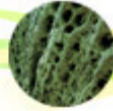




介紹



嘉義縣政府

人事服務 90-90-90 電子報

April 2013

廉正 忠誠 專業 效能 關懷

第 10205 期

【活動訊息網】嘉義縣政府人事處暨所屬人事機構 102 度第 2 次人事會報、「五星團隊-五心服務」人事業務實務案例研討會……。

【溫馨關懷坊】天賦

【法規看過來】公立托兒所改制幼兒園後，原約聘（僱）教保人員延長病假職務代理人疑義……。

【人員在這裡】黃瑞恩等 7 人異動。

【標竿學習專欄】人事「New」一下「Feeling」不一樣~有心服務才能走更長遠的路分享人事業務績效考核心得報告竹崎高中人事室主任-陳德宗

【靜思語】靜思語錄

【訊息預告網】創意思考帽研習、人為的氣候變遷-氣候暖化與溫室效應……

溫馨關懷坊

有人或許有點天賦，
但是 90% 是紀律及你如何利用
它，你用它做了什麼。
直覺無法帶領你走完整趟旅程，
在每個靈感之間你做了什麼才是真正重要的。

「前腳走，後腳放」意即：
昨天的事就讓它過去，把心神專注在今天該做的事上。

靜思語



活動訊息網

| 日期 | 活動主題 | 地點 |
|------------|-------------------------------------|--------------|
| 5月7日 | 戴上創意思考帽研習 | 創新學院 2 樓大禮堂 |
| 5月14日 | 人為的氣候變遷-氣候暖化與溫室效應 | 創新學院 2 樓大禮堂 |
| 5月16日 | 本處所屬人事機構 102 年人事業務績效考核標竿學習成果觀摩會-機關組 | 財政稅務局 2 樓會議室 |
| 5月22日 | 本處所屬人事機構 102 年人事業務績效考核標竿學習成果觀摩會-學校組 | 太保市南新國民小學圖書室 |
| 5月3日至5月31日 | 這樣開口說英語(第3堂至第7堂)每週五 | |



【本報訊】於本(102)年4月8日假創新學院101教室辦理「嘉義縣政府人事處暨所屬人事機構102度第2次人事會報」，會中特邀請教育部賴專門委員俊男講授「公教人員之退休制度現況及其權益」，講座精闢闡述私校教職員退休年金制度與公教人員制度之比較，與會人員均感受益頗多。會中並由人事處沈處長德蘭頒發101年度本府人事業務績效考核績優機關及學校獎牌、另請本縣新進人事人員自我介紹，共計104位人事人員參加。

【本報訊】於本年4月18至19日假創新學院辦理『五星團隊-五心服務』人事業務實務案例研討會(分為機關場次及學校場次)，會中邀請民雄鄉公所人事室劉主任崑田講授「面對組織變革，如何以『進取心領航、迎接挑戰』一組編、任免、遷調法制與實務案例探討、東石鄉公所人事室李主任育忠講授「全方位服務—投訴及保障案件之法制與實務案例探討」、竹崎高中人事室陳主任德宗講授「以『同心、愛心』面對待遇、福利制度變革之法制與實務案例探討、鹿草鄉公所人事室劉主任志輝講授「全心聆聽 感同身受」一教師權益之法制與實務案例探討及布袋鎮公所人事室李主任學超講授「『全心投入 信心迎戰』一投訴及保障案件之法制與實務案例探討。



【本報訊】於本年4月25日至26日假創新學院202教室及財政稅務局禮堂辦理「102年度兼任兼辦人事業務人員研習」(機關場次、學校場次)，會中邀請銓敘部法規司蔡司長敏廣講授「最新修正人事法令解析」、銓敘部人事管理司黃司長士釗講授「人事人員應有的角色與作為暨公務人員協會法規探討」、人事行政總處蕭參事博仁講授「人事業務常見問題案例探討-真誠服務與自我成長」、鹿草鄉公所人事室劉主任志輝講授「全心聆聽 感同身受」一教師權益之法制與實務案例探討及竹崎高中人事室陳主任德宗講授「以『同心、愛心』面對待遇、福利制度變革之法制與實務案例探討，共計170位人事人員參加。



【本報訊】本府本年度「情定嘉緣」公教員工未婚聯誼系列活動第一梯次「溪口戀情→婚姻成形&溪口一日情→相愛永無停」業於本年3月21日假本縣溪口鄉公所暨週遭景點圓滿辦理完竣，本活動除規劃互動式團康活動之外，另以溪口鄉在地特有景點為主，安排參訪魔豆工廠、嘉南駝鳥牧場體驗餵駝鳥等行程，藉此促進參加人員互動、彼此相互認識，進而共創美好嘉緣，同時並透過體驗行程了解溪口鄉所具特色，進而行銷當地風貌。



第一梯次東石鄉鰲鼓溼地之參訪結合生態教育實施，共同以高倍數望遠鏡觀賞黑面琵鷺及小鷗鷗等候鳥遷徙及復古式魚塭體驗；另第二梯次布袋鎮洲南鹽場，學習落日產業如何轉型觀光功能，並了解鹽體結晶及精研程序，實際操作提升記憶回憶量，共調訓84名科長級人員參加。

【本報訊】為培養本府及所屬一級機關科長能用心體察週遭事物的能力，規劃「政策領航創新思維實施計畫」，內含專書閱讀、行銷研習、心得競賽及實地參訪。參訪活動定名為「復刻回憶 心路線」，係為重新體察思考事物各面向關聯性及可發展性，計安排2梯次活動，分別於本年4月2日及4月11日參訪海線2鄉鎮—東石鄉鰲鼓溼地及布袋鎮洲南鹽場。



【本報訊】本年4月23日循本縣田園

城市行銷概念，規劃在地特色行銷課程模組，於本縣創新學院開辦小班制「科長班創意行銷研習」，邀請學界代表臺北大學公共行政暨政策學系教授丘昌泰及前臺中縣副縣長張壯熙，專為本府及所屬一級機關科長級人員42人，講授「企劃創意行銷」及「地方產業與城市行銷」，講師教學活潑案例生動，科長級人員無一不全神貫注，

課間以時事現象帶領科長邏輯思考，關注終身學習之理念生動，課程絕對值得一再回味。



【本報訊】於本年4月23日假本縣創新學院辦理「潛能開發班研習」，邀請國立成功大學政治經濟學研究所教授楊永年講授「活動發想、設計、規劃與執行」及總統府國策顧問黃肇松以自身駐外記者工作經驗及報社社長觀點講授「公共關係」，課程採用模擬問答方式，藉提問學員刺激思考，課間不斷提供回答及反思之機會，共調訓90人參加。





【本報訊】本府「這樣開口說英語研習」本年度邀請美國海斯堡州立大學英美與口語教育傳播研究所碩士甘怡然講座，自 102 年 4 月 19 至 6 月 21 日，每周五於本縣創新學院 203 教室實施 3 小時英語對話課程。並發函開放有意參加人員自由報名，一改以往分配名額調訓方式，以篩出高學習動機者計 32 人，有效提升學習效率。

遴聘之專業英語講師配合主軸課題以英語演說方式，進行英語團隊活動分組對話或對抗模式，使學員沉浸於英語對話中，潛移默化中不斷透過社會學

習提升英語應用能力，使課程互動頻繁，開課時即深獲好評。

法規看過來



一、有關原公立托兒所改制幼兒園原依聘用人員聘用條例及行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法繼續聘用及僱用之教保服務人員，其延長病假期間職務代理疑義 1 案。

- 1.查行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法僱用之人員，於育嬰留職停薪期間所遺業務，各機關得再聘僱人員辦理，前經原行政院人事行政局 97 年 3 月 21 日局考字第 0970061134 號函規定有案，至延長病假期間，則無比照辦理之函釋，先予敘明。
- 2.前開函釋係規範聘僱人員育嬰留薪期間所遺業務可進用聘僱人員為替代人力之情形，因考量育嬰留職停薪期間已停止支薪，再聘僱人力所支薪給可由原編列之人事費用支應；惟該等人員延長病假期間並未停止支薪，如再聘僱人員將造成人事費用負擔，二者情形並不相同。
- 3.復查幼兒教育及照顧法第 18 條第 3 項規定，幼兒園應依招收幼兒年齡及收托人數按比例配置適當之教保服務人員，不因教保服務人員請假有所例外，以確保教保服務之品質，故無法由幼兒園內現有其他人員逕為代理，仍有另覓代理人之必要，如職務代理人請假時，亦得以再另覓代理人，以符合幼兒教育及照顧法之意旨，爰於幼兒教育及照顧法施行細則第 10 條及第 11 條明定教保服務人員請假、留職停薪期間之代理資格、代理順序等規定。另依公立幼兒園教保服務人員請假辦法第 8 條規定：「幼兒園應建立代理制度，於教保服務人員請假時，由代理人員代理之，其職務代理及其相關規定，依本法施行細則第十條、第十一條及公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法第四條規定辦理。」爰聘僱教保服務人員請延長病假期間所遺業務，考量幼兒園教保服務工作具不可中斷性，如確有另覓代理人之需，得依上開規定以契約進用相關人員辦理。
- 4.至聘用人員部分，按聘用人員聘用條例（以下簡稱聘用條例）第 2 條、第 3 條及其施行細則第 2 條規定略以：各機關為發展科學技術或執行專門性業務，或專司技術性研究設計工作，非本機關現有人員所能擔任者，得以契約定期聘用人員，...，並列冊送銓敘部登記備查，解聘時亦同。查銓敘部聘用登記備查相關資料，並無公立托兒所改制前依聘用條例聘用之情形，爰應無延長病假期間得否聘僱用職務代理人之疑義。（教育部 102 年 4 月 3 日臺教授國部字第 1020018125 號函）

二、公立托兒所原兼任人事、會計業務或組長職務之公務人員，於改制幼兒園後得否繼續支領主管加給疑義。

有關原公立托兒所兼任（辦）人事、會計業務或組長職務之公務人員，於改制為幼兒園後因組織調整減列或免兼主管職務，其得否依公務人員加給給與辦法第5條之1第1項第3款規定，准予補足主管職務加給（下稱主管加給）差額一節，經行政院人事行政總處釋示如次：

1、原公立托兒所兼辦人事、會計人員：

無權益保障問題。因非擔（兼）任機關組織法規規定之主管職務，不合支領主管加給。

2、原兼任公立托兒所人事管理員、會計員、組長等主管職務之公務人員，其因本機關由公立托兒所改制為公立幼兒園，發生符合加給辦法5條之1規定所稱之組織調整，致免兼或減列該主管職務：

（1）是類人員係由本機關人員兼任者：

得補足待遇差額，並隨同待遇調整而併銷。

（2）是類人員係由他機關人員兼任者：

不得補足其待遇差額。因其本職機關並未發生組織調整之情形，而係所兼任主管職務之公立托兒所改制為公立幼兒園，致其免兼主管職務。

3、原兼任公立托兒所人事管理員、會計員、組長等主管職務之公務人員，於改制後之公立幼兒園嗣後依「幼兒園行政組織及員額編制標準」規定減列組長職務：

無法補足其待遇差額。因公立托兒所改制為公立幼兒園後不再辦理組織修編，法制上公立托兒所已不復存在，爰公立托兒所編制表繼續存續僅係為安置原公立托兒所之留用人員，如改制後之公立幼兒園依規定減列主管職務，已非屬加給辦法第5條之1所稱「組織調整」。

4、公立托兒所改制幼兒園後，不得再重新改派人事人員兼任，惟改制前原即已派兼之人事人員於改制後仍得繼續兼任：基於公立托兒所法制上已不復存在，因已無人事人員編制，故不得再重行改派人事人員兼任，至該等原已兼任之人事人員得否繼續兼任或於改制後即免兼，請用人單位本權責衡酌辦理；上開人員於改制幼兒園後如經機關同意免兼者，應自改制後同意免兼之時點起算不再支領主管加給。

5、幼兒園行政組辦理人事、會計業務之非主管人員不得支領主管加給：因是類人員非屬主管職務又未實際負領導責任，自無法支領主管加給。（教育部102年4月18日臺教授國部字第1020026275號）

三、曾任聘(僱)用專任運動教練，該段年資可否併計退休年資事宜一案。(本府 102 年 4 月 24 日府人福字第 1020071586 號函)

1、查○師為教育部74學年度學校專任運動教練儲訓班結訓學員，於民國75年分發至臺北縣○國小擔任少棒教練(75年6月21日起)，係依「教育部約聘(僱)學校專任運動教練」案進用，並依據「教育部約聘(僱)學校專任運動教練考核及遷調實施要點」進行考核；後於78年8月31日辭去專任運動教練乙職，現為新北市○○國小教師。

2、依據教育部92年11月7日台人(一)字第0920161103號函略以：教育部聘(僱)用之專任運動教練，係比照「聘用人員聘用條例」、「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」等規定，並經行政院核准依「國民體育法施行細則」有關規定配合年度預算規劃進用之人員，其年資得依規定每滿一年提敘一級。...是以，公立中小學教師職前曾任專任運動教練年資，如屬參酌「聘用人員聘用條例」聘用者，其與現職職務等級相當之年資得按年採計提敘薪級，至參酌「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」比照分類職等第五職等僱用人員，因該年資

係相當委任年資，僅得在二三〇範圍內採計。

- 3、教育部97年8月28日台人(三)字第0970165320號函釋(說明五)略以：原專任運動教練如非轉任為審定合格專任運動教練，而係轉任為其他退休條例適(準)用對象者，其原任專任運動教練之年資，仍應依教育部88年12月17日台88人(三)字第88154278號書函及89年5月19日台(89)人(三)字第89058795號書函規定辦理，亦即61年12月27日至84年6月30日期間依聘用人員聘用條例進用之年資，需經各機關列冊送銓敘部備查有案者，始予採計。
- 4、另依據銓敘部100年7月16日部退四字第1003405668號書函，教育部於該段期間所聘(僱)之專任運動教練如其學歷為國內外大學體育學系畢業以上者認定為聘用人員，其進用皆經銓敘部登記備查。因該師擔任專任運動教練時之學歷為省立體專畢業，其定位為約僱人員，該師擔任專任運動教練僅經行政院核准，並未經銓敘部登記，故年資採計應比照「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」等規定辦理，即約僱人員之服務年資不得採計為退休年資。(教育部體育署102年4月19日臺教體署學(一)字第1020012374號)

標竿學習專欄

人事「New」一下「Feeling」不一樣
~有心服務才能走更長遠的路分享

101 年度人事業務績效考核學校組第 1 名

壹、前言：

30 年前，一個年輕人離開故鄉，開始創造自己的前途。他動身的第一站，是去拜訪本族的族長請求指點。老族長就寫了 3 個字：「不要怕」，然後抬起頭來望著年輕人說：「孩子，人生的秘訣只有 6 個字，今天先告訴你 3 個字，供你半生受用」。30 年後，這個從前的年輕人已是人到中年，有了一些成就，也添了很多傷心事。歸程漫漫，到了家鄉，他又去拜訪那位族長。他到了族長家裡，才知道老人家幾年前已經去世，家人取出一個密封的信封對他說：「這是族長生前留給你的，他說有一天你會再來。」還鄉的遊子這才想起來，30 年前他在這裡聽到人生的一半秘訣，拆開信封，裡面赫然又是 3 個大字：「不要悔」。人生的秘訣：中年以前不要怕，中年以後不要悔。人事人員的工作態度何嘗不也是如此嗎？

一位退休教授跟老妻過著優遊的生活，早上一起爬上小山崗舒展筋骨，下午他料理陽台的花草或看看雜誌，妻子則和朋友到咖啡室聊天，他們唯一的女兒在美國定居。月前一個晚上，朦朧間他感到床墊濕了，是老妻尿床，他推推她，發覺她已沒有反應。「節哀順變」，不少親戚朋友說。「謝謝關心，我會的。」他極有禮貌地回答，沒失方寸，一派學者風範。暗地裡，他部署一切。花草贈給鄰居，向人借的書籍郵寄送還，到律師事務所交代身後一切。在月圓的晚上，銀光薄薄的灑滿一室，他亮起微黃的檯燈，寫下最後的遺言。面前，是一瓶藥丸，就在他打開瓶蓋的時刻，電話響起。他拿起電話筒，那麼熟悉的聲音傳來：「爸爸，女兒在機場，我好想陪陪你。」他猛然醒覺：「我最需要的東西，不是學術修養，不是心理醫生，不是豐厚財富，原來是一種簡簡單單被關心的感覺。」辦理人事業務不也是應該站在同理心的角度，讓同仁有被關心尊重的感覺嗎？

貳、心得分享：



竹崎高中人事室主任 陳德宗

先前衛生局林建忠主任與財政稅務局方彩鳳主任業已撰文精闢解說，相信讀過的同仁一定獲益良多。本校榮獲學校組人事業務績效考核第1名，試從「服務」與「創新」兩方面與人事先進們心得分享。

一、服務方面：

某個房屋仲介的廣告「奶奶的秘密」頗令人深省。一個老奶奶不願意搬家，只要是家人跟她提到搬家或是換房子，原本好脾氣的奶奶就一股腦地拗了起來。結果有一次奶奶在樓梯上不慎跌倒之後住院，兒子們還是不斷勸著老奶奶：「因為爬樓梯才會受傷，所以需要換一間有電梯的房子。」但是老奶奶還是不願意。房仲的小張出現了，雖然奶奶拗著脾氣，兩個兒子還是請小張幫他們繼續找房子，但是小張嘴裡說是，卻不常帶他們去看房子，反而是常常到醫院找老奶奶聊天。當然一開始奶奶還是會鬧著性子，生氣地說：「不看！」不過好像聊天照顧久了，奶奶的心也逐漸軟化，不過嘴還是很硬；沒想到出院那天，竟然願意跟小張去看房子耶！然後……神奇的事情發生了，奶奶竟然不覺得那是新家，因為小張把舊家原本的擺設布置整個都搬過來了耶！奶奶說：「這是我家啊！」這時候家人終於懂了，奶奶不肯搬的，不是房子，而是她一生的回憶……。其實，服務就是「將心比心的同理心」及「給人溫暖尊重」的感受。



縣長張花冠在新春團拜致詞中，期許員工繼續秉持「有心服務」的精神，「五心顧嘉義」就是「同心」感受人民之苦、「全心」解決人民之難、「愛心」呵護人民之需、「進取心」於逆境之中、「信心」走向田園城市願景，因為有心服務才能走更長遠的路。

行政院人事行政總處人事長黃富源曾提到四十年前，擔任公務人員的母親去申請四個小孩的子女教育補助費，因證件不齊受辱，生性堅強的母親含著淚水回來。母親掉淚的主因，是承辦人員的語氣不好，甚至有些不屑，傷了母親的自尊。他以此段故事勉勵公務人員要用「體貼、溫暖與尊重」來服務民眾與其他公務人員。人事人員身為「公僕中的公僕」，他勉勵公務人員除提供有形協助外，還要無形的尊重，「行善的最高原則，就是讓受善者擁有尊嚴。」

「謝天」一文的散文大師陳之藩先生，當年留學美國的時候，曾經三餐不繼，他鼓起勇氣寫一封信給素昧平生的胡適先生借200美元，沒想到胡適真的寄了200美元給他，陳之藩感激之餘，不但更努力向學且打工賺錢寄還給胡適，沒想到胡適又把錢寄回來，並附上一張字條寫著不必還我錢，因為「永遠有紅利在人間」。胡適先生當年慷慨捐助留學生，而陳之藩也沒讓他失望，後來在文學界佔有一席之地，他的文章影響很多人，這就是他給社會永恆的紅利，把服務及溫暖永遠流傳。

以前曾服務臺中亞哥花園擔任企劃部副理時，總經理劉彩霞常要求全體員工一定要落實「服務心質」，她指出服務是帶有人性，發自內心的感受所產生的行為，視顧客為親人看待來服務，使服務成為親切自然溫暖幸福的表現，否則所有的服務表現充其量只是機械動作而已。服務是要讓人有多一種無形的感覺，包括備受尊重、物超所值、口碑相傳、傳遞幸福等，創造其附加價值。簡單來說，就是掌握人性，將心比心，懷著一顆感謝的心，適時表現關切，而且服務是提升自己最好的機會。這種服務精神理念與本府人事處處長沈德蘭不約而同，她勉勵人事人員服務優於管理，不因別人情緒影響自己，與人溝通時注意講話態度，除提供有形協助外，還要時時刻刻表現出無形的體貼、溫暖與尊重。

亞太文化創意產業協會理事長陳立恆提及一個剛畢業的男孩，到公司來應徵彩繪雕模類的美術工作，原本應該在成熟與青澀之間悠遊的年少飛揚，只抖落出一身滿不在乎的跋扈。他一進門來，沒有任何的寒暄禮數，就逕自坐在待客室的沙發上，後面緊跟著他的父母，將辦公室上上下下探詢一遍後，提出的問題無非是關於待遇、工作量、加班狀況等等，彷彿這些外在條件，便決定該工作是否符合年輕孩子未來的生涯規畫。任何頭腦清楚的企業主都不可能錄用他。我只能惋惜，這樣美好的少年，還來不及飛揚，從本質上就開始頹唐了。他希望尋找的員工，除了自身的專業性，必須要具有兼容文化底蘊與服務情操的文化服務力。所謂「服務力」，不是指愚夫之勇的犧牲奉獻，而是一種願意擁抱浪漫的胸襟，以及成就他人、成就自我、謀求雙贏與共創大同的能耐。

鴻海董事長郭台銘說：「魔鬼都藏在細節裏。」舉例辦理教師取得研究所改敘案件時，除平時校務會議、主管會報、導師會報、學校網站公告宣導外，並主動電子郵件提醒研究所即將畢業改敘教師準備相關證件。為掌握時效，事先審核證件並協助繕打申請書，俟畢業證書一拿到就第一時間逕送縣政府辦理改敘，以維護教師權益。當教師迅速收到縣政府核薪通知書時，除驚訝感動外，對人事室溫暖貼心的用心服務，都給予高度的肯定，日後也都成為很好的朋友。



例如全省美展及文康活動，人事業務績效考核須繳交 5 件作品及辦理 5 項不同類型活動，該項計分才能獲得滿分。由於平常累積人脈，用心溝通，主動服務，學校教職員工都積極配合，使本項業務推展順利。又如同仁有婚喪生育退休等事宜，皆主動繕打「權益通知書」、「生活津貼申請書」或「公保現金給付申請書」，申請人只要檢視無誤簽名蓋章就完成申請手續，同仁不但對人事室貼心的服務高度肯定外，也贏得長官的讚賞。

其實，辦理人事業務溝通最好的語言就是「微笑」。被人誤解的時候能微微的一笑，這是一種素養；受委屈的時候能坦然的一笑，這是一種大度；吃虧的時候能開心的一笑，這是一種豁達；處窘境的時候能自嘲的一笑，這是一種智慧；無奈的時候能達觀的一笑，這是一種境界；危難的時候能泰然一笑，這是一種大氣；被輕蔑的時候能平靜的一笑，這是一種自信。常常笑臉迎人，主動對人打招呼，相信辦理人事業務時，將獲得事半功倍的效果。

二、創新方面：

行政院人事行政總處人事長黃富源強調「創新」。他說，美國的艾森豪將軍曾任哥倫比亞大學總務長，學校人員要他解決學生總是踩踏圖書館前草皮的問題，結果他把草皮改成路、路改成草皮，從此沒人再踏草皮。鴻海董事長郭台銘說：「創新將是以知識融合經驗，提升製造科技的“核心競爭力”」。

「用心才會創新，投入才會深入，態度決定高度，學習改變觀念」，本校績效考核自訂項目為「HOLD 住雲端的驚嘆號～C.C.S. 人事服務平台」。由於本縣兼任辦人事人員人數眾多，有鑑於此，本府人事處於 95 年 6 月創建『人事業務葵花寶典』，內容涵蓋人事業務作業流程、法令依據、實務探討及表格範本等，提供本縣所屬各專（兼）任人事人員辦理人事業務時參考運用，由於網站內容豐富詳實，理論與實務兼備，推出後頗受各界所推崇。

邇來人事法令更迭甚鉅，人事業務日益繁重，網站有改版擴充之需求，茲為兼顧日後管理維

護容易、雲端資料庫同軌、經驗傳承及便捷服務的理念，改採【XOOPS】軟體，透過腦力激盪、集思廣益、分工合作的方式，重新擴充架設新網站－『C.C.S. 人事服務平台』（網址：ccs.cyc.edu.tw），以符合資訊科技應用於人事公務中，進而縮短人力與時間，使人事服務更具貼心與感動，進而提升行政效能。

「C.C.S.」係指 Chiayi 嘉義、Personnel 人事 Cloud 雲端、Service 服務、Platform 平台之意。本網站係由嘉義縣政府人事處全體同仁、嘉義縣網中心及葉力儒、侯奎良老師團隊合作規劃設計，施工零預算所架設之「C.C.S. 人事服務平台」，完成串連人事人員知識鏈，為關懷人事業務傳承提供體貼之知識及心得交換管道。本網站無須註冊會員，全面開放瀏覽，由於具有下列特色，自 101 年 7 月 2 日起正式上線啟用迄本年 4 月 30 日止，瀏覽人次已高達 55 萬人。

- (一) 使用【XOOPS】軟體，以資料庫代替單機備份，達到安全、便利、同軌及傳承的目標。
- (二) 去蕪存菁，保留原「人事業務葵花寶典」精華，規劃 1「新知樂網通」2「人事宅急便」3「百寶挖挖哇」4「即時飛來訊」5「樂學嬉遊趣」五大主功能，內容再細分為 25 個介面。
- (三) 為建構「便捷化、簡單化、安全化」網站，設置「C.C.S. 人事服務平台」學習圈，召開會議討論規劃各項功能介面及版面美化設計，除節省公帑外，更能類化成激勵人事同仁共同學習成長、相互合作、團隊共享的力量，進而提升人事服務品質與效能。
- (四) 本縣兼任（辦）人事人員眾多，提供最新人事業務最新消息、作業流程、法規表格、權益福利、教學檔案、電子報及好站報報，作為辦理人事業務之參據，對節省時間、人力及經費助益頗鉅。
- (五) 創建「新知雷達讚」電子報，將每月最新消息內所公布的公文及法令，迅速編輯成電子報，並及時將新知 E-mail 傳送機關學校同仁參閱，感受人事人員超感動的貼心服務，進而達到溝通無障礙與提高效率之目的。
- (六) 首創「線上滿意度問卷統計」，尊重用戶端意見，關懷使用需求，體貼呈現回饋統計成果，俾使網站歷久彌新。另外版面設計完全以使用者的瀏覽習性做規劃，重要選單均可於首頁輕易尋找，達到知識管理的目的。
- (七) 整合創新知識價值，「NG 案例」專區，錯誤案例同樣具有知識價值，由錯中學而有所領悟。「教學典藏」專區，典藏嘉義縣製作業務須知教戰手冊、各類教學檔案。「數位教材」專區，蒐集歷年同仁自製數位教材優秀得獎作品及短片，體貼同仁收藏運用。
- (八) 以顧客導向規劃網站內容，讓新接人事人員面對業務不再惶恐。雲端知識庫建置工程，須費不貲。『C.C.S. 人事服務平台』係由所有人事人員及本人群策群力規劃維護校對，再加上教育處的協助及資訊、美工等專長教師全力技術支援，採取免費軟體撰寫網頁，伺服器置於縣網中心，工程零成本，利用公餘時間及犧牲假日完成網站，發揮輔導人事業務功能，進而有效降低業務成本。



參、結語：

「阿基師」鄭衍基受邀至南榮技術學院演講，吸引滿場師生到場聆聽，他自稱「沒讀冊的仔仔」，今日能管理 13 間五星級飯店、肩負 30 億業績壓力，是 46 年來磨練出來的專業及經歷，他鼓勵學生「相信自己，不要妄自菲薄」。阿基師提出「三忠」忠於老闆、主管和客人；「三耐」耐心、耐性及耐力；「三實」誠實、務實及踏實，用來勉勵學生。面對競爭，不斷要有創意，在餐飲界就是品味獨具、百吃不厭、顛倒眾生。

我們常說：「做一天和尚敲一天鐘」、「一日之計在於晨」，我常想：如果心態轉個彎，改變成「做一天和尚敲一天好鐘」、「一日之計在於昨夜」，是否推展人事業務會不一樣？有人說：「心若

改變，你的態度跟著改變；態度改變，你的習慣跟著改變；習慣改變，你的性格跟著改變；性格改變，你的人生跟著改變」。

辦理人事業務績效考核報告時，參考許舜南教授提到管理法則—「三抓三放加三原則」，就是「抓大事，放小事；抓正事，放雜事；抓要事，放閒事；明確設立目標，集中焦點突破，簡化工作內容。」如此，撰寫報告時，就能切中主題，抓到重點。

人生就像一張有去無回的單程車票，沒有彩排，每一場都是現場直播。把握好每次演出便是對人生最好的珍惜。人事「New」一下，同仁「Feeling」不一樣，把「服務」與「創新」強化落實在機關學校裡，同仁一定能夠感受「體貼、溫暖與尊重」的感覺，辦理人事業務自然能水到渠成地彰顯績效，因為「有心服務才能走更長遠的路」啊！

人員在這裏

102年4月份本府異動名單

| 姓名 | 原任職務 | 新任職務 | 姓名 | 原任職務 | 新任職務 |
|-----|------------------|-----------------------|-----|------------------|------------------|
| 黃瑞恩 | 本縣環境保護局 副局長 | 本府秘書 | 黃瓊慧 | 教育處國民教育 科辦事員 | 教育處學務管 理科科員 |
| 趙書呈 | 勞工保險局 練習員 | 新聞行銷處 行銷科書記 | 李鴻明 | 經濟發展處使用 管理科技士 | 經濟發展處建 築管理科技士 |
| 李文佑 | 臺北市民政局助 理員 | 綜合規劃處 縣政發展科 辦事員 | 邱英峰 | 經濟發展處使用 管理科科长 | 經濟發展處開 發科科长 |
| 陳明生 | 經濟發展處建築 管理科科长 | 經濟發展處使 用管理科科长 | | | |

102年4月份人事人員異動名單

| 姓名 | 原任職務 | 新任職務 | 姓名 | 原任職務 | 新任職務 |
|-----|------------------|--------------------|-----|--------------------|-------------------|
| 唐淑鈔 | 本縣立大林國 中人事室主任 | 本縣民雄鄉民雄 國小人事室主任 | 賴鈔珍 | 本縣民雄鄉民雄 國小人事室主任 | 國立新港藝術高 中人事室主任 |

【稿約】本刊歡迎投稿發表心得或進行意見交流，投稿請逕送嘉義縣政府人事處人事服務
90-90-90 電子報編輯小組收或 e-mail 至 yuchuan@mail.cyhg.gov.tw

發行人：沈德蘭

總編輯：黃杰男

編輯顧問：徐伶俐、盧志榮、葉凱源

執行編輯：蔣瑜娟

編輯小組：蕭璋緯、張瑛家、林孟柔

發行所：嘉義縣政府人事處

地址：嘉義縣太保市祥和1路東段1號

電話：05-3620123 # 445 傳真：05-3622701

