

## 高雄市政府人事處 電子報

Kaohsiung City Government  
Personnel Department

第056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

### 學術論述

## 新世代管理應該要知道的事！淺談職場中的領導風格

高國揚/國立交通大學管理科學系助理教授

年輕世代的職場新鮮人開始進入職場，而職場老鳥的你是否已經準備好了呢？關於新世代員工的管理議題已經開始受到注意；《Cheers》雜誌與萬寶華企業管理顧問公司於2018年合作執行「多世代職場調查」，結果顯示相較於過去的員工把「服從」企業規範視為理所當然，新世代員工想知道「為何」服從，以及渴望獲得成就感和支持（Cheers雜誌，2018）。

若你對於上述文字深表同感，或許你也正處於與新世代員工共事的情境中，要如何與新世代員工有效共事並帶領他們達成共同目標，便是組織當中的領導者需要探究的議題。組織中的領導者一向被視為是提升組織績效、員工工作動機、以及提高員工工作士氣的關鍵角色；早期研究將成功的領導行為區分為「任務取向」和「員工取向」。而這樣的分類也開始讓學者與實務工作者開始去思考，瞭解員工需求、關心員工也是一種有效領導，那麼該如何認真的去對待「人」而非「機器」，畢竟領導者是帶領一群有「想法」的人去達成目標。其中尤其以轉換型領導風格被視為跨種族、跨國籍皆有效且討論度很高的一種領導方式。

轉換型領導（Transformational leadership）在學理上的定義為，領導者透過提出更高的理想與價值，以激發組織成員內在動機以及屬於個人情感與發展的高層次需求，使組織成員進一步對組織目標具有共識與承諾，以達成最終目標的領導方式（Burns, 1978; Bass, 1998）。過去學者更將轉換型領導分為四向度的行為構面，進行更深入的描述。

第一，理想化影響（Idealized influence），意謂用與員工建立共同願景的方式來改變並激勵員工的思維，使其認為此目標具有意義感，進一步願意努力付出。具體的領導行為展現方式像是，領導者對部屬誠懇的說明他所認為最重要的價值觀與信念，嘗試在員工心目中建立美好願景，使其更樂意達成目標。也就是說，在帶領新世代的員工時，除了先對他們的價值觀有一定的瞭解，並將目前須達成的目標與新世代核心價值觀連結，以溝通及適度授權的方式，讓他們明白該目標的意義性，而非僅硬性要求達成該目標。以具體的職場情境為例，根據高雄市政府人事處的網站提到的願景，包含「卓越創新」、「以人為本」及「快樂參與」等，顯示領導者所重視的重要價值觀及信念。領導者應在平時即向員工闡述創新及以人為本的重要性、為何需要創新及重視人本的原因，更重要的是，此願景與組織中的每個成員的關聯性為何，才能讓員工感受到這些美好願景與自身的強烈關聯性，讓這些願景變成員工的DNA。具體而言，當領導者遇到部屬不願進行業務調整或與主管的工作目標發生衝突時，可引導員工從完成組織願景的角度去著眼，以達成目標。所以，除了平日與員工溝通願景的重要性外，在任務交辦時，應以宏觀的角度來說服員工，他們所完成的任務是有意義的且對所有人都有助益並非僅是自利而已。

#### 【職場情境實例-以部屬抗拒任務交辦為例】

主管：「關於新冠肺炎衛教宣導需要一些新的點子，要請你幫忙處理。」

部屬：「但我最近手邊事情很多，可能沒辦法耶...」

主管：「這個疫情的創新衛教宣導任務很重要，且我們一直強調以人為本及創新願景的重要性，若此創新衛教宣導能成功達成，不僅只是對我們單位有幫助，對全體市民都有幫助。因此，它的影響層面很廣泛，甚至可以防堵疫情的擴散。再加上你有這方面的專長，若能完成這項任務，對整個高雄市、全臺灣是一大助益。」（當員工抗拒任務時，以宏觀角度出發，並鼓勵員工承接任務，讓員工知曉任務的意義性。）

第二，激勵鼓舞（Inspirational motivation），領導者重視啟發員工達成目標的動機並不斷激勵員工，使員工發自內心的想要達成目標。具體行為像是領導者談論到亟需達成的目標時，必須充滿熱忱用以感染和激勵員工，一起往目標邁進。舉例而言，當領導者談論到目前必須完成的工作事項和核心目標時，自身也必須懷有相當高度的熱忱與信心，以此方式激勵周遭員工，提升他們對於達成此目標的信心與動機。以具體的職場情境為例，領導者在進行政策推動及上級任務交辦，需要大家通力合作達成目標時，應以「激勵員工」的方式，像是領導者對於政策執

行必須親力親為，讓部屬感受到領導者和他們站在同一陣線一起努力，以帶動員工全力以赴，藉此熱忱激勵大家達成共同目標，而非以傳統交辦但不親自參與的方式，較易造成員工達成任務的動機低落。

#### 【職場情境實例-以主管與同仁工作目標相衝突為例】

主管：「針對市府推動的特色觀光發展政策，目標是要行銷愛河產業，讓高雄成為國際知名的旅遊熱點。因此，目前我們單位針對此項長期目標，需要執行以下工作項目，需要大家一起通力合作完成。」

部屬：「這跟我目前的業務無關，而且我當初考進來時，沒說要承辦類似業務啊...況且發展高雄觀光產業，一般企業去做就好啦，又跟我沒關係...」

主管：「關於特色觀光發展政策，是市府長期推動的目標，此項目標的達成與否跟所有人都有密切相關，一旦成功，可以增加高雄整體的財源收入，也能讓高雄能見度增加，整體市民的認同感將會提升，對各位同仁的職涯發展也很有幫助。我知道大家對於這項工作任務不熟悉，一開始會比較抗拒，但大家不要擔心，我會一起參與此項計畫的執行，每一段時間我們會檢視過去的進度，有任何問題都可以向我反應。我對各位充滿信心，大家一定可以一起從無到有把這項任務完成，加油！你們是要完成這項任務不可或缺的人選」（當主管與同仁工作目標相衝突時，主管應先同理員工的想法並鼓勵員工承接任務，讓員工知曉任務的意義性，重視對方的貢獻，而非以傳統懲戒責備的方式，易造成負面效果。）

第三，智性啟迪 (Intellectual stimulation)，領導者重視員工自我發展及各自才能，並且引導員工發揮長才去解決問題。例如，領導者透過引導部屬從不同角度去思考工作中所遇到的問題，並且解決問題，具體而言，許多新世代員工對於被交付的工作任務會有自己的想法，因此主管此時需以引領的方式，善用引導與提問，讓其有表達意見及自主思考的機會，當中主管也可以分享個人經驗，點出其可行及不可行之處，找尋出最佳解決方法。此外，在面對各項不同種類的任務時，領導者除引導團隊成員共同思考，同時需要部屬發揮長才以解決問題。因此，領導者應全面了解團隊員工的長才，使員工發揮其最大價值。最重要的是，當彙整眾團隊成員的意見並做出決策後，領導者應公開說明最終決策及過程，點出不同意見的優缺點，不僅可讓團隊成員知覺自身意見被重視，也更能讓團隊成員了解決策過程，同時提升自身知能，發揮智性啟迪的最大效能。

#### 【職場情境實例-主管想讓同仁有更多有關業務發想為例】

主管：「目前市府極力推動的愛情產業鏈、行銷愛河產業，上級要我們思考一下有沒有比較有創意的方案，可以來執行這項政策。大家若有什麼新點子，都可以提出討論。」

部屬們：「... (一片靜默)」

主管：「若大家目前還沒有想法，沒有關係，我們可以先參考各國城市行銷的資料，再進行後續討論。大雄你最近才從歐洲回來，下次跟我們分享一下心得；宜靜妳是相關科系畢業的，本身對旅遊也很有心得，可以麻煩妳彙整同仁們的意見跟想法，大家就各自搜尋世界各國城市這方面行銷的相關資料，想一想這些城市成功行銷的亮點和失敗行銷的借鏡為何，我們幾天後再針對各自蒐集的資料進行討論，每個人會有10分鐘跟大家分享的時間，也請大家從這些資料中得出一個適用於本市觀光行銷的點子。我這邊也會思考此議題，若有任何問題與建議，也歡迎用電子郵件提出。」（當同仁當下沒有提出自己的發想時，切勿用責備的方式，應給予他們大方向的指導及使用激勵的口吻，配合員工的專長及興趣，讓他們有更多創意思考的空間。同時，也要讓員工覺得領導者是有溝通空間的，大家才會比較有意願提出自身想法。）

第四，個別關懷 (Individualized consideration)，領導者關心和體察每位員工的不同需求，盡力去支持員工。具體的行為包含，領導者會重視每位員工並給予適切幫助，而非僅將員工視為可有可無的成員。對於新世代員工而言，職場不僅僅是工作的場域，他們更希望能從中獲得如大家庭般的溫暖和成就感，因此，領導者應適時扮演「正向」肯定的角色，善用口語及獎酬激勵，針對部屬值得讚揚的表現，不吝給予讚美及激勵。具體而言，當員工無法及時完成工作上的任務時，領導者不應以責怪的方式對待員工，而應私下了解員工為何無法完成任務，是否有難言之隱，公開給予適切的支持、鼓勵及資源，以協助其達成目標。此種關懷及溫暖不僅可以幫助員工達成工作中的任務，更可以提升員工對組織的歸屬感和承諾。

#### 【職場情境實例-同仁不願業務調整為例】

主管：「目前市府規劃招商引資，目標要活絡高雄經濟。因此，為了全力支持這個政策的推動，大家的業務必須進行調整，以達成此項年度目標。」

部屬：「我才剛上手我現在的業務，招商方面我一竅不通，我覺得我沒有辦法去承接招商的相關業務...」

主管：「對於新的業務，一定會遇到瓶頸和適應期，大家都可以互相支持及討論，不會只讓你獨自面對問題，所以不用太擔心。你覺得目前有哪些狀況，讓你沒有辦法勝任這項業務？你可以想一想，再來跟我討論，我們可以看有哪些資源和方法可以解決你目前的困境。」（當員工不願

進行業務調整時，領導者應個別了解其現況和困難點，主動進行個別關懷和傾聽。待這些難處獲得緩解後，再進行業務調整。而非硬性要求其進行業務承接，反倒容易使任務目標無法達成。)

轉換型領導的行為方式其實滿足了人基本的需求，包含對意義感的追尋、對未來明確目標的渴望、自我肯定的需求、以及關心和讚美的需要。這樣的人性需求是不分年齡、種族及性別。因此，過去相當多的研究指出，轉換型領導可以提升組織績效及促進組織創新、團隊認同感及集體效能感、員工工作滿意度及任務績效，顯見轉換型領導對於組織及員工的益處甚多。

綜上所述，重視員工價值觀、賦予工作的意義感、以及給予鼓勵與支持，能夠符合新世代員工的需要，更能有效影響且帶領新世代員工共同達成目標。因此，領導者應適時適地展現適切的領導行為，以有效帶領不同世代的員工，最終達成組織期望的美好願景！

#### 參考文獻

高雄市政府 (2019)。高雄市政府 108 至 111 年度中程施政計畫理念。取自 <https://rdec.kcg.gov.tw/plan/midplan.pdf>

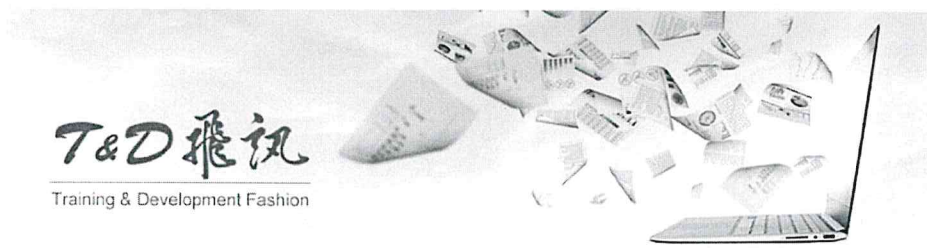
Cheers 雜誌 (2018)。爺奶 CEO 對上孫子員工，跨世代管理難題如何解？取自 <https://www.cheers.com.tw/article/article.action?id=5090417>

Bass, B. M. (1998). Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper and Row.

\*小編附註：感謝國立交通大學管理科學系高助理教授國揚提供撰文，分享轉換型領導的四個行為構面，及為組織與員工帶來的效益。

## 《T&D飛訊》電子報第265期



發行機關：國家文官學院 | 發行人：郭芳煜 | 發行日期：2020/04/01 | 期別：第265期

### Hot News

因應「嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)」疫情，為降低群聚傳染風險，本(109)年度公務人員專書閱讀推廣活動—「閱讀推廣績優機關競賽」評審項目5「辦理閱讀推廣活動參與人次及場次」不予採計評分，以利各主管機關因應疫情調整辦理事宜。



本學院與花蓮縣文化局

因應「嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)」疫情，本(109)年第1梯次書館合辦「每月一書」與全球化英語班(自3月26日至6月18日)改採線上學習，有志於全球化議題及英語學習之同仁，敬請隨時關注「國家文官學院」Facebook 臉書專頁，把握難得學習機會！

「年度推薦經典」主題書展，展期自即日起至4月30日止，歡迎大家共享好書

### 本月主題：氣候變遷之災害防救

氣候變遷與災害防救—我國政策、策略及實踐初析——李宗勳、王怡文、楊基成／中央警察大學行政管理學系教授、行政院災害防救辦公室副主任、中央警察大學外事警察學系助理教授

氣候變遷調適政策中的跨境治理內涵：歐盟「第五期跨區域合作計畫」(INTERREG V) 評介——黃榮源／中國文化大學行政管理學系副教授

氣候治理中風險意識與防災調適行為之探析——蔡雅瑋、許耿銘／國立政治大學公共行政學系博士生、臺北市立大學社會暨公共事務學系副教授

學習與分享：108年度專書閱讀心得寫作競賽得獎作品



【公共政策與管理知能領域】 佳作：  
推力的巧思：推出公共政策新局勢—《推力》讀後感——安紫瑜／桃園市政府地方稅務局稅務員



【自我發展與人文關懷領域】 佳作：  
追求仁的現代精神—《半部論語治天下》讀書心得——胡友恩／花蓮縣消防局萬眾分隊小隊長



【年度推薦經典領域】 佳作：  
《人的宗教》—追溯傳統智慧、考驗自我智識的奧德賽——張璋麟／桃園市立楊梅高級中等學校幹事

好書專欄



【每月一書】  
書名／我們的島 作者／柯金源 出版社／衛城

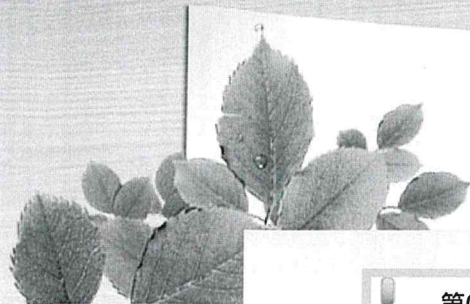


【延伸閱讀】  
書名／拚經濟 作者／張夏準 出版社／雅言



瀏覽人次：0

▲回到頁首



第056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

人生的一線希望

「我很期待您的來信，總能得到內心最大的慰藉，感謝您！」，個案管理師收到來自監獄服刑中的藥癮者親筆來信，雖然字裡行間透露出身陷囹圄的孤寂，同時亦表達出受到關心的那份感動，勇敢遞出那薄薄幾張信紙，堅定地握住改變他們人生的那一條線，「曾以為自己大概要子然一身度過，是您的信燃起我人生的一線希望」。

藥癮者施用毒品遭到判刑入監，心情往往是懊悔，吸食毒品不僅害了自己，也會影響到家人，擔心出獄後是否會被標籤化而在求職時處處碰壁，家人亦須承擔他人異樣的眼光與批判，甚至是言語霸凌。在藥癮者身處低潮的時期，非常渴望親友或他人的關心及傾聽，卻經常遭受拒絕。毒品防制局的個案管理師為了鼓勵服刑中的藥癮者重新振作，將入監訪視關懷排入行程，期望能與藥癮者建立正向的信任關係並加以輔導，使其出獄後能順利戒除毒癮，重返社會。

洪個案管理師曾遭到個案拒訪，為了取得聯繫，她向對方傳送了一封簡訊表達關心，令人驚喜的是，收到該個案回傳一封長篇簡訊，表達受到關心的感動。後來該藥癮者入監服刑，無法使用個人通訊設備，洪個案管理師便透過寫信的方式，與藥癮者們聯繫，並在入監訪視等相關活動場合告訴他們，可以透過書信來向她傾訴心情。1年多來已與12位藥癮者書信往返逾70次，透過這些信件與藥癮者們建立起溝通與信任的橋梁。他們出監後，仍會以電話或簡訊向洪個案管理師問候，或聊聊自己的近況。



過年前夕收到許多賀卡及感謝信

洪個案管理師除了協助他們正視毒品的危害，認識毒品防制局的各項資源外，並透過筆下的那份關心，使藥癮者能感受到即使他們位處人生低谷時，還是有人願意傾聽、理解、接納並向他們伸出援手，此外，亦適時居間傳達親屬對藥癮者的愛與關心，重新修復他們與原生家庭間的親密關係。

現代社會科技發達，透過手機、簡訊及Line等通訊軟體雖能及時、便捷的與人溝通，但在難得與家人朋友相聚的時刻，人們卻低著頭專注於手機螢幕上的訊息，而忽略了身旁親近的人，可能導致人際關係疏離。縱使手寫信件較為耗時，親手落下的字跡，除了字裡行間傳達的心意，獨一無二的筆跡更能觸動讀者內心深處的情感及熟悉感。

當洪個案管理師將手中的信一封封寄出，藥癮者也逐漸開始在每次提筆回信的當下，學習透過文字書寫來與自我對話，回顧自己的生命故事，將人生當中的這一線希望，轉化成為改變的正向能量。

\*小編附註：感謝毒品防制局李人事管理員宜珊分享該局洪個案管理師透過親筆書信，為藥癮者帶來的感動。藥癮者服刑期間不僅行動自由受限，亦對出獄後的人際互動感到擔憂，此時個案管理師來信表達關心，如同沙漠中的一場及時雨，帶來希望，讓他們更有勇氣面對往後的人生。





- 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

### 辦理休假業務經驗分享

當年準備公務人員考試時，選擇人事行政類科，因此，在作為一名考生時便開始涉獵人事相關法令，但直到開始任公職，實際辦理人事業務，才瞭解所謂「公務年資」不單指服務年資，因為年資採計的基準或法令依據不同，除了服務年資，還有休假年資及退休年資等須分別計算，每種年資不必然相同。其中，休假年資的採計是最為寬鬆的，只要曾在軍中或公教單位任職，各階段的休假年資通常是可以併計的，因此，可能會有在本機關是新進人員，但特別休假日數多於初任人員的情況。

回想起以往辦理同仁休假業務時，曾遇到的個案：一名轉調人員已有21天休假，在其報到時，雖然知道他有代理教師的任職經歷，但同仁說他只當了幾個月，因此當下並未詳問。直到後來與那位同仁頻繁互動，才從交流過程中瞭解到，同仁的休假年資在併計其代理教師年資後，恰好滿9年，隔年應給休假28天，此外，還須留意不休假加班費支領事宜。藉著本次個案，從而領悟到：對於機關新進同仁，若非初任人員，不論其公務年資長短，尤其未達休假上限30天的同仁，在其報到時都應詳細詢問其任職經歷，以免有所疏漏。

秉持人事服務導向的工作態度，自從事人事工作以來有關於休假年資、官等訓練年資及退休年資等不同採計方式，均主動向同仁說明各項年資的差異，提供其更完備的人事服務，並保障同仁權益。就各項公務年資而言，休假年資的採計範圍較為寬鬆，然而隨著時空變遷，法律界定愈趨嚴謹下，初任人員自104年起，須完成訓練階段約4個月後始依規定核給休假，而不再如同以往自報到日起算休假，由此可見政府部門依法行政的嚴謹面。另一方面，自107年11月起，休假放寬以「小時」計算的變革，使休假運用更有彈性。因此，倘若能夠熟悉各項人事法令沿革及相關函釋，如此一來，無論是主動提供人事服務或適切回應同仁的詢問，更能將白紙黑字的法令轉換為人性化、有溫度的溝通，這是在業務執行面還須不停地學習與精進的。

縱使只是概略分享辦理休假業務遇到的個案，就包含了許多須多加留意的細節，而人事業務涵蓋範圍自甄選、任免、差勤、獎懲、訓練、考績，至待遇、福利、退休及撫卹（慰）等，在制度變革時期，適時對不合時宜的法令提出建言，亦是人事人員的挑戰之一，如近年的退休制度改革，隨著國人平均壽命逐漸提升，公務人員服務年資可能也隨之增加，為促進工作與生活平衡，請休假正是調劑身心，舒緩壓力的一帖良方，並在休假後更有活力迎接挑戰！

\*小編附註：感謝橋頭區公所人事室蔡主任宜菱分享辦理休假業務相關心得。休假為公務人員權益之一，歷經多次法令變革，實務案例亦頗為繁多，人事人員除了不斷充實對法制層面的理解，並多與同仁互動、溝通，方得以善盡職責，維護同仁權益。







# 高雄市政府人事處 電子報

Kaohsiung City Government  
Personnel Department



第056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

### 創造力是性感的

- \*書名：創造力是性感的
- \*作者：吳靜吉
- \*出版社：遠流出版
- \*出版日期：2017年4月27日
- \*分享人：高雄市政府觀光局人事室蕭科員楚樺



#### 前言

作者吳靜吉教授在本書中說到：「創造力，是改善世界所有問題的關鍵。少了創造力，你的人生就少掉一半的可能性。」這段話頗耐人尋味，換句話說，人生必須要有創造力，因為它是改變人生的關鍵。

#### 分享內容及心得

有關書中提及「養成反思的習慣」，美國哈佛大學曾進行一項實驗，將印度某家公司同期接受在職訓練的新進員工區分為「反思」、「分享」和「控制」三組，研究結果顯示，相較於控制組，反思組和分享組員工的工作表現皆有顯著提升。然而，我國正式與非正式教育似乎較為缺乏演練反思的機會，無論是在學校或補習班的教室上課，或職前、在職訓練，縱使課程內容充實，卻未將反思或分享時間納入課程安排；一場又一場的會議，雖然有問與答、結論或主席裁示，但缺乏與會者的反思。在變化莫測、充滿挑戰的現代社會，我們需要養成反思的習慣。

創造力是個人和城市吸引人，且被認為是性感、有魅力的重要特質，演化心理學家米勒 (Geoffrey Miller) 認為，人類的創意展現正如同孔雀開屏一般，是吸引伴侶的正向特質，不禁讓人聯想起英國的「吉他之神」艾瑞克·克萊普頓 (Eric Clapton)，目前唯一三度獲得「搖滾名人堂」成就的吉他手兼詞曲創作者，影響藍調音樂發展甚鉅，其幼子4歲時意外墜樓身亡，絕望之際，為紀念兒子而創作的歌曲「淚灑天堂」 (Tears in Heaven) 成為經典名曲，在傾訴悲傷同時也鼓舞了成千上萬的歌迷。克萊普頓將其音樂才能發揮至創造力的極致，性感且令人讚嘆。

前德國柏林市長克勞斯·沃維萊特 (Klaus Wowereit) 曾於公開演說時表示：「柏林貧窮但性感！」，在克勞斯執政的13年內，柏林成功吸引數位國內外藝術家、音樂家及作家移居，翻轉柏林貧困的既有形象，為城市注入創意源源活水，如今的柏林貧窮不再，但性感依舊。反思我國當政者是否具備前瞻思維，化危機為轉機，充分展現城市亮點，進而加以行銷，並以尊重與包容的態度，坦然面對異質性的衝突？有人說：「臺灣最美麗的風景是人。」但我們對外籍人士、新住民等族群的善意，似乎是羞澀而不善於表達的，又或許是基於對該群體的偏見或刻板印象。在假日的臺北火車站大廳聚會的東南亞移工，是默默支持臺灣社會運轉的動力，他們背井離鄉，常從事臺灣人投入意願較低的勞動性質工作，如漁工、看護人員等，趁著假日與朋友相約於轉運站樞紐的臺北火車站大廳，席地而坐，或許正相互傾訴著鄉愁及沈悶工作中不吐不快的苦水，這也是臺灣人文風情的一部分，多元文化的本質是相互理解、包容及接納，創造力才能由此而生。

艾瑞克將喪子之痛轉化為動人的歌曲，像聽者傳遞正向能量，其創作使得有類似遭遇的靈魂得到救贖；而在臺灣也有非政府組織持續為東南亞移工發聲，試圖讓臺灣的住民文化更加豐富多元。

本書啟發創造力的多元面向，包含正向思維、同理心面對、相互包容及接納等，並以深入淺出的行文風格，搭配鮮活的實例，小自生活點滴、個人生涯，大至產業現況、政府國家、國際競爭等，透過「心理」、「領導」、「視界」三大元素，啟發「創意」、「創新」、「創業」三創之力，讓創造力成為你快活人生的個人魅力！



\*小編附註：感謝觀光局人事室蕭科員楚樺分享本書。創意來自於跳脫既有的生活框架，如我國實驗小學的出現，與傳統的正式教育不同，有助於教師、學童與父母三方培養反思的習慣。小米科技創始人雷軍曾說：「創新的本質是不懼失敗的勇氣。」對生活保持敏感度，在小事情上也能有所創新，細微的改進亦值得肯定，開啟生活中另一扇小窗！

瀏覽人次：0

[▲回到頁首](#)

# 高雄市政府人事處 電子報

Kaohsiung City Government  
Personnel Department

第056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

### 本處109年任免遷調法規暨實務研習班

為增進本府所屬機關人事人員對任免遷調法規及實務作業之熟稔，強化專業能力，進而提升工作效率與服務品質，本處109年任免遷調法規暨實務研習班於4月21日假市府鳳山行政中心1樓多媒體視聽會議室辦理，本次特別邀請銓敘部法規司呂司長秋慧擔任主講人，是日由本處李主任秘書玉秀向呂司長表達歡迎之意。



本處李主任秘書向銓敘部呂司長表達歡迎之意



呂司長講授公務人員任用俸給法規與實務

本次研習計有本府所屬機關學校人事人員共43人參與研討，課堂中呂司長深入淺出剖析公務人員任用法、俸給法暨相關法規，輔以實際案例分析並搭配相關函釋說明，內容豐富，引領學員充分瞭解公務人員任免銓審作業。除此之外，課間休息時間司長不吝接受提問，熱心答覆參訓人員在實務案件承辦上所產生的疑惑，讓學員受益匪淺。

### 異地(居家)辦公演練

因應嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情，為確保疫情蔓延時本處有基本辦公人力，以推動重點人事業務，守護本府同仁權益，於109年3月24日下午進行居家及異地辦公演練，期望透過本次測試發掘潛在問題，確認整體規劃整備到位。

居家辦公部分，先於辦公室以筆記型電腦設定公文系統，並挑選機密性質較低的業務後，由同仁於住家實施演練，同時與原地及異地辦公同仁保持通訊管道暢通，並在工作日誌紀錄工作時間、內容及進度後，透過電子設備回傳辦公室主管知悉。

異地辦公部分，由彭副處長吉雄帶領各科室人員23人參與演練，並選定本府公務人力發展中心電腦教室為測試場所，演練項目包含「人力資源管理系統線上簽到退」、「公文系統測試」及「人事服務網應用系統測試」等項目。大家各自進入電腦版差勤系統完成簽到後，陸續完成各項系統及網頁使用測試，並與本處原地及居家辦公同仁透過視訊軟體相互聯繫，三方之間無論是畫面或聲音都能清楚地相互傳送。演練最後階段，則由參加人員發表對於系統測試及異地辦公體驗的體驗心得，做為未來精進辦公場所應變措施的重要參考。



同仁首次體驗居家辦公



彭副處長與同仁共同參與異地辦公演練



同仁認真演練各項人事系統



同仁互相協助與學習，順利完成演練



為預積極防疫，因應可能的疫情風險，超前部署的機關運作機制是刻不容緩的必要措施，透過本次異地(居家)辦公演練，達成「健康不缺席」、「業務不停擺」的雙重目標。

瀏覽人次：0

[▲回到頁首](#)