

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

## 大數據在公部門人力資源管理的應用



## 何謂大數據？

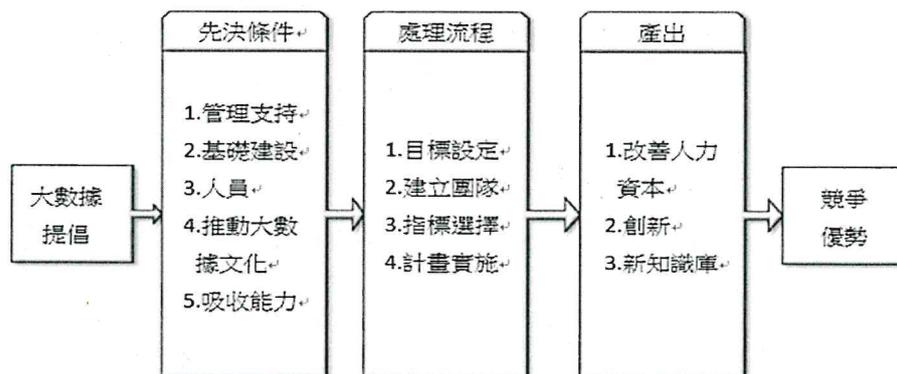
大數據「Big Data」的概念由 IBM 提出，但是在1960年代，歐洲粒子物理研究中心（CERN）的科學家已經面對巨量資料的問題好幾十年了，處理著每秒上看 PB（Peta Bytes，PB = 1,024 TB）的資料量。2010年《經濟學人》刊登的一篇名為「The Data Deluge」的文章時，才真正開始受到注目。而在2012年，《紐約時報》的專欄文章「The Age of Big Data」更是宣告了「大數據時代」的來臨。

Doug Laney (2001)給予大數據的定義為「大數據是大量(High volume)、高速(High velocity)、及/或類型多樣(High variety)的資訊資產，它需要全新的處理方式，去促成更強的決策能力、洞察力與最佳化處理。」顧名思義，是指大量的資訊，當資料量龐大到資料庫系統無法在合理時間內進行儲存、運算、處理，分析成能解讀的資訊時，就稱為大數據。這些巨量資料中有著珍貴的訊息，像是相關性（Unknown Correlation）、未顯露的模式（Hidden Patterns）、市場趨勢（Market Trend），可能埋藏著前所未見的知識跟應用等著被人類發掘，而發掘出的新知識將別具創新知識價值，因為這些新知識能促動組織或人類更前瞻的決策能力。

## 大數據與新知識價值

經濟學家Schumpeter及Drucker等曾指出無形資產對於企業而言，存在極高的價值，除了會計上所認定的無形資產外，企業內部所擁有的隱性知識（企業營運知識及員工知識等）亦屬於無形資產，而這些無形資產許多都是企業的競爭優勢來源，因此，如何將組織中隱性的營運知識或員工知識外顯化，是組織管理中非常重要的一環。

有鑑於此，企業逐漸連結知識管理與大數據的概念，從而獲得透過大數據的資料收集及分析手法，達到挖掘存在於組織中隱性的營運知識或員工知識的目的。在執行之前，企業本身需要發展幾個先決條件，包括獲得管理者的支持為首要條件；建構基礎環境，如人員的共識、流程的制定、大數據資料收集及分析技術的養成等，並使大數據文化普及於企業內部，提升整體員工獲取及整合知識能力的氛圍，此皆為先決條件。接著，建立大數據及知識管理團隊以便設立目標及計劃實施，才能逐步獲得企業所需要的成果產出，如：改善人力資本、創新產品或服務，並建立屬於企業內部的新知識庫；最終才能發展出鑲嵌在組織本體的競爭優勢。如圖一。



圖一、大數據與知識管理連結之策略架構

因此，經由大數據的資料收集與分析，可將組織營運過程中的隱性知識外顯化，一旦從中提取

出來，便能夠如一般知識被轉移、使用、共享，這種新的知識將能為企業創造經濟價值並提升競爭優勢。因此企業可以透過此策略架構發展出適用於各組織各部門的大數據知識管理。

### 大數據與人力資源發展與管理

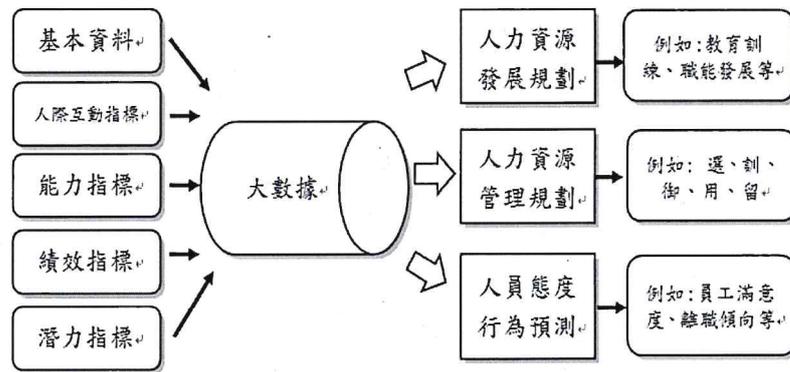
在邁入大數據的時代，各種產業不論在金融、物流、交通等，甚至在組織內的各種策略或作業部門包括企劃、研發、製造及行銷等，皆被認為蘊藏許多可供產生營運新知識價值的大數據，人力資源相關數據當然也不例外，基於從人力資源大數據所能挖掘的管理新知識，也就開展了人力資源管理變革的始頁，不論是公私部門的人力資源發展與管理，在思維上都會有明顯的不同，將會從傳統人事管理的作業手則進入大數據人力資源管理的時代。

人力資源管理從早期70年代開始發展至今，歷經了不同的發展過程，而人力資源的功能包括招募、甄選、教育訓練、薪酬管理等。相較於其他性質的部門，例如產品、行銷、研發等，其人力資源管理較為強調「控制」與「服務」。由於大數據的應用逐漸普遍，利用大數據所挖掘的新知識提供了各式決策依據，人力資源管理也不例外，逐漸有許多企業、行政機關將大數據導入其中，這也使得人資將從控制、服務端逐漸走向決策端，透過大數據收集與分析，將人力資源管理整合，並達成資本配置優化的目標。因此，利用適當的大數據分析工具，將人力資源管理逐步從經驗模式轉變為事實導向的模型，可以更科學的、合理的幫助人力資源管理部門提供更理性的決策。而透過大數據整合更多人力資源資料，實現對於員工的績效、升遷、離職等的預測，是人力資源領域的未來趨勢。

不管是企業員工亦或者是公務人員，為了能夠有效地蒐集資訊、分析數據、解釋數據，並且做出有效決策，數據分析能力都成了必備的技能之一。「一流的公務人員需具備數據管理的能力，而數據管理係指能以正確蒐集數據、分析數據及詮釋數據。」(人資循證攻略-人資月報，2016)。因此可以合理的推測數據分析能力將成為企業或是公部門評比的能力之一。此外根據研究調查結果顯示，全球有超過九成以上的人資會針對員工績效表現等蒐集資訊，但卻鮮少將此數據作為分析決策之依據，因此也顯現未來在資料分析及詮釋數據的迫切性及重要性。目前在人力資源管理方面，具有大數據資料收集分析及應用潛力的數據包括基本資料、能力指標、績效指標及潛力指標等(表一)，而利用這些資料可以產生的新知識應用包括除了在人力資源的管理與預測功能增強之外，也能提升人力資源發展的規劃更精確與完整。

表一、人力資源領域可使用大數據分析及應用之資料

類別	內容
基本資料	年齡、學歷、專長、年資、職位、人格特質等
人際互動指標	人際關係、活動參與等
能力指標	職能分析結果、教育訓練經歷、教育訓練評比、競賽成果、獎懲情況等
績效指標	工作完成效率、工作完成時間、生產不良率等
潛力指標	效率提升、薪水漲幅、業績提升等



圖二、人力資源大數據分析及應用

如圖二所示，若將人資部門所能收取的資料整合，並透過大數據分析建構出一套完整人資模組，並且進行解釋、規劃與預測，如此一來，在將來不管是招募、甄選、人資規劃、薪酬管理、教育訓練、升遷等，都能有完整的數據分析做為依據，將使人資在規劃與決策上更加準確。

### 結語

綜合上述，大數據儼然在企業各種營運活動的資料收集及分析中逐漸被重視與應用，而大數據結合知識管理，可使企業內部許多隱性的資料，經由蒐集、設立指標、決策，而建構發展成為一套完整的新知識產生引擎，若進一步能夠將此模式複製並在企業不同功能單位依作業任務或資料型態而調整執行，則企業內所蘊含的許多隱性知識將外顯化，並為組織產生新的知識價值。其中，不論公私立組織的人力資源部門每天的營運活動也會產生大量的資料，但以目前的文獻顯示，大數據在人力資源領域的應用仍有許多發展的空間，因此若能有效利用大數據分析，或許將能創造更多新知識價值，以數據及知識做為後盾，做出對於企業或政府更有效益的決策，將能使人力資源發展與管理有更進一步的提升與拓展。

### 參考資料

1. IBM What is big data? — Bringing big data to the enterprise. www.ibm.com. 2013.8.26.

2. The data deluge, The Economist, 2010. 2. 27.

3. Laney, Douglas. *Laney, Douglas*. "3D Data Management: Controlling Data Volume, Velocity and Variety" (PDF). Gartner. Retrieved 6 February 2001.

4. 人資循證攻略-人資月報, 2016。

# 政策與人力管理期刊

現在位置: 逢甲大學 > 政策與人力管理 > 政策與人力管理 站內搜尋

- 期刊訂閱系統
- 逢甲大學公共政策管理學系
- 區域治理與發展研究中心
- 高埤市政府公共人力發展中心

## 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》-- 徵稿啟事
- 《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》徵稿啟事
- 《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

▲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

## 感動服務

## 優秀的戶政人員·新住民的好姊妹



## 106年度獲頒「內政部績優戶政人員楷模獎」

## (一)辦理103年及104年「新住民創意打包帶編織班」

大部分的新住民姊妹婚後來到臺灣生活，因為語言、生活習慣及文化差異，比本地人更需要被關心、被協助。為落實政府照顧、輔導新住民措施，苓雅戶所於103、104年連續2年開辦新住民創意打包帶編織班課程，鄭錦花課員辦理本項業務實質服務與輔導近50個新住民。學員來自世界各地，大家齊聚一堂一起學習，學員們從自己手作的、獨一無二的編織袋中獲得開心與成就感，並習得一技之長。

## (二)辦理104年「新住民幸福家庭講座」

婚姻問題一直是新住民諮詢及關注的議題，包括婚姻權利義務、夫妻相處、家庭溝通等問題。104年「新住民幸福家庭講座」最終場由苓雅戶所主辦及新興戶所協辦，鄭錦花課員主辦本項業務，報名人數超過100人，新住民姊妹大家「樓上招樓下，厝邊招隔壁」，許多新住民家庭全家一起來參加，講師以活潑、淺顯易懂的方式，帶領新住民進入婚姻家庭溝通領域，分享幸福婚姻的元素；同時與新住民家庭互動，協助家庭成員瞭解家庭背景與文化差異，彼此學習尊重與包容。

## (三)辦理105年「新住民社區巡禮活動」及106年「新住民參與社區多元文化活動」

苓雅戶所與其他戶所聯合舉辦105年「新住民社區巡禮活動」及106年「新住民參與社區多元文化活動」，鄭錦花課員皆擔任本所主要承辦人員。105年社區巡禮活動安排走訪安瀾宮、陳中和紀念館及新光碼頭，讓新住民朋友認識在地文化與瞭解社會的發展脈絡；另特別加碼安排有獎徵答節目，在踴躍搶答的趣味過程中，促進新住民家庭間的彼此互動，也增加他們對戶政業務各項便民措施的瞭解。

106年則辦理參與社區多元文化活動，協助新住民家庭融入在地生活、引領親子共同學習，利用週六於尚義社區舉辦梅子酵素DIY活動，教導使用新鮮食材製作對身體有益的養生酵素，全家一起來作，親子感情加溫許多；並安排至文化中心欣賞藝術作品，講師專業導覽展現妙語如珠的功力，使新住民家庭發現，原來居住的城市中，唾手可得的公共空間竟然可以挖掘出這麼多文化寶藏。

## (四)辦理106年「新住民機車考照輔導班」

機車在台灣是普遍的代步交通工具，市府民政局為讓住在高雄的新住民順利考取駕照，106年分4區開辦「新住民機車考照輔導班」，苓雅戶所承辦最後一站。苓雅戶所與苓雅監理站的專業團隊合作，為期6週每週六提供新住民機車考照輔導服務，課程以深入淺出方式，教導台灣交通安全規則、交通安全標誌、演練電腦題庫及路考練習等，除了

於84年初任公職，89年調至高雄市苓雅區戶政事務所任職的課員鄭錦花，從事戶政業務迄今已有20多個年頭，除了嫻熟戶政相關法規外，處事細心謹慎、親切熱誠，秉持積極主動精神為民服務，不僅於104年度榮獲「高雄市績優戶政人員」，更於106年度獲頒「內政部績優戶政人員楷模獎」之殊榮。在其多項優良事蹟中，承辦下列輔導新住民多元性業務深受好評，親力親為協助新住民姊妹們，使新住民倍感溫馨，鄭錦花課員不僅是優秀的戶政人員，也是新住民的好姊妹！



特別聘請通譯人員協助識字能力不佳的新住民之外，更貼心請專業褓母照顧幼兒，使新住民無後顧之憂專心上課。

參加學員有來自越南、緬甸、印尼、香港等不同國籍的新住民，其中來自香港的5個新住民表示，在香港出門都以搭地鐵及大眾運輸為主，在台灣不會騎機車出門極為不便，得知機車考照輔導班後馬上揪團一起報名參加；另外越南籍阮小姐嫁來台灣多年，因不諳中文、不懂台灣的交通規則，原本對考機車駕照已打退堂鼓，在家人的鼓勵下重燃希望鼓起勇氣報名。鄭錦花課員除了每週六至現場服務外，還在通訊軟體成立群組，讓學員有一個分享學習心得、彼此加油打氣的園地，每每上完課大家都會上平台熱烈討論自己學習的成效，甚至還相約一同練習路考，學習的這段期間不僅認識新朋友，更培養出革命情感。新住民機車考照輔導班全班17人應考，共有10人通過筆試及路考，新住民開心的表示，可以騎ㄅㄨㄅㄨ去上班、載孩子去上學了，這陣子比當學生還用功，但辛苦總算有代價，非常值得！

\* 小編附註：感謝苓雅戶政事務所黃人事管理員涵政分享優秀戶政人員的事績，新住民遠嫁而來，在人生地不熟的第二故鄉，需要有天使般的人們在各方面協助她們融入台灣社會，幫助她們在這裡生兒育女、落地生根，也希望大家的不吝付出，讓台灣成為她們充滿溫暖的家！

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

業務心得

## E化人才發展智慧三部曲－雲端評鑑、線上學習、社群分享

科技、社經、地理政治、人口的改變，正影響我們如何工作及改變工作類別，很多人稱之為第四次工業革命。當社會轉變時，就必需發展新的技能以符合需求，「人」為組織中最重要的資產，藉由各項訓練課程的舉辦與實施，使人員具備應有之能力，於效能所帶來的效益是可預期的，當訓練的速度太慢時，跟不上轉變的腳步，就會有很多企業或商業活動倒閉。政府機關內的人才培育亦是如此，如果市政治理人才培育方式無法與時俱進，將使得能力與治理需求有落差，輕者治理績效不彰，重者決策錯誤，造成人民重大損失。

員工的核心能力是組織產生競爭優勢的關鍵因素之一，以職能為基礎的管理是近年來國內外實務界或公部門皆相當重視的議題，發展職能的目的是為了讓組織內的人才更具競爭力，從績優員工身上找出關鍵職能，並結合組織願景及目標發展職能模型，再透過評鑑瞭解人才發展狀況，做為教育訓練及人力資源發展參考。若能以核心能力為基礎，配合工作職位及個人核心能力缺口施以訓練，更能使培訓內容確實符合工作需求，及作為組織內選、訓、用、留之參考指標，進而促進組織整體效能。

聯合國教科文組織（UNESCO）在西元2014年底的教育工作報告中提到因應全球化及技術的進步，未來21世紀的學習方式勢必要有所改變，傳統演說式及記憶式的學習已無法滿足未來學習的需要，該報告提到未來21世紀學習方式有以下特點：

- 一、關鍵性思考（critical thinking）及詢問式學習（inquiry-based learning），重視學習品質與參與，強調合作與溝通。
- 二、學習內容（content）從以往的整體訓練模型，轉變為學習者中心模型。亦即在現代人才發展理念下，個人學習特性被重視，發展個人客製化學習課程。
- 三、在學習工具上則強調行動學習（mobile learning）及社群媒體（social media）的應用。

美國人才發展協會（Association for Talent Development，簡稱ATD）在人才發展領域享譽國際，於其西元2015年發表的產業報告書（State of the Industry）中亦指出未來人才培育的趨勢如下：

- 一、線上學習重要性逐漸提升

西元2014年已有41%的學習時數是經由科技方式取得，如多媒體學習、衛星學習、線上學習等，其中線上學習占28%，較西元2013年增加3%，由此得知員工線上學習時數逐漸增加中。

- 二、社群網絡的崛起，促成學習的變革

學習從第一代的Learning 1.0 - 被教導（Being taught），演化至Learning 2.0 - 提問（Asking），到目前社群網絡成熟後產生Learning 3.0 - 分享（sharing），使得學習不再是單向接收，或師生雙向提問，而是同儕間多元的分享。

- 三、建構適宜Y世代的學習環境

Y世代為西元1981 - 2000年出生人口，又稱網際世代，Y世代占職場人員比率愈來愈高，瞭解Y世代學習特質，增加數位學習資源及社群分享，建構適宜Y世代的學習環境。

此外，依據工研院民國104年研究統計顯示，台灣地區12歲以上民眾中，目前持有筆電或平板電腦者各約四成，智慧型手機持有率由民國99年的16.6%逐年上升至71.5%，已成為國人持有率最高的行動載具，另外18-30歲上網比例達100%，以上數據代表在現今這個世代交錯之際，無論是「滑世代」、「鍵盤世代」或「APP世代」、「X世代」、「Y世代」、「Z世代」，食、衣、住、行、育、樂皆已邁向數位化，各自需求多樣化、多元化。

因應大環境轉變，本府公務人員須面對不同於以往的市政環境，必須重新學習以新思維、新視野擘劃都市願景，推動市政，本府人發中心於民國101年依據縣市合併後之發展需要，已建構出本府公務人員核心職能模型，惟要有效率地將核心職能應用至人才培育，則有賴於雲端進行核心能力的評鑑，依據評鑑結果規劃訓練方案，方可將教育訓練經費做最有利的配置。

線上學習不僅為世界潮流，且線上課程可重覆消費，不若實體課程屬一次性消費，可紓緩經費不足問題；另高雄市幅原遼闊，部分偏鄉地區囿於路途遙遠，很難至本中心上課，亦可以線上學習方式解決此問題。最後，為免線上學習流於單兵獨鬥，影響學習效率，因此應用社群分享方式，增加線上學習的樂趣，更可將個人學習所見，透過分享，深化學習效果。

綜上，進行個人核心職能評鑑，給予個人客製化學習課程及提供更優質的線上學習與社群分享已蔚為未來人才發展趨勢，且可解決本中心面臨之人才培育、經費不足及受訓對象至中心上課交通不便等問題，此外亦可滿足Y世代網民於線上學習與分享的需求。

\*小編附註：感謝本府公務人力發展中心林組長靜如分享業務心得，公務人員除了應顧好本職業務外，為因應科技、社經及地理政治等社會轉變，訓練成為業務外相當重要的一環，本府人發中心提供各項訓練管道，希望各位同仁能夠多加運用喔！

瀏覽人次：0

[▲回到頁首](#)

歷屆電子報

學術論述

感動服務

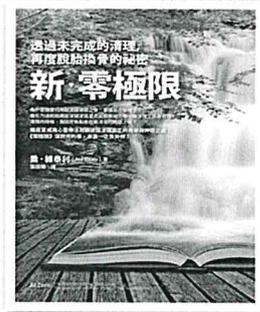
業務心得

好書好文共分享

本處近期活動花絮

好書好文共分享

新·零級限：透過未完成的清理，再度脫胎換骨的秘密



\* 書名：新·零級限：透過未完成的清理，再度脫胎換骨的秘密

\* 作者：喬·維泰利，張國儀譯

\* 出版社：方智

\* 出版日期：2014年05月26日

分享人：新興區公所謝里幹事明憲

分享內容及心得：

華諺有句話：「舉頭三尺有神明」，意思是上天在每個人的身邊都指派一位神明，紀錄此人一生功過。「善有善報，惡有惡報」那位神明就是所謂的潛意識。而人生真的是善有善報惡有惡報嗎？各位不見作惡多端者，福祿壽喜俱全；終身行善者，早夭橫禍，比比皆是，一些高僧大德，便假藉「冤親債主作祟」或「業障現前」等語，造成人心惶恐，達到騙財騙色目的，殊不知改變的力量在自己的內在。

潛意識是人體內很詭異的構造，有如冰山，百分之十浮出水面的為意識，其餘隱藏在水裡的為潛意識。當意識和潛意識衝突時，往往是潛意識獲勝。比如對於一件芝麻綠豆小事，我們會突然大發雷霆，就是我們在過去的經驗中，遭遇某情況，本身雖忘懷該事件，但潛意識仍紀錄當時的情緒。當有類似情況發生，就觸動情緒。所以個人從小到大，只要經由眼耳鼻舌身意六感所接觸到的訊息，都會鉅細靡遺到達潛意識，不論是正面或負面的。當潛意識接收到訊息後，便將此訊息具體顯現為外面的實相，所以人生悲慘、喜樂、貧窮富裕，皆與抱持的信念有關。

既然如此，人一生的命運豈不註定，沒有改變的希望？非也！俗稱零級限的荷歐波諾波諾自療法，是最佳治療良方，它能將潛意識內的負面訊息清除，讓此人恢復本來面貌(神性)，尤其對身心疾病及癌症(因癌症是負面能量的累積)大有效果，此點在夏威夷的精神病院中治癒，整間精神患者中得到證實，由於只的說「對不起、請原諒我、謝謝你、我愛你」4句話即可，因為過於簡單，嗤之以鼻棄如敝屣大有人在。

零級限的核心價值是你為發生在你周遭的人、事、時、地、物負百分之百的「完全責任」，不論是夫妻關係、親子關係、人際關係，甚至健康問題，林林總總的一切都是你招惹而來。初學者乍聽之下，完全不能接受是項論點，但事實上確實是如此，「外在環境乃是個人內在顯現」、「信念創造實相」，人只要相信什麼就會發生什麼，唯有處在「零」的狀態下，想要的結果，才會顯現出來。

零級限的作法有很多種，端視各位和哪一種較契合，選擇效果較大的：

一、你因為某個狀況而心煩意亂，於是轉向自己的內在感受那份痛苦，並請求神性移除你內在那個導致或引來這個狀況的程式(資訊、想法或信念)，你重複四句話的這個清理清除或修正的過程，一直到心情平靜為止。

二、你發現某些問題存在，就鎖定它專注其上，重複「對不起、請原諒我、謝謝你、我愛你」，一直到該問題在你的記憶中消失為止。

三、你觀想某人，然後專注其上的重複四句話，每天半小時，連續一個月，一直到我們對此人「清淨心」，沒有雜念為止。另「自責」和「自我詛咒」是傷害人體的兩大毒素，會削弱自體免疫力慢慢形成病症，故不得不防，最後要說的是人生在世，是不是受苦或享樂？全賴你的信念決定。

\* 小編註解：感謝新興區公所謝里幹事明憲分享本書，現代人生活中因工作、家庭、人際關係...等有太多的煩惱，導致憂鬱症、癌症等各樣惱人的疾病，本書分享了解開負面情緒的新方法，不妨試試！

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

#### 高雄市政府「暖心陪伴藝起來」志願服務公益活動



陳副處長詩蓮代表本處接受感謝狀

本府於本(106)年10月28日(星期六)於本市私立基督教山地育幼院辦理「暖心陪伴藝起來」志願服務活動。本次活動媒合本市立三民高級家事商業職業學校餐飲科主任及學生並結合市府員工計40人運用專長及興趣與院生一起手作餐(糕)點並共進午餐。從料理的過程中，讓院生體驗手作的感動及陪伴的溫暖，以近距離的陪伴，讓公教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。

本次活動以生活化方式與院生互動並教導烘焙技巧，交流中增添陪伴過程的歡樂，讓孩子擁有無比的成就感，也讓志願服務活動跳脫傳統捐錢(物資)救助方式，賦予創新、多元性，透過與關懷對象之互動激發同仁爾後勤餘之際主動關懷偏鄉孩童服務行動，希冀未來吸引更多公教人員投入公益活動。



全體參加人員與育幼院孩童開心合影留念

#### 「桌住幸福~I密室YOU」—高雄市政府人事處106年人事人員單身聯誼活動



參加人員在團康老師帶領下進行破冰遊戲。

為促進單身人事人員交誼，增進兩性互動及情感交流，並擴大社交生活領域，本處特訂於106年10月28日(星期六)辦理人事人員單身聯誼活動。

活動一開始先至公園進行破冰遊戲，以生日、星座、血型等特質分組，讓參加人員彼此有初步的認識，再至羊逃密室逃脫工作室進行時下流行的密室逃脫，運用敏銳的觀察力及推理能力，在有限的時間內，發揮團隊的精神找出密室裡的線索解題並順利逃脫；中午至高雄商旅2樓享用都會美饌餐廳豐盛的自助式餐點，藉此閒聊熟悉伙伴；下午稍作休息後由專業老師帶領進行桌遊，在歡樂又愉快的氣氛中競賽或合作完成遊戲。參加人員在輕鬆自在的互動中，透過遊戲互相熟稔，順其自然的瞭解彼此。

活動尾聲請參加人員填寫小卡片給心目中印象深刻的異性，進一步提升彼此的好感，是日，計有6對人員配對成功，獲贈驚喜小禮物各一份，過程中加碼票選人氣王及請參加活動的伙伴分享心得，為活動劃下完美的句點。

本活動目的希望單身人事人員於公務忙碌之餘，至戶外參加活動並認識其他異性朋友，以拓展人際關係，活動後期能繼續互動，並彼此進一步瞭解後，有機會擦出愛的火花，締造良緣。



參加人員進行桌上遊戲，開心互動。

#### 高雄市政府106年一日農夫體驗趣



農友種苗公司為本府同仁進行農藝的農藝知識

高雄市政府「一日農夫體驗趣」結合在地小農推廣、環境生態教育及退休生涯規劃，許多即將退休員工熱情響應!

為鼓勵預備退休之公教人員提早對退休生涯做規劃，以創新農村體驗之方式，促進食農教育，認識在地文化，創造從產地到餐桌的感動，進而規劃充實而有品質的退休生活，本處於10月12日(星期四)假高雄市大樹農友種苗公司、龍目社

區舉辦「一日農夫體驗趣」活動，反應熱烈，獲良好迴響。

本活動內容包含園藝知識學習、鳳梨豆醬手作體驗及田野農事體驗，結合友善土地及環境生態教育，導入綠化環境、健康生活之理念，讓學員親身走到田野間學習種植及採收的小撇步，親近自然、紓解壓力，還能將新鮮、安心的鳳梨帶回家，體驗農村生活小確幸，亦能為市府員工退休後生涯注入栽植詩意與哲思。



所有參加活動人員一同開心合影留念

## 高雄市政府人事處協辦「行政院106年度地方性別平等網絡暨策略研析共識營」



本府蔡副秘書長柏英與性平處黃處長秀貞與共辦

行政院性別平等處106年8月24日至25日於本市辦理「地方性別平等網絡暨策略研析共識營」，並由本府人事處、勞工局、文化局協辦。參加對象除各縣市政府辦理性別平等業務人員，更邀請中央及地方性平會、婦權會委員共襄盛舉，共計約70人參加。

活動當天，由主辦單位性平處黃處長秀貞及本府蔡副秘書長柏英致詞，拉開共識營序幕。本次特別邀請世新大學性別研究所伍助理教授維婷、唐政務委員鳳以及性平會黃委員煥榮講授專題演講，並由性平處黃前處長碧霞等五位專家學者帶領學員進行分組專題研討。參訪行程首先安排至本市勞工博物館，由勞工局鄭局長素玲親自率領團隊迎接，並由專人導覽「汗水的印記-高雄ㄟ勞工常設展」，隨後參訪文化局所屬駁二共創基地，則由文化局簡主秘美玲代表致意，並邀請「本東倉庫商店」蘇顧問淑玲分享創業故事。



性平處黃處長秀貞、本府勞工局鄭局長素玲與共辦學員在勞工博物館合影留念



性平處黃處長秀貞、本府文化局簡主秘美玲與共辦學員在駁二共創基地合影留念

本次活動承蒙人發中心、勞工局以及文化局團隊的鼎力支持，熱情的款待讓與會人員感受高雄市的用心，使為期2日的共識營劃下圓滿的句點。期藉此提升性別平等業務縱向與橫向之連繫，強化地方政府在女性權益及性別平等業務協力合作。

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