

久裕人文



中華民國壹零參年三月份第四期 半年刊
 出版發行：久裕興業科技(股)公司
 地址：台中市大雅區昌平路四段 490 號
 網址：<http://novatecwheel.com>
 總編輯：顧盈盈
 編輯顧問：蔡杰原、邱睿彥、游凱裕、林宛頻
 編輯製作：人力資源部

活動剪影	/圖、文：游博傑、顧盈盈
公司榮耀	/圖、文：江志杰、蒙英豪、游凱裕、邱睿彥、顧盈盈
自我經營	/圖、文：顧盈盈
觀光工廠介紹	/圖、文：顧盈盈
資訊快遞	/圖、文：游凱裕
未來在等待的人才	/圖、文：顧盈盈
愛健康	/圖、文：顧盈盈
久裕人的幸福	/圖、文：郭宥宏、謝政忠、李美慧、許明慧、顧盈盈

目錄

The contents were shown below

活動剪影

旺年會、大坑麒麟峰鐵騎行

公司榮耀

金點設計獎、TTQS 評核金牌獎

自我經營

職場多能工 練 18 般武藝搶先晉級

觀光工廠介紹

環太平洋自行車博物館

資訊快遞

國際勞動市場分析

未來在等待的人才

打造全腦思考新思維

愛健康

伸展操教學示範

久裕人的幸福

幸福青鳥來報喜

旺年會-感謝同仁 2013 年的辛苦付出~

時間過得很快，轉眼又是一年過去了。感謝各位同仁在過去的一年當中，努力打拼，公司特別舉辦旺年會來犒賞同仁的辛勞，在帥哥Eric、美女Emily主持人開場完後，大家便以熱烈的掌聲歡迎陳總裁上台致詞，針對2013年的回顧檢討及2014年的展望跟同仁做個嘉勉，期許公司在新的年度生意蒸蒸日上，業績長紅~同時，這天也是我們最美麗的江董事長生日喔，「江董，祝您生日快樂！」



接下來，在研開/事務局/文管中心這群金罵無錢想味找尤兀”水姑娘”嫵妙的舞姿下，掀起旺年會響宴的精彩序幕~~~各位觀眾，台上的表演者，您甲意哪一位呢？



最後，感謝這群金馬無尤的水姑娘幫大家爭取總裁加碼，而總裁也很阿沙力的答應了，真是太謝謝她們!!



【頒獎典禮】

本年度是公司豐收的一年，由電機事業部及研開同仁共同攜手研發之手搖式電動三輪車榮獲金點設計獎，另外，人資部統籌申請的 TTQS 評核也獲得金牌的肯定，感謝同仁的付出。而在內部專案改善面，銑床全體組員的努力，將產能提升 30%，幫助公司創造更多獲利，還有堅持天天騎單車的賈蓮仁同仁，當選為節能減碳冠軍王一點也不為過，最難得的是獲頒全勤獎的同仁，不論颳大風下大雨，從不缺席，堪為同仁學習之典範。



而在肚皮舞者嫵妙的舞姿及悠揚的音樂下，大家舉杯吶喊宣誓今年目標達成之決心！



在一個個獎項被摸出時氣氛也 high 到最高點，得獎者莫不欣喜若狂，而沒抽中的同仁也很有風度的給予得獎者熱烈的掌聲，本年度的旺年晚會盛筵在歡笑及掌聲下劃下完美的句點！



我的單車日誌

【103/03/01 大坑麒麟峰鐵騎行】



921大地震後，大坑意外探得『自然碳酸溫泉』，含有乳白色微細氣泡的水泉，無色無味，能滋潤肌膚，因而有世界之最美稱。昔日只有在陽明山才能享受泡湯的情景，如今在大坑麒麟峰溫泉，也可享受溫泉泡湯的樂趣。以日式造景為主的麒麟峰，位於大坑風景區，深受遊客喜愛，尤其有多種泉池和設施如烤箱、SPA、假山溫泉水瀑、男女裸湯等，在日式簷廊下和綠竹點綴間泡溫泉，別有一番情趣。而備受大小朋友喜愛的假山溫泉水瀑，可見泉水沖下，有如瀑布衝擊身體般趣味，很適合過年間全家一起泡湯享受幸福感。

為讓遊客泡得安心，麒麟峰還經過檢測取得台中市溫泉標章，副總經理王淑桃表示，溫泉水PH值達7.48，碳酸含量高，泉質細滑柔嫩，又有美人湯之稱；而麒麟峰溫泉位於溪流群山間，搭配日式平房湯屋和建築景致優雅，年節假期到此，全家一起在大眾池泡湯享受天倫樂。

【會館美食】

招牌料理・溫泉鄉土窯雞



麒麟峰獨家研發，大坑僅此一家的『溫泉鄉土窯雞』，遠近馳名。採用肉質更結實、更有嚼勁的放山雞，遵循傳統古法燒柴、窯燒3-4個小時，保留鮮度與香氣。雞肉鮮美軟嫩，令人讚不絕口，許多顧客訂購外帶、外送。

禪風美味・日式燒香魚



提供多款日式定食：黃金龍鱈排、無骨水晶雞、花雕土雞煲...，其中日式燒香魚，光看就令人感覺到濃濃日式風味，吃來清淡爽口，是夏日泡湯後最佳選擇，飯後還有湯及咖啡，滿滿一桌好菜，讓你飽餐一頓擁有好心情。

團體合菜・各式佳肴



主廚擁有一身拿手好功夫，就等著遊客來點菜，不管是日式定食、港式煲、台式鍋類、熱炒、異國焗烤飯...都難不倒。洗過溫泉後，不容錯過的一頓美食饗宴，讓這趟旅行留下美好記憶。接受團體合菜、尾牙、宴客訂餐。

【石敢當的功用】

石敢當民間傳說有納福、驅風、避邪、止煞、防水、消災等功能，因而被廣設於三叉路口或門外，來防止邪煞之氣來傷人。而石敢當的形式也多種，有只寫上「石敢當」三字，也有寫上「阿彌陀佛」，更有配合五行八卦、北斗七星或猛獸圖案，石敢當的傳說很多，其中一則傳說為：皇帝與蚩尤之戰，因為蚩尤非常厲害，所向披靡，因而狂妄自大、目中無人，有一天，登上泰山高呼「天下誰敢當」，女媧娘娘認為他很傲慢無禮，於是想要懲處他，乃投下練石一粒，上面刻上刻「泰山石敢當」五字，蚩尤用盡全力卻不能損壞它因而嚇跑，此後黃帝到處設置「泰山石敢當」於天下，蚩尤一見石敢當，嚇得四處逃竄，最後被黃帝大敗於涿鹿。

麒麟峰溫泉小檔案

電話：(04) 2239-6969

地址：台中市北屯區東山路二段 65 巷 15 號

PS. 需著泳衣、泳帽，不限時間



公司榮耀-金點設計獎



「金點設計獎」是由經濟部工業局主辦，台灣創意設計中心執行的台灣國際級設計獎項，評選共分「初選」及「決選」兩階段，通過初選者即可獲頒「金點設計標章」，並取得晉級決選之資格；從決選中脫穎而出者，即獲頒予設計界年度的最高榮譽「金點設計獎」，成為最傑出的典範。獲得金點設計標章及金點設計獎的產品，將可以金點設計之高品質設計形象參加國內外推廣與行銷活動。同時將安排於報章媒體及海內外展覽活動，並且有資格典藏於「台灣設計經典館」為台灣第一座設計博物館，並舉辦盛大的頒獎典禮，表揚獲得金點設計獎年度大獎的好產品。

<<金點設計獎得獎產品_手搖式電輔三輪車>>



【構想發源】

一、依據內政部的統計資料顯示，截至100年底止，我國身障人士人數已超過110萬人。其中肢體障礙者占比例中大多數約35.10%，約38.6萬人。隨著人口高齡化身障人口相對增加，且多數罹患肢體障礙亟需運動復健。國外資訊顯示，德國兩輪車工業協會估計，電動自行車銷量今後幾年的年增長率將達25%。提倡環保與健康休閒生活的注重，已經成為跨國界的世界風潮。

二、歐、美、日等先進國家較具環保觀念，對電動自行車需求殷切，我國自行車業者向來深耕歐美日的自行車市場，將來也是電動自行車的潛力市場。

三、石油輸出國家組織的石油供給常因國際情勢的緊張而呈現較大幅的波動，傳統燃油車也直接受到衝擊，也因此吸引了各國的投入研發與政策導入電動自行車領域，雖目前仍有技術與環境的因素需尋求突破，未來存在相當大的商機，另外，中國大陸廣大的消費場也是我國業者的重要著力點。

基於上述的市場分析，為因應市場趨勢，本研發小組研發手搖式電輔三輪車，提供給身障人士使用在接觸戶外，增加運動量等應用。例如：改善其心肺耐力，並使「身心障礙者個人自主」、「充分參與和融入社會」、「全面排除環境無障礙並減輕甚至消弭個人身心障礙的情形」等想法得以實現。

【開發流程】

新產品開發流程依循“先期產品品質規劃”(APQP, Advanced Product Quality Planning)進行控管，對外確保品質可靠度，對內確保量產良率與產品開發目標。開發流程分為六個副流程：概念產出、

概念設計、產品發展及確認、生產導入、市場導入、上市後追蹤，清楚規劃流程中之相關責任部門與負責事項，如行銷、開發、工廠、品質及物料，並規定每一相關階段所必須執行之查核點、管制點以及相關檔案資料。從市場資訊收集開始，配合產品開發進程需求，依規格要求，展開新製程/新技術可行性評估，接著成立專案進行開發，完成製程設立與新技術應用後產出之樣品交予客戶進行組裝、測試，通過客戶功能性與信賴度測試認可後，與客戶完成產業鏈上下游供應關係的結合，並針對內部試作良率檢討，進行持續改善活動，以為大量生產準備。

【研發特色】

電動自行車以輕量化為設計目標，整車以高品質、高安全性為產品定位，不僅分別考量各系統之創新設計，同時亦考量各次系統間的整合。電動輔助自行車系統相關技術大致可分為結構整合設計技術、馬達驅動系統、控制系統以及電池儲能系統等。電控部分除了操作顯示部分，更強調安全以及保護控制因素等，其技術領域有微處理器電子控制技術、顯示、驅動、以及積體電路軟體等，以組合出安全且符合人性控制介面；馬達電機以無刷無霍爾感應方式，沒有換向火花、無線電干擾降低、噪音小且無碳刷磨損之問題，縮小傳動齒輪系統體積重量，提昇馬達性能及達差異化設計目標。

【品質測試】

為了符合日趨嚴苛的使用情況，本產品都會經過加嚴測試條件。本產品已通過 ISO-7176；EMC 等測試法規。耐用、順暢、安全都是基本要求外，在維修上的考慮也都具備，如結構的設置易於調適等。針對本產業未來在發展關鍵零組件和成車系統時，建立新式材料開發、結構設計、功能設計、製程技術開發及安全評估驗證等系統，透過核心技術建立，以提升業界設計開發能力，進而建立產品"自主設計研發及驗證"之核心專業能力。原型製作組立完成後，設計人員會同製程人員及品保人員針對產品之功能、規格進行討論測試，並透過小組會議紀錄過程。

【研發甘苦談】

在此專案進行中，電動能事業部、研發部、產品設計組、生產技術組各有負責的功能，透過同步工程(QFD 工具運用)與技術移轉，加上和客戶間的協同設計，達成新技術開發、應用與量產的目標。



公司榮耀-TTQS 金牌獎



自行車產業一直存在嚴重的人才斷層問題，這也是公司高層主管一直思考要如何解決的難題，某天，總經理到同業參訪時，無意中接觸到了TTQS，何謂“TTQS”呢？它的中文名稱為「台灣訓練品質系統」，是政府依ISO10015之標準所衍生出來對於教育訓練體系審核之一套標準，而ISO 10015是一套「培訓」品質保證體系，它兼顧「把事做對」（效率）與「做對的事」（效能），可視為用來支持組織學習過程的流程一套管理工具，以便達成企業經營成果改善的目的。TTQS是以總分來檢試受評核單位是否通過門檻，分為「未通過」、「通過門檻」、「銅牌」、「銀牌」、「金牌」、「白金牌」等六種等級。

回廠後，總經理便交辦人資部門當年度需申請訓練品質系統(TTQS)評核，且評核通過目標：銀牌！期能將公司目標與人才發展緊密相依，並能共同成長，減少人才斷層問題。那天，是個颱風天，負責訓練業務的睿彥聽到這個指示時，心裡就像外面的狂風暴雨般，波濤洶湧。那時候，人資部門初成立，而成員大多為新進同仁，對於公司的文化尚未完全瞭解，且第一次申請TTQS評核，完全沒有歷史資料可參考，想拿到銀牌的高分，就像阿婆生孩子，很拼！但是，不服輸的個性讓他一口答應承接起這項艱鉅任務。

由於部門內有同仁尚不了解何謂 TTQS，故公司安排同仁外訓上課。在課程中，老師專業的講解搭配分組互動討論，讓學員很快了解到 TTQS 的價值及一個完整的訓練流程需包含哪些？回到公司後，人資部在不破壞公司既定流程之下將所學水平展開，擬訂專案執行計畫，經過部門小組會議熱烈討論，訂下教育訓練整體架構，包含：手冊、辦法、流程、表單，而在整個專案過程最艱難的地方是在資料的蒐集整

理及呈現，專案小組分工從浩瀚如海、雜亂無章的資料堆中，經過團隊一點一滴的萃取精華，吸收、整理、重整後，終於形成了久裕特有的訓練資料庫。

在整理資料的過程中，公司也申請了免費的 TTQS 顧問輔導，依據 TTQS 的二十五項評核指標達成狀況逐項檢視，修正錯誤補強不足，如此反覆的修正，慢慢的將整個訓練制度建置日益完善。除了上課、實作、顧問意見外，專案小組還各自透過不同的人脈，各種管道去搜集業界的優秀案例來參考，看看別人的作品及呈現方式，反思檢討修改自己的內容，經過多方努力，終於在第一年完成銀牌的任務。

首年拿到銀牌獎的肯定非常不容易，但這群 HR 夥伴們並不因此滿足，他們的最終目標是拿到 TTQS 評核金牌的殊榮，於是，透過金牌小達人的魔法，把教育訓練架構系統化、彼此作串連，重新建立職務說明書、職能盤點三步曲、落差分析、落差導入訓練，初期資料建置時非常辛苦，由於人資無法全盤了解現場工作內容，在與跨部門主管溝通上非常困難，僅能針對部份認知取其重點跟主管討論，幸好，各部門主管們都很配合、耐心的跟人資部門溝通、討論，終於完成公司的職能建置，實屬不易。

「努力不一定成功，但不努力一定不會成功！」拼金牌的路途非常辛苦，但透過團隊成員的互相分工、彼此打氣、跨部門的協助，不斷反思、檢討、小組討論、持續改善，希望能將公司訓練制度架構設計得更臻完備，皇天不負苦心人，這群夥伴終於在 2013 年拿下了金牌獎的殊榮，依據行政院勞工委員會職業訓練局網站所公佈的 2013 年全省 TTQS 評核結果，參與評核廠商家數為 1,993 家，而被評為金牌單位 26 家，通過比率僅 1.3%，比今年公務員高普考錄取率 4.2% 還困難，而真正支持他們努力的，是因為有總裁、總經理的支持、鼓勵，讓人資部門有拼金牌的決心。未來，人資單位將依據 TTQS 製訂之訓練系統落實執行，期能將訓練之效用發揮到最大，以提昇同仁的本質學能。大家一起加油吧！



自我經營-職場多能工 練 18 般武藝搶先晉級

每年 2 月起，企業開始面試求職者，以往聘用新人必須提供訓練和磨合，但是企業現在只想要「即戰力」人才，和以前丟履歷表就有工作已不同，因此求職者面試前一定要充足準備，才有機會站上職場舞台。目前擔任技術顧問、企業 IT 顧問的吳俊瑩認為，有些人一輩子只專精一個領域，但現在的職場，專精必須囊括大領域。比如專精法律領域，但最好能專通至少 3 部法典；精通電子領域，最好也專精 IC 設計、封裝測試、半導體。「我們的職場生涯常超過 20 年，若真的有心精通 2 至 3 個領域應該是不難的」。就像日本樂天市場老闆三木谷浩史曾說：「只要每天進步 1%，一年 1.01 的 365 次方，會進步 37 倍。」事情取決於為與不為的心態而已。



吳俊瑩說，許多高科技職業正在消失中，比如 MIS(管理資訊系統, Management Information System) 正是逐漸萎縮的產業。因大環境變化劇烈，導致很多人失業。只是每個行業都會有風水輪流轉的時候，他認為應以平常心看待，拓展自己的專業才是當務之急；像從事科技業的工程師，也可以同時擁有屬於本業之內的企管專長，當老闆有專案經理的職位，第一個想到的人選就會是你。蘋果前執行長賈伯斯曾說，你做的每件事情或許看似沒有相關，隨著自身的成長，這些點都可以連成線，改變自己的心態去學習，只要對自己或對團體可產出價值，這個「點」就是有意義的。

【唯學習者能倖存】

「別問公司可以給你什麼？要問你可以給公司什麼。」隨著人才搶位戰開打，一位人力資源專家直接點明台灣白領保住飯碗的祕訣。104 人力銀行分析師游偉誌分析，從退休金制的修改，就正式宣告上班族「一個工作，從一而終」的時代已經結束。取而代之的是，就業和進修的界限不再涇渭分明，工作一段時間發現相關知識不足再去進修會成為常態，同時因應企業扁平化組織、任務編組的要求，台灣白領要愈來愈習慣扮演「多能工」的角色。在台灣，企業組織的分工模式經常造成員工本位主義意識強烈。e 天下雜誌 34 期訪問到背光模組大廠大億科技的總經理熊谷重典，在這位今年 6 月才從日本斯坦雷 (Stanley) 派駐到大億科技的專業經理人眼中，台灣人與日本人的工作模式又有哪些異同？「脫，無管理；脫，無責任；脫，無關心；脫，無氣力。」這句話的意思是：「要改革企業內部缺乏管理、



缺乏責任感、只關心份內的事、做事有氣無力等四大惡習。」句中的「脫」，日文有「褪去、遠離」的意思。

今年6月，他剛到大億科技時，就率領全公司主管到生產現場和倉庫，要求每位主管親自將現場物件擺放至標示定位。「製造公司最重要的是生產現場。」熊谷重典說，他要從最重要的地方開始革新。

【台灣企業欠缺「多能工」】

來台灣僅三個多月的熊谷重典就發現，台灣企業部門和部門之間的責任劃分非常清楚，就是組織規定你做這個，結果你就只看到這邊，只看到自己的觀點，他認為，這樣造成員工不會把公司當成一個整體來看。因此他來台灣後，經常召集主管到各部門走動，「這個雖然不是你的管理區域，但這是公司的事情，所以你看有異常，就必須下去動手做。」

熊谷重典強調，身為管理者，一定要有能力看到一樣事物，馬上能判別那是正常或是異常，而他認為台灣的主管階級，

通常還需要培養這方面的能力。熊谷重典舉例，日本企業經常會調動主管的職務，也就是讓主管瞭解整個工作的流程，「這樣一個人把一件工作從頭做到尾也沒問題，這樣就是一個『多能工』，也就是並不是只有一個專長。」



【從系統觀念開始，學習領導與教導_培養多能工和建立輪調制度】

所謂多能工的定義是指具備多種技能的員工，比如說前製程的多能工，他既懂得沖床，還能懂研磨、車削作業…等等。培養多能工可以讓生產線人力安排更有彈性。表現好的前製技術人員可以安排至後製作業並加以培訓，成為多能工。在生產計畫調整或訂單調整需要人力支援的時候，可以適時支援。多能工也可以成為儲備幹部之人才庫，讓人才培養從基層開始，基層人員要升任主管前，也可安排到品管課或不同的單位任職並訓練，輪調是培養人才很好的方法。

研發單位如果具備現場的經驗，有助於量產性設計的需求。很多產品在研發階段並未考慮到量產性的需求，量產後才發現有些小的變更設計，可以讓生產線更方便生產。如果優秀的生產線人員調至研發單位開發新產品，開發新產品的時候就可以將量產性的需求納入設計考量。

【多能工培訓】

如何培訓多能工呢?幾個步驟如下:

步驟一、找對人:挑選工作態度端正、有積極意願的員工作為多能工的培訓人選,這是培訓的基礎。

步驟二、做計畫:制定好多能工的培訓計畫,有計畫,才能有目的、更好的展開培訓。要因人而異,根據被訓練人員的長處與短處,進行有針對性的培訓,這樣,才能達到事半功倍的效果。

步驟三、有方法:

- A、**定期調動:**以一定的時間為基礎,對被訓練人員進行工作場所、工作內容、或工作職責的調動。這種方法適合訓練基礎的管理幹部,比如,人資同仁從薪資考勤輪調至招募作業,就屬於這種。
- B、**定期輪換:**根據部門內的實際需求,進行定期輪換工作崗位。比如,研磨組前置作業_模具的人員,三個月後輪換至中段作業_刀具或其它作業。
- C、**調換工種:**根據公司的需要,進行跨部門的調換工作、調換工種的訓練。比如,研磨人員調至沖床部門進行訓練。
- D、**交叉訓練:**利用空餘時間,進行交叉訓練。譬如說,在進度不受影響的情況下,可以讓下工位人員教上工位人員如何操作下工位,同時,反之,讓上工位人員教下工位人員如何操作上工位。

步驟四、要跟進:誰主導多能工的訓練,誰就要及時的去跟進,積極的去輔導,要了解被訓練員工學習狀況、技能掌握的熟練程度以及思想動態等。

步驟五、有落實:

- A、要落實在跟進過程中所發現的問題及改善情況。
- B、要製訂和落實相對應的考核與激勵多能工的機制。培養與考核合格的多能工,在收入上要 and 一般員工有所區別。要適當地調整薪資,或以獎金的形式予以激勵。

訓練好多能工,對公司而言,可以實現優化資源配置、減少人力成本、降低單位能耗、提高生產效率等諸多益處。對生產而言,可打破傳統一個工序一個人的固定時效概念,朝一個人多工序、操作彈性的方向發展。對個人而言,可提升自己綜合素質、掌握多種技能、發展前景更廣闊、收入得到提高、增加職場自信力等等。最後怎樣培訓多能工?我們簡要總結為:找對人、做計畫、有方法、要跟進、有落實。

參考資料:

e 天下雜誌 34 期 2003/10/1

【經濟日報/何秀玲/20130508】日本人強調「定著力」



觀光工廠-環太平洋自行車博物館介紹

由於時代及產業結構的變遷，臺灣許多工廠轉型為保有生產製造又開放廠區觀光的「觀光工廠」。每一家觀光工廠都擁有獨特的觀光主題，不僅呈現綠美化後的廠區環境，也提供產品製程參觀、文物展示、體驗設施等服務。展現出豐富的產業知識和文化，塑造了休閒與美感氛圍，是集知性與休閒於一身的新興旅遊景點。位於桃園縣新屋鄉的太平洋自行車博物館，是台灣第一座由自行車製造商--太平洋自行車打造出來的。

太平洋自行車成立於1980年，1990年起持續每年推出10種以上新產品，2010年6月10日「太平洋自行車博物館」開幕，迄今參觀人次已破萬。博物館館區分成三部分：1. 歷史回顧區、2. 簡報室、3. 展售區。以「當代、多樣、獨特」為展出主軸，館區裡有數百輛獨一無二的自行車，陳列的自行車不以骨董為訴求，而是以功能性、現代性為取向，體現當代科技縮影。對單車史有興趣的車迷來說，既可一飽眼福，又能滿足求知欲。



太平洋自行車所生產的產品主要是銷售到國外，而且產品一個比一個奇妙，專門生產特殊用途的自行車。為妥善保存珍貴歷史文物，並發揮教育和啟發的功能，太平洋自行車2010年以原辦公大樓規劃作為博物館，收藏逾兩百件 Living 自行車，除了歷史回顧的經典自行車，還有太平洋自行生產的自行車，超小摺車、城市車、斜躺車、協力車、身障車、各式三輪車、四輪車、登山車、越野車、電動助力車等，彷彿當代自行車大集合，參觀的地點在他們的廠區，每年前來參訪的國內外人士均有數千人。

一開始參觀的時候，接待的業務會先做腳踏車的發展歷史簡報，搭配相片影片和實際展示，非常有趣，最早的自行車是騎士跨坐在橫樑上，用雙腳在地面推動前進。西元1790年法國人希布拉克製造出木製的自行車，被視為自行車的起源。西元1817年，德國人德雷司男爵在前輪加裝操控裝置，使它可以保持獨立，這種休閒鐵馬在當時的上流社會曾引起一陣狂熱。後來進而發展到一個滿特殊的名詞叫：震骨車，因為當初沒有發明輪胎，所以騎在不平的路上有如震骨一般的感受。到了1908年出現的 safety bicycle，是非常簡潔設計的腳踏車，即使是現在也不覺得它是老古董，稱為 safety bicycle 是因為它有了煞車，比較安全。



台灣早期的自行車，售價是一般公務員好幾個月的薪水，前輪雨遮上的車牌，繡著幸福牌、兩隻白鴿、LUCKY、SUPER CYCLE，好典雅。



當影片講到高輪車時，現場真的有一台高輪車可供民眾參觀喔！



展示區有些自行車可以試乘，也會有專人解說導覽，介紹每一部自行車的用途與設計理念，導覽結束之後會到另一棟建築物，在那裡是工程師研發設計的地方，該場地可以開放民眾試騎自行車。博物館一樓主要是陳列經典自行車車款，像是歷史回顧一般，讓民眾了解自行車的演進，從最早的美式自行車與英式自行車，到現在流行的越野車、流線設計的自行車。下圖就是一台標準的美式自行車，其車體就像是簡化過後的哈雷自行車。



接著上二樓，展示的自行車都是太平洋公司的產品，這邊僅部份列出，下圖為有名的 Brompton，折疊的超級工整，由於目前流行的折疊車都是橫向折疊，不夠安全，所以太平洋公司只生產縱向折疊的車，連三輪車都有折疊車。



➤ 親子協力車，控制轉彎的龍頭在後座，小孩坐前面，防止孩子睡著了爸媽卻沒發現

➤ 躺著騎的車



➤ 概念車

➤ 小朋友最愛的童車



另外，還有學生設計得獎的車體，最特別的設計在於跨腳的地方非常低，讓穿裙子的女性也很方便可以上下車，不會因為穿裙子而不方便。其中有一台自行車，車上貼滿許多大廠牌的標誌，原來是一個外國名人將他代言的所有標誌統統放在上面，這樣每賣出一台就可以替代言公司增加許多曝光率。太平洋自行車不僅製造、研發、販售自行車，也會舉辦許多活動，像是桃園地區的單車成年禮，從市區騎到海邊再折返，或者是騎車登武嶺，有興趣的話都可以前往參觀看看喔！



環太平洋自行車博物館為深度導覽，必須事前預約，目前僅開放周六、日上午 9:30 及下午 2:30 共四場。請於週一至周五來電 03-4861231 分機 312 預約，以確認當天是否開放或人數是否已額滿。

- ◆ 參觀地址：桃園縣新屋鄉蚵間村 6 鄰 56 號 福興宮旁
- ◆ 預約電話：03-4861231
- ◆ 營業時間：早上 10 點～晚上 9 點（過年公休）
- ◆ 網址：<http://www.pacificcyclesmuseum.com/traffic.php>

資訊快遞-國際勞動市場分析

勞動階級的就業率，代表一個國家的整體競爭力，因近年來醫療設備日益發達，國人平均年齡逐漸上升，但是，經濟成長不確定的因素，導致多數正值壯年的家庭，無法孕育下一代或者只生一胎，在此前提下，老年人口逐漸上升，未成年人口逐漸下降，下世代的勞動階級將需要負擔更多的衝擊，因此，藉由國際勞動市場的分析，來分析台灣未來須面對的狀況。

全球經濟受 2008 年金融海嘯影響，不論已開發國家或是開發中國家，均受到嚴重衝擊，經濟衰退，勞動市場日趨嚴峻，失業率急遽上升；對此各國政府不斷地推出振興方案，增進就業機會以恢復經濟發展。台灣自 2010 年經濟成長率轉為正成長 10.8%，隨景氣復甦，失業人數逐漸減少，勞動市場漸趨活絡，惟 2012 年因受歐債危機影響，景氣復甦趨緩，經濟成長降至 1.3%。

單位：萬人

年別	全世界	中華民國	韓國	新加坡	日本	美國	加拿大	法國	德國	義大利	英國	中國大陸
1990	532,082	2,040	4,297	302	12,225	25,451	2,766	5,685	8,049	5,683	5,721	116,543
2000	612,770	2,228	4,598	392	12,571	28,459	3,070	5,921	8,351	5,699	5,895	128,043
2005	651,409	2,277	4,703	450	12,698	29,817	3,225	6,144	8,384	5,867	6,029	131,818
2010	691,618	2,316	4,845	508	12,735	31,225	3,413	6,323	8,302	6,051	6,207	135,982
2025	808,341	2,366	5,160	633	12,326	35,063	3,918	6,797	8,087	6,133	6,721	144,898
2050	955,094	2,101	5,103	706	10,833	40,085	4,523	7,321	7,257	6,001	7,313	138,498

圖一. 國家總人口數

單位：千人、%

年別	中華民國		韓國		新加坡(2)		香港		日本		美國(3)	
	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	
2002	9,969	1.39	22,921	2.00	1,668	1.44	3,472.6	1.32	66,890	-0.93	144,863	0.79
2003	10,076	1.07	22,957	0.16	1,706	2.31	3,465.8	-0.20	66,660	-0.34	146,510	1.14
2004	10,240	1.63	23,417	2.19	1,733	1.58	3,512.8	1.36	66,420	-0.36	147,401	0.61
2005	10,371	1.28	23,743	1.39	1,745	1.39	3,534.2	0.61	66,510	0.14	149,320	1.30
2006	10,522	1.46	23,978	0.99	1,881	7.79	3,571.8	1.06	66,640	0.20	151,428	1.41
2007	10,713	1.82	24,216	0.99	1,878	-0.15	3,622.3	1.41	66,840	0.30	153,124	1.12
2008	10,853	1.31	24,347	0.54	1,928	2.68	3,637.2	0.41	66,740	-0.15	154,287	0.76
2009	10,917	0.59	24,394	0.19	1,986	2.98	3,660.3	0.64	66,500	-0.36	154,142	-0.09
2010	11,070	1.40	24,748	1.45	2,047	3.10	3,631.3	-0.79	66,320	-0.27	153,889	-0.16
2011	11,200	1.17	25,099	1.42	2,080	1.61	3,703.1	1.98	65,910	-0.62	153,617	-0.18
2012	11,341	1.26	25,501	1.6	2,120	1.92	3,785.2	2.22	65,550	-0.55	154,975	0.88

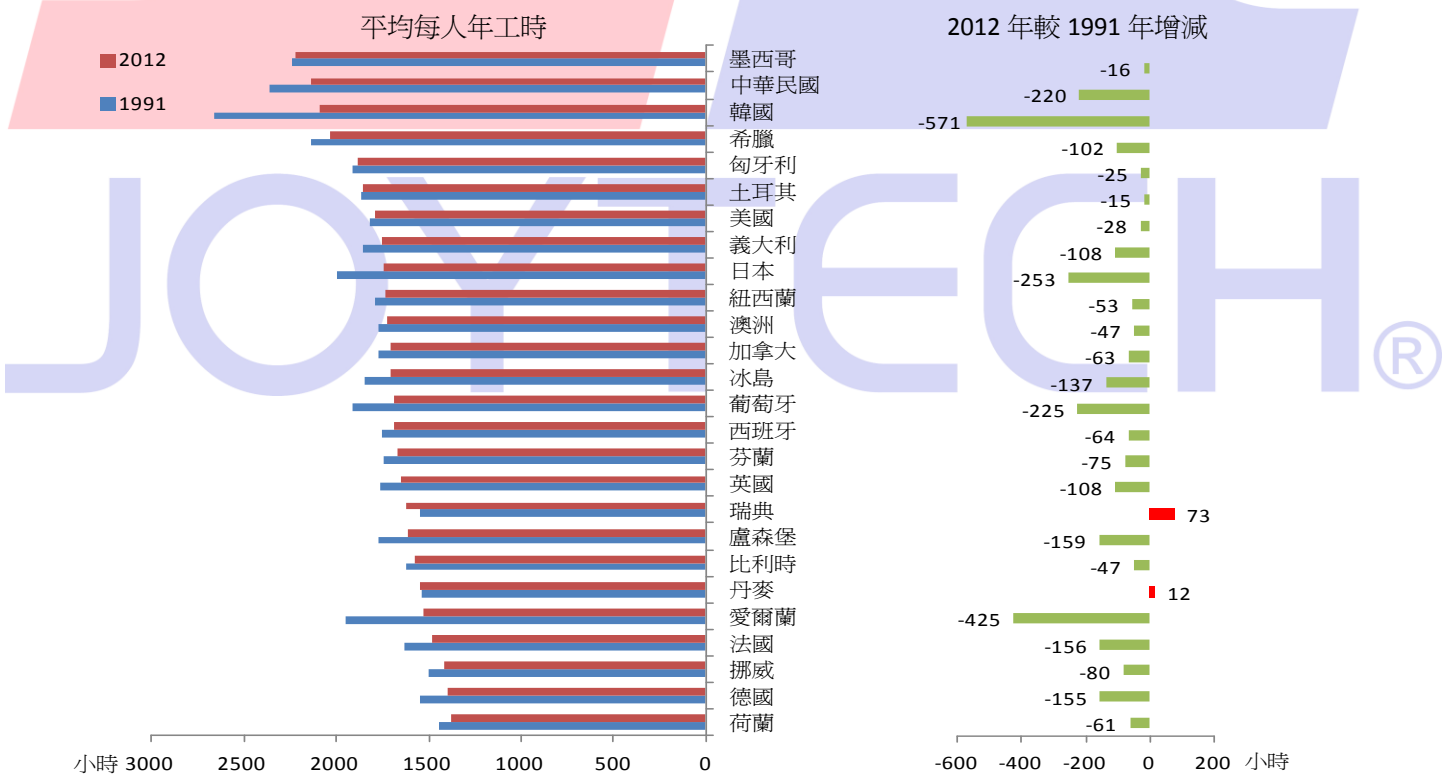
圖二. 國家勞動力人口

年別	加拿大		法國		德國		義大利		英國 (3)	
	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	
2002	16,569	2.88	26,162	0.98	39,641	-0.12	24,085	0.77	29,031	0.89
2003	16,948	2.29	26,970	3.09	39,506	-0.34	24,229	0.60	29,235	0.70
2004	17,154	1.22	27,235	0.98	39,955	1.14	24,363	0.55	29,369	0.46
2005	17,293	0.81	27,384	0.55	41,040	2.72	24,448	0.35	30,057	2.34
2006	17,517	1.29	27,542	0.58	41,524	1.18	24,662	0.87	30,570	1.71
2007	17,884	2.10	27,774	0.84	41,683	0.38	24,728	0.27	30,717	0.48
2008	18,204	1.79	27,950	0.63	41,780	0.23	25,097	1.49	31,090	1.21
2009	18,329	0.69	28,215	0.95	41,809	0.07	24,970	-0.50	31,214	0.40
2010	18,525	1.07	28,334	0.42	41,783	-0.06	24,972	0.01	31,353	0.45
2011	18,700	0.94	28,390	0.20	42,286	1.20	25,075	0.41	31,630	0.88
2012	18,876	0.95	28,623	0.82	42,374	0.21	25,642	2.26	31,933	0.96

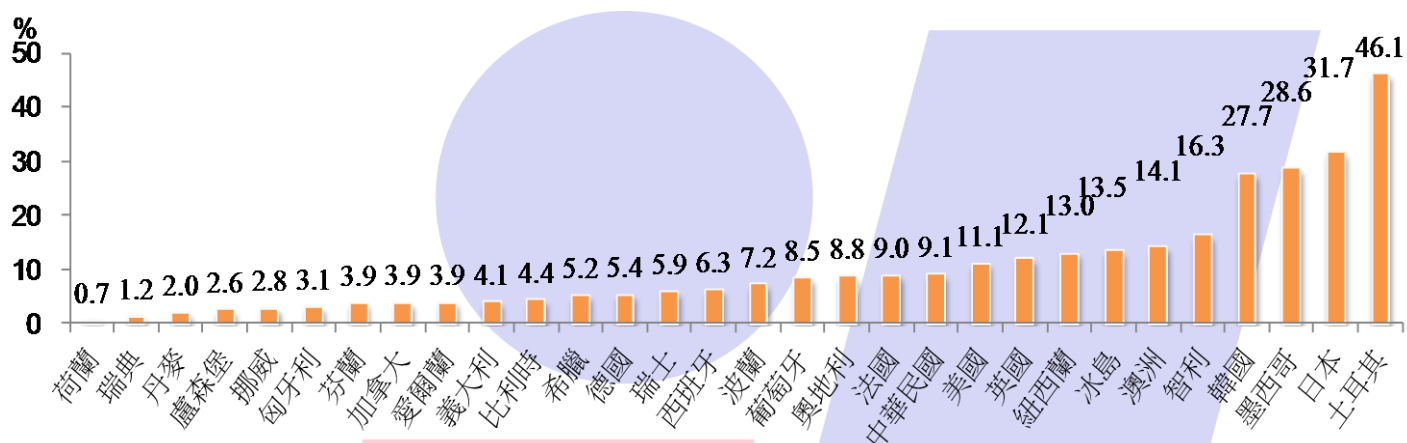
圖三. 國家勞動力人口

由圖一得知，全世界的人口正急遽的上升，雖然此表格為預估值，但可得知，在資源有限的地球上，世界經濟體將會面臨更嚴苛的考驗，另外，圖二及圖三為國家勞動力人口，從圖表可得知，2012年台灣的勞動力僅上升0.09%，相對於其他進步中的國家而言，上升的比例明顯偏低，這也代表著青壯年的人口正逐漸減少。

就工時而言，台灣平均每人年工時係依受僱員工薪資調查之平均月工時*12推估，2012年為2,141小時，除較新加坡2,402小時、墨西哥2,226小時低外，均高於其他主要國家。觀察主要國家平均每人年工時變動趨勢，除瑞典、丹麥2012年較1991年分別增加73、12小時外，其餘均呈縮短之勢，其中減少較多為韓國之571小時、愛爾蘭425小時、日本253小時、葡萄牙225小時，我國亦減少220小時，亞洲國家如台灣、韓國和日本均在縮短工時排名前5名之列。

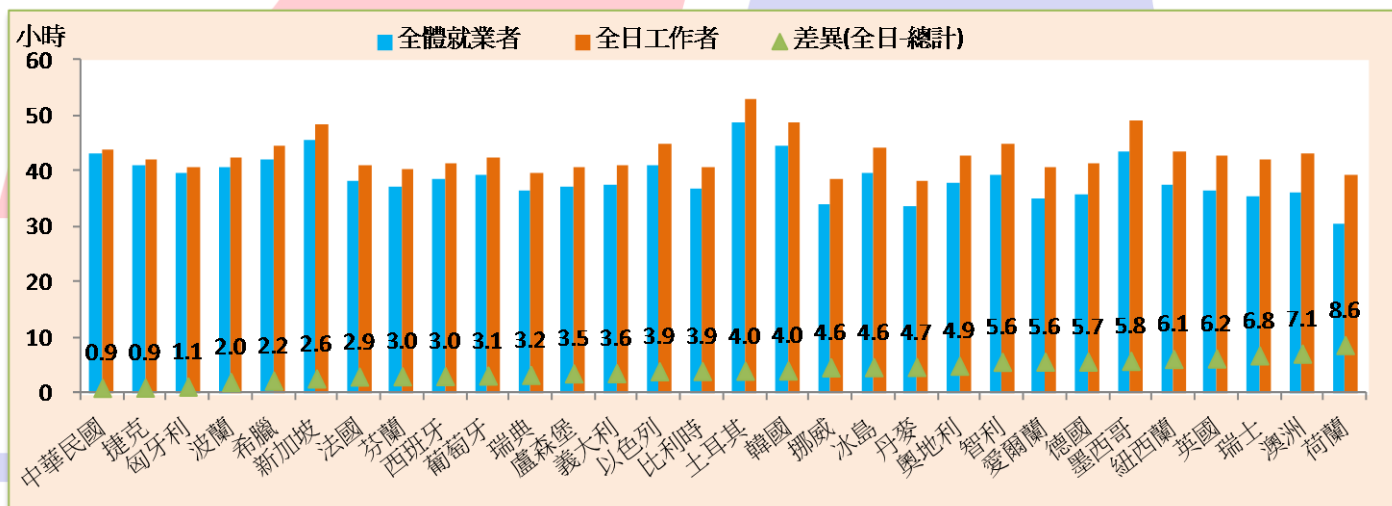


OECD(經濟合作暨發展組織 Organization for Economic Co-operation and Development, 簡稱OECD) 近年倡議為更好的生活擬定更好的政策，並在 2011 年首度公布美好生活指數(Better Life Index)情形，選取影響人們日常生活的指標，用以衡量 OECD 國家和其他主要經濟體的幸福，其中一項指標為受僱者工時過長比率，即受僱員工主要工作每週平均經常工時達 50 小時以上之比率，觀察主要國家比率較高為土耳其之 46.1%、日本 31.7%、墨西哥 28.6%、韓國 27.7%，較低者為荷蘭之 0.7%、瑞典 1.2%、丹麥 2.0%，我國為 9.1%，與法國之 9.0%相當，高於台灣者尚有韓國之 27.7%、智利 16.3%、澳洲 14.1%、冰島 13.5%、紐西蘭 13.0%、英國 12.1%及美國之 11.1%(圖四)。



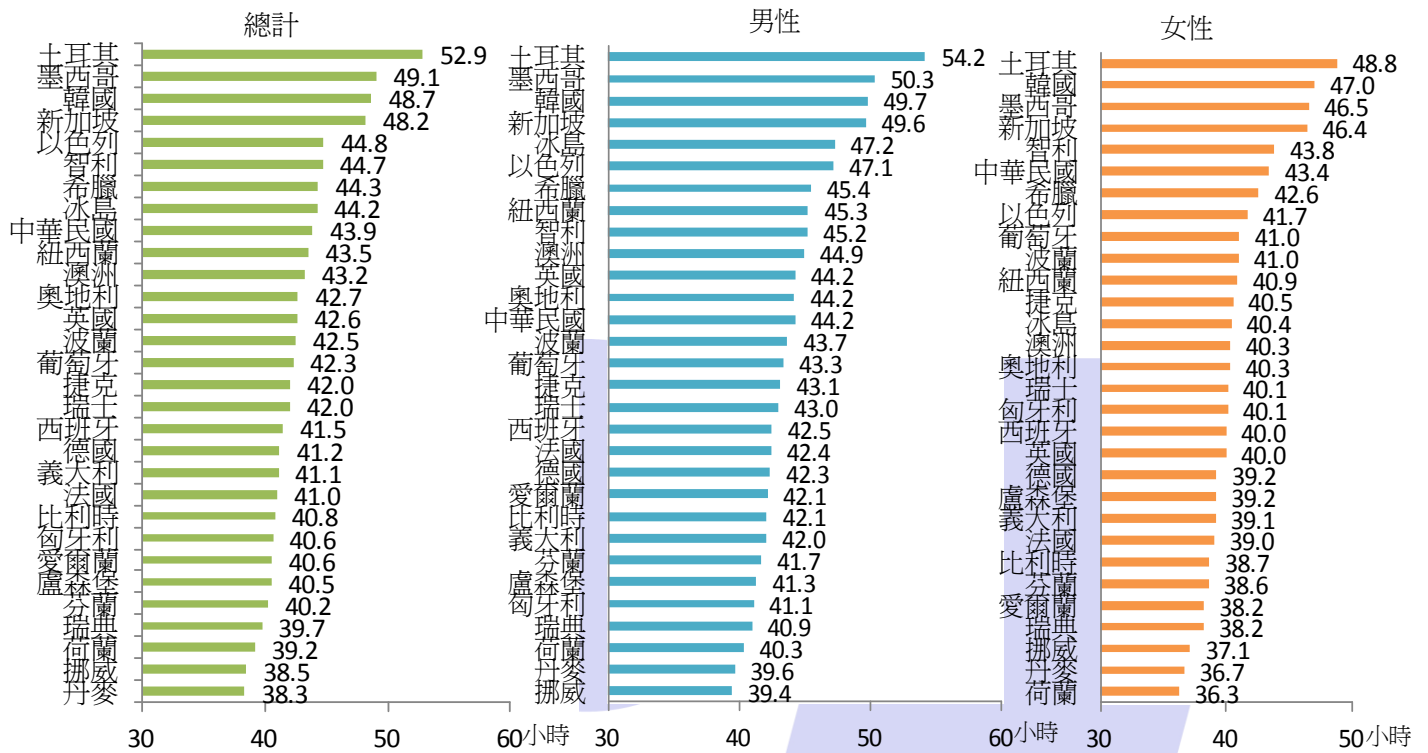
圖四-2012 年主要國家受僱員工每週平均經常工時達 50 小時以上之比率

有鑒於平均每人年工時統計可能受到部分工時比率之影響，爰觀察全體就業者(包含部分工時)和全日工作者每週經常工時之差異，各主要國家中差異最大為荷蘭之 8.6 小時，其次為澳洲 7.1 小時，瑞士 6.8 小時居第三，台灣幾乎無差異，僅 0.9 小時(圖五)。



圖五-2011 年每週平均經常工時-全體就業者 and 全日工作者之差異

若觀察全日工作者之每週平均經常工時，以土耳其之 52.9 小時最長，其次為墨西哥 49.1 小時，韓國 48.7 小時居第三，我國為 43.9 小時，高於我國者尚有新加坡之 48.2 小時、以色列 44.8 小時、智利 44.7 小時、希臘 44.3 小時、冰島 44.2 小時。若依工時較長者排序，台灣於 30 個國家中排名第 9，若按性別觀察排名，我國男性和英國、奧地利均為 44.2 小時，排名同為第 11，女性 43.4 小時，排名第 6(圖六)。



圖六-2011年主要國家全日工作者之每週平均經常工時

國際勞工組織(International Labor Organization ,ILO)曾經提出建議，可使用實際工時(包括平均每人年工時)做為國際工時比較基礎，並為 2008 年國際勞動統計會議(International Conference of Labor Statisticians)所採用，然此一建議後續卻備受各界爭議，且各國工時統計方法及資料來源不盡相同，有家戶面之勞動力調查(Labor Force survey)、場所面生產力調查(Establishment survey)或根據國民經濟核算觀念(National Accounts concepts)推估產生。因此根據 OECD 的說明，其平均每人年工時統計主要是運用於觀察各國工時長期變動趨勢，並不適用於特定年度各國工時水準之比較。經整理探討台灣工時狀況並和各國比較，獲以下重要結果：

一、 事業單位平均規定工時與法定工時相近，惟超時工作情形依然存在。

2012年7月台灣有9成4的事業單位有規定每週工時，平均為44小時，有近8成的事業單位規定每日工時為8小時。至於超時工作方面，2012年27.0%的勞工近1年有1日工時超過12小時，10.5%的勞工近一年有1個月加班超過46小時。

二、 多數國家平均每人年工時長期呈縮短趨勢，我國20年來工時縮短幅度在主要國家中排名第5。

2012年台灣平均年工時為2,141小時(月工時*12)，較1991年減少220小時，整體上工時變動趨勢與多數國家一致，而且我國工時縮短幅度在26個主要國家中排名第5。

三、台灣就業者以全日工時為主，且全日工時者每週經常工時在主要國家中排名第9。

台灣2012年部分時間工作者占就業者比率僅3.0%，為主要國家中最低者，顯示台灣就業者以全日工時為主，且2011年全日工時者每週經常工時為43.9小時，在30個主要國家中排名第9，雖高於歐美大部分國家，但亦非最長者。

四、台灣受僱者工時過長比率在主要國家中屬中等水準。

主要國家受僱員工主要工作每週平均經常工時達50小時以上之比率，偏高者如土耳其之46.1%、日本31.7%、墨西哥28.6%、韓國27.7%，低者如荷蘭之0.7%、瑞典1.2%、丹麥2.0%，台灣為9.1%，和各國相較，台灣屬於中等水準。

五、台灣工作與生活平衡情形仍待改善。

台灣全日工時者每週經常工時在主要國家中排名第9，而平均每人年工時排名第3，僅低於新加坡、墨西哥；其原因除了我國部分工時就業者比率較低影響外，法定休假日數也是各國年工時差異的因素之一。例如歐洲國家受僱者法定休假日數通常為4週(20天)以上，若透過集體協商的勞工其休假日數甚至可優於法定休假規定；而台灣則是依年資給予休假，加上企業文化差異，就業者多未將休假請完。整體而言，台灣工作與生活平衡情形仍待改善。

圖表來源：行政院主計處



未來在等待的人才-打造全腦思考新思維

左腦理性、右腦感性，你知道你的左腦跟右腦哪一邊比較發達嗎？以下的十項有關生理的小測驗可用來檢視你的左腦跟右腦哪一邊開發的比較多喔！題目如下，請在您選擇的項目打V：

題目	身體左 半部	身體右 半部
一、眼睛：在身處環境中尋找任一有一小段距離之標的物，將雙手手掌交疊讓雙手弧口處形成一三角形，使此剛剛所選定之標的物位於此一三角型洞口的中間(註：避免選擇太大的標的物，最好是剛好可以被置中於手掌弧口間的大小)，接著任意閉起一隻眼睛，看看有什麼變化，再換閉上另一隻眼睛試試看，選出看到變化較小的那隻眼睛打勾。		
二、眨眼：想像你要對一個人眨眼睛，你會用哪一隻眼睛眨眼，請在眨眼的那隻眼睛打勾。		
三、微笑：請拿起一面鏡子或是請你身邊的家人朋友幫忙，觀察你的臉從不笑到微笑哪一半邊的臉有較多的皺褶和紋路，請在有較多紋路或紋路較深的那一半邊打勾。		
四、手臂：現在請自然的將雙手環抱，請問哪一隻手在上面，請在那隻手上打勾。		
五、拇指：現在請將雙手十指相扣，請問哪一隻手的拇指在上面，請在那隻手上打勾。		
六、手：請問你是左撇子還是右撇子呢？請在那隻手上打勾。如果你可以左右開弓雙手並用的朋友請，在兩邊打勾。		
七、翹二郎腿：請問翹二郎腿時你覺得哪一隻腳在上面感覺最自然且最舒服，請在那隻腳上打勾。		
八、腳：閉上眼睛想像有一顆足球，你會用哪一隻腳去踢它，請在那隻腳上打勾。		
九、思考：一般你思考的時候眼睛會飄向哪一邊，如果是左邊請在左邊打勾，如果是右邊請在右邊打勾。		®
十、想像：閉上眼睛想像你面前有一個圓形的時鐘，時鐘的時針剛好指到三點整，請你任意的用雙手指出三以及十二的位置。並在指著三的那隻手上打勾。		

好囉，十個問題一下子就結束了，現在可以開始計算分數囉！請統計一下左右兩邊的勾勾數，加總後結果是如何呢？左半邊的身體其實是由右腦所控制的，反之則相反。如果您左邊的分數比較高，代表您是右腦人，反之，若您右邊分數較高，代表您慣用左腦思考，所以你是左腦人還是右腦人呢??還是你的分數很平均呢?到底左腦人跟右腦人有什麼差別呢?來看看科學人雜誌的解釋吧!!!

頂葉負責掌管腦中的數學和邏輯，這也是愛因斯坦成為天才的秘密。但不可否認的，愛因斯坦豐富的想像力與創造力，是使他的右腦不斷激發出潛在能力的重要因素之一，左腦因為是以語言處理訊息，控制知識、判斷力、思考力因此被稱為「知性腦」；右腦則控制著自律神經與宇宙波動共振，由於是圖像腦，因此造型能力優越，被稱為「藝術腦」。



你有看到似曾相識的特徵嗎？

職場對人才的需求，真的變了。最明顯的像是銷售人員的工作；美國出現許多教導銷售人員擁有「同理心」的課程。當許多銷售工作可以自動化，只會運算數學的銷售人員，就失去了價值。反而「同理心」能為銷售員業績加分。伊利諾大學香檳分校的社會學家耶拉斯(Christy Lleras)研究，「在服務主導的經濟體中，有著社交能力的人，更能順利前進。」亞拉斯追蹤了一萬一千名十年級的學生(相當於台灣的高一學生)直到他們高中畢業後十年，發現當年被老師評為謹慎認真、學習動機強、能與同儕及長輩互動的學生，比起成績相近、但社交技巧差的學生，能多掙得三千二百美元的年收入。



許多趨勢都點出：靠著知識與分析已經不夠；右腦主導的力量——設計、創新、同理心、整合力，正在興起。作家品克(Daniel Pink)在兩年前出版的《未來在等待的人才》(A Whole New Mind)書中，就預告了左右腦平衡，全腦時代的來臨。他本身就是全腦思維的代表。耶魯大學法學博士畢業，他擔任過許多政府公職，也曾擔任美國前副總統高爾的演講撰稿人；但近來他以暢銷作家為人所知。《未來在等待的人才》被翻譯成十六種語言，至今仍是《紐約時報》的暢銷書。

他強調，目前社會需要的，是擁有「高感性」(high concept)與「高體會」(high touch)能力的新人種。他倡議：不只有功能，還重設計；不只有論點，還說故事；不只談專業，還需整合；不只講邏輯，還給關懷；不只能正經，還會玩樂；不只顧賺錢，還重意義。而「高感性」與「高體會」的能力，恰是大腦右半部所主導。他認為，「右腦特質」將成未來職場順逆的主要關鍵。未來的工作者，將需要擁有「全腦思維」(whole-mindedness)：有邏輯、解析的能力，也要具備直覺、宏觀與整合的能力。



自由作家的他，目前與妻子和小孩住在華盛頓。他為CNN、CNBC等重要媒體提供企業趨勢分析，也在各大公司或教育體系裡，分析新職場與經濟的轉型。他對時事以及趨勢擁有強烈的敏銳度，頻繁更新的部落格上，可常見他分享對管理、教育、時事、政治的觀察。十月底，他接受了《天下雜誌》教育特刊的越洋專訪。專訪中他提醒年輕人，全球職場正在改變：外包和自動化將吞噬工作機會；社會新需求，也非過去依賴學校教育所訓練出的左腦能力能夠因應。要在職場新挑戰中存活甚至勝出，必須給自己「全腦」的新訓練。以下為專訪內容：

現今社會的白領工作中，傳統的「左腦」能力——邏輯的、循序性的、分析性的、「試算表」類型的能力，仍然很重要，但擁有這些能力並不足夠，富裕的社會愈來愈期待新奇與驚人的突破，大部分的專業人士從事的工作，必須在這樣的期待下完成，這也意味著，這些工作變得很難外包給低成本的製造者，也很難自動化生產。

【職場需求大不同】

「右腦」的能力變得重要：如藝術感、同理心、全面性的思考等。舉例來說，現在美國大公司都往藝術或設計學院裡找員工；但十年前，他們可能根本沒有意識到藝術或設計學院的存在。為什麼？我們的社會已經某種程度地變成了設計主導的經濟體，而企業尋找的，正是有這種擁有難以被外包出去、難以自動化生產的技巧的員工。又例如，現在美國很需要多工的專案經理(multi-faceted project manager)，這類人精通科技，也擁有「軟實力」(soft skills)：能與全球的工程團隊、業務團隊合作。再舉會計師或財務規劃師為例，現在，網路上有太多免費的資訊，而且軟體為會計工作提供了簡單而便宜的服務；在未來社會中，能勝出的會計師或財務規劃師，是要能瞭解客戶的真實需求與情感，同時將客戶的財務需求與人生目標連結的人。

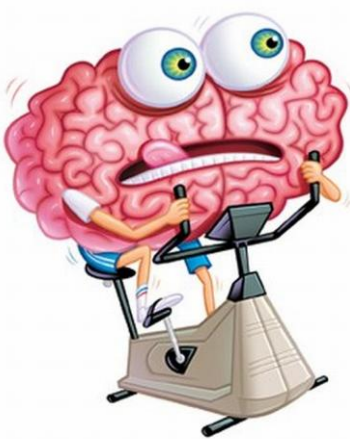


【重拾資訊時代萎縮的能力】

當今社會的成功關鍵，將是「高感性」與「高體會」兩項特質。「高感性」的能力是指：創造藝術性及情緒性美感、辨認趨勢與機會、創作一篇令人滿意的精彩故事，以及發明一項世界都不知道它應當存在的發明；「高體會」則指能同理他人感受，瞭解人際互動的微妙、尋找自身喜悅，也引發他人的喜悅，及超越日復一日的事物，尋找生命意義與目的。這兩項特質變得越來越重要。美國國家科學委員會（National Science Board）最近進行了一份調查，詢問雇主：他們要找的是怎樣的工程師？雇主的回答是：「除了現行的教育體系提供的分析能力，公司希望工程師有熱情、擁有終身學習的能力；能系統化思考，能創新、能在多文化的情境下工作，能瞭解工程界的企業環境；同時，要擁有跨領域能力、溝通能力、領導能力，以及能改變的能力。」事實上，這兩個特質是每個人人生來就具備的，雖然某些人可能有更強的傾向或表現。然而，這兩項能力就像肌肉一樣，如果不用它，就會萎縮。上個世紀的資訊時代（information age）並不需要這些能力。因此，就像訓練萎縮了的肌肉一樣，現在，我們必須重新鍛鍊它們。

【學設計·說故事鍛鍊右腦】

在未來，「全腦思維」會變得更重要：我們必須同時運用左腦與右腦。我們大部分都已經是如此，只是可能會偏向使用其中一腦。學校教育大部培養左腦發展的能力，而我們可以靠自己誘發或訓練出右腦的能力。在這種情況下，某些領域與學科可能會變得愈來愈重要。例如「設計」，現在設計的知識與能力對大部分企業來說，已經是基礎能力；又如「說故事」對領導和行銷來說，也成為必須。但在所有的能力與學科中，「整合」（symphony）可能是其中最重要的，也就是要懂得尋找邏輯，以及連結不相關的想法，使之成一體（包含內部與外部）而發揮其整體功能與效用，以迎合時代競爭潮流並提昇全面性之新視野。



參考資料來源：

2008-11-19 天下雜誌 410 期 作者：謝明玲
光與影的獨白 部落格

愛健康-伸展操教學示範

【一起做早操：站姿側伸展】

每天早晨，你總是在枕頭上賴到最後一刻，忙亂的趕著上班嗎？偶爾，提前半小時起床，在從容的早晨時光中，伴著陽光，做幾個伸展動作，找回充滿活力和朝氣的自己吧！

動作介紹：站姿側伸展

動作部位：體側肌群

動作方式：

1. 站姿，雙腳與髖同寬。
2. 吸氣，雙手往上在頭頂交握，右手掌抓左手腕。
3. 吐氣，左手伸直，帶著身體往右側彎，保持身體正面朝前。讓身體往右延伸到最遠，感覺左邊的側身被拉長。
4. 停留幾個呼吸之後，吸氣回到中間，換邊伸展。



【中場休息：坐姿扭轉】

你也是這樣的嗎？忙了一上午，終於到了中午吃飯的休息時間，雖然肚子餓但是總覺得有點胃脹氣。一個馬不停蹄的開會的早上，腦袋裡的所有想法都纏在一起，緊張的情緒讓著胃也跟著糾結。好不容易能夠休息，嘴裡吃著飯，心裡卻還是分神想著下午的代辦事項，頭腦從不喊停。試著在吃飯之前，花兩三分鐘做扭轉的動作，讓身體收到休息的訊號，然後慢慢的，好好的吃一頓飯吧！

動作介紹：坐姿扭轉

動作部位：軀幹旋轉肌群

動作方式：

1. 坐在椅子的前二分之一，吸氣，讓脊椎延伸，吐氣上半身轉向右側。
2. 左手扶著右腳膝蓋，右手扶著椅背，沉下肩胛。
3. 停留幾個呼吸之後，換邊伸展。



【不想說晚安：躺姿扭轉】

睡前難得的安靜時光，聽著輕音樂，在網路上和朋友交換今天的心情。隨意的瀏覽新聞、看影集，或是讀小說，一眨眼，已經到了睡覺時間了。每天的這個時候總是貪心地希望時鐘走慢一些，不想說晚安。記得在睡前，做些輕鬆的伸展，釋放累積在下背、脊椎的壓力。只有身體真正放鬆，心情才能得到舒緩，好好的睡一覺，準備迎接明天！

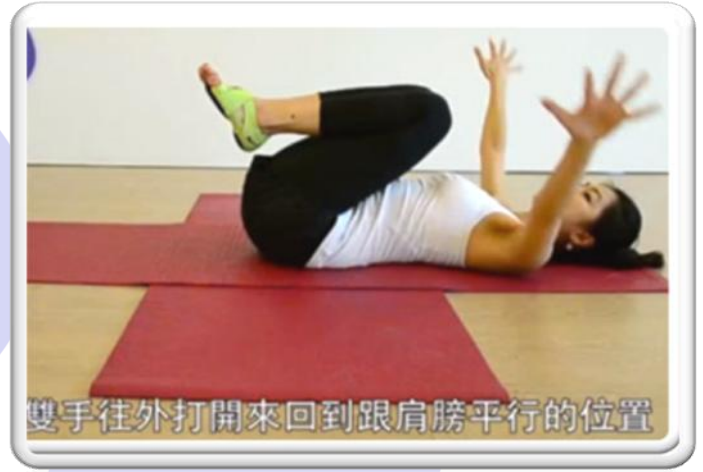
動作介紹：躺姿扭轉

動作部位：脊椎和側腰

動作方式：

1. 仰臥，雙手放旁與肩膀平行，掌心朝上，維持腹部的自然呼吸，讓身體放鬆。
2. 吸氣，雙腳膝蓋靠近胸口，吐氣，讓膝蓋沿著胸口倒向左邊地板。
3. 右邊的肩膀保持平貼地板，如果膝蓋沒有著地，可以枕在枕頭或是瑜珈磚上。
4. 讓側腰的肌肉在吐氣的時候放鬆。
5. 停留幾個呼吸之後，吸氣雙腳膝蓋回到胸口前方，再換邊伸展。

注意事項：不建議在太軟的床墊上練習，可以在瑜珈墊或鋪巾上練上。



☆小提醒

一天之間，不管任何時段，什麼樣式的動作練習，呼吸都是最重要的事情。除了做到動作的外在形狀之外，更要有意識感覺呼吸帶給身體內在的感受。讓身體專注，呼吸放鬆，心情放鬆，就是最適當的練習！

【基礎腹式呼吸練習】

在瑜珈練習的時候，經常使用的呼吸法之一，是腹式呼吸法。腹式呼吸是一種緩慢且深長的呼吸方式，當呼吸放慢，心跳跟著平緩，身體肌肉也慢慢放鬆下來，高漲情緒也就會慢慢沈澱下來了。仰臥或坐姿，把雙手放在腹部上，讓肩頸放鬆、脊椎延伸。輕輕閉上眼睛，用鼻子慢慢吸氣，感覺空氣流過過鼻腔，經過喉嚨、在腹部下沉，肚子鼓起來好像氣球一樣充滿空氣。吸到最深，再用鼻子緩緩吐氣，直到腹部的氣體完全吐光，再一次吸氣重複練習。

☆腹式呼吸的好處

- 一、腹式呼吸時，橫隔膜下降來按摩腹腔中的器官，使腹腔血液流暢分布，並加強體內毒素的排除。
- 二、腹式呼吸使得負責興奮功能的交感神經活動慢慢被壓抑，同時負責放鬆作用的副交感神經的功能逐漸地加強，達到放鬆身心的效果。
- 三、橫隔膜下降時，會帶動整個上半身的肌肉收縮，藉由呼吸，就可以獲得如此大的運動量。

資料來源：良醫健康網《iHealth 愛健康》專欄

久裕人的幸福-幸福青鳥來報喜

在這春暖花開、群芳吐豔的日子裡，空氣裡都充滿了醉人的甜蜜，這股甜蜜氣息也飄進了久裕興業裡，恭喜我們的宥宏、政忠邁向人生下一個旅程，所謂天生才子佳人配，只羨鴛鴦不羨仙。兩個相愛的人，結合到一起，彼此相愛，為了更好的生活，互相體諒和關懷，不管生活的煩惱和快樂，永遠走下去，廝守到老，共同分享今後的苦與樂。另外，公司二位同仁也升格當媽媽囉，一個小生命的降生，伴隨著幸福，伴隨著甜蜜，更伴隨著一份寄託與深深的責任。小寶寶們都非常健康、活潑、可愛，相信未來的歲月裡這個小天使將會給家裡帶來更多的歡樂！願「愛」可以洋溢在你們甜蜜的生活中，也祝福寶寶都能健健康康，快快樂樂，茁壯成長！

緣定三生，佳偶天成

新郎:郭宥宏(車削)
新娘:宣瑄
大喜之日:102.9.8



新郎:謝政忠(電機)
新娘:妙菁
大喜之日:102.11.8

執子之手，與子偕老



我是魔羯寶寶喔

大家好...
我們的小寶貝誕生囉!他
會帶著大家滿滿的祝
福,平安健康的長大!
媽咪 美慧
誕生日:103.02.06



我是雙魚寶寶喔

大家好...
我們的小寶貝誕生囉!他
會帶著大家滿滿的祝
福,平安健康的長大!
媽咪 明慧
誕生日:103.02.25

