

# 臺北市政府公務人員訓練處

## 105 年度第 2 次諮詢會議紀錄

- 一、時間：105 年 11 月 7 日（一）上午 10 時 00 分
- 二、地點：臺北市政府公務人員訓練處 C209 簡報室
- 三、主席：曲兆祥代理處長
- 四、出(列)席人員：詳簽到單

記錄：高瑋襄

- 五、主席致詞：略
- 六、前次會議紀錄說明：略
- 七、諮詢事項：

(一)、案由一：「女性菁英工作坊」班期規劃與執行事宜。

- 1.業務單位報告：略
- 2.委員指導：

- (1) 環境及趨勢會影響需求，建議可先確認是否仍有針對女性主管開設班期的需求，例如考量目前市府 7-8 職等公務人員男女比例是否相差懸殊或針對已開設的班期進行追蹤調查等。(游玉梅委員、徐秀燕委員)
- (2) 針對課程名稱之建議如下：
  - I. 現在強調多元性別，許多問題如家庭照顧等，男性也會面臨，故建議名稱修正為「菁英工作坊」。(許庭嘉委員)
  - II. 女性同仁仍是面臨許多職場上的困境，如產假、育嬰假帶來的績效影響等，課程名稱仍可維持「女性菁英工作坊」。(徐秀燕委員)
- (3) 建議加強課前的宣傳，並將重點放在獎酬福利的觀點，例如強調課程的經驗傳承、專家講座等部分，增加參訓學員的榮譽感。(陳怡靜委員、許庭嘉委員)
- (4) 針對課程議題的選擇，建議如下：
  - I. 建議議題的挑選搭配需求調查。(游玉梅委員)
  - II. 相關於工作技能，軟技能的加強對女性主管相當重要，例如溝通等課程，應強化此部分課程。(陳怡靜委員)

III. 課程設計上，建議可以加入專家講座，邀請成功的女性領導者演講。(許庭嘉委員)

IV. 課程若是想針對女性主管的話，可能可以再增加一些跟女性角色相關的議題在課程內容裡面，例如：女性通常要擔任照顧小孩的主要角色，要同時兼顧工作與小孩，並在工作上晉升到管理職，把管理工作做好，是很耗費心力的工作，如何在家庭與工作這兩個場域裡面順利的轉換角色，把事情做好，應該是很多女性都希望多學習的部分。(高宜敏委員書面意見)

V. 情緒管理、溝通技巧、人際關係經營這些都是很重要的議題，應該已經有包含在目前的課程內容規劃裡面，若無的話，建議可以適當的納入。不過可能在課程徵求對象的敘述方面要妥善用詞，以免讓別人詮釋成是女性主管這方面的能力不好才需要加強訓練。(高宜敏委員書面意見)

(5) 有關課程時數及辦理方式之建議如下：

I. 工作坊辦理一天 OK，但方式儘量避免講授式之傳統方式，可以用參訪或其他更實務方式進行。(呂育誠委員書面意見)

II. 仍可維持 2 天，但建議增加更多經驗分享的課程。(徐秀燕委員)

(6) 除該工作坊外，建議女性議題的課程亦可納入其他班期中，增加受訓學員的交流。(陳怡靜委員)

(7) 不同世代的領導問題，亦可納入課程中，但這部分不只女性主管會面臨，建議在一般班期中納入。(游玉梅委員、徐秀燕委員)

(二)、案由二：人事行政總處推動公部門數位學習平臺整合案，有關臺北 e 大後續發展。

1. 業務單位報告：略

2. 委員指導：

(1) 人事行政總處之平臺整合期程中，「確定移轉平臺」(e 等公務員、e 學中心、港都 e 學苑、文官 e 學院)之期程已安排至 107 年，因此案內臺北 e 大之後續規劃，建議觀察後續發展再調整。(游玉梅委員)

- (2) 依目前趨勢分析，該平臺整合案可能以整合入口網的模式規劃，設立臺北 e 大專區，專區內則交由各機關自行維護，這種模式對臺北 e 大的變革也較小。(許庭嘉委員、游玉梅委員)
- (3) 公務體系的訓練，透過整合平臺，可以達到節省經費、避免課程重複、資源浪費等效益，並且增加公務同仁學習的選擇性，縱使初期協調會花很多成本，仍建議有關公務人員的訓練以納入整合平臺之規劃為原則。(徐秀燕委員、許庭嘉委員、陳怡靜委員)
- (4) 另有關民眾終身學習及客製化部分，臺北 e 大已經營多年、深具口碑，同時此部分依現行趨勢未納入整合平臺中，建議仍保留現行運作模式，搭配市府政策，持續由本處營運。(徐秀燕委員、許庭嘉委員、陳怡靜委員、游玉梅委員)
- (5) 建議臺北 e 大可思考不與人事行政總處整合，理由為：(a)中央與地方本屬不同性質及需求；(b)臺北 e 大由本處經營多年，是招牌且具成效。(呂育誠委員書面意見)
- (6) 未來臺北 e 大的經營方向可能有以下：(a)與總處之整合平臺維持連繫及合作關係；(b)持續經營 e 大特色，成為地方政府公務人力服務與訓練之領導平臺。(呂育誠委員書面意見)

八、散會（上午 11 時 50 分）