

歷屆電子報

學術論述

感動服務

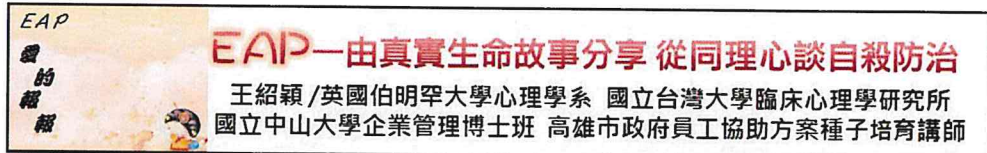
業務心得

好書好文共分享

本處近期活動花絮

學術論述

由真實生命故事分享 從同理心談自殺防治



感謝高雄市政府的邀稿。這幾年在我到處演講教學的過程中，自殺防治從未自我的服務內容中淡出，隨著大環境變遷，人的壓力越來越大，身邊自殺故事累積的數量，已經不再像從前對自殺的印象一般，覺得自殺只是一種特例或只是會發生在和自己不相關的人身上。雖然近幾年耳聞自殺事件或是與自殺事件有所交集的機會增多，然而我們大多數人對自殺的想法，似乎仍停留在遙遠的一端。事實上，每個人都必須正視你我都有可能與自殺行為正面交鋒的危機。現今、社會大眾對於職場心理健康的認知，尚未全面建立起自我照顧和提高對他人身心敏感度的概念下，怎麼談自殺防治，才不落入與真實情境和個人疏離的制式課程教學，一直都是我投入自殺防治工作努力的重點。也因協助過許多大型企業和組織渡過員工自殺事件後的傷痛，理解到自殺課題對個人或組織所造成的傷害衝擊，因此、藉由此次的邀稿，決定在這次的分享中，在顧及當事人隱私將其真實姓名改編，以生命故事分享的方式，來增進大家對自殺行為的了解和敏感度，目的是希望有效且即時的自殺防治概念能根基於我們對於人為何採取自殺行動的深入同理，啟動大家在面臨疑似自殺危機時，以同理心即時付出行動。

小孟是個長相甜美清秀的年輕女子，她有著一頭飄逸長髮，喜愛帥氣有型的穿著。平常在辦公室遇到她，總是對人笑容滿面。每年夏天野薑花開的時節，小孟會帶著一大束的野薑花，分送給公司的同仁。對小孟的認識，僅止於對她那顯赫學歷，和一直以來那優秀的業績表現。回憶起小孟，和小孟同一辦公室的幾位同事描述著，「…依稀記得沒有機會與小孟深聊，在事後想起，也許是辦公室裡的每個人總處在工作的壓力和焦慮下，從未曾想過停下腳步認真的聊一聊，關心彼此。更別談在事發之後的第一時間，即使已經同在一個職場數年，還是對小孟最終採用極端又堅決的方式離開感到震驚與無法接受」，「…憶起小孟出事前，只覺得她個性變得孤僻，常常發呆，退步的業績，似乎有什麼事情在干擾她…」。

小孟走後，低迷的辦公室氣氛透露出許多人的心都受了傷，不管是否與小孟熟稔，大家都為這樣年輕的女子選擇輕生這條路感到難過。許多人都在揣測，壓垮小孟的最後一根稻草到底是什麼？

這是某一年的夏天，就在小孟選擇結束生命後的數個月，幾位同仁們在公司因為小孟事件後為大家所舉辦的創傷團體中所回憶的事。故事的起頭，是對一個年輕生命的模糊記憶，所有對於小孟的描述，都僅止於對她表現在外的樣子。小孟到底是誰？她遇到了甚麼難題非得選擇這樣的方式結束自己的生命？她的難題是否真的無解？事情重來有沒有可能幫助他做出其他的選擇？這些疑問似乎都隨著辦公室每個人緊湊的腳步，漸漸的模糊，然而，時間並未將小孟真的遺忘在過去中。當夏日來臨，又到了野薑花開的時節，辦公室裡總會有人一不小心想起了小孟甜美的笑容而內心隱隱作痛。小孟的故事，是在她的喪禮外，由年邁母親泣訴才得以真相大白。

原來，年輕的小孟，和所有的年輕女子一樣，嚮往著一段羅曼蒂克的戀情，經由網路交友，她遇見了一見傾心的男友。小孟的幸福並沒有延續很久，男友以經營公司面臨財務困難為由，讓小孟出面向銀行借貸數百萬，但是數百萬的資金並沒有成功解救男友的公司，隨之而來的是更大的財務缺口。當小孟驚覺自己已無法填補那似無底洞的財務需求，開始拒絕男友的借貸請求，兩個人就因為錢而經常發生口角拉扯，小孟就在那個時候經歷人生中最黑暗的時期。小孟面對的，是親密關係中的肢體與精神暴力，她同時被男友威脅，暴力與生命威脅的壓力下，小孟開始心情憂鬱害怕，夜不成眠，面對每天上班的同事，她始終沒有開口求助。

這段時間裡，辦公室裏其實是有人發現小孟的改變，同仁們發現她變得冷漠、不愛說話，穿著拉邊，臉上的憂傷讓人解讀是最近和男友爭吵的結果，礙於文化中家醜不可外揚的觀念，亦或

是介入他人私事要警慎，小心公親變事主的心態，最後還是沒有人忙在忙碌的辦公室內，鼓起勇氣上前關心，當然也沒有人發現其實在小孟的手腕上，已有自殘的刀痕。也就是在這段時期，同仁們是如何解讀小孟的改變？他們想著小孟的優異表現和顯赫的學歷，認為這樣的年輕女子應該有能力處理生活的問題。他們回想著小孟的幸福笑容，認為年輕人談感情多少會經歷許多爭吵磨合，過了就好。他們想著，如果小孟沒有主動談，自己每天的工作都做不完，實在沒有精神再去問問到底發生什麼事。就這樣，回到小孟離世的前一週，也就是在她游移在生死關卡的掙扎前，辦公室一如往常，誰也沒有料想到，就在某天午間的休息時分，小孟最終選擇走上絕路。事發後，同仁們處在驚嚇難過和不解中，他們無法相信，小孟這樣優秀的同仁為何輕易拋棄生命。辦公室裡的同仁都在問，到底發生什麼事？少做了什麼，做錯什麼？

透過員工關懷的訓練課程中，我提醒學員們，當自殺危機靠近時，經由觀察當事人，可以看到一些和他往常不一樣的行為表現，亦或是你會覺得怪異的現象，即使你並不能明確掌握這些怪異的事件原因。這些異於往常的行為，其實就是我們當下要提高敏感度的指標。以小孟的生命故事為例，回顧到小孟出事前，如果你是小孟辦公室同仁，在員工協助方案的訓練後，你是否知道小孟從原本是打扮帥氣有型轉變成穿著拉邊是一種警訊？你是否察覺小孟從甜美的笑容和主動以野薑花送給同仁的熱情女子，轉變成孤僻且時常發呆的人代表她的情緒和行為正在改變？對於擁有顯赫的學歷和優異的業績表現的小孟業績退步時你是否主動上前關心？也許你會臆測是最近情感出了問題，但進一步要放在心中甚至鼓起勇氣去關心的，應該是什麼樣的情感問題？如果有人願意上前主動關心，也許小孟手腕上的刀痕就會被發現。假設辦公室有人願意不斷的關心小孟，也許她最終會打開心房說出她的困難，那小孟也許就有機會知道，她正在面臨的困難並非單純的情感是非，而是涉及暴力和恐嚇勒索的犯罪案件，這早已超出小孟可以處理的範圍，更不是她的錯，後續的協助也許才能真正解決問題。

每一個人在面臨困難時的處理都不一樣，要說出心裡的痛苦也絕對不是件容易的事，求助的方法不會只有說出來，行為上非語言的求助也是一種求助。在我的員工協助方案課程中，我不斷提醒的是，如果我們都同意生命中不會永遠順利，情緒低落無助時，想法難免鑽牛角尖，也容易行為極端。只要我們每個人都開始練習對自己有同理心，知道人生的課題變化萬千，誰也沒有把握明天要面臨的會是什麼，我們就會接受我們都有可能需要他人幫忙的一天。基於人本互助精神，我們就會同意將心比心的同理原則，在照顧自己的當下也願意多給別人一些支持關懷。每一位接受員工關懷訓練的同仁都要秉持著，求助不是無能或軟弱的表現，而是解決問題的勇氣表現；給予他人關懷並不是雞婆惹人厭的，而是活在愛與同理的信念。假若正在閱讀本文的你，也正在經歷人生的難題而情緒低落，請學習同理自己感受，勇敢求助。我相信，高雄市政府的每一位員工關懷夥伴們，都願意盡自己力量，陪伴你走過人生幽谷。

政策與人力管理期刊

現在位置: 義守大學 > 政策與人力管理 > 政策與人力管理

重要公告

公告主編

- [政策與人力管理期刊》第五卷第一版正式發行](#)
- [政策與人力管理期刊》第四卷第三版正式發行](#)
- [政策與人力管理期刊》第四卷第二版正式發行](#)
- [政策與人力管理期刊》-- 徵稿啟事](#)
- [政策與人力管理期刊》第四卷第一版正式發行](#)
- [政策與人力管理期刊》第三卷第二版正式發行](#)
- [政策與人力管理期刊》第三卷第一版正式發行](#)
- [政策與人力管理期刊徵稿訊息](#)
- [《政策與人力管理期刊》第二卷第二期正式發行](#)
- [【連結】期刊線上訂閱](#)
- [《政策與人力管理期刊》第二卷第一期正式發行](#)
- [《政策與人力管理期刊》徵稿啟事與說明](#)
- [《政策與人力管理期刊》第一卷第二期正式發行](#)
- [《政策與人力管理期刊》創刊號正式發行](#)

發布單位	日期
政策與人力管理	2014/07/15
政策與人力管理	2014/02/17
政策與人力管理	2013/11/05
政策與人力管理	2013/07/20
政策與人力管理	2013/07/17
政策與人力管理	2013/01/18
政策與人力管理	2013/01/10
政策與人力管理	2012/03/06
政策與人力管理	2012/02/26
政策與人力管理	2011/10/06
政策與人力管理	2011/07/31
政策與人力管理	2011/02/21
政策與人力管理	2010/12/24
政策與人力管理	2010/09/29

瀏覽人次: 0

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

快樂打球，捷運健兒，越戰越勇

人家球隊是萬中「海選」，我們則是「選選」，記得在100年本局需組隊參加交通部鐵道盃慢速壘球錦標賽，這時本室承辦人拿著人事資料，看著當年79年本局成立進入服務的年輕小伙子，現都已步入知天命之年，加上本局特殊的機關型態，人員流動率不高，可供遴選的人員用10根手指頭都數得出來，承辦人只好拿著意願調查表，一一請能走跳或還能揮得出球棒的人全部錄選，也僅達比賽章程球員登錄數上限25名的一半，就可以知道為什麼人家球隊是「海選」，我們是「選選」。

第一次到臺北比賽時，領著平均年齡50歲以上隊員，沒有專業教練，加上用一星期的集訓功力，面對其他年輕長期集訓且體格漢草強健的球隊有交通部暨交通記者聯誼會、臺灣鐵路管理局、鐵路改建工程局、高速鐵路局股份有限公司、臺北市政府捷運工程局、新北市政府交通局、桃園市政府交通局、台灣高速鐵路股份有限公司、臺北大眾捷運股份有限公司、高雄捷運股份有限公司等精選隊伍，毫無怯色，因為從上場到下場也沒時間可以害怕，所以戰況可想而知了，很快的就準備打包回家。



先禮後兵，準備開戰!

自知我們先天下有不足之處，也知道球員的組合和匆促的短期練球下成績可想而知，年年只能領參加獎，但我們不灰心，在有理想、有抱負的隊員自主組隊下，終於在105年5月份組成「哈比壘球隊」，以快樂打球為宗旨，組成長期練習的球隊，也請104年就開始友情贊助帶著本局壘球隊的立德棒球場主管吳宗憲擔任教練（不是電視裡那個吳宗憲喔！但搞笑功力卻也一流，他帶給我們專業，也帶給我們歡笑），就此展開了一連串的聯誼賽，透過比賽加強實力，隊友也常笑說感謝吳教練對我們的情義相挺不離不棄，吳教練則開玩笑的回說，我很難得帶領一勝難求的球隊，追求我們的首勝是我的目標。

「哈比壘球隊」主要成員除本局同仁外，另外也力邀親朋好友，目前成員有22人，常利用假日時間，不管嚴寒或酷暑，在球場上都有他們揮汗演出的瀟灑身影，短短不到一年時間，他們就已出賽42場，包括與仁武地政、水利局……等隊伍進行友誼賽，球場上常傳來教練響亮的呼喊聲及隊友的歡笑聲，有時手腳受傷在所難免，但隊員們仍開玩笑的說我的手腳又在癢了，在練習及友誼賽的過程中，有歡笑有淚水，隊員的帥氣演出及搞笑失誤，常換來是隊員一陣張狂的笑鬧聲，也給予即時的鼓勵和擁抱，這要親身參與才懂得他們的努力，我們局長、副局長及主任秘書，除親身參與外，也跟人事室併同作最好的後勤支援，有時還自掏腰包提供水果飲料、歡唱卡拉OK及聚餐，讓他們在奮戰之餘有溫暖的感覺。

今年4月份的鐵道盃比賽就是檢驗這半年多辛苦練球的成績了，只是，我們局手氣太好了，抽籤抽到甲組，對上臺鐵局與鐵工局這2組歷年甲組冠軍與金冠軍隊伍，真的太「幸運」了，著實名副其實的「哈比隊」對上「巨人隊」，比賽當天望著個個高頭大馬、體格壯碩的友隊大漢們，一對比，本局球員真是文青，但我們仍展現堅強的實力，在防守和打擊方面都有著實進步，雖無法取勝，但仍能與敵隊拉距對抗得分，雖然成績如往年一樣，但可以看到隊員們的進步，下午本局與友隊進行友誼賽，有時來個帥氣假動作，有時獻上默契絕佳的雙殺，本局獲得漂亮的勝利，隊員們的眼角泛著淚光，頂著全身濕透沾滿黃泥的隊服，歡呼聲響徹休息區，幾乎所有曾經與我們比賽過的友隊，都一致的向我們說，你們真的非同小可，進了好大一步。

未來，捷運健兒們將繼續加油，大家有信心，相信明年一定會更好，因為我們是快樂打球的團隊。

* 小編附註：感謝捷運局陳科員文英提供，團結一心揮汗努力之後，所獲得的果實往往是最甜美的，希望我們身邊都有能夠一起全力以赴的好隊友!



捷運健兒快樂出擊-成功!

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

機關與學校人事業務『異』與『同』

人事業務因服務對象不同，適用之人事法規也不盡相同，多數人事人員職務歷練涵蓋了機關與學校的業務，然對於考試分發任職於機關及陞遷初任主管在學校的人事人員，必能感受到兩者業務『異』與『同』！回想筆者考試分發在一級機關任職近4年，嗣後在學校擔任人事主管近8年，現在又回到機關，深刻體悟其差異性如次：

(一)機關與學校人事法規『本同末異』：

機關遵循之相關規定，訂定權責單位係以行政院人事行政總處、考試院(銓敘部)等單位為主，而教育人員法規訂定權責在教育部，惟在多數法令制定上，教育人員又以公務人員人事法規作為參酌依循之範本，俾朝「公教一致」原則方式辦理，但某些權益作為又優於公務人員(以事假為例，公務人員5日、教師7日)，因此在法規訂定上，基本架構雖相同，但在法規名稱、細節上則有相異之處，這乃所謂『本同末異』。

(二)機關與學校服務對象『異中有同』：

機關服務主要對象為公務人員、約(聘)僱人員，學校除前兩者外主要對象為教師，教師屬性尚有正式編制內教師、代理教師、代課教師及兼任教師等，因此學校包含機關服務對象，但仍以教師為主要對象，這乃所謂『異中有同』。

(三)機關與學校人事權責區分之迥異：

以區公所機關為例，人員遞補方式需經民政局同意，但在退休、約僱人員(職務代理)業務可直接函報市政府，其權責劃分依業務屬性而異；但在學校而言，絕大部分均需由教育局審核。這乃所謂機關與學校人事權責區分之不同。

(四)學校業務集中在『暑假』、代理較為『頻繁』：

1.每年6至8月份係學校業務旺季，辦理教師退休業務，緊接市內介聘、縣市介聘、代理(課)教師甄選、教師成績考核等，相對機關於年底辦理年終考績外，主要在於個別機關人員流動率及業務屬性等等來決定業務量。

2.茲因學校人事室多僅設置1名人事主任，且主任又以女性同人居多，相對有婉假之需求者亦多，另考量班級數及編制員額之故，部分學校未設置專任人事人員，復因家庭、距離考量，多數人事人員對偏遠地區學校陞遷意願低落等因素，以致專任人事人員除本校自身業務外須兼職或代理他校之人事工作，肩負責任為「雙倍」，如又遇到業務旺季，實是「有苦難言」。

相較於機關，代理或兼任情形甚少，業務旺季亦未像學校如此明顯，其乃不同之處。

綜上，對於一個在機關有承辦全部人事業務之人員，基於機關與學校人事法規『本同末異』，在陞遷初任學校人事主管時較易上手，逆觀之，若未承辦所有業務之人事人員，就不易較出公務人員及教師適用法規的差異，且在辦理業務時尚需花費更多時間摸索。因此承辦人員之業務歷練是培養人事主管更精進、更專業的途徑之一。冀望初任人事主管同仁，能透過更多的業務歷練，秉持「多學多長多精進」之態度及勇於培養自我視野及能力，俾於面臨各種挑戰時更能應變自如及展現專業能力。

* 小編附註：感謝旗山區公所陳主任柏穎分享業務心得，因人員類別的不同，所適用之人事制度也各異，職期輪調制度讓人事人員有機會接觸不同人事制度，雖然辛苦，卻也讓人人事人員有機會練就十八般武藝，共勉之！

歷屆電子報

學術論述

感動服務

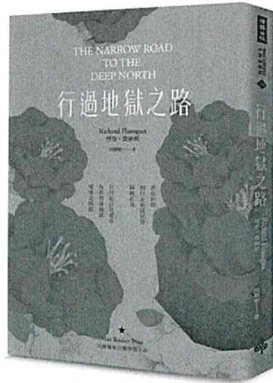
業務心得

好書好文共分享

本處近期活動花絮

好書好文共分享

行過地獄之路



*書名：行過地獄之路

*作者：理查 • 費納根，何穎怡譯

*出版社：時報出版

*出版日期：2017年03月01日

*分享人：高雄市政府法制局黃人事管理員瀨儀

*分享內容：

《行過地獄之路》這本小說的背景是二戰時期，日本為了建築急於用來運輸物資及人力的泰緬鐵路，迫使成為日本戰俘的澳洲軍人及其他國家的奴工們以超人的速度建築該條鐵路。死

快樂的人沒有過去，不快樂的人除了過去，什麼也沒有。線，是戰俘們用來簡稱鐵路開工後的瘋狂狀態，為了實現日本所謂的天命與大和魂，戰俘們不斷地趕工，在戰俘營裡受盡日本軍人折磨，各種受虐、求生的慘狀藉由作者的敘述，躍然紙上。

小說的主人翁杜里戈是個聲譽卓著的外科醫生，是一名戰爭英雄，但也是個愛拈花惹草的人，然而在杜里戈的回憶裡，永遠愛著既是他的姑媽也是他的情人的艾咪，再也沒有人是艾咪，即使有愛他的太太、仰慕他的人們，他的心仍舊空了一塊。杜里戈在戰俘營的日子中，見識到了身處地獄的風景，讓他在絕望中堅持的唯一理由是他心中永遠無法忘懷的身影-艾咪，但在聽聞艾咪死掉的消息後，他明白他將置身地獄，因為此生所求所愛皆不可得、因為愛也是地獄。

這本小說所稱的地獄，既指戰爭，也是愛情！地獄的意象，在書中不斷出現，作者將杜里戈與艾咪的故事、戰場交錯呈現，還有杜里戈的婚姻生活、外遇風流史與最後仍舊不顧身衝進烈焰中救出妻女的情感、愛情故事的美、戰爭的殘酷與戰爭如何影響戰俘的餘生交織而成這部小說，正如人生，美麗、虛偽、陰暗、光輝同時並存。

小林一茶的俳句「活在世間/如行走地獄屋脊/凝視花朵」，被當作本書最後一部的引詩，也是我最有感觸的一個俳句。看完小說後，這俳句會讓人有兩種不同的聯想，是不是因為身處的世界如同地獄般，所以要凝視美麗的事物，提醒這自己即使身處地獄，還是有美麗事物陪伴，也讓我們有活下去的動力？抑或是凝視著美麗的事物，就會讓人忘卻身處於地獄之中？或許我們都如同杜里戈背負著回憶的地獄般，也背負著自己的地獄過日子，我們的靈魂要怎麼獲得寧靜與救贖呢？小林一茶的俳句正是這個疑問的解答。

* 小編注解：感謝法制局人事管理員黃瀨儀分享本書，透過本書主人翁杜里戈，作者想重新審視的是-人究竟為何而存在？至於答案，就留待每個人細細品味本書後，一面經歷人生、一面找尋吧！

瀏覽人次：0

▲回到頁首

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

陳副處長詩鍾受邀分享本處推動人事業務經驗



本處陳副處長詩鍾分享推動人事業務經驗

財政部於106年4月27日於本府人力發展中心舉辦106年人事主管會報，並邀請本處陳副處長詩鍾擔任專題演講講座，講題為「高雄市政府人事處推動人事業務經驗分享」，陳副處長以「本府組織」、「人事機構編制員額」、「105年推展業務榮獲佳績」及「推動業務經驗」等4個單元進行分享，豐富的人事閱歷及精湛的演講獲全場掌聲。

「宜居城市·高雄尚青」106年高雄市政府新進人員市政建設參訪活動暨環境教育

為期本府新進人員對106年之施政重點，打造宜居、生態、安全魅力新高雄市政建設之瞭解，親睹市政改革成效，並提升對綠地環境之重視及增進互動交流機會，以農業、觀光、水利、環境保護等為重心。本處於106年5月18日辦理「新進人員市政建設參訪活動暨環境教育」。參訪行程包括：「阿公店水庫風景區」，由經濟部水利署南區水資源局鄭正工程司仁嶽進行30分鐘的簡報介紹及沿途導覽阿公店水庫風景區，使新進人員瞭解本市推動水利建設及低碳城市成就；「本市特色農業參訪與體驗」，採芭樂活動，走進農作物產地，走訪學地社區，體驗一區一特色農村在地生活；「凼底山自然公園」，由彌陀國小蔡志華主任為我們導覽，走在山中的步道之中，遠眺四周感受大小不一的泥岩山群。除了在其中的惡地地形之外，凼底山自然公園其他地區則顯現出山巒起伏、林蔭翠綠的自然景觀，有多處自然步道供遊客在其中散步，順著棧道步行眺望各個不同角度的惡地景觀。期望透過本次座談會過程讓新進人員深入瞭解本市近年重大市政建設，體驗本市環境及地方特色，增進互動交流機會。



本府新進人員與工作人員開心合影

「港灣再生·攜手共榮」-106年市港合作參訪交流



本處蔡主秘瑋琦率隊參訪全國第一個地方性行政法人—「高雄市專業文化機構」

隨著全球化思維興起，城市發展結合港區之觀念成為各國發展新興之議題，本市為期加速舊港區轉型發展政策，推動亞洲新灣區計畫，打造具港都特色之高雄觀光新核心，藉由參訪臺灣港務股份有限公司(以下稱港務公司)及全國第一個地方性行政法人高雄市專業文化機構，激發本府所屬各機關在組織活化、發掘在地資源暨開發策略等面向之思維。

本處於本(106)年6月3日辦理「港灣再生·攜手共榮」-106年市港合作參訪交流，是日早上先至高雄市電影館，由文化局人事室應主任海利就行政法人高

雄市專業文化機構成立過程分享經驗，該館亦安排數部入圍坎城影展及金馬獎最佳劇情短片之微電影欣賞，該館館長並於交流座談時間與在場人員就行政法人之內涵、人員之進用管理、該館自償性收入及未來展望等進行說明及雙向交流。

下午則前往港務公司，聽取何督導怡萱及陳資深處長素芳分別就該公司「組織改制暨人才發展

規劃」及「亞洲新灣區土地開發策略」等相關簡報，參加人員亦針對各該局處之權責業務如港區體育活動辦理、都市發展連結及改制前後人員發展方向等問題與該公司人員交流分享，會後，港務公司特別安排參加人員搭乘輪船繞行高雄港，由高雄分公司劉主任秘書秋梅沿途簡介高雄港沿岸之地理環境、港區機具設備及歷史脈絡等。

本市正值轉型之際，有關港務公司之組織改制、人才發展規劃暨開發高雄港區周邊環境之策略等，能讓本府各機關於推動組織改造時之參考借鏡，另高雄港區進行之重大建設如流行音樂中心、市總圖共構會展文創會館及高雄港埠旅運中心等，除結合在地文化、注入人文風格外，亦能揉和傳統與現代新風貌，期望旨揭建設帶動市港緊密合作，進而使本市邁向國際都會型城市。



港務公司特別安排參訪人員搭乘輪船繞行高雄港，並沿途簡介，大家留下美好回憶。

親愛的讀者您好，如您對本刊有任何建議、或洽詢投稿事宜，歡迎來信至[讀者信箱](#)，高雄市政府人事處電子報感謝您的支持與指教！

[高雄市政府人事處電子報讀者信箱](#)

瀏覽人次：0

[▲回到頁首](#)