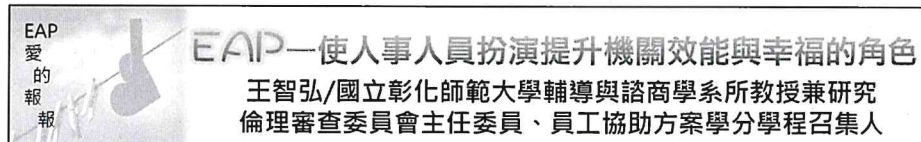


- 歷屆電子報
- 學術論述
- 感動服務
- 業務心得
- 好書好文共分享
- 本處近期活動花絮

學術論述

EAP—使人事人員扮演提升機關效能與幸福的角色



一、人事單位是帶給機關同仁幸福的單位

104年12月31日我參加高雄市政府人事處舉辦的員工協助方案檢討暨規劃會議時，人事處張雅閔股長在會議上說，當年因為看到人事月刊上的一篇「人事單位是帶給機關同仁幸福的單位」的文章，使她決定轉至人事單位服務，我問雅閔股長，記得文章是誰寫的吗？雅閔股長說不記得了，我說這篇文章是我寫的，那是十年前的文章，登在43卷第3期的人事月刊上，文章有一個副標題：談人事人員如何促進公務同仁的心理健康，當年人事行政局（現在的人事行政總處）是以提升同仁心理健康作為員工協助方案（EAP）的主要訴求，隨著2007年「行政院所屬中央機關學校員工協助方案推動計畫」啟動之後，目前人事行政總處推動的員工協助方案已更為全面與多元，我在去年的人事月刊364期又寫了一篇文章：「透過員工協助方案，創造機關同仁幸福感」，我認為人事人員帶給機關同仁幸福的角色仍是不變的，但是透過EAP，其實人事人員也能扮演提升機關效能的角色。

二、透過員工協助方案，創造機關同仁幸福感

推動員工協助方案，一般來說有由機關外的專業公司提供服務的「外置服務模式EAP」、有由內部人員提供服務的「內置服務模式EAP」，也有融合內置與外置服務的「混合服務模式EAP」，以及成立聯合服務中心以服務眾多機構的「聯合服務模式EAP」（如人事行政局曾辦理過的公務人員網路諮商服務計畫），還有可搭配上述服務的「內部關懷志工運用模式」，目前高雄市政府所運用的EAP服務方式，比較接近混合服務模式EAP加內部關懷志工運用模式。這樣型態的EAP服務方式具有台灣在地特色，被認為是相當可行的方式，透過這樣的EAP服務模式，人事人員可結合外部專家與內部的關懷志工，共同來創造機關同仁的幸福感。

三、透過員工協助方案，提升機關同仁的工作效能

在競爭性的職場工作不免會遭遇壓力，柯永河教授指出心理健康是壓力挑戰社會支持度與自我強度的結果，因此健康之道就是減少壓力或壓力帶來的傷害、增加自我強度與社會支持度。因此，傳統因應工作壓力的組織策略會採取下列措施：

- 1、降低或解除壓力：如工作任務重新設計、引進目標管理系統、增加組織間的溝通頻率與品質、改善休假制度等。
- 2、增加員工對壓力的適應能力：如透過工作坊形式教導員工學習維持身心健康、有效時間管理、壓力紓解技巧等。
- 3、提供社會支持與社會資源：如邀請員工家屬參與企業家庭活動、協助員工解決其家庭問題等。

事實上，工作壓力與績效是呈現倒U曲線的關係，在職場同仁可以因應的範圍內，壓力越大則績效越高，一直提升倒U曲線的最高點，但超過了最高點則壓力越大績效越差，因為壓力已經大到職場同仁可以承受的範圍，對身心健康也會帶來傷害。要能避免傷害、提升績效，提升機關同仁的自我強度與社會支持度是最重要的策略之一，即使在壓力不減的情況下，亦能提升效能避免傷害。因此，現代因應工作壓力的組織策略則會採取下列作法：

- 1、系統性應用員工協助方案
- 2、提升員工心理資本(Psychological Capital)
- 3、職場心理健康促進活動

亦即運用EAP的系統策略，以提升員工的心理資本與促進員工的心理健康。心理資本對企業來說是除了財力、人力、社會三大資本以外的第四大資本，其主要內涵包括(Luthans,2004)：希望、樂觀、韌性（復原力、彈力）、主觀幸福感、情商（E.Q.）及組織公民行為。簡而言之，一個擁有高心理資本的企業員工，其心理特質是：對未來懷抱希望的、凡事樂觀看待的、具有韌性不輕易被打敗的、有主觀幸福感的、高EQ的、能夠與同仁一起努力為社會公益而服務的。而高雄市政府推動EAP服務與關懷志工服務，正是提升員工的心理資本、促進員工心理健康以因應職場壓力的極佳策略。

四、人事人員扮演提升機關效能與幸福的角色

高雄市政府人事處推動全市公務同仁的EAP與關懷志工服務，使人事人員扮演了促進同仁心理健康、提升機關效能與幸福的角色，人事人員在扮演此等角色的時候，需要不斷提升自己有關EAP的專業學能，並要能積極結合行政主管與內部關懷志工，向同仁宣導EAP的服務內容以鼓勵同仁使用，也要能充分熟悉與結合外部社會資源，以轉介同仁加以運用。人事同仁更要敏察於現代公務單位的特質轉化，不再固守於保守、嚴肅的「依法行政」的形象，要能以「人力資源」的新任務，推動公務機關的員工協助方案，透過對公務同仁心理能力與心理資本的提升以提昇同仁的工作效能、心理健康與生活幸福感。

五、國家推動員工協助方案的方向

推動員工協助方案目前已是政府的重要政策，也是台灣經濟轉型從勞力密集到資本密集、人才密集的重要配套策略，勞動部先後積極的推動「企業happy call」、「工作生活平衡」等員工協助方案推展策略，使得企業與社會大眾更認知到員工協助方案的重要性，而台灣在員工協助方案的人才培養與學術研究上，也有了長足的進展，國立彰化師範大學輔導與諮商學系於2011年開設了全國首創的「員工協助方案學分學程」，更於2012年創設了第一個員工協助方案碩士在職進修學位專班——「心理健康與諮詢碩士班」，更何況公部門員工協助方案的推動在人事行政總處的宣誓決心與積極作為之下，確實已展現了新的策略氛圍與氣象，特別是中央與地方員工協助方案評鑑活動的辦理，更引發人事人員積極學習與投入EAP服務的發展契機，高雄市政府在104年的EAP評鑑中得到直轄市政府組的優等獎，可謂努力有成、得來不易。

公務同仁的幸福感就是國家的幸福感，公務人員的績效能力就是國力，市府同仁的幸福感就是高雄市的幸福城市，市府同仁的績效能力就是高雄市的幸福城市力量，期待市府同仁與人事人員對推動與應用EAP的共同關切與努力，可使高雄市政府同仁的效能與幸福感能提升到一個新的境界，讓高雄市政府成為一個模範雇主，讓市府同仁感到更有成就感，也更有幸福感。讓人事單位真正成為創造機關幸福的單位，讓高雄市成為幸福的城市。

行政院人事行政總處 人事月刊 368 369

行政院人事行政總處

人事月刊

原人事行政局第四任局長陳庚全先生訪問紀錄（下）
員工生涯口頭敘述

邁入第四階段電子化政府—數位政府
地方治理研究中心專屬網站建置及啟用
公務員行政法以績效評鑑制度檢討

口述歷史 原人事行政局第五任局長饒敬林先生訪問紀錄
高階文官角色職能之培育及人力發展策略

這一刻，為我們的性別平等博采 行政院人事行政總處推動
性別主流化業務成果分享
公共服務創新的過程與驅動力

政策與人力管理期刊

政策與人力管理期刊

首頁 | 內容分類 | 公告 | 徵求 | 訂閱 | 廣告 | 關於我們 | 聯絡我們

現在位置： [鐵守大學](#) > [政策與人力管理](#) > [政策與人力管理](#)

[站內搜尋](#)

訂閱與服務

期刊訂閱系統

鐵守大學公共政策與管理學系

區域治理與發展研究中心

高雄市政府公務人力發展中心

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

訂閱與服務

重要公告

公告主題

《政策與人力管理期刊》第五卷第一期正式發行

《政策與人力管理期刊》第四卷第三期正式發行

《政策與人力管理期刊》第四卷第二期正式發行

《政策與人力管理期刊》--- 雜誌發售

《政策與人力管理期刊》第四卷第一期正式發行

《政策與人力管理期刊》第三卷第二期正式發行

《政策與人力管理期刊》第三卷第一期正式發行

《政策與人力管理期刊》徵稿簡章

《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》徵稿簡章說明

《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

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

政策與人力管理

瀏覽人次：1018

[▲回到頁首](#)



高雄市政府人事處 電子報

Kaohsiung City Government
Personnel Department

第033期 電子報

歷屆電子報

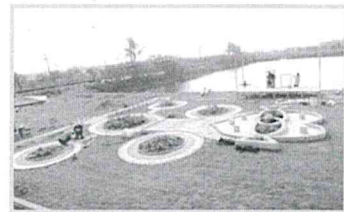
- 歷屆電子報
- 學術論述
- 感動服務
- 業務心得
- 好書好文共分享
- 本處近期活動花絮

感動服務

產業輔導圓夢 - 五餅二魚魚塢花園

一、打造漁村秘境 - 永安區「五餅二魚魚塢花園」

為提升本市永安區整體地方產業形象，由海洋局執行辦理3年期（103年至105年）「高雄市永安區產業升級與行銷輔導發展計畫」，計畫重點工作之「發展永安漁產品牌 - 亮點店家的甄選與輔導」，係由該局聘請專家學者藉由現況分析，進行經營診斷與輔導，提出改善經營建議與對策，協助店家或業者逐步創新經營模式，進而達成塑造永安漁樂園之特色目標。五餅二魚魚塢花園的誕生 - 即為海洋局協助輔導女性就業轉型發展圓夢的故事。



象徵五餅二魚形象之觀景花園

二、協助女主人解惠菁圓夢

解惠菁女士為永安區女性養殖業者，擁有腹地廣大的魚塢、可造景的空間以及古厝一棟。其長年在國外陪伴子女求學，直到近年才返台定居，由於深愛及感謝這片土地，觸發她想打造一座漁業文創休閒園區的夢想，將魚塢轉型做為休閒漁場的體驗空間。在得知政府有提供協助輔導產業轉型計畫，並可一圓多年夢想之下，解女士參加海洋局主辦「發展永安漁產品牌 - 亮點店家甄選」獲選後，由該局委託地方產業基金廠商協助輔導，在魚塢做了環境營造、營運規劃 - 產品包裝設計及導入遊客等輔助措施。



跳脫傳統魚塢模式，打造生態池

在海洋局協助下，特別邀請環境美學專家盧銘世老師，多次現地查訪，繪製園區設計圖並提出設置觀景花園休憩平台的建議。其後兩、三個月間，透過八次的現場施做，50人的共同參與，解女士在盧老師的協助下，成功將觀景花園及休憩平台的規劃付諸實現，完成了代表五餅二魚的形象花園，並跳脫傳統魚塢的模式，將原有的溝池打造為生態池。除此之外，該局更協助解女士將養殖白蝦推廣至網路訂購平台，並協助尋找合適包裝材料，設計識別貼紙，使其生產之冷凍白蝦有專屬標章，並可採網路宅配方式銷售，大大擴展了銷售通路。

另為行銷五餅二魚魚塢花園、發展地方觀光旅遊，特安排五餅二魚為「永安一日小旅行」活動中之景點，邀請一般民眾及平面媒體記者至園區參觀並發布新聞，一砲打響五餅二魚之名聲。

三、解惠菁女士夢想實現

海洋局依據專家顧問建議甄選出亮點店家，提供有心推動產業轉型之潛力生產者相關資源，結合專業、發展創新。歷經一年多，在相關人士協助下，五餅二魚魚塢花園——處解女士的圓夢之地油然而生，雖尚屬雛形階段，仍在逐步擴充各項軟硬體設施，但原有的舊式魚塢已蛻變出不一樣的風貌，希望能讓慕名來永安的遊客駐足、休憩，除了享受遠離塵囂的漁村風情，還能看見養殖漁業的另一種可能，藉此提升地方產業整體形象。解女士的故事告訴我們，女性也可以創業發展，實現自己的夢想，只要付諸實行。

* 小編附註：感謝海洋局人事室黃淑宜科員邀請該局漁業推廣科楊荷靜股長提供撰文，介紹該局在推動業務時融入性別意識，協助輔導女性就業轉型發展圓夢的故事，提供各局處參考。



高雄市政府人事處 電子報

Kaohsiung City Government
Personnel Department

第033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

理解分析與感知服務：人事業務經驗分享

人事人員職業生涯與其他公務人員較大不同之處，就是人事人員因為平調、職務陞遷、職期屆滿等等因素，需依法輪動、歷練於形形色色、服務型態不同之政府機關或學校；所執行的人事服務業務內容雖大致相同，惟因各機關屬性，適用人事法令稍有不同。

回顧在不同類型機關工作之經驗，深深體會到在進入陌生的服務機關時，須立即知悉各機關內部人員所適用之人事法令，且要能熟稔運用相關法令，亦需下足時間精力，充分瞭解法令沿革及其歷史背景。

例如筆者在衛生局工作時，如查詢衛生局、所屬衛生所及醫院職員個人銓審資料，同時存在著各類依「技術人員任用條例」、「專門職業及技術人員轉任公務人員條例」及「醫事人員人事條例」辦理送審之經歷，為瞭解上開人事法令在衛生醫療機構曾經扮演過的任用法規主體性，爰進行人事法令研究，並為其歷史沿革繪製簡表，相關心得簡述如下：

「技術人員任用條例」早於民國24年公布，因得採計學歷、著作或經歷任用，不需考試及格，以致浮濫用人；後因76年公務人員任用法第33條及第34條頒布，分別規定技術人員、專門職業及技術人員轉任公務人員，另以法律定之。

80年後廢止舊「技術人員任用條例」，新版條例公布後，技術人員初任公職須參加國家公務人員考試，惟尚無法滿足醫護人員進用需求；82年新制定「專門職業及技術人員轉任公務人員條例」，具相關醫事證照人員得因此取得以公務人員任用資格。

其後，因社會變遷發展、客觀環境變化並因應公立醫療院所用人需求，於89年1月16日頒訂之「醫事人員人事條例」，大幅修正醫事人員人事制度。從此醫事人員進用統一採證照認定，並分別於91年廢止「技術人員任用條例」、94年廢止「專門職業及技術人員轉任公務人員條例」中具醫事專業證照人員轉任公務人員部分條文。

在充分梳理機關人員任用法令脈絡後，不但更能迅速知悉各類情況下所應適用的法令，同時也對於所處機關人員結構更加領略，更能掌握組織氣氛。

茲因人事法令繁複細膩，機關人員多係仰賴人事單位人員提供法令資訊及經驗，以作為個人權益之憑據或未來生涯規劃之參考。在辦理人事工作上，時時保有對於專業知識研究的熱忱，並且能對機關同仁一視同仁並以同理心對待，就能精進專業知能並提升服務品質。

各機關通常定義人事單位為輔助型單位，除了法令規範必須執行的銓敘審定、考試訓練、各項福利補助、退休撫卹等人事業務外，時時警惕砥礪自己避免關漏舛誤，係工作之基本。機關首長期望人事幕僚能提供法制專業建議，支持首長用人以及組織型態的規劃調整，也因此人事人員應秉持扮演好最佳幕僚的精神，除了不時詳讀人事法令函釋充電，平時備妥彙整機關內部人事統計分析資料，如尚能對全國性或其他縣市的人事資料，如人員年齡、年資、教育程度等分類統計資料有相當的敏銳度，並能運用統計技巧詮釋資料，將有助首長形成全觀性之人事決策思考。

人事人員因職務特性須在各機關、學校間輪動，看似過客匆匆，各機關、學校之同仁卻可能對於某位人事人員的既有形象，而形成對於全市或全國人事人員的刻板印象。因此，深感人事人員應自尊、自重，對辦理業務時須蘊含公正平等及獨立精神，在溝通協調中應保持溫度與溫情，時時體認身為人事團隊成員的責任與榮譽。人事服務的績效面不一定容易量化，但從機關人員的評價中，卻是最直接的體現。

* 小編附註：感謝衛生局人事室股長傅逸榛所分享的業務心得，文中就醫事人員任用法源的歷史沿革回顧，可說是溫故知新，新進人事夥伴一定要熟稔相關法令喔！



高雄市政府人事處 電子報

Kaohsiung City Government
Personnel Department

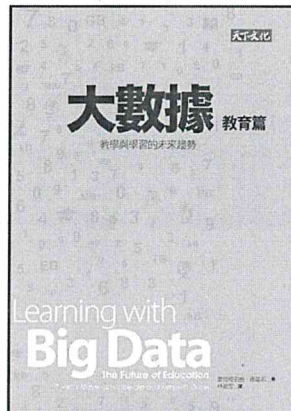
第033期 電子報

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

好書好文共分享

好書好文共分享：大數據·教育篇—教學與學習的未來趨勢



* 書名：大數據·教育篇—教學與學習的未來趨勢

* 作者：麥爾荀伯格 (Viktor Mayer-Schonberger) 、
庫基耶 (Kenneth Cukier) 著 · 林俊宏譯

* 出版社：天下文化

* 出版日期：2014年9月29日

* 分享人：高雄市政府公務人力發展中心技士林信昌

* 分享內容：

人們的生活習慣的改變，3C資訊產品大量普遍及應用，產生了大量的數位資料，而大數據（巨量資料）的時代，我們接收到的資訊比以往更多、更亂，只有對我們有用的資訊才是重要的。大數據的優勢，使分析資訊演算方式產生了以下改變：

改變1·可以取得的資料量變多變大了。

改變2·面對巨量的資料，無法堅持一切都要做到精準。

改變3·放下對於因果關係的堅持，預測下一個未來新興產業。

教育的方式，也因社會需求的不同，產生各種教學方法；不同的教育方式，便產生不同的學習結果。

傳統式教學

其方式以老師講課，學生聽課為主，是一種說明或解釋的教學方法。其缺點為：不能維持學生的上課興趣，且不能培養學生自動探究的學習精神。台灣的教育方式一直是以升學主義為主導的傳統教學，由老師講課學生被動學習知識，容易讓學生喪失自我學習，無法養成自主探討問題的能力。通常學生是透過「遭遇問題→處理問題→尋找標準答案」的途徑來進行學習，往往無法產生真正活潑、創新、自動自發的學習。

翻轉式教育

上述傳統的教學方式是老師在課堂上講解，學生回家做作業；「翻轉」之意即是顛覆這樣的學習流程，將學習的自主權交還給學生，他們才是學習路上的第一主角，從過去的知識接收者轉變成為主動學習者，而老師的角色也變成學習的設計者、分析者。透過學習流程的翻轉，讓學生在課前先對學習的主題，有一定程度的認知與學習，達到事先預習的效果，課堂中透過討論、各種教學活動，激發學生思考與求知的渴望，讓學生在課堂上的時間更具學習生產力。

開放式線上課程

目前網路上的線上數位課程，有「大規模開放式線上課程」(MOOC)、可汗學院、Duolingo 語文學習網站等，可以透過網路，隨時、隨地，使用3C產品學習，在任何時間、任何地點皆可學習，讓我們的學習不只是「老師講我聽」、考試打成績、或只是「一直在上課」而已。教育及學習本來就是很個人化的事情，但是在傳統教育中被大量規格化，其實並不符合每個人學習的歷程；在教室中為群體上課的方式，很難針對單一個人去進行「客製」課程。隨著開放式線上課程，這類新教學網站平台的出現，不但可以針對個人量身打造，訂作專屬於個人的教材和教學方式，更可以收集個人在平台上的數位學習軌跡，針對這些學習軌跡，進行學習分析，可以瞭解到「怎樣教學」與「如何學習」，找出最佳的教學方法。

大數據下的教育模式

大數據透過巨量數據的分析將讓學習徹底改頭換面，而且呈現在三大面向：回饋、個人化和可能性預測。

在回饋方面，也就是即時讓學生知道學習成效。過去，對於課堂上的學習成效，僅能透過作業和考試來評量，大部分都是拿學生的表現來打分數，卻很少有人思考教學方式是否正確或有效。在大數據分析後，就連學習的過程也能資料化，這些數字將能讓學生了解學習成效，老師也能藉此修正其教學內容。

其次是個人化，也就是做到真正的因材施教。目前美國的學校，已經允許學校使用數位教科書。相較於傳統紙本，使用電子式數位課本，將提供最符合學生需求的內容，也就是教學個人化。而美國的紐約在2009年開始，就有幾間中學實施「一個人的學校」(School of One)，這是一套數學課程，經由數據分析後，將依照學生程度，量身打造屬於每個人的課程表單。

而在可能性預測部分，其預測會愈來愈精確。其最大的區別在於學習數據加以量化，可以對於教學成果是好是壞的進行可能性預測，其結果會更精確。而且是「一種規格，一人適用」的建議方式，例如學校不再強迫不及格的學生進行一學期的補救課程，而是建議他針對不瞭解的部分去學習，上更聚焦的短期複習課程。

而科技與教室更聰明的整合後，從此教室就會消失了嗎？答案是不會，教室並不會因此消失。線上課程並無法取代教室裡的教學活動，用聰明的方式運用數位科技，並不會取代教師的功用，只是重新配置教師的人力。線上數位課程是來輔助教室的正規教學活動，而不是完全取代。在大數據時代下的教育變革，大家對於教育的思維應要改變，把學校、課堂、教科書和課程，都視為平臺，用來蒐集、分析資料，再將數位資料導回，使教學方法得到改善，讓學生學習更有成效。



瀏覽人次：652

▲回到頁首

高雄市政府人事處 電子報

Kaohsiung City Government
Personnel Department

第033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

創意夢想、打造數位高雄 105年委外業務實務分享研習

鹽埕區，早期是高雄市最熱鬧、發展最早的一個地區，因產業遞移的影響，曾經人聲鼎沸的市場、倉庫及集中商圈等皆受到衝擊，間接地讓市府所擁有之建物、設施因產經政策而荒置多年疏於管理。



高雄市數位內容創意中心入口意象

鹽埕公有零售市場位於七賢路與新樂街交叉口的一棟住商大樓內，早前此場所是鹽埕地區人聲鼎沸及購物的好處所，惟近年來因鄰近大型購物中心及百貨商城建立，加上人口外移，使得鹽埕公有市場人潮散去而閒置多時。本府經濟發展局為了讓閒置建物賦與新的活化契機，乃以現今新興數位產業為內容，於市場原址規劃成立「高雄市數位內容創意中心」，提供在地新創公司培育之空間、國外投資初始營運空間及產業相關會議活動場地等服務，期望創造一個優質的發展環境。

本處於105年5月27日辦理「105年委外業務實務分享研習」，特別選擇高雄市數位內容創意中心為參訪地點。該中心占地約800多坪，經整理與修繕後於101年底正式營運，係並融入「共同工作空間」(coworking space)概念，採租借方式提供空間和設備，讓個人工作者可以成立自己的微型辦公室，且與多個創業團隊在同一開放空間工作、交流。現場除設有活動空間、辦公場所外，亦能提供社群聚會或辦理講座之功能，有意願來高雄投資的廠商可以先行進駐，作為短期規劃發展之據點，讓高雄市數位內容創意中心成為投資高雄之試金石。



本處蔡主任秘書瓊綺致詞



數位內容創意中心黃執行秘書欣婷介紹委外案推展效益



數位內容創意中心實地導覽

此次研習由該中心執行秘書黃欣婷(Emma)小姐擔任講座，課程中除了分享數位內容創意中心的發展過程及此委外案對高雄市產生的效益外，亦介紹曾由該中心輔導的多個新創公司，如製作李安《少年Pi的奇幻漂流》視覺動畫效果的"R & H"公司。課程後段則帶領同仁導覽中心的各項場地與空間，以近距離接觸的方式，瞭解中心的規劃及輔導廠商的方式。

本研習辦理之目的，乃在提供委外成功案例，供各機關參考；委外除傳統委託民間營運管理方式外，亦能利用機關閒置建物或設備，委託具創新、活力的團隊，以不同的思維轉化管理的面向，藉以跳脫傳統的框架。最後，與會同仁一同在中心的手繪畫牆前留影紀念，為本次研習畫下圓滿的句點。



參訓學員與創意中心團隊合影留念

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：679

[▲回到頁首](#)