

請您分享一下加入智慧局的動機和原因，另外您在智慧局服務多久的時間？

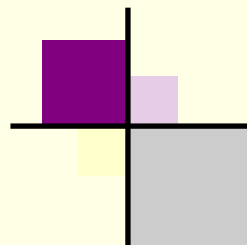


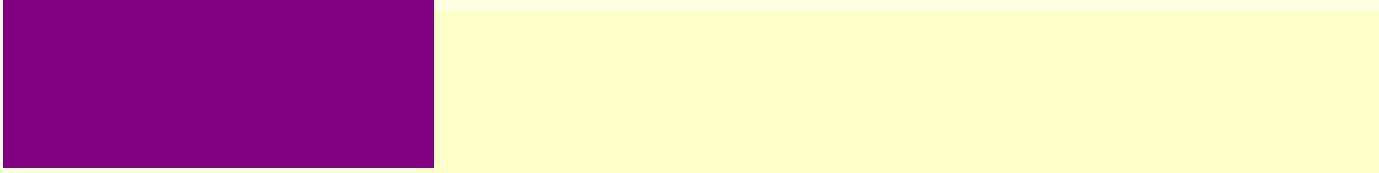
我在 1988 年就加入智慧局前身，改制前的中央標準局商標領域工作，這也是我在大學畢業後的第一份正式工作。因為在學校主修法律，同時喜歡逛街購物以及追求時尚品牌，這份工作恰巧與我所學和興趣相吻合，所以從一般行政事務人員到助理審查官、審查官、高級審查官，直到主管職，在智慧局服務已將近 35 年。

您如何領導組織？您從他人所得到的工作上最佳建議為何？  
有無 IP 界的女性人物讓您得到啟發？

我認為領導者首先要展現對工作的熱情，保持正向的態度，隨時散發正能量，藉由不斷的學習，累積解決問題的能力。因為商標審查需要注重細節與耐心，商標權組同仁一直以來都是女性多於男性，目前全體 109 位同仁中，女性有 82 位，占全組 75%，在這樣以女性人員為主要結構的組織，塑造一個舒適友善如同「家的感覺」的工作環境，至關重要。

前任本局長洪淑敏女士，在工作的同時能兼顧家庭，給予同仁適時關懷和尊重，以及充分授權與信賴，在她的帶領下，大家都能自發性的完成交辦的任務，從中獲取成就感。我們私下暱稱她為「媽咪」，她讓我們感受到如同母親的關愛和教誨，而樂在工作，我想這是我一直沒有離開智慧局這個大家庭的理由之一。





女性在 IP 生態系統中面臨的挑戰為何，又該如何去面對呢？而女性在 IP 生態系統中，如何互相支援？

如前面所提到的，商標權組目前女性同仁約占全組 75%，但是主管職 9 名人員中，僅占 3 位(33%)，究其原因，女性會面臨更多「角色切換」挑戰，女性結婚生子之後，在事業和家庭育兒兩者之間，通常選擇投入較高比重的精力在家庭，而放棄職場競爭向上的機會，這是非常可惜的。

其實女性較能以同理心相互支援，遇有跨域協調問題時，更能放棄本位主義跨域合作，解決面臨的困難和挑戰。

站在女性主管角度，對於後進同仁，特別是女性同仁，您有什麼建議與期許？在校學習過程或職業生涯，您所遇到最大的挑戰為何，您又如何克服？

站在女性主管角度，對於後進同仁，特別是女性同仁，我堅信以女性柔性與韌性兼具的特質，必能在職場展現女性優勢，積極的在各項工作中證明自己的實力。對我來說，面對商標申請案件數長期以來逐年持續增長，審查人力受限於編制員額無法增加的困境下，因為商標權組具備人員穩定性及向心力高等特質，勉強還能因應逐年增長的案件。但從 2021 年起已明顯出現待辦案件增加的情況，而 2023 年更面臨大量人員退休潮，如何在既有人力下做最適當的調配，使之量能最大化，並且以專案方式積極爭取審查人力，是我必須解決的難題，也是職業生涯所遇到最大的挑戰，而我也有信心在全組人員的向心力和共同努力下，必能克服此一難關。

