

- 一、 台灣最大發電來源是火力，燃氣、燃煤為最大宗。
- 二、 去年三月歐盟通過歐洲氣候法想對高碳排地區的產品可徵碳關稅。
- 三、 一流人才不會想留在不能把事情做好的地方，提醒大企業絕對要避免糟糕決策流程逼走菁英。
 1. 要怎麻煩請到優秀人才，讓他們不離開公司呢？首先，你要給他們非常棒的任務——某件能真正實踐做事目的、具有意義的事。
 2. 大部分的決策不必到上層。
 3. 決策分成兩類。有些決策不可逆是屬於單向門，必須小心謹慎，慢慢做決定。多數決策是雙向門，你可以做出決定，然後走過去，結果發現決策錯誤，這是你可以退回原地方再行處理。
 4. 當你要做決策時，你得問一問，這是單向門還是雙向門？
 - (1)如果是雙向門，讓小團隊來做決策，甚至讓一個判斷力強的人來做決定就好了。做出的決策，如果錯了就錯了，可以在改變做法。
 - (2)除了問一問決策是單向門或是雙向門，還有一種方法能大幅加快決策速度，那就是教大家雖不同意但全力支持的原則。
 - (3)有爭議的決策必須快速呈報，你不能讓兩層級較低的員工爭執一年，把自己弄得精疲力竭，你有責任教層級低的員工該怎麼做。
 - (4)我經常不同意卻全力支持我會為了某件事情爭辯 1 小時、一天或一個禮拜。然後我會說你知道嗎？我真的很不贊成，但你對實際的情況的了解比我深。我們就用你的方法來做。我答應你就絕對不會對你說出早就告訴你

了這種話。

(5)有時即便下屬對實際情形了解比你多，還是必須否決對方的意見，但那是基於主管的判斷。有些情況下你要說，我了解這個人。或是我和他們共事好多年了，對方判斷力很好，他們非常不贊同我的意見，對實際的情形了解比我深刻，我雖然不同意他們的意見，但仍願意全力支持他們實現目標。

四、 大腦可以訓練做不擅長的是，對付霸凌者時，就是鼓勵孩子改變自己，讓對方自動遠離：

1. 有什麼方法可以使孩子聽不見別人的閑言閑語，那就是在心裡大聲唱出你最喜歡的歌，用內在的聲音去抵銷外在的聲音。
2. 你當你的注意力轉移時你就聽不見了，而且唱歌是個愉悅的，他會使你微笑，這是作弄你的人傻眼，因為他要的是你哭，幾次以後他就放棄了。
3. 閒話好比水上葉智，風一吹，是叫五宗瑩，學習不去理他。
4. 所以碰到問題，不要期待別人改變，先去想如何改變自己來解決問題，因為改變自己比改變別人容易多了。

五、 線上課程的效果遠低於實體課堂。即使網路頻寬最大、連線速度最快，也無法完全取代實體教學中，學生與同儕、師長雙向互動的成效。

六、 說話力的養成：

重點一：聆聽、表達加閱讀，打造職場溝通的黃金三角。

1. 說對話是很重要的，學會聆聽讓對方能夠充分的表達。
2. 大量閱讀會幫助自己言之有物、對話時也更站得住腳。

3. 面對質疑，要拿出證據溫和溝通，也就是理直氣要和。

重點二：拿捏分記，學會聰明的不說。

4. 說話者必須要掌握少說、不說的時機，減少失誤。

5. 說的太多，卻做得太少，行為可能被放大檢視；若言行不一或形式浮誇，反倒會被貼上負面標籤。

6. 而當遇到跟老闆意見相左時，不要急著當面碰撞，可以改為私下找老闆反應。畢竟，氣頭上的溝通多半是 8 分情緒、2 分理智，最好等雙方情緒都消散了，再好好地把事情談清楚。

重點三：同理對方，重視溝通的五感體驗。

1. 無論職場或家庭間的溝通同理心都是導向成功的敲門磚。

2. 從對方的角度出發，會遠比說大道理，更容易讓人聽進去。

3. 非語言訊息：想把話說近對方心坎裡，就必須注意五感體驗。包括視覺、聽覺、觸覺、味覺、嗅覺，是對一場談話完整的感受。視覺是與對方的眼神交流；聽覺是調整說話語調，語氣要有起承轉合；觸覺是在握手或擁抱時，讓對方感覺真誠；至於嗅覺與味覺，這是營造自己成為一個有味道的人，關注對方的習慣與品味，創造共同話題。