



- 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

從實務導向的觀點談公務人員職能內涵的分析與應用



從實務導向的觀點談公務人員職能內涵的分析與應用

陳培銘/康橋國際商旅行政管理處處長
陳淑娟/高雄餐旅大學餐旅研究所副教授
謝馥蔓/文藻外語大學國際事業暨文化交流研究所教授

近

年來，不論是在產業界、學術界或是公部門，似乎都捲起了一波波的職能浪潮，就公務體系而言，其捲起之因在於透過各項國家考試進入公部門者，其中某些人員未能安置於適當的職位或有不適任的升遷，或某些職位無法進行有效考核，甚且在投入大量經費與時間成本實施各項訓練後，並未能具體改善工作效能與效率等現象。儘管在公務部門相關期刊已陸續發表一些與職能有關的論述，但大多偏向職能種類與分析流程，尤其是共通職能的內容較多，較少觸及職能內涵與實務應用，亦即若要將職能應用於實務問題上，則其內涵應包含哪些元素，方能展現應用成效？因此本文的主軸將從國內外學者所建立的職能定義與我國現況，加以分析，再連結至實務應用時，應具備的職能內涵。

一、職能的定義

McClelland 及Boyatzis[1]率先提出的職能(Competence)，兩人並將其定義為與有效能或優秀工作績效有關的個體特徵，包括個體已知或尚未自我覺察的動機、特質、自我意象或社會角色、技術和行為等；美國勞工部雇用與訓練局(ETA) [2]提出職能為能夠應用或使用一系列與成功執行關鍵工作功能或是某一特定工作脈絡中的任務有關的知識、技術和能力；國際勞工處(International Labour Office, ILO) [3]的雇用和社會政策委員會在2007年3月認為職能是能夠具生產性地運用於各種工作、職業和產業的「可攜式技能」(portability skills)。勞動部勞動力發展署[4]則指出職能 特定職業(專業)工作，所需符合(具備)的一組能力，且其職能應具備產業共通性；至於職能的種類則包含：

- (一)Jacobs[5]：分成軟性職能soft competences(行為背後的人格品質如:創造力和敏感度)、硬性職能hard competences(與明確行為有關如:良好的組織能力)。
- (二)OECD[6]：分成6種核心職能，包括個別勞動力之核心職能the competences of individual workers、職務團隊之核心職能the competences of work team、廠商之核心職能the competences of firms、產業之核心職能the competences of industries、政府之核心職能the competences of governments、社會之核心職能the competences for whole societies
- (三)Spencer & Spencer[7]：在其著名的冰山模式中，將職能分成顯性職能explicit competency(具體可見如知識、技能)與隱性職能implicit competency(潛隱特徵如動機、特質、自我意象、價值觀)。
- (四)Young[8]：在其職能模式中，分為競爭力competency(指具備產生行為的個人特質)、職能competence(指具備有助於達成個人工作任務的能力)、core competence(指具備有助於達成組織核心任務的能力)。
- (五)勞動力發展署：分為核心職能Core competency(為企業組織所有員工必備之職能)、管理職能Management Competency(管理職能為管理人員為扮演管理角色，及有效地達成一定之工作績效水準之行為，此行為充分反映個人動機、特性、技能、自我形象與社會角色、所應用的知識、技能、經驗與責任)與專業職能professional competency(指完成職務或工作任務所需之知識、技能與態度)。
- (六)行政院人事行政總處[9]：分成共通核心能力(係指行政院所屬機關及地方機關全體公務人員無區分官等，均應共同具備之核心能力)、管理核心能力(係指各該機關不同官等公務人員所應具

備之管理知識或技能)、及專業核心能力(係指擔任某特定專業職務或從事特定工作所必須具備的專業知識、技能或技術)。

從上述分析可知無論就職能定義或職能種類，甚至是詞彙使用，眾說紛紜，例如核心能力、核心職能與共通職能的名詞差異為何？甚至在下文中所提到的職能與知能之間的關係為何？也是莫衷一是，惟目前職能共識為與績效有關，因此職能可定義為與產生目前或未來組織績效有關的知識、技能與態度，並依國內目前產業界的分類，分成共通職能(指所有組織成員必須具備的職能)、管理職能(指主管的職能)和專業職能(指與特定工作任務有關的職能)三類。

二、職能規範來源

目前與我國與職能基準有關的技能規範來源廣泛，除iPAS、iCAP和UCAN有部分職能基準內涵的連結外，各規範不僅各自有對應的對象，如前所述，也各自發展不同的職能定義、項目與規格，以下說明我國目前各相關規範所發展的職能內涵：

(一)勞動部勞動力發展署推動職能與應用發展平台(Integrated Competency and Application Platform, iCAP)，目標對象為全國職類或職業的勞工。

(1)職能項目：包括工作描述、入門水準、基準與職能級別、主要職責、工作任務、工作活動、工作產出、行為指標、知識、技能、態度。

(2)特點：根據美國、澳洲、新加坡等國家經驗，以IPO(Input-Process-Output)三大面向發展職能內涵

(二)勞動部勞動力發展署技能檢定中心技能檢定規範[10]，目標對象為甲、乙、丙級技術士技能檢定考生。

職能項目：僅包括工作項目、技能種類、技能標準、相關知識。

特點：將應具知能解釋為應具備的知識、技能。

(三)經濟部產業人才能力鑑定職能基準專區(Industry Professional Assessment System, IPAS)[11]，目標對象為專業人才。

職能項目：包括工作描述、入門水準、基準與職能級別、主要職責、工作任務、工作活動、工作產出、行為指標、知識、技能、能力(ability)。

特點：1.部分內容與iCAP整合。2.已有根據專業職能進行重點產業專業人員能力鑑定的實證。

(四)教育部大專校院就業職能平台(Career & Competency Assessment Network,(Can you) UCAN) [12]，目標對象為大專校院在學學生。

職能項目：分成八種共通職場職能(溝通表達、持續學習、人際互動、團隊合作、問題解決、創新、工作責任與紀律、資訊科技應用)，各職能的項目有知識、技能、活動、主要指標，並根據16項職業連結種專業職能(包括66個就業途徑、職能與職業)。

特點：1.來源包括國內職業分類資料與美國O' NET等，2.已有以Holland職業人格理論為基礎而發展的職業探索測驗，3.對應證照與職業，廣被學校使用，4.許多內容已與iCAP、工業局等整合。

(五)考選部國家考試職能分析專區[13]，目標對象為公務高、普、特考與技師高考的考生。

職能項目：包括任務、工具與科技、知識、技能、能力(ability)、工作活動、工作環境、基本工作需求、興趣領域、工作風格、工作價值。

特點：1.有功能圖，如關鍵目的為主要在描述職業領域的獨特貢獻，2.來源包括政府部門參與發展的資料與美國O' NET等。

除了上述來源外，還有政府行政部門的職系說明書[14]等，例如就人事行政職系之職務，可從職系說明書了解其職能內涵為“係基於人事行政，考試技術、員工訓練與諮商等知能，對下列工作從事計畫、研究、擬議、審核、督導及執行等：

(一)人事行政：含人事政策、制度與法規之擬訂、機關組織、員額編制與職務歸系之審議、公務人員之銓敘、任免、遷調、級俸、服務、考績、獎懲、進修、保障、培訓、保險、撫卹、福利、退休、資遣及登記等。

(二)考試技術：含有關公務人員與專門職業及技術人員之考選、考試方式技術之改進、考試類科、科目與應考資格之研訂、命題閱卷方法之研擬與安全措施、各項試題之建立、使用與分析及考試資料之蒐集與保管等。

(三)員工訓練與諮商：含公務人力訓練、進修、發展及員工諮商等。”

就以上法規引用結果，可知人事行政職系包含人事行政，考試技術、員工訓練與諮商知能，工作任務則包括人事行政、考試技術、員工訓練與諮商，知能與工作任務兩者之間並無明確區

辨。另依據行政院所屬機關及地方機關公務人力培訓推動方案(103年)指出現況問題包括一、相關訓練缺乏系統性及整體性；二、關鍵性職務人才缺乏計畫性培育；三、選訓及訓練成效評估機制未完備；和四、訓練資源未能做最有效運用。其實真正的問題前提在於並未發展完善的職能項目，導致應用成效受限。我國目前已建置各官等共通與管理核心能力項目，並有部分行為指標的內涵，若要加以應用，建議除了進行各名詞的操作型定義外，更需完善各職能內涵項目，至少應包括具體的工作任務、工作產出、行為指標與所對應的知識、技能與態度，以下簡單說明其意義與應用之道。

三、職能的應用

職能的內涵除了定義與分類外，應包括下列項目，比較能夠應用於實務上。

(一)工作任務task：在工作分析中所產出的工作項目，比工作職責精細，例如上述人事行政職系說明書人事行政比較像工作職責，人事政策、制度與法規之擬訂等就類似於工作任務，下列各職能內涵應以工作任務為發展基礎，比較能連結於實務工作上，工作任務可作為職務說明書的工作項目。

(二)工作產出output：代表在工作上可產出的文件、紀錄或作品等，通常是能夠加以衡量的項目，工作產出可作為成果導向的績效考核依據，例如在公務人力發展中心負責訓練規劃的同仁，其中一項工作任務所對應的產出就是年度公務人員訓練規劃表。

(三)行為指標performance criteria：意指將內在的知識、技能與態度，展現於外在的具體行為，並導致產出對應的工作成果，通常採SMART(Specific, Measureable, Achievable, Relevant and Time-bound)或STAR(Situation, Task, Action and Result)等原則加以撰寫，其可成為工作行為導向的績效考核表來源，或作為工作輪調、升遷的工作識別工具，例如“可在一個月內，根據各處室的訓練需求和市府的願景，完成中階主管的進階管理職能課程，並獲得主管的核可”。

(四)知識、技能與態度：與工作任務、工作產出和行為指標有關的知識、技能與態度，是發展訓練課程的基礎。例如完成訓練規劃表，至少就需要具備課程規劃的知識、訓練需求分析的知識、課程規劃的技巧、需求調查技巧、需求分析技巧等。如果同仁表現不佳，確認是和職能落差有關，則可進行職能缺口分析，並成為後續發展訓練課程的目標。

總而言之，項目完善的職能在公務體系可分別應用於人才規劃、招募、培育、績效管理和職涯發展等。例如在職務說明書方面，可將工作任務或行為指標作為工作內容，態度職能作為人格特質，若將此運用於招募人才時，將有助於應徵者了解其即將從事的工作項目；接著可使用職務說明書作為發展績效考核表的內容來源，依人事主管人員考績表的考評項目包括工作50%、操行20%、學識15%、才能15%，與工作任務並無具體連結[15]。

如果考核成績不理想，經由判斷與其缺乏足夠的職能有關，則可據此規劃內、外訓練課程，甚至進行工作輪調等。再者，若考核成績良好，則可作為升遷與敘薪的考慮要件。因此依據目前公務人員的職能發展現況，恐怕完善各項職能項目，才是後續應用的關鍵點。

* 小編附註：感謝文藻外語大學國際事業暨文化交流研究所謝教授護提供撰文，近年公部門捲起職能浪潮，如何將職能分析應用在人才規劃、培育及職涯發展等人力發展方面，作為職務調整及訓練之參考，以提升行政效能，實為值得我們思考。

參考資料

- [1] McClelland DC, Boyatzis RE, 1982. Leadership motive pattern and long-term success in management. *Journal of Applied Psychology*, 67: 737-743.
- [2] Employment and Training Administration (ETA). Accessed on <https://www.doleta.gov/>
- [3] Portability of Skills, International Labour Office. Accessed on <http://www.ilo.org> 2007.
- [4] 勞動部勞動力發展署推動職能與應用發展平台。取自 <http://www.icap.wda.gov.tw>
- [5] Jacobs R. Getting the measures of management competence. *Personnel Management*; 1989 21: 32-37.
- [6] The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies. Accessed on <http://www.oecd.org/employment/emp/boostingjobsandincomestheoecdjobsstrategy.htm>
- [7] Spencer L.M. & Spencer S. *Competence at work: Models for superior performance*, N.Y: John Wiley and Sons; 1993
- [8] Young. Individual variables of competency, competence and performance and organization core competence; 2002. Accessed on <http://www.scribd.com/doc/9173495/Competence-and-Competency>
- [9] 謝久如。建構公務人員學習地圖之研究—以公務人員管理核心能力為例。人事月刊2015.11.06 第 363 期，pp.41-51
- [10] 勞動部勞動力發展署技能檢定中心。取自 <http://www.labor.gov.tw>
- [11] 經濟部產業人才能力鑑定職能基準專區。取自 <http://www.ipas.org.tw>

[12]教育部大專校院就業職能平台，取自http://ucan.moe.edu.tw

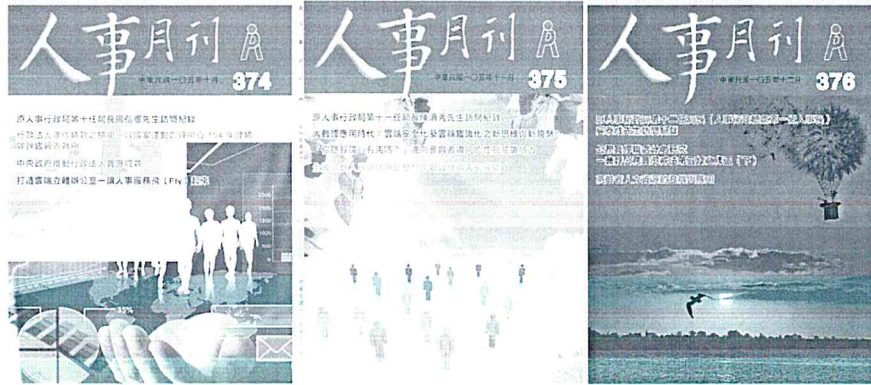
[13]考選部國家考試職能分析專區，取自http://www.moex.gov.tw

[14]行政部門的職系說明書，取自http://weblaw.exam.gov.tw/LawArticle.aspx?LawID=E020006009

[15]中央主管機關人事主管人員考績評分規定，取自http://weblaw.exam.gov.tw/LawContent.aspx?LawID=J030077003

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：政大首頁 > 政策與人力管理 > 政策與人力管理 站內搜尋

期刊訂閱系統

[政大大學公共政策與管理學系](#)

[區域治理與發展研究中心](#)

[高雄市政府公共人力發展中心](#)

重要公告

公告主類

- [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 -- 投稿啟示](#)
- [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訊息](#)
- [《政策與人力管理期刊》第二卷第二期正式發行](#)
- [《雜誌》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》徵稿投遞說明](#)
- [《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：1059

▲回到頁首



高雄市政府人事處 電子報

Kaohsiung City Government
Personnel Department

第036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

行動辦公室-下鄉服務·“里”來我往

時光荏苒，筆者輾轉調任至阿蓮區公所服務邁入第五個寒暑了，相較於中央主管機關決策者角色，基層單位往往是政府各項公共政策執行與親民的第一線，對外迎接不啻民眾多元問題諮詢及無法預測反映情緒，公所著實擔任重要傳達媒介、資訊轉化與溝通斡旋者。期間承蒙上級主管青睞託付，接辦「調整耕作制度活化農地計畫」業務；再者，農業是本區蓬勃發展主要產業之一，所產棗子、番石榴、番茄及龍眼蜂蜜...等作物及農產品，更是遠近馳名。是以，自我有更多的機會接觸、認識農民並藉以學習多方農業生產經營知能、增長見聞。

邇來氣候變遷異常，致使國際間糧食供應不穩、失衡，而國內現有期作面積約20萬公頃農地休耕，閒置著生雜草、孳生蚊蟲等，影響鄰近田區農作生產；政府刻正設法改善，為兼顧維護國家的糧食安全，自102年起針對連續休耕農地，請地主自行復耕一個期作或出租予他人種植轉（契）作作物，將原休耕給付經費轉為轉（契）作補貼，「調整耕作制度活化農地中程（102~105年）計畫」應運而生。前揭計畫重要措施有調整農田輔導耕作給付方式、推廣種植轉（契）作作物等，攸關申報條件、時程、補貼原則及品項額度等諸多作業規範，在在影響農民農產生產計、經營利益甚鉅；農田休耕政策行之有年，面對計畫細部實施重大改變，政令宣導圍限且申報農戶大多為中老年齡層，對此一知半解或不知無措者常有之。



行動辦公室-中路里社區活動中心

為免農民舟車往返勞苦，落實休耕相關政策宣導普及與提升行政機動效率，長年來公所農業課積極致力於『行動辦公室-下鄉服務·“里”來我往』，每至受理作業期間，持續在本區各里定點（如社區活動中心等）排程為民申報服務，作業前邀眾以簡要方語傳達政策執行方針，不時予雙向互動提問、表見，後續個案受理居中關心提醒或分析建議，會後視民意反映、實務需求協助具情轉陳上級單位參辦。經由眾多接辦案件過程，筆者學習會晤自本誠心熱切為民服務，就來者慌張、茫然疑問予以圓滿答覆，而見民眾回以釋然微笑致謝；或令其從對計畫推行難處齟齬、抱怨轉為體諒配合，有效降低立場對峙等，每見心愈發充實與有所成就，今後亦將持續同理感悟民眾心聲，適時合宜耐心說明及柔性溝通等，方成互惠共識、目的雙贏。

感動為民服務真諦-原來除提供業務工作上的學識專才以解決疑難，不外乎人際間態度熱忱待之、雙方言行誠摯感之，往往可以是簡單的一句問候關心、一抹會心交融的微笑，一番平和諧趣的對談。



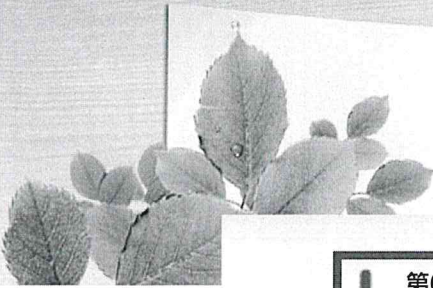
行動辦公室-玉庫里社區活動中心

* 小編附註：感謝阿蓮區公所人事室主任劉素靜邀請該所技士張志遠提供撰文，分享農業課至各里宣導政策並服務農民，運用學識專才為農民解決疑難，盡力為政府與農民達到雙贏之目標！



高雄市政府人事處 電子報

Kaohsiung City Government
Personnel Department



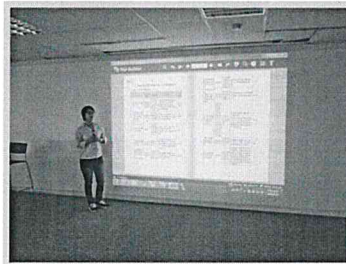
第036期 電子報

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

人事人員助人的幸福感



為同仁介紹本府 EAP 計畫

人事人員為「民」服務，人事人員則為「公務人員」服務，擔任人事人員4年多以來，工作成就感經常來自於我有能力回答同仁的問題、解決同仁的疑惑，能多說一點、多給一點，來照護到同仁的權益。

例如昨日有同仁來洽詢她該如何晉升薦任官等的問題，我立即回答有「三條路」：一是考高考，二是考升官等考，三是委升薦訓練；並把資格條件限制、何時舉辦考試、市府有分配名額等情形分別向她說明，且迅速列印相關法規條文給當事人。這也許不是什麼了不起的知識，但對我而言，當下「能夠」「立刻」提供「幫助」，便油然而生一股小小的成就感。

人事個案樣態百百種，遇到沒承辦過的案例往往需要充足的時間與精力研究龐雜如海的人事法規，深感能專心致力於承辦人事核心業務是種幸福。感謝這份工作一路以來給我「從做中學」的機會，經驗不斷地累積除了使自我的專業程度提升外，亦加快服務同仁的速度及給予符合期待的品質，能助人解惑即覺得踏實而快樂。



為新進同仁說明業務

* 小編附註：感謝都市發展局人事室科員余玉雯所分享的業務心得，人事業務涵蓋廣泛，相關法規更是龐雜，如何從工作中找到成就感及幸福感是相當重要的喔！

瀏覽人次：894

▲回到頁首



高雄市政府人事處 電子報

Kaohsiung City Government
Personnel Department

第036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：雨季的孩子：來自亞洲底層的苦難印記



* 書名：雨季的孩子：來自亞洲底層的苦難印記

* 作者：大衛·希門內斯 (David Jiménez)、林品樺譯

* 出版社：木馬文化

* 出版日期：2014年12月31日

* 分享人：高雄市大寮區永芳國民小學張主任凱菱

* 分享內容：

沒有傘保護的孩子只能努力向前奔跑~雨季的孩子

一、前言

《雨季的孩子》被歸類旅遊文學獎，但閱讀此書卻與其他同為旅遊類之書籍有著迥然不同的滋味、感覺。此書盡是見證了亞洲雨季地區底層孩子們痛不欲生、水深火熱地獄般生活苦難記。不同地區不同10個孩子故事背後，反映著十個國家社會底層人民的痛苦，貧苦孩子為求生存被壓的難以喘息、翻身。《雨季的孩子》是一本真實動人的旅遊文學，作者在故事中所描寫真實人物與事件的同時，會一起探討著故事中人物的社會文化與歷史脈絡。透過此書更能理解亞洲各國家社會文化背景，使這本書更具深度與廣度，遠遠不同於旅遊書籍。

當我閱讀《雨季的孩子》過程中，心情是苦澀、沉重，並深深被這群孩子們面對在無從選擇的苦難的命運裡，為了存活各自展現不同的堅強與韌性勇氣所感動。

二、內容簡述

《雨季的孩子》作者大衛·希門內斯(David Jimenez)，1971年生於西班牙巴賽隆納，1998年成為第一位被西班牙世界報派駐在亞洲的記者，因擅長旅遊文學，被認為是西班牙的卡布辛斯基。目前獲得哈佛大學尼曼學人獎學金，旅居美國劍橋。這本書榮獲2008年西班牙“最佳旅遊文學獎”。

書中以各個主角名字分篇，故事中柬埔寨內感染愛滋病的小女孩波蒂、來自泰國最貧窮的地區小男孩莊無敵，雖害怕打鬥卻被送上30公斤組拳擊舞台打鬥、依賴垃圾山廢棄食物存活的菲律賓小男孩雷內、生活在塔利班恐怖組織，以冷酷方式統治阿富汗的穆斯林女孩瑪麗亞、被父母全力精心栽培的上海鋼琴女孩楊超君、生活被監視控制的西藏小喇嘛益西，被父母遺棄而住在地下，書中把雨季地區底層小孩們生活在國度裏最陰暗的角落情形，赤裸裸呈現在大家眼前。

我們不難從故事中看出亞洲不同雨季地區孩子的故事，反映小孩所身處國家的各種問題。書中揭露出亞洲地區，某些國家長期因歷史背景因素或長期貧富差距、社會不公義、封閉制度、階級思想、官僚層級制度等因素，或因國家政府政策不完備等因素，底層地區人民生活被漠視，他們被迫生活在毫無未來理想、無情殘酷的現實生活裏。底層小孩們因為國家兒童福利政策的不完善、國家貧窮物資缺乏而造成他們被遺棄、被虐待，死亡，作者以10個底層小孩的寫實故事，表現出亞洲不同國家地區不同的面貌及悲哀。

三、心得分享

讀完此書，令人重新省思我們台灣孩子成長、教育及親子教育間等各問題。食物、生活日常用品，對雨季地區孩子而言，是無法碰觸、遙不可及。生長在菲律賓家境貧困的雷內，每天就只能吃一餐，在10年成長歲月中雷內不知道什麼是肚子飽了的感覺，泰國小男孩莊無敵，為了維持60磅體重打30公斤拳擊，他的肚子從來沒飽過。

但對生長在20世紀現代化過著富裕生活的臺灣孩子們，食物、生活日常用品等幾乎是隨處可得，我們的孩子卻是不懂珍惜。以我們孩子營養午餐為例，(2016-05-29 聯合報報導)台北市營養午餐學生挑雞腿吃，不愛吃青菜和海帶，每年倒掉的營養午餐達兩千多噸，一年約倒掉18億。從這則報導，我們不難看出，營養午餐浪費的主因其實是我們孩子不懂得珍惜食物，父母對孩子生活教育不足，「珍惜食物也是生活教育一種」家長要教導孩子，讓孩子體會食物可貴，不能因為家庭生活富裕，繳了錢就挑食或愛吃不吃。

雨季地區國家並未有兒童福利相關保護措施，漠視孩子的權利及福利。如蒙古地區警察對地下坑道兒童虐待，警察通常都會把他們拘留整晚，任何事都有可能發生在天亮之前。在釋放前，通常他們會被摸、被剝光、被羞辱、被警告不得再次出現在他們面前。但是，這些毒打太過狠毒，好幾週，他們都無法回到地下坑道。有些人就往生，有些女孩被有計劃地性侵害，充滿羞辱的回到她們的洞穴。或是作者在柬埔寨路上遇過一位母親，拉著十三歲的女兒向作者「推銷」：「只要十美元，她就是你的了。」說著，便把女兒的上衣掀開，當街坦露一對剛剛發育的扁平乳房。或是像七歲的賽巴特別直接像狗一樣被遺棄在火車站月台，父母告訴賽巴特等下會過來接他，並留給他一袋食物、一頂帽子、一件外套，賽巴特一直在月台上等父母，食物吃完了，火車站的員工拿多餘的食物接濟他，他日復一日等著，直到另一個一樣被父母遺棄的街童告訴他：「你爸媽不會來了。」

反觀在臺灣孩子們受到兒童福利相關保護，政府制定各種兒童福利措施，如兒童醫療補助、協助發展遲緩兒童、困難之低收入戶小朋友補助、兒童保護(受到虐待、遺棄的兒童)、成立兒童及少年福利機構及寄養家庭、制定兒童及少年福利與權益保障法等，就是希望保障小朋友們的人權不會受到侵害，能夠在充滿愛、關懷與尊重的環境下，安全、無憂無慮、快樂、健康長大成為一個身心發展健全的成人。

但近年來台灣經濟滯礙、產業外流、專業人才提升、種種壓力及競爭力等因素，台灣社會呈現少子化，父母對孩子過度寵愛，現代父母對孩子教育態度，皆是以考試、讀明星學校為主要目標，以便孩子將來在職場上，能夠排除社會競爭力並脫穎而出，並有足夠能力面臨職場嚴重競爭壓力及失業危機。於是，對孩子教育皆以受優良的高等教育及明星學校為核心，導致台灣的孩子們教育好像只剩下讀書與考試。孩子們顯少懂得去思考身邊的每一件事情，關心珍惜週遭富裕生活環境、國際人文的事情。也許我們的孩子有時會為狹小考試升學之路、未來就業機會而擔憂，進而埋怨國家社會環境。但生活在開放、包容、民主、科技現代化舒適的台灣，年青孩子們只要肯努力向上，還是有無限可能改變未來生活，改變自己的命運，完成自己的願望及現想夢想，至少都還能安居樂業生活著。

但雨季地區的孩子們，只能辛苦卑微存活著，他們過著沒有未來的日子，完全無法選擇自己的生活及改變自己的命運。雨季地區的孩子們的願望都很小、平凡簡單但對他們而言卻又是遙不可及，無法實現。如只想跟媽媽永遠生活在一起的小波蒂、希望能上學的阿富汗小女孩瑪麗亞、想要在寒風刺骨的冷冬中睡個溫暖的好覺的蒙古街童、菲律賓的雷內只願有個安穩的家可供全家住在一起；但處於無情窮困現實中是如此艱難。

同為地球上的孩子，兩者遭遇天差地別，兩者心態大相逕庭，怎不叫人感嘆呢？感嘆之餘，我們要正視並落實國內教育，教育應該能啟發孩子們去思考任何可能性，教導孩子們找尋課本上所沒教的人生意義、視野，讓孩子們知道有更多不同的世界等著被他們發現。教育教給我們孩子的知識，應該是成為服務別人、引導多元思考、散播愛的工具，絕對不是教孩子盲目讀書與考試的工具。

當孩子考試成績只是成為一個又一個的數字，父母及孩子只對考試升學感興趣的現代，如何重新用愛、悲憫、多元思考的角度看見我們生活的這個世界，相信是習於以考試、讀明星學校為主要目標的台灣孩子必須學習的。

四、結語

我推薦我們的孩子都能看「雨季的孩子」，籍由此書讓我們的孩子學習這群雨季地區的孩子們精神，當他們面對險惡環境中對苦難人生所表現出的堅強、勇氣的韌性。相信是足以令我們臺灣地區的孩子動容、感動、省思，並能讓我們的孩子有機會用更悲憫的心看見世界並重新看見自己失落已久的同情心，知足感恩看待身邊的一切事物，珍惜所擁有的幸福。

*小編註解：真謝永芳國民小學師主任凱菱分享本上，大多臺灣的孩子幾乎都是過著衣食無缺的生活，但多數孩子讀書中斷的孩子卻是基本的衣食住不是問題，希望大家能夠更加珍惜自己所擁有的一切，並且思考能為社會多做些什麼，讓孩子們都能衣食無缺。

瀏覽人次：372

▲回到頁首



高雄市政府人事處 電子報

Kaohsiung City Government
Personnel Department

第036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

再度蟬聯優等-105年榮獲EAP評鑑直轄市政府人事處組-優等獎



行政院所屬及地方主管機關推動員工協助方案評鑑直轄市政府人事處組-優等獎

本府員工協助方案 (EAP) 今年(105)年再度榮獲直轄市政府人事處組-優等獎。獲得總處EAP評鑑小組(專家學者組成)的高度肯定與支持，並邀請相關優良人事機構簡報分享有關推動EAP執行成果，本府由蔡主任秘書瓊綺代表受獎，另本處企劃科張股長雅閔進行簡報分享。

本年度總處EAP評鑑採書面評鑑，評鑑期間自104年5月1日至105年6月30日，依據總處評鑑5大指標項目，分別為計畫擬定、方案導入、服務提供、成效評估及其他具體事蹟。總處施人事長能傑十分重視員工協助方案，更將「營造友善公務職場」列為重要政策之一，期許人事人員能共同推動員工協助方案。未來，本府EAP將透過諸位人事人員的共同努力，一同建置屬於高雄市政府的友善幸福公務職場，營造職場新氣象，提升組織凝聚力及競爭力。



本府由本處蔡主任秘書瓊綺代表受獎

高雄市政府105年度寒冬送暖—分享愛烘焙公益活動



市府同仁親身體驗與感動分享愛烘焙活動

本府於本(105)年12月17日(星期六)及12月18日(星期日)2日於旺來昌食品原料購物廣場-博愛店辦理市府員工寒冬送暖-分享愛烘焙公益活動，計有市府員工40人藉聖誕佳節前辦理溫情寒冬送暖活動，犧牲假日及自付材料費用，手作約900份餅乾及蛋糕包裝後捐贈至高雄市實物銀行轉贈弱勢團體。

市府蔡副秘書長柏英期望活動讓同仁從志願服務過程的無所求付出中，體會手心向下，助人行善的快樂，透過分享家中過多的物資予需要之弱勢家庭，不僅能拓展服務、關懷社懷及公民參與之意識，更能響應物盡其用不浪費的環保概念。

這項實物捐贈活動透過高雄市慈善團體聯合總會理事長黃國良及執行長劉雅玲解說，瞭解到實物銀行成立的宗旨，係以環保惜福為軸跳脫傳統捐錢救助方式，經由接收、管理及發送各類型民眾捐贈之物資予經濟弱勢之家庭，協助受分享戶解決基本生活問題，使其逐漸邁向自立脫貧。

本次活動透過員工手做愛心送到每一個角落，也讓公教員工認識到做善事之多元化方式，希冀未來吸引更多公教人員投入公益活動，達成員工公民意識培植、政府部門形象提升、社區生活提升，三方共贏之成果，建構「最愛生活在高雄」的優質生活圈。



市府同仁參與寒冬送暖-分享愛烘焙志願服務活動

經驗傳承、從做中學 新進人事人員座談會

為增進本府暨所屬機關學校新進人事人員對公務環境及作業流程之熟稔、瞭解新進同仁適應狀況，開啟同儕經驗交流與心得分享之契機，進而凝聚人事夥伴間的向心力，提供完善服務。本處於105年12月16日辦理「本處暨所屬人事機構

105年公務人員考試人事行政類科新進人事人員座談會」。



本處葉處長瑞與期勉新進人事人員

本次座談會主題包括「業務簡介」、「新手分享有撇步」、「與處長有約」三個單元，其中「業務簡介」係由各科(室)主管進行5分鐘業務簡介，針對業務職掌、重要案例、近期人事法規修正情形進行宣導；「新手分享有撇步」由任職3年內之學姐與新進人員分享初任公職可資應用之方法及資源，以期新進人員快速上手人事業務，其中地政局人事室侯科員雯馨

自行做power point簡報，分享許多人事業務會應用到的網站，例如全國人事法規釋例資料庫檢索系統、教育人事法規釋例查詢系統及立法院法律系統。



新進人事人員與本處長官合影

期望透過本次座談會過程讓新進人事人員能盡速融入工作環境，提供並落實效能、專業、關懷、尊重、忠誠的人事服務措施。



賀!!

本府榮獲行政院人事行政總處105年「各機關推動公教員工參與志願服務標竿案例」

特優獎





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：1304

[▲回到頁首](#)