

**10/15-10/16** 是本學期第一次期中考的日子，對剛進入文華的小高一、剛選組後的高二及衝刺學測的高三生而言，你/你的心情是忐忑不安？抑或是摩拳擦掌的準備發揮實力呢？面對即將到來的考試，各位同學們在努力之餘也別忘了好好照顧自己哦！  
以下提供關於壓力調適的文章供同學們好好紓壓一番，請服用！

P.S.關於讀書技巧策略 歡迎進入文華高中輔導室網頁

學習輔導→高一新生區→高一新生的第三堂課→讀書技巧篇—範例

## 活動訊息

- ◇ **歡迎索取親師座談會手冊**：若高一新生家長親師座談會未與會且對學生事務關心，可藉由親師座談會手冊進一步了解學校各處室之規定喔！如需索取親師座談會手冊請洽輔導室！
- ◇ **台北藝術大學 102 學年度學士班招生訊息**：報名日期為 101 年 11 月 12 日至 101 年 11 月 19 日止，報名方式：各系均採個別網路報名。相關連結網頁：文華高中→最新消息→輔導工作委員會，網址為：<http://1www.tnua.edu.tw/news/news.php?Sn=2105>，歡迎有興趣的同學自行上網了解招生簡章之規定。
- ◇ **早稻田大學日本留學說明會**：日期為 101 年 11 月 3 日，時間 9：30—16：00，地點在台北國賓大飯店，此說明會不需事先報名。歡迎有興趣的同學洽輔導室。

## 心知心文區

### 從學校溫室到辦公室戰場

撰文◎張志誠

辦公室文化和學校大不相同，有時學校所鼓勵的價值觀，在職場卻是禁忌，以致社會新鮮人適應不良。究竟有哪些「學生心態」，踏進職場時非得調整不可？

#### 在學校每科 60 分就 PASS 在職場隨時淘汰最後 5%

學生最幸福的事，就是每科成績只要滿 60 分就算及格，即使教授不滿意，誰也奈何不了你。但職場可不是這樣！像是台灣惠氏 (Wyeth) 公司，就將人才加以分類，凡是考績吊車尾、又不願去改變和成長的員工，就有可能成為被淘汰的目標。

學校有考試，職場也有考試，勤業眾信審計副理黃如明說，不管是工作、對上級或客戶的表現，都是對員工的考驗，而職場的考試是隨時都在進行的。

黃如明表示，在學校考試成績決定一切，只要成績及格，即使你是個「眾人嫌」，也不會被留校察看。但職場上，新鮮人要面對的除了工作本身外，直屬主管、同事、客戶對你的評價也很重要，不論專業表現、服務態度或人際關係，每個面向都會影響到個人的整體考績。

部分企業對於考績最差的 3~5% 員工，設有每年強制淘汰的機制。台新金控人力資源副總黃俊豪認為，這是企業用來激發員工潛能的一種管理機制，其目的不是真正要淘汰人；但如果新鮮人誤以為「反正績效考核制度只是做做樣子」，那可就大錯特錯了。

## 在學校不想上課就蹺課 在職場不想上班就滾蛋

沒蹺過課就不算大學生。大學生蹺課的理由千奇百怪，從心情不好、教授講課乏味無趣，到前一晚夜遊打電玩、早上起不來都有，只要教授不點名，自己借得到筆記，每次考試能 pass 就好，但到了職場可容不了你那麼隨性。

季諾國際行銷公司執行長陳為弘說，有些新鮮人以為自己還是學生，不知道事假要提前申請，早上發封簡訊給主管說今天不來，就以為萬事搞定。

趨勢科技研發部測試專案經理陳志昇說，一開始有同仁拖到早上快 11 點才拎著早餐進辦公室。「有時候也得顧慮其他部門同事的觀感，」因此後來他只好規定同仁最晚 9 點半前一定要進辦公室。

黃俊豪認為，自律並不代表自由，台新金控員工雖然不簽到打卡，但一切都是由員工自律，如果連準時上班都做不到，很難讓主管相信這位新鮮人有自律能力。

## 在學校獨善其身即可 在職場要接受份外工作

在學校，只要管好自己就好，但職場大部分工作都不是單靠自己就能完成的，即使功力再強，還是得仰賴眾人之力。黃如明說，辦公室偶而會有突發狀況，部門人力臨時要被抽調去支援，通常這也是主管觀察新人的最佳時機。

很多新鮮人的第一個反應是：「這又不是我的事！」或者板著張臭臉去做額外的工作，做完也不管品質好壞，就丟回給主管，主管往往只好親自動手修改。

「其實對新鮮人來說，臨時任務反而是多學習一項工作的機會。」黃如明說，他帶過一些優秀的新鮮人，自己份內工作做完後，還會主動問主管有沒有其他工作可做。

## 在學校大家都是好兄弟 在辦公室職場倫理不可少

現在已經少有大學師長，還敢擺出老師的架勢，誰都是和學生打成一片。習慣學校的師生相處模式後，很多職場新鮮人無法理解，中午大家吃飯時，主管還有說有笑，怎麼下午開檢討會時，翻臉跟翻書一樣？

黃俊豪認為，主管必須負責部門的成敗，有其時間與任務壓力，因此公私的分寸拿捏得很清楚，該嚴肅處理公事時，絕對會板起臉孔。

黃如明表示，不是每個主管都喜歡和部屬搏感情，也不是每個主管都有接受部屬挑戰的雅量。許多國立大學鼓勵學生獨立思考、挑戰權威，甚至挑戰教授，以致學生進職場後，也習慣在公開場合質疑主管的作法。黃如明建議新鮮人最好一開始還是收斂點，畢竟在不瞭解主管的個性與容忍度之前，隨便放砲的風險極高。

## 在學校不喜歡的事就說 No 在職場沒有挑工作的權利

台灣旅美職棒好手胡金龍，在道奇隊從 3A 升到大聯盟後表現極為亮眼。在總教頭托瑞眼中，胡金龍是個「好用」的球員，從熱身賽開始，胡金龍從游擊、二壘到三壘都守過，正因為他對教練交派的任務都全力以赴，才能得到球隊重用。

黃如明說，誰都想挑工作，新鮮人當然也不例外，但對企業來說，員工「好用」比「武藝高強」更重要，畢竟任何工作都會有繁瑣的一面，主管為公平起見，這些不討好的事情通常會交由員工輪流做，如果新鮮人想成為日後的胡金龍，就不要太挑剔工作。

黃俊豪指出，願意以開放的心接受各種任務的人，隨著工作的歷練，各部門主管都會看到你的工作態度與能力，短期看來好像吃了悶虧，但長遠來看，反而拓寬了自己的路。相反地，那些愛抱怨、對工作挑三揀四的人，將沒有主管敢找他合作，就算有升遷機會，別人對他的工作表現一點印象都沒有，想要升遷是難上難。

### **在學校時間隨便你揮霍 在職場時間永遠不夠用**

大學生除了上課之外，有很多時間可用來打工、談戀愛、甚至發呆，這是學生和上班族最大的差別之一。上班族每天至少得工作 8 小時，像會計師事務所到旺季時一天平均要工作 11 小時，週末假日還得加班，每個上班族都覺得時間不夠用。

陳志昇認為，「時間管理」是職場新鮮人務必要學好的一門課。企業經營首重 Time to Market ( 準時上市 )，一切都必須在嚴格的時間管控下進行，即使產品做得再好，如果延誤上市時間，很可能將市場拱手讓給競爭對手。為了避免這種情況發生，所有的工作都必須設定時間表。

然而，不知如何規劃時間，卻是新鮮人的通病，交代給新鮮人的工作，往往等到主管詢問進度時，才坦承無法如期完成工作，這時候已經火燒屁股了。

有時主管忘了告訴新人何時完成工作，新人也不會主動提問，這件工作就這樣擺著，等到主管追問時，才猛然發現這件事情的重要性。還有新鮮人接到工作時，也不請教主管執行方向為何，就按照自己認為的方法去做，到頭來白走許多冤枉路。

新鮮人「該問而不問」，往往是造成工作延誤的原因。陳志昇建議一定要主動積極提問，畢竟大家都是從新鮮人走過來的，問問題並不表示自己笨。

### **在學校報告遲交無傷大雅 在職場拖延進度要砍頭**

陳為弘說，在學校報告遲交幾天，沒什麼大不了，反正學生只要對教授負責即可。但職場每個環節環環相扣，如果一個環節的工作進度比預定晚了幾天，後面所有牽涉到的部門進度都會被迫往後延，加總起來專案落後的時程就很可觀。

而且案子一個接一個，只要拖延一個案子，就會影響到後面全部的案子。為了追趕落後的進度，大家就得加班，在時間壓力下，做事很容易丟三落四，做出來的品質自然就不好。

「就像蝴蝶效應，只要任何一個小環節拖延，就有可能影響整年度的業務表現！」陳為弘說。

黃如明認為，新鮮人會拖延工作，不見得是事情太多，而是沒問清楚事情的輕重緩急。因此，最好先畫出一張工作計畫表，詢問主管這樣安排好不好，瞭解主管如何決定事情的優先順序。陳為弘說，設定工作時間表也是給自己壓力，有時候潛能就是這樣激發出來的。

## 在學校要有自信和抱負 在職場眼高手低沒好下場

如果公司要寄上千張 DM 給潛在客戶，通常會叫誰做？菜鳥！公司要把所有的通訊資料更新一遍，通常會叫誰做？當然還是菜鳥！

許多新鮮人面對這些瑣事就開始抱怨，覺得自己是天將降大任之人，「這些雜役高中生來做就好了，要我做不是浪費資源嗎？」

黃如明認為，像是寄 DM、發回函這些事，雖然是很繁瑣又不用動腦筋的工作，但卻可磨練專注度與細心度，況且主管以前當菜鳥時也做過這些事情。新人往往認為自己可以跳過這些瑣事，直接做更有創意的高階工作，但事實卻告訴我們，所謂的經驗值指的就是「做中學」，在職場上「一步一腳印」是免不了的。

陳為弘觀察到，很多因緣際會直升上去的主管，在帶領專案時往往會發生意想不到的突發狀況，就是因為他並非從基層做起，不知道瑣事中其實有很多看不見的「眉角」，導致將帥無能累死三軍。

雖然不少新鮮人胸懷大志，想做個大案子一戰成名，但陳為弘建議最好從小事做起，否則太急著做大型專案，等到接下專案才發現自己的歷練還差太多，連跟上專案進度都成問題，「可別忘了，職場上很少工作是可以書本上所學的直接套用！」陳為弘說。

## 在學校鼓勵勇於表達意見 在職場多聽少說別批評

現在的教育鼓勵學生勇於表達自我想法，甚至勇於挑戰師長，使得不少新鮮人會在公開場合，對上級的決定提出質疑。

雖然職場上對於勇於表達意見者還是鼓勵多於責難，但黃俊豪建議初入職場的新鮮人，即使對制度、計畫或流程有任何意見，最好先觀察或私下詢問資深同事，瞭解原因後再決定要不要提出異議，畢竟在學校只是理論的學習與探討，而企業的任何一項計畫，往往是歷經多年與無數人嘗試錯誤的經驗累積。

有位企業人資則發現，部分新鮮人以為一定要提出不同的新想法，才是對部門有所貢獻，所以會質疑主管的決定，在年輕主管領導經驗不足的情況下，最後雙方從針鋒相對惡化到水火不容，甚至要求上級將新鮮人調組。一旦到了這種地步，最後受傷的多半還是新鮮人。

對此，黃俊豪建議新鮮人，表達意見時要注意措辭，有時候明明是很好的建議，但新鮮人習慣用對同學說話的口氣和主管溝通，結果疑問聽起來像質問、建議聽起來像指責，明明是有貢獻的建言，卻被認為是放肆跋扈，那就未免得不償失了。

