稱之為「基本型失敗」，儘管人們很容易認為基本型失敗是日常瑣事，因此不太可能在時間或金錢投資上帶來回報，但事實上，減少錯誤的潛在好處很大。

歐尼爾（Paul O'Neill）

在1987年10月出任鋁製造商美國鋁業公司（Alcoa，簡稱美鋁）執行長時就明白了這一點。歐尼爾的職業生涯起步於美國退伍軍人事務部（Department of Veterans Affairs）以及政府管理和預算局（Office of Management and Budget），他似乎不太可

能成為這家跨國公司的領導者，而當他第一次站在華爾街附近一家飯店舉行的記者會上更讓人們加深了這種印象。

以零工傷為目標

杜希格（Charles Duhigg）在他鼓舞人心的著作《為什麼我們這樣生活，

公司各級同仁全力以赴，培養「可爬上巔峰的習慣」，才能實現勞工安全，這種習慣將會正面影響生產品質、正常運作時間、盈利能力。

那樣工作？》（The Power of Habit）中記述，歐尼爾在向投資者和分析師發表講話時一開場就說道：「我希望和各位談談勞工安全。」也許大家本以為會聽到有關庫存、市場前景、資本投資或地域擴張計畫的資訊，現場陷入一片愕然的沉默，歐尼爾繼續說道：「每一年，不少美鋁同仁因為傷勢過重，不得不請一天假。」杜希格幽默地記載，一位投資者跑去打電話，告訴他的顧客：

「美鋁董事會找了一個發瘋的嬉皮掌舵，他會搞垮這家公司。」這位投資者建議他的顧客立即賣掉手中持股，「以免其他與會券商捷足先登，打電話叫顧客趕緊拋售美鋁股票。」

值得注意的是，美鋁在1987年並沒有出現「安全問題」，他們的安全紀錄比大



多數美國公司都要好，「尤其考量到我們同仁的工作條件，」正如歐尼爾當天在飯店宴會廳解釋的那樣，「包括得接觸一千五百度的高溫金屬、可能慘遭斷臂的機器。」考慮到這個生動的畫面，歐尼爾設定了一個雄心勃勃的目標：「我打算讓美鋁成為美國最安全的公司，

我打算以零工傷為目標。」歐尼爾知道，只有公司（各級）同仁都全力以赴，培養他所謂「可爬上巔峰的習慣」，才能實現勞工安全，這種習慣將會正面影響生產品質、正常運作時間、盈利能力，當然也包括股價。注重細節是這種卓越習慣的核心，每位同仁都願

意抵制不安全的做法，並指出其他人看似微小的錯誤。(是的，這確實意味著歐尼爾如果想實現目標，就必須創造一個心理上安全的工作場所。)

要怎麼做呢？首先，歐尼爾邀請同仁暢所欲言，提出所有關於安全或維護方面的建議。他還給每位同仁發送了一封備忘錄，上面寫著他的個人電話號碼，告訴同仁如果他們的經理不遵守安全規定，就給他打電話。當有人這樣做時，他會感謝對方，並採取行動。為了幫助管理者建立心理安全的環境，他鼓勵所有人每天問自己，團隊中的每名成員是否都能同意以下三個問題：



.....
Q1 無論我的種族、民族、國籍、性別、宗教信仰、性取向、職稱、薪資等級或學歷的高低，在每天的每一次與人接觸中，我是否都受到每個人的重視和尊重？
.....

.....
Q2 我是否擁有所需的資源：教育、培訓、工具、財務支持、鼓勵等，以便為這個組織做出貢獻，為我的生活帶來意義？
.....

.....
Q3 我所做的事情是否得到認可和感謝？
.....

學習與錯誤做朋友

最後，透過表現出他更關心同仁安全而非利潤，歐尼爾消除了同仁直言不諱的主要障礙。當安全事故發生時，無論大小，他都會立即優先處理。他直接與發生此類事件的工廠同仁交談，了解他們對所發生事件的想法。當他上任六個月後，一名工人在工作中喪生，他承

擔起責任，他告訴主管們，「是我領導無方，是我害死了他。」歐尼爾認為，受到尊重和支持的同仁更有可能遵守安全規定，抵制不安全的工作要求，並勇於直言錯誤和違反安全規定的行為。

如果你想知道那位驚慌失措的投資者顧客得到的服務有多好，答案是非常糟糕。當歐尼爾於2000年底退休時，美國鋁業的安全紀錄有了顯著改善，年度淨利潤增長到1987年業績的五倍，公司市值增加270億美元。杜希格計算出，如果你在1987年10月歐尼爾上任的那天投資100萬美元買入美鋁的股票，光股息就有100萬美元入袋，並且你在歐尼爾退休的那天可以用500萬美元的價格賣出這檔股票。

這個極大的成就首先需要與人為錯誤做朋友，然後建立系統，以便人們能夠在工作中發生傷害之前，及時發現錯誤並加以糾正。A

出自：《正確犯錯》／天下雜誌出版社

// 與人為錯誤做朋友，然後建立系統，以便人們能夠在工作中發生傷害之前，經常發現錯誤並加以糾正。//

你問
我答

No.
635

《震旦月刊》 與您一起提升職場競爭力！

翻開月刊，從中找到管理與知識的力量，
讓能力再升級。



Q

「_____」經營是一種異於一般財務會計方法，可用來協助經營者順利管理公司的管理會計手法。每個小團體由數名到數十名不等的成員組成，這樣的小團體被稱為「_____」。

掃描看解答



A 阿米巴 B 阿立巴 C 阿卡巴

V: 卷五

善用練習和想像

編譯／大師輕鬆讀



看更多精彩内容



當你想要努力提升績效水準時，重複操作和指標導向的回饋是有幫助的，但你還需要更多東西促進你的成長。請刻意加上反省式的練習（分析過去表現來獲取寶貴的經驗教訓）和想像（事前生動地想像優異表現）。

1 刻意練習

我們常以為，精通一種技能需要一遍又一遍練習同一個動作，每次做一點調整，直到最後能夠完美地執行，但是研究結果並非如此。

請記住，只要你有做練習，你的大腦在某種程度上就會對你有不利影響。因為人類大腦特別擅長「自動化」。舉例來說，當你剛開始開車時，你可能對所有發生的一切感覺吃不消。但一段時間後，你可能花更多注意力在開車時收聽廣播，而不是開車本身。

經驗和重複造就自動化。這意味你練習得愈好愈頻繁，你花的注意力就愈少，也就更難改進。為了彌補這一點，你必須從事刻意練習，保持練習的新鮮感和建設性，透過瞄準弱點、追求挑戰性的目標，以及堅持不懈地推向自己的極限做到精通熟練。

為了使你的練習保持新鮮感，你可以嘗試一些做法：

- 1 **逐步提高壓力**——有些職業籃球運動員練習時會在球鞋放進重物，讓練習時更加困難。
- 2 **混合練習的順序**——因此總是有新的因素會起作用。
- 3 **引進新的難度**——就像麥可·菲爾普斯的教練讓他在漆黑的游泳池游泳。當他在2012年北京奧運的比賽跳入池中，他的蛙鏡裝滿了水。令人難以置信的是，他堅持游下去，並靠著計算划手次數而不是眼睛，判斷自己的位置。他不僅贏得了比賽，也創下新的世界紀錄。
- 4 **嘗試做全新的東西**——一些足球運動員靠學習芭蕾舞提升他們的比賽。許多企業領導人報名參加即興表演班，以提高他們的簡報技巧。事實證明，當我們避開沒完沒了的重複，反而交替處理不同的任務時，我們更容易學習。

2 善用想像

為什麼那麼多運動員著迷於想像？簡單說是因為它有效。麥可·菲爾普斯在游泳生涯中贏得28枚奧運獎牌。每天晚上睡覺之前，他會想像自己一開始就猛力飛身，然後在水中滑行，做出高超的翻轉，最終贏得了金牌。菲爾普斯從12歲開始，每天晚上都這樣做，直到睡著。

想像你未來成功的畫面，有五個實際好處：

- 1 **你可以提前感受潛在的障礙**——然後在你實際遇到之前解決它們。
- 2 **你可以產生一個激勵的體驗**——體驗你站出去，交付成果時將感受到的情緒。這個體驗可能無比強大且鼓舞人心。
- 3 **你可以預先做好決定**——因為你會對於可能發生的挑戰變得十分警覺。
- 4 **你可以增加自信**——因為你做好完善的計畫，所有用得到的資源也都安排妥當。
- 5 **研究表明，想像可以激活右腦神經通路**——這意味著想像從事一個活動，也會建立相同的肌肉記憶，就好像你的身體真的在操作。 **A**

智慧啟動 重塑未來職場

序言／蘇美琪；文／裘·波勒、林由敏

以大腦為核心，啟動智慧潛能，
塑造一個充滿創造力和機遇的未來職場；
從今天開始，改變明天。



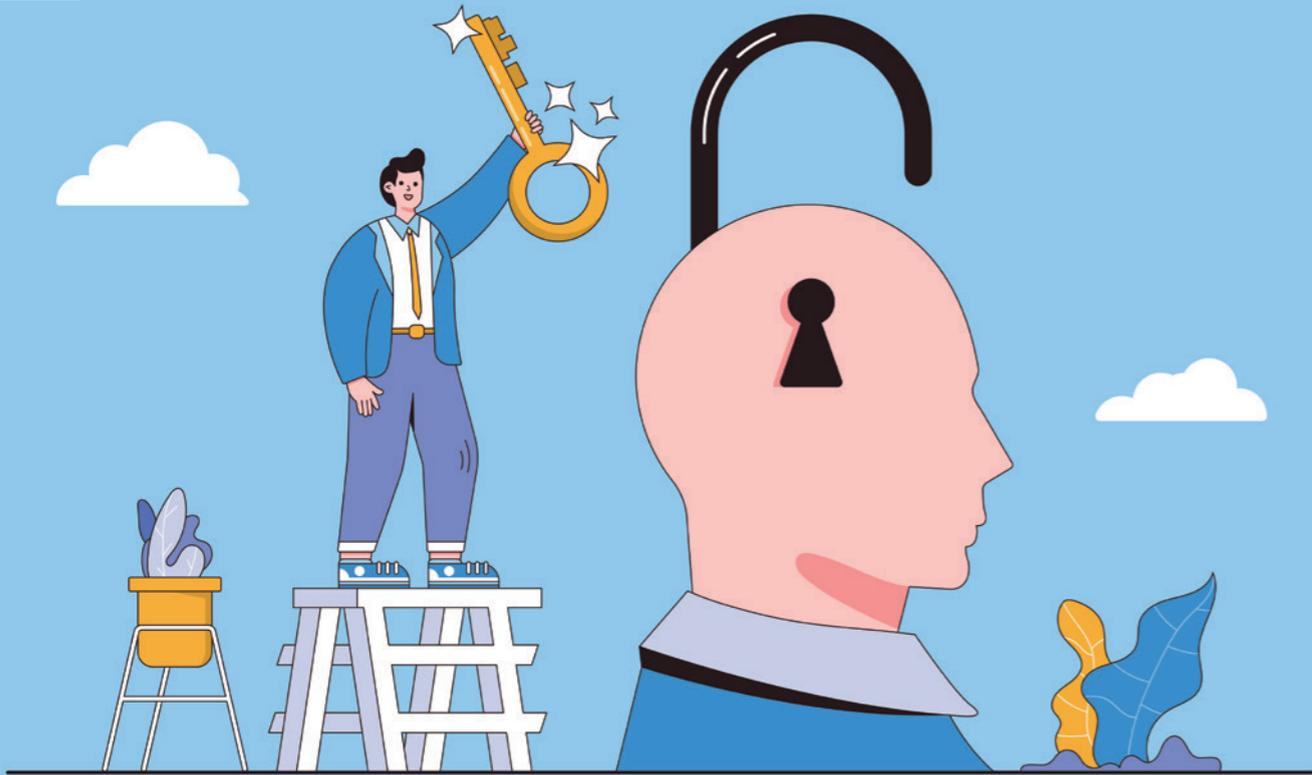
CHAPTER 1

大腦解鎖的學習金鑰
不怕犯錯 增強大腦成長



CHAPTER 2

從好到更好的成功關鍵
邁向職場變革新紀元



CHAPTER 1

大腦解鎖的學習金鑰

不怕犯錯 增強大腦成長

文／裘·波勒（史丹佛大學數學教育系教授）



看更多精彩内容

一個人之所以能力卓越，並非基因使然。遺憾的是，社會上充斥著這樣的迷思：「大腦是固定不變的，人與生俱來就缺乏某些方面的能力」。這種錯誤觀念對教育和日常生活都有負面影響。只有破除這種大腦迷思，知道遺傳並不能決定人生之路，了解大腦具有令人驚異的可塑性，才能釋放無限潛能。

我們的人生充滿錯誤。我們老是犯錯，錯誤已是日常生活的一部分。即使有些錯誤沒什麼關係或是反倒有好的結果，大多數人發現自己犯錯仍不免自責，心情低落。也難怪很多人討厭錯誤。

成長經驗告訴我們犯錯是不好的、可恥的，例如：考試答題錯誤，被扣了分，或是因為犯錯遭到父母嚴厲的責罵、處罰，這實在是太不幸。讓多數人認為犯錯是不堪的事情，並難以說出口。

在練習的過程中，髓鞘就會一層又一層的把神經纖維包覆起來，每增加一層，技巧和速度就更上層樓。世界級的專家因此擁有「超級神經迴路」。

每一次掙扎、犯錯，都是大腦成長的最佳時期

在學習過程中，如果我們願意面對困難和錯誤，就能強化神經連結，提升學習經驗，也會學得更快。神經科學研究以及以高成就人士為對象的行為研究已顯現錯誤與掙扎的正面效應。

有些研究結果與我們的直覺不符，畢竟我們長久以來都相信把事情做對、做好的重要性。這也就是為何這種腦科學研究具有使人改變的力量。

錯誤能強化大腦路徑

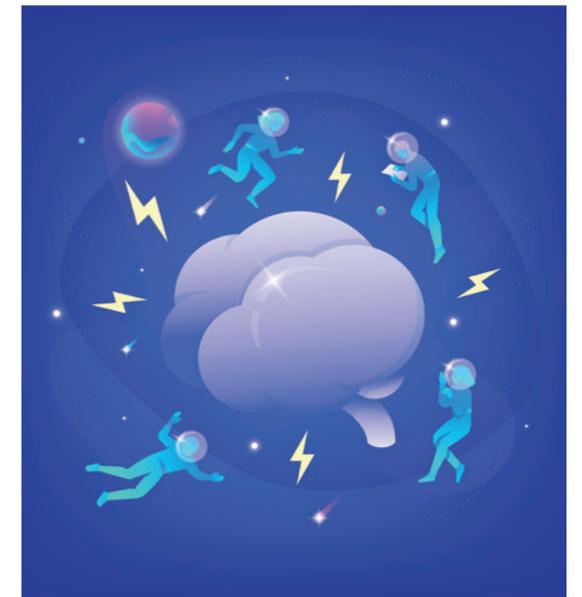
我第一次發現錯誤具有正面效應，是與心態研究先驅卡蘿·杜維克一起主持教師工作坊時。參加工作坊的老師很多，聚精會神的聽卡蘿解釋，在我們犯錯時，大腦的突觸電流活動會增強，顯示大腦正在成長。每個老師聽了都很震驚，因為他們一直認為應該盡量避免錯誤。卡蘿說，根據大腦反應的研究，人在犯錯的時候，擁有成長型思維或固定型思維的大腦反應方式有所不同。

密西根州立大學學者莫澤（Jason Moser）等人進一步研究人犯錯時的大腦反應，結果這個團隊有了驚人發現。他們要求受試者接受測驗，然後以磁振造影掃描儀觀察他們的腦部活動，看答對和答錯時大腦有什麼樣的反應。結果發現，人在答錯時，腦部活動反而比較活躍，有增強和成長的現象，答對時，腦部活動

則比較少。現在，神經科學家已有這樣的共識：「錯誤能強化大腦路徑」。

這把學習金鑰特別重要的原因在於，老師在設計課程時，常是以讓每個學生都拿到高分為目標。因此課程和教科書充滿一些簡單、瑣碎的問題，讓學生可以輕易答對。一般人都認為，答對的題目多，學生就比較有學習動機。問題是：答對不是好的大腦鍛鍊法。

要讓學生體驗成長，就必須給學生難一點的題目，挑戰他們理解的極限。同時，得讓學生在鼓勵犯錯的環境下學習，讓他們知道犯錯的好處。這點非常重要。我們除了該給孩子挑戰，鼓勵他們犯錯，也必須給他們一個安心的環境，去除犯錯的恐懼，他們才不會動不動就被挑戰和困難擊垮。不管老師或學生都要對錯誤有新的認知，才能創造理想的學習環境。



作家科伊爾試圖破解天才的密碼，結論是，卓越的成就並非與生俱來的能力，而是源於特別的努力與練習。他深入研究音樂、運動和學科表現等非凡的例子，發現每一個人都是透過特別的練習，而達到驚人的成就——關鍵就在於我們腦神經中的髓鞘。

大腦的運作是透過神經纖維（包括神經元）互相連結起來的網絡，而髓鞘則是包覆在神經纖維外層的脂肪物質，能強化神經訊號，並使這些訊號傳輸得更快、更正確。我們如果不斷想著一個念頭或是踢球，髓鞘都會包覆神經路徑，增強某些迴路，我們的思考、動作就會變得更順暢、敏捷。

發展超級神經迴路，驅使自己向前

對學習過程來說，髓鞘非常重要。不管學習什麼，大抵需要時間，髓鞘能強化神經訊息的傳遞，慢慢加強神經路徑。科伊爾舉了很多例子，像是數學家、高爾夫選手、足球選手、

鋼琴家等，在他們練習的過程中，髓鞘就會一層又一層的把神經纖維包覆起來，每增加一層，技巧和速度就更上層樓。科伊爾描述說，世界級的專家因此擁有「超級神經迴路」。

那麼，要如何發展出「超級神經迴路」？我們必須挑戰自己的極限，不怕犯錯，甚至在不同情況下犯錯、更正、繼續努力、犯更多的錯，不斷驅使自己向前。

科伊爾在書中提到一個非常有趣的案例。十三歲的克萊蕾莎正在學單簧管。她看起來只是個很普通的小女孩，音樂資質平庸，音感沒特別好，節奏感平平，也沒有特別強的學習動機。但根據音樂心理學家的計算，她運用特別的學習方法使自己的學習速度快十倍，而轟動音樂界。研究人員錄下一段驚人的學習影片，讓音樂專家研究。

科伊爾看了這段影片之後，建議這段影片可命名為：「用六分鐘達成一個月學習成效的女孩」。他如此描述克萊蕾莎的練習過程：

克萊蕾莎吸氣，吹了兩個音。接著停下

利用大腦神經機制，以有目標的練習模式來培養技能，不知不覺就進入加速學習的狀態之中。這種狀態雖然無法保留，然而如果能掌握竅門，就能進入這種狀態。

來，把口中的單簧管移開，盯著譜，眯著眼。接著，重新吹奏。吹完第一句，馬上停下來。第一句有七個音，她漏了一個……她又從頭開始，這次多吹了幾個音，又漏了最後一個音，再倒回去，重吹，把方才漏掉的音補上。

開頭漸漸成形——她吹奏的音樂有了活力和感情。吹完一段之後，她足足停了六秒，似乎在心裡哼唱，一邊按著按鍵。然後，微微前傾，吸氣，開始吹奏。

這段演奏聽起來很糟，根本不是音樂，只是支離破碎、斷斷續續的音符，動不動就停下來，而且錯誤很多。在一般人看來，克萊蕾莎大概永遠也學不會。但學習不能以一般人的眼光來看。

研究人員漸漸看出克萊蕾莎驚人之處，說道，她心中似乎有一份藍圖，不斷和自己比對。她會用完整的概念處理樂曲，同時能聽見自己的錯誤，然後修正。

研究人員說道：「此刻價值百萬。」科伊爾指出：「這不是普通練習，而是一個高度專注、聚焦於錯誤和修正的過程。克萊蕾莎在成長、創建。旋律愈來愈清晰、連貫了，她也出現新的特質。」

就書中討論的各個案例，科伊爾論道，學習者「利用大腦神經機制，以有目標的練習模式來培養技能，不知不覺就進入加速學習的狀態之中。這種狀態雖然無法保留，然而如果能掌握竅門，就能進入這種狀態。簡而言之，他們破解了天才密碼。」



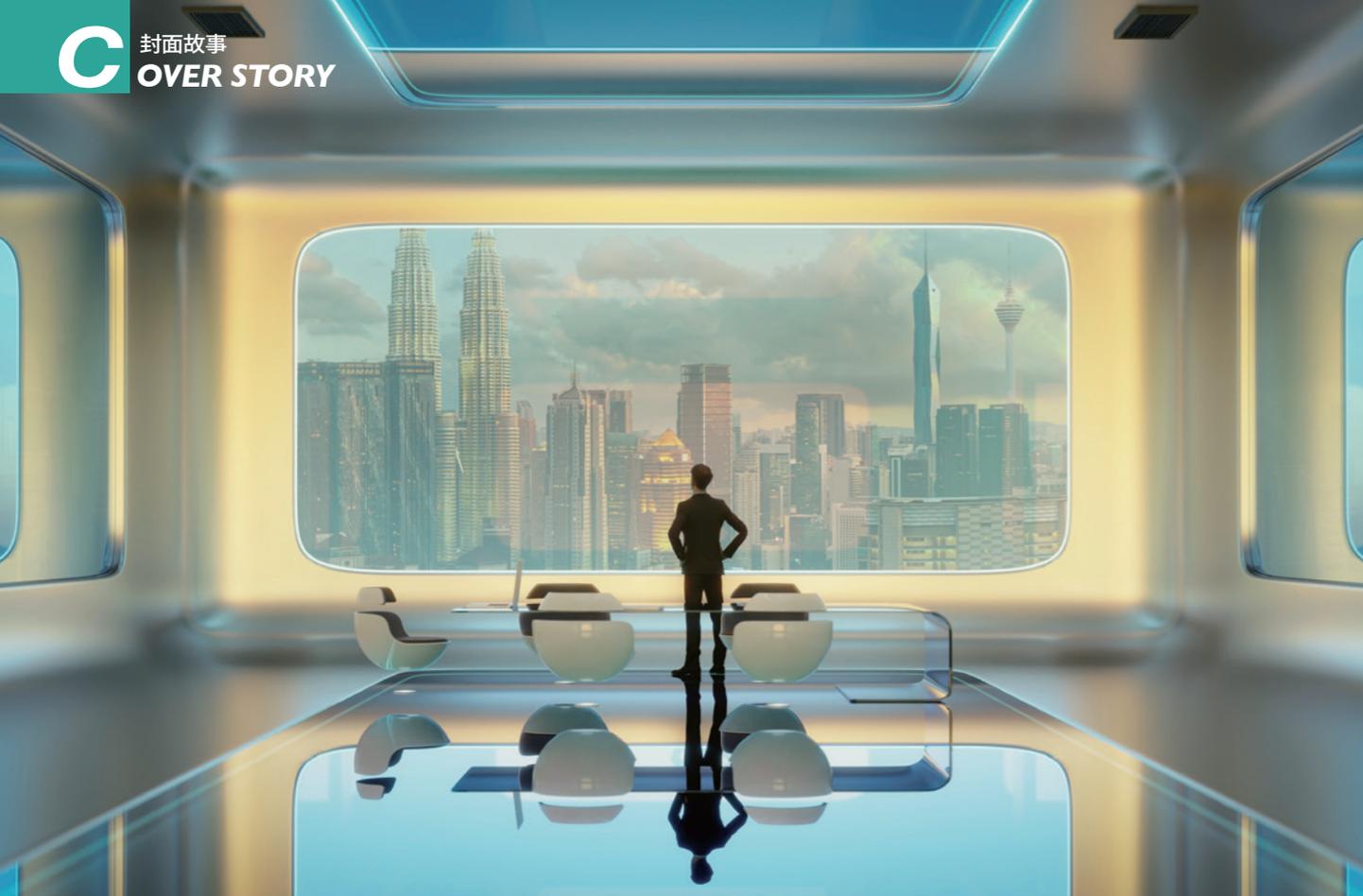
高效能學習，要不怕犯錯

高效能學習的一個特點就是會出現錯誤、碰到困難，歷經這些考驗之後就能從新手變成專家。這和大腦研究的結果一致：也就是人在犯錯、掙扎時，大腦的活動比較顯著，如果做得正確無誤，大腦活動則比較少。不幸的是，大多數人都認為自己應該盡量做對，如果犯錯，那就糟了——殊不知對大腦而言，錯誤正是最好的刺激。

「練習」對任何知識或技能的發展都非常重要。安德斯·艾瑞克森教授幫助世人了解超凡表現的本質，他也發現世界級的高手——如鋼琴家、棋士、小說家、運動員等——平均花費了20年以上的時間苦練，也就是至少一萬個小時。他說，這些人能成功無關智商高低，而與「刻意練習」息息相關。更重要的是，這些人的成功不只是靠努力，而是用正確的方法加倍努力。許多研究人員也用同樣的方式來描述有效練習——挑戰自己的極限，犯錯沒有關係，改正之後再努力嘗試，再犯更多的錯。A

出自：《大腦解鎖》／天下文化出版





CHAPTER 2

從好到更好的成功關鍵

邁向職場變革新紀元

文／林由敏·中華人事主管協會執行長

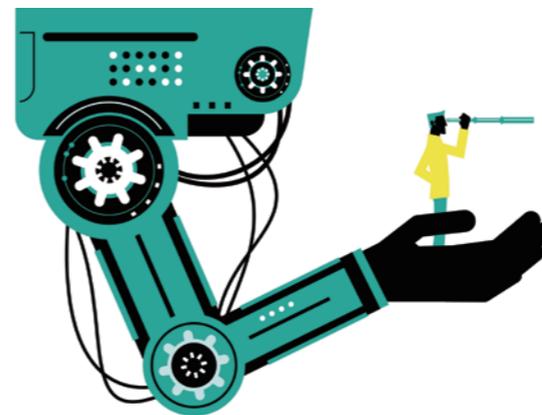
現今瞬息萬變的社會環境，伴隨著科技高速發展的趨勢，職場工作的形式和方式也在不斷地演變。在這樣的背景下，不斷改革和創新已經成為一個不可避免的趨勢。

企業和組織需要不斷提升和調整自身團隊的工作方式和策略，以適應新的環境和要求；同時，個人也需要不斷精進自己的能力和技能，以應對變化和挑戰。因此，職場工作改革不僅是一個企業的戰略選擇，也是每個人都應該關注和參與的重要議題。

現代職場須具備靈活與高效性

對於企業而言，職場工作改革的必要性主要體現在以下幾個方面；首先，隨著科技發展，工作方式和 workflows 正在發生重大變化。傳統的辦公室模式已經不再適用於現代職場，而需要更加靈活和高效的工作方式；其次，隨著全

// 隨著全球經濟的不斷發展，企業需要不斷創新和提高競爭力，而職場工作的改革可以提高工作效率和團隊協作能力，從而推動企業的持續發展。//



球經濟的不斷發展，企業需要不斷創新和提高競爭力，而職場工作的改革可以提高工作效率和團隊協作能力，從而推動企業的持續發展。最後，隨著人才的變化和職業期望的提升，企業需要提供更加靈活和具有吸引力的工作環境，以吸引和留住優秀的人才。

就個人來說，工作改革之所以重要，也是因應職場環境中的工作方式和模式已經不再如同過往的固定和制式化，而是更加靈活和多樣化，因此每個人都需要不斷提升自己的技能和能力，以適應新的工作需求和職場環境；而在提升硬實力的同時，也需要具備靈活的思維和創新的精神，以應對不斷變化的挑戰和機遇；最後，在社群協作的時代趨勢下，更需要建立良好的人際關係和溝通能力，以更好地與團隊合作和共同成長。

談完了企業和個人的職場改革必要性，進一步又該如何落實？分別以企業組織和個人不同的角度，整理出了一些可供參考的做法。以企業組織的角度來談，則建議可以從以下七點來落實。

企業職場革命：七大解鎖密技

- 1 導入彈性工作制度**
設計安排靈活的工作時間，並提供遠端或是混合的工作模式選擇，讓員工可以更好地平衡工作和生活，進而提高工作滿意度和生產力。
- 2 推行跨功能團隊**
打破部門間的壁壘，以專案或設定達成之目標所需的功能為目的組建團隊，促進彼此資訊共享和知識傳遞，提高協作效率和創新能力。
- 3 數位技術的投資與使用**
積極採用適合企業的先進數位技術，例如：雲端計算、大數據分析和人工智慧，在提高工作效率和品質的同時，實現企業的數位轉型。
- 4 建立靈活的工作空間**
規劃開放式辦公環境和共享工作空間，積極鼓勵員工自由交流和合作，創造更加開放和創新的工作氛圍，使企業不僅能留才，更有利於營運發展。
- 5 加強員工培訓和發展**
時刻關注市場發展趨勢，並規劃合適的培訓和發展機會，藉由了解員工長處，幫助其提升自己的專業能力和技能，更能實現個人和企業的共贏。



6 促進工作與生活平衡

提供靈活的休假政策和員工福利，旨在鼓勵員工注重身心健康，唯有從內而外地完善制度，才能提高員工的工作投入和生活滿意度。

7 建立良好的企業文化

建立開放、包容和尊重的企業文化，鼓勵多元化和創新思維，進一步更應融入多元、平等與共融（Diversity, Equity, Inclusion，簡稱DEI），才能為企業組織吸引和留住優秀的人才。

個人職場革命：五大解鎖秘訣

以個人的角度來談，則建議可以從以下五點來落實：

① 設定明確的職涯規劃目標

從短期到長期的目標逐步規劃確定，並制定具體的計劃來實現它們，不僅能幫助個人

保持專注，更能階段性來評估進展，適時做出對應調整。

② 提升時間管理與組織能力

盤點、整理工作項目，學習有效地管理時間，設定優先順序，避免拖延，並合理安排有效的工作流程，以提高工作效率；同時也能運用數位工具來組織和追蹤任務，如Asana, Trello, Jira, Todoist, Google日曆等，來妥善規劃工作時程。

③ 不斷學習和成長

持續學習新的技能和知識，並不斷提升自己的專業能力，以應對變化和挑戰，例如數據分析及其相關的工具Excel, Google Sheets, Tableau等，將數據做處理、分析及視覺化，或是學習如何活用人工智慧，如ChatGPT, Microsoft Copilot等，以滿足變化的職場需求。

④ 建立良好的溝通和協作能力

學習有效地溝通，包括表達自己的想法

對於個人而言，懂得善用新工具來提升工作效率，靈活的工作時間安排和遠端工作選擇，能平衡工作和生活，減少工作壓力，達到提高生活品質。

和聆聽他人的意見，並積極參與團隊合作，也可以善用相關的工具，如Slack, Microsoft Teams, Zoom, Google Drive, Dropbox, OneDrive等，以利更順暢進行團隊資訊共享、儲存與溝通協作。

⑤ 適應彈性工作

學會在不同環境下工作，如遠端工作或混合工作模式，並管理好工作與生活的平衡，亦可透過如遠端協作工具、VPN功能設定，用於遠端工作時亦能連線到內部系統進行資料調閱搜尋，提升執行效率。

職場工作形式的變革，對企業和個人而言，都是一個不斷適應、學習和成長的過程。對於企業來說，創新改革的工作模式，可以提高生產效率和品質；透過導入新的工作方式、技術和工具，企業可以更好地管理資源，提高生產效率、降低成本、吸引人才與提升顧客滿意度。此外，改革也可以促進團隊合作和創新，激發員工的工作激情和創造力，從而實現企業永續經營的發展和成功。

對於個人而言，懂得善用新工具來提升工作效率，則可以提供更多的工作彈性和生活平衡。靈活的工作時間安排和遠端工作選擇可以幫助個人更好地平衡工作和生活，甚至能減少工作壓力，進而達到提高生活品質的成效。此外，新型態工具也可能提供更多的職業發展機會和學習資源，幫助個人不斷提升自己的能力和技能，實現職業生涯的目標和夢想。

保持積極態度共創雙贏

然而，要實現職場工作改革的目標，企業和個人都需要時刻保持對市場的關注和敏感度，必須理解市場環境的變化是常態，企業唯有保持積極的態度，持續關注市場趨勢和競爭動態，才能及時調整策略和方法，應對挑戰和機遇，保持競爭力；個人也須保持開放的心態，積極學習、主動尋求新的機會和挑戰，不斷提升自己的專業能力和競爭力，才能在職場中脫穎而出，實現個人職業生涯的成長與目標，最終達成個人與企業在這場職場革命中的雙贏局面。





經營之聖
稻盛和夫

經營之聖

阿米巴經營 創造企業高收益

圖·文／稻盛和夫（天下雜誌出版社）

經營之聖稻盛和夫面對快速變動市場，採用阿米巴經營的高收益經營策略，引領京瓷超過60年來維持雙位數成長。在世最後一本著作中，描述他畢生的經營理念和原理原則，輔以過去演講精華，為管理者最常遇到的複雜問題，提出最一針見血的解答。



看更多名人講堂

創立 京瓷之初，我沒有任何管理的經驗與知識，也不了解什麼是企業會計。我只是一味地叫負責公司會計事務的課長，幫我好好盯著。到了月底，我抓著這個人

問「這個月的收支情況如何？」時，他卻用一堆專業的會計術語回答我，讓理工出身的我，聽得一頭霧水。

很受不了這種情況的我，只對他丟下了一

|| 把「銷售最大化、經費最小化」當成經營公司的大原則。透過一心一意地貫徹並實踐，京瓷才能成為一家擁有高獲利體質的優質企業。||

句：「總之銷售額減去支出的經費，剩下的就是利潤。所以，只需要做到營收最大化、成本最小化就可以了。」

我的這番解釋，可能會惹怒一票會計的專業人士。但自從那一刻開始直到今天，我一直把「銷售最大化、經費最小化」當成經營公司的大原則。這個原則雖然非常簡單，但透過一心一意地貫徹並實踐這個原則，京瓷才能成為一家擁有高獲利體質的優質企業。

眾人所認為的經營常識，可能是當營收額增加，成本也必須隨之增加。但實際上並非如此。重要的心態是，不能被「營收增加，成本也會隨之增加」的錯誤「常識」牽著鼻子走，而是要持續保持創造性思考，去找出讓營收最大化的同時，成本也能做到最小化的方法。擁有這樣的心態，才能創造出高獲利企業。

例如，假設公司現在的銷售額是100，並且擁有相應的人力資源和生產設備。當訂單增加到150時，通常的情況下，公司會試圖增加五成的人力和五成的設備，以達成150的生產。

這種「加法式經營」，並不是絕對必然的解套方法。當訂單增加到150時，應該去提高生產效率，將原本應該增加50%的員工數量，抑制到只增加20%或30%。透過這番操作，就可以實現高獲利的企業體質。在公司處於訂單增加和銷售擴大的成長階段，正是培養公司的經營體質，讓公司成為高獲利企業的千載難逢的機會。

然而，大多數經營者在面臨如此千載難逢的最佳時期，只會撒下散漫的經營種子，埋下浪費的禍根。如果繼續採用「訂單倍增，人力

和設備也要倍增」的加法式的經營方式，一旦訂單突然減少，就會突然面臨銷售驟減、但經費負擔不減的龐大虧損了。

建立全員參與經營的機制

為實踐「銷售最大化、經費最小化」，公司必須擁有能夠即時掌握各部門業績的管理會計系統。建立有助於提升公司業績的會計系統和機制，也是經營者的重要任務之一。

儘管經營者擁有強烈的意志和熱情，以及不亞於任何人的努力，並在投入源源不絕的創意時，讓企業持續地成長發展，但就在企業不斷擴張之際，經營者可能會漸漸失去全面掌握經營現況的能力，陷入進退兩難的困境。為了避免這種情況發生，必須建立詳細的、能深入每個單位的管理機制，做到即時並全面地掌握經營的現況。

換言之，要讓經營穩如磐石，詳細的管理會計系統是必不可少的。因此，我才會在成立京瓷後沒多久的時間，苦心打造出一套「阿米巴經營」。

阿米巴經營是一種異於一般財務會計方法，可用來協助經營者順利管理公司的管理會計手法。現在，京瓷內部仍然擁有一千個以上的小團體，每個小團體由數名到數十名不等的成員組成，這樣的小團體被稱為「阿米巴」。每個阿米巴的領導者，就像中小企業的經營者一樣，認真經營著自己的阿米巴。

在阿米巴經營中，我們會用一種獨特的指標來表現收支情況，那就是「每個小時所產

出的附加價值」。簡單來說，我們把每個阿米巴的銷售額扣除其所有支出，再將得到金額除以該月總勞動時數，最後所得到的數字，就是我們的經營指標。我們管這種機制叫做「每小時損益制」。

在京瓷，我們基於這個制度，在每個月的月底結算後，下個月初每個部門的績效都會以「每小時損益表」的形式詳細列出。看了每小時損益表，我們就可以清楚知道哪些部門正在提高獲利。

此外，為了將支出經費控制到最少，在每小時損益表上，會將經費項目細分。我們會根據現場實際發生的經費項目來分類，比財務部門通常使用的常規會計項目更為詳細。例如，我們不會用「能源費」這麼大範圍的項目來概括表現支出，而是有電費支出就列電費項目、有水費支出就列水費項目、有瓦斯費支出就列瓦斯費項目，把每個支出的細項一一列出。

為何要如此大費周章？因為必須讓實際在

現場工作的從業人員，能夠第一時間理解問題出在哪、為了節省開支可以採取哪些具體的行動。查看細分後的數字，就可以清楚理解經費增減的原因，像是「這個月的電費太高了」等等，然後才能採取必要的改善措施。

將「經營者的意志」轉變成「全體員工的意志」

我認為「所謂經營，就是經營者『意志』的展現」。當經營者想朝某個目標去實現時，無論如何、不計代價都要達成那個目標的堅強意志，是經營上必不可少的要素。

此時，最重要的就是獲得員工的共鳴。雖然一開始的經營目標，是由經營者的意志所產生，但接下來這個目標，能不能讓所有員工認同，並願意遵循去做，將成為經營成敗的關鍵。換句話說，必須將源自於「經營者的意志」的經營目標，轉變成「全體員工的意志」。



|| 所謂經營，就是經營者「意志」的展現。當經營者想朝某個目標去實現時，無論如何、不計代價都要達成那個目標的堅強意志，是經營上必不可少的要素。||

說到經營目標，因為很少會有員工主動提出，很難達成的高數字目標，所以依照常理，都是由高層所決定的。而這樣一來，容易導致員工不願意去追隨目標。必須讓高遠的經營目標是由員工提出的、是由下而上決定出來的，才能落實「將經營者的意志轉化為員工的意志」。

換句話說，經營就是「心理學」。就算是要達成門檻較低的目標，如果讓沉著冷靜的人率先發表意見，他們還是會說「不可能的，這樣的目標無法實現」，更別說是經營者所期望的門檻較高的目標了，在他們眼裡，更是完全沒有實現的可能。

以「視死如歸」的心態經營，展現堅強的意志

我認為應該要設定難度較高的目標，並試著挑戰它。然而，如果將目標設得太高，讓「前年達不到，去年也達不到，今年第三年了還是無法達成」的狀態持續下去的話，那麼經營目標將形同空談，最終沒有人會認真看待它。相反的，如果一直保持著今年的目標只高於去年一點點，那麼不僅無法提高員工士氣，公司也會失去成長動能。

重建日本航空時，我也在日航員工面前展現過這樣的意志。當時年過80的我，整個星期大部分的時間，都要以東京的飯店為家，中午吃著鹽烤鯖魚便當、晚餐就用便利商店的飯糰解決，從早到晚不停地開會，專注追蹤每一個經營數字與細節。日本航空的員工們只要輕輕一

瞥，就能清楚感受到，我為了達成日本航空再生計劃的強烈意願了。

就像「視死如歸」這個形容詞形容得這麼貼切一樣，經營者必須以必死的決心去面對經營。這正是與員工共享經營目標時，為了展現經營者意志的最重要的心態。當經營者把其強烈的意志與員工共享，並因此激發出員工的士氣，那麼企業必將實現成長與發展。A

名人檔案 |



稻盛和夫
經營之聖

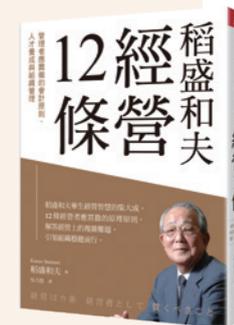
繼松下幸之助被譽為日本「經營之神」，稻盛和夫被譽為日本「經營之聖」，創出京瓷和KDDI兩家名列世界五百強的大企業；受日本政府之邀，以77歲高齡出面擔任破產的日本航空的會長，力圖拯救日本航空，實為火線熱門人物。於2022年8月因衰老辭世，享壽90歲。

好書推薦

《稻盛和夫 經營12條》

作者：稻盛和夫
出版社：天下雜誌出版社

稻盛和夫在世最後一本親自參與編纂的著作，書中整理他畢生的經營理念和原理原則，簡化成12條簡明的經營要義，輔以過去的演講精華，為管理者最常遇到的複雜問題，提出最一針見血的解答。



獵才專家幫企業找到好人才 創造企業、人才、獵才互利三贏

文／晉麗明·人力資源專家



看更多人資觀點



晉麗明
人力資源專家

人才市場上「千軍易取、一將難求」，好人才非常不容易發掘；專業、負責、有企圖心、具執行力的頂尖人才，不是已被企業重用，就是不輕易轉職。

Q A

每次 拜訪企業經營者，這些思維前瞻、長袖善舞的企業主，只要談到人才議題，都會顯得興趣盎然，但臉上卻

|| 好人才全心投入工作中，不會騎驢找馬、見異思遷。要想發掘好人才，必須仰賴長期關注高端人才的獵才顧問，才是最快速、有效的方法。||

不免滿布憂心的神情。因為他們迫切需要更多、更好的人才，才能突破現狀、創造企業的競爭優勢。

獵才顧問，長期深耕高含金量的人才，這是唯一能搭起企業與人才橋梁的有效管道。近年來，委託獵才顧問徵聘主管的企業逐年成長，同時，更多的中小企業為了轉型升級，願意祭出優渥薪酬，網羅關鍵人才與職場高手。而獵才模式，就成為人才與企業互動的最佳渠道。

Q 1 為什麼獵才顧問可以為企業找到好人才？

大家常開玩笑說：「真正的好人才，都不太會寫履歷，因為沒有頻繁轉職的需求與經驗。同時優秀人才大多藉由人脈轉職，根本不必寫履歷。」

好人才全心投入工作中，不會騎驢找馬、見異思遷。所以，要想發掘好人才，必須仰賴長期關注高端人才的獵才顧問，才是最快速、有效的方法。

獵才顧問扮演人才經紀人的角色

優秀的人才，能夠吸引企業主的目光。這些高含金量的頂尖主管，就像鎂光燈下的明星一樣，擁有專屬的獵才經紀人，來布局新的職涯舞台。

獵才顧問長期與人選互動，掌握中高階人才的發展過程與成就績效，因此，具備充分的同理心，能站在中高階主管的思維與立場，審視職涯的相關議題。

專業獵才顧問會理性研判及分析職涯發展的機會，並與人選做詳盡的溝通與研討。此外，居間與企業互動，評估人才與招聘公司的適配度。從產業、職務、任務、組織、薪酬、工作地點、文化等各個層面來做通盤的考量。

所有企業與人才關心的工作與權益問題，獵才顧問都要協調解決，才能成功促成雙方的合作。



Q2 如何在茫茫人海中找尋人才？

用「大海撈針」，來形容找人才的難度，十分貼切；企業人資與經營者都會同意，人才「可遇不可求」，要藉由面談來辨識人才有很高的風險。因為硬實力容易測量，但是人格特質、品德氣度、正面思考、忠誠負責等軟實力，很難從一、兩次的面試過程中得到驗證。

獵才顧問與人才維持長期的關係，同時在業界人脈深厚，能夠補強企業搜尋及辨識人才的能力與盲點，協助找到「對」的人才。

與資深顧問William前往台北101大樓，拜訪一家上市公司的董事長。由於公司對於招聘總經理的作業十足保密，因此，由會計師出面協助邀約雙方碰面，同時選擇在公司以外的地點研討。

和顧客見面前，我們完全不知道這家顧客

的名稱與背景。董事長與特別助理委婉的說明，因為要替換現職總經理，基於上市公司的敏感因素，因此必須採取這樣的嚴謹措施。他們詳細說明原由，對於未來的接替人選做了清楚的描述。同時，設定達成的目標與績效，也提出具體的數據要求。

一如預期，人選的經歷必須亮眼，同時要能與這位事必躬親、強勢領導的董事長共事，的確是高階主管的一大挑戰。結束與顧客的訪談行程，William與我步入101大樓寬敞明亮的電梯，準備下樓，在電梯門關上的那一刻，William說：「我知道誰適合擔任這份工作了。」

我滿臉狐疑的看著他篤定的臉龐，覺得不可思議，William居然可以在研討後的幾分鐘內，清楚洞悉老闆的需求，同時明確點出可能的人選。

這個困難的案件，William只推薦了一位人選，就雀屏中選。人選年薪高達800萬台幣，董事長也對104獵才及William的工作效率

|| 企業需才孔亟，而頂尖人才擇木而棲，唯有企業、人才與獵才顧問三方緊密合作，才能在尊重人選隱私、確保企業權益的基礎上，達到互利三贏的目的。||

與專業能力刮目相看。我相信如果不是仰賴William厚實的產業人資主管背景及長期經營高階人才的經驗，不可能有這樣高效率的執業績效。

獵才顧問就是這樣一個經營人脈、觸類旁通、敏銳觀察及快速媒合的工作，長期積累的經驗與人脈，絕對是為企業找對人才的關鍵因素。

尊重人才隱私，雇傭雙方對等

把高階、關鍵人才當成職場VIP來經營，是對人才的尊重。由獵才顧問居間溝通協商，能為企業與人才架構彼此互動的平台。

為確保人選的權益及隱私，獵才顧問必須徵得人選的同意，並且有書面（或電子檔）的委託文件，才能進行推薦作業。許多獵才同業未能落實這項作業，將會危及人選的工作，也無法保密人選的個資安全。

企業需才孔亟，而頂尖人才擇木而棲，唯有企業、人才與獵才顧問三方緊密合作，才能在尊重人選隱私、確保企業權益的基礎上，達到互利三贏的目的。

Q3 如何協助人才看見企業的價值？

台灣高達98%的公司都是中小企業，許多經營卓越、禮遇人才的公司，不見得人人知曉。因此，藉由獵才顧問的協助及引薦，可以說服優秀人才與企業互動，創造原本不可能

的機會與火花。企業如果能與獵才顧問成為專業分工的招募夥伴，一定可以有效將企業的價值，適時傳達給合適的人選。

一家從事塑膠地板生產的中小企業，希望延攬化工背景的研發主管，以提昇產品的競爭力。但是，這家名不見經傳的傳統產業，得不到專業人士的青睞。

白髮蒼蒼的董事長找獵才公司協助招募人才，他雖年過七旬，但是中氣十足、精神抖擻，在講述創業的奮鬥過程時，可以感受到炯炯有神的目光下，透露著滄桑與堅毅的神情。

他很自豪，在企業兩岸布局的發展中，公司從沒向銀行借過一毛錢。我們聽了不禁肅然起敬，中小企業主的財務實力十分雄厚，董事長的口袋果然「深不可測」。這家穩健獲利的公司即將首次公開募股（IPO），卻苦於產業屬性冷門，也沒有管道接觸優秀的主管人才。

各位如果知道這個案件的結果，一定會為獵才顧問的努力而拍手叫好。承接案件的顧問，覺得如此有實力的公司居然找不到好手，十分可惜。因此，針對化工領域的專業人才，展開了一番搜索。最後，在不斷穿梭、溝通雙方的想法與意見下，成功將工研院的化工博士，推上研發副總的關鍵崗位。

董事長喜出望外，而這位超越期待的人才，也讓企業成功突破產品研發的瓶頸，終能讓企業完成股票上市的重要任務。一樁化不可能為可能的獵才案件，在顧問的努力下，終於圓滿完成、開花結果。A

本文出自：《獵頭解密》／今周刊出版社（本文經編修）





把好事說成好故事

用溫度說好永續故事

文／盧建彰·廣告導演



看更多ESG趨勢

愛說故事的鬼才導演盧建彰，以獨特的導演觀點，帶著社會關懷拍攝企業、社會團體、藝術家永續經營的祕訣，把這些優質團體秉持的ESG理念、如何實踐，以及ESG帶來的效益化為故事，期待有更多人這樣思考，為未來帶來正向改變。

這已 是2012年的事了。分享這件事，絕不是因為很新穎，而是那過程裡感動人心的部分，經過十幾年，強度還是在。回頭想，我們現在才開始比較重視ESG，企業開始導入這樣的思考，但沒有關係，這件事只有缺席，沒有遲到。我不是個很柔軟的人，但我在這過程裡看到很多柔軟。

在世界的問題裡，找到答案

我去Google聽簡報時，他們臉上堆著笑，問我有沒有想喝什麼想吃什麼，都可以拿。他們有個大小跟便利商店一樣的区域，擺著成排冰箱櫃，一整區熟食區，還有沙拉吧等，食物、飲料任取不用錢。

// 企業品牌不必太焦慮於還沒被看見，只需要繼續一如往常認真持續地做下去。你是我們心中的somebody。你把ESG做好，我們來把故事說好。 //

從ESG的角度來看，公司把員工需求擺在前頭思考；你說，哎呀！可是這樣會不會有人多拿呢？會，但又怎樣，那不就是你公司的員工嗎？他拿就是他有需要，他需要吃多一點，他需要多喝一瓶，那又如何？那會多花你多少資源呢？你的公司連這樣的資源都難以負擔嗎？讓員工有愉快的生理滿足，這些付出的成本應該都不會太高。

所有人都知道你充分照顧員工，各種對你有利的媒體報導也可能出現，最重要的是，員工的身心安頓，心情愉快，工作效能當然也會增加，情緒平穩，也減少同事間的無效摩擦，這對公司應該是利大於弊吧！

這是公司治理的一環，也是SDGs符合永續發展目標8（良好工作與經濟成長）的內涵，也就是尊嚴工作及經濟成長：促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每個人都有一份好工作。你看，這麼做的好處多多，說不定，還會有個好事者把這寫入書裡。

Something & Somebody

我想藉這機會來談另一個概念。許多年輕朋友常問我怎樣才能成為somebody？我說，那你有屬於你的something嗎？

我想舉齊柏林為例。我跟多數人一樣，在2013年「看見台灣」上映之前，還不認識齊柏林。但齊柏林還是齊柏林，他做的事都一樣，沒有改變。他一直持續做他心中的something，他當然就是我們的somebody，只是我們還沒認識他而已。



可是，如果你根本沒有在做你的something，你也沒有你在乎在意的something，那你當然是nobody。儘管，你多麼想被看待成somebody。這也可以延伸到企業上。

我還是想鼓勵此刻可能感到有點氣餒，尤其是在企業中被任命指派到負擔這個任務的人，可能會覺得自己做得很累，卻沒有被世界相對應的好好對待，我想鼓勵你，你已經在做something了，你就是我們心中的somebody。這世界有你比沒你好，那就夠了，那就夠好了。

我們都認同你是我們的somebody，只是有些人還不知道而已，但你自己應該知道，因為你有投身其中的something。企業品牌也是如此，不必太焦慮於還沒被看見，只需要繼續一如往常認真持續地做下去。你是我們心中的somebody。你把ESG做好，我們來把故事說好。

談優質教育和陸域生態

Google在台灣的第一支品牌影片，內容是介紹台灣一個國中生，自費研究高鐵沿線地

層下陷差異獲得全國科展銀獎。當年得獎的全都是高中生，只有他是國中生，我拍攝的影片探討的角度是他那份好奇心，在不斷面對問題時鏗而不捨地找到新的解決方法。

影片很成功，贏得許多人讚許，更成為不少老師鼓勵孩子的教材。許多人問我，Google為什麼願意用企業行銷的資源，投入一個台灣在地小科學家身上？這可是世界超級大品牌在台灣的第一支企業影片，竟然沒有宣傳它的產品有多好，反而介紹一個小孩子。

這故事非常在地化，不是美國的誰，也不是歐洲的誰，而是台灣的一個國中生。對於

新來乍到的跨國品牌來說，這個行銷溝通成為極佳的對話素材。那時候，我們還不清楚，但其實這就是在做SDGs！同時在處理SDGs4優質教育，以及SDG 15保育陸域生態。

他指出了環境裡重要的事情，而在他提起之前，人們並不知道。人們因此在乎在意，影片當然成功，引起許多討論。再次證明，參與ESG，可能是企業決策最重要的一環。

我試著用反面的方式來幫助大家，請大家思考。如果你，做為一個史上品牌力最強的品

牌，來到一個新的市場，你會不會立刻膝反射地想要介紹自己優異且強大的產品力？例如快速

▶ Google廣告《高鐵上的小科學家》

VO：我叫吳承儒，十四歲，跟爸爸分期付款，借了十五萬。

一個月內坐了兩百趟高鐵，常常五點半出門，也找到耶魯大學物理課程，還學寫了手機程式，雖然很累，但我想要知道地層下陷對高鐵的影響。

VO：因為我想用自己的方式去找答案。

我Google老師的名字，意外發現測量震動的方法，自己設計了一個架子，雖然是坐高鐵，但我都沒坐在位子上。

為了得到最多數據，每天五點半出門，瘦了六公斤，媽媽捨不得，但我很堅持。常趕車，也常沒趕上，意外認識很多新朋友，也遇上了意外，也意外發現手機可以偵測震動，我開始學寫手機程式。

可是有數據了，不會算，分析不出來……

我找到耶魯大學物理課程，到台大學「傅立葉分析」，那麼堅持，就只因為好奇。

旁白：國際科學展覽會二等獎，南山中學，吳承儒。

教授：吳同學的專題構想是非常有創意的，很生活化的，每個人都可以做得到，但是每個人都沒去做。

吳：好玩啊！我沒想到搜尋那麼好玩啊！找到答案的爽度很高，很爽。

媽：那讓他們自己去找，那你找到就是你自己的。

吳：我會繼續搜尋，發掘其他好玩的研究主題。不是你做的事，你也可以關注呀！



看影片連結

對於新來乍到的跨國品牌來說，這個行銷溝通成為極佳的對話素材，指出了環境裡重要的事情，也再次證明，參與ESG，是企業決策最重要的一環。

且驚人的搜尋能力。但他沒有哦！他介紹台灣一個小孩子對於自己好奇的事物的搜尋能力。

再進一步問，這是台灣的故事，那為什麼台灣的品牌卻沒有足夠的品味和素養，主動投入來分享這樣精采的故事呢？我的意思是說，台灣也有許多電信相關品牌。回頭想想，他們多數的作品，是不是都在宣揚自己的產品功能，而沒有具體的人物故事；畫面裡是不是都是天空中有些藍色半透明的光籠罩了城市鄉間，人們開心地在綠地上奔跑，雖然你不知道他們臉上的笑從何而來。

那為什麼Google會想介紹一個台灣的國中生做科展呢？原來當初一位Google副總，看到報紙上一個十公分見方的新聞，他直覺認為這新聞談到的故事值得一做，至少那孩子的精神是Google所認同的，因此萌生出了這個故事來。

請別誤會，我並不是說Google就有多了不起，只是想請大家思考，我們可能很習慣一定得要是自己做的東西才會拿來談。但其實，所謂議題，只要你願意關注，都很值得做，都很值得拿來對話。

不一定要是你做的事才可以溝通。你溝通了重大的議題，那，這不就是你在做的事？你是不是也只會問：「那我們中午要吃什麼？」我拍片時，為了找故事，所以做很多田野調查。當時候訪問這孩子，發現他跟我都看到了高鐵地層下陷這個新聞，但沒有任何資料佐證。他想知道答案，因此就開始了他的實驗。

因為我們都在這世界裡，但為什麼有人可以找到有意思的答案？

你也可以有Google等級的企業高度

我不認為是因為Google很偉大，所以有那樣的ESG作品。我認為，是因為那位員工看到那個新聞，他有足夠的敏銳度，他關心世界。因為他關心世界，所以他關心世界的變化，他關心世界遇見的問題。而那些問題有時候反而是我們的答案。不是嗎？

你可能在思考公司應該投入哪個領域的ESG，你可能也在煩惱今年公司交付的KPI要如何達成，你渴望有答案。但答案也許不是像過往考試一樣，都得是你背過的。

答案，也許就是你像個平凡無奇的人，真心理解自己是個渺小的存在，但又真心希望自己這個存在對世界是有好處的，你願意放下那些虛假的身分，真心追問我們的世界怎麼了，關懷他，陪伴她。

我們都很渺小，但也都都很偉大。你的企業有機會因為你而偉大。我想，當你關心世界，而不單只是你自己，你就擁有世界等級的關心了。那麼，跟Google一樣，你就是世界級的好傢伙了。A

出自：《把好事說成好故事》／天下文化出版社

ESG心法

- 先讓腦子進步，身體就有機會跟上。
- 關心世界的變化，關心世界遇見的問題。
- 持續做你心中的something，你就有機會成為somebody。



普立茲克建築獎系列專題 ②

夢幻藝術山丘 創造公共建築新體驗

文／李俊明 · 圖／The Hyatt Foundation · Joe Lee (Taoyuan Children's Art Center)

特別注重建築與環境、社區結合的2024年普立茲克建築獎得主山本理顯，在全球不同的公共建築體現他對設計的理想，尤其在最新落成的作品—桃園市兒童美術館，更能看出這樣的理念。



看更多經典設計

除了上一期專題介紹所聚焦的住宅設計與校園設計，今年度普立茲克建築獎 (Pritzker Architecture Prize) 得主山本理顯另一個備受矚目的創作領域，則是公共建築設計，代表作品包括：日本西廣島消防站 (2000年)、日本橫須賀美術館 (2006)、中國天津圖書館 (2012年)、瑞士蘇黎世機場 THE CIRCLE環形大樓 (2020年)，以及近期才甫於台灣落成的桃園市兒童美術館。



西廣島消防站，整幢建築立面、牆面、樓面都由強化玻璃板構成，呈現極度通透的特性。

以日本的西廣島消防站來說，整幢建築立面、牆面、樓面都由強化玻璃板構成，讓建築整體無論由內而外，或是由外而內，都呈現極度通透的視覺感。消防站中央的天井，成為整個建築物的中心焦點，消防員在此的日常訓練以及各種活動狀態，幾乎一覽無遺，在這種讓公務機關更向外界敞開的情境下，也讓周圍鄰里更容易與之產生互動。而由於建立防火意識、推廣防火教育都極為重要，因此消防站一樓的展覽空間以及四樓的露臺空間也都開放給公眾使用，讓消防站不再只是深不可測的公務機構，也成為市民活動、交流的場域。

低調融入山海之間 讓展覽空間隱身

位在神奈川縣的橫須賀美術館，也有相似的特質，這座美術館位於橫須賀市的觀音崎公園內，先天就有著依山望海的地理條件。因此建築團隊規劃時讓它不只著重於吸引外地來訪的遊客，也同樣關照與之距離最近的在地居民，希望能融入當地日常生活的一部分。

於是這座美術館設計了一個環形入口，以富於動感的曲線，呼應建築夾處於東京灣與群



橫須賀美術館將所有主要展廳都設計成隱入地底，彰顯對環境的尊重。

山之間的立地條件。最特別的是，它在設計時捨棄了將文化性公共建築營造為高聳、宏偉地標的思維，在更貼近低限的理念中，將所有展廳都設計成隱入地底，以「低調」彰顯對環境的尊重，這種「謙卑」與「尊重」的態度，使人為的建築在大自然當中不顯得過分突兀，並能更適切融入周邊地景。



橫須賀美術館設計了環形入口，以富有動感的曲線，呼應美術館夾處於東京灣與群山之間的在地條件。

透過交錯穿插 營造豐富空間層次

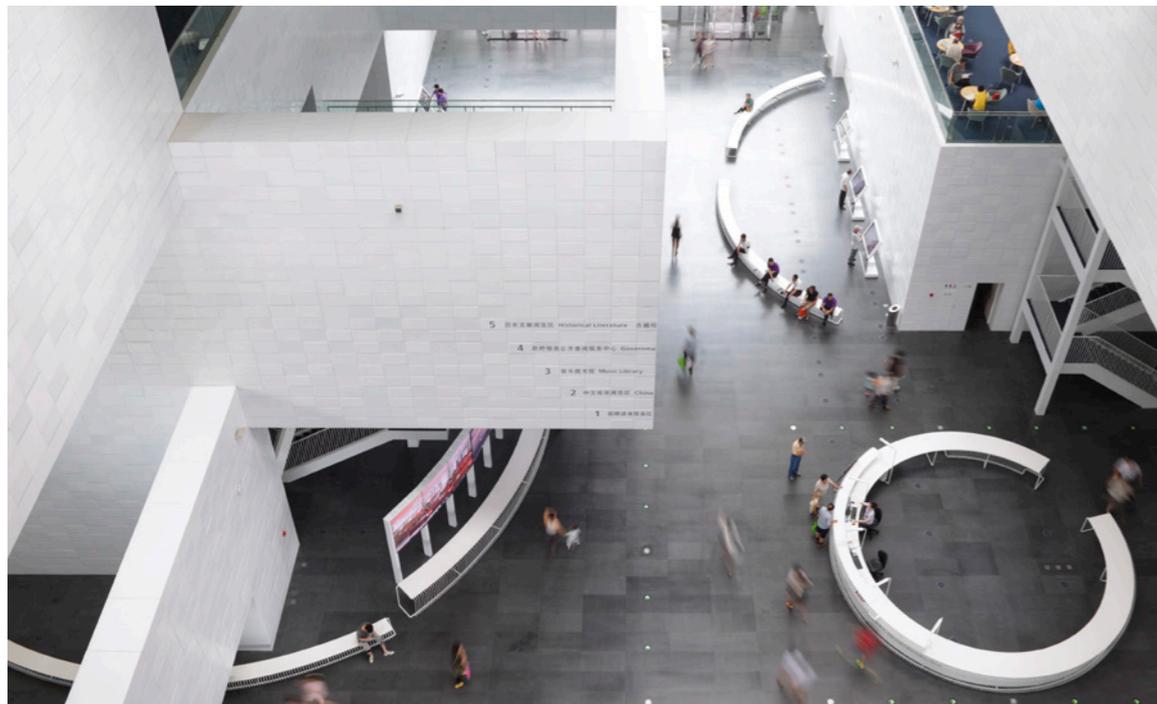
到了2012年，山本理顯操刀的「天津圖書館文化中心館」更在規模尺度上往前大幅躍進，這幢建築的總面積達到5.5萬平方米的規模，能容納高達六百萬冊的藏書量。

開闊的大廳，從北到南貫穿了整座建築，串連起整幢建築的不同機能。而書架層層疊堆交錯，營造出高達30米的書牆，創造出壯觀的書海意象。最獨特的是，山本理顯在五個樓層之間，又安排了不少交錯的夾層，因此讓整座圖書館產生猶如擁有十個樓層彼此穿插的效果；在通透的空間佈局中，從任何一個樓層，都可以看到更分明、更豐富的空间層次。

建築團隊還在建築外牆設計了石質的格柵百葉窗，一方面減少沙塵飛揚對建物帶來的影響，同時也還能維持一定程度的通透性，讓建物內外保持更多互動，也讓光線能以更柔和的



角度照亮閱覽空間，讓使用圖書館的大眾盡情享受自然光的照拂。



「天津圖書館文化中心館」總建築面積達到5.5萬平方米的規模，能容納高達六百萬冊的藏書量。



「藝術山丘」大斜面屋頂，讓訪客能沿著Z字型步道抵達室外景觀露台。

城市藝術之丘 以玻璃創造空間通透

而今年四月才試營運的「桃園市兒童美術館」，則再次成為他創作生涯的最新亮點，這座山本理顯設計工場與台灣石昭永建築師事務所聯手規劃的建築，不僅成為他在獲得建築圈最高榮譽—普立茲克建築獎之後所落成的最新作品，同時亦是台灣首座以多元藝術為主題的兒童美術館。

這幢位於青埔特區的純白建築，與隔街另一幢正如火如荼興建中的三角形建物遙遙相對，兩者未來將以空中廊道相互連通，形成桃園市立美術館群。

山本理顯表示，兩座展館之間，地面有架高的機場捷運，地底還有台灣高鐵穿越，立地條件十分獨特，因此便以「City Gate」意象來著手規劃，讓造訪的遊客搭乘軌道運具穿梭在這兩座三角形建築之間，就猶如踏進桃園的城市門戶。

而除了「桃園市立美術館」預計2026年完工，目前搶先揭幕的是「青塘園」這一側的

「桃園市兒童美術館」，它以「遊樂化展館、景觀化建築」為設計概念，映襯著一旁綠地的白橋水景，更顯優美。尤其蔚為特色的「藝術山丘」大斜面屋頂，就像一座真正的丘陵，讓遊客能從一樓的Z字型步道，輾轉抵達室外景觀露台，鳥瞰周圍的綠意盎然。

進入室內，廣達2,180坪的空間，分佈於4個樓層之間，1、2樓為主要展區，分別設有展覽廳及國際演講廳，3樓則是兒童藝術圖書空間及工作坊，4樓則是觀景平台，讓孩子能在獨特的空間中培養藝術與文化的涵養。最引人入勝的，就是大面的玻璃窗引入了自然採光，而純白系、無樑柱的展場設計，不僅使整幢建物充滿通透氛圍，也營造了更舒適宜人的空間體驗。A





天熱狂吹冷氣 小心吹出「冷氣病」

六招改善冷氣病

文／林欣怡·資深醫療記者
諮詢／衛生福利部樂生療養院家庭醫學科、社區醫學部主任郭紋翠、林口長庚兒童過敏氣喘中心主任葉國偉



看更多健康常識

炎夏動輒攝氏30多度的高溫，大家只想待在冷氣房吃冰消暑，但醫師提醒，長時間待在冷氣房，小心出現全身痠軟無力、頭痛、鼻過敏等「冷氣病」。到底什麼是冷氣病？又該如何預防或緩解？

樂生療養院家庭醫學科主任郭紋翠表示，「冷氣病」又稱作「冷氣機症候群」，是一種綜合性表現，指人因長時間待在冷氣房，或從炎熱的戶外進入冷氣房（溫差在5度以上），身體在短時間內經歷劇烈的溫差變化，因而出現頭痛、鼻敏感、哮喘、胸悶、手腳冰冷、下肢無力、精神不濟等症狀。

有些人可能會覺得心跳加速、反胃或昏昏欲睡。研究發現，女性特別容易因為低溫而誘

發「冷氣病」，慢性病患者也是高危險群，症狀以頭痛最為常見，嚴重時甚至可能引發心臟病或腦中風。郭紋翠強調，「冷氣病」不僅危害健康，也會降低工作效率。

為什麼夏天容易引發「冷氣病」？

郭紋翠分析指出，吹冷氣時，為了不讓冷氣跑掉，很多人會緊閉門窗，這個時候冷氣

「冷氣病」是指人因長時間待在冷氣房，或從炎熱的戶外進入，身體在短時間內經歷劇烈的溫差變化，出現頭痛、鼻敏感、哮喘、胸悶、手腳冰冷等症狀。

房便會出現「空氣乾燥」、「空氣不流通，病菌、過敏原多」、「長時間處於低溫環境」及「身體溫度調節能力差」等的問題，這些都是引發冷氣病的原因。

除了上述原因，另一個很重要的關鍵原因，多數民眾沒有規律運動的習慣，會讓身體基礎代謝率偏低，對外在環境、氣溫失去了調解能力，因此容易引發冷氣病。

如何預防冷氣病？六招預防冷氣病

今夏民眾若要避免冷氣病上身，最好的方法是少喝冷飲、避免冷氣直吹身體、空調溫度不宜過低、定期清潔濾網，並適度伸展身體。

第1招：冷氣房室內溫度不宜開過低，從戶外進入室內不要急著開空調，讓身體稍微緩和降溫後再開啟，空調溫度建議在26°C左右，既可達到舒適又環保。

第2招：空氣的不流通，致使細菌殘留在空調的過濾網上，這些細菌透過風流的轉換在密閉的空間留存，容易導致皮膚疾病以及呼吸道過敏，建議開空調前進行房間內的通風，空調打開後則在屋內放些水或是加濕的設備，也要定期清潔濾網。

第3招：避免環境溫度劇烈的轉變，進入冷氣房前應先擦乾汗水、穿上外套，注意肩頸及背部的保暖。同時減少冷飲的使用，可以喝溫水，有利於腸胃功能的正常運轉。

第4招：避免冷氣風直接吹向身體，若風向無法調整，可以使用擋風板來改變風向。

第5招：注意保濕，在冷氣房內放一杯水增加周圍的濕度，並讓眼睛多休息。

第6招：冷氣房待久了，肩膀和腰背肌肉收縮，容易造成全身痠軟，建議多到戶外走動，增強身體免疫力。

郭紋翠指出，「冷氣病」的症狀雖然並不嚴重，但仍會導致不舒服，長期下來更可能對身體產生不良的影響，建議平時應做好保養外，也可每小時站起來伸展肩頸和四肢，避免血液循環不良。

值得注意的是，吹冷氣除了容易引發冷氣病之外，也容易引起細菌性感染疾病及過敏反應。研究發現，空調機本身因儲水及溫度適宜，易成為細菌、黴菌衍生的溫床，包括綠膿桿菌、棒狀桿菌、芽孢桿菌、金黃色葡萄球菌，以及誘發過敏氣喘的元兇蟎蟲等。



空調溫度建議在26°C左右，既可達到舒適又環保。

吹冷氣會引發過敏？注意清潔是關鍵

林口長庚兒童過敏氣喘中心主任葉國偉分析，冷氣會引起過敏有兩個重要原因。第一個是因為長久時間沒有使用，冷氣內部積滿了黴菌、細菌、灰塵等；冷氣外的出風口、濾網等，也都會積滿灰塵，若未適當經過清潔，這些細菌、灰塵容易隨著風口吹出，進而成為過敏原誘發過敏。

另外一個原因則是吹冷氣時，因為風帶起了居住環境中的粉塵、灰塵等，引起過敏。葉國偉認為，這種狀況嚴格來說冷氣機只是幫兇，居住環境沒有保持乾淨，充滿了過敏原，才是引起過敏的元兇而非冷氣。

臨床上許多家長對於夏天使用冷氣頗為擔心，但是台灣位處亞熱帶，在炎熱的夏天不可能不依靠冷氣；對於過敏兒來說，應該學會怎

麼聰明的待在冷氣環境下。葉國偉建議，使用冷氣前一定要請專業技師從裡到外仔細的清洗冷氣內外部各個角落。使用後，濾網部分最好能每兩週清洗一次。

在葉國偉門診裡，很多家長擔心過敏發作而不願意開冷氣，他認為有點過猶不及。他表示，過敏兒通常會伴隨著異位性皮膚炎體質，一旦沒有吹冷氣反倒容易誘發皮膚炎加重。加上幼童對溫度的感知能力與大人不同，基礎代謝率也高，不能用大人的感覺來決定小朋友的感受。

葉國偉建議，家長可以用「以不出汗為原則」來界定冷氣溫度。醫學上沒有研究顯示，溫度降到幾度就會造成氣管敏感或咳嗽，每個人感受能力不同，最適宜的狀況就是不吹冷氣會繼續流汗，而不是怕孩子吹得太冷而感冒不願意調低溫度，這樣沒有享受到吹冷氣的好處反而影響了生活品質。A



冷氣會引起過敏有兩個重要原因。第一個是因為長久時間沒有使用，內部積滿黴菌、細菌、灰塵等，若未適當經過清潔，進而成為過敏原誘發過敏。另外一個則是吹冷氣時，因為風帶起居住環境中的粉塵、灰塵等，引起過敏。



躍昇震旦



齊心

一起相約，讓心愛的地球更美好

by 環保再生齊心機

齊柏林 空中攝影 財團法人看見·齊柏林基金會 提供 ©台灣阿布電影股份有限公司 版權所有

震旦辦公設備 × 齊心機

攜手企業齊心做公益

圖·文 / 震旦OA



齊心機合作

ESG已成為各大企業不可忽視的議題，許多公司會透過積極參與公益活動來貢獻社會、改善環境，同時也提升企業形象和品牌價值。震旦辦公設備（OA）與「看見·齊柏林基金會」公益合作，推出環保「齊心機」，以「循環經濟」服務模式，將舊機整新再利用，攜手企業做公益同時讓環境更美好。

震旦 × 「看見·齊柏林基金會」公益合作

「回饋社會」是震旦的經營理念之一，多年來以具體行動回饋社會，並履行企業社會責任。更積極參與各項公益活動，致力於提升社會的正向能量。

震旦OA於2022年開始推出的「齊心機」，不只是舊機整新循環再利用，更結合公益行動，與『看見·齊柏林基金會』合作，以《看見台灣》攝影畫面作為「齊心機」作包膜設計，讓企業同時兼顧環保與公益，鼓勵顧客建立綠色消費習慣，並響應SDGs12負責

震旦「循環經濟」的服務



賦予舊機新生命
與『看見·齊柏林基金會』合作，以《看見台灣》攝影畫面作為「齊心機」作包膜設計。

組裝調校
由原廠認證工程師組裝調校，並進行設備測試，確保機器品質。

表達企業對於共同推動永續循環經濟以及和支持環保行動的感謝狀。



震旦完善的「舊機整新流程」回收機制，賦予多功能事務機新生命，用實際行動實踐環保理念。

任的消費和生產，將減碳節能服務導入辦公生活。

企業採購齊心機，一起做公益！

震旦OA持續與「看見·齊柏林基金會」公益合作，凡選購「齊心機」，震旦即與顧客共同捐款贊助，讓企業在採購多功能事務機也能輕鬆做公益，一起實踐綠色辦公。

已採購「齊心機」的製造業顧客表示，「當初採購震旦的『齊心機』對於我們而言，這不僅僅是購買一台辦公設備，更是一種對企業社會責任的支持和貢獻。」顧客對於震旦與「看見·齊柏林基金會」的合作表示認同，認為將環保再生多功能事務機與公益活動結合，能夠促進企業實現綠色辦公，同時推動企業與社會的互動與共融。這不僅能提升辦公效率，更能夠共同為社會和環境盡一份心力。

未來，震旦還同步邀請顧客一起參與及響應震旦集團每年定期舉辦的「Green for Earth」淨灘活動。透過在生活中實現減塑、減碳排放，對地球與環境展現友善關懷，我

們可以讓善的循環綿延，讓愛永續成長。這種共同實踐美好生活的行動，將會在社會中掀起一股積極向上的風潮，為可持續發展作出更多有意義的貢獻。

什麼是「環保再生機」？

震旦深耕辦公設備市場逾50年，除了提供OA設備與低碳辦公解決方案外，推動循環經濟服務「以租代買」商業模式超過20年，目前有90%以上的MFP產品銷售都是採用循環租賃模式，以「使用」權取代「擁有」權，降低能源耗用更帶動產業創新。

震旦更建立一套完善的「舊機整新流程」回收機制，減少廢棄物造成的資源浪費與污染，賦予多功能事務機新生命，延續產品的生命週期，用實際行動實踐環保理念。A





金儀公司 × 康軒文教

透過印量管理 實踐ESG節能減碳

圖·文 / 金儀公司

康軒文教集團為台灣教科書出版業者，專精國中小教科書研發，事業版圖穩健成長，目前出版事業體超過700位同仁，營運據點包含台北、桃園、台中、台南和高雄等地。為了能提升數位化營運效能，與金儀公司攜手合作，引進金儀KONICA MINOLTA影印機及「印量管理系統」，進行文件輸出流程和印量管理優化，協助康軒導入數位化管理，提升營運效能。



ESG解決方案

康軒 在導入「印量管理系統」之前，因未能有清楚的管理數據報表，所以在每月的影印機使用量，較無法區分出來是哪些部門及人員所使用，而管理者端也只能看著每個月的印量越來越多，導致營運成本逐步攀升。

為此，康軒今年積極推動印量管理的優化方案，透過金儀公司的「印量管理系統」，建立



康軒文教導入「印量管理系統」，優化文件輸出流程及管理。



透過刷卡取件漫遊列印功能，可以在不同樓層取得所需列印或影印的文件。

一套公平透明的管理機制和報告系統。每個部門和同仁的使用量都將被紀錄，使得總部和部門管理者能輕鬆且準確地進行每月的印量管理和追蹤。

透過印量管理機制，實現ESG減碳

導入「印量管理系統」的好處，是建立一套透明管理的機制，讓內部人員在影列印時，減少不必要的輸出浪費，無形中形成一種制約，讓影列印的紙本文件真的能用在必要的輸出文件上。舉例來說，像書籍的編輯在打樣稿

做校對時，輸入列印的張數，有可能誤植，原本要下列印10張，但卻多輸入一個位元，變成100張，如此一來就產生打樣時的浪費，但現在有了印量控管軟體，就多了一個機制可以在系統上做取消，重新下達列印的指令，這些都能讓人員減少誤印，也搭配到康軒響應ESG節能減碳的目標。

刷卡漫遊，方便文件取件

康軒文教採購經理提到，金儀的「印量管理系統」，還包含了刷卡取件，漫遊列印的功能，只要帶著卡片，就可以讓我們在不同樓層的影印機，取得我們所需列印或影印的文件，相當便利。未來也希望將漫遊取件的功能擴及到各分公司的營運據點，這樣對於同仁出差也會帶來很好的便利性，增進同仁的體驗。

金儀公司多年來代理KONICA MINOLTA設備以環保節能為訴求，並且搭配細緻化的彩色、黑白文件輸出，符合康軒文教對於圖文出版高品質的需求，並搭配硬體軟體整合性方案，讓文件輸出管理獲得高效率 and 產出，以符合ESG管理時代趨勢。A



金儀提供高品質彩色影印機搭配印量管理系統，協助康軒文教（右為採購經理黃俊融）提升管理效能，邁向節能減碳ESG。



共同的生产（上）和未盡之言（下）展覽現場

震旦博物館AM NEXT藝術展

共同的生产與未盡之言

圖·文 / 震旦博物館

2023年，震旦博物館推出了AM Next系列展覽活動，希望作為藝術文化的推手，將新銳的藝術文化項目及藝術家們呈現在觀眾面前，給予多元文化藝術與創新融合的體驗。2024年，震旦博物館將聯合7位新銳的藝術家，涵蓋繪畫、裝置、攝影的多種藝術媒材，為觀眾帶來更加豐富的展覽體驗，2024年上半年推出兩檔展覽「共同的生产」及「未盡之言」，分別是來自美國紐約的胡任义和韓國的文采銀。



胡任义

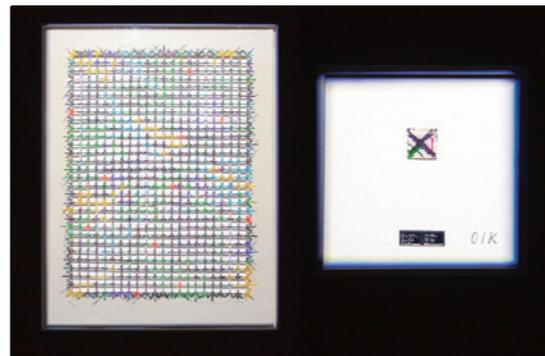
共同的生产—胡任义個展

「共同的生产」展於3月22日至4月28日在震旦博物館藝文廳舉辦，展出了藝術家胡任义和他的藝術品牌，展覽基於對藝術

市場的不斷變化，希望使藝術品回歸社會與生活，使藝術家的工作被社會所集體採納，成為新的表達形式和另一種載體在藝術家和社會中的聯繫。



看更多精彩活動



《十示》——當代藝術家丁乙的作品《十示 2018-C1》，胡任义將作品裡的十字拆出來，成為新的作品。

藝術家胡任义，畢業於紐約視覺藝術學院藝術實踐系並獲得碩士學位並從08年起留校任教，同時也是著名獨立藝術機構SNAP的創始人和藝術總監。他認為藝術家的社會作用是去充當著一個資訊的傳播體，他的作品涉及雕塑、繪畫、影像、裝置、聲音、社會專案等。胡任义的跨媒體創作反映資本主義浪潮下藝術家與整個社會的多面關係。從對外太空的生命定義到關注世界性的政治化內容，都是藝術家研究的課題。

「共同的生产」想展現的是，透過群體工人之手將藝術變為可實現的產物，工業、藝術、商業，看似在一個不斷迴圈的永動機裡，每個人成為迴圈之中的一部分。藝術品作為商品，不再隔絕讓觀眾產生距離與隔閡，如同貨物一樣被上架、排列、陳列、販賣、流動。



文采銀

未盡之言—文采銀個展

「未盡之言」展是與珀德畫廊合作推出，於5月1日至5月31日展出，這是藝術家在博物館的首次個展。現場展出藝術家近年創作的二十餘件系列繪畫作品。文采銀MUN Chaeun，出生於韓國。本科畢業於韓國明知大學，研究生畢業於中國美術學院。現

工作生活於韓國、上海。

展覽名「未盡之言」源於藝術家的探索體驗，關注現代社會下人們因情緒的自我壓抑而產生的自我異化和心理困境，覺察作為主體自我與社會構建的自我之間的衝突與掙扎。她的作品常以風為線索，將心中隱藏的憤怒、缺乏、悲傷、抑鬱、焦慮和倦怠等情感，透過風表達捕捉那些有著複雜情緒、欲說還休的瞬間。

她也在採訪中談到：「我希望鼓勵對於社會期望而抑制的負面情感的表達。」作品畫面中的人物頭部被放大，以一種獨特的視覺方式，勾勒出成年人心中壓抑情感的孩童，在風中欲言又止的形象。以懸浮的珍珠、飄浮的雲朵等物體和景象，結合複雜的眼神和拂亂的髮絲，來表現人物內心的複雜情緒。「未盡之言」透過豐富的作品展開對話，觀眾只需帶著感性的直覺體驗走進作品塑造的世界，共同捕捉共情那「未盡之言」。

藝術在大眾眼裡是概念的、高高在上的，難以進入並產生隔閡。「共同的生产」和「未盡之言」這兩個展覽，藝術家們用不同的方式試圖打破這個隔閡，讓觀眾們在展覽作品中，可以輕鬆感受並進入到藝術家們打造的藝術世界中，也讓我們期待後續展覽將帶來什麼樣的藝術體驗與感受。A



《I'm not Fine》120x170 cm，布面油畫，2024



元代·青花開光花卉大瓶

近似梅瓶的盤口造型，表面以中國傳統紋樣為飾，布局繁密，符合伊斯蘭地區之審美風尚。(圖一)
圖片來源：震旦博物館藏

蒙古族人發跡於漠北的大草原，過著逐水草而居的游牧生活，十三世紀開始到處征戰，打通東西方的陸上通道，元朝建立以後，中亞和西亞各族人紛紛進入中原，形成多元民族的社會。

景德鎮窯場在多元文化的環境裡運作，憑著傳統工藝的基礎發展青花瓷器，供應國內國外的需求。許多器物配

合海外市場而製作，產生本土工藝與西方文化兼容並蓄的特色。本文選取下列五件器物，介紹元代青花的多元風格。

一、元青花梅瓶

梅瓶屬於中國的傳統品類，在元代青花瓷裡數量頗為豐富，大多呈小圓口、折沿、短頸、豐肩、長腹上寬下窄之狀，少數梅瓶的器身呈八棱形或六棱形，瓶口狀似小盤，是受到伊斯蘭文化影響的改變。

例如圖一之元代青花開光花卉大瓶為震旦博物館藏品，此器呈盤形口，頸部短，肩部斜溜，腹部碩長，腰部以下收窄，器底微撇，瓶身從口沿至足底皆做成六棱形，表面布滿青花紋飾。

盤口處為錦地格紋，頸部一圈凸棱留白，凸棱上下分別繪畫壺門紋邊框內填花卉紋。上腹部披覆如意雲頭紋邊框，框內繪畫海水紋，腹中部環繞菱花形邊框，框內繪畫穿花鳳鳥或鴛鴦蓮塘，下腹部為如意雲頭紋邊框內填折枝花卉，開光外側勾畫卷草。

蓮塘鴛鴦、穿花鳳鳥及折枝花卉都是中國傳統紋樣，與細密的錦地格紋和卷草紋一起布滿器表，頗能呼應波斯地區的審美觀，呈現中西合璧的風格。

二、元青花大罐

元代青花大罐可以分為二類，一類為圓口、短頸、豐肩、鼓腹之狀，另外一類為盤形口、頸部略長、斜肩、鼓腹，肩上附加雙耳，其碩大的體型也是受伊斯蘭文化影響的產物。

圖二為遼寧省博物館所收藏的元代青花雙獅耳大罐，罐口呈盤碟狀，頸部一周凸棱留白，肩部傾斜，腹部圓鼓，腰部以下收窄，器底有淺凹足，肩部和腹部之間塑貼一對獅形器耳，器壁做成八棱形。

大罐表面布滿青花紋飾。盤口為斜格錦



元代·青花開光蓮禽紋雙獅耳大罐

此器體型碩大，表面配合八棱造型繪畫松、梅、柳、靈芝及蓮塘鴛鴦等中國式的紋樣。(圖二)

圖片來源：《元青花》，頁54。

紋，頸部和肩部各以八個圖框繪畫折枝花卉，腹部環繞八個菱花形開光，內部繪畫松、梅、柳、靈芝及蓮塘鴛鴦，開光外側布滿卷草紋，近底部排列壺門紋邊框內填如意雲頭圓珠紋。

紋飾內容豐富，主次堆疊井然有序，在具有異域風格的器形上展現中國式的文人風雅意趣。

三、元青花葫蘆瓶

葫蘆象徵吉祥，也是中國瓷器的傳統形制。元代青花葫蘆瓶有圓身和八角形二類，除了器身高大之外，八角造型也與中亞、西亞金屬器的多棱形狀接近。

圖三為震旦博物館所收藏的元青花八角葫蘆瓶，瓶口小，頸部短，肩部斜溜，腹部中間收腰為上小下大的葫蘆狀，器底有淺凹足，表面布滿青花紋飾，計有錢紋內填花朵紋、壺門紋邊框內填雜寶或蓮花圓珠紋、折枝花果及禽鳥昆蟲等等。

所有紋飾依照器身的寬窄變化和多稜曲折而設計，題材來自中國傳統繪畫與藏傳佛教之吉祥物，形制紋飾皆與土耳其托普卡比宮博物館所收藏的八稜葫蘆瓶類似，呈現多元文化的特色。



元代·青花孔雀瓜果草蟲紋八角葫蘆瓶

器身高長的八角造型，表面布滿藏傳佛教與中國本土紋樣，是多元文化的融合成果。(圖三)

圖片來源：震旦博物館藏



元代·青花鳳鳥瑞獸穿花紋四繫扁壺

四繫扁壺屬於草原風格之形制，表面裝飾的麒麟、鳳鳥、蓮花及菊花則是中國本土紋樣。(圖四)

圖片來源：震旦博物館藏

四、元青花四方扁壺

扁壺是具有草原風格的產品，在元代青花瓷裡有鳳首流扁圓形執壺及四繫耳方形扁壺二類，表面常以中國傳統紋樣為飾。

例如圖四為震旦博物館所收藏的元代青花四繫耳扁壺，圓形壺口，口沿突出圓唇，頸部短，肩部平圓，左右兩側各有一對弧形繫耳，壺身呈扁長方體，器底有淺凹足。

壺身表面以青花為飾，頸部環繞帶狀花卉，腹部正面為鳳鳥麒麟紋，背面則是孔雀穿花紋，壺身兩側繪畫串枝菊花。從畫面上可以看見鳳鳥展翅舒尾，自上方往下滑翔，麒麟鬃鬣翻飛，回首與鳳鳥對視。



元代·青花石榴麒麟花蝶紋大盤

青花大盤是配合伊斯蘭地區飲食習慣所生產的器物，表面常以中國傳統的紋樣為飾。(圖五)

圖片來源：震旦博物館藏

這二者皆是中國傳統的祥禽瑞獸，搭配纏枝蓮紋和串枝菊紋，將清淨、高潔及祥瑞的意義與草原器形融為一體。

五、元青花大盤

元代青花大盤是外銷伊斯蘭地區的主要器物，龐大的尺寸正是因應伊斯蘭民族圍坐共食之習慣而製作的，表面紋飾十分豐富。

例如圖五為震旦博物館所收藏的元代青花大盤，此器呈折沿口、弧壁、淺腹、圈足之狀，折沿處勾畫斜格錦紋，側壁環繞由牡丹和石榴串接而成的帶狀花果紋，盤心繪畫麒麟為主紋，周邊圍繞瓜果、花卉、山石及蝴蝶。

麒麟是中國傳說裡的神獸，幾隻蝴蝶與之依隨，頗有「踏花歸去馬蹄香」的意境，在伊斯蘭的器皿形制上表現中國本土神話與文人雅士的典故。A

// 元代青花既有本土的傳統工藝，也有中西混搭的表現，既非典型的中國風格，也不是正規的西方器物，故有似中似西、非中非西之三不像特色。下期將以特殊彩類為題，介紹鈷藍與其他技法的應用。//



BOOK
震旦博物館
出版叢書介紹

藏品圖錄



北齊 飛天像



戰國晚期
玉獸首大帶鉤

上海 震旦博物館座落於黃浦江畔，館體建築由安藤忠雄所設計，館內收藏玉器、陶瓷器、佛像及畫像石刻等古代文物，倡導以「料工形紋」為核

心的古器物學研究，推廣古代器物的藝術鑑賞，將古物之美融入現代生活中，力行生活美學的實踐。本書是上海震旦博物館的開幕館藏圖錄，書中收錄88組件的館藏珍品，展閱此書猶如打開文化的寶盒，文物精粹盡收眼底，值得收藏與閱覽。 **A**



元代 青花雙魚藻紋大盤

【內容精選】

- 1、本書內容按照歷代玉器、古代陶俑、青花瓷器、佛教造像及畫像石刻等項目編列，方便讀者檢索。
- 2、延請本館專家撰寫導覽專文，說明古器物學研究的新方法與各種品類的發展過程。
- 3、每件器物皆有詳細的中英文介紹，部分藏品增加局部特寫，提供讀者研究與鑑賞。

玉器發展史系列

- 紅山玉器 ● 商代玉器 ● 西周玉器 ● 春秋玉器 ● 戰國玉器
- 漢代玉器 ● 唐宋元明清玉器

館藏精選系列

- 藏品圖錄 ● 文物精粹 ● 古玉選粹1 ● 佛教文物選粹1
- 佛教文物選粹2 ● 漢唐陶俑 ● 青花瓷鑑賞 ● 元青花瓷鑑賞
- 明青花瓷鑑賞 ● 明永樂青花瓷鑑賞 ● 明宣德青花瓷鑑賞

館際合作系列

- 芮國金玉選粹—陝西韓城春秋寶藏

鑑賞研究系列

- 認識古玉新方法 ● 傳統與創新—先秦兩漢動物玉雕
- 玉見設計—中國古玉形紋設計特展

書籍銷售點

台灣地區 | 北部：三民書局、汗牛文物藝術書店、華典文物書店、樂學書局、榜林文物書店、CANS藝術新聞雜誌、蕙風堂、世界書局。南部：庫存書書社（高雄）

大陸地區 | 北京：罐子書屋、韞玉齋、中國文物書店、錦祥堂
上海：震旦博物館、罐子書屋

- 台灣地區
886-2-2345-8088轉1712游小姐
- 大陸地區
86-21-58408899轉606博物館商店
- 官方網站
www.auroramuseum.cn



06

明宣德
青花螭龍紋梅瓶
高45.5公分 / 震旦博物館提供



館藏 精粹賞析

文 / 吳棠海 · 圖 / 震旦博物館

龍紋是宣德官窯青花瓷器的常見紋飾，梅瓶、大罐、天球瓶、葫蘆扁壺及碗盤等器物都可看到它的身影，在體型較大的瓶罐上常以單體環繞的形式設計，如本期所要欣賞的青花梅瓶即是此類作品。

此器 的瓶口小，口沿外卷為厚唇，頸部短，肩部豐圓，腹部深長且上寬下窄，器底有淺凹足，足緣微向外撇，器形輪廓的曲線圓緩柔和，整體呈現豐潤秀雅的美感，是宣德梅瓶的特色。

瓶身繪畫青花紋飾，肩部披覆如意雲頭紋邊框，框內填飾小如意雲頭和串珠紋，二個雲頭之間橫向書寫「大明宣德年製」六字楷書款，腹部以螭龍為主紋，近底部則是上仰

式的如意雲頭紋邊框內填如意雲頭串珠紋。龍紋延頸昂首，鼻吻朝上翹起，口中啣著一株靈芝，修長的身軀環繞瓶身一周，四肢強健有力，趾爪尖利如鉤。龍的尾巴長而分岔，末端彎曲如卷草，頭頂鬃鬣與肢肘處的肘毫皆做飄揚狀，姿態輕靈而曼妙。

此類口啣靈芝、尾若卷草的龍紋俗稱「香草龍」，亦可見於景德鎮珠山官窯遺址出土的梅瓶上，提供讀者鑑賞的參考。 **A**

傳善獎

經 | 驗 | 分 | 享 | 會



1_第六屆經驗分享會8家機構合影，從左至右依序為得勝者教育協會曾秉常專員、現代婦女基金會張妙如社工督導、癌症希望基金會陳昀主任、台灣玩具圖書館協會張維庭秘書長、孩子的書屋陳冠儒副執行長、普仁青年關懷基金會蘇聰明執行長、台北市視障者家長協會王晴紋總幹事、為台灣而教教育基金會杜瀛永續長。

第六屆傳善獎經驗分享會

多元能力進社福 顧問攜手機構面對挑戰



了解更多傳善獎

圖·文 / 陳永泰公益信託

2020第六屆傳善獎得獎機構獲得3年(2021~2023)穩定支持，這3年透過專家學者的陪伴、協助機構掌握經營策略與發展方向。藉由本次分享會將這3年的成功與失敗經驗與各界分享。會中同時聚焦組織轉型議題，引領組織在因應變動時，有與時俱進作為。

為了 持續鼓勵社福機構善用資源追求創新，傳善獎於4/24在台大醫院國際會議中心舉行第六屆經驗分享會，與各界分享，期望創新的成功經驗能供其他機構學習、精進；而分享失敗經驗，更能讓其他機構未來少走冤枉路，替機構自身以及弱勢族群，

提供更多、更好的服務。

第六屆傳善獎得獎社福機構為「為台灣而教教育基金會」、「孩子的書屋」、「普仁青年關懷基金會」、「得勝者教育協會」、「台灣玩具圖書館協會」、「現代婦女基金會」、「癌症希望基金會」、「台北市視障者家長協會」，服



2_5% Design Action社會設計平台黃詩妤副執行長進行專題演講，分享她的洞察與多年來與組織的合作經驗，讓在面臨組織轉型的機構能有實際應用的資源。(左) 3_第六屆經驗分享會於2024年4月24日舉辦，現場超過200多位的社福夥伴參與，聆聽得獎機構3年內的創新成長與失敗經驗。(右)



務族群涵蓋偏鄉教育、兒少、婦女、疾病、身心障礙等多重的面向，分享會特地分成四個組別，以機構分享與老師回饋的方式近距離與從事社福工作的好朋友們探究箇中甘苦，傳承經驗予更多社福機構。

包括為台灣而教教育基金會分享計畫成員在兩年期間到偏鄉成為全職的國小老師，與在地學校、社區協力，共同為孩子創造優質教育。還有其他機構分享如何輔導弱勢青少年，開辦助學、引導及育成計畫，陪伴台灣經濟弱勢的家庭青少年學子，使其穩定就學同時培養多元的能力；透過問題處理、財商教育等品格教育課程，長期培訓社區志工幫助青少年認識自我的價值，提升其自信心；從教育及環保出發，每年回收、整理後再利用二手玩具與兒童、老人等各式族群共玩，讓服務對象活化身心等。

8家得獎機構於分享會特別頒發感謝狀予來自不同專業領域的外部顧問，感謝他們將自身多元專業用來陪伴與支持8家機構，多元能力進社福，確實有助提升社福效益並且擴散影響力。

陳永泰公益信託表示，傳善獎給予得獎的機構三年1,200萬元資金，無使用限制，希望機構能無後顧之憂地放手去創新。而在機構創新的路上，更需要多元能力的協助。為了引導多元能力進社福，陳永泰公益信託2024年將

開辦首屆「傳善論文獎」，自今年7月1日起開始報名，鼓勵各類科系博碩士生投入提升社福組織整體效能的研究，歡迎大家以社福為研究對象的論文參賽。

今年分享會專題演講以「組織轉型的必經之痛」為主題，邀請更生少年關懷協會江元凱秘書長分享以自身領導經驗出發，談及中小型非營利組織在發展過程的多重困境、及其組織發展策略的經驗談。5% Design Action 社會設計平台黃詩妤副執行長，則就「為成就組織未來而設計」分享多年來與各式非營利社創組織合作，所觀察到組織轉型的趨勢與現象，以及組織如何因應內外挑戰。

傳善獎期許透過分享會推動社福機構互助學習，誠實面對組織不足之處，嘗試尋求外部資源或顧問，以專業分工化來提升組織效能，攜手共同解決未來的變化與挑戰，才能夠走向永續，成為社會上不可或缺的關鍵力量。A





1_互盛志工陪伴長者們出遊，一起溫暖隨行！

震旦人公益行動「溫暖隨行」 愛心助人 共築溫暖

圖·文／震旦集團

震旦集團成立至今已邁入59年，一路以來與社會一起成長，始終懷著感恩的心，善用集團資源，持續進行辦公物資捐贈、志工服務，讓社福團體能得到更實質的幫助。並期望呼籲更多人，攜手回饋社會，溫暖隨行。

1 互盛花蓮×財團法人中華基督教協同會山廣教會

陪同長者出遊，感受人情溫暖

互盛志工與長者一同出遊，從陌生到熟悉，直到一路上有說有笑。從中學習到陪伴長者所需要的是耐心，更體會幫助別人自己也獲得快樂，看到大家臉上滿是笑容，正是活動最大收穫。



2_震旦OA志工陪伴長者們走出戶外，享受大自然。



3_互盛志工一同參與母親節活動。

2 震旦OA清水×社團法人台灣福氣社區關懷協會 親子踏親活動，與長者互動交流

震旦志工陪同長者一同出遊，走出戶外、享受大自然的美好。增加與其他志工參與者互動交流的機會，也讓失智、失能長輩感受溫暖，對於彼此都是一種寶貴的體驗。

3 互盛OA南區_財團法人屏東縣啟智協進會 智少有你，共創溫情社會

互盛志工參加屏東啟智協進會——母親節感恩活動，從中看見長年照顧身障者的家人無悔付出，也分享其中的心路歷程，感受到母愛真是簡單。並祝福全天下母親，母親節快樂！



「物資捐贈」公益行動

震旦集團×社團法人台灣基督教好牧人全人關顧協會

善用辦公資源，全力支持社福機構

社團法人台灣基督教好牧人全人關顧協會因現有設備老舊急需汰換，震旦集團提供辦公椅、活動櫃、工作站等家具，提高志工們的工作效率，注入更多正能量。



震旦志工快速搬運、組裝家具，協助完善好牧人全人關顧協會辦公環境。

震旦集團×財團法人弘道老人福利基金會 支持社福團體，實踐社會共好

弘道老人福利基金會因進駐台中市尚武段社會住宅，急需添購新辦公設備。震旦集團提供公共空間需求之接洽椅，讓社會住宅居民及社區民眾共享使用，協助志工在場域中提供更多的服務、實踐社會共好。A



震旦捐贈接洽椅，提供社區共享使用。

震旦月刊

AURORA MONTHLY

歡迎訂閱

立即成為
《震旦月刊》網路會員

- 1 免費訂閱電子版《震旦月刊》
- 2 獲得講堂、研討會、展示會等活動訊息
- 3 不定期優先獲得震旦相關產業訊息
- 4 增訂/取消電子報、修改個人資料



多元平台 隨時閱讀



電子報

每月可收到
出刊報



多屏閱讀

桌機、平板、手機
皆可閱讀



下載閱讀

登入會員
下載電子月刊



加入粉絲團

定期分享
月刊文章



立即掃描加入

加入網路會員

- 請上震旦集團網站：
www.aurora.com.tw
- 客服專線：0809-068-588

震旦集團 AURORA GROUP

震旦辦公設備 4128-695
金儀公司 4128-566
互盛公司 4128-399
康鈦科技 4128-258

震旦家具 0809-068-588
震旦雲 (02) 8729-7066
長陽生醫 (04) 2296-2688
通業技研 (02) 8751-0080
宜陸開發 (02) 6600-2168
夏普震旦 0800-050-222

金儀大管家

ESG 科技整合專家
與您一起邁向減碳辦公

OA 大管家

A3 影印機
A4 印表機
印量管理系統
ESG 節能系統



AI 大管家

人臉、車牌辨識
AI 面試、雲端HR
AI 語音會議系統
AI 大數據系統

資安大管家

資安健診服務
MDR 資安系統
ISO27001 認證

碳能大管家

碳盤查系統
碳足跡系統
能源管理系統



金儀

金儀股份有限公司
110 台北市信義路五段2號3樓
客服專線 / 4128-566 oa-world.com.tw



金儀色彩 無限精彩



GREEN 4 PRINT

綠色印刷 ∞ 永續美好



康鈦科技提供綠色印刷解決方案·UV噴墨印刷系統 AccurioJet KM-1eHD·
適用 585 X 750 mm 大尺寸紙張·有效提高紙張利用率；單面印刷速度高達
每小時3,000張·優化印刷流程·帶領印刷業遇見永續美好！

AccurioJet KM-1e with **HD**

