53

台灣生涯發展與諮詢學會
Taiwan Career Development & Consulting Association

生涯電子報
Career Newsletter

專欄目錄

生涯專論 | 助人者的專業生涯 | 求職文化與組織生涯
生涯前哨站 | 生涯電影院 | 生涯快訊 | 會務報告

生涯專論

30歲，人生卡在哪？究竟是「30而立」還是「30惶恐」？

張雅期 / 國際生涯發展認證講師（NCDA CDI）、第六屆台灣生涯發展與諮詢學會專業訓練委員會主委
許家欣 / 國際生涯發展諮詢師（NCDA CDA）、第六屆台灣生涯發展與諮詢學會專業訓練委員會委員

30歲的我們，正在面對什麼？

在人生中的25-35歲之間，往往是生涯發展中的關鍵轉折點。在舒伯（D. Super）生涯發展理論（life-career development theory）中，此年齡階段的個人處於「生涯建立期」階段（career establishment stage）。這是一個關鍵的階段，在建立期的生涯發展任務是「從嘗試、定向到穩定」，包括了：（1）找到機會從事自己想要的工作。（2）學習和他人建立關係。（3）尋求專業的紮實與精進。（4）確保一個安全的職位。（5）在一個穩固的位置上安全的發展（金樹人2011）。舒伯（D. Super）在該理論認為個人的生涯發展是一個長期多個階段的過程。在每個階段，個人會面臨不同的生涯發展任務和挑戰，而成功地應對這些任務和挑戰將有助於他們的生涯發展，否則將會產生迷惘、困頓。

另外，在Censuswide問卷公司代表LinkedIn在美國、英國、印度和澳大利亞的6,000多名25至33歲的參與者中調查發現在25至33歲的人群中近**80%的人在30歲之前都感受到了在人際關係、職業或財務方面取得成功的壓力**也就是**30焦慮症**。而當這階段的我們，思考自己的生涯發展方向和進行試驗性的投入行動，試圖尋找更適合自己興趣發展或實現自我的職業道路，以及在失落情愛關係中修復自我，學會更愛自己才建立家庭。然而這段時間對於個人而言，在還沒累積足夠的智慧和勇氣去面對各種不確定性和轉變時，「三十而立」這個社會文化，可能使我們壓力感受提升。「三十而立」這個觀念從小就深植在我們的教育中，30歲就必須成家立業、要有穩定的感情生活.....等。這是社會給我們的框架，可隨著年紀增長，不知不覺我們就被迫要承擔這些年齡的枷鎖。

穿越30，探索女性的自我與人生！

「最先感知30將至的也許不是我們的身體，也不是精神，而是物質。比起情感的不安，物質的困頓才時時刻刻勒著你的脖子。沒有了 20 歲的灑脫肆意，沒有過 40 歲的雲淡風輕，30 歲想要的，不過是更好的生活。」----王漫妮

「每個人的30歲都準備了一個機遇，抓住了就立住了，抓不住還不明白的，就在這分水嶺上，一路下坡而去。」 --- 顧佳

「先把一個人的日子過明白，才知道自己需要怎樣的另一個人。」--鍾曉芹

先前大熱的陸劇《三十而已》，讓許多女性都在她們的身上找到自己的影子：**【談工作和人生選擇】**的王漫妮、**【談生活與夢想】**的顧佳、**【談愛情與婚姻】**的鍾曉芹。對於25-35歲的女性來說，生涯轉換時的情境和情緒可能更加複雜和挑戰性，因為她們可能要面對家庭、事業、個人生活等多重角色和責任的平衡。

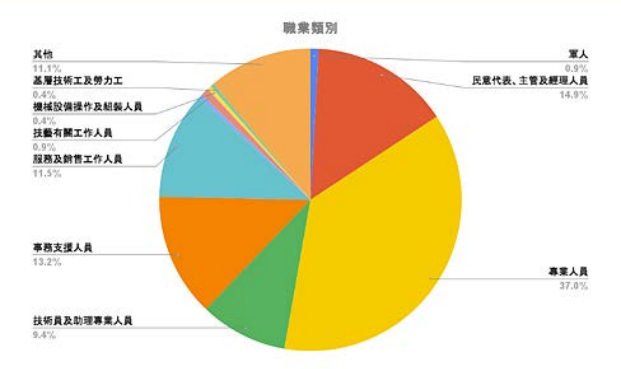
身為女性的筆者，覺察到身邊25-35歲年齡階段的朋友，大部分人都正承載著生涯中的重要照顧者所期望的30歲樣貌下給予的社會標籤，而這些標籤帶來的困擾和壓力是很現實的。故而發起這份以女性為對象的調查，盼嘗試了解當大眾普遍認為30歲這是女人一個分水嶺的年紀時，我們生活周遭的25-35歲女性樣貌為何？

235份有效問卷，235份女性故事

本次調查我們採取量化與質化兩種形式來進行資料收集，在量化問卷方面，內容包含基本資料（如年齡、婚姻狀況、孩子數、工作與職稱）以及個人生涯狀況的自陳題目，如目前生涯狀態的滿意度、期望的生涯狀態滿意度、生涯任務的在乎程度、9種30歲的生涯標籤感受度、生涯標籤下的情緒感受、個人價值觀、興趣、生涯發展方向的明確度以及希望自己產生的改變受度、生涯標籤下的情緒感受。在質性提問方面，經網路匿名調查回收有效問卷有235份，結果分析如下：

一、受訪者基本特性調查結果

此調查填寫問卷的女性平均年齡為30.16歲，中位數為30歲，最年輕為25歲，最長為35歲，且大多數集中在28~32歲年齡段。最高學歷以大學最多，約占77.9%，其次是碩士（16.2%）。其中約71.5%的人是未婚，26.4%的人已婚，離婚有伴侶及離婚單身的人只占很少比例。多數人是沒有孩子，佔83.8%。在工作職務方面，分類為專業人員的比例最高，約佔37%，其次為主管及經理人員，約佔14.9%，第三為事物支援人員，約佔13.2%，第四為服務及銷售人員，約佔11.5%。



在生命的30階段，受訪者們對於自己在人生這個階段生活的各個層面評價，若以5為最滿意，1為最不滿意來評量，受訪者在目前工作成就的滿意度是有待提升的狀態，其中有40.4%的人對於自己目前**工作成就**方面的滿意度為3（中等），而有23.0%的人對於目前的工作成就並不滿意（滿意程度為1-2之間）。

在親密關係方面，受訪者當中34%的人，對於自己目前親密關係方面的滿意度為4；另外，有23.0%的人對於目前的親密關係並不滿意（滿意程度為1-2之間）。

在**財務狀況**方面，多數人對於自己目前財務狀況方面的滿意度為3（中等），約佔47.7%。而滿意度中等以下（滿意度1-2約26.0%）及中等以上（滿意度4-5約26.4%）的人的佔比差不多。表示多數人（74.1%）目前對於自己的生活品質程度在中等以上。

在**自我實現**部分，受訪者在目前生涯階段對自我實現方面的滿意度評價為中等的佔46%，而滿意度中等以下（25.1%）及中等以上（29%）的人的佔比差不多。

在**生活及工作平衡**的部分，多數人對於自己目前生活與工作平衡方面的滿意度為3、4，分別佔約33.2%、35.3%。表示多數人目前還是較滿意自己的生活與工作平衡方面的。

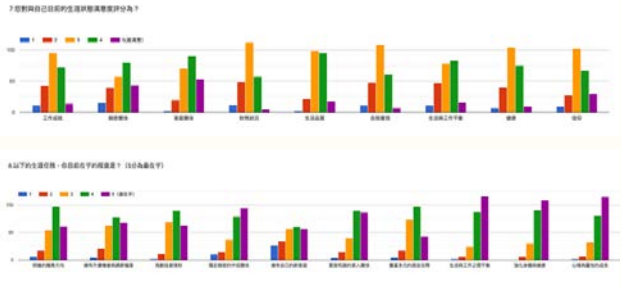
在**健康**方面，受訪者對於自己目前健康方面的滿意度為3（中等），約佔44.3%。其次滿意度為4，約佔31.9%。

最後，在**信仰**部分，多數人對於自己目前信仰方面的滿意度為3（中等），約佔43.4%。其次滿意度為4，約佔28.5%。

整體來看，大部分的受訪者對於自己目前的狀態處於中等滿意。也似乎顯示在生活各項度都有往更好前進的空間。

二、生涯任務在乎程度調查結果

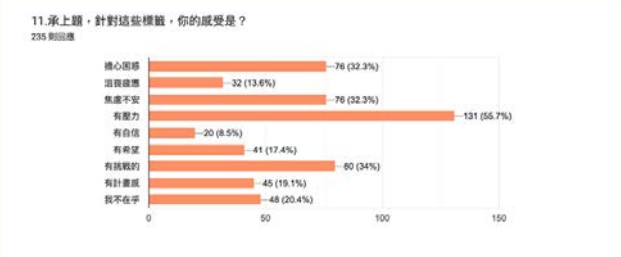
另外，除了對現況的滿意程度之外，我們很想要知道受訪者在自己生涯任務上各種面向的在乎程度，我們看到收訪者在乎程度最高的前三項為：**生活與工作的平衡（49.4%），心理與靈性的成長（48.5%）及強化身體與健康（46.0%）**，在這三個向度中，有近一半的受訪者表示是在意的。其他在明確的職業方向、擁有升遷機會與調薪幅度、規劃投資理財、穩定親密的伴侶關係、擁有自己的新家庭、緊密和諧的家人關係與豐富多元的朋友交際等面向上，在乎程度除穩定親密的伴侶關係為5，比例約40.0%之外，其他面向多集中在4，比例約在33%-41%之間。在生涯任務各面向的整體來看，有近一半的受訪者更在意自我身、心及靈的成長強化，以及有自我的獨立的發展空間。



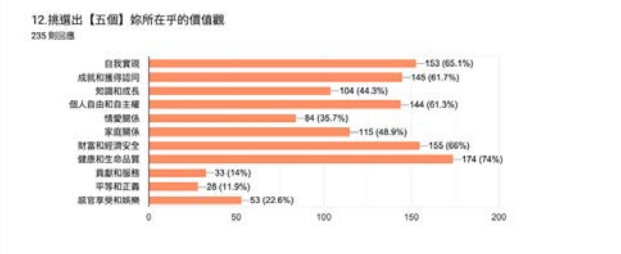
在生涯標籤感受上比較明顯的是「30歲應該要有一個更好的職業和收入」，約佔62.1%；其次是「30歲應該要有成熟的智慧來應對人際」，約佔58.7%。顯示大部分的受訪者有明顯感受到職場發展的社會標籤；其次是在親密關係與婚姻上，各有47.7%與46.8%；再來才是財務的部分，約佔43.8%。在這些標籤的感受上，也符合此階段的發展任務，以及與Censuswide 代表 LinkedIn調查結果相似。

三、生涯標籤壓力來源地與感受調查結果

針對30歲的一些標籤，感到有壓力的比例較多，約佔55.7%，感到焦慮不安的約有32.3%。另外，只有8.5%的人是感到有自信的，極大多數人容易會沒有自信；有19.1%感覺是有計畫的，而大多數人認為是沒有計畫感的。整體來說，極大多數的受訪者，對於這些標籤是有負向感受的。因此確實可以感受到30焦慮症，並不是空穴來風的。



最後針對價值觀的部分，在乎程度的順序為，健康與生命品質、財富和經濟安全、自我實現、成就和獲得認同與個人自由和自主權。比起用力賺錢，我們的受訪者更在意自己的健康與生活，不是盲目的賺錢，而是也要享受金錢所帶來的價值。



本文主要是筆者之一作為一位正值30的女性，從自身對生涯標籤的感受，引發本初探調查，試圖了解其他如筆者一樣生命階段的女性是如何面對此標籤與感受回應。

對女性個人生涯建議

到了30歲還沒有符合社會期待，怎麼辦？

不論是來自家庭或是同儕間的壓力，都讓我們喘不過氣。但究竟，到了30歲還沒有符合社會期待，怎麼辦？

我們相信每個人心中的目標皆有所不同，但我們還是要抱著正向的心態，去追求自己想過的生活，不管活到幾歲，都是屬於自己的人生勝利組。在這個年齡段，要有勇氣和毅力，積極面對生涯轉換和挑戰，探索自己的興趣和天賦，實現自己的夢想。

然而生涯轉換是一個具有挑戰性和風險的過程，需要個人具備探索、冒險和自我認識的能力。相關調查報告也表明，生涯轉換對於25-35歲的人來說是一個普遍的現象，但同時也帶來了焦慮和壓力。因此，個人需要注重自我認識和生涯規劃，並學會應對挑戰和風險，以實現自己的生涯目標。

如何自我認識及進行生涯規劃，有以下建議：

1. 自我的認識是雙向的，我們可以從外在探索與行動嘗試中得到經驗，但經驗仍需要內在沈澱與吸收，透過書寫或筆記與自己對話，是一個不錯的選擇，思考事件對於自己的意義與發現，並時常回顧與紀錄，一定會有不同的啟發與收穫。
2. 透過社群或是同儕相互交流學習，參與生涯探索課程或是相關議題的社群，透過人際的相互交流對話，同樣也會激發不同的看見與發現，尤其是對話的交流，相同的觀點可以得到支持與認同，不同的觀點則獲得啟發與新知，是一舉兩得的好方法。
3. 專業的請教與指引，利用專業的心理測驗或是透過認證的職涯諮詢師提供有系統地引導與諮詢，釐清自己的盲點與吸取專家經驗，有結構的制訂適合自己的行動計畫與方案。

在生涯專業服務上的建議

在筆者們進行問卷探討時，發現只有8.5%的人是感到有自信的，也顯現出沒自信的人佔了極多數，若想提升生涯自信，建議可以往以下方式進行自我探索或由專業諮詢師輔導探索：

1. 探索內在價值觀：職業生涯的轉換通常是由內在價值觀的改變驅動的。透過探索自己對生活的價值觀和目標，可以幫助自己確定真正想要的事情，並制定一個清晰的生涯規劃。這時候我們將會有一個明確的個人人生賽道，也能更身心穩定看著自己眼前風景，而不是一味追逐社會期望並和他人比較，而是會更專注在昨日的自己是否有更靠近人生目標。
2. 強調職場技能和經驗：從過去的職業經驗中收斂能力和知識，可以靜下心來盤點一下過去特別的成就經驗下累積的能力、會操作的工具/軟體、工作經驗下所展現的特質，可以幫助我們更了解自己的價值，並發掘新的職業發展機會。
3. 從行動中看見自信：透過實際的行動，能讓自己感受到自信的提升，而當中關鍵更是要有勇於挑戰自己的舒適圈，學習新技能，設立目標並積極實現，過程中每完成一步一個小目標時，要及時給自己打氣，讚美自己的成就和努力，也會提升希望感和有計畫感，進而增強自信心。

透過這些方法，期許可以幫助30歲女性在面對「30焦慮」的樣態下，能夠探索自己，進而找到自我的價值，能擴增不同的職業發展機會，制定清晰的生涯目標，並開始實現自己的生涯夢想。更多探索自我的內容，可以搜尋「心進化」能開啟自我進化之旅邁向生涯幸福。

參考文獻

1. 金樹仁（2011）：《生涯諮商與輔導》。東華書局。
2. Linkin （2018）Encountering a Quarter-life Crisis? You’re Not Alone…Here's What You Can Do to Navigate Your Career Crossroads . https://blog.linkedin.com/2017/november/15/encountering-a-quarter-life-crisis-you-are-not-alone

助人者的專業生涯

看見女力～陪伴轉職婦女找到幸福生涯

酒小萍 / 諮商心理師、職涯諮詢講師CDI

台灣女性就業現況與挑戰

過去因生理性別特性不同，女性在就業上常會因為婚姻、懷孕、生子、照顧子女/家人等因素，影響職涯發展。隨著性別意識抬頭，民國90年制定『性別工作平等法』，促進兩性就業的平等與降低歧視後，這幾年因為法規、教育普及、科技進步與就業環境改變，因生理性別造成就業差距與歧視逐漸降低。但依據勞動部110年的性別勞動統計專輯中『婚育與就業關係』資料顯示，110 年男、女性勞動力參與率（以下簡稱勞參率）各為 66.9%及 51.5%，即使近10年來女性的勞參率增加幅度略高於男性，以婚姻狀況進行比較，兩性因婚姻所產生就業與勞參率仍有明顯的差距，如男性未婚者的勞參率較女性高出約5.4%，男性有配偶或同居者的勞參率較女性高出約17.1%，離婚、分居或喪偶者的勞參率差異高達22.9%，婚姻

狀況對於女性勞參率的影響仍略高於男性。108年調查顯示，已婚婦女曾因結婚離職者占20.9%，離職原因以「準備生育（懷孕）」約40%最多，「工作地點不適合」占33%次之，「料理家務」占14%。離職者曾復職占 60.6%，曾復職者平均復職間隔時間為4年半。據此，協助離職後重返職場婦女就業，有其需要與重要性。

從2020年張老師月刊以『女性職涯發展，如何突破限制？』文中指出，女性職涯發展的限制因素包含自我、家人與文化期許外，也受到女性特質與對男性認識不足等影響，可見女性就業的挑戰不但受到先天性別上的生理與特質的影響，社會與文化的影響也是不容忽視，台灣教育體系中有限的性別教育，也影響就業環境中性別歧視與不平等對待。面對生涯轉換或是面對瓶頸時，探索與檢視自己對於生涯的信念，價值觀，找到進入職場的初心、與採取因應的行動。接受、面對，處理，學習與壓力、焦慮等情緒共處，重塑女性生涯風貌。

找到重返職場初心與資源盤點

生涯諮詢早期以找適配的工作為目標，隨經濟、科技與網路環境影響與非典型工作型態的興起，生涯不僅是找一份工作，薪資，更是思考『我是誰』、『我要如何過生活』、『找到熱情所在』、『意義』與『靈性』的探索與建構過程。在重返職場的準備過程中，檢視自己重返職場的初心，不論是滿足生理所需、安全感、歸屬感，自尊、自我實現，也或者在多種需求中取得工作與生活平衡的組合，都是一個必要的探索與澄清，也是一個啟航前定錨。

檢視所具備的資源，是協助婦女重返職場必要步驟，也可以在這個過程中，看到女性的優勢與能力。一般求職與就業中，大致會依據招募職務內容訂定應徵者所需要的學歷與專業資格條件、工作動力與價值觀、正式或非正式的工作經驗與該職務所需的能力，即職能。對於因婚姻或照顧家庭緣故而職涯中斷的女性而言，這段離開職場的生活經驗也有可轉換為職場所需的專業能力或是其他軟實力，這也是在協助婦女就業中需要特地留意與聚焦之處。以照顧家人與從事家務中所培養出來轉業的能力，也逐漸受到重視，不乏許多成功案例：如天下雜誌（776期，活用高年級生力軍）就有重返職場的案例，如因為養兒育女離開職場18年的林麗鳳，因為幫女兒準備便當的緣故，長期關心食安，在女兒長大後，不選擇遊山玩水的生活，毅然投入生機飲食店的門市店員，重新出發；來台展店已經19年，以販售日系服飾、雜貨和家具的無印良品，在營業額破億的「店王」中，七年級的店長也誇讚50歲以上的工作夥伴，表示這些新加入的「姊姊們」對於提升賣場的乾淨度的影響.....。

所謂『為母則強』，筆者在協助職業訓練班的成員履歷健診中，也看到身為母親所展現的協調與問題解決能力，如孩子成長與就學中，必須及時處理面對各種臨時任務、與家中長輩的協調與溝通等等；也有母親因為坊間所販售的衣服品質與款式不服期待，希望幫小孩手製衣服，而進入職訓課程，希望為親愛的家人設計與手製衣物，這些信手拈來的生活故事，都是轉業的資源，也是圓生涯夢的開始。

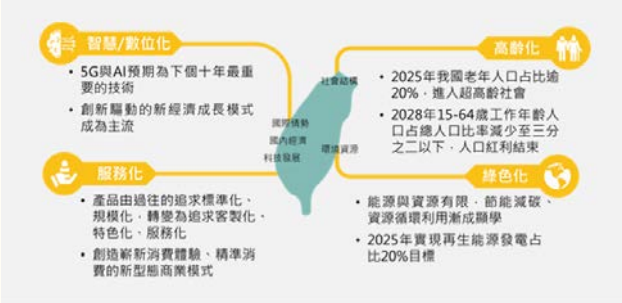
掌握就業趨勢與再學習重返職場之路不孤單

除了個人資源盤點外，職場環境與就業趨勢也是生涯輔導的要素。依據國家發展委員會『產業人力供需資訊網』，檢視『國際情勢』、『國內經濟』、『科技發展』、『社會結構』與『環境資源』等面向，提出未來產業發展包含智慧/數位化、高齡化、服務化與綠色化的四個趨勢。

在四個趨勢中，高齡化的趨勢也是關注的焦點，一則是高齡化人力的運用，其二則是高齡照顧產業的人力需求，婦女在溫柔與照顧家務的專長與特質，在這個產業有發展的優勢，可以透過職業訓練取得專業知能與證照後投入。因為智慧化與數位化的緣故，許多具有彈性的工作也持續增加，如接單外送人員、接單的外包人員或是駕駛等，這些具有彈性的非典型工作，可滿足婦女照顧家庭與彈性工作的需要。串流影音平台中也有關於收納與整理影集出現，顯示經濟富裕環境下，如何營造舒適與自在的生活空間也是一個趨勢，整理、收納、清潔等居家管理也是一個女性可以發揮優勢的產業。

重返職場的路，不僅是技術與能力，更是一段找尋自我的旅程。雖然有許多重返職場成功經驗可供參考，但每個人的生涯都是單一、無法全然複製的，找到自己的優勢與獨特性，發展屬於自己的生涯藍圖找到生之意義，更是幫助婦女重返職場之路。如縣市政府勞動局訓練就業中心舉辦的職業訓練中心，透過職訓課程學習第二專長；利用各地就業服務中心提供就業資訊或諮詢，還有新北市婦女及中高齡者職場續航

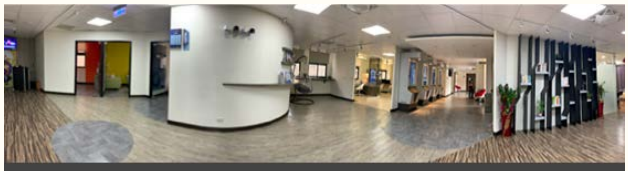
中心、台灣就業通與各招募網站所提供的就業服務，讓婦女重返職場之路不再孤單。



圖一：未來產業發展趨勢

（來源：國家發展委員會產業人力供需資訊網 https://theme.ndc.gov.tw/manpower/Content_List.aspx?n=315869EEDF0D4401）

圖二：新竹市就業中心外觀與內部設施



圖三：新竹市就業中心外觀與內部設施

參考資料

• 勞動部性別勞動統計專輯
https://www.mol.gov.tw/1607/2458/2464/2474/statisticalReportList
• 張老師月刊：女人生存學 2020心理關鍵字。2020年12月號。
• 天下雜誌 第766期 活用高年級生力軍
https://www.cw.com.tw/magazine/magazine.action?id=1616
• 國家發展委員會產業人力供需資訊網
https://theme.ndc.gov.tw/manpower/Content_List.aspx?n=315869EEDF0D4401
• 台灣就業通網站
https://www.taiwanjobs.gov.tw/Internet/Index/index.aspx
• 新北市婦女及中高齡者職場續航中心
https://ilabor.ntpc.gov.tw/page/employment-service-forelder

作者簡介

現職諮商心理師、職涯諮詢師/講師與NGO志工
曾在跨國企業中從事訓練、人才發展、招募、員工關係、行銷與業務推廣等職務，在中年後期從企業人資主管轉職為心理師。在學習心理輔導中，從自卑轉為接納自己、在學習後現代與優勢取向的經驗中，實踐幸福生涯。

求職文化與組織生涯

漫談多世代職場溝通障礙

呂亮震 / 擺渡人生學校共同創辦人、執行長

不知道各位是否發現，最近探討人口高齡化甚至超高齡化的議題日漸增多了？不久前，內政部的資料也顯示，台灣人口的平均餘命已正式超過80歲的關卡了，依此趨勢推測，目前20世代的人要活到100歲應該也不令人意外；而國內某知名雜誌也推測，若依此趨勢，未來的職場工作者，即使到了80歲，仍有很高的機率必須繼續留在職場；雖然從目前的調查資料中發現，相較於其他歐美及亞洲國家，台灣在55-64歲這個人口級距的勞動參與比例敬陪末座，第一名的冰島有將近八成的人仍然繼續在工作，而台灣則只有不到一半的人仍然留在職場，即便如此，現在仍在職場中的各位應該都可以感受到少子化加上高齡化所形成的一種職場新樣貌，多世代並存的職場已逐漸成為一種普遍的組織現象了，因此在探討如何面對即將來到的百歲人生職場時，除了最近很夯的人工智能議題外，最常提到的不外乎就是如何克服多世代職場溝通的問題了。

多世代組織溝通障礙並不是新鮮事

在探究這個議題前，筆者想先說自己的立場，雖然曾經聽過或看到不少資料都主張，越來越常見的職場溝通不良或是衝突，就是因為世代差異越來越大所導致，持有這種觀點的背後是否認為，若是沒有這麼大的世代差異，職場就不會出現溝通不良的情況了；對此筆者經常請教各行各業的職場先進，在世代組合還不像目前這種多跨距的年代中工作，就不會出現所謂的職場溝通不良或是衝突嗎？相信大家應該都會同意一件事，職場溝通不良自古皆有，即便是相同世

的工作者之間，還是難免會有溝通的問題需要解決，也因為如此，職場人際溝通一直是許多企業每年一定會安排的訓練課程，而因為溝通不良所造成工作困擾幾乎是每家企業都必須面對的問題，因此在探討因為高齡化趨勢所形成的多世代職場溝通應該先有一個基本認知，凡有人就成江湖，只要是江湖必有風波，無論是否為多世代組織，任何一個職場工作者都應該具備可跨越人際溝通障礙的良好態度與技能；因此筆者認為，每位職場工作者都有必要時時覺察自已對職場人際溝通所抱持的態度，並持續提升自己的職場溝通技能。

不要認為別人所想的和自己一樣

承上所述，職場溝通問題自古皆然，如果想讓自己順利跨越職場溝通障礙，應該要先從哪個地方著手呢？對此，筆者認為，無論身處哪種組織型態，只要涉及人際溝通，除了要了解口語表達技巧的影響外，非語言訊息，也就是大家熟知的肢體語言，往往也扮演著相當重要的角色；此外，過去三年全球在新冠疫情的肆虐下，加速了遠距溝通的需求，透過數位工具溝通的場景跟頻率也屢創新高，因此也衍生出數位溝通困擾的新議題；筆者就以大家越來越熟悉的線上會議為例，過往在面對面溝通時可以清楚看到溝通對象本身，但是在線上溝通時，經常遇到有人不願意或無法開啟鏡頭或麥克風，即使可以看到及聽到彼此，透過數位傳遞訊息的方式，跟面對面溝通的方式，無論是對訊息的理解程度或是情緒感受上，還是有很大的落差，經常會誤解或誤判溝通對象想要傳達的意見與情緒；即使經過了三年的時間，目前的職場工作者已經漸漸習慣這種新型態的數位溝通模式，但大家應該可以感受到，現在的職場溝通似乎難度更高了；筆者近來就接到不少學校跟機構的邀請，希望前去分享應該要如何因應此種虛實整合的溝通情境，對此，筆者提出的建議就是：無論是哪一種型態的溝通，避免職場溝通不良的第一帖藥方就是：絕對不要認為別人所想的和自己一樣，在現今的職場情境下，永遠沒有過度溝通這回事，想要讓彼此了解彼此的想法，最好的方式還是要學習如何具體清晰傳達自己的訊息，同時也要主動尋求溝通對象的回饋。

多世代職場溝通障礙的常見起因

筆者嘗試統整過往諮詢經驗並參閱相關資料後，找出下列容易造成職場溝通障礙的五點起因：互貼標籤、專業鄙視、動機誤判、代際固著及虛性和諧，簡單敘述如下：

所謂互貼標籤是指，世代之間彼此冠上針對性的標籤，例如LKK或是草莓族等，雖然這樣的情況不是台灣職場獨有，但是因為針對不同世代貼上代表某種屬性的標籤後，溝通時一旦出現意見不合時，難免會受到這類具有刻板印象效果標籤的影響，造成歸因的錯誤，也會加深對彼此的誤解；而專業鄙視則是指因為不同世代對彼此所擁有的技能專長不了解，因而在溝通時出現貶低對方專業技能的言行舉止；動機誤判則是在溝通時，在尚未針對議題進行深入討論前，就急著以自己的想法揣測溝通對象所提出建議背後的意圖；代際固著則是指固守自己所屬世代的價值觀點，並嘗試將這樣的觀點強加在不同世代的溝通對象上，並且一廂情願的認為對方應該也要遵守自己所信奉的價值，對不同世代所傳達的觀點則充耳不聞；最後的虛性和諧則是一種文化影響，華人社會一向主張與人為善，每個人自小就受到養育者的諄諄教誨，寧結百友，誤樹一敵，在職場中更不應該隨便就與人產生衝突，為了避免溝通時因為意見產生彼此的嫌隙，因此對衝突避之唯恐不及，殊不知，溝通中所產生的衝突並非都是不好的，也有可能是一種建設性衝突，在建設性衝突的情境下，彼此可以開誠布公了解對方的真正意圖與想法，進行有意義的對話與討論，創造出共同的利益；為了怕衝突選擇隱藏彼此的真正想法，營造出一種和諧的假象，此種虛性和諧有時反而會種下更大衝突的前因；只要透過適當溝通技巧，每個職場工作者都可以有效減少遭遇到職場溝通障礙的情況。

跨越多世代職場溝通障礙的十點建議

筆者試著提出以下建議供大家參考，簡述如下：

1. 專注傾聽：傾聽是溝通中最重要的一環，專注則可以表現出自己對溝通對象的尊重，這是任何形式溝通最重要的基礎。
2. 留意肢體語言透漏的訊息：溝通時有很多訊息是藏在肢體表情動作中的，因此除了訓練自己對口語表達與傾聽的能力外，也應該要提升對非語言訊息的解讀能力。

3. 表達時簡潔扼要：建議開始訓練自己有能力以更簡潔的方式傳達觀點與主張，筆者曾經看過一位日本作家在書中主張，職場溝通時不妨抱著自己即將遠行，以想要對至親好友所說的最後一句話的心態來表達，通常可以達成這樣的建議。
4. 友善的語氣：有些資深職場工作者為了表示自己的重視或關心，在溝通時無意中展現出咄咄逼人的表達方式，此舉不僅無法達到溝通的效果，也會將溝通對象推得更遠，更因此失去了充分溝通的機會，甚為可惜。
5. 展現自信：根據心理學的研究，溝通時適度展現自信，可以有效增加溝通對象對自己的信任感，也會讓溝通更有效率。
6. 同理心：溝通時如果能展現同理心，可以發揮換位思考的功效，除了讓自己更能有效理解溝通對象的觀點與想法外，也能讓溝通對象更願意坦誠表達自己的真實想法與主張，只是同理心是需要長期訓練的。
7. 開放的心態：保持開放心態可以擴大自己的認知空間，也能在溝通時增加彼此對話的機會，更能發現自己可能存在的盲點，好處多多。
8. 尊重彼此：尊重彼此的差異，特別是因世代不同而出現的價值觀差異，其實這個原則不僅是跨世代溝通時要特別注意的，而是所有人際溝通的通則。
9. 適當回應與適時回饋：除了面對面溝通外，透過數位媒介溝通時特別需要做到適當的回應與適時回饋，曾經經驗過溝通對象對自己所傳達訊息已讀不回或是不讀不回的人應該很能體會，回應與回饋是建立雙方信任最重要的關鍵。
10. 選擇正確的溝通媒介：職場中可以用來溝通的媒介越來越多了，尤其是過去三年受疫情影響，透過數位媒介溝通的機會越來越多，如何選擇合適的溝通媒介，並且學會正確理解透過不同溝通媒介所傳遞的訊息，將會是職場工作者必備的能力。

組織人際溝通是每個職場工作者的必修學分，而成功跨越多世代組織溝通障礙，更是每個即將進入職場、想要繼續留在職場，或是準備重返職場的人必備的關鍵職能，本文試著從百歲人生的趨勢出發，點出多世代職場的組織新面貌，並且提出造成跨世代職場溝通障礙的可能原因，最後則提出十點建議供職場工作者在面臨多世代職場溝通需求時的參考，期待能看到不同世代的職場工作者在職場中都能順利共融，共創職涯的輝煌，進而讓彼此互利共榮。

生涯前哨站

嘉義市橘世代生涯發展中心

撰文 / 財團法人弘道老人福利基金會
（協同編輯：林俊宏 / 擺渡人生設計共同創辦人、知識長）

一、什麼是「橘世代」？

根據世界衛生組織定義50歲以上至65歲的健康初老族為「橘世代」，象徵人生進入秋收季節，像楓葉一樣，不僅又紅又橘，明亮燦爛充滿活力的階段，同時也像是橘子紅了欲豐收的階段，是一種成熟與精彩的象徵。

因應超高齡社會來臨，專家提醒應該從50歲就應該開始為下半場人生重新規劃、定位自我，不論是已經退休或在準備退休的路上，在第三人生的階段都應該走出生活的禁錮，開始追求自我生命的意義，為最初自己的夢想、理想，創造出自我的價值。

二、中心成立緣起：

為協助充滿活力的橘世代人再創新價值，並延緩長者進入失能的時間，嘉義市政府於108年7月成立嘉義市銀髮人才資源中心，因適逢中高齡者及高齡者就業促進法於109年12月4日正式上路，故重新定位中心服務宗旨，於 110年1月1日起轉型為橘世代生涯發展中心，作為活躍老化示範點，並委託弘道老人福利基金會辦理，中心服務依循國際間針對中高齡人力再運用提出「生產力老化」(Productive Ageing)概念，朝（1）部分工時、（2）志願服務、（3）自我照顧、照顧他人、（4）終身學習等面向規劃服務內涵，鼓勵中高齡族群享受人生，打造幸福退休生活。

三、中心服務項目：

1. 諮詢、資源盤點及媒合：

由線上與線下多元方式觸及中高齡族群，並且透過電話或一對一諮詢方式，了解中高齡朋友所遇之困境，提供相對應之資源，例如：樂齡樂活課程、健康促進、財務管理、長照服務等，提供最貼切之資源媒合、轉介等服務。

2. 辦理教育訓練課程：

以身心健康促進、退休生涯規劃以及活躍老化作為核心三大主軸，帶領中高齡者發現問題、定位自我、開創新思維，提高未來具體實踐的可能性，幫助其正向享受每一個生命階段，其中於年度嘉義市資源盤點時，發現女性議題及參與度皆高於男性（男：女 = 2:8），故開辦男性工作坊（類支持團體），除了提升男性參與意願，更希望透過團體動力進行分享與經驗交流，在自我探索與思考規劃過程中，來設想並釐清過去在中高齡議題之盲點與挫折處境，同理並改變中高齡男性現況與困境，進而建立正確正向的觀念。

3. 銀采達人：

招募具備技藝專長的中高齡者，藉由技藝專長作為與民眾互動、展現自我的媒介，同時安排培訓與回訓課程，幫助銀采達人自我價值肯定、自我展現技能增進，並協助媒合、推廣達人至合適之場域，使其能發揮技能，展現舞台魅力，呈現出高齡者活躍老化價值再創的精神，讓長者在離開職場後仍能繼續傳承其專業技能，貢獻回饋社會，達到人力資源活化。

4. 不老生涯規劃師：

中心透過桌遊運用、教案設計、團隊凝聚到講課技巧訓練等培訓課程，幫助目前現有不老生涯規劃師從中找到自我定義，了解所擔負之任務，並且有能力可以獨立帶領活動或是作簡易式的生涯引導與中心推廣，發揮個人影響力，並且透過同理心引導更多中高齡者，活出精彩的第三人生。

5. 青銀共融：

招募年輕人及55歲以上中高齡者，透過討論、分享以及工作坊深度對談的方式進行青銀合作、文化交流，同時聚焦長者的生命歷程與智慧，並加入青年的嶄新視野，在當中世代相互溝通理解、創意激盪、經驗分享，讓更多人重視跨世代的議題、尊重世代差異並看見世代合作的價值。

6. 創新方案：

為提升中高齡者第三人生的生活品質，追求活躍老化的晚年生活，中心將於每年因應中高齡者需求，規劃以活躍老化及高齡友善之創新活動方案，如舉辦橘世代退休營隊活動，透過其中的課程規劃與專業講師的帶領，引領中高齡者在退休來臨之前，擬定各種生活及社會面向的準備，並有效規劃及因應退休後的生涯轉變。

四、特色服務分享：

2022年度青銀共融方案，透過舉辦生命意義回顧工作坊，帶領14位年齡跨足20-82歲的學員，經由訴說自己生命中深刻的故事，分享所經歷的心情，並為自己的經驗賦予傳承的正向意義，同時舉辦「凝結·時光」老物話記憶，青銀憶時光人顧故事特展，由長輩與青年學子將將故事以文字和影像的方式呈現，使長輩們的生命故事與人生智慧得以傳承延續展現。

五、中心服務資訊：

嘉義市橘世代生涯發展中心」，諮詢電話為05-3103612，歡迎55歲以上熟齡者，以及20歲以上青年，來電洽詢活動相關訊息，也可加入line帳號@412tryhn 線上諮詢報名。

欲了解更多服務，也歡迎加入粉絲團：
https://www.facebook.com/chiayigeno/
嘉義市橘世代生涯發展中心官網：
https://chiayigeno.com/

生涯電影院

靈魂急轉彎

林俊宏 / 擺渡人生設計共同創辦人、知識長

靈魂急轉彎（英文：Soul），是2020年許多人都會分享的一部好片，雖然至今已經過了兩年，我仍覺得是一部值得欣賞的動畫片。我一直很喜歡動畫片，除了保持青春童心外，主要是因為隨著人生角色的堆疊，現在更是陪伴孩子們一起觀看與討論。但記得每次看這部電影都真的是急轉彎，因為總是看不完，倒不是劇情讓我看不下去，而是中途一定會被其他事務所影響被迫中斷。

電影內容讓我印象深刻的在於對主角發生意外後的歷程，相當有創意且戲劇性，讓我相當佩服這些動畫片的編劇團隊，製作就不用說了，超強到不行。

每個人對一部電影的理解不盡相同，內容對觀看者的影響更是迥異。透過字裡行間，我想說說自己的想法。

1.忘我與迷魂：在影片的開頭便描述著故事主角，賈德納忘情於鋼琴彈奏世界裡，而康妮吹奏伸縮喇叭的小女孩也是在吹奏中忘我了，似乎就是進入自己的世界，忘了其他人。不知道你是否也曾有這樣的經驗呢？我彷彿想到自己線上講課情境，有回臨時受邀線上代課，我不認識學員們。就獨自面對著鏡頭講課，連全班斷線20分鐘了都沒有發現，自己還講到High到不行，我進入忘我，而學生進入迷航，找不到老師在哪裡？不可否認，可以找到會讓自己忘我的活動真是一種幸福。但忘我是一種脫離群眾的狀態，電影中覺得迷航也是一種類似的狀態。就類似自己脫隊了，不知道該往哪裡走，只是情緒表現狀態不同罷了。也許迷魂只是通過忘我的狀態之一，而萬物堂便是探索的好地方。

2.人生決策風格與陪伴：這確實是一部討論人生的故事，在電影裡，賈德納被賦予人生導師的角色，要輔導22號。這位22號一直在人生研討會多年不肯透過探索、拿到人世通行證，進入人世。過去接受過甘地、哥白尼等名人的引導都沒有用。為何呢？因為她自認對人世會發生的事很熟悉，認為沒有甚麼值得去的。我看到這段讓我覺得22號彷彿是一位麻痺型的人生決策者，因為他認為人世的生活並沒有甚麼美好的體驗，再怎麼努力結果都不會如意或快樂的。但透過這場意外的人世旅程，讓他體驗到自己過去不曾有過的美好經驗，在日常不過的事物，如Pizza、花瓣、集線器等，都成為快樂的泉源。對賈德納來說這些都只不過是日常，但對22號卻可能是一個個串連的火花。沒錯，你認為沒甚麼的事情（如一塊石頭、一片小葉子、一個微笑、一段曲子、甚至就是這篇短文），對其他人來說卻可能深具正向意義與啟發，您說是嗎？賈德納看似在找尋自己完成夢想的機會，卻意外的陪伴22號經驗了人世的美好。故事裡，他們最後仍舊分開，但這段陪伴的經驗卻讓彼此的人生發生巨大的意義。我特別覺得賈德納附身在療育貓之後，有機會從第三者的角度看待母親對他的情感（這還頗像寫好生命故事後，從第三者角度去理解），賈德納的陪伴也讓22號原本的人生態度有了改變，啟了正向面對人世的作用。

3.自信的跨越：為何22號自認對人世很清楚呢？是因為他在人生研討會看太多了嗎？就像我們在輔導青年學子進入職場前，發現許多學子被網路陳述的職場黑暗面文章與迷魂的實習經驗，讓他選擇繼續留在原地或繼續念書，深怕自己踏出去不會有甚麼好下場。是的，22號的身邊或過去經驗都告訴他，他不太OK，他條件不好等等。社會系統的影響力確實相當大，尤其是負面影響力。也導致他對於自己下一步行動出現退縮。也許是沒自信、也許是自卑，但要跨越最好的方式就是要有機會，甚麼機會呢？就是看見自己價值的機會。在電影裡，他意外地附身在賈德納的身體裡，平日的生活中，他幫助了康妮繼續學習喇叭、感受到地鐵站街頭藝人的音樂並用麵包回饋、也感受到運用雙腳在路上大步走的美好，在理髮店拿到許多棒棒糖及賈德納母親店裡的集線器等等，都是美好的正向經驗，讓他開始想對人世改觀，也渴望留在人世。正向的力量很大，對吧！而看似簡單的生活經驗，卻產生極大的正向影響（大到讓賈德納都無法回到自己身體了）。我常認為面對正在求職的人，我也只是一個給力量的朋友。希望透過引導、陪伴，讓他有能力、有意願自己跨越，去體驗屬於他個別的職涯與人生階段。我自己認為這部電影也體現了這一點。

4. 人世通行證，不是終極目標，而是一種意義追尋的企圖表現：在電影裡，所有靈魂想進入人世，除了在人生研討會外，就是要集滿人世通行證上的每個圓圈（這讓我覺得好像我們在人世中累積證照一般），大家瘋狂地追逐著證照，好像累積滿了就可以進入到下個階段，但就是有人不想去追求、不玩這樣的系統或規矩，我認為其實依然可以很自在的。言歸正傳，電影裡頭提及生命導師都要人追求目標，甚至人生教練要人積極努力達標。但這些目標追求本身只是反映自己想要活下去的行動罷了。除非一個人真的能找到活下去的意義與火花，不然對於累積這些目標真的不會感到有動力的。這讓我想到Vroom（1964）的期望理論，工作表現與成果必須與個人的期望與理想得以連結，如此才能激發個人動力，所以每天跟一個人說要好好工作的達到公司績效，卻沒有關注到績效結果與個人期望間的關係，則容易讓一個人的動力逐漸下滑，甚至停滯與放棄。與成功有約的柯維博士，特別提到邁向成功的以終為始的概念，而只個終應該不是績效，而是與個人追尋的理想有關的種種。

還有甚麼想法呢？此刻耳邊的原聲帶很好聽。這些內容是我對電影的理解，不確定是否為電影的原意，但我認為無妨。電影嘛！人看人自在 就好！

（圖片來源：迪士尼Disney 靈魂急轉彎電影劇照）

生涯快訊

（一）好書推薦

《快速致勝》

鐘穎 / 高雄中學輔導主任

作者：詹姆斯・阿圖徹
譯者：王敏雯
出版社：遠流
出版日期：2021/12/29

這是一本關於成功的大彙集，不論從心理學、個人經驗、商業管理、還是任一種角度來說，都是很難定義的好書！

#1%法則

起初很小，效果卻很驚人。如果你一塊錢的投資能每天以1%的複利增長，一年內你就會成長3800%。反之，如果你的知識每天流失1%，那麼一年後，你就只剩下過去3%的知識。換言之，你會喪失幾乎全部的技能。

正是這個原因，所以我堅持每天閱讀，有零碎時間就閱讀。我相信每個讀者周遭都有幾個有從學校畢業之後，就讓自己的知識每天流失1%的朋友，他們只做例行事務，卻沒有致力於學習。所以1%的進步或退步聽起來微不足道，但這些累積最終定義了我們這個人。而這就導致了作者的工作哲學觀：一萬次實驗。

#一萬次實驗法則

根據一萬小時練習法則，技能的卓越是一條直線，但人如果能掌握訣竅，那麼這條直線就會改變，讓人後發先至，彎道超車。而方式是什麼呢？就是刻意發揮創意、產出點子，然後進行大量的實驗。

跳高運動員迪克・福斯貝里就是最好的例子，在那之前，跳高選手使用的是「剪刀式跳法」，方法是面朝橫桿，筆直往前跑，跳起來。但他後來發明了一種全新的方式，也就是各位讀者肯定都看過的「背越式跳高」。他往後跳，以背朝桿子的姿勢起跳。當時包括他的教練都叫他別這麼做，但他沒聽，結果他在1968年拿下了金牌。但在那之前，迪克的表現並不怎麼樣。

如果他當時遵循一萬小時練習法則會發生什麼事？他會繼續苦練原本的舊方式，然後很可能僅僅是一名表現普通的運動員。

他的成功說明了一件事，守規矩不見得會帶來成功，他繞路、跳過排隊的行列，快速致勝！

實驗最大的好處就是省時又獲得知識，一旦實驗成功，你就改變了整個領域。作者告訴我們，好的實驗有幾個條件：容易設定執行、幾乎沒有損失、有很大的潛在利益、以前沒人做過、以及能讓人學到某件事。

而實驗要能成功秘訣就是「數量」。實驗越多越好。回想前面提到的1%法則，它能帶來的利益將會以複利的方式進行（指的是實驗讓人學到的新觀念）。做實驗，你就能脫離隊伍，找到新路徑！

重點要擺在追求進展（一萬個實驗的設計），而不是追求完美（一萬個小時的練習）！

#貴人_同儕_不如你的人

我非常喜歡作者在第七章所提的觀念。不論我們要加入哪一行，都需要這個秘訣，那就是我們得找到貴人、不如你的人、以及旗鼓相當的同儕。

1、貴人

尋找一位良師或值得學習的人？拜社群媒體之賜，這個時代讓我們很容易就能跟各個領域的要角取得聯繫。但單單寫信給人家是不夠的，因為絕大多數人不會對無名小卒回信。作者告訴我們，我們必須反其道而行，思考怎麼幫助這個人解決他的問題，讓他的企業更好，或者幫他的線上講座作筆記，讓自己能夠成為他的助力。唯有如此，你才可能得到他的重視與回饋。

就算遇不到真人，也可以找虛擬良師呢？什麼意思？就是閱讀！作者相信：閱讀是最重要的超能力，一個人可能用上三十年的時間鑽研一項技藝，然後將它寫成一本書來分享一切。如果我們能仔細閱讀、寫筆記、再讀一遍、重複，就吸收了大師的三十年功力。閱讀會讓每個作者變成我們的虛擬良師。關於這一點，我深深受益。所以非常推薦給大家！

2、不如你的人

愛因斯坦說：「如果你無法簡單說明一件事，就表示你根本不懂。」技能比你少、需要你去教的人，就是「不如你的人」。如果做不到，就表我們對這件事沒有全盤理解。作者相信，長久的成功關鍵在於：不斷提醒自己記住基本概念。

我自己在這點上的認識是，那些專業上不如我們的人所提的問題反而最直接而且切中核心。以心理學為例，在這個領域浸淫太久，難免會過於鑽牛角尖，把簡單的東西複雜化。但初學者卻很容易一下子指出事物的關鍵，甚至用一個很貼切的例子來說明他們的體會。因為「初學者」很可能不同領域的專家，至少是個人生活經驗的專家，所以我在經營粉專與社團的時候非常看重來訪者的留言與提問。若是不藉由他們的眼睛，所謂的「專家」反而很容易迷失自己。

3、同儕

和旗鼓相當的人在一起，經由競爭來學習。我們無法只透過自己的力量，就躋身於某領域的前1%。同個圈子的人往往會成為我們最難對付的勁敵，我們必須跟上同儕的腳步，甚至趕在他們前面。

我對同儕的解讀倒沒有作者這麼負面，因為我從同儕那裡得到的幾乎都是正向的幫忙與回饋。不論是讀不懂的英文語句，找不到的資料，還是有一本很棒的書需要翻譯者。我發現同儕都是最佳的協助者。但這也說明了，如果我們沒有能力跟同儕建立關係（包括為他們著想、替他們爭取利益，為他們的成就而開心，或你根本就是性格孤僻），那麼當我們需要協助的時候，也就找不到人來幫助你。

如果想要打造屬於自己的百萬事業，他也推薦了三種模式：

#接觸經濟模式

過剩、需要、平台。這三個部分組成了接觸經濟模式。這裡面最著名的例子就是Airbnb跟Uber。

做為個人，我們也可以想想：你在哪個領域有多餘的知識可以分享？會有人想要獲得這項多餘的知識嗎？或者你觀察這個社會中有誰的手上有多餘物資，但其他人卻很需要這些物資？創造一個平台，讓大家能夠互通有無，你就可以賺到錢。

#神_人_資料模式

所有我們想得到的面向，都會隨時間變化，唯有跟產業一起演化的人才會成功。所有產業一開始都相信有一位神是專家，然後世人最後是大數據的資料。

以打仗為例，兩千年前，兩國交戰時會先向神明獻祭，獲得祝福後才敢出征。後來戰役的重心轉移到你事前做了多少準備，後勤能不能跟上？而現在的戰爭已經成為了資訊戰。透過網路技術與人工智慧來把戰場「打開」，使敵方的部署無所遁形，想想最近的俄烏之戰就很明顯。掌握最多戰場情報的人就會勝利，而不是某個被稱為「戰神」或「軍神」的人。

易言之，有什麼產業或行業尚未從人性化跳到數據化？那個就是下一個蓬勃發展的產業。讀到這裡，我不禁嚇了一跳，心理諮商會不會是個例外呢？還是它最終也會演變成一種數據驅動的產業？我們開始不再需要某個明星心理師，而是藉由大數據來判斷我們更適合找哪個學派、哪個領域的心理師。

#倒數三分之一模式

不論是哪個產業，大家都不想為倒數三分之一的人服務，而是搶著爭取前面三分之一的客戶。如果能找出某種商業模式，專為倒數三分之一的人服務，你就可能是那個場子唯一的選手。

沒有錯，「榮格人文講堂」的設立就是如此。打從一開始，我就決定只為不熟悉心理學的民眾服務。我不想談學院派的心理學，我決定把那些留給大專院校的專門領域，我也沒那麼想談「心理治療」，因為多數人的人只需要觀念的引導，狀況沒有糟糕到需要被治療。

一定有很多人跟我一樣，都屬於那三分之一。為什麼身為心理師的我會覺得自己是那後面的三分之一呢？因為我覺得學校裡教的心理學知識完全沒有滿足我的期待，也沒有讓我的生命獲得有意義的改變。即使獲得了學位、考上了專業證照也是一樣。我覺得很空乏。

而榮格心理學與存在心理學則補足了這一點。那些從不同領域跨足心理學的商管人士、企業家、命理學家（特別是占星師與塔羅研究者）、神話學家、文學家與詩人，也讓我從他們的作品中看見了真正有生命力的東西。我開始相信生命力存在於市場中。也就是作者說的，專門學識或技巧並非靠修課、拿證書得來。你不去打仗，就不可能成為厲害的戰士。

這樣的體會促成我決定把深度心理學推廣到一般的群眾裡。讓他們知道心理學除了老鼠與電擊，化學與統計之外，還有其他極為不同的東西。

#我個人的反思

這本書有三個地方證實了我原本的猜想。

第一，多數的人不閱讀。這件事作者在書中反覆地講，以致於他告訴我們只要願意閱讀的人都很容易在人生賽場上勝出。

第二，按部就班的觀念是個人職涯的最大殺手。這個觀念隨著我教學生涯的增加已經讓我不斷感到懷疑。事實上，抄近路的現象非常普遍，而且抄近路最容易成功。當然我不想那麼極端，但我已經開始對學生說：如果按部就班能夠成功你就這麼做，如果不能，你就不要排隊。你要展現個性！開始做實驗！

第三，你不幫助別人，就不可能得到回報。想跟「江湖地位」高的人交朋友，首先你要讓人家知道我是真心為你著想。這一點我慶幸自己一直都是這麼做，這要歸因於傳統教育對「人情義理」的重視，這一點千百年來都沒有改變。勢利一點來說，別人為何要憑白無故被我們利用呢？我不想被人利用，我也絕不利用別人。

同樣地，這本書也在許多地方打開了我的視野。

第一，80/20法則可以再凝縮成50/1法則。兩成的工作帶來了決定了八成的收益。這兩成之中的八成，也就是0.8*0.8=0.64，只需要4%的工作就可以達成，也就是0.2*0.2=0.04，如果是0.8*0.8*0.8：0.2*0.2*0.2呢？結果大約是1%的工作會帶給5成的價值。天哪！我們真的得衡量真正重要的工作，並持續改善最賺錢的項目。

日常生活中也可以運用50/1法則。作者就放棄所有用來謀生的工作，也就是99%的工作，只用1%時間作最賺錢的項目，雖然他的收入下跌了一半，但他卻多了99%的時間可以享受人生、做他最愛的工作（例如做PODCAST，而這件事他完全沒賺到錢）、陪伴他的家人。

這個觀念太酷了！深深吸引著我。

第二，把所有跟點子有關的東西變成錢。你可能有一個好點子，但要記得把這個好點子變成各種可以變現的項目，只要其中一種能賺錢，你就可以翻身。以迪士尼為例，創辦人曾經破產過一次，第二次成立的時候依舊全部心力都在製作好電影，他甚至得過奧斯卡金像獎，但這完全沒也解決公司的財務危機。於是他們開始接商業廣告、拍短片，最後在1933年，至做了一款米老鼠的手錶，這款手錶大賣，拯救了迪士尼製片公司。一直到現在，迪士尼都還是全美國最大的手錶公司（我相信讀者跟我一樣都不知道這件事吧？）

因此他們開始增加了其他項目：劇情長片、電視節目製作、遊樂園、更多周邊等等，因此他們從一個主要的點子出發，然後進軍所有的產業，但只有一個讓他們出奇制勝，最後扭轉戰局。

第三，花錢買方便，而不是買物質。天哪！這個建言雖然只有短短一句（作者放在最後一章，專門寫給他的孩子看的）卻道盡了許多事實。有些人把賺錢當成數字遊戲卻捨不得花錢買生活品質，有些人更喜歡便宜免費的東西卻捨不得購買需要付費的服務（例如購買線上課程幫助自己節省學習時間，省下的時間可以投注在創造更多收益）。如果付錢可以讓我們省時間，真的何樂而不為？因為時間是終極的稀缺。不論是等車、學習、冷暖房，所有能夠幫我們節省時間的工具或服務，拉長時間來看，最終都會為我們省去更多金錢。

把時間留給我們自己發呆和規劃未來，留給我們的家人，讓他們感受我們的愛。花了大把精力賺錢，最終不願意把錢花在買方便的人，真的是最愚蠢的。

#結語

誠如一開頭所說，這是一本很難定義類型的觀念彙集冊。首要被顛覆的就是按部就班、專精一萬個小時來達到某種技能的傳統想法。它映證了我對這個變動時代的觀察，同時也重申了一些做人做事的基本道理。

書裡有太多被我劃記和折線的必讀之處，推薦給所有想要「聰明過生活」的讀者！

（二）國外研討會資訊

1）APCDA（The Asia Pacific Career Development Association），將在5月16~26日於Astana, Kazakhstan 舉辦 New Look at Careers in a Rapidly Changing World 2023 APCDA Hybrid Conference。詳情請洽官網：**https://apcda.wildapricot.org/2023-Conference**

2）NCDA Conference Chicago 將在6月29日~7月1日於Illinois, USA舉行。詳情請洽官網：
https://ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/conference_home

（三）國內研討會資訊

1）台灣團體諮商與治療研究學會將於2023/5/28於國立彰化師範大學輔導與諮商學系明德館演講廳舉辦【「後疫情時代社會心理健康之促進～團體諮商與治療的實務應用」學術研討會】。
詳情請點選連結：
http://www.tgct.org.tw/news.php?action=view&show_ned_no=1678071127

2）宇聯管理顧問有限公司將於2023/5/6、13、20、27於宇聯管理顧問有限公司會議室舉辦【112年5月台北場員工心理健康管理師＆諮詢師專業訓練認定課程】。詳情請點連結：
http://www.heart.net.tw/redirect_advert.php?adv_no=1678641838

3）華人心理治療研究發展基金會將於2023/4/29-30於明怡大樓2樓教室舉辦【2023年焦點解決短期諮商培訓課程】。詳情請點選連結：
https://www.tip.org.tw/course/cid/289

4）財團法人「張老師」基金會將於2023/5/6-6/4於臺北「張老師」中心研習教室舉辦【2023心理對話與職場輔導：焦點解決取向運用於企業員工協助方案EAPs 工作坊】。詳情請點連結：
http://www.1980.org.tw/course_show.php?course_id=146

會務報告

學會的電子報已有ISSN，希望讓學術單位的工作者能更願意投稿。

◎ 4/11敘事治療私塾學堂（帶領者：黃素菲老師）

※ 欲加入會員者，可以填寫後方「生涯發展與諮詢學會會員報名表」，寄到 tcdcaservice@gmail.com 或點選下方連結，即可線上加入會員。

【個人入會申請】https://goo.gl/7R2Y7t
【團體入會申請】https://goo.gl/GZQLQJ

提出申請後，經理事會議審查後，才能確定會員資格。若有任何問題，歡迎致函秘書處。

徵稿資訊

生涯電子報提供讀者關於本學會資訊、生涯相關專論、國內教育輔導單位介紹、國內外生涯相關研討會、工作坊以及相關書籍 / 新觀念介紹等相關內容，每1季出刊一次。**出刊時間為1. 4. 7.10月的20日，截稿日為出刊前一個月的5日（例：4/20出刊，該期截稿日為3/5）**。歡迎各位提供相關資訊，來稿請投至tcdcanews@gmail.com，並標明投稿項目，感謝您。

台灣生涯發展與諮詢學會
Taiwan Career Development & Consulting Association

發行人：呂亮震
主編：林俊宏
專欄編輯群：呂亮震、朱永照、酒小萍、黃之盈、鐘穎（姓名筆畫順序排列）
執行編輯：呂姿慧、蔡懿亭（姓名筆畫順序排列）
ISSN：2790-6981(Online)・學會網站：https://www.tcdca.org

台灣生涯發展與諮詢學會
Taiwan Career Development & Consulting Association

【個人會員】入會申請表

網站：http://www.tcdca.org/
e-mail：tcdcaservice@gmail.com
電話：0903-304-301
會址：10571 台北市松山區南京東路五段 188 號 6 樓

*編號		*入會日期	年　月　日	身份證字號	
姓名		性別	□男　□女	生日	年　月　日
學歷	□1.博士 □2.碩士 □3.學士 □4.專科 □5.高中（職）　（□畢業 □肄業）				
經歷					
畢（肄）業校系（科）所					
專業訓練					
專業證照	□ 是，證書/字號：_____ □ 否				
服務單位				職稱	
興趣	□1.諮商輔導 □2.社會工作 □3.就業服務	□4.人力媒合/人力仲介/人力資源 □5.職業訓練 □6.其他 _____			
專長	□1.諮商輔導 □2.社會工作 □3.就業服務	□4.人力媒合/人力仲介/人力資源 □5.職業訓練 □6.其他 _____			
服務對象	□1.學校/學生與教職員 □2.社區一般民眾 □3.公私立機構/企業/員工	□4.多元族群（婦女、弱勢團體、虞犯青少年、更生人、新住民、原住民等） □5.其他_____			
通訊地址	永久	□□□		電話	（公） （家） （手機）
	目前	□□□		傳真	
E-mail				推薦人	
*審查情形	□待審　□已審　□通過　□不通過				
審查及繳費	**1. 本表填寫完畢請以郵寄、傳真至台灣生涯發展與諮詢學會或 mail 的方式傳送至 tcdcaservice@gmail.com。** 1. 申請資料將由理事會議審查，審查通過後始成為正式會員。經本會審查通過後將 MAIL 通知申請者。 2. 收到「入會通知書」後請辦理繳費，入會費 1,000 元(學生 500 元，贊助會員新台幣 1,000 元)，常年會費 1,500 元（學生會員 500 元，贊助會員新台幣 1,500 元）(學生身份請檢附當年有效學生證件影本為憑)。**繳費後請將您的繳費明細 MAIL 至學會，並註明您的姓名、繳費帳戶名、繳費帳戶後 5 碼，並自行保留明細備查。【台灣銀行(天母分行)：銀行代碼：004；帳號 142-00100939-4；戶名：台灣生涯發展與諮詢學會黃素菲】**				
備註	1. 書寫工整以便登記；「*」部分由本會填寫。 2. **常年會費計算以年度為單位。** 3. 若有本會會員推薦，請填寫推薦人一欄，若無請留白。				

台灣生涯發展與諮詢學會
Taiwan Career Development & Consulting Association

【團體會員】入會申請表

網站：http://www.tcdca.org/
email：tcdcaservice@gmail.com
電話：0903-304-301
會址：10571 台北市松山區南京東路五段 188 號 6 樓

*編號		*入會日期	年　月　日	填表日期	年　月　日
機構名稱				單　位	
通訊地址	□□□			電　話	
				傳　真	
電子郵件				推 薦 人	
單位主管	職稱		單　位承辦人	職　稱	
	姓名			姓　名	
機構類別	□1.學校【□國小 □國中 □高中 □高職 □專科 □大學校院 □特教學校】 □2.社會心理衛生機構【□公立 □私立】 □3.心理諮商輔導機構【□公立 □私立】 □4.基金會 □5.醫療機構【□公立 □私立】 □6.個人執行輔導諮商業務 □7.政府機構 □8.企業團體 □9.其他_____				
服務對象	□1.學校/學生與教職員 □2.社區一般民眾 □3.公私立機構/企業/員工 □4.多元族群(婦女、弱勢團體、虞犯青少年、更生人、新住民、原住民等) □5.其他_____				
審查情形	□待審　□已審　□通過　□不通過				
審查及繳費	**1.** 本表填寫完畢**請郵寄至台灣生涯發展與諮詢學會或 mail 的方式傳送至 tcdcaservice@gmail.com。** 2. 申請資料將由理事會議審查，審查通過後始成為正式會員。經本會審查通過後將 MAIL 通知申請者。 收到「入會通知書」後請至郵局繳費，入會費 1,500 元，常年會費 3,000 元。**繳費後請將您的繳費明細 MAIL 至學會，並註明您的繳費帳戶名、繳費帳戶後 5 碼，並自行保留明細備查。** **【台灣銀行(天母分行)：銀行代碼：004；帳號 142-00100939-4；戶名：台灣生涯發展與諮詢學會黃素菲】**				
備註	1. 書寫工整以便登記；「*」部分由本會填寫。 2. **常年會費計算以年度為單位** 3. 若有本會會員推薦，請填寫推薦人一欄，若無請留白。				

台灣生涯發展與諮詢學會
Taiwan Career Development & Consulting Association

【学会之友】入会申请表

网站：http://www.tcdca.org/
e-mail：tcdcaservice@gmail.com
电话：0903-304-301
会址：10571 台北市松山区南京东路五段 188 号 6 楼

*编号	「*」部分由本会填写	*入会日期	年 月 日	身份证字 号	
姓名		性 别	□男 □女	生 日	年 月 日
学历	□1.博士 □2.硕士 □3.学士 □4.专科 □5.高中（职） （□毕业 □肄业）				
经历					
毕（肄）业校系（科）所					
专业训练					
专业证照	□ 是，证书/字号：_____ □ 否				
服务单位				职称	
兴趣	□1.咨商辅导 □2.社会工作 □3.就业服务	□4.人力媒合/人力中介/人力资源 □5.职业训练 □6.其他 _____			
专长	□1.咨商辅导 □2.社会工作 □3.就业服务	□4.人力媒合/人力中介/人力资源 □5.职业训练 □6.其他 _____			
服务对象	□1.学校/学生与教职员 □2.小区一般民众 □3.公私立机构/企业/员工	□4.多元族群（妇女、弱势团体、虞犯青少年、更生人、新住民、原住民等） □5.其他_____			
通讯地址	永久	□□□		电话	（公） （家） （手机）
	目前	□□□		传真	
E-mail				推荐人	
*审查情形	□待审 □已审 □通过 □不通过				
审查及缴费	1. 本表填写完毕请以 e-mail 的方式传送至 tcdcaservice@gmail.com。 2. 申请资料将由理事会议审查，审查通过后始成为正式会员。经本会审查通过后将 email 通知申请者。 3. 收到「入会通知书」后请办理缴费，入会费 1,000 元和常年会费 1,500 共计台币 2,500 元。常年会费计算以年度为单位。 4. 缴费后请将您的缴费明细 MAIL 至学会，并注明您的姓名、缴费账户名、缴费账户后 5 码，并自行保留明细备查。 5. 请参考下列汇款数据，请正确填写，并可避免款项误汇入其它银行，造成转通知不便及迟延入账。				

备注	1).受款银行信息： SWIFT： BKTWTWTP142 台湾银行 BANK OF TAIWAN 天母分行 TIENMOU BRANCH 地址：111 台北市士林区中山北路七段 18 号 Address: No.18, Sec.7, JHONG SHAN N. RD., TAIPEI CITY 111, TAIWAN 2).受款人姓名：台湾生涯发展与咨询学会 黄素菲 Beneficiary's Name: Taiwan Career Development & Counseling Association Huang Su-Fei 3).受款人账号(A/C No.)：142-00100939-4 4) 受款人电话(TEL No.)：886-903304301 5). 学会电子信箱：tcdcaservice@gmail.com 6). 微信账号：TCDCA903304301