

高雄市政府人事處 電子報

Kaohsiung City Government
Personnel Department

第029期 電子報

| 歷屆電子報

學術論述

從智慧資本看非典型人力運用



從智慧資本看非典型人力運用

謝秉蓉/國立高雄師範大學人力與知識管理研究所副教授

一、前言

在重視競爭與講求經營績效的時代，公私立部門之用人原則漸漸朝向人力彈性化、精簡化及效率化。依據我國國家政策研究基金會研究顯示，勞動彈性化使得以全時、提供福利以及職務升遷機會為主的傳統用人型態，改變為部份工時、契約性工作、或派遣勞動等類型的僱用方式（王雲東、林昭禎，2009；許惠妙、張婉珍，2013），這些有別於傳統長期僱用之員工，統稱為「非典型人力」（許惠妙、張婉珍，2013）。非典型人力常因工時短或非屬正式人員編制，而被安排於非核心業務，或是甚至成為工作量分配不均下的弱勢者，引發非典型人力之人員感受到福利待遇不被工作單位重視、甚至被邊緣化而難以融入群體，進而產生較低的組織承諾及工作滿意度等負面的結果。

隨著知識社會的來臨，傳統以廉價勞力、機器、土地等有形資產作為企業價值的觀念已逐漸式微，取而代之的是來自組織的知識工作者，結合無形資產與創新活動，所建構的智慧資本才是組織核心能力的重要基礎。許多學者認為智慧資本是結合了組織內外部的知識、資訊、智慧財產權與經驗所累積的智慧資產，不僅能創造組織的價值，亦能為組織創造財富，是每個成員能為組織帶來競爭優勢的一切「知識」和「能力」的加總(Bontis,1996; Stewart,1997)。然而，隨著公私部門現今為了彈性化人力運用，而採行的非典型人力僱用方式，此作法是否有利於組織長期孕育穩固的智慧資本，這已是一個值得關注的議題。

二、非典型人力的智慧資本問題

智慧資本的構面會因學者強調之重點不同而產生不同的層面，綜合而言，大都是以人力資本、結構資本與關係資本三構面為主(Bontis,1996)。

(一) 人力資本：

是一種組織成員間的知識集合體，是能夠產生最佳解決方案的綜合能力，集體知識的產生則是經由成員之間的互動、分享討論，進而產生儲存在群體團隊或作業流程中不可分割的集體知識，這些知識並不是任何特定成員所專屬，而是鑲嵌在組織成員中的知識。組織中的非典型人力在職時，與正式員工共同產生組織集體的知識，許多都是內隱知識的型態，一旦約聘人員離職時，常常會因此帶走片段的組織知識，使得集體的組織知識不容易完整保留與傳承。

(二) 結構資本：

是一種組織為了達成目標而運用集體能力以解決問題的能力，由於組織遭遇的作業或營運問題，往往都不是例行性的問題，需要組織成員具有創意的問題解決能力，許多研究顯示組織成員的知識分享為影響創造力的重要因素，經由知識分享才能建立共享的心智模式並激發產生多元創意方案，因此，穩固的結構資本不僅仰賴成員為了達成工作績效而培育的合作默契，更奠基于長久建立的信任基礎，有了這些基礎才能促動成員持續分享以產生源源不絕解決問題的動力與創意。然而，非典型的人力由於工時短或短期僱用，較難融入與組織成員長期良好互動的組織氛圍，缺乏共享的心智模式也就阻礙了更多產生解決問題的動力與創意了。

(三) 關係資本：

關係資本為組織關係或組織對外的網絡關係，包含顧客對公司產品及服務的滿意度與忠誠度。通常面對消費者或外部顧客的是第一線或是業務端的員工，若員工能夠

經由工作滿足或成就感而感受到工作價值，則較能從內心傳達出良好的服務態度跟品質給消費者或外部顧客，但是根據研究顯示，非典型人力的組織承諾較正職人員為低，當在面對職場或工作上的挫折時，可能較難達成組織的要求，而影響消費者或外部顧客對組織的形象，再者，顧客忠誠度需要長期的經營維護，非典型的人力由於工時短或短期僱用，勢必不易與顧客建立有利於組織利益的長期客戶關係。

三、結語

雖然許多組織在配置非典型人力時，會將這類型人力安排在較為作業性或例行性的工作，這樣的人力配置似乎節省了人力成本又較不會影響核心業務，但是以智慧資本的角度，組織就像一座大機器，任何一個環節都貢獻並累積著讓這台機器持續運轉的組織集體知識，若集體知識因為非典型人力的流動而時常被存入又取出，長期而言，是不利於組織培育穩固又豐厚的組織知識，再者，在講求提倡創新以增加組織競爭力的年代，流程創新往往是來自於被忽略的細節或作業流程的改善，因此，這樣細微的創新機會若掌握在非典型人力的手中，則組織就更不容易看見這些隱藏的機會了。如此看來，非典型的人力運用也許在短期能夠達成彈性運用人力的優點，但長期是否有利於組織智慧資本的發展，這個問題的答案就需要領導人有智慧的判斷了。

參考文獻：

Bontis, N., Keow, W. C. C. & Richardson, S. (2000). *Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries*, Journal of Intellectual Capital, 1(1), 85-100.

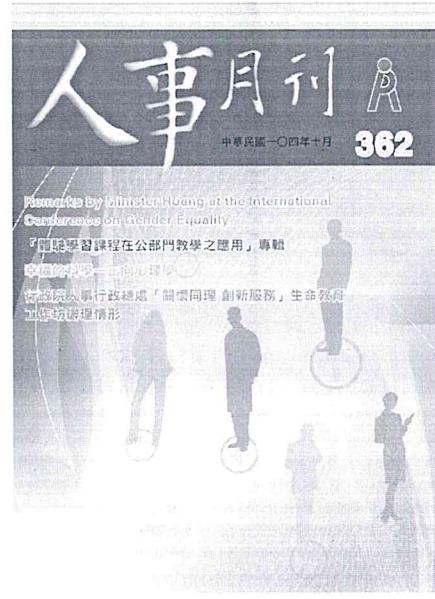
Stewart, T. A. (1997). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*, Dell Publishing Group.

王雲東、林昭煥，2009，為非典型熟齡青年請命，財團法人國家政策研究基金會^{http://www.npf.org.tw/}

許惠妙、張婉珍，2013，非典型人力管理制度的比較及其對台灣妥適運籌的建議，T&D飛訊，1-22，

行政院人事行政總處

人事月刊



政策與人力管理期刊

政策與人力管理期刊

現在位置：懿守大學 > 政策與人力管理 > 政策與人力管理

重要公告

公告主題	發布單位	日期
政策與人力管理期刊 第五卷第一期正式施行	政策與人力管理	2014/07/15
政策與人力管理期刊 第四卷第三期正式施行	政策與人力管理	2014/02/17
政策與人力管理期刊 第四卷第二期正式施行	政策與人力管理	2013/11/05
政策與人力管理期刊 -- 活耀發示	政策與人力管理	2013/07/20
政策與人力管理期刊 第四卷第一期正式施行	政策與人力管理	2013/07/17
政策與人力管理期刊 第三卷第二期正式施行	政策與人力管理	2013/01/18
政策與人力管理期刊 第三卷第一期正式施行	政策與人力管理	2013/01/10
政策與人力管理期刊徵稿訊息	政策與人力管理	2012/03/06
《政策與人力管理期刊》第二卷第二期正式施行	政策與人力管理	2012/02/26
【連結】期刊線上訂閱	政策與人力管理	2011/10/06
《政策與人力管理期刊》第二卷第一期正式施行	政策與人力管理	2011/07/31
《政策與人力管理期刊》徵稿說明	政策與人力管理	2011/02/21
《政策與人力管理期刊》第一卷第二期正式施行	政策與人力管理	2010/12/24
《政策與人力管理期刊》創刊號正式施行	政策與人力管理	2010/09/29

瀏覽人次 : 571

[▲回到頁首](#)

高雄市政府人事處 電子報

Kaohsiung City Government
Personnel Department

第029期 電子報

歷屆電子報

▪ 歷屆電子報

▪ 學術論述

▪ 感動服務

▪ 業務心得

▪ 好書好文共分享

▪ 本處近期活動花絮

感動服務

天天都為你—三民二分局人民保姆們的工作日誌

警察人員素有「人民保姆」之美稱，除了肩負著打擊犯罪、紓解交通、維護社會安全秩序等等重任以外，其實鐵錚錚的威武形象底下，也總是懷抱著主動關懷、溫暖貼心的古道熱腸，讓轄區內的民眾能獲得最優質的服務。以下是本府警察局三民區第二分局的警員們在本（10）月份短短幾天內所累積下的服務點滴，每一件都讓大家覺得：有你們在，真好！

10月26日

動員三里長聯尋 助八旬迷途老婦返家

三民二分局覺民路派出所巡佐郭皇麟、警員陳昱斌於10月26日12至14時執行巡邏勤務，接獲民眾報案，於三民區大豐二路康元藥局前有迷途老人需協助，警方到場後，發現是一名留著花白短髮，身穿黑色圓點七分褲的阿嬤不發一語呆坐路旁。

巡佐郭皇麟見狀立即上前關心，詢問下得知阿嬤名為陳周00今年88歲，居住地址不甚清楚，郭佐急中生智撥打電話商請鄰近三處里長，分別為寶泰里、寶德里、寶國里前來幫忙辨認是否為自己里民，無奈里長均表示未見過該名阿嬤。陳嬤對員警與里長們的關心略顯焦急，口中不停喃喃自語直說：「挖哉影路，哇家己會返去。」並十分堅持自己可以走路回家，郭巡佐擔心陳嬤獨自一人走路返家有危險，便以聊天方式安撫其情緒，並溫柔表示警方陪她慢慢一起散步回家，途中並自掏腰包購買一杯飲料讓陳嬤解渴。



您記得回家的路嗎？請讓我來幫您

直到行經義德、大豐路口見到一名菲籍外傭神色緊張、四處張望，見到員警陪同陳嬤找路，突然上前擁抱陳嬤並癱坐地上嚎啕大哭，經詢問了解，原來是菲籍外傭在家照顧陳嬤中風的先生，陳嬤自行開門外出，外傭驚覺阿嬤走失，擔憂的四處奔走尋找。



外傭感激地不斷向員警點頭道謝，郭巡佐立即聯繫陳嬤女兒陳O貴，叮囑應更加關心留意母親動態，並建議申請愛心手鍊避免再有類似情形發生。

巡佐郭皇麟與警員陳昱斌以「老吾老以及人之老」的愛心與用心，讓陳老婦人對渠等具有愛心及熱心積極之服務態度給予高度肯定，誠摯感謝警方的付出，此舉亦為警察為民服務增添了一幅溫馨畫面。

10月27日

巡邏勤務落實 眼尖發現失智婦

三民二分局鼎山所所長甘文豪、員警方界智、謝宏威於巡邏時至大順、建工路高雄銀行簽巡，簽巡時員警眼尖發現一名婦人在人車往來頻繁的斑馬線附近徘徊，似乎迷失方向，員警擔心會發生危險便主動去詢問該婦人，其表示自己忘記家中地址，而員警詢問該婦人之姓名，他也只能回答部分無法說出全名，此時，警員方界智恰巧有印象昨（27）日有一則尋人通報，通報的姓名及特徵與該名陳姓婦人幾乎吻合，鼎山警不敢大意，先將陳婦帶回所內查證身分，老婦果然為通報協尋者，由昨日的通報得知其媳婦電話，連忙聯絡媳婦，媳婦表示婆婆已離家一日，身上也沒有帶證件及現金，患有失智經常離家後就不知去向，因為家裡的人都要上班，無法全心全意、貼身照顧年邁



警員細心發現尋人對象並主動幫助

的婆婆，真的很感謝警方百忙之中幫忙協尋！

鼎山所員警也不忘再次提醒該民眾，家中有年長長輩，務必讓其攜帶證件，或製作識別手鍊，讓熱心民眾或執勤員警發現時，均能即時護送其平安返家。

10月28日

化身天使散播愛 協助身障人士返家



員警趁前關懷需要幫助的市民朋友

三民二分局鼎山派出所所長甘文豪與警員蕭哲宗於104年10月28日凌晨1-3時執行巡邏勤務時，經過三民區明誠路與鼎吉街口的便利商店時，發現一名情緒不穩定的廖姓男子（55年次），經盤查了解後發現其為身心障礙人士，因當時身體相當不適以及家庭有些許狀況，導致其情緒有點焦躁並倒臥在地，警方隨後設法通知廖姓男子姊姊，並將其帶返家休息。等待著他家人來的期間，廖姓男子之情緒仍然相當不穩定，但甘所長仍努力安撫其情緒並與其敞開心房聊天，經過一番努力，廖姓男子之情緒總算穩定下來，之後便由其姊帶回返家，返家前廖姓男子家屬頻頻向警方道謝，感謝他們的耐心與愛心。

廖姓男子家人向警方表示，廖男因經歷重大事故而成為身心障礙人士，又經歷了婚姻失敗，覺得人生充滿挫折，因此常常發生情緒失控的狀況，有時連家人也無法平撫其情緒，相當感謝警方的幫忙協助，在夜深人靜之際讓他安全回家。而鼎山所所長甘文豪身為單位主管以身作則，在夜深之際仍親自帶班巡邏，堪為表率，並主動發現需要幫助的市民伸出援手，也謙虛的回應為民服務是警察應盡的責任。

鼎山所所長甘文豪表示，現今生活壓力大，民眾可能會有出現情緒失控的失態行為，有時因為一時失控，而做出無法挽回的行為，後悔終生。人生不如意之事，十常八九，但這並不表示人生全無希望，上帝為你關了一扇門，他必定開了另一扇窗，我們不應該自怨自艾，而是應該樂觀向上，敞開心胸尋找生命的出路。家人也應該時常給予溝通關懷，以免憾事發生。

小編有感：或許你就是某個人生中那扇關在你面前的一扇扇「失敗」的玻璃窗，還有多少扇玻璃窗還沒有打開呢？人生路上，總會遇到許多不如意，但請你打開另一扇窗，讓自己看到更多的可能，你會發現，世界其實很美好。

瀏覽人次：1074

▲回到頁首

高雄市政府人事處 電子報

Kaohsiung City Government
Personnel Department

第029期 電子報

歷屆電子報

■ 歷屆電子報

- 學術論述
- 感動服務
- 業務心得
- 好書好文共分享
- 本處近期活動花絮

業務心得

人事業務大觀園—五力面對

進入人事人員大家庭至今兩年餘，經手之例行業務已漸熟悉，但人事業務學海無垠，常須思考個人法規知識上是否更新、個案處理上是否面面俱到、長官下達的政策命令執行上能否確實、觀點意見是否周詳……等，一路跌跌撞撞也不斷成長、開拓眼界，過程中歸納出「五力」—觀察力、執行力、思考力、溝通力及團結力，作為自己進入公職來的心得：

一、觀察力：

初到新環境，對人事物逐一瞭解，如能迅速掌握人的脾性、事物的特性、業務的流程，均有助更快熟悉業務內容，而做好這些事都需要觀察力。觀察力如何培養？可參考日本趨勢觀察家—大前研一的觀點，他的方法非常務實，主要來自於一顆「沒有自我設限的好奇心」，且若能更進一步，不畫地自限於本身專業、不間斷地吸收各方資訊，日後在本職學能上、甚至跨領域都能自有一番見解與體悟。

二、執行力：

執行力是對長官所下達的命令能確實執行無誤，並交出成果陳報上級。依現任行政院長毛治國對執行力的定義，即「交出成果的能力」，需要良好的工作態度（意願）及工作能力（效能）兩個因素所構成，其中工作態度又最為重要。人事法規多如牛毛，人事服務在對辦理個人權益相關業務上，除大方向的掌握外，也非常須要注意細節，才能避免疏漏損害同儕權益。因此，如何維持對工作的熱情活力，也是執行是否能確實的關鍵因素。

三、思考力：

在例行業務中，找尋不同以往的改進或創新觀點及作法，就是思考力的展現。例如在承辦某年度考績作業時，本室主管採行以檢核表並運用EXCEL電腦軟體的方式，有系統地整理龐大的考績資料，彙整諸如所屬單位包含統計人數、表格繳交進度、作業時程進度等數據，如此作法讓資料一目瞭然，改善工作效率，也減少疏漏及錯誤的機會。因此，如何將業務化繁為簡，除靠不斷累積的經驗外，經常性的對作業流程進行檢視及反思，通常有事半功倍之效。

四、溝通力：

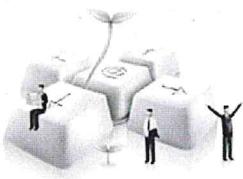
溝通力包括內部的平行與垂直溝通、以及與外部的聯繫。進入公部門才瞭解到，人事業務因與辦理對象的權益關係密切，運用溝通協調的機會自然也較為頻繁。內部溝通部分諸如：差勤請假部分須和同仁們耐心解釋相關規定、業務績效考核的彙整須先與各業務單位事先溝通作業方式並向主管彙報進度、成立性別執行小組並首次召開會議時，與小組成員討論成立小組的任務目的及相關事宜等等；外部聯繫則如：詢問銓敘部人事業務相關問題、參考各縣市業務作法等，都需要專注的理解與條理的說明，務必要在達到雙向溝通後，業務方能順利推展。

五、團結力：

內部良好團結的組織氣氛，將提升辦公室的工作士氣及辦公效率。很幸運的在剛接觸公職時，就遇到願意一步一步引領我們、包容性高及EQ高的主管，且同仁們彼此間相處和氣融融，遇到業務問題詢問時亦不吝給予意見及經驗分享；辦活動時，同仁們也會主動互相協助。這種上下一心的氛圍，讓我能將在工作上遇到的困難與挑戰，從挫折、不知所措的情緒中，轉換成積極面對處理及保持樂觀的心態。

現今人事業務較以往涵蓋範圍更大、本質上更複雜多元，如何在此環境中淡定沉穩的面對，只能期許自己能以敏銳的觀察力審度事情本身，以靈活思考的視角跳脫以往的框架；在溝通協調中集結眾人的智慧結晶，最後以團隊力量確實執行政策，貢獻並展現兼顧質與量的工作成果。

* 小編附註：感謝主計處人事室科員羅弘婉所分享的人事業務心得，希望大家都能從中獲取力量，在工作崗位上五力全開，May the force be with you!





高雄市政府人事處 電子報
Kaohsiung City Government
Personnel Department

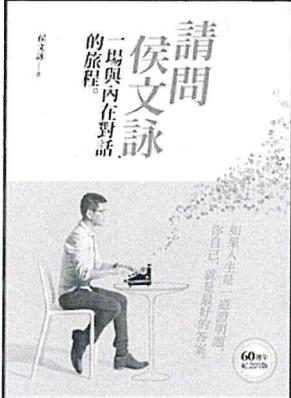
第029期 電子報 | 歷屆電子報

好書好文共分享

好書好文共分享：請問侯文詠：一場與內在對話的旅程

高雄市政府人事處暨所屬人事機構

104年4G讀書會 共讀心得系列



- * 書名：請問侯文詠：一場與內在對話的旅程
- * 作者：侯文詠
- * 出版社：皇冠出版
- * 出版日期：2014年12月29日
- * 分享人：104年4G讀書會第4組「文4泉詠」
- * 分享內容：

本書的創作源起於許多演講場合後對作者的提問。人心中的不安，總想要一次又一次的確認，所面對的是人生，是被認定無法重來的路程；透過自我生命的置入與轉換，嘗試在發問與作者的回應中得到保證，甚或可以說找著更多的勇敢。而從某個角度來說，我們都是來學習的，很多時候，那些讓我們感到難過挫折的，正是我們那些沒有學會怎麼面對的事。正因為我們沒有學會，生命才能用不同的面貌，給我們同樣的功課。書中雖然回答的是別人的問題，同樣的也是面對作者自己生命的成長，藉著這本書告訴大家面對生活上的難事我們該如何面對，又如何找到自己，讓自己跟周遭的世界更好。

人的一生總需要去工作來維持生活，如果一個人從事的工作缺乏「內在價值」時，他將變得多麼薄弱、有限。儘管本書各篇章中，每則臨終病人的生命故事各不相同，但是從生命的終點回顧自己的生命時，佔據了日常生活中最多時間，每天為此汲汲營營的「外在價值」—財富、名氣、權勢等等，從生命的終點來看，竟然變得無足輕重了。相對的，大部分病人覺得最重要的是：「關係」。最多人感到後悔的是有生之年來不及跟自己最在乎的人好好相處。當今社會中，充滿著利益、誘惑、權力、名聲等等外在價值的提倡與追尋，但這些總是生命的過客，我們應該思考的是：外在價值是否真能帶給我們什麼？而缺乏內在價值，我們又會變得如何？

延續著這樣的反思，作者帶出康德的醒世哲言：「把生命當成目的本身，而不是達成目的的手段。」在這個瞬息萬變的數位時代，每個人都感到焦慮與恐慌，總是想「抓住什麼」以取得安全感。「總想抓住什麼」的感覺取代了對工作價值的思辨，於是大家著眼在「做這個工作可以得到什麼？」緊接著就是如何汲汲營營於獲得這個工作。然則，財富也好、名氣也好、甚至權勢也好，當下也許沒有機會去釐清那是否真得是自己所想要的，只是因為那能夠緩解內在的不安，於是就成了毫不懷疑的答案。

常常有人問：興趣真的能當飯吃嗎？興趣往往需要經過種種和現實的磨合、調適，又無法預期終點到底在哪裡，是一個「呼應內在召喚」的過程，其實更接近一場馬拉松長跑；為了因應這樣的過程，從一開始就必須有能夠長期抗戰的準備。或者更進一步說，必須要有讓自己能夠「歡喜自在」的準備。因此，把目光放遠，假如這是一件需要做五年、十年，甚至是更久的事情，在什麼樣的資源、或者什麼樣的風險下，是你可以歡喜自在地承受的？有了這樣資源配置的基礎，才能從容、無後顧之憂，全力以赴地去追隨、呼應內在的召喚。我在準備高考時也自覺像是一場馬拉松，為了跑完這場硬仗，必須知道我為何而考；而準備的過程、時間的考驗、經濟的壓力，都需要做充分的了解與資源配置，來完成讓自己能夠「歡喜自在」的準備。

社會學家馬克·格蘭諾維特 (Mark Granovetter)曾經用過一個抗爭現場的簡單模型，說明社會的運作模式。在這個模型中，他假設有一百個處於抗爭邊緣的群眾，由於一百個人背景、條件以

及對當前社會不滿程度不同，因此每一個人加入「抗爭」行動需要的門檻值 (threshold) 也各自不同。門檻值為0的人面對不合理、不公義的事情發生時，完全不需要別人的鼓動，自己就可以投入抗爭。需要看見一個人投入，才有勇氣加入的人，門檻值為1。需要看見兩個人才有勇氣投入的人，門檻值是2。依此類推。作為一個門檻值為3的人，他或許沒有門檻值是0的人崇高的理想，或許沒有門檻值是1的人無畏的智慧，或許更沒有門檻值是2的人願意犧牲的勇氣，但他是改變世界最不可或缺的一環。世界能不能改變，決定在於他能不能改變、能不能多付出一點點的努力，讓自己的門檻值從4變成3，並且展開行動。在一個無法改變的世界，每個人都覺得那個門檻值為3的人應該是別人。而一個能夠改變的世界，每個人都相信那個門檻值為3的人就是自己。



在公職生涯中，我們必須找到自己的內在價值及自己的初衷，時時檢視自己的行為跟觀念，在挫折難過時，告訴自己還有更多民眾需要我們幫助，不氣餒而繼續向前邁進。讓自己變成門檻值為3的人，你變成一個怎樣的人，就決定你存在一個怎樣的世界；如果人生是一道證明題，

「或許自己就是最好的答案。」

瀏覽人次：1087

[▲回到頁首](#)

高雄市政府人事處 電子報

Kaohsiung City Government
Personnel Department

第029期 電子報

歷屆電子報

▪ 歷屆電子報

▪ 學術論述

▪ 感動服務

▪ 業務心得

▪ 好書好文共分享

▪ 本處近期活動花絮

本處近期活動花絮

「與民協力，活躍大高雄」104年委外業務實務分享座談會

近年來民眾自我權益意識高漲，對於政府施政及服務品質之要求日益增加；為推動勵革再造，本府乃將公權力涉入程度較低之業務委託民間執行，透過公私協力模式、引進民間的資源與活力，以達成服務績效化、人力資源彈性化、經費運用有效化之目標，並以「幸福高雄」作為服務市民之宗旨。

為使本府各機關能靈活運用民間力量，提升服務效率及施政品質、進而降低政府財政負擔，本處特於104年9月7日假楠梓污水處理廠舉辦「『與民協力，活躍大高雄』104年委外業務實務分享座談會」，並規劃廠區參訪行程，期望透過委外業務成功個案之經驗分享及成果觀摩，使各機關在委外業務推動上更順遂、圓滿。

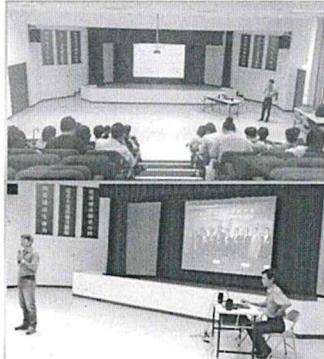


楠梓汙水處理廠為全國第一個污水下水道BOT案



楠梓汙水處理廠獲民間參與公共建設金擘獎及行政院金斧獎等殊榮

座談會當日，首先由本府水利局張進二股長及台灣世曦工程顧問公司李治威經理介紹目前國內普遍委外之途徑和種類，旋即說明楠梓污水處理廠BOT案之推動過程、如何克服期間面臨之種種困難，並由綠山林開發事業副廠長實際帶領與會者導覽廠區的各項設施，以近距離接觸及觀察的方式，瞭解廠區的規劃及污水處理廠各設施運作之內容，期望藉由實地走訪讓與會者能有體會與感受。座談會最後採Q&A的方式開放問答，對與會同仁作完整的經驗分享。



104 年委外業務實務分享座談會



廠區導覽及各項設施運作介紹



本處團隊及水利局、楠梓污水處理廠與會同仁於會前合影留念

期盼本次座談會之舉辦，能為各機關同時注入「老經驗」與「新思維」，將傳統型態的管理模式轉化為策略性管理，成就「與民協力、活躍大高雄」之願景。

2015華人員工協助專業學術論壇

員工協助方案(EAP)是當前全球公私部門均十分關切的議題，台灣員工協助專業協會及行政院人事行政總處於104年10月22、23兩日，假台北科技大學國際會議廳，共同辦理為期兩日的EAP華人專業學術論壇。參加者來自台灣各地公私部門人員以及國內外相關領域專家、學者，探討諸多當前EAP學術及實務上的議題，如：推動公部門員工協助方案的策略與落實、EAP人員的省思、組織變革與文化脈絡下的員工協助方案推動策略、重大危機處理等。



本府 EAP 同仁與本府 EAP 顧問相見歡

EAP的起步與成長需要相當的人力資源、資源系統、經費及時間的支持，是無法一蹴可幾的。黃人事長富源在主持本論壇開幕式時，特別引用美國總統約翰·甘迺迪(John F. Kennedy)之言，以表達對推動公部門員工協助方案之期勉：「我們所努力的種種可能不會在最初的一百天中完成，可能不會在最初的一千天中完成，也可能不會在任期中完成……，但讓我們開始！」就讓我們開始跨步前進，借鑑汲取他組織的經驗與實例，共同攜手打造屬於高雄市政府「客製化的員工協助方案(EAP)」。



國內外華人 EAP 專家學者進行專題演講



本府 EAP 承辦同仁與本府 EAP 顧問及本次論壇發表者合影留念

瀏覽人次：489

▲回到頁首

